

سلسلة محكمة غير دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

٦٦



**البطالة في المملكة العربية السعودية: أبعادها المكانية
وملامحها الديموغرافية والاجتماعية**

أ.د. محمد بن مفرج شبلي القططاني

جامعة الملك سعود - الرياض - المملكة العربية السعودية

١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م

بحوث جغرافية

سلسلة محكمة غير دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

٦٦

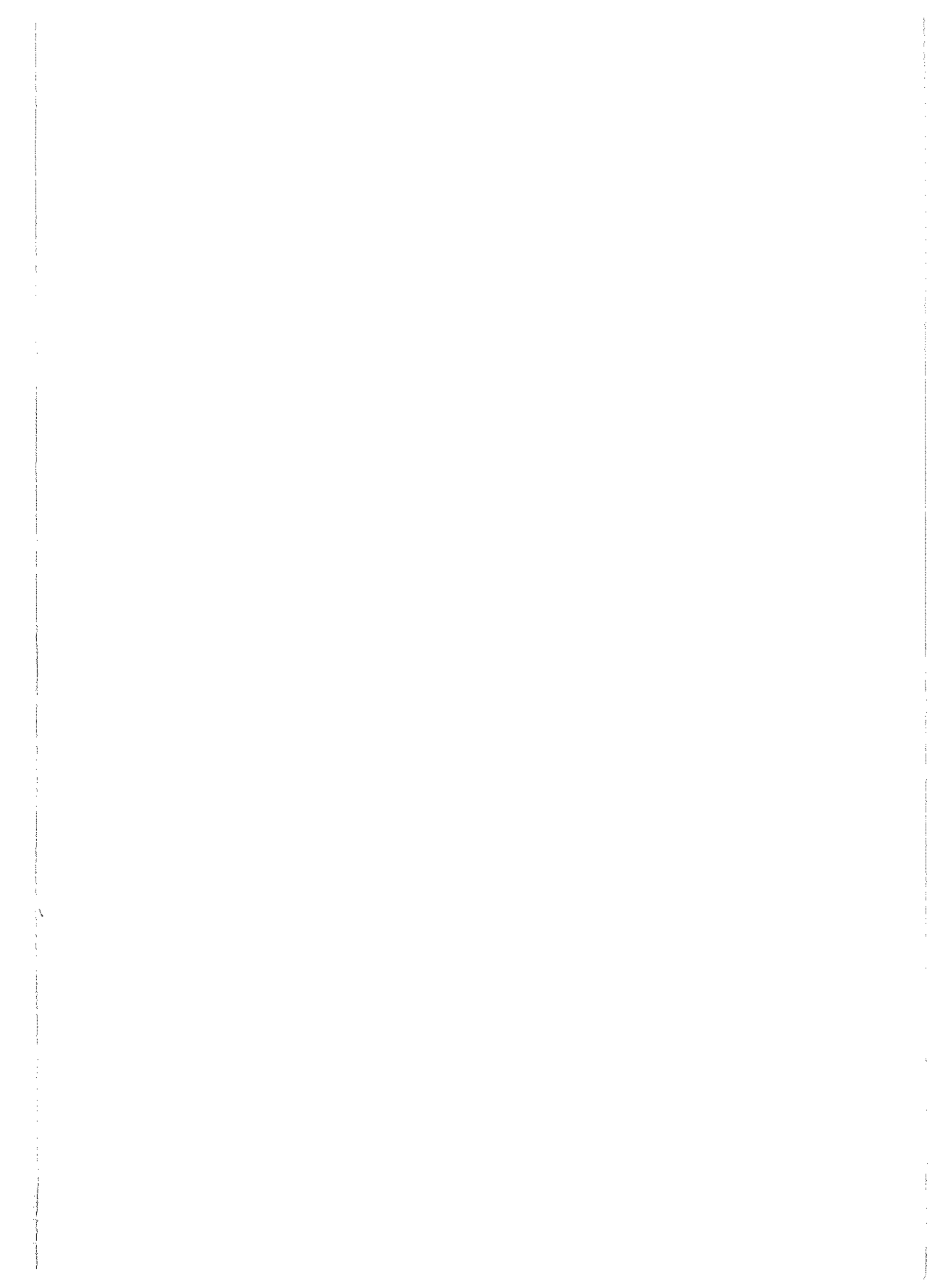
البطالة في المملكة العربية السعودية: أبعادها المكانية
وملامحها الديموغرافية والاجتماعية

أ.د. محمد بن مفرج شبلي القحطاني

جامعة الملك سعود - الرياض - المملكة العربية السعودية

٥١٤٢٥ هـ - ٢٠٠٤ م





بحوث جغرافية

سلسلة محكمة غير دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

٦٦

البطالة في المملكة العربية السعودية: أبعادها المكانية
وملامحها الديموغرافية والاجتماعية

أ.د. محمد بن مفرج شبلي القحطاني

جامعة الملك سعود - الرياض - المملكة العربية السعودية

٥١٤٢٥ هـ - ٢٠٠٤ م

ISSN 1018-1423

Key title=Buhut gugrafiyya

● مجلس إدارة الجمعية الجغرافية السعودية ●

أ.د. محمد شوقي بن إبراهيم مكي	رئيس مجلس الإدارة.
د. محمد بن صالح الربدي	نائب رئيس مجلس الإدارة.
د. عبد الله بن حمد الصليح	أمين السر.
د. محمد بن عبد الله الفاضل	أمين المال.
د. محمد بن عبد الحميد مشخص	رئيس وحدة البحوث والدراسات
د. عنصرة بنت خميس بلال	محررة النشرة الجغرافية
أ.د. علي بن محمد شيان العريشي	عضو مجلس الإدارة.
د. معراج بن نواب مرزا	عضو مجلس الإدارة.
أ. محمد بن أحمد الراشد	عضو مجلس الإدارة.

● ح الجمعية الجغرافية السعودية، ١٤٢٥ هـ ●

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر
القحطاني ، محمد بن مفرح شبلي
البطالة في المملكة العربية السعودية: أبعادها المكانية وملاحظاتها الديموغرافية والاجتماعية
أ.د. محمد بن مفرح شبلي القحطاني
٧٠ ص، ١٧×٢٤ سم - (بحوث جغرافية، ٦٦).

ردمك: ١-٨-٩٤٢٤-٩٩٦٠

١- البطالة - السعودية أ. العنوان

ديوي ٣٣١، ١٣٧ ١٤٢٥/٧٣١٧

رقم الإيداع: ١٤٢٥/٧٣١٧

ردمك: ١-٨-٩٤٢٤-٩٩٦٠

قواعد النشر

- ١- يُراعى في البحوث التي تتولى سلسلة "بحوث جغرافية"، نشرها، الأصالة العلمية وصحة الإخراج العلمي وسلامة اللغة .
 - ٢- يشترط في البحث المقدم للسلسلة ألا يكون قد سبق نشره من قبل.
 - ٣- ترسل البحوث باسم رئيس هيئة تحرير السلسلة .
 - ٤- تقدم جميع الأصول مطبوعة على نظام MS WORD مبيئات النوافذ (Windows) على ورق بحجم A4، مع مراعاة أن يكون النسخ على وجه واحد، 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). ويمكن أن يكون الحد الأعلى للبحث [٧٥] صفحة، والحد الأدنى [١٥] صفحة.
 - ٥- يرسل أصل البحث مع صورتين وملخص في حدود (٢٥٠) كلمة باللغتين العربية والإنجليزية.
 - ٦- يراعى أن تقدم الأشكال مرسومة بالحبر الصيني على ورق (كلك) مقاس ١٣×١٨ سم، وترفق أصول الأشكال بالبحث ولا تلتصق على أماكنها .
 - 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 وفقاً للآتي :
- يستخدم نظام (اسم / تاريخ) ويقتضي هذا النظام الإشارة إلى مصدر المعلومة في المتن بين قوسين باسم المؤلف متبوعاً بالتاريخ ورقم الصفحة. وإذا تكرر المؤلف نفسه في مرجعين مختلفين يذكر اسم المؤلف ثم يتبع بسنة المرجع ثم رقم الصفحة. أما في قائمة المراجع فيستوجب ذلك ترتيبها هجائياً حسب نوعية المصدر كالتالي :

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 .

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).

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 .

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 .

أما الهوامش فلا تستخدم إلا عند الضرورة القصوى وتخصص للملاحظات والتطبيقات ذات القيمة في توضيح النص.

تعريف بالباحث: محمد بن مفرح شبلي الفحطاني - أستاذ - جامعة الملك خالد - كلية الآداب - قسم الجغرافيا، أبها .

ملخص

تركز هذه الدراسة على موضوع البطالة في المملكة العربية السعودية، والتي بدأت تشكل إحدى القضايا الوطنية الملحة، حيث تحاول هذه الدراسة إبراز الملامح العامة لتوزيع القوى العاملة الوطنية والوافدة، والتعرف على التباين المكاني بين مناطق المملكة في نسب التعطل عن العمل، ومحاولة التعرف على أهم العوامل المؤثرة في أنماط التباين المكاني، ومناقشة السمات الديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة المتعطلة وتبايناتها المكانية.

وقد اعتمدت الدراسة بشكل رئيس على بيانات توزيع السكان حسب العلاقة بقوة العمل في النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة عام ١٤١٣هـ (١٩٩٢م)، بالإضافة إلى بعض المعلومات عن موضوع البطالة، وسوق العمل السعودي في بعض أدبيات الدراسة. وقد أظهرت النتائج أن سوق العمل السعودي قد زاد بمعدل نمو سنوي يصل إلى ٦,١٪ خلال الفترة (١٣٩٠ - ١٤٢٠هـ)، وقد تقلصت نسبة مساهمة العمالة الوطنية في سوق العمل من ٨٥,٢٪ عام ١٣٩٠هـ إلى ٤٤,٢٪ عام ١٤٢٠هـ. كما بينت نتائج الدراسة أن معدل البطالة بين القوى العاملة السعودية يصل إلى ١٣,٤٪ في عام ١٤١٣هـ، وحوالي ٣٪ بين القوى العاملة غير السعودية. وتتفاوت معدلات البطالة بين مناطق المملكة حيث ترتفع بين العمالة السعودية إلى حوالي ٢٤,٣٪ في منطقة حائل، ٢١,٤٪ في جازان، و ١٩,٨٪ في الحدود الشمالية، وتنخفض إلى أدنى مستوى لها في منطقة الرياض (١٠,٤٪). وكشفت الدراسة أن حوالي ٧٢٪ من المتعطلين السعوديين هم من فئة الشباب (١٢-٢٩ سنة). وتبلغ نسبة المتعطلين ممن لا تتجاوز مؤهلاتهم

التعليمية الشهادة الابتدائية أكثر من ٧١٪ من إجمالي المتعطلين السعوديين . ويصل معدل البطالة بين الأميين إلى ١٩,٣٪، وينخفض المعدل لدى حملة البكالوريوس إلى حوالي ٧,٣٪. وقد خلصت الدراسة إلى تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساعد صناع القرار في تخطيط القوى العاملة، وتبني السياسات والآليات المناسبة للحد من مشكلة البطالة في المملكة .

المقدمة

أولت خطط التنمية في المملكة العربية السعودية منذ خطة التنمية الأولى في عام (١٣٩٠هـ / ١٩٧٠م) اهتماماً كبيراً بالإنسان السعودي، وتحقيق طموحاته، وتلبية احتياجاته، وتحسين مستوى معيشته باعتباره الهدف الأسمى للتنمية. فمن الأهداف الاستراتيجية لخطط التنمية والتي تحظى بأولوية على المستوى الوطني هو رفع مستوى المعيشة، وتحسين نوعية الحياة للمواطنين في كل أجزاء المملكة، حيث أكدت خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ - ١٤١٥هـ) على "كان الهاجس الدائم للمملكة" أن تتوزع ثمار الثروة المتزايدة على المواطنين كافة، وأن تتوفر الفرص التي تمكن أفراد المجتمع السعودي كافة من المساهمة الفعالة في التنمية، مع الحد من التأثيرات الجانبية السلبية التي تنجم عن التنمية السريعة" (وزارة التخطيط، ١٤١٠هـ، ص ٤٥).

ويعتبر تنمية القوى البشرية عن طريق التعليم والتدريب ورفع مستوى مهاراتها ومكتسباتها المهنية وتوفير فرص العمل المناسبة لها من أهم الاستراتيجيات لتحقيق أهداف التنمية الوطنية الشاملة. فتوفير فرص العمل المناسبة يعتبر عصب التنمية الناجحة وعمودها الفقري، والتوسع في توفيرها يساعد على تحقيق النجاح لبرامج التنمية الشاملة وخططها، وبالتالي بلوغ هدفها الأسمى في توفير حياة كريمة للإنسان.

ولقد شهدت المملكة العربية السعودية خلال عقد السبعينيات وأوائل الثمانينيات من القرن الماضي (سنوات الطفرة: ١٩٧٧-١٩٨٢م) فترة نمو اقتصادي كبير نتيجة للزيادة الكبيرة في الدخل الوطني من الثروة النفطية، مما ساعدها على

تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق تقدم كبير في جميع المجالات الرئيسية التي ركزت عليها عملية التنمية، ومنها تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل، حيث استوعب خلالها جميع القوى العاملة الوطنية القادرة على العمل، بل فتح الباب لتدفق العمالة الأجنبية بشكل كبير من مختلف الحرف والتخصصات. وفي ظل هذا الوضع الاقتصادي، لم تعانِ المملكة من مشكلة البطالة حيث ظل معدلها هامشياً ومقرباً من الصفر. ومنذ منتصف الثمانينات من القرن الماضي تغير المناخ الاقتصادي مع تدهور أسعار البترول بشكل كبير مما أدى إلى تقلص الإنفاق الحكومي الاستثماري، وبالتالي انخفاض الطلب على العمالة المحلية في الأجهزة الحكومية، على الرغم من استمرار نمو حجم القوى العاملة الوطنية نتيجة لزيادة عدد السكان وارتفاع مخرجات التعليم، الأمر الذي جعل ظاهرة البطالة تبرز على السطح منذ بداية عقد التسعينات من القرن الماضي.

لذلك اهتمت خطط التنمية منذ خطة التنمية الخامسة (١٤١٠-١٤١٥هـ) بزيادة إسهام العمالة السعودية في القطاع الخاص، لتحقيق مستوى أكبر من سعودة القوى العاملة، حيث أكدت الخطة على "تحقيق زيادة تدريجية في العمالة في قطاعات الاقتصاد الوطني كافة، وبهدف نهائي يقوم على أساس إحلال العمالة السعودية محل معظم العمالة غير السعودية" (وزارة التخطيط، ١٤١٠هـ، ص ١٦٢).

وقد توالى ظهور السياسات والقرارات المنظمة لسوق العمل السعودي والداعمة لتوفير فرص عمل مناسبة للسعوديين ومن أهمها:

- قرار مجلس الوزراء رقم (٥) والصادر في عام ١٤١٥هـ والمنظم لعملية إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في منشآت القطاع الخاص.
- قيام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإنشاء إدارة عامة لتوظيف السعوديين في منشآت القطاع الخاص. وإنشاء قاعدة معلومات متكاملة عن سوق العمل في منشآت القطاع الخاص.
- إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية بهدف دعم جهود تدريب القوى العاملة الوطنية وتأهيلها وتوظيفها في القطاع الخاص.
- التأكيد المستمر من قبل المسؤولين في المملكة على أهمية توفير فرص العمل للعمالة الوطنية وآخرها دعوة نائب خادم الحرمين الشريفين صاحب السمو الملكي الأمير عبد الله بن عبد العزيز، لدى ترؤسه جلسة مجلس الوزراء يوم الاثنين الموافق ١٣/٥/١٤٢٣هـ (٢٣/٧/٢٠٠٢م) رجال الأعمال والشركات على بذل الجهود في سعودة الوظائف وتدريب الشباب السعودي.
- تأكيد أمين مجلس القوى العاملة السعودية على أن كل وظيفة مشغولة بـ " وافد " تعد شاغرة إلى أن يتم تأهيل المواطن وتدريبه لشغلها (السواجي ، ٢٠٠٢م ، ص١٩).
- كما أكدت خطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥هـ) على ضرورة تحقيق الأهداف التالية (وزارة التخطيط، ١٤٢٠هـ، ص١٧٤):
- إتاحة المزيد من فرص العمل للقوى العاملة السعودية سواء من خلال التعيين أو الإحلال في جميع المهن والقطاعات الاقتصادية خصوصاً في القطاع الخاص .

- ترشيد عملية استقدام العمالة غير السعودية ، وقصر العمل في بعض المهن والقطاعات على العمالة السعودية فقط.
- زيادة مجالات فرص عمل المرأة السعودية، وزيادة إسهامها في سوق العمل، بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية. وغير هذه الأهداف في مجال تخطيط القوى العاملة وتطويرها.

من هذا المنطلق، تأتي هذه الدراسة لتكون واحدة من منظومة دراسات القوى العاملة والتي تحاول التعرف على قضية من أهم قضايا تخطيط القوى العاملة ألا وهي مشكلة البطالة، التي يعاني منها جزء مهم من قوة العمل الوطنية، والتي لم يتم التطرق إليها صراحة في الدراسات والأبحاث المتعلقة بسوق العمل في المملكة من قبل، حسب علم الباحث، على الرغم من كل المؤشرات التي تشير إلى بروزها بشكل حاد خلال السنوات الماضية، وذلك من أجل توفير بعض المؤشرات المهمة لصناع القرار بمساعدتهم في صياغة السياسات والآليات المناسبة، للحد من هذه الظاهرة قبل استفحالها.

أهداف الدراسة

تتناول هذه الدراسة موضوع البطالة في المملكة العربية السعودية في ضوء ما يتوفر عنها من بيانات ومعلومات في التعداد السكاني لعام ١٤١٣هـ (١٩٩٢م). وهي تحاول تحقيق الأهداف التالية:

- ١- إبراز الملامح العامة لتوزيع القوى العاملة المتعطلة الوطنية والوافدة على المستوى الوطني والإقليمي.

- ٢- التعرف على الخصائص العامة لسوق العمل السعودي.
- ٣- التعرف على التباين المكاني بين المناطق في نسب التعطل عن العمل، ومحاولة تلمس العوامل المؤثرة في هذا التباين.
- ٤- التعرف على التباين بين المناطق في السمات الديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة المتعطللة الوطنية والوافدة .

الإطار النظري وأدبيات الدراسة

تمثل البطالة (Unemployment) أحد أهم القضايا التي تشغل بال الحكومات والمفكرين في مختلف دول العالم، فهناك الآن ما يقارب مليار عاطل عن العمل، موزعين على مختلف أنحاء العالم في حالة بطالة كاملة أو جزئية، وهم يهددون بانفجار الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، خاصة في الدول النامية، التي ظلت لفترة طويلة تعاني من استمرار ارتفاع معدلات البطالة وتبردي الأحوال الاقتصادية والاجتماعية وفشل جهود التنمية (زكي، ١٩٩٧م).

والبطالة مصطلح لم يتفق الباحثون على تعريفه بشكل دقيق، نظراً لتعدد العلوم الاقتصادية والاجتماعية التي تهتم بدراساتها. ولكن يمكن القول أن مصطلح البطالة يشير إلى مختلف الأفراد العاطلين عن العمل، والذين يتميزون بقدرتهم على العمل وبيحثون عنه (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٣م، وزكي، ١٩٩٧م، ص ١٧).

وبناءً عليه عرفت منظمة العمل الدولية (International Labor Organization) العاطل بأنه:

" كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى"، (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٣م، ص ١١).

ومن المتفق عليه في أدبيات البطالة أن معدلات البطالة تتباين من حيث الجنس والعمر والعرق والسكن والمدة الزمنية للتعطّل، وكذلك تفاوت أوضاع الفئات المتعطّلة بين دول العالم (International Labor Organization, 2002). ومن الملاحظ أيضاً أن كل هذه التباينات تتفاوت بحسب نوع البطالة السائدة. فتشير أدبيات البطالة إلى وجود عدة أنواع من البطالة التي يمكن أن تعاني منها كل اقتصاديات دول العالم والتي من أهمها: البطالة الدورية، والبطالة الاحتكاكية، والبطالة الهيكلية، والبطالة السافرة، والبطالة المقنعة، والبطالة الإجبار، والبطالة الاختيارية، والبطالة الجزئية (زكي، ١٩٩٧م؛ حويني وبدر، ١٩٩٨م، عرب، ١٩٩٤م؛ Godfrey, 1986, Lester and McCain, 2001).

وتعد البطالة من أكثر القضايا التي تناولتها الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، حيث تشير قاعدة إسكو للدوريات الإلكترونية (Ebsco Academic Search Premier) إلى وجود أكثر من ٢٧٦٤ دراسة منشورة عن موضوع البطالة، بالإضافة إلى ١٢١٠ موضوع منشور عن البطالة في بعض الصحف العالمية المعتد بها. وقد اتخذت هذه الدراسات اتجاهات وأبعاد عدة، حيث ركز بعضها على مفاهيم معدلات البطالة وأنواعها وطرق احتسابها. وبعضها ركز على نظريات البطالة في الفكر الاقتصادي والاجتماعي. وهناك مجموعة من الدراسات التي تناولت آثار البطالة ووسائل علاجها. وقد تباين البعد المكاني

الذي غطته هذه الدراسات، حيث ركز بعضها على إجراء مقارنات بين مجموعة الدول الصناعية الرأسمالية والدول "الاشتراكية" سابقاً ومجموعة البلاد النامية، بينما اهتمت بعض الدراسات بإجراء دراسات معمقة عن مشكلة البطالة في بعض الدول، وإجراء مقارنات بين أقاليمها المختلفة، وقد ركزت دراسات أخرى على التباين في معدلات البطالة وآثارها بين سكان الريف والحضر.

والحقيقة الواضحة أن مشكلة البطالة أصبحت مشكلة عالمية بدأت في الظهور على نحو واضح ابتداءً من عقد السبعينيات الميلادية من القرن الماضي وهي في تفاقم مستمر، وبالطبع تفاوتت درجة المعاناة من هذه المشكلة بين دول العالم، ويوضح الجدول رقم (١) معدلات البطالة في عدد من دول العالم، ومنه يتضح التفاوت الكبير في معدلات البطالة بين الدول الصناعية الرأسمالية وباقي دول العالم. وبحكم تصنيف البلاد العربية ضمن مجموعة الدول النامية فإن معدلات البطالة في أغلب دولها قد تفاقمت بشكل كبير خلال السنوات الماضية نتيجة للأزمة الاقتصادية التي تمر بها، وتفاقم ديونها الخارجية، وارتفاع معدلات النمو السكاني فيها، وارتفاع معدل نمو قوة العمل مع وجود حالة من الركود الاقتصادي (زكي، ١٩٩٧م، ص ١٤٧).

تشير بيانات منظمة العمل العربية إلى أن نسبة البطالة في الوطن العربي تفوق ١٤٪ من حجم القوى العاملة العربية في عام ٢٠٠٢م (الهدلق، ١٤٢٢هـ، ص ١٥). وهذه النسبة تتفاوت بين البلاد العربية بحيث ترتفع إلى أكثر من ٢٥٪ في بعض الدول. وتصل خسائر الدول العربية بسبب البطالة إلى أكثر من ١١٥ مليار

دولار سنوياً بسبب وجود أكثر من ١٢ مليون عاطل عربي عن العمل (الهدلق، ١٤٢٢، ص ١٤).

جدول رقم (١)

معدل البطالة في بعض دول العالم في عام ٢٠٠٠م

الدولة	المعدل العام	الذكور	الإناث
النمسا	٣,٦	٣,٣	٣,٨
الولايات المتحدة الأمريكية	٤,٠	٣,٩	٤,١
اليابان	٤,٧	٤,٩	٤,٥
بريطانيا	٥,٥	٦,١	٤,٨
النرويج	٣,٤	٣,٦	٣,٢
أسبانيا	١٤,١	٩,٧	٢٠,٥
فرنسا	١٠,٠	٨,٥	١١,٩
روسيا	١٣,٤	١٣,٦	١٣,١
بولندا	١٦,١	١٤,٤	١٨,١
لاتفيا	١٤,٦	١٥,٦	١٣,٥
سلفاكيا	١٨,٦	١٨,٦	١٨,٦
البرازيل	٩,٦	٧,٩	١٢,١
كولمبيا	٢٠,٥	١٦,٩	٢٤,٥
الجزائر	٢٩,٨	٣٣,٩	٢٩,٧
فنزويلا	١٤,٩	-	-
المغرب	٢٢,٠	٢٠,٣	٢٧,٦
تونس	١٥,٦	-	-
جامايكا	١٥,٨	١٨,٣	٢٢,٣

المصدر: United Nation Statistics Division, Social Indicators Home Page ,
Indicators on Unemployment: <http://www.un.org>

أما بالنسبة للدراسات والبحوث التي تناولت مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية فلا زالت قليلة جداً. وقد يعود السبب إلى النقص الشديد في بيانات البطالة، فحتى هذه اللحظة لم يصدر من أي جهة رسمية أي معلومات تفصيلية حول البطالة في المملكة ومعدلها على المستوى الوطني والإقليمي. وينفي القائمون على القطاع الخاص أيضاً وجود بطالة بين الشباب السعودي، فقد قال رئيس مجلس إدارة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ونائب رئيس مجلس الغرف التجارية السعودية: " أنه لا توجد لدينا بطالة بمعناها المعروف، والتي تعني وجود أيدي عاملة مؤهلة ومدربة وقادرة على العمل لكنها لم تجد فرصاً للعمل، وما نعانيه في المجتمع السعودي هو بطالة مقنعة إرادية وبرغبة ذاتية من الشباب السعودي وهو من يضع نفسه في دائرة البطالة بكسله ورغبته في الراحة" (الرشيدي^(١)، ١٤٢٣هـ، ص ١٧). ويخالف هذا الرأي كثير من الآراء الاقتصادية والاجتماعية في المملكة. وكثيراً ما يتردد في بعض التقارير بأن نسبة الشباب السعودي الباحث عن العمل ولا يجده تتراوح بين ١٤-٢٤٪ (الرشيدي^(١)، ١٤٢٣هـ، ص ١٧). وقد قدرت (The Economist) معدل البطالة بين العمالة السعودية بنحو ٢٠٪ في عام ١٩٩٧م (The Economist, 1997,p.4). ويشير التقرير السنوي للبنك السعودي الأمريكي لعام ١٩٩٩م إلى أن من بين كل ثلاثة يتقدمون لسوق العمل يتمكن واحد منهم فقط من الحصول على وظيفة، كما أن ما بين ١٥-٢٠٪ من الشباب السعودي بين ٢٠-٢٩ عاماً لا يجدون عملاً (البنك السعودي الأمريكي، ٢٠٠٠م). وكثيراً ما ينشر في الصحف المحلية تقارير عن الأعداد الكبيرة من المتقدمين للمنافسة على عدد محدود من الوظائف، خاصة

الوظائف الحكومية، فعلى سبيل المثال تقدم أكثر من ١٠ آلاف مواطن ومواطنة للمسابقة على ٧١ وظيفة أعلنتها جامعة أم القرى في مكة المكرمة (الجندي، ٢٠٠٢م، ص ٩).

ومن أهم الدراسات التي تناولت موضوع القوى العاملة في المملكة وتطرت بشكل جزئي أو غير مباشر لقضية البطالة بين القوى الوطنية، دراسة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤٠٩هـ)، عن وضع العمالة الوطنية في القطاع الخاص وأهم العوامل التي تحد من سعي رجال الأعمال نحو سعودة الوظائف، والتي أشارت إلى أن من أهم هذه العوامل قلة انضباط العامل السعودي، وكثرة تغيبه، وعدم احترامه لأنظمة العمل، وقلة خبرته أو ندرتها، وارتفاع أجره، وانخفاض إنتاجيته. وخلصت الدراسة إلى أن رجال الأعمال لا يمكنهم تحقيق ربحية عالية باستخدام العامل السعودي مقارنة بالعامل الأجنبي. وفي دراسة أخرى للغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤١٣هـ) حول أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل لدى القطاع الخاص، والذين لا تتجاوز نسبتهم ١٨٪ من مجموع القوى العاملة في هذا القطاع في عام ١٤٠٩هـ، أشارت الدراسة إلى أن من أهم المعوقات أمام زيادة إسهامهم: طول فترة العمل اليومي، وانخفاض مستوى الأجور، وانعدام الضمان والاستقرار الوظيفي. وقد ركز النفعي (١٤١٣هـ) على المشكلات التي تواجه إحلال العمالة المواطنة في القطاع الخاص والأساليب المناسبة لزيادة توظيفهم في هذا القطاع. وقد حاول النمر (١٤١٤هـ) في دراسة مشابهة للدراسات السابقة التعرف على العوامل التي تشجع القطاع الخاص على توظيف العمالة الوافدة. كما سعت دراسة الغيث

والمعشوق (١٤١٧هـ) إلى معرفة الأسباب الموضوعية وغير الموضوعية المؤدية إلى قيام مشكلة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص السعودي.

وقد تطرق الخريف (١٤١٨هـ) لتأثير العمالة الوافدة على توزيع السكان في المملكة، حيث أشار إلى تأثيرهم الكبير على النمو السكاني وارتفاع الكثافة السكانية وزيادة تركيز السكان في مناطق الرياض ومكة المكرمة والشرقية. وكشفت دراسة أخرى للخريف (١٤٢١هـ) عن القوى العاملة في المملكة، إلى أن معدل نمو القوى العاملة الوافدة قد وصل إلى ١١٪ سنوياً خلال الفترة (١٣٩٤-١٤١٣هـ)، وتمثل القوى العاملة الوافدة معظم القوى العاملة في البلاد، إذ تصل نسبتها إلى ٥٧٪. وقد تطرقت الدراسة لموضوع البطالة في المملكة حيث أشارت إلى ارتفاع نسبة المتعطلين عن العمل بين الذكور السعوديين حيث تصل إلى نحو ١٤٪، كما تتفاوت نسبة المتعطلين بين مناطق المملكة والتي تصل إلى أدنى مستوياتها في مناطق الرياض ومكة المكرمة والقصيم والشرقية، وترتفع في مناطق حائل وجازان والحدود الشمالية. ودرس الخريف (٢٠٠٢م) معدلات المشاركة في قوة العمل في المملكة من حيث مستوياتها وتباينها المكاني والعوامل المؤثرة فيها. وقد بينت الدراسة انخفاض معدلات النشاط الخام لإجمالي السكان السعوديين إلى أقل من ١٩٪، وتنخفض إلى ٣,٢٪ للإناث السعوديات، وتتفاوت المناطق الإدارية في معدلات النشاط الخام لتصل إلى أعلى المستويات في كل من الرياض والشرقية ومكة المكرمة، وتنخفض إلى أدناها في كل من جازان والباحة، ودرس القباني (١٤١٩هـ) العمالة الوافدة في المملكة من حيث خصائصها في المناطق الإدارية والمدن والآثار المترتبة على هجرتها إلى المملكة وفي دراسة أخرى

للقباني (١٤٢٠هـ) تطرق لتأثير العمالة الوافدة في توزيع السكان في المملكة بين عامي ١٣٩٤هـ و ١٤١٣هـ.

وقد تناول الحقباني (١٤١٩هـ) السياسات والمحاولات المختلفة لسعودة فرص العمل في سوق العمل السعودي، واقترح عدداً من السياسات التي يمكن من خلالها تسريع عملية إحلال العامل السعودي محل العامل الوافد، والتي من أهمها: تصنيف فرص العمل التي يستطيع العامل السعودي القيام بها بدلاً عن العامل الوافد، والقضاء على النظرة الاجتماعية والدونية لبعض الأعمال المهنية والفنية، وتفعيل مبدأ الثواب والعقاب في الإدارات الحكومية، وزيادة تكاليف استخدام العمالة التي يستطيع العامل السعودي أن يحل محلها كماً وكيفاً، وتقليل الفارق الكبير بين الوظيفة الحكومية والوظيفة في القطاع الخاص من حيث المرتب وفترة الدوام والإنتاجية، والجدية في العمل. وأشارت دراسة السلطان (١٤١٩هـ) إلى استمرار نمو حجم العمالة الأجنبية ومنافستها الشديدة للعمالة الوطنية في فرص العمل المتاحة.

وقد بينت دراسة القحطاني (١٤١٩هـ) التي حاولت التعرف على مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وعلى متطلبات القطاع الخاص من خريجي الجامعات للعمل لديه، ومدى توافر تلك المطالب، أن التعليم الجامعي التطبيقي ثم الإكلينيكي أكثر مخرجات التعليم توافقاً مع متطلبات سوق العمل، وأن من أسباب عدم ملاءمة خريجي الجامعات لمتطلبات العمل في القطاع الخاص هي ضعف اللغة الإنجليزية، وعدم الإلمام بالحاسب الآلي، وعدم توافر الخبرات الكافية، وضعف التأهيل التخصصي والقدرة التحليلية.

وناقشت دراسة الثقفي (١٤٢١هـ) الآثار المرتبطة بضعف العمالة في القطاع الخاص والعوامل المؤثرة في قلة حجم العمالة المواطنة في القطاع الأهلي، وازدياد حجم العمالة الوافدة، وقد توصلت الدراسة إلى أن من أهم تزايد حجم العمالة الوافدة وما يرتبط به من عدم توظيف العمالة المواطنة هو ارتفاع معدلات الجريمة، حيث مثلت جرائم الوافدين ٥٦٪ من إجمالي الحوادث الجنائية في مدينة جدة خلال عشر سنوات (١٤٠٨ - ١٤١٧هـ)، و ٥٣٪ في مكة المكرمة، و ٤١٪ في المدينة المنورة، و ٣٥٪ في الدمام، و ٣٣٪ في مدينة الرياض، كما بلغ معدل جرائم السعوديين العاطلين عن العمل أكثر من ٣٠٪ من إجمالي جرائم السعوديين في عام ١٤١٧هـ.

و درس السوداني وعبد الخير (١٤٢٢هـ) خصائص سوق العمل بالمملكة من حيث محددات الطلب من العمالة، ومحددات عرض العمالة المواطنة، وأثر تغير إنتاجية العمل السعودي على طلب العمالة المواطنة، وقد دعت الدراسة إلى فرض ضريبة إنتاج على كشوف مرتبات العاملين الوافدين لزيادة تكلفتها، ورفع تكلفة الاستقدام إلى حدود حماية تحول دون استقدام عمالة لها نظير محلي في سوق العمل، ورفع مستوى إنتاجية العمالة المواطنة من خلال برامج تدريب مستمرة .

وحاولت دراسة الشميمري والدخيل الله (١٤٢٣هـ) بحث العوامل التي تؤثر في توظيف الخريجين من الجامعات السعودية في القطاع الخاص، وذلك باستقصاء آراء أربع عينات شملت الطلاب، والقطاع الخاص، ومكاتب العمل، وأعضاء هيئة التدريس، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن من أهم العوامل التي ساهمت في

عدم توظيف الخريجين في القطاع الخاص، حسب رأي الجميع هي حرص القطاع الخاص على الجانب الربحي فقط، وعدم تعاونه مع مناشدات الدولة السعودية لسعودة الوظائف، والعمل فيه لا يضمن الاستقرار الوظيفي، وفترة دوامه مرهقة ولا يوجد فيه ميزة نظام التقاعد.

يتضح من خلال الاستعراض السابق للدراسات والأبحاث التي تناولت سوق العمل في المملكة العربية السعودية، أنها قد ساهمت في إبراز بعض الخصائص العامة للقوى العاملة، خاصة العمالة الوافدة، والتي ترى أغلب هذه الدراسات أنه أصبح من الضروري تقليص حجمها ومنافستها للعمالة الوطنية.

وتأتي هذه الدراسة عن موضوع البطالة في المملكة لإلقاء الضوء على بعض ملاحظها العامة، خاصة وأنها تعتمد على النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان في عام ١٤١٣هـ (١٩٩٢م) حول البطالة والتي لم يسبق أن استخدمت في دراسة التباين المكاني على مستوى مناطق المملكة في الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة المتعطلة الوطنية والوافدة.

مصادر البيانات وأساليب تحليلها

تعتمد هذه الدراسة على البيانات الواردة في جداول توزيع السكان حسب العلاقة بقوة العمل في النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية ١٤١٣هـ (١٩٩٢م). هذا بالإضافة إلى بعض المعلومات عن موضوع البطالة وسوق العمل السعودي في بعض أدييات الدراسة.

والحقيقة أن التعداد السكاني يعد أحد أهم المصادر الرئيسة لدراسة البطالة

وخصائصها المختلفة، وهو حتى الآن المصدر الرئيس الذي تطرق لموضوع التعطل عن عمل بين سكان المملكة، وذلك لعدم وجود قاعدة معلومات تفصيلية ودقيقة عن المتعطلين. ورغم ذلك فإن معلومات التعداد السكاني لا تشمل على بعض البيانات التي تساعدنا في التعرف على حجم مشكلة البطالة، حيث لم يتطرق للمهن التي يزاولها المتعطلون وسبب تعطلهم ومدة بطالتهم وغيرها من البيانات الأخرى الضرورية.

وينبغي الإشارة هنا إلى أن المسح الديموغرافي للخصائص السكانية في المملكة والذي نفذته وزارة التخطيط (مصلحة الإحصاءات العامة) خلال عام ١٤١٩هـ / ١٩٩٩م، لم يتطرق لموضوع التعطل بين سكان المملكة (وزارة التخطيط، ١٩٩٩م) ولم يتطرق ببحث القوى العاملة في المملكة لعام ١٤٢١هـ (٢٠٠٠م) لموضوع التعطل، ولم تنشر أي معلومات حول توزيع القوى العاملة حسب المناطق (موقع وزارة التخطيط على الإنترنت).

صنف التعداد السكان (١٢ سنة فأكثر) إلى مجموعتين رئيسيتين الأولى تمثل قوة العمل، والثانية تمثل السكان الذين هم خارج قوة العمل. وقد قسم قوة العمل إلى ثلاثة أقسام هي: المشتغلون والمتعطلون الذين سبق لهم العمل، والمتعطلون الذين لم يسبق لهم العمل. أما بالنسبة للسكان الذين هم خارج قوة العمل فقد اشتملت على الفئات التالية: الطلاب، وربات المنازل، والمتقاعدون، والمكتفون، والعاجزون عن العمل. ولم يحدد التعداد تعريفاً لهذه المفاهيم ولا الأسس التي اعتمد عليها في توزيع السكان حسب العلاقة بقوة العمل. وعليه فقد اعتمدت الدراسة على عدد المتعطلين عن العمل الذين سبق لهم العمل أو لم يسبق لهم

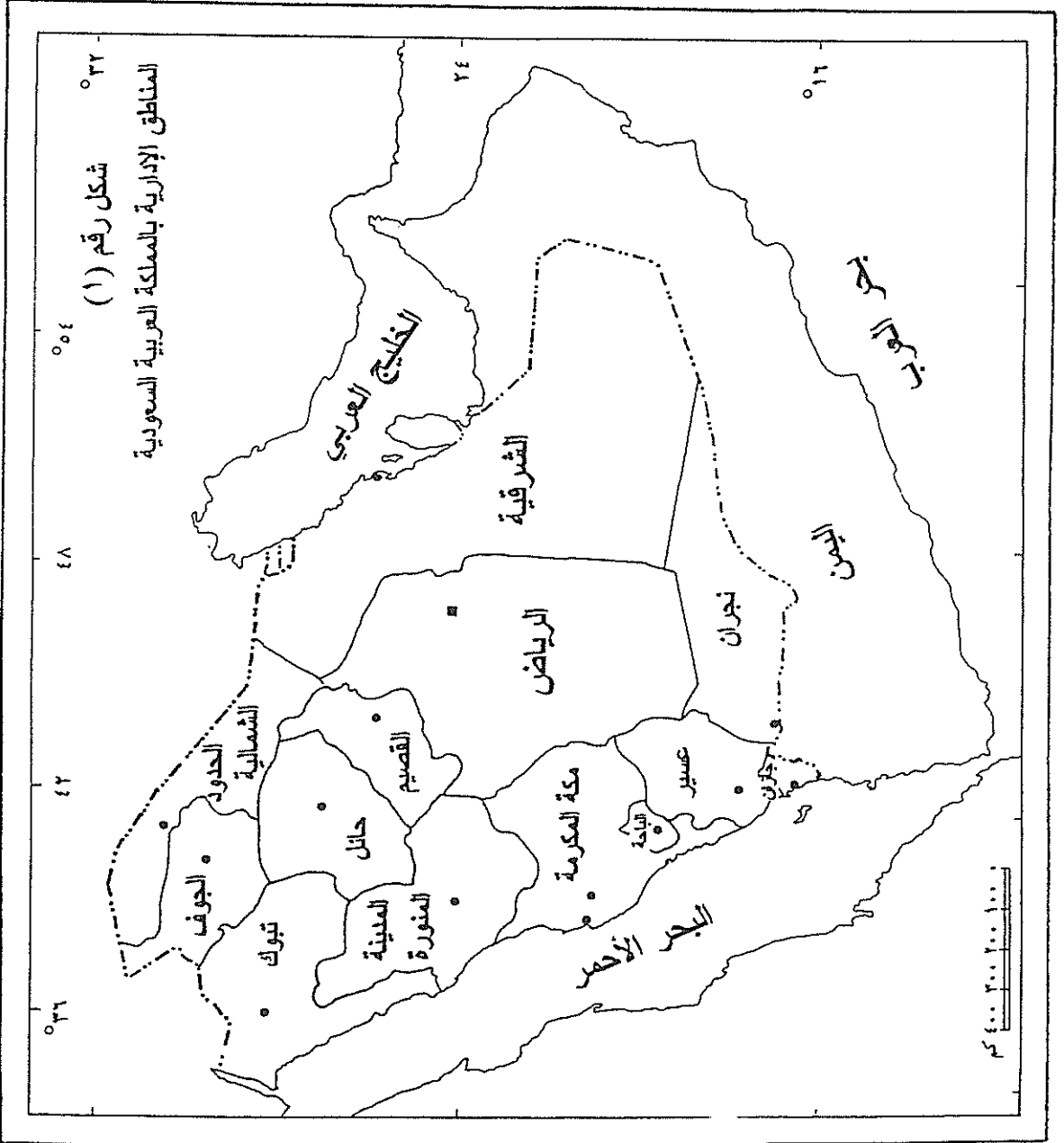
العمل في حساب نسبة البطالة على المستوى الوطني أو الإقليمي. وقد اعتبرت المناطق الإدارية الثلاث عشرة في المملكة هي وحدات الدراسة (الشكل رقم ١)، أما المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية للمتطلين والتي شملتها بيانات التعداد فهي كالتالي:

- المتطلون حسب الجنس .
- المتطلون حسب الجنسية .
- المتطلون حسب فئات العمر.
- المتطلون حسب الحالة التعليمية.

وينبغي الإشارة هنا إلى الصعوبة الكبيرة التي واجهت الباحث في تتبع هذه المتغيرات في جداول الخصائص السكانية في النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة والتي جاءت في أربعة عشر مجلداً.

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة أوضاع العمل والبطالة وتحليلهما في المملكة، وتفسير ومناقشة الخصائص المكانية والديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة المتعطلة، وعوامل تباينها المكاني، ثم استخلاص أهم النتائج والتوصيات التي يؤمل أن تساعد صانعي القرارات بالمملكة على رسم السياسات المناسبة للحد من ظاهرة البطالة التي بدأت تتفاقم.

وقد تم تحليل بيانات الدراسة وعرض النتائج باستخدام عدد من الأساليب والوسائل الإحصائية المختلفة، فقد استخدمت النسب المئوية والمتوسطات والأشكال البيانية ومعدل البطالة للكشف عن التباين والأنماط المكانية في توزيع القوى العاملة المتعطلة وسماتها الديموغرافية والاجتماعية. كما استخدم معامل



التوطن (Location Quotient) لقياس تركيز القوى العاملة المتعطلة ولفهم معدلات التعطل والتباينات المكانية بين مناطق المملكة. وبحسب معامل توطن (LQ) القوى العاملة المتعطلة باستخدام الصيغة التالية (Show and Wheeler, 1985, p.304):

$$LQ = \frac{(X_i/X)}{(Y_i/Y)} \quad , \quad \frac{(ع م \div ع)}{(ق م \div ق)}$$

حيث إن: ع م = عدد القوى العاملة المتعطلة في المنطقة الإدارية م.

ع = مجموع القوى العاملة المتعطلة في المنطقة الإدارية نفسها.

ق م = عدد القوى العاملة المتعطلة في الدولة.

ق = مجموع القوى العاملة المتعطلة في الدولة نفسها.

ويمكن صياغة المعادلة السابقة إذا كانت البيانات عبارة عن نسب مئوية على

النحو التالي:

$$\text{معامل توطن القوى العاملة المتعطلة السعودية} = \frac{(ع م \div ق م)}{(ع \div ق)}$$

حيث إن: (ع م ÷ ق م) = نسبة القوى العاملة السعودية المتعطلة في منطقة م.

(ع ÷ ق) = نسبة القوى العاملة السعودية المتعطلة في الدولة.

وعندما تحصل منطقة ما على قيمة معامل توطن واحد (١)، فإن ذلك يشير

إلى أن نسبة القوى المتعطلة تساوي نسبة القوى المتعطلة على مستوى الدولة، أي

لا يوجد تركيز لظاهرة البطالة في هذه المنطقة. ولكن عندما تكون قيمة معامل

التوطن أكثر من واحد (١)، دل ذلك على وجود تركيز نسبي لظاهرة البطالة. أما إذا كانت القيمة أقل من واحد، فإن ذلك يدل على أن نصيب المنطقة من البطالة أقل من المعدل العام.

التحليل والمناقشة

أولاً: ملامح سوق العمل السعودي :

لقد شهد السكان في المملكة العربية السعودية ارتفاعاً سريعاً وكبيراً خلال الثلاثة عقود الماضية، حيث بلغ جملة عدد السكان في عام ١٤١٣هـ (١١,٩٤٨,٣٨٨) نسمة مقارنة بـ (٧,٠٠٩,٤٦٦) نسمة في عام ١٣٩٤هـ، أي بزيادة قدرها ٤٢٪، وبمعدل نمو سنوي يصل إلى ٤,٩٪ (وزارة التخطيط د.ت، ص ١٩؛ والخريف، ١٤١٨هـ، ص ١٩). ومن أهم أسباب ارتفاع معدل النمو السكاني خلال الفترة (١٣٩٤ - ١٤١٣هـ) هو تدفق العمالة الوافدة، حيث ارتفع عدد السكان غير السعوديين من ٧٩١,١٠٥ نسمة في عام ١٣٩٤هـ إلى ٤,٦٣٨,٣٣٥ نسمة في عام ١٤١٣هـ، أي بزيادة قدرها ٤٨٦,٣٪ (وزارة التخطيط، د.ت.، ص ١٩). وقد واكب هذا النمو السكاني والتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي شهدته المملكة منذ بداية خطة التنمية الأولى في عام ١٣٩٠هـ زيادة في حجم سوق العمل السعودي، حيث توضح بيانات الجدول رقم (٢) زيادة أعداد القوى العاملة السعودية وغير السعودية في المملكة من حوالي ١,٢ مليون عامل في عام ١٣٩٠هـ إلى حوالي ٧,٢ مليون عامل في عام ١٤٢٠هـ، أي بمعدل نمو سنوي يصل إلى ٣,٩٪ للعمالة السعودية، و ١٠,٥٪ للعمالة

الوافدة، يعمل حوالي ٦,٢ مليون عامل في القطاع الخاص (٨٥,٩٪)، وحوالي ١,١ مليون في القطاع الحكومي (١٤,١٪).

جدول رقم (٢)

تطور أعداد القوى العاملة في المملكة العربية السعودية خلال الفترة (١٣٩٠-١٤٢٠هـ) بالآلاف

العالم	سعوديون	%	غير سعوديين	%	الإجمالي	% الزيادة
١٣٩٠ (١٩٧٠)	٩٩٣,٤	٨٥,٢	١٧٢	١٤,٨	١١٦٥,٤	-
١٣٩٥ (١٩٧٥)	١٢٨٦,٠	٨٠,٤	٣١٤	١٩,٦	١٦٠٠,٠	٣٧,٣
١٤٠٠ (١٩٨٠)	١٤١١,٤	٥٧,١	١٠٥٩,٨	٤٢,٩	٢٤٧١,٢	٥٤,٥
١٤٠٥ (١٩٨٥)	١٧٨٦,٠	٤٠,٠	٢٦٦٠,٠	٦٠,٠	٤٤٤٦,٠	٧٩,٩
١٤١٠ (١٩٩٠)	١٩٢٣,٢	٣٣,٣	٣٨٤٨,٦	٦٦,٧	٥٧٧١,٨	٣٠,١
١٤١٥ (١٩٩٥)	٢٥٤٤,٨	٣٩,٢	٣٩٤٥,١	٦٠,٨	٦٤٨٩,٩	١٢,٤
١٤٢٠ (٢٠٠٠)	٣١٧٢,٩	٤٤,٢	٤٠٠٣,٤	٥٥,٨	٧١٧٦,٣	١٠,٦

المصدر: - وزارة التخطيط (١٣٩٠هـ) خطة التنمية الأولى ١٣٩٠-١٣٩٥هـ، ص ١٠١

- وزارة التخطيط (١٣٩٥هـ) خطة التنمية الثانية ١٣٩٥-١٤٠٠هـ، ص ١٧

- وزارة التخطيط (١٤٠٠هـ) خطة التنمية الثالثة ١٤٠٠-١٤٠٥هـ، ص ٩٨

- وزارة التخطيط (١٤٠٥هـ) خطة التنمية الرابعة ١٤٠٥-١٤١٠هـ، ص ١٠١

- وزارة التخطيط (١٤١٠هـ) خطة التنمية الخامسة ١٤١٠-١٤٢٠هـ، ص ١٦٥-١٧٣.

- وزارة التخطيط (١٤٢٠هـ) خطة التنمية السابعة ١٤٢٠-١٤٢٥هـ، ص ٦٠

كان حجم سوق العمل السعودي صغيراً في بداية خطة التنمية الأولى في عام ١٣٩٠هـ (١٩٧٠م) حيث كان مجموع القوى العاملة في البلاد ١١٦٥,٤ مليون عامل، ٨٥,٢٪ منهم سعوديون. ومع نهاية الخطة الأولى، أصبح حجم سوق العمل أكبر بكثير من ٣٧٪ من بدايتها. كما زادت العمالة السعودية بحوالي ٣٠٪. أما العمالة غير السعودية فقد تضاعفت بمقدار ضعفين، حيث ساهمت بحوالي ٣٣٪ من الزيادة في حجم سوق العمل السعودي خلال فترة خطة التنمية

الأولى، مما أدى إلى تقلص نسبة مساهمة العمالة الوطنية في سوق العمل من ٨٥,٢٪ في بداية الخطة إلى ٨٠,٤٪ في نهايتها (الجدول رقم ١).

وقد ازداد حجم سوق العمل في المملكة خلال فترتي الخطتين التنمويتين الثانية والثالثة (١٣٩٥ - ١٤٠٥هـ) بشكل كبير، حيث ارتفع عدد القوى العاملة من حوالي ١,٦ مليون في عام ١٣٩٥هـ إلى أكثر من ٤,٤ مليون عامل في نهاية الخطة الثالثة (١٤٠٥هـ)، أي بزيادة تصل إلى أكثر من ١٧٨٪. ويعود السبب في هذا النمو إلى حد كبير إلى تدفق العمالة الوافدة، فقد تضاعف عددهم إلى حوالي تسع مرات في الفترة ما بين ١٣٩٥-١٤٠٥هـ (١٩٧٥-١٩٨٥م) ليصل إلى ما يزيد عن ٢,٦ مليون. أما نمو القوى العاملة السعودية فقد كان متواضعاً نسبياً، وبذلك تجاوز عدد العمالة الوافدة أعداد العمالة السعودية في سوق العمل، حيث ارتفع مساهمتها من ١٩,٦٪ في عام ١٣٩٥هـ (١٩٧٥م) إلى ٦٠٪ في عام ١٤٠٥هـ (١٩٨٥م).

وقد استمر حجم سوق العمل السعودي في النمو خلال خطط التنمية الرابعة والخامسة والسادسة (١٤٠٥ - ١٤٢٠هـ) حيث زادت العمالة الإجمالية بحوالي ٢,٧٣٠ مليون، منها حوالي ١,٣٨٧ مليون سعوديين، أي ما يعادل ٥٠٪ تقريباً. وأهم ما يلاحظ على سوق العمل السعودي خلال هذه المرحلة والتي اتسمت بانخفاض إيرادات النفط والإيرادات الحكومية، وبالتالي تقلص حجم التنمية الاقتصادية، هو زيادة التوسع في استقدام العمالة الأجنبية. فقد دعت خطة التنمية الرابعة (١٤٠٥-١٤١٠هـ) إلى تخفيض الأيدي العاملة الأجنبية بنسبة ٢٢,٦٪، أي من ٢,٦٦ مليون إلى ٢,٠٦ مليون (وزارة التخطيط، ١٤٠٥هـ، ص ٨٢). أيضاً

هدفت خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ - ١٤١٥ هـ) إلى تخفيض حجم العمالة غير السعودية بنحو ٢٢٠,٤ ألف عامل خلال فترة الخطة (وزارة التخطيط، ١٤١٠ هـ، ص ١٦٥). ولكن الذي حصل هو زيادة حجم العمالة الوافدة بحوالي ٩٧ ألف عامل خلال سنوات الخطة. ورغم هذا فقد بدأت تزيد مساهمة العمالة السعودية في سوق العمل، حيث ارتفعت نسبتها من ٣٣,٣٪ في بداية الخطة الخامسة (١٤١٠ هـ) إلى ٣٩,٢٪ في نهايتها (١٤١٥ هـ).

أما خطة التنمية السادسة (١٤١٥ - ١٤٢٠ هـ) فقد أكدت على إحلال العمالة السعودية المؤهلة محل غير السعودية مع تشجيع القطاع الخاص على إتاحة مزيد من فرص العمل للمواطنين، حيث توقعت الخطة أن يصل حجم إحلال العمالة السعودية محل العمالة غير السعودية بالقطاعين الحكومي والخاص إلى ٣١٩,٥ ألف عامل، بمعدل خفض سنوي متوسط للعمالة غير السعودية قدره ١,٥٪ (وزارة التخطيط، ١٤١٦ هـ، ص ١٨٢). ولكن يلاحظ من بيانات الجدول رقم (٢) أن العمالة غير السعودية قد شهدت نمواً إيجابياً خلال سنوات الخطة السادسة، إذ تزايد إجمالي العمالة غير السعودية بنحو ٥٨,٣ ألف عامل، أي بمعدل نمو سنوي متوسط بلغ ٠,٣٪. أما بالنسبة لنمو القوى العاملة السعودية خلال خطة التنمية السادسة فقد شهد نمواً كبيراً حيث تزايدت العمالة السعودية بنحو ٦٢٨,١ ألف عامل، أي بمعدل نمو سنوي متوسط بلغ نحو ٤,٥٪، وهي أعلى من معدل النمو السكاني. وبذلك ارتفعت مساهمة العمالة السعودية في حجم سوق العمل السعودي من ٣٩,٢ في بداية الخطة السادسة إلى ٤٤,٢ في نهايتها (١٤٢٠ هـ).

والجدول رقم (٣) يلقي مزيداً من الضوء على خصائص القوى العاملة في المملكة، حيث يلاحظ أن نسبة السكان السعوديين داخل قوة العمل تصل إلى ٣١,٢٪ من إجمالي السكان في سن العمل (١٢ سنة فأكثر) ١٧,٩٪ من إجمالي السكان عام ١٤١٣ هـ (١٩٩٢ م)، وهذه النسبة تعد منخفضة بالمقاييس الدولية، فقد بينت بيانات البنك الدولي عن التنمية في العالم لعام ١٩٩٦ م أن نسبة القوى العاملة إلى إجمالي السكان في الدول النامية عالية الدخل تصل إلى ٦٢٪ في عام ١٩٩٠ م، بينما تصل إلى ٦٧٪ في الدول الصناعية (عبد الله، ٢٠٠٠ م، ص ١٤٩) ويرجع انخفاض المستوى النسبي لمساهمة السكان في القوى العاملة إلى حداثة أعمار السكان السعوديين، حيث تصل نسبة السكان الذين أعمارهم أقل من ١٥ سنة إلى حوالي ٥٠٪ من مجموع السكان، وإلى تزايد أعداد المسجلين في نظم التعليم والتدريب المختلفة، هذا بالإضافة إلى انخفاض نسبة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة، والتي لا تزيد مشاركتها عن ٨,٥٪ في عام ١٤١٣ هـ. أما بالنسبة للسكان السعوديين خارج قوة العمل فتصل نسبتهم إلى حوالي ٦٩٪ من مجموع السكان في سن العمل في عام ١٤١٣ هـ (١٩٩٢ م)، منهم ٤٤,٧٪ طلاب، و ٤٣,٥٪ ربات منازل.

أما بالنسبة للسكان غير السعوديين الذين هم داخل قوة العمل فتصل نسبتهم إلى ٨٠,٤٪، وهذه نسبة طبيعية لأنها جاءت أساساً للعمل في المملكة. بينما تصل نسبة السكان الذين هم خارج قوة العمل إلى حوالي ٢٠٪، منهم ٧٦٪ إناث، وبشكل عام، يوضح الجدول رقم (٣) أن مشاركة القوى العاملة غير

السعودية تصل إلى ٥٧٪ من إجمالي القوى العاملة في المملكة في عام ١٤١٣ هـ (١٩٩٢م).

جدول رقم (٣)

توزيع السكان (١٢ سنة فأكثر) حسب الحالة العملية في عام ١٤١٣ هـ

الجنسية	داخل قوة العمل	%	خارج قوة العمل	%	المجموع	%
سعودي	٢,٢٨١,٨٣٣	٣١,٢	٥,٠٢٢,٠٥٢	٦٨,٨	٧,٣٠٣,٨٨٥	٦٦,٠
ذكر	٢,٠٨٧,٢٢٣	٩١,٥	١,٥٨٩,٣٩٥	٣١,٦	٣,٦٧٦,٦١٨	٥٦,٦
أنثى	١٩٤,٦١٠	٨,٥	٣,٤٣٢,٦٥٧	٦٨,٤	٣,٦٢٧,٢٦٧	٧٩,٣
غير سعودي	٣,٠٢٨,٧١٧	٨٠,٤	٧٣٦,٦٩٩	١٩,٦	٣,٧٦٥,٤١٦	٣٤,٠
ذكر	٢,٦٤٣,٣٧٤	٨٧,٣	١٧٧,٠٧٨	٢٤,٠	٢,٨٢٠,٤٥٢	٤٣,٤
أنثى	٣٨٥,٣٤٣	١٢,٧	٥٥٩,٦٢١	٧٦,٠	٩٤٤,٩٦٤	٢٠,٧
المجموع	٥,٣١٠,٥٥٠	٤٨,٠	٥,٧٥٨,٧٥١	٥٢,٠	١١,٠٦٩,٣٠١	١٠٠,٠
ذكر	٤,٧٣٠,٥٩٧	٨٩,١	١,٧٦٦,٤٧٣	٣٠,٧	٦,٤٩٧,٠٧٠	٥٨,٧
أنثى	٥٧٩,٩٥٣	١٠,٩	٣,٩٩٢,٢٧٨	٦٩,٣	٤,٥٧٢,٢٣١	٤١,٣

المصدر : حسب بناءً على النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية في عام ١٤١٣ هـ ، ص ٧٦-٧٨.

وتبلغ نسبة مشاركة الإناث السعوديات في حجم القوى العاملة السعودية ٨,٥٪. بينما تصل نسبة مشاركة الإناث غير السعوديات إلى ١٢,٧٪ من القوى العاملة غير السعودية. وتصل مشاركة القوى العاملة النسائية غير السعودية إلى أكثر من ٦٦,٤٪ من مجموع القوى العاملة النسائية في المملكة في عام ١٤١٣ هـ (١٩٩٢م).

وتوضح بيانات الجدول رقم (٤) التوزيع الجغرافي للقوى العاملة في المملكة حسب الجنسية في المناطق الإدارية. ويلاحظ أن معظم القوى العاملة تتركز في محور التنمية التقليدي (الشرقية - الرياض - مكة المكرمة) حيث تحوي أكثر من

٧١٪ من مجموع العمالة في المملكة. وتتميز هذه المناطق الثلاث بتفوق مستوى تنوعها الاقتصادي، وكبير حجم مراكزها الحضرية، والتي يتركز فيها حوالي ٩٢٪ من مجموع المصانع والمؤسسات المرخص لها بالعمل، كما تنتج أكثر من ٨٥٪ من الطاقة الكهربائية، وتستفيد بأكثر من ٨٧٪ من خطوط الهاتف العاملة في المملكة (وزارة التخطيط، ١٤١٠هـ، ص ٤٢٢).

جدول رقم (٤)

توزيع القوى العاملة حسب الجنسية في المناطق الإدارية في عام ١٤١٣هـ (١٩٩٢م)

المناطق الإدارية	سعودي		غير سعودي		الإجمالي	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الرياض	٥٣١.٤١٢	٣٨.٢	٨٦٠.٣٠٠	٦١.٨	١.٣٩١.٧١٢	٢٦.٢
مكة المكرمة	٥٣٧.٤٠٦	٣٦.٤	٩٣٩.٠٣٨	٦٣.٦	١.٤٧٦.٤٤٤	٢٧.٨
جازان	١١١.٠٤٧	٦٣.٥	٦٣.٩٦١	٣٦.٥	١٧٥.٠٠٨	٣.٣
الشرقية	٣٩٩.٨٤٢	٤٣.٦	٥١٦.٤٨٣	٥٦.٤	٩١٦.٣٢٥	١٧.٣
عسير	١٧٩.٢٠٦	٥٥.٨	١٤١.٧٥٩	٤٤.٢	٣٢٠.٩٦٥	٦.٠
القصيم	١٠٢.٤٢٥	٤٧.٣	١١٤.١٥٩	٥٢.٧	٢١٦.٥٨٤	٤.١
حائل	٥٦.٧٢٦	٥٢.٢	٥١.٩٥٠	٤٧.٨	١٠٨.٦٧٦	٢.٠
المدينة المنورة	١٣٦.٩١١	٤٧.٣	١٥٢.٧٤٨	٥٢.٧	٢٨٩.٦٥٩	٥.٥
الباحة	٣٦.٤٧٠	٥٣.٢	٣٢.١٢٩	٤٦.٨	٦٨.٥٩٩	١.٣
الحدود الشمالية	٣٤.٠٢٤	٥٤.٣	٢٨.٦٠٣	٤٥.٧	٦٢.٦٢٧	١.٢
تبوك	٨٠.٩٦٨	٥٧.٧	٥٩.٣١٢	٤٢.٣	١٤٠.٢٨٠	٢.٦
نجران	٣٧.٩١٦	٥٢.٢	٣٤.٦٥٧	٤٧.٨	٧٢.٥٧٣	١.٤
الجوف	٣٧.٤٨٠	٥٢.٧	٣٣.٦١٨	٤٧.٣	٧١.٠٩٨	١.٣
المملكة	٢.٢٨١.٨٣٣	٤٣.٠	٣.٠٢٨.٧١٧	٥٧.٠	٥.٣١٠.٥٥٠	١٠٠.٠

المصدر: حسب بناءً على النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية في

عام ١٤١٣هـ، ص ٧٦-٧٨

ويلاحظ ارتفاع نسبة العمالة الوافدة في هذه المناطق حيث تضم حوالي ٧٦.٥٪ من مجموع العمالة الوافدة في المملكة (٢,٣١٥,٨٢١ عامل وافد). فمنطقة مكة المكرمة تحتل المركز الأول من حيث تركيز العمالة (٢٧.٨٪)، ومن حيث مشاركة العمالة الوافدة والتي تصل نسبتها إلى حوالي ٦٤٪ من مجموع العمالة فيها. وتأتي منطقة الرياض في المرتبة الثانية حيث تضم حوالي ٢٦.٢٪ من إجمالي القوى العاملة في البلاد، وتصل مساهمة العمالة الوافدة في قوة العمل فيها إلى حوالي ٦٢٪. وتأتي المنطقة الشرقية في المرتبة الثالثة بنسبة تصل إلى ١٧.٣٪ من إجمالي العمالة، وتبلغ نسبة العمالة الوافدة حوالي ٥٦.٤٪ من إجمالي حجم قوة العمل فيها. وتحتل منطقة عسير المرتبة الرابعة من حيث تركيز العمالة (٦٪)، والمدينة المنورة المرتبة الخامسة (٥.٥٪)، والقصيم المرتبة السادسة (٤.١٪)، أما بقية المناطق فتفاوتت نسبة تركيز العمالة بها حيث تصل إلى ٢.٦٪ في منطقة تبوك و ١.٢٪ في منطقة الحدود الشمالية.

ويتبين من بيانات الجدول رقم (٤) ارتفاع نسبة مشاركة العمالة الوطنية في حجم قوة العمل في مناطق جازان (٦٣.٥٪)، وتبوك (٥٧.٧٪)، وعسير (٥٥.٨٪) والحدود الشمالية (٥٤.٣٪)، والباحة (٥٣.٢٪) والجوف (٥٢.٧٪)، ونجران وحائل (٥٢.٢٪ لكل منهما). وتعد هذه المناطق من أهم المناطق الزراعية التقليدية في المملكة حيث ما زالت تعاني من تدني مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية (القباني، ١٤٢٠هـ، والزهراني، ١٤٢١هـ). من جهة أخرى تنخفض نسبة مشاركة القوى العاملة السعودية في قوة العمل في المناطق التي تتمتع بمستوى

تنموي مرتفع في مناطق مكة المكرمة (٣٦,٤٪) والرياض (٣٨,٢٪) والشرقية (٤٣,٦٪).

يعرض الجدول رقم (٥) بيانات توزيع القوى العاملة باستخدام معامل التوطن (Location Quotient). حيث يلاحظ تركيز واضح للعمالة السعودية وبأعلى من المعدل العام في كل المناطق تقريباً خاصة المناطق الأقل نمواً عدا منطقتي مكة المكرمة والرياض الأكثر نمواً. جاءت منطقة جازان في المرتبة الأولى من حيث توطن العمالة السعودية، تلتها مناطق تبوك وعسير والحدود الشمالية والباحة والجوف على التوالي. ثم حازت منطقتا حائل ونجران المرتبة السابعة، تلتها منطقتا القصيم والمدينة المنورة في المرتبة التاسعة، ثم المنطقة الشرقية في المرتبة الحادية عشرة، أما منطقتا الرياض ومكة المكرمة (المرتبتان الأخيرتان على التوالي)، فقد كان تركيز العمالة الوطنية فيهما أقل من المعدل العام للمملكة.

ويمكن القول بشكل عام أن المناطق الأقل نمواً وحضرية تتوطن بها العمالة الوطنية بأكثر من المعدل العام للمملكة، بينما يقل فيها توطن العمالة غير السعودية. فمعظم هذه المناطق كان طارداً للعمالة الوطنية ذاتها، وتتجنبها العمالة غير السعودية، وغالبية العمالة الأجنبية فيها عمالة زراعية رعوية وحرفية وغير ماهرة، بينما معظم الكوادر الأجنبية الأكثر تعليماً ومهارة تتجه إلى مناطق الاقتصاديات الصناعية والخدمية الأكثر نمواً وحضرية، كمناطق مكة المكرمة والرياض والشرقية، هذه المناطق الثلاث كانت أعلى المناطق جذباً (بالترتيب) لقوة العمل السعودية وغير السعودية، عن طريق الهجرة الداخلية والدولية.

ويلاحظ أنه بينما سبقت منطقة الرياض منطقة مكة المكرمة في الترتيب من حيث تركيز العمالة الوطنية الجدول رقم (٥)، فإن الأخيرة جاءت الأولى على كل مناطق المملكة من حيث توطن العمالة غير السعودية، لأن منطقة مكة المكرمة مدخل لكثير من اللاجئين الاقتصاديين من الدول العربية والإسلامية الذين يتخلفون بعد الحج أو العمرة، ويبحثون عن عمل في المملكة، وهي منطقة استقرار للقادمين من الدول الإسلامية والعربية منذ قديم الزمان، وهم يساعدون القادمين الجدد في البحث عن عمل وتوفير السكن والإعاشة لهم لحين الحصول على العمل.

جدول رقم (٥)

معامل التوطن لتوزيع القوى العاملة حسب المناطق والجنسية عام ١٤١٣هـ.

إجمالي % من المملكة	غير سعودي			سعودي			المنطقة
	L.Q	% من المنطقة	% من المملكة	L.Q	% من المنطقة	% من المملكة	
٢٦,٢	١,٠٨	٦١,٨	٢٨,٤	٠,٨٩	٢٨,٢	٢٣,٣	الرياض
٢٧,٨	١,١٢	٦٣,٦	٣١,٠	٠,٨٥	٣٦,٤	٢٣,٦	مكة المكرمة
٣,٣	٠,٦٤	٣٦,٥	٢,١	١,٤٨	٦٣,٥	٤,٩	جازان
١٧,٣	٠,٩٩	٥٦,٤	١٧,١	١,٠١	٤٣,٦	١٧,٥	الشرقية
٦,٠	٠,٧٨	٤٤,٢	٤,٧	١,٣٠	٥٥,٨	٧,٨	عسير
٤,١	٠,٩٢	٥٢,٧	٣,٨	١,١٠	٤٧,٣	٤,٥	القصيم
٢,٠	٠,٨٤	٤٧,٨	١,٧	١,٢١	٥٢,٢	٢,٥	حائل
٥,٥	٠,٩٢	٥٢,٧	٥,٠	١,١٠	٣٧,٣	٦,٠	المدينة المنورة
١,٣	٠,٨٢	٤٦,٨	١,١	١,٢٤	٥٣,٢	١,٦	الباحة
١,٢	٠,٨٠	٤٥,٧	٠,٩	١,٢٦	٥٤,٣	١,٥	الحدود الشمالية
٢,٦	٠,٧٤	٤٢,٣	٢,٠	١,٣٤	٥٧,٧	٣,٥	تبوك
١,٤	٠,٨٤	٤٧,٨	١,١	١,٢١	٥٢,٢	١,٧	مجران
١,٣	٠,٨٣	٤٧,٣	١,١	١,٢٢	٥٢,٧	١,٦	الجوف
١٠٠,٠	١,٠	٥٧,٠	١٠٠,٠	١,٠	٤٣,٠	١٠٠,٠	المملكة

location Quotient : L.Q معامل التوطن.

المصدر: حسب بناء على النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية في عام ١٤١٣هـ، ص ٧٦-٧٨

يوضح الجدول رقم (٦) توزيع العاملين حسب المهن الرئيسة، حيث يلاحظ وجود بعض التباين في التوزيع المهني بين القوى العاملة الوطنية والوافدة. ففي حين يعمل في مهن الإنتاج والبناء والنقل حوالي ٤٥٪ من العمالة غير السعودية، فإن من يعمل بهذه المهن من السعوديين لا تزيد نسبتهم عن ١٠,٣٪. أيضاً يلاحظ زيادة تركيز العمالة الوافدة في مهن البيع (قطاع التجارة)، حيث يعمل بها ٨,١٪ (٢٣٩,٠٦٧ عامل)، أما من يعمل بها من العمالة السعودية فتصل نسبتهم إلى ٥,٢٪ (١٠٣,٤٩٦ عامل).

جدول رقم (٦)

توزيع قوة العمل المشتغلة حسب أقسام المهن الرئيسة والجنسية في عام ١٤١٣هـ / ١٩٩٢م

أقسام المهن	السعوديون		غير السعوديين		الإجمالي	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
المهن العلمية والفنية	٣٨٩,٧٣٢	١٩,٧	٣٧٤,٠٩١	١٢,٧	٧٦٣,٨٢٣	٦٥,٥
المديرون والإداريون ومديرو الأعمال	٦٨,٦١١	٣,٥	٢٤,٢٠١	٠,٨	٩٢,٨١٢	١,٩
القائمون بالأعمال الكتابية	٢٤٨,٩٣٤	١٢,٦	١١٥,١٠٧	٣,٩	٣٦٤,٠٤١	٧,٤
القائمون بأعمال البيع	١٠٣,٤٩٦	٥,٢	٢٣٩,٠٦٧	٨,١	٣٤٢,٥٦٣	٧,٠
العاملون بالخدمات	٨١٧,٢٠١	٤١,٤	٦٣٨,١٥٥	٢١,٧	١,٤٥٥,٣٥٦	٢٩,٦
العاملون بالزراعة والصيد	١٤٢,٣٨٧	٧,٢	٢٣٢,٠٩٧	٧,٩	٣٧٤,٤٨٤	٧,٦
العاملون بالإنتاج والبناء والنقل	٢٠٤,١١٨	١٠,٣	١,٣١٦,٠٢٩	٤٤,٨	١,٥٢٠,١٤٧	٣٠,٩
غير مبين	٧٤٣,٠	٠,٣	٤٣٩,٠	٠,١	١,١٨٢	٠,٠٢
الإجمالي	١,٩٧٥,٢٢٢	٤٠,٢	٢,٩٣٩,١٨٦	٥٩,٨	٤,٩١٤,٤٠٨	١٠٠,٠

المصدر: حسب بناءً على النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية

السعودية في عام ١٤١٣هـ، ص ٨٥-٩٣.

كما يتبين من الجدول رقم (٦) تركيز العمالة السعودية في مهن الخدمات بنسبة تصل إلى ٤١,٤٪ وتأتي المهن العلمية والفنية في المرتبة الثانية بحوالي ٢٠٪، ثم المهن الكتابية بحوالي ١٣٪، يليها مهن الإنتاج والبناء والنقل ١٠,٣٪. أما العاملون بالزراعة والصيد فلا تزيد نسبتهم عن ٧,٢٪ من مجموع العمالة السعودية. وينبغي الإشارة هنا إلى أنه في بداية النهضة التنموية في المملكة في أوائل التسعينيات الهجرية من القرن الماضي (١٣٩٤هـ/١٩٧٤م) كانت نسبة من يعملون بالزراعة والصيد حوالي ٥٢٪ من إجمالي العمالة السعودية، والخدمات ٧,٣٪ فقط (وزارة التخطيط، بدون تاريخ، ص ٢٢). ومن هذا يتضح بأن قطاعي الزراعة والخدمات هما أكثر القطاعات التي مرت بتغيرات كبيرة خلال العشرين سنة الماضية، حيث كانت المهن الزراعية تحتل المرتبة الأولى من حيث حجم العمالة في عام ١٣٩٤هـ، ولكن في عام ١٤١٣هـ جاءت في المرتبة الخامسة، أما الخدمات فقد سجلت توسعاً كبيراً وتطورت لتحتل المركز الأول في توظيفها للعمالة السعودية في عام ١٤١٣هـ.

تشير هذه التباينات في توزيع قوة العمل حسب الهيكل المهني إلى وجود خلل في تنمية القوى البشرية السعودية، والتي كانت هدفاً استراتيجياً رئيسياً في كل خطط التنمية السابقة، حيث ما زالت نسبة مشاركة العمالة غير السعودية مهمة في كل القطاعات الاقتصادية، خاصة في قطاع الإنتاج، وبالتالي استمرار ظاهرة البطالة بين القوى العاملة السعودية من ناحية، ووجود أكثر من ٤ مليون عامل أجنبي من ناحية أخرى.

ثانياً: التوزيع الجغرافي لقوة العمل المتعطلة:

أظهرت بيانات التعداد العام للسكان والمساكن في المملكة في عام (١٤١٣هـ/ ١٩٩٢م) أن إجمالي قوة العمل (الذين أعمارهم ١٢ سنة فأكثر) تبلغ نحو ٥,٣١٠,٥٥٠ عامل، منهم ٢,٢٨١,٨٣٣ عامل سعودي (٤٣٪)، ونحو ٣,٠٢٨,٧١٧ عامل غير سعودي (٥٧٪) ويمثل المشتغلون من إجمالي قوة العمل نحو ٤,٩١٤,٤٠٨ عامل (٩٢,٥٪)، منهم ١,٩٧٥,٢٢٢ عامل سعودي (٤٠,٢٪)، ونحو ٢,٩٣٩,١٨٦ عامل غير سعودي (٥٩,٨٪). أما قوة العمل المتعطلة الجدول رقم (٧)، فقد بلغ عددهم نحو ٣٩٦,١٤٢ متعطل في عام ١٤١٣هـ / ١٩٩٢م، منهم حوالي ٣٠٦,٦١١ متعطل سعودي (٧٧,٤٪)، ونحو ٨٩,٥٣١ متعطل غير سعودي (٢٢,٦٪).

وتوضح بيانات الجدول رقم (٧) التوزيع الجغرافي لقوة العمل المتعطلة حسب المناطق الإدارية، حيث يلاحظ أن منطقة مكة المكرمة تأتي في المرتبة الأولى من حيث عدد العمالة المتعطلة السعودية (٢١,٥٪)، وتأتي في المرتبة الثانية منطقة الرياض بنحو (١٨٪)، ثم المنطقة الشرقية بحوالي (١٧٪)، وعلى الرغم من تركيز حوالي ٥٦,٥٪ من مجموع قوى العمل المتعطلة السعودية في مناطق الرياض ومكة المكرمة والشرقية، إلا أنها تحوي ٦٤,٤٪ من مجموع القوى العاملة السعودية في المملكة. ويتركز في مناطق جازان وعسير والمدينة المنورة حوالي ٢٣,١٪، أي ٧,٧٪ في كل منطقة. أما بقية المناطق فتتقاسم البقية بنسب صغيرة.

جدول رقم (٧)

توزيع قوة العمل المتعطلة في المناطق الإدارية في عام ١٤١٣هـ / ١٩٩٢م

المناطق الإدارية	السعوديون		غير السعوديين		الإجمالي	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الرياض	٥٥,٢٥٦	١٨,٠	١١,٢١٣	١٢,٥	٦٦,٤٦٩	١٦,٨
مكة المكرمة	٦٥,٩٦٩	٢١,٥	٤٨,٢٨٠	٥٣,٩	١١٤,٢٤٩	٢٨,٨
جازان	٢٣,٧١٥	٧,٧	٦,٥٣٦	٧,٣	٣٠,٢٥١	٧,٦
الشرقية	٥٢,٠٣٤	١٧,٠	٣,٧٢٨	٤,٢	٥٥,٧٦٢	١٤,١
عسير	٢٣,٥٩١	٧,٧	٢,٥٨٩	٣,٠	٢٦,١٨٠	٦,٦
القصيم	١٢,٦٧٦	٤,١	٩٣٢	١,٠	١٣,٦٠٨	٣,٤
حائل	١٣,٧٥٧	٤,٥	٧٣٦	٠,٨	١٤,٤٩٣	٣,٧
المدينة المنورة	٢٣,٧٤٥	٧,٧	٣,٧٤٧	٤,٢	٢٧,٤٩٢	٧,٠
الباحة	٥,٨٢٢	١,٩	٣١١	٠,٣	٦,١٣٣	١,٥
الحدود الشمالية	٦,٧٥٢	٢,٢	٩,١٥٥	١٠,٢	١٥,٩٠٧	٤,٠
تبوك	٩,٤٤٤	٣,١	٥٨٧	٠,٦	١٠,٠٣١	٢,٥
نجران	٦,٧٧٩	٢,٢	١,٤٣٦	١,٦	٨,٢١٥	٢,١
الجوف	٧,٠٧١	٢,٣	٢٨١	٠,٣	٧,٣٥٢	١,٩
المملكة	٣٠٦,٦١١	٧٧,٤	٨٩,٥٣١	٢٢,٦	٣٩٦,١٤٢	١٠٠,٠

المصدر : حسب بناءً على النتائج التفصيلية للتعديد العام للسكان والمسكن في المملكة العربية السعودية في عام ١٤١٣هـ ، ص ٧٠-٧٢.

أما بالنسبة لقوة العمل المتعطلة الأجنبية، فيلاحظ من الجدول رقم (٧) أن منطقة مكة المكرمة تأتي في المرتبة الأولى من حيث تركيز العمالة بنحو (٥٤%) من إجمالي العمالة المتعطلة الأجنبية في المملكة عام ١٤١٣هـ وهذه نسبة كبيرة مقارنة بما في المناطق الأخرى، حيث تأتي منطقة الرياض في المرتبة الثانية بنسبة ١٢,٥%، وتأتي منطقة الحدود الشمالية في المرتبة الثالثة بنسبة ١٠,٢%، ثم جازان في المرتبة الرابعة ٧,٣%. وهذه المناطق (مكة المكرمة والرياض والحدود الشمالية وجازان) تضم حوالي ٨٤% من مجموع العمالة الأجنبية المتعطلة في المملكة، والحقيقة أنه لا يستغرب تركيز العمالة الأجنبية المتعطلة في هذه المناطق، فمنطقة مكة المكرمة يتركز

فيها حوالي مليون عامل أجنبي، أي حوالي ٦٤٪ من مجموع قواها العاملة، وهي أيضاً تتميز باستقبالها لآلاف المعتمرين والحجاج كل عام. أما منطقة الرياض فتحتل المرتبة الثانية من حيث تركيز العمالة الأجنبية بنحو ٢٨,٤٪ من إجمالي العمالة الأجنبية في المملكة، كما أن هذه العمالة تشكل حوالي ٦٢٪ من إجمالي قوة العمل بالمنطقة أما منطقتا الحدود الشمالية وجزان فهما من المناطق الحدودية في المملكة ومن المناطق الرعوية الزراعية التقليدية التي يقل فيها الحاجة إلى القوى العاملة الوافدة.

وعلى الرغم من ما تم استنتاجه من تباينات بين مناطق المملكة في عدد القوى العاملة المتعطلة، إلا أنها تخفي وراءها الكثير من التفاصيل المهمة عن التباين بين المناطق في معدلات التعطل.

ثالثاً: التباين المكاني في توزيع القوة العاملة المتعطلة ومعدلات البطالة:

تشير بيانات الجدول رقم (٨) إلى معامل التوطن (Location Quotient) لتوزيع القوى العاملة المتعطلة حسب المناطق والجنسية، حيث يلاحظ أن كل مناطق المملكة سجلت - عدا منطقتي الحدود الشمالية ومكة المكرمة - تركزاً لقوة العمل المتعطلة السعودية فوق المعدل العام للمملكة جاءت منطقة الجوف الأولى من حيث توطن قوة العمل المتعطلة السعودية، تلتها في المرتبة الثانية منطقتا حائل والباحة، ثم مناطق تبوك، والشرقية، وغسبير، والمدينة المنورة، فالرياض ونجران، وجزان وجاءت منطقة مكة المكرمة في المرتبة قبل الأخيرة، ثم منطقة الحدود الشمالية في المرتبة الأخيرة ينعكس الحال بالنسبة للعمالة المتعطلة غير

السعودية، فقد سجلت كل المناطق معدلات أدنى من المعدل العام للمملكة من العمالة المتعطلة غير السعودية، عدا منطقتي الحدود الشمالية ومكة المكرمة، فقد جاءت منطقة الحدود الشمالية (٢,٥٤٩) في المرتبة الأولى وبمعدل يساوي أكثر من مرتين ونصف المعدل العام للمملكة، وجاءت منطقة مكة المكرمة (١,٨٧٢) في المرتبة الثانية، تلتها على التوالي مناطق جازان، ونجران، والرياض، والمدينة المنورة، وعسير، والقصيم، والمنطقة الشرقية، فتبوك، وكلها بأقل من المعدل العام وجاءت المنطقتان حائل والباحة في المرتبة الحادية عشرة ثم في المرتبة الأخيرة منطقة الجوف منطقة الحدود الشمالية استقطبت ٠,٩ فقط من العمالة غير السعودية حيث أنها منطقة حدودية صحراوية ذات اقتصاد رعوي غير جاذب للعمالة الأجنبية. غالبية الوظائف فيها وظائف عسكرية وأمنية غير مسموح لغير السعوديين بالعمل فيها أما منطقة مكة المكرمة التي سجلت المرتبة الثانية من حيث معدل قوة العمل المتعطلة غير السعودية فإنها - كما ذكرنا سابقاً - التي يأتيها الناس من كل فج عميق لأداء مناسك الحج والعمرة وكثير منهم يتخلف عن العودة لبلده ويبحث عن عمل بمنطقة مكة أو يجعلها محطة انتظار لفرصة مواتية للتسلل إلى المناطق الأخرى من المملكة. فقد سجلت منطقة مكة أعلى نسبة (٣١٪) من العمالة غير السعودية في المملكة، كما أن هذه العمالة تشكل ٦٣,٦٪ من إجمالي قوة العمل بالمنطقة، لذلك ليس بمستغرب أن ترتفع فيها نسبة القوى العاملة المتعطلة غير السعودية. أما تدني معدلات قوة العمل المتعطلة غير السعودية في باقي المناطق عن المعدل العام للمملكة فلا ترجع إلى توافر فرص العمل لغير السعوديين، وإنما إلى قلة العمالة غير السعودية في تلك المناطق (انظر

النسبة في الجدول رقم (٥)، كما أن طبيعة النشاطات الاقتصادية (زراعة ورعي) توفر أفضلية للعمالة الوطنية.

جدول رقم (٨)

معامل التوطن لتوزيع القوى العاملة المتعطلة حسب المناطق والجنسية عام ١٤١٣هـ / ١٩٩٢م

إجمالي %	غير سعودي			سعودي			المنطقة
	L.Q	% من المنطقة	% من المملكة	L.Q	% من المنطقة	% من المملكة	
١٦,٨	٠,٧٤٨	١٦,٩	١٢,٥	١,٠٧٤	٨٣,١	١٨,٠	الرياض
٢٨,٨	١,٨٧٢	٤٢,٣	٥٣,٩	٠,٧٤٥	٥٧,٧	٢١,٥	مكة المكرمة
٧,٦	٠,٩٥٦	٢١,٦	٧,٣	١,٠١٣	٧٨,٤	٧,٧	جازان
١٤,١	٠,٢٩٦	٦,٧	٤,٢	١,٢٠٥	٩٣,٣	١٧,٠	الشرقية
٦,٦	٠,٤٣٨	٩,٩	٣,٠	١,١٦٤	٩٠,١	٧,٧	عسير
٣,٤	٠,٣٠٥	٦,٩	١,٠	١,٢٠٣	٩٣,١	٤,١	القصيم
٣,٧	٠,٢٢١	٥,٠	٠,٨	١,٢٢٧	٩٥,٠	٤,٥	حائل
٧,٠	٠,٦٠٢	١٣,٦	٤,٢	١,١١٦	٨٦,٤	٧,٧	المدينة المنورة
١,٥	٠,٢٢١	٥,٠	٠,٣	١,٢٢٧	٩٥,٠	١,٩	الباحة
٤,٠	٢,٥٤٩	٥٧,٦	١٠,٢	٠,٥٤٧	٤٢,٤	٢,٢	الحدود الشمالية
٢,٥	٠,٢٦١	٥,٩	٠,٦	١,٢١٦	٩٤,١	٣,١	تبوك
٢,١	٠,٧٧٤	١٧,٥	١,٦	١,٠٦٦	٨٢,٥	٢,٢	نجران
١,٩	٠,١٧٣	٣,٩	٠,٣	١,٢٤١	٩٦,١	٢,٣	الجوف
١٠٠,٠	١,٠٠٠	٢٢,٦	١٠٠,٠	١,٠٠٠	٧٧,٤	١٠٠,٠	المملكة

Location Quotient : L.Q معام التوطن.

المصدر: حسب بناءً على النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية في

عام ١٤١٣هـ، ص ٧٦-٧٨

أما تدني نسبة القوى العاملة المتعطلة غير السعودية بمنطقتي الرياض والشرقية رغم أنهما تستقطبان نسبة عالية نسبياً من العمالة غير السعودية على مستوى المملكة (٢٨,٤٪، ١٧,١٪، على التوالي)، فيمكن أن يعزى إلى أن طبيعة النشاطات الاقتصادية والخدمية في المنطقتين كانت تحتاج إلى حد أعلى من المهارة والخبرة مما جعلها أكثر انتقاءً وجذباً للعمالة المهاجرة غير السعودية، وبالتالي قلل نسبياً من درجة تعطلها.

تشير بيانات الجدول رقم (٩) إلى أن معدل البطالة بين القوى العاملة السعودية قد بلغت ١٣,٤٤٪ في عام ١٤١٣هـ، و٢,٩٦٪ بين القوى العاملة غير السعودية، و٧,٤٦٪ لإجمالي العمالة في المملكة. والحقيقة أن هذه النسب تعتبر عالية قياساً بالمعدلات العالمية، خاصة في بلد مثل المملكة التي يوجد بها أكثر من ٣ مليون عامل أجنبي أيضاً من المستغرب وجود حوالي ٩٠ ألف عامل أجنبي في حالة بطالة، فمن المعروف أن هؤلاء العمال قد استقدموا للبلاد بعقود عمل.

حتى الآن لم يتم إجراء أي إحصاء رسمي حول البطالة في المملكة، ولم يتم تأكيد أي معلومات حول معدل البطالة، وهذا في الحقيقة من أهم معوقات علاج مشكلة البطالة ورسم السياسات الاقتصادية المناسبة في البلاد بالطبع لا أحد يتصور أن يصل مستوى توظيف القوى العاملة إلى ١٠٠٪ في أي بلد. وقد تكون نسبة البطالة في المملكة أكثر بكثير مما تم الإشارة إليه في التعداد السكاني لعام ١٤١٣هـ، حيث لم يشمل التعداد العمال المحبطين، والعمال الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل، والعمال المتعطلين موسمياً، والعمال الذين يعملون في أنشطة هامشية ذات دخول منخفضة جداً. فقد دلت أدبيات البطالة إلى أن

إضافة هذه الفئات إلى إحصاءات البطالة سيؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة ارتفاعاً كبيراً (زكي، ١٩٩٧م؛ Rifkin, 1995).

جدول رقم (٩)

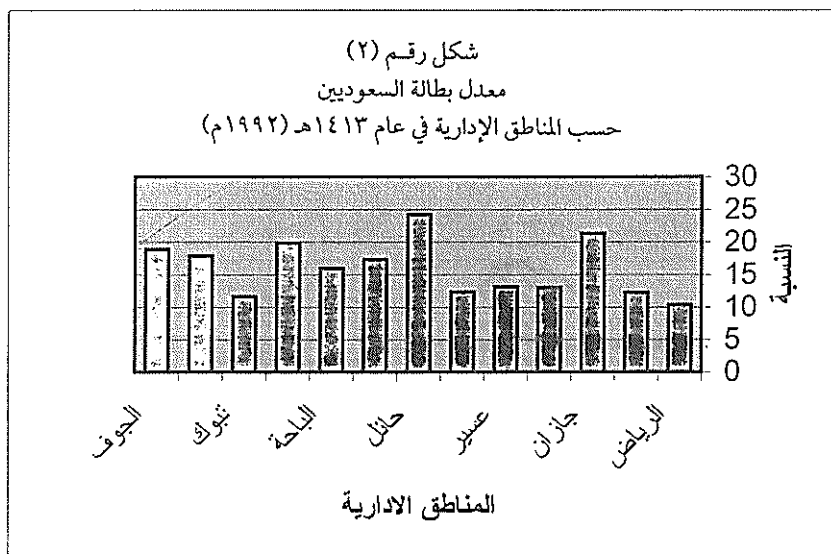
معدل البطالة ومعامل التوطن حسب الجنسية في المناطق الإدارية ١٤١٣هـ / ١٩٩٢م

المناطق الإدارية	سعودي		غير سعودي		الإجمالي	
	L.Q	% البطالة	L.Q	% البطالة	L.Q	% البطالة
الرياض	٠,٧٧٤	١٠,٤٠	٠,٤٣٩	١,٣٠	٠,٦٣٧	٤,٧٨
مكة المكرمة	٠,٩١٦	١٢,٢٨	١,٧٣٦	٥,١٤	١,٠٣٢	٧,٧٤
جازان	١,٥٩٠	٢١,٣٥	٣,٤٥٣	١٠,٢٢	٢,٣٠٥	١٧,٢٩
الشرقية	٠,٩٦٨	١٣,٠١	٠,٢٤٣	٠,٧٢	٠,٨١٣	٦,٠٩
عسير	٠,٩٧٩	١٣,١٦	٠,٦١٥	١,٨٢	١,٠٩٣	٨,١٦
القصيم	٠,٩٢١	١٢,٣٨	٠,٢٧٧	٠,٨٢	٠,٨٤٠	٦,٢٨
حائل	١,٨٠٤	٢٤,٢٥	٠,٤٨٠	١,٤٢	١,٧٧٣	١٣,٣٣
المدينة المنورة	١,٢٩٠	١٧,٣٤	٠,٨٢٨	٢,٤٥	١,٢٦٧	٩,٤٩
الباحة	١,١٨٨	١٥,٩٦	٠,٣٢٨	٠,٩٧	١,١٨٧	٨,٩٤
الحدود الشمالية	١,٤٧٦	١٩,٨٤	١٠,٨١٤	٣٢,٠١	٣,٣٨٧	٢٥,٤٠
تبوك	٠,٨٦٨	١١,٦٦	٠,٣٣٤	٠,٩٩	٠,٩٦٠	٧,١٥
نجران	١,٣٣٠	١٧,٨٧	٠,٦٦٩	١,٩٨	١,٥٠٧	١١,٣٢
الجوف	١,٤٠٤	١٨,٨٧	٠,٢٨٠	٠,٨٣	١,٣٧٣	١٠,٣٤
المملكة	١,٠٠٠	١٣,٤٤	١,٠٠٠	٢,٩٦	١,٠٠٠	٧,٤٦

المصدر: حسب بناءً على النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملك العربية السعودية

في عام ١٤١٣هـ، ص ٧٦-٧٨.

وتوضح بيانات الجدول رقم (٩) والشكل رقم (٢) إلى وجود تفاوت مكاني كبير بين مناطق المملكة في معدلات البطالة. فبالنسبة للعمالة السعودية، يلاحظ أن معدل البطالة يرتفع إلى أكثر من ٢٤٪ في منطقة حائل، و ٢١,٤٪ في جازان، و ١٩,٨٪ في الحدود الشمالية، و ١٨,٩٪ في الجوف، و ١٧,٩٪ في نجران ويلاحظ انخفاض معدل البطالة بين القوى العاملة السعودية في كل من مناطق الرياض (١٠,٤٪)، وتبوك (١١,٧٪)، ومكة المكرمة (١٢,٣٪)، والقصيم (١٢,٤٪) وتشير هذه البيانات إلى التفاوت المكاني في تركيز النشاط الاقتصادي والاجتماعي بين مناطق المملكة، حيث يمكن القول أن ارتفاع معدل البطالة في المناطق الشمالية والجنوبية من المملكة يعزى إلى انخفاض نصيبها من فعاليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية مقارنة بمناطق محاور التنمية الرئيسة في المملكة (مناطق الشرقية والوسطى والغربية).



أما بالنسبة إلى معدل البطالة بين القوى العاملة غير السعودية فيلاحظ من بيانات الجدول رقم (٩) أنها منخفضة بشكل عام، ولكنها تتفاوت بين المناطق، حيث ترتفع إلى أعلى مستوى لها في الحدود الشمالية (٣٢٪) وجازان (١٠,٢٪)، ومكة المكرمة (٥,١٪)، وهذه المناطق الثلاث من أكثر مناطق المملكة معاناة من ظاهرة الهجرة غير النظامية، والمتمثلة في تزايد عدد المتسولين عبر حدود منطقتي الحدود الشمالية وجازان، أو المتخلفين عن المغادرة بعد انتهاء تصاريح الحج والعمرة والزياره لمنطقة مكة المكرمة والحقيقة أن بيانات التعداد السكاني لم توضح جنسية من شملهم التعداد من المتعطلين الأجانب، ومدى نظامية إقامتهم في المملكة، ولكن قد يستنتج من ارتفاع ظاهرة البطالة في هذه المناطق إلى تزايد العمالة غير النظامية فيها، هذا بالإضافة إلى وجود اللاجئين العراقيين في منطقة الحدود الشمالية وقد أشارت دراسة أبو داود (١٤١٩هـ) إلى أن معظم حالات التسلل عبر حدود المملكة كانت تتم عبر منطقة جازان المتاخمة للحدود اليمنية، حيث يشكل اليمنيون حوالي ٨٩٪ من جملة المتسولين خلال أعوام ١٩٩٠-١٩٩٧م (بمعدل سنوي يبلغ ٥٠,٥٣٧ متسئل)، وجاء العراقيون في المرتبة الثانية بنسبة ٣٪ (بمعدل سنوي ١,٩٥٥ متسئل).

وقد أكدت نتائج استخدام معامل التوطن (Location Quotient) والموضحة في الجدول رقم (٩) التباينات الكبيرة بين مناطق المملكة في معدلات التعطل للقوى العاملة السعودية وغير السعودية.

وعلى الرغم من ندرة المعلومات عن واقع مشكلة البطالة في المملكة، إلا أن ما تم استعراضه ومناقشته من بيانات متوافرة تشير إلى بروز ظاهرة البطالة بين

القوى العاملة السعودية بشكل حاد، خاصة في المناطق الشمالية والجنوبية من المملكة، والسؤال المهم الآن هو: ما هو معدل البطالة من القوى العاملة السعودية وغير السعودية بعد مضي عشر سنوات منذ التعداد العام للسكان في عام ١٤١٣ هـ (١٩٩٢م)؟ هل تم انخفاض معدل البطالة أم زادت حدة المشكلة؟ وللأسف لا توجد إجابة شافية عن هذه الأسئلة لعدم توفر أي إحصاءات رسمية حول هذا الموضوع، على الرغم من قيام وزارة التخطيط بإجراء بحث للقوى العاملة لعام ١٤٢٠ هـ (١٩٩٩م)، ولكن لم يتضمن البحث أي معلومات عن البطالة أو توزيع القوى العاملة حسب مناطق المملكة وغيرها من البيانات الأخرى المهمة (موقع وزارة التخطيط على الإنترنت، ٢٠٠٢م).

هناك بعض المؤشرات التي تشير إلى تفاقم المشكلة، حيث ذكر داغستاني (١٤٢٣هـ) أن إحصاءات جامعة الملك عبد العزيز في جدة تشير إلى أن معدل البطالة في حدود ٢٧٪، وفي تصريح للدكتور/محمد السهلاوي (مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية) ذكر أن معدل البطالة ٢٠٪، وقدرت دار الدراسات الاقتصادية في دراسة أجرتها لصالح مجلس الغرف التجارية السعودية معدل البطالة في المملكة في حدود ١٤.٥٪ (الرشيدى^(٢)، ١٤٢٣هـ، ص ١٣). وعلى الرغم من التباين بين هذه التقديرات، إلا أنها تشير إلى بروز ظاهرة البطالة بشكل حاد، خاصة في بلد مثل المملكة العربية السعودية، والتي يسيطر أكثر من ٤ مليون (٥٦٪ من قوة العمل) عامل أجنبي على أغلب الوظائف في البلاد.

رابعاً : التركيب العمري للمتخطلين عن العمل :

تظهر بيانات الجدول رقم (١٠) والشكل رقم (٣) أن البطالة تتركز بين صفوف الشباب (١٢-٢٩ سنة)، حيث تصل نسبة العاطلين عن العمل في هذه الفئة إلى (٧١,٥٪) من مجموع العاطلين في المملكة عام ١٤١٣هـ. وارتفاع البطالة بين هذه الفئات العمرية الشابة تنذر بمشكلات أمنية واجتماعية واقتصادية كبيرة، فقد دلت الدراسات المختلفة على ارتباط البطالة بالجرائم المختلفة، فكلما زاد عدد العاطلين عن العمل زاد عدد المرتكبين للجرائم والجنح والسلوكيات الانحرافية عامة (Gallie, Kostova and Kuchar, 2001؛ حويتي وآخرون، ١٩٩٨م؛ عجوة، ١٤٠٦هـ؛ الجوير، ١٤١٢هـ؛ الثقيفي، ١٤٢١هـ).

ومن المدهش أن نسبة الفئة العمرية (١٥-٢٤ سنة) من قوة العمل المشغلة السعودية لا تزيد عن ١٨,٧٪. ومن المستغرب أيضاً وجود ٢٧,٦٪ من قوة العمل السعودية المتعطلة من الفئة العمرية (١٢-١٩ سنة)، والتي يفترض وجودها في مراحل التعليم المتوسط والثانوي. وهذه إشارة إلى ارتفاع حجم التسرب من مدارس التعليم العام وعجز مؤسسات المجتمع في استيعابهم تعليمياً أو وظيفياً.

وعند النظر إلى توزيع قوة العمل المتعطلة غير السعودية حسب فئات العمر يلاحظ أيضاً أن البطالة تتمركز بين الفئات العمرية الشابة (١٥-٢٩ سنة) ولكن بنسبة أقل من تركزها في العمالة المتعطلة السعودية، حيث لا تزيد نسبة المتخطلين غير السعوديين في هذه الفئة عن ١٦,٤٪ أيضاً يلاحظ من بيانات الجدول رقم (١٠) أن العمالة الوافدة المتعطلة تتركز في الفئات العمرية (٣٠-٤٤ سنة) بنسبة

جدول رقم (١٠)

توزيع قوة العمل المتعطلة حسب الجنسية وفتات العمر في عام ١٤١٣ هـ

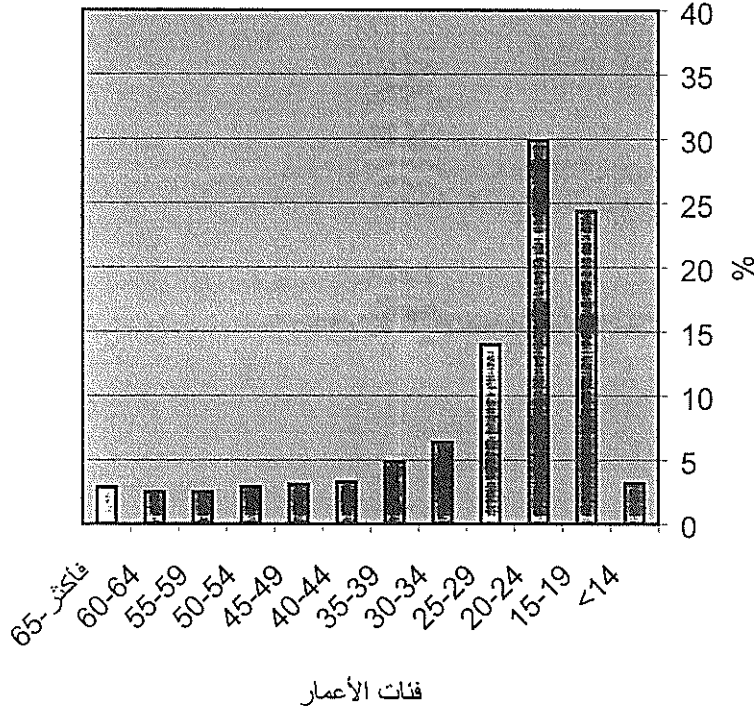
فتات العمر	سعودي	%	غير سعودي	%	الإجمالي	%
١٤-١٢	٩,٧٢٥	٣,٢	٧,٦٥٧	٨,٦	١٧,٣٨٢	٤,٤
١٩-١٥	٧٤,٩٦٦	٢٤,٤	١٤,٧٠٩	١٦,٤	٨٩,٦٧٥	٢٢,٦
٢٤-٢٠	٩١,٥٣٢	٢٩,٩	١٩,٠٣١	٢١,٣	١١٠,٥٦٣	٢٧,٩
٢٩-٢٥	٤٢,٧٧٩	١٤,٠	١٤,٠٩٤	١٥,٧	٥٦,٨٧٣	١٤,٤
٣٤-٣٠	١٩,٦٦٦	٦,٤	١٠,٣٩٠	١١,٦	٣٠,٠٥٦	٧,٦
٣٩-٣٥	١٤,٨٧٧	٤,٩	٧,٧٩٣	٨,٧	٢٢,٦٧٠	٥,٧
٤٤-٤٠	١٠,١٨٤	٣,٣	٥,٤٨٦	٦,١	١٥,٦٧٠	٤,٠
٤٩-٤٥	٩,٦١٧	٣,١	٣,٣٧٦	٣,٨	١٢,٩٩٣	٣,٣
٥٤-٥٠	٨,٩٣٣	٢,٩	٢,٧٠٦	٣,٠	١١,٦٣٩	٢,٩
٥٩-٥٥	٧,٧٤٩	٢,٥	١,٥٧٢	١,٨	٩,٣٢١	٢,٤
٦٤-٦٠	٧,٧٩٧	٢,٥	١,٣٥٣	١,٥	٩,١٥٠	٢,٣
٦٥- فأكثر	٨,٧٨٦	٢,٩	١,٣٦٤	١,٥	١٠,١٥٠	٢,٥
الجملة	٣٠٦,٦١١	١٠٠,٠	٨٩,٥٣١	١٠٠,٠	٣٩٦,١٤٢	١٠٠,٠

المصدر: حسب بناءً على النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية ،
١٤١٣ هـ / ١٩٩٢ م ، ص ٧٠-٧٢.

تصل إلى أكثر من ٢٦٪ من إجمالي العمالة المتعطلة، على خلاف العمالة السعودية المتعطلة التي تتوزع بدرجة أقل تركزاً (١٤,٤٪).

وينبغي الإشارة هنا إلى أن العمر الوسيط للقوى العاملة المتعطلة السعودية بحسابها بالقيمة المتوالية الأكثر تكراراً ينحصر في فئة (٢٠-٢٤ سنة)، وهذا مؤشر على مدى تركز البطالة بين فتات الشباب . ونعتقد أن أعداد العاطلين من أبناء هذه الأعمار الشابة سيزيد في المستقبل القريب وذلك لاستمرار الفجوة بين الوظائف المتوفرة ومخرجات التعليم، حيث تشير الإحصاءات إلى أن أعداد المتخرجين

شكل رقم (٣)
توزيع قوة العمل السعودية المتعطلة
حسب فئات الأعمار، ١٤١٣هـ (١٩٩٢م)



المتخرجين الذين لا يجدون عملاً يصل إلى حوالي ٤٠ ألف سنوياً (المنجمي، ٢٠٠٢م، ص ١٤)، هذا بالإضافة إلى استمرار تزايد عدد السكان بنسب عالية، حيث من المتوقع أن يصل عدد سكان المملكة إلى أكثر من ٣٠ مليون نسمة عام ٢٠١٠م أغلبهم من الفئات الشابة (World Bank, 1994, P.424).

وبشكل عام، يتبين أن معدل البطالة بين القوى العاملة السعودية من فئة الأعمار الصغيرة (١٢-١٤ سنة) تصل إلى ٨١,١٪ (انظر الجدول رقم ١٣). وهذا في الحقيقة ليس بمستغرب وذلك لصغر سن هؤلاء المتعطلين (الأطفال) عن العمل، وقلة خبرتهم، وتدني مستوى تعليمهم، وبالتالي يصعب إيجاد وظائف تناسب أعمارهم في القطاعين العام والخاص. وعليه ينبغي الاهتمام بهذه الفئة ودفعها نحو مواصلة التعليم والتدريب. أما معدل البطالة بين الفئات الشابة (١٥-٢٩ سنة) من إجمالي القوى العاملة السعودية فيصل إلى ٢١,٣٪. وهذه نسبة مرتفعة، وبخاصة في بلد مثل المملكة العربية السعودية التي يوجد فيها أكثر من ٩١٦,٥٨٠ وظيفة مشغولة بوافدين من فئات الأعمار الشابة (١٥-٢٩ سنة).

وعند النظر إلى نسبة توزيع قوة العمل المتعطلة حسب فئات العمر في مناطق المملكة (الجدول رقم ١١)، يلاحظ وجود تباين ملحوظ بين توزيع فئات العمر من منطقة إلى أخرى، فنجد أن أعلى نسبة بطالة بين فئة الأعمار الفتية (١٢-١٤ سنة) تتركز في منطقة جازان بنسبة (٧,٥٪)، وتليها حائل والمدينة المنورة (٥,٩٪ لكل منهما)، ثم مكة المكرمة (٥,٧٪).

أما بالنسبة لبطالة الفئات الشابة (١٥-٢٩ سنة) فيلاحظ من الجدول رقم (١١) أن نسبتهم تصل إلى أعلاها في مناطق تركز النشاط الاقتصادي، وبخاصة في المنطقة الشرقية (٧٦,٦٪)، والرياض (٧٠,٢٪)، والقصيم (٦٧,٤٪). ومن جهة أخرى، تنخفض نسبة القوى العاملة المتعطلة الشابة (١٥-٢٩ سنة) في مناطق الزراعة التقليدية في المملكة، حيث تسجل منطقة نجران أدنى النسب (٥٦,٤٪)،

وتليها حائل (٥٦,٩٪)، ثم عسير (٥٧,٨٪). وقد يعزى هذا إلى موضوع الهجرة، حيث يسعى الشباب المتعطلون عن العمل إلى الهجرة من المناطق الأقل نمواً (Underdeveloped Regions) في الجنوبية والشمالية إلى المناطق الأكثر نمواً (مناطق الوسطى والشرقية والغربية) للبحث عن فرص عمل، فقد أشارت دراسات البيئة العليا لتطوير مدينة الرياض إلى أن الهجرة السكانية إلى مدينة الرياض قد ساهمت بـ ٥,٥٪ من نمو المدينة عام ١٤١١ هـ و ٧,٩٪ عام ١٤٢٢ هـ، كما أشارت إلى أن ٨٩٪ من المهاجرين من المنطقة الجنوبية و ٦٣,٨٪ من المنطقة الشمالية إلى مدينة الرياض كانت بسبب البحث عن فرص عمل. (تطوير، ٢٠٠٢م، ص ١٨).

جدول رقم (١١)

نسبة توزيع قوة العمل المتعطلة حسب فئات العمر في المناطق الإدارية في عام ١٤١٣ هـ / ١٩٩٢ م

المناطق الإدارية	فئات العمر			
	١٤-١٢	٢٩-١٥	٤٤-٣٠	٤٥ فأكثر
الرياض	٣,٠	٧٠,٢	١٦,٢	١٠,٦
مكة المكرمة	٥,٧	٦٢,٩	١٨,٦	١٢,٨
جازان	٧,٥	٥٧,١	١٦,٤	١٩,٠
الشرقية	٢,٨	٧٦,٦	١١,٠	٩,٦
عسير	٣,٩	٥٧,٨	٢٠,٣	١٩,٢
القصيم	٢,٧	٦٧,٤	١٦,٥	١٣,٤
حائل	٥,٩	٥٦,٩	١٨,٠	١٩,٢
المدينة المنورة	٥,٩	٦٠,٨	١٧,١	١٦,٢
الباحة	١,٩	٦١,١	١٦,٨	٢٠,٢
الحدود الشمالية	٢,٨	٦٠,٢	٢٢,٩	١٤,١
تبوك	٣,٧	٦٠,٩	١٩,٨	١٥,٦
نجران	٣,٤	٥٦,٤	٢٠,٧	١٩,٥
الجوف	٢,٠	٥٩,٥	١٦,١	٢٢,٤

المصدر: حسب بناء على النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في مناطق المملكة (١٣ مجلد)، ١٤١٣ هـ / ١٩٩٢ م.

خامساً : الحالة التعليمية للمتطلين عن العمل :

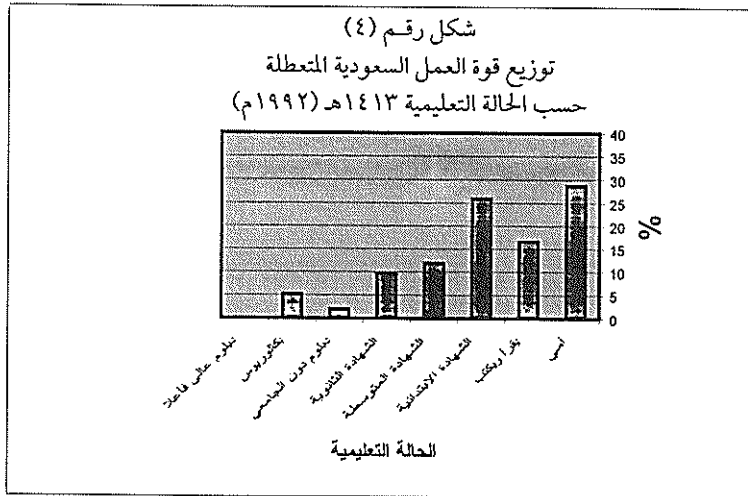
يتضح من بيانات الجدول رقم (١٢) والشكل رقم (٤) أن نسبة الأميين من إجمالي قوة العمل المتعطلة السعودية تصل إلى حوالي ٢٩٪، أما نسبة الذين يعرفون القراءة والكتابة (شبه أميين) فتبلغ ١٦,٦٪. وتصل نسبة الحاصلين على الشهادة الابتدائية أكثر من ربع المتطلين السعوديين عام ١٤١٣هـ (٢٥,٩٪). وعليه يتضح أن نسبة من لا تتجاوز مؤهلاتهم التعليمية الشهادة الابتدائية (بمن فيهم الأميون، والذين يعرفون القراءة والكتابة) من إجمالي القوى العاملة المتعطلة السعودية ٧١,٢٪. وتبلغ نسبة المتطلين من حاملي الشهادة المتوسطة والثانوية إلى ٢١,٦٪. وهكذا، فإن أغلب المتطلين (٩٢,٨٪) من السعوديين هم من حاملي الشهادة الثانوية فما دون. أما المتطلون من حملة البكالوريوس وما فوق فلا تزيد نسبتهم عن ٥,٣٪.

جدول رقم (١٢)

توزيع قوة العمل المتعطلة حسب الجنسية والحالة التعليمية في عام ١٤١٣هـ

الحالة التعليمية	سعودي	%	غير سعودي	%	الإجمالي	%
أمي	٨٨,٠٤٠	٢٨,٧	٢٠,٢٢٧	٢٢,٦	١٠٨,٢٦٧	٢٧,٣
يقراً ويكتب	٥٠,٧٨٣	١٦,٦	١٩,٦٥٧	٢٢,٠	٧٠,٤٤٠	١٧,٨
الشهادة الابتدائية	٧٩,٣٠٠	٢٥,٩	١٢,١٣٣	١٣,٦	٩١,٤٣٣	٢٣,١
الشهادة المتوسطة	٣٦,٣٦٩	١١,٩	٩,٠٧٥	١٠,١	٤٥,٤٤٤	١١,٥
الشهادة الثانوية	٢٩,٦٤٦	٩,٧	١٤,٣٣٦	١٦,٠	٤٣,٩٨٢	١١,١
دبلوم دون الجامعي	٦,٢٠١	٢,٠	٤,٠٧٧	٤,٦	١٠,٢٧٨	٢,٦
بكالوريوس	١٥,٩٠٦	٥,٢	٩,٣٦١	١٠,٤	٢٥,٢٦٧	٦,٤
دبلوم عالي فأعلا	٣٦٦	٠,١	٦٦٥	٠,٧	١,٠٣١	٠,٢
الإجمالي	٣٠٦,٦١١	١٠٠,٠	٨٩,٥٣١	١٠٠,٠	٣٩٦,١٤٢	١٠٠,٠

المصدر : حسب بناءً على النتائج التفصيلية لتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية، ١٤١٣هـ / ١٩٩٢م ، ص ٧٣-٧٥.



وفي علاقة البطالة بالمستوى التعليمي بين الجدول رقم (١٣) والشكل رقم (٥) بروز علاقة عكسية بينهما . فمعدلات البطالة لدى الحاصلين على الدرجات الجامعية كانت أقل منها لدى الذين لم يكملوا التعليم الثانوي ، وكذلك حملة الشهادة الثانوية أقل بطالة (٩,٨%) من الذين حصلوا على التعليم الابتدائي (١٤,٢%) ولم ينهوا التعليم المتوسط والثانوي ، وكان الأميون (١٩,٣%) أكثر بطالة من جميع المستويات التعليمية. وبمقارنة هذه البيانات مع بيانات البطالة في كثير من دول العالم النامي ، يلاحظ اختلافها ، حيث نجد في العديد من الدول النامية أن معدلات البطالة ترتفع لدى المتخرجين في التعليم الثانوي والعالي ، وتنخفض لدى حملة الشهادة الابتدائية ، ولدى الأميين بشكل خاص (رحمة ، ١٩٩٧م ، ص ١٣٣). وتجدر الإشارة هنا إلى أن ما نسبته ٨٥,٥%

من مجموع المشتغلين السعوديين عام ١٤١٣ هـ هم من حاملي الشهادة الثانوية فما دون.

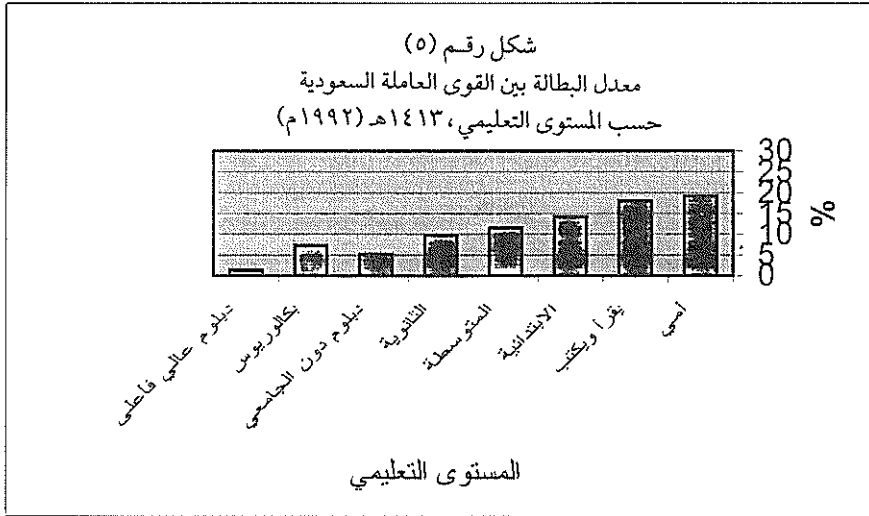
جدول رقم (١٣)

معدل البطالة بين القوى العاملة السعودية حسب المستوى التعليمي وفئات العمر عام ١٤١٣ هـ / ١٩٩٢ م

معدل البطالة	فئات الأعمار	معدل البطالة	المستوى التعليمي
٨١,١	١٤-١٢	١٩,٣	أمي
٢١,٣	٢٩-١٥	١٨,٠	يقراً ويكتب
٥,٦	٤٤-٣٠	١٤,٢	الابتدائية
٨,٩	٤٥ فأكثر	١١,٦	المتوسطة
		٩,٨	الثانوية
		٥,٢	دبلوم دون الجامعي
		٧,٣	بكالوريوس
		١,٣	دبلوم عالي فأعلى

المصدر : حسب بناءً على النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية ،

١٤١٣ هـ / ١٩٩٢ م ، ص ٧٠ و٧٣.



ويمكن تفسير هذا الوضع بحدائثة التعليم في المملكة وعدم إلزاميته حتى الآن على الرغم من الزيادة الهائلة في أعداد المتحقيين. فقد ارتفع عدد طلبة وطالبات التعليم العام (الابتدائية والمتوسطة والثانوية) من حوالي ٤٧٤ ألف طالب وطالبة عام ١٣٩٠هـ، إلى نحو ٤.١ مليون طالب وطالبة عام ١٤٢٠هـ، كما ارتفع عدد طلبة وطالبات التعليم العالي من ٧ آلاف طالب وطالبة عام ١٣٩٠هـ إلى أكثر من ٣٤٣ ألف عام ١٤٢٠هـ (وزارة التخطيط، ١٤٢١هـ). وأيضاً التغيرات في الهيكل المهني للقوى العاملة والتي تعكس التطورات التي شهدتها الاقتصاد السعودي بشكل عام، فقد ارتفعت نسبة أصحاب المهن الفنية والعلمية من ٥٪ عام ١٩٧٤م إلى حوالي ٢٠٪ عام ١٤١٣هـ من إجمالي القوى العاملة السعودية، وكذلك ارتفعت نسبة العاملين في الخدمات من ٧٪ إلى ٤١٪ بينما انخفضت نسبة العاملين في الزراعة من ٥٢٪ إلى ٧٪ فقط (الخریف، ١٤٢١هـ، ص ٦٦).

وتظهر بيانات الجدول رقم (١٢) فروقاً بسيطة بين الحالة التعليمية للقوى العاملة المتعطلة السعودية وغير السعودية، حيث تصل نسبة من لا تتجاوز مؤهلاتهم التعليمية الشهادة الثانوية إلى أن ٨٤.٣٪ من إجمالي المتعطلين غير السعوديين. وينبغي الإشارة هنا إلى ٨١.٣٪ من مجموع المشتغلين غير السعوديين (٢.٤ مليون عامل) لا تزيد مؤهلاتهم عن الشهادة الثانوية أكثر من نصفهم (٤٣.٩٪) من الأميين والذين يعرفون القراءة والكتابة فقط.

وبالانتقال إلى التوزيع النسبي لقوة العمل المتعطلة حسب الحالة التعليمية في المناطق الإدارية عام ١٩٩٢م، يلاحظ من الجدول رقم (١٤) أن أعلى نسبة من الأميين توجد في منطقة جازان (٤٤.٣٪)، ثم حائل (٣٩.٢٪). أما أدنى نسبة من

الأميين فتوجد في منطقة الرياض (١٩,٤٪)، وفي الشرقية (٢١,٢٪). أما نسبة المتعطلين من حملة البكالوريوس فتصل إلى أعلاها في منطقة الرياض (٩,٥٪)، وتأتي منطقة القصيم في المرتبة الثانية بنسبة (٧٪). أما أقل نسبة من المتعطلين من متخرجي الجامعات فتوجد في منطقة حائل (٣,١٪) وجازان (٣,٨٪). وتؤكد هذه المعلومات ما سبق توضيحه من وجود فروق تنموية مهمة بين مناطق المملكة والتي تؤثر على الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للسكان.

جدول رقم (١٤)

نسبة توزيع قوة العمل المتعطلة حسب الحالة التعليمية في المناطق الإدارية في عام ١٤١٣هـ / ١٩٩٢م

الحالة التعليمية								المناطق الإدارية
دبلوم عالي فأعلا	بكالوريوس س	دبلوم دون الجامع ي	الثانوية	المتوس طة	الابتدا ئية	يقرأ ويكتب	أمي	
٠,٥	٩,٥	٣,٤	١٣,٦	١٣,١	٢٤,٨	١٥,٧	١٩,٤	الرياض
٠,٣	٦,٤	٢,١	١٢,٩	١١,٨	٢١,٥	٢٠,٤	٢٤,٦	مكة المكرمة
٠,١	٣,٨	١,٦	٣,٨	٦,٦	١٨,٤	٢١,٨	٤٤,٣	جازان
٠,١	٦,٥	١,٧	١٣,٩	١٣,٥	٢٨,٦	١٤,٤	٢١,٢	الشرقية
٠,٢	٦,٩	٢,٧	٧,٧	١٠,٢	٢١,١	١٦,٣	٣٤,٨	عسير
٠,٤	٧,٠	٤,٣	٦,٦	١٠,١	٢٧,٠	٢٠,٠	٢٤,٦	القصيم
٠,١	٣,١	٢,٤	٦,٥	٩,٢	٢١,١	١٨,٤	٣٩,٢	حائل
٠,١	٥,٠	١,٤	٨,٥	٩,٥	٢١,٢	١٩,٠	٣٥,٤	المدينة المنورة
٠,٢	٦,٢	٤,٠	١١,٨	١١,٦	١٩,٨	١٦,٤	٣٠,١	الباحة
٠,١	٥,٠	٧,٦	١٤,٢	١٤,٤	١٩,٧	٢٦,٦	٢٦,٣	الحدود الشمالية
٠,١	٤,٧	١,٣	٨,٩	١٢,٤	٢٦,٤	١٥,٣	٣١,١	تبوك
٠,٢	٤,٩	١,٥	٧,٨	٩,٨	٢٢,٤	٢٠,٨	٣٢,٦	نجران
٠,١	٤,٦	٦,٦	٨,٦	٨,٥	٢٦,٢	١٤,٥	٣٠,٩	الجوف

المصدر : حسب بناءً على النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في مناطق المملكة الثلاثة عشرة

(١٣ مجلدا) ١٤١٣هـ.

وعلى الرغم من أهمية الاستنتاجات المذكورة آنفاً، إلا أنها تخفي وراءها الكثير من المعلومات المهمة عن علاقة المستوى التعليمي بالتركيب العمري للمتعطلين. وعلاقة المستوى التعليمي بالتخصص المهني، وغيرها من التفاصيل الأخرى والتي لا يمكن التعرف عليها بسبب غياب الإحصاءات المناسبة.

والسؤال المهم هنا الآن: هل نستطيع أن نقول أن البطالة في المملكة هي بطالة هيكلية (Structural Unemployment)؟ أي ذلك النوع من البطالة التي تحدث بسبب عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه (زكي، ١٩٩٧م).

على الرغم مما تم استنتاجه من أن أغلب المتعطلين السعوديين هم من فئة الشباب ومن حملة الشهادة الابتدائية فما دون، إلا أنه يصعب في الحقيقة ربط مشكلة البطالة في المملكة بموضوع المواءمة بين فرص التوظيف ومؤهلات المتعطلين فقط. إن مشكلة البطالة في المملكة مشكلة فريدة ومحيرة في الوقت نفسه، ويصعب توافيقها مع نظريات البطالة المعروفة في الفكر الاقتصادي وذلك لأسباب عديدة من أهمها وجود عدد كبير جداً من العمالة الوافدة غير الماهرة، حيث وجد في المملكة في عام ١٤١٣هـ حوالي ٩١٨.٩٨٤ مشغول وافد أعمارهم أقل من ٣٠ سنة، وحوالي ١.٦٤٥.٧٩٨ مشغول وافد (٥٦٪ من مجموع الوافدين) ممن لا تتجاوز مؤهلاتهم التعليمية الشهادة الابتدائية فما دون. وكل المؤشرات تشير إلى استمرار تدفق العمالة الوافدة على المملكة بسهولة كبيرة وبدون محددات وضوابط تتوافق مع الحاجة الفعلية للاقتصاد الوطني (الرشيدي^(٢)، ١٤٢٣هـ؛ والحقباني، ١٤١٩هـ). فخلال الفترة ١٤١٣-١٤٢٠هـ تزايدت العمالة الوافدة

بنحو ٩٧٤,٧ ألف عامل، أي بمعدل زيادة يصل إلى أكثر من ٣٢٪. هذا بالإضافة إلى بعض العوامل السكانية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية .

ولا يعني هذا إغفال أهمية إصلاح الخلل في المخرجات التعليمية بما يتوافق مع حاجات سوق العمل. فكل المؤشرات تشير إلى تزايد مخرجات التعليم العالي في المملكة بمعدلات عالية تزيد كثيراً عن معدلات النمو الحاصلة في فرص التوظيف التي توفرها الحكومة في القطاع العام . فعلى سبيل المثال تتوقع خطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥هـ) دخول حوالي ٨١٧,٣ ألف عامل سعودي سوق العمل، منهم حوالي ٢٨,٤٪ من مخرجات التعليم العالي، وتتوقع الخطة توفير ٣٢٨,٦ ألف فرصة عمل جديدة، منها ١٧,٦ ألف فرصة عمل فقط في القطاع العام (٥,٤٪)، والباقي (٣١١ ألف فرصة عمل) في القطاع الخاص، أي بما يعادل ٩٤,٦٪ من إجمالي الفرص المتاحة خلال الخطة (وزارة التخطيط ١٤٢٠هـ ص ١٧٥، ١٧٤). وتقر الخطة أن تسد الفجوة بين العرض والطلب من الوظائف للداخلين الجدد إلى سوق العمل عن طريق الإحلال، أي الاستغناء عن ٤٨٨,٧ ألف من العمالة غير السعودية . ولكن يتضح مما سبق استعراضه في بداية البحث فشل هذه السياسة في توفير فرص عمل حقيقية للسعوديين في القطاع الخاص، والذي تعول عليه الحكومة في توفير معظم فرص العمل في المستقبل .

وفي ضوء المؤشرات الأنفة الذكر، يتوقع زيادة المتخرجين في التعليم، خاصة في التعليم العالي عن فرص العمل المتاحة، والتي بدأت تظهر بطالتهم بشكل حاد منذ عام ١٤١٣هـ، حيث يتبين أن معدل تعطلهم يصل إلى ٧,٣٪ . وهذه نسبة عالية خاصة إذا عرفنا أن حوالي ٨٩٪ من إجمالي قوة العمل في المملكة ممن لا

تتجاوز مؤهلاتهم التعليمية الشهادة الثانوية . إن استمرار هذا الخلل وتصاعده سيؤدي إلى قبول حاملي الشهادات الجامعية بأعمال أقل من مؤهلاتهم العلمية وبرواتب متدنية، أو العمل في مجالات تختلف عن اختصاصاتهم، وبالتالي استمرار البطالة السافرة والمقنعة، وتدني مستوى معيشة هذه الفئات، مما يساعد على شعورهم بالإحباط والظلم، وبروز العديد من المظاهر الاجتماعية والاقتصادية السلبية والخطيرة.

الخاتمة والتوصيات

- حاولت هذه الدراسة تسليط الأضواء على التوزيع والخصائص المكانية والديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة المتعطلة في المملكة العربية السعودية، وذلك بالاعتماد على بيانات التعداد السكاني لعام ١٤١٣هـ (١٩٩٢م). ويمكن إيجاز أهم النتائج والملاحظات التي توصلت إليها هذه الدراسة فيما يلي:
- شهد سوق العمل السعودي تطوراً كبيراً خلال الفترة (١٣٩٠هـ - ١٤٢٠م) حيث زادت أعداد القوى العاملة من حوالي ١,٢ مليون عام ١٣٩٠هـ إلى حوالي ٧,٢ مليون عام ١٤٢٠هـ، أي بمعدل نمو سنوي يصل إلى ٦,١٪ لإجمالي العمالة، و٣,٩٪ للعمالة السعودية، و ١٠,٥٪ للعمالة الوافدة.
 - تقلصت نسبة مساهمة العمالة الوطنية في سوق العمل من ٨٥,٢٪ عام ١٣٩٠هـ إلى ٣٣,٣٪ عام ١٤١٠هـ، ثم بدأت ترتفع نسبتهم حتى وصلت إلى ٤٤,٢٪ عام ١٤٢٠هـ. وقد بينت الدراسة أن السياسات الداعية إلى إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة لم تحقق أهدافها المرجوة، حيث ما زال تدفق العمالة الأجنبية مستمراً.
 - تنخفض مساهمة القوى العاملة الوطنية في قوة العمل في مناطق الرياض والشرقية ومكة المكرمة، في حين يرتفع تركيز العمالة غير السعودية فيها بنسب عالية، وترتفع نسبة مشاركة العمالة السعودية في حجم قوة العمل في المناطق الأقل نمواً وحضرية في مناطق جازان، وعسير، والحدود الشمالية، والباحة، والجوف، ونجران.

- بلغ حجم قوة العمل المتعطلة عام ١٤١٣هـ ٣٩٦,١٤٢ متعطّل، منهم ٧٧,٤٪ من العمالة السعودية و ٢٢,٦٪ من العمالة الوافدة. وقد جاءت منطقة الجوف في المرتبة الأولى من حيث توطن قوة العمل المتعطلة السعودية، تلتها منطقتا حائل والباحة. أما بالنسبة لتوطن العمالة المتعطلة الوافدة فقد جاءت منطقة الحدود الشمالية في المرتبة الأولى وبمعدل يساوي أكثر من مرتين ونصف المعدل العام للمملكة، وجاءت منطقة مكة المكرمة - والتي يتركز فيها حوالي ٥٤٪ من إجمالي العمالة المتعطلة الأجنبية في المملكة - في المرتبة الثانية، ثم منطقتنا جازان ونجران الحدوديتان .
- بينت الدراسة أن معدل البطالة بين القوى العاملة السعودية ١٣,٤٪ في عام ١٤١٣هـ، وحوالي ٣٪ بين القوى العاملة غير السعودية. وتتفاوت معدلات البطالة بين مناطق المملكة حيث يرتفع معدل بطالة العمالة السعودية إلى ٢٤,٣٪ في منطقة حائل، و ٢١,٤٪ في جازان، و ١٩,٨٪ في الحدود الشمالية، و ١٨,٩٪ في الجوف، في حين ينخفض معدل البطالة إلى أدنى مستوى في منطقة الرياض (١٠,٤٪). أما بالنسبة لمعدل بطالة القوى العاملة غير السعودية فترتفع إلى أعلى مستوى لها في منطقة الحدود الشمالية (٣٢٪)، و جازان (١٠,٢٪)، ومكة المكرمة (٥,١٪).
- أوضحت الدراسة أن التباين بين مناطق المملكة في معدلات البطالة يعزى إلى التفاوت في مستويات التنمية، حيث تنخفض معدلات البطالة في المناطق الأكثر نمواً، في حين ترتفع في المناطق الأقل نمواً في المناطق الجنوبية والشمالية من المملكة .

- كشفت الدراسة أن حوالي ٧٢٪ من المتعطلين السعوديين هم من فئة الشباب (١٢-٢٩ سنة). وتتركز البطالة بشكل لافت في الفئة العمرية (١٥-٢٤ سنة). وينحصر العمر الوسيط للقوى العاملة السعودية المتعطلة في فئة الأعمار (٢٠-٢٤ سنة).
- تتركز أعلى نسبة بطالة بين فئة الأعمار الفتية (١٢-١٤ سنة) في منطقة جازان وحائل، أما بطالة الفئات الشابة (١٥-٢٩ سنة) فتصل إلى أعلاها في مناطق الشرقية والرياض والقصيم. وترتفع نسبة العاطلين من فئة الأعمار الكبيرة (٤٥ سنة فأكثر) في مناطق الجوف والباحة ونجران وحائل وعسير.
- يبلغ معدل البطالة بين القوى العاملة السعودية من فئة الأعمار الصغيرة (١٢-١٤ سنة) ٨١,١٪. أما معدل بطالة الفئات الشابة (١٥-٢٩ سنة) فتصل إلى حوالي ٢١,٣٪.
- بلغت نسبة الأمية بين القوى العاملة المتعطلة السعودية حوالي ٢٩٪. أما نسبة من لا تتجاوز مؤهلاتهم التعليمية الشهادة الابتدائية فتصل إلى أكثر من ٧١٪ من إجمالي المتعطلين السعوديين عام ١٤١٣هـ. وتبلغ نسبة المتعطلين من حاملي الشهادة المتوسطة والثانوية حوالي ٢٢٪. أما المتعطلين من حملة البكالوريوس وما فوق فلا تزيد نسبتهم عن ٥,٣٪. وقد تبين وجود بعض الفروق البسيطة بين الحالة التعليمية للمتعطلين السعوديين وغير السعوديين، حيث تصل نسبة من لا تتجاوز مؤهلاتهم التعليمية الشهادة الثانوية من المتعطلين غير السعوديين إلى أكثر من ٨٤٪. أما المتعطلون من حملة البكالوريوس وما فوق فتصل نسبتهم إلى أكثر من ١١٪.

- توجد أعلى نسبة من المتعطلين الأميين في منطقتي جازان وحائل. أما أدنى نسبة من الأميين فتوجد في مناطق الرياض والشرقية والقصيم. أما نسبة المتعطلين من حملة البكالوريوس فتصل إلى أعلاها في منطقة الرياض، ثم منطقة القصيم، وتخفض في مناطق حائل وجازان والجوف.

- أظهرت الدراسة أن معدل البطالة بين الأميين وصلت إلى ١٩.٣٪ عام ١٤١٣هـ، وبين من يستطيعون القراءة والكتابة ١٨٪، وبين حملة الشهادة الابتدائية ١٤.٢٪. وينخفض المعدل لدى حملة البكالوريوس إلى حوالي ٧.٣٪ في ضوء هذه النتائج، فقد تمخض عن هذه الدراسة التوصيات والمقترحات التالية:

● إعادة مراجعة السياسات الخاصة بإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، بحيث تكون أكثر فاعلية في توفير فرص العمل المناسبة للأعداد المتزايدة من المتعطلين.

● توصيف وظائف القطاع الخاص فيما يتعلق بالمهارات والقدرات والخبرات اللازمة للقيام بأعباء وظيفته، بحيث يسهل إجراء عمليات الإحلال وتدريب الكوادر البشرية السعودية، وتخطيط وتطوير الخطط الدراسية في مراحل التعليم لتصبح أكثر قدرة على تلبية متطلبات سوق العمل.

● تبني السياسات الاقتصادية والاستثمارية الرامية إلى زيادة فرص العمل ومعدل النمو الاقتصادي معاً.

● تفعيل عمليات التنمية الإقليمية المتوازنة بين مناطق المملكة المختلفة، وزيادة وتيرة التنمية بكل جوانبها الاقتصادية والاجتماعية في الأقاليم الأقل نمواً والتي

تعاني من معدلات بطالة عالية.

- تطوير آليات مناسبة من نظم الحماية الاجتماعية للعاطلين لمساعدتهم في الحصول على العمل المناسب، وعدم تركهم للقبول بأعمال أقل من مؤهلاتهم وبرواتب متدنية، أو مواجهة الحرمان والمعاناة والتسول.
- الاهتمام بالتعليم الأساسي وتعميمه وجعله إلزامياً حتى نهاية المرحلة المتوسطة (سن الخامسة عشرة سنة، السن النظامية للعمل).
- بناء قاعدة معلومات متطورة وشاملة لجميع بيانات المتعطلين في المملكة، بحيث يمكن من خلالها حساب معدل البطالة على المستوى الوطني والإقليمي، ونشرها بشكل دوري (على الأقل كل ستة أشهر)، حتى يسهل علاج المشكلة بشكل فعال، ورسم السياسات الاقتصادية والاجتماعية المناسبة.
- وأخيراً فإن من الأهمية بمكان أن تجرى دراسات تعنى بتوزيع المتعطلين والتعرف على خصائصهم المختلفة، وأسباب بطالتهم على مستويات مكانية أصغر (محافظات، مراكز، مدن) ويمكن من خلال الإحصاء السكاني المزمع إجراؤه في عام ١٤٢٥هـ (٢٠٠٥م) تطوير استمارة جمع بيانات البطالة، بحيث تشمل معلومات عن أعداد المتعطلين وأماكن إقامتهم، وتخصصاتهم المهنية، وأعمارهم ومستوياتهم العلمية وجنسهم، وسبب تعطلهم، ومدة بطالتهم وغيرها من البيانات الضرورية لإجراء الدراسات التفصيلية على هذه المشكلة والمشكلات المرتبطة بها ولتكون بداية لبناء قاعدة معلومات عن البطالة.

المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية :

- أبو داؤد، عبد الرزاق سليمان، (١٤١٩هـ)، الهجرة غير النظامية عبر الحدود الدولية السعودية، بحث مقدم في الندوة الجغرافية السادسة لأقسام الجغرافيا بجامعة الملك العربية السعودية، قسم الجغرافيا، كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة الملك عبد العزيز، جدة، ١٤-١٦ ذو القعدة ١٤١٩هـ.
- البنك السعودي الأمريكي، (٢٠٠٠م)، الاقتصاد السعودي، الإنجازات لعام ١٩٩٩م والتنبؤات لعام ٢٠٠٠م، البنك السعودي الأمريكي، الرياض.
- تطوير، (٢٠٠٢م)، الهجرة الداخلية المحرك الأكبر لنمو سكان مدينة الرياض، تطوير، الهيئة العليا لتطوير مدينة الرياض، العدد ٣٤ (٢)، ص ص ١٨-١٩.
- الجوير، إبراهيم مبارك، (١٤١٢هـ —)، البطالة، خطرها وسبل مواجهتها، مجلة الأمن، العدد ٥٥، ص ص ١٥٣، ١٢٣.
- الجندي، محمد، (٢٠٠٢م)، ١٠ آلاف متقدم لـ ٧١ وظيفة في جامعة أم القرى، جريدة الوطن السعودية، العدد ٦٠٢، ص ٩.
- الثقفى، سلطان أحمد، (١٤٢١هـ)، الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والأمنية لزيادة العمالة الوافدة ونقص توظيف القوى العاملة في القطاع الأهلي، الإدارة العامة، المجلد ٤٠، العدد ٣، ص ص ٥٣٥-٥٧٣.
- الحقباني، مفرج سعد، (١٤١٩هـ)، نحو سياسات اقتصادية فاعلة لسعودة فرص العمل في القطاع الخاص، مجلة الأمن، العدد ١٦، ص ص ١٣-١٠٤.

- حويطي، أحمد، وبدر، عبد المنعم، و دبالو، دمباتيرنو، (١٩٩٨)، علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث، رقم ١٩٤، الرياض.
- الخريف، رشود محمد، (١٤١٨هـ)، التوزيع الجغرافي لسكان المملكة العربية السعودية ومعدلات نموهم خلال الفترة (١٣٩٤هـ، ١٤١٣هـ)، رسائل جغرافية، قم ٢١١، الجمعية الجغرافية الكويتية، الكويت .
- الخريف، رشود محمد، (١٤٢١هـ)، القوى العاملة في المملكة العربية السعودية أبعادها المكانية وسماتها الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، بحوث جغرافية، رقم ٤١، الجمعية الجغرافية السعودية .
- الخريف، رشود محمد، (٢٠٠٢م)، معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي في المملكة العربية السعودية، مستوياتها وتباينها المكاني والعوامل المؤثرة فيها، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد (٩٩)، ص ص ١٦٩-٢١٨ .
- رحمة، أنطوان حبيب، (١٩٩٧م)، أوضاع عمالة خريجي التعليم المعاصر، دراسة مقارنة، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد ٢٥، عدد ١، ص ص ١٢٧-١٥٧ الكويت.
- الرشيد، شقران^(١)، (١٤٢٣هـ)، لقاء العدد، مقابلة مع رجل الأعمال/عبد الرحمن الجريسي، رسالة معهد الإدارة، العدد ٣٦، صفر/ ربيع الأول ١٤٢٣هـ، ص ص ١٦-١٨ .
- الرشيد، شقران^(٢)، (١٤٢٣هـ)، لقاء العدد، مقابلة مع الدكتور عبد العزيز داغستاني، رسالة معهد الإدارة، العدد ٣٥، صفر ١٤٢٣هـ، ص ص ١٢-١٤ .

- زكي، رمزي (١٩٩٧م)، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، رقم ٢٢٦، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- الزهراني، رمزي أحمد (١٤٢١هـ -)، مستويات المعيشة في المملكة العربية السعودية، دراسة في الخصائص السكنية، رسائل جغرافية، رقم ٢٤١، الجمعية الجغرافية الكويتية.
- السلطان، عبد الرحمن، (١٤١٩هـ -)، سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية، الأبعاد والمعوقات والحلول المقترحة، الإدارة العامة، المجلد ٣٨، العدد ٣، ص ٤٦١ - ٤٩٨.
- السواجي، هناء، (٢٠٠٢م)، أمين مجلس القوى العاملة في حوار مع الوطن. جريدة الوطن السعودية، العدد ٦٠٠، ص ١٩.
- السوداني، عبد العزيز علي، وعبد الخير، أحمد يوسف (١٤٢٢هـ -)، مستقبل السعودية ونمو إنتاجية العمل، الإدارة العامة، المجلد ٤١، العدد ١، ص ١ - ٥٠.
- الشميمري، أحمد عبد الرحمن، والدخيل، خالد عبد الله (١٤٢٣هـ -)، العوامل المؤثرة في توظيف الجامعيين في القطاع الخاص السعودي، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ١٠٨، ص ١٣ - ٤٩.
- عرب، عاصم طاهر، (١٩٩٤م)، اقتصاديات العمل، نظرية عامة، عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض.
- عبد الله، محمد حامد (٢٠٠٠م)، اقتصاديات الموارد والبيئة النشر والمطابع، جامعة الملك سعود، الرياض.

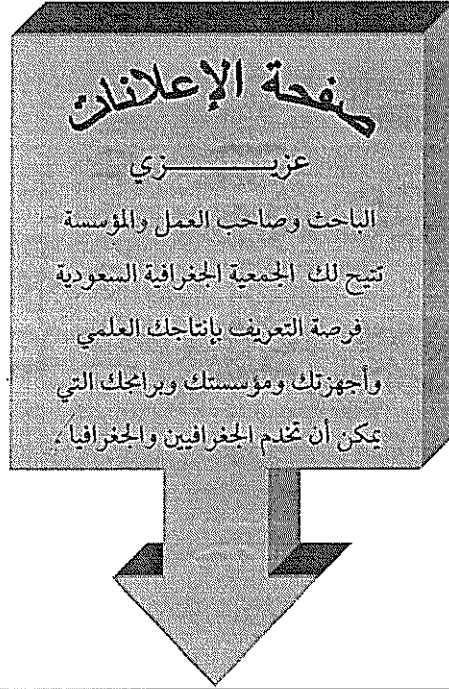
- عجوة، عاطف عبد الفتاح (١٤٠٦ هـ)، البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض.
- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، (١٤٠٩ هـ)، نحو أفضل السبل لزيادة مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر رجال الأعمال الرابع المنعقد في الغرفة التجارية الصناعية بجدة، خلال الفترة ٢٤-٢٧ شوال ١٤٠٩ هـ.
- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، (١٤١٣ هـ)، سبل زيادة مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص، ورقة عمل مقدمة في ندوة العمالة الوطنية في القطاع الأهلي السعودي المنعقدة في معهد الإدارة، خلال الفترة ٢٢-٢٣ شعبان ١٤١٣ هـ.
- الغيث، محمد، والمعشوف، منصور (١٤١٧ هـ)، توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص، المعوقات ومداخل الحلول، معهد الإدارة، الإدارة العامة للبحوث، الرياض.
- القباني، محمد (١٤١٩ هـ)، التحليل الجغرافي للعمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية (١٣٩٤ هـ - ١٤١٣ هـ)، رسائل جغرافية، رقم ٢٢٠، الجمعية الجغرافية الكويتية.
- القباني، محمد (١٤٢٠ هـ)، التوزيع المكاني للسكان والتنمية في المملكة العربية السعودية (١٣٩٤ - ١٤١٣ هـ)، بحوث جغرافية، رقم ٣٧، الجمعية الجغرافية السعودية.
- القحطاني، سالم سعيد (١٤١٩ هـ)، مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود وقطاع الأعمال بمدينة الرياض، الإدارة العامة، المجلد ٣٨، العدد ٣، ص ٤٩٩-٥٥٥.

- منظمة العمل الدولية (١٩٩٣م)، التعتطل في دول الإسكوا، عمان، منظمة العمل الدولية.
- موقع وزارة التخطيط على الإنترنت: www.planning.gov.sa
- المنجمي، منى (٢٠٠٢م)، استمرار الفجوة بين المتاح من الوظائف ومخرجات التعليم، إلى أين يقود المجتمع، جريدة الوطن السعودي، العدد ٦٩٤، ص ١٤.
- النمر، سعود (١٤١٤هـ)، موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية، مركز البحوث، إصدار رقم ١٣/٥، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الهدلق، عبد العزيز (١٤٢٢هـ)، لقاء العدد، مقابلة مع مدير عام منظمة العمل العربية، رسالة معهد الإدارة، العدد ٣٤، ذو الحجة ١٤٢٢هـ ص ص ١٤-١٧.
- وزارة التخطيط، (د.ت)، النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية ١٤١٣هـ - ١٩٩٢م، مصلحة الإحصاءات العامة، الرياض.
- وزارة التخطيط، (١٣٩٠هـ)، خطة التنمية الأولى، ١٣٩٠هـ - ١٣٩٥م، مطابع وزارة التخطيط، الرياض.
- وزارة التخطيط (١٣٩٥هـ)، خطة التنمية الثانية، ١٣٩٥ - ١٤٠٠هـ، مطابع دار عكاظ للطباعة.
- وزارة التخطيط (١٤٠٠هـ)، خطة التنمية الثالثة، ١٤٠٠ - ١٤٠٥هـ، مطابع وزارة التخطيط، الرياض.
- وزارة التخطيط (١٤٠٥هـ)، خطة التنمية الرابعة ١٤٠٥هـ - ١٤١٠هـ، مطابع وزارة التخطيط، الرياض.

- وزارة التخطيط (١٤١٠هـ)، خطة التنمية الخامسة، ١٤١٠-١٤١٥، مطابع وزارة التخطيط، الرياض.
- وزارة التخطيط (١٤١٦هـ)، خطة التنمية السادسة، ١٤١٥-١٤٢٠هـ، مطابع وزارة التخطيط، الرياض.
- وزارة التخطيط (١٩٩٩م)، الخصائص السكانية في المملكة العربية السعودية من واقع نتائج البحث الديموغرافي ١٩٩٩م، مصلحة الإحصاءات العامة، الرياض.
- وزارة التخطيط (١٤٢٠هـ)، خطة التنمية السابعة، ١٤٢٠-١٤٢٥، مطابع وزارة التخطيط، الرياض.
- وزارة التخطيط (١٤٢١هـ)، منجزات خطط التنمية: حقائق وأرقام، ١٣٩٠-١٤٢٠، مطابع العبيكان، الرياض.

ثانياً : المراجع غير العربية:

- Gallie , D., Kostova, D. and kuchar, P. ,(2001), **Social Consequences of Unemployment: An East-West Comparison**, Journal of European Social Policy, vol. 11, No.1, pp.39-54.
- Godfrey, M.,(1986), **Global Unemployment: The New Challenge to Economic Theory**. Whear Sheaf Books, LTP, London.
- International Labor Organization,(2002), **Key Indicators of the Labor Market**, [http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org).
- Lester, Band McCain, R.,(2001),”An Equity-Based Redefinition of Underemployment and Unemployment and some Measurements”, **Review of Social Economy**, Vol.59, No.2, pp.133-159.
- Rifkin, J., (1995), **The End of Work, the Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era**, G.P.Putam's Sons, New York.
- Show, G. and Wheeler, D., (1985), **Statistical Techniques in Geographical Analysis**, John Wiley and Sons, Chichester.
- The Economist, (1997), Gulf Citizen , No Qualifications , Seeks Well-Paid Job: Unemployment among Countries of the Gulf Cooperation Council, **The Economist**, No 8012, April, p.41.
- World Bank, (1994) , **World Population Projections: 1994-1995**. The Johns Hopkins University Press, Baltimore.



أسعار الإعلانات
صفحة كاملة بمبلغ ١٠٠٠ ريال سعودي
نصف صفحة بمبلغ ٥٠٠ ريال سعودي
ربع صفحة ٢٥٠ ريال سعودي

آخر إصدارات سلسلة بحوث جغرافية

- ٢٨- خصائص تربة الكتيان الرملية ومدى ملائمتها للزراعة الحافظة في واحة الأحساء بالمملكة العربية السعودية.
- ٢٩- جغرافية التجارة الخارجية للمملكة العربية السعودية .
- ٣٠- أهمية الأطلس المدرسي في تدريس مادة الجغرافيا في مراحل التعليم العام.
- ٣١- العلاقات المكانية والزمنية للأسواق الأسبوعية وخصائصها الجغرافية في واحة الأحساء بالمملكة العربية السعودية.
- ٣٢- المسح الميداني الإلكتروني باستخدام تقنية تحديد المواقع ونظام الربط الأرضي الجغرافي - G.P.S-GEOLINK
- ٣٣- تقويم الوضع الإيكولوجي الزراعي في منطقة وادي المياه بالمملكة العربية السعودية.
- ٣٤- التحليل الإحصائي المتعدد المتغيرات لخصائص أحجام حبيبات الكتيان الرملية الهلالية بنفوذ الثوربرات:دراسة حالة في محافظة النماط.
- ٣٥- الأسواق الموزونة في منطقة حازان : دراسة تحليلية عن التنظيم المكاني والدور الاقتصادي.
- ٣٦- أثر استخدام المياه الجوفية على التربة وإنتاجية بعض المحاصيل الزراعية بمنطقة نبرك.
- ٣٧- التوزيع المكاني للسكان وخصية في المملكة العربية السعودية في ١٩٤١-١٩٤٢هـ
- ٣٨- الأودية الداخلة إلى منطقة الحرم بالمدينة المنورة
- ٣٩- مواقع المدارس وسبل رفع مستوى سلامة التلاميذ المروية في مدينة الرياض
- ٤٠- تردد الرياح الشمالية وتباينها في المملكة العربية السعودية
- ٤١- القوى العاملة في المملكة العربية السعودية : أبعادها الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية
- ٤٢- خصائص السياح بمنطقة عسير وأهميتها للتخطيط والاستثمار السياحي
- ٤٣- تطور إنتاج حرائق المملكة العربية السعودية نصف قرن في دعم التنمية والتخطيط .
- ٤٤- تغيرات الحوسبة الصلبة وعلاقتها بالأمطار والجريان السطحي بالخرص المبدورغرفالي لواءي الكبير الرمال (التل القسطنطين جزائر)
- ٤٥- نمذجة التحليل المورفومتري لشعب نساخ
- ٤٦- مورفولوجية كويستات هضبة نجد: دراسة تطبيقية على حال الوطاة.
- ٤٧- الاتصال المناخي السطحي بين المملكة العربية السعودية ونصف الكرة الشمالي.
- ٤٨- دور عتطل التنمية في معالجة قضية التوازن الإقليمي في المملكة العربية السعودية:دراسة تفريقية لبحر التنمية الإقليمية ما بين عامي ١٩٩٠-١٤١٥هـ.
- ٤٩- تطور التوزيع الجغرافي لمرض السل وانتشاره في العالم.
- ٥٠- العلاقة بين كميات الأمطار وارتفاع الماء الجوفي في حوض وادي عيرقة بالمملكة العربية السعودية.
- ٥١- الصناعات الصغيرة في المملكة العربية السعودية.
- ٥٢- أوجه الشبه والاختلاف وأفاق التكامل التقني والمنهجي بين المساحة التصويرية والاستشعار عن بعد.
- ٥٣- الخصائص المورفومترية لحوضي وادي عركان ووادي ييش بالمملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية مقارنة.
- ٥٤- التباين الإقليمي لتطور الصناعات الغذائية في المملكة العربية السعودية (١٣٧٣-١٤١٧هـ): تحليل جغرافي
- ٥٥- التوزيع الجغرافي للخدمات الصحية بمنطقة مكة المكرمة.
- ٥٦- التركيب الموصولي الأمثل وأهميته على التوطن الزراعي بمنطقة مكة المكرمة.
- ٥٧- عملاقة أثر تراكم أخطاء الخرائط الطبوغرافية بمقياس ١:٥٠,٠٠٠ على التحليل في نظم المعلومات الجغرافية.
- ٥٨- نظم المعلومات الجغرافية والتفصيل الموضوعي لخرائط التغيرات الإيكولوجية الزراعية والرعيوية في المملكة العربية السعودية.
- ٥٩- أهمية شبكات الطرق في التنمية السياحية لنشاط المقوم بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية.
- ٦٠- معايير التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية: دراسة جغرافية مقارنة
- ٦١- دراسة تحليلية لصور الرادار الروسي (لنار) المتأخوذة لمدينة الرياض
- ٦٢- مساهمة الإنجازات السعودية في قوة العمل
- ٦٣- الرياح السائدة المتصاحبة للأمطار على منطقة أمها في المملكة العربية السعودية
- ٦٤- أثر الجفاف على توزيع الغطاء النباتي في حوض قري العرصة (أحد روافد وادي الطرفي) منطقة الرياض
- ٦٥- فاعلية مؤشرات عدم الاستقرار الجوي الرياضية للمسؤول ١٤ في وسط المملكة العربية السعودية
- أ.د. عبد الله بن أحمد سعد الطاء
- د. فريال بنت محمد الماجري
- د. ناصر بن محمد عبد الله سلم
- د. محمد بن طاهر يوسف .
- د. غلاي عبد الواحد مكي المكا
- أ.د. عبد الله بن أحمد سعد الطاء
- د. يحيى بن محمد شيخ أبو الخير
- د. محمد بن عبد الكرم حبيب
- د. عبد العزيز بن ناصر السمران
- د.محمد بن عبد العزيز الفايان.
- د. محمود بن إبراهيم الدعوان .
- د. عامر بن ناصر المطر .
- د. جهاد بن محمد قربة .
- د. رشود بن محمد الحرفيف.
- د. محمد بن مفرح شيلي الفعطا
- د. صبحي بن قاسم السيد .
- د. محمد بن فضل بورويه .
- د. مشاعل بنت محمد آل سعود
- أ.د. محمد فائد بن فهدك حاج سحر
- د. فهد بن محمد عبد الله الكلبي
- د. محمد بن عبد الحميد متخص
- د. فاطمة بنت أحمد محمد البيوك.
- د. محمد بن عبد الله محمد الصالح
- د. عبد الله بن حمد الفصيلع.
- د. طاهر بن علي الفزني.
- د. محمد فضل بورويه.
- د. عبد العزيز بن إبراهيم الحمد.
- د. رمزي بن أحمد الزهراني.
- د. عبد الحسن بن واصل الشريف
- د. علي بن معاذة القامدي.
- د. بنو الدين طه عثمان.
- د. نجاح بنت مفضل القرعاوي.
- د. فريال بنت محمد الماجري.
- أ.د. عبد الله الصادق علي
- د. حورية بنت صالح الذوسرتر
- أ.د. جهاد محمد قربة
- د.عساف علي الحمراس
- د. فهد الكلبي

Price Listing Per Copy :
S.R. ١٠ : Individuals
S.R. ١٥ : Institutions

أصغر البيع :
سعر نسخة الفريدة للأعضاء : ١٠ ريال سعودي.
سعر النسخة الفريدة للؤسسات : ١٥ ريال سعودي .

Mailing Charges are added on the above listing&Handing

تضاف إلى هذه الأسعار أجرة البريد .

عزيمي عضو الجمعية الجغرافية السعودية	
هل غيرت عنوانك؟ فضلاً أملأ الاستمارة المرفقة وأرسلها على عنوان الجمعية	
	الاسم:
	العنوان:
	ص ب: المدينة والرمز البريدي:
	البلد:
الاتصالات الهاتفية:	
	عمل: منزل:
	جوال: بيجر:
	بريد إلكتروني:
<p>ترسل على العنوان التالي:</p> <p>الجمعية الجغرافية السعودية</p> <p>ص ب ٢٤٥٦ الرياض ١١٤٥١</p> <p>المملكة العربية السعودية</p> <p>هاتف: +٩٦٦ ١ ٤٦٧٨٧٩٨ فاكس: +٩٦٦ ١ ٤٦٧٧٧٣٢</p> <p>بريد إلكتروني: sgs@ksu.edu.sa</p> <p>كما يمكنكم زيارة موقع الجمعية على الإنترنت على العنوان التالي:</p> <p>www.saudigs.org</p>	

- Those with primary education constituted more than 71% of the unemployed Studies.
- 19.3% of the illiterates were unemployed while the rate was only 7.3% for those with a university degree.

The study concludes with some relevant recommendations aiming to help concerned authorities develop better manpower planning and reduce the problem of unemployment in the Kingdom.

Unemployment in the Kingdom of Saudi Arabia: Its Spatial Dimensions and Demographic and Social Characteristic

Prof. Mohammed M. S.H. Al-Kahtani

Department of Social Sciences,

Faculty of Arabic Language, Social and Administrative Sciences,

King Khaled University, Abha, Saudi Arabia

Abstract

This paper addresses the problem of unemployment in the Kingdom of Saudi Arabia, which has recently become one of the prominent issues raised nationally. The paper investigates the general distribution of the national and foreign labor force in the Kingdom and analyses the regional variation of unemployment levels and the major factors behind them. In addition, the study also examines the demographic and social characteristics of the unemployed manpower and its spatial variations of these characteristics.

Data for this study has been drawn primarily from the General Population and Housing Census of 1413 H (1992). In addition, the author has also obtained pertinent data on employment and Saudi labor market from other varied sources.

Major findings of the study are summarized as follows:

- While the Saudi labor market grew by an annual rate of 6.1% during the period 1970-2000, the contribution of the Saudi labor force decreased from 85.2% to 44.2% in the same period.
- In 1992, the rate of unemployment for the Saudi manpower reached 13.4%, while it was only 3% for the expatriates.
- There were marked regional variations in the unemployment levels. The regions of Hail (24.3%), Jazan (21.4%), and Northern Frontier (19.8%) recorded the highest rates, while Riyadh region recorded the lowest rate (10.4%).
- 72% of the unemployment Saudis was from the youth group (12-29 year olds of the total).

● **Administrative Board of the Saudi Geographical Society** ●

Mohammed S. Makki	Prof.	Chairman.
Mohammed S. Al-Rebdi	Assoc. Prof	Vice-Chairman.
Abdulah H. Al-Solai	Assoc. Prof.	Secretary General.
Mohammed A. Al-Fadhel	Assoc. Prof.	Treasurer.
Mohammed A. Meshkhes	Assoc. Prof.	Member.
Anbara kh. Belal	Assis. Prof.	Member.
Ali M. Alareshi	Prof.	Member.
Meraj N. Merza	Assis. Prof.	Member
Mohammed A. Al-Rashed	Mr.	Member.

RESEARCH PAPERS IN GEOGRAPHY

OCCASIONAL REFEREED PAPERS PUBLISHED BY SAUDI GEOGRAPHICAL SOCIETY

66

Unemployment in the Kingdom of Saudi Arabia: Its Spatial Dimensions, Demographic and Social Characteristics

Prof. Mohammed M. Sh. Al-Kahtani

King Saud University - Riyadh
Kingdom of Saudi Arabia
1425 A.H. - 2004 A.D.