

- الإدارة العامة
- المجلد الواحد والأربعون
- العدد الثاني
- ربيع الآخر ١٤٢٢ هـ
- يوليو ٢٠٠١ م

## نموذج نظري لسوق العمل السعودي وسياسات توظيف العمالة الوطنية \*

د. أحمد بن سليمان بن عبيد\*\*

### المقدمة :

مع استمرار معدلات النمو السكانية عند مستويات مرتفعة وتزايد مخرجات التعليم وانخفاض معدلات التوظيف في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية - بدأت تظهر مشكلة البطالة بين المواطنين السعوديين ، وخاصة الداخلين حديثاً إلى سوق العمل ؛ فلم يعد بإمكان القطاع الحكومي أن يتوسع في توظيف العمالة الوطنية كما هو الحال خلال عقدي السبعينيات والثمانينيات عندما كانت المملكة تعيش خضم نهضة تنموية شاملة ، وفي المقابل ليس بوسع رجال الأعمال في القطاع الأهلي توظيف العمالة الوطنية لارتفاع تكلفتها وانخفاض إنتاجيتها مقارنة بالعمالة الوافدة .

وعلى ضوء ذلك اتخذت الحكومة السعودية عدة إجراءات لتوظيف العمالة الوطنية والتخفيف من حجم البطالة بين الشباب السعودي ، ومن هذه الإجراءات رفع رسوم استقدام العمالة الوافدة ، وتشديد الإجراءات القانونية حيال العمالة غير الشرعية ، وفرض نسب "للسعودة" على المنشآت التي تزيد عمالتها على عشرين عاملاً ، وتجميد الأجور (أو عدم زيادتها) في القطاع الحكومي . وعلى الرغم من تطبيق هذه الإجراءات خلال السنوات القليلة الماضية ، فلا تزال مشكلة البطالة بين المواطنين تمثل إحدى القضايا الأساسية للمجتمع .

وفيما نهجت معظم الدراسات والتقارير حول سوق العمل السعودي أسلوب الاستقصاء الميداني ، واستهدفت معرفة بواعث تردد أرباب العمل في توظيف العمالة

\* ألقى هذا البحث في اللقاء السنوي الثالث عشر لجمعية الاقتصاد السعودية المنعقدة خلال الفترة ١٧-١٩ أكتوبر ، ٢٠٠٠ ، والذي يحمل عنوان «سوق العمل في المملكة العربية السعودية» .  
\*\* أستاذ الاقتصاد المشارك - وكيل عمادة الدراسات العليا ، جامعة الملك سعود .

الوطنية وتفسير ضعف قدرة العامل المواطن على تسويق خدمته في سوق العمل - إلا أن هناك دراسات معدودة تهتم بالموضوع نفسه انطلاقاً من أسس نظرية العمل الاقتصادية ، إلا أن هذه الدراسات لم تطوع النظرية بالقدر الذى يتواءم مع خصائص سوق العمل السعودى .

ومن هنا برزت لدى الباحث بواعث هذه الدراسة التى تستهدف بصورة رئيسة بناء نموذج نظرى لسوق العمل السعودى يأخذ فى الاعتبار السمات المميزة له ، وتستهدف الدراسة أيضاً تحليل الآثار المترتبة على تطبيق عدد من سياسات توظيف العمالة الوطنية مستخدمة فى ذلك نموذج الدراسة . ومن أجل تحقيق ذلك ، قسمت الدراسة إلى خمسة أقسام : بعد هذه المقدمة يُعنى القسم الثانى باستعراض وتحليل المؤشرات الأساسية لسوق العمل السعودى ، ويناقش القسم الثالث المدخل النظرى لسوق العمل السعودى ، والذى يبدأ بتحليل خصائص العمالة الوطنية والعمالة الوافدة ، ومن ثم يطرح النموذج المقترح لسوق العمل السعودى ، ويطرح القسم الرابع تطبيقاً لعدد من سياسات التوظيف الممكنة فى سوق العمل السعودى مستخدماً فى ذلك النموذج المقترح ، وأخيراً يقدم القسم الخامس خاتمة للدراسة .

## سوق العمل السعودى: مؤشرات عامة :

تعتبر معدلات النمو السكانية للمملكة العربية السعودية مرتفعة وذلك مقارنة بمعدلات النمو السكانية العالمية ؛ فقد بلغ حجم سكان المملكة العربية السعودية لعام ١٩٩٨م (٢٠,٧) مليون نسمة بمعدل نمو قدره (٣,٣) فى المائة . وتراوح معدل النمو السكانى للمملكة حول هذا المعدل خلال معظم سنوات العقدين الماضيين .

ومع هذا الارتفاع النسبى فى معدلات النمو السكانى للمملكة ، نجد أن السكان يتركزون فى الفئات العمرية الصغيرة ، إذ إن أعمار (٤,٤٣) فى المائة من السكان أقل من (٢٠) سنة ، فى حين أن أعمار (٨٢) فى المائة من هؤلاء أقل من (١٥) سنة ، وذلك خلال العام ١٩٩٨م . (\*) إن ارتفاع معدلات النمو السكانية وتركز سكان المملكة فى

(\*) مصدر بيانات السكان والتركيبية السكانية للمملكة العربية السعودية هو: الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية ، النشرة الاقتصادية ، العدد ١٤ ، ١٩٩٩م .

الفئات العمرية الصغيرة يزيد من أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل ، الأمر الذي يضاعف من العبء الملقى على كاهل الدولة والقطاع الأهلي والمتمثل في ضرورة إيجاد فرص وظيفية جديدة و/أو عمل التدابير اللازمة لإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة .

ويوضح الجدول رقم (١) توزيع القوى العاملة المدنية ومعدلات نموها في المملكة العربية السعودية حسب النوع وذلك خلال الفترة ١٩٨٥-١٩٩٧ م .

### الجدول رقم (١) القوى العاملة المدنية في المملكة العربية السعودية حسب النوع (١٩٨٥ - ١٩٩٧م)

السنة		وطنية	وافدة	الإجمالي
١٩٨٥	%	٤٠	٦٠	١٠٠
١٩٩٠	%	٣٣	٦٧	١٠٠
١٩٩٥	%	٤٠	٦٠	١٠٠
١٩٩٦	%	٤٠	٦٠	١٠٠
	نمو	٤,٠	٣,٨	٣,٩
١٩٩٧	%	٤١	٥٩	١٠٠
	نمو	٥,٧	٠,٢ -	٢,١

**ملاحظة :** تم حساب بيانات عامي ١٩٨٥ و ١٩٩٠ من تقديرات خطتي التنمية الرابعة والخامسة .  
المصدر : وزارة التخطيط ، خطة التنمية الرابعة (١٩٨٥-١٩٩٠) ، ١٩٨٥ ، وخطة التنمية الخامسة (١٩٩٥-١٩٨٥) ، ١٩٩٠ ، ومصلحة الإحصاءات العامة ، بيانات متفرقة .

تشير بيانات الجدول رقم (١) إلى سيطرة العمالة الوافدة على القوى العاملة المدنية من حيث الحجم ، حيث تشكل نسبتها ما يقارب (٦٠) في المائة لجميع سنوات الفترة ما عدا ١٩٩٠ م . ويعود انخفاض حجم العمالة الوطنية نسبةً إلى إجمالي العمالة في المملكة إلى عاملين رئيسيين هما: تردد القطاع الأهلي في توظيف فئات عديدة من العمالة

الوطنية ؛ وذلك لانخفاض إنتاجيتها نسبياً (\*) ، وانخفاض مشاركة العمالة الوطنية ، إذ بلغت معدلات مشاركة العمالة الوطنية نسبةً إلى السكان في سن العمل ما يقارب (٣٣) في المائة خلال عام ١٩٨٥م وما يقارب (٣٠) في المائة خلال العامين ١٩٩٠ و ١٩٩٥م ، وتراوحت معدلات مشاركة الإناث السعوديات خلال تلك الأعوام ما بين (٥,١ و ٥,٥) في المائة ، وذلك حسب تقديرات خطط التنمية الرابعة والخامسة والسادسة للمملكة .

وتوضح البيانات المتاحة عن نمو العمالة الوطنية والعمالة الوافدة (في الجدول رقم ١) ارتفاع معدلات التوظيف للعمالة الوطنية خلال العامين ١٩٩٦ و ١٩٩٧م وانخفاضها بالنسبة للعمالة الوافدة خلال العام ١٩٩٧ ، بل كان معدل نمو التوظيف للعمالة الوافدة خلال هذا العام سالباً (-٠,٢ في المائة) . إن لهذا الاتجاه في معدلات النمو مدلولات نحو مسألة توظيف الوظائف في المملكة ، الأمر الذي سيتم التطرق إليه لاحقاً .

ويوضح الجدول رقم (٢) توزيع إجمالي القوى العاملة في المملكة بين القطاعين الأهلي والحكومي حسب نوعية العمالة : عمالة وطنية و عمالة وافدة .

### الجدول رقم (٢) القوى العاملة

في المملكة حسب القطاع (نسبة مئوية) (١٩٨٥-١٩٩٧م)

السنة	القطاع الأهلي		القطاع الحكومي		إجمالي القطاع الأهلي	إجمالي القطاع الحكومي	إجمالي القوى العاملة
	وافدة	وطنية	وافدة	وطنية			
١٩٨٥	-	-	-	-	٨٨,٠	١٢,٠	٪١٠٠
١٩٩٠	-	-	-	-	٨٩,٩	١٠,٢	٪١٠٠
١٩٩٥	٥٨,٤	٣١,٩	٢,٠	٧,٧	٩٠,٣	٩,٧	٪١٠٠
١٩٩٦	٥٨,٧	٣١,٨	١,٧	٧,٨	٩٠,٥	٩,٥	٪١٠٠
	نمو	٣,٧	١٤,٨-	٥,٥	٤,٢	١,٢	٪٣,٩
١٩٩٧	٥٧,٦	٣٢,٦	١,٤	٨,٤	٩٠,٢	٩,٨	٪١٠٠
	نمو	٤,٤	١٢,٥-	١٠,٧	١,٦	٦,٥	٪٢,١

المصدر : وزارة التخطيط ، خطة التنمية الرابعة (١٩٨٥-١٩٩٠) ، ١٩٨٥ ، وخطة التنمية الخامسة (١٩٩٠-١٩٩٥) ، ١٩٩٠ ، وخطة التنمية السادسة (١٩٩٥-٢٠٠٠) ، ١٩٩٥ ، ومصالحة الإحصاءات العامة ، بيانات متفرقة .

(\*) تعزو كثير من الدراسات الميدانية انخفاض إنتاجية العمالة الوطنية النسبي إلى الانخفاض المهاري وإلى سلوكيات العامل السعودي غير الموازية تجاه العمل ، ومنها الانقطاع عن العمل والغياب المتكرر بدون عذر ، وانخفاض مستوى الصلة مع الرؤساء ، وغير ذلك .

تقود البيانات الواردة في الجدول إلى استنتاج ما يلي :

- ١ - يعتبر القطاع الأهلي الموظف الرئيس للقوى العاملة ، العمالة الوطنية والعمالة الوافدة ، في المملكة .
- ٢ - تشكل العمالة الوافدة معظم القوى العاملة في القطاع الأهلي .
- ٣ - تشكل العمالة الوطنية معظم القوى العاملة في القطاع الحكومي .
- ٤ - ارتفاع معدلات نمو توظيف العمالة الوطنية وانخفاض معدلات نمو توظيف العمالة الوافدة في القطاع الأهلي خلال العام ١٩٩٧ م .
- ٥ - ارتفاع معدلات نمو توظيف العمالة الوطنية وانخفاض معدلات نمو توظيف العمالة الوافدة في القطاع الحكومي خلال العامين ١٩٩٦ و ١٩٩٧ م .

يشير ارتفاع معدلات نمو توظيف العمالة الوطنية وانخفاض معدلات نمو توظيف العمالة الوافدة إلى اتجاه كل من القطاعين الحكومي والأهلي نحو توظيف المواطنين الداخلين الجدد إلى سوق العمل . وفي حين أنه يمكن القول إن توظيف المواطنين الداخلين الجدد إلى سوق العمل في القطاع الحكومي كان موزعاً بين وظائف مستحدثة ووظائف كانت مشغولة من قبل عمالة وافدة ، أي من خلال إحلال عمالة وطنية محل عمالة وافدة ، حيث نجد أنه لا يمكن استنتاج ذلك بالنسبة للقطاع الأهلي ، فقد كان معدل نمو العمالة الوافدة في هذا القطاع موجباً خلال العامين ١٩٩٦ و ١٩٩٧ م .

وعلى الرغم من تنامي توجه القطاعين الحكومي والأهلي نحو توظيف العمالة الوطنية ، إلا أن مؤشرات عديدة عن سوق العمل السعودي تدل على عدم استيعاب هذين القطاعين للمواطنين الداخلين حديثاً إلى سوق العمل ؛ إذ تقدر خطة التنمية الرابعة عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل خلال فترة الخطة ١٩٨٥-١٩٩٠ بـ (٢, ٤٩٤) ألف مواطن ومواطنة ، بينما تقدر عدد الفرص الوظيفية المتاحة (بدون فرص الاستبدال) بـ (١٠٦) آلاف وظيفة ، وتقدر خطة التنمية الخامسة عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل خلال فترة الخطة ١٩٩٠-١٩٩٥ بـ (٤٨, ٥١٧) ألف مواطن ومواطنة ، بينما يبلغ عدد الوظائف المتاحة خلال الفترة نفسها (٤, ٣٥٤) ألف وظيفة ، وتقدر أيضاً خطة التنمية السادسة عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل خلال فترة الخطة بـ (٩, ٦٥٩) ألف مواطن ومواطنة ، في حين يصل عدد الوظائف المتاحة خلال

الفترة نفسها حوالى (٤, ٣٤٠) ألف وظيفة . ويؤكد صحة مدلولات هذه التقديرات ارتفاع معدلات النمو السكانية للمملكة وتركز نسبة عالية من السكان فى فئات الأعمار الصغيرة ، أقل من ٢٠ سنة ، وذلك كما تم توضيحه آنفاً .

إن تزايد أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل يشكل ضغوطاً اقتصادية واجتماعية كبيرة على القطاعين الحكومى والأهلى ، وتتجه هذه الضغوط نحو ضرورة تبني سياسات مواتية لتكثيف عمليات إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وتفعيل القائم منها فى القطاع الأهلى ، (وذلك لكون هذا القطاع هو الملاذ الأخير لتوظيف العمالة الوطنية الداخلة حديثاً إلى سوق العمل) ، وأن تكون هذه السياسات قائمة على أسس علمية وتسعى لتحقيق الهدف المنشود بأقل الخسائر الممكنة .

### مدخل نظرى لسوق العمل السعودى :

ركزت الدراسات والتقارير الحديثة حول سوق العمل السعودى على وصف السوق وشرح أسباب بروز واستمرار مشكلة البطالة بين الشباب السعودى ، وخاصة الداخلين الجدد إلى سوق العمل . وقد نهجت معظم هذه الدراسات والتقارير أسلوب الاستقصاء الميدانى لمعرفة بواعث تردد أرباب العمل فى توظيف العمالة الوطنية ولتفسير ضعف قدرة العامل المواطن على تسويق خدمته فى سوق العمل . ومن الأمثلة على ذلك دراسة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٩٩١) حول سبل زيادة التوظيف فى القطاع الخاص السعودى ، ودراسة مجلس القوى العاملة السعودى - الأمانة العامة (١٩٩٥) التى استهدفت تحديد مسببات تدنى إسهام العمالة الوطنية السعودية وسبل توظيفها وإمكانات ترشيد استقدام العمالة الوافدة ، ودراسة الغيث والمعشوق (١٩٩٦) التى استهدفت معرفة الأسباب خلف تدنى نسبة توظيف العمالة المواطنة فى القطاع الأهلى السعودى والتعرف على مداخل حول المشكلة .

وبينما تستمر كثير من الدراسات على هذا النهج فى دراسة إمكانات معالجة البطالة وسبل إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة فى سوق العمل السعودى - توجد دراسات قليلة تدرس الموضوع انطلاقاً من أن هناك سوق عمل كلى واحد يتسم بخصائص معينة ، تتفق - إلى حد كبير - مع فروض النظرية الأرثوذكسية (التقليدية)

للعمل . (وتتمثل فروض النظرية ، فى حالة المنافسة الكاملة فى كل من سوق السلع والخدمات وسوق العمل ، ووجود عدد كبير من البائعين الموظفين للعمالة ، والعاملين نوى المهارات المتجانسة الذين يعرضون خدمة العمل بصورة مستقلة ، وعدم قدرة البائعين والعاملين فى التأثير على الأجور ، ووجود حرية تامة فى تنقل العاملين والحصول على المعلومات بدون تكلفة ، والسوق يعمل فى الأجل القصير.) ومن هذه الدراسات التى تنطلق من هذا النهج ، دراسة الجهنى (١٩٩٦) التى تبحث فى مدى قدرة سياستى التدريب والأجور على إمكانية إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة .

إن النظرية الأرتوذكسية للعمل ، بمنطلقاتها وفرضياتها المعروفة ، غير قادرة على تفسير عدد من الظواهر الاقتصادية مثل : وجود بطالة إجبارية ، واختلاف الأجور بين الفئات العمالية المختلفة ، وذلك بافتراض وجود سوق عمل كلى واحد يمثل سوق العمل السعودى (bin-obaid, 1997) ؛ لذا يتطلب استخدام النظرية الأرتوذكسية أو غيرها من نظريات العمل الأخرى ، تحديد خصائص الفئات العمالية المختلفة فى هذا السوق أولاً ، ومن ثم اختيار الملائم من هذه النظريات لشرح وتفسير الظواهر الاقتصادية فى سوق العمل السعودى .

#### **خصائص العمالة الوطنية والعمالة الوافدة فى سوق العمل السعودى :**

يتضح من المراجعة السابقة للمؤشرات العامة لسوق العمل السعودى أن هذا السوق يتكون من فئتين رئيسيتين هما: القوى العاملة الوطنية والقوى العاملة الوافدة . وتتسم كل فئة منهما بخصائص مختلفة عن الأخرى ، ونظراً لما لهذا الاختلاف بينهما من حيث الخصائص والسمات من مدلولات على المستويين النظرى والتطبيقي ؛ فسيتم إبراز أهم أوجه الاختلاف من خلال عدد من المحاور ، وذلك على النحو التالى :

#### **١ - معدلات الإنتاجية :**

تتفق دراسات عديدة ، تنهج أسلوب الاستقصاء الميدانى ، على أن إنتاجية العامل للمواطن - أى الإنتاج المتوسط للعامل - أقل من إنتاجية العامل الوافد . ويعود ذلك إلى أسباب عديدة منها: انخفاض المستوى المهارى ، وخاصة للداخلين حديثاً إلى سوق

العمل ، وتردى مستوى سلوكيات العمل ، ومن ذلك كثرة غياب المواطن وانقطاعه عن العمل بعذر وبدون عذر ، وضعف مستوى علاقته مع صاحب العمل . إن تردى مستوى السلوكيات يولد تأثيراً سلبياً بين العامل وصاحب العمل ، الأمر الذى يجعل صاحب العمل لا يتجه نحو تكوين علاقة طويلة المدى مع العامل المواطن .

## ٢ - درجة المنافسة :

تنخفض درجة المنافسة بشكل ملحوظ بين العاملين المواطنين مقارنة بدرجتها بين العاملين الوافدين ؛ إذ يوجد عدد محدود من العمالة الوطنية فى سوق العمل السعودى مقابل عدد كبير من العمالة الوافدة المتاحة لهذا السوق . ومن مؤشرات هذا الاختلاف انخفاض مرونة الأجور للعمالة الوطنية ، بل وربما جمودها فى الاتجاه السفلى ؛ وذلك نظراً لأن الأجور تتحدد فى القطاع الحكومى - الذى يعتبر مُوظِّفًا رئيساً للعمالة الوطنية - من خلال الأنظمة والمؤسسات الحكومية . وفى المقابل ترتفع مرونة الأجور ، فى كلا الاتجاهين ، ارتفاعاً وانخفاضاً ، بالنسبة للعمالة الوافدة .

وينعكس الاختلاف فى درجة المنافسة على فعالية توزيع العمالة على الاستخدامات المختلفة لهاتين الفئتين فى سوق العمل السعودى ؛ ففى حين يتضح أن التوزيع غير فعّال وهناك قيمة مهدرة للمجتمع بالنسبة لاستخدامات العمالة الوطنية ؛ لعدم مرونة الأجور فى الاتجاه السفلى - نعتقد بأن هناك فعالية فى توزيع العمالة الوافدة ، فالأجور لهذه الفئة تتحدد بناءً على مستوى الإنتاج الحدى للعمالة ، أى بفعل قوى السوق .

ومن جانب آخر نجد أن المنافسة بين أفراد هاتين الفئتين ، العمالة الوطنية والعمالة الوافدة ، فى الحصول على عمل فى سوق العمل السعودى تكاد تكون معدومة . فعلى عكس الدول الأخرى ، لا يوجد تخوف لدى العمالة الوطنية من تزايد حجم العمالة الوافدة ، فهى لا تزاحمهم فى معظم أعمالهم المحببة إليهم ولا تؤدى إلى تخفيض مستويات أجورهم ؛ إذ إن المواطنين يتجهون فى الغالب إلى الوظائف الحكومية وإلى وظائف القطاع الأهلى ذات الصبغة المكتبية ، بل إن المواطنين السعوديين - كما هو الحال لدى بقية الدول الخليجية - ونتيجة لارتفاع مستويات دخولهم نسبياً - يلجئون إلى الاستعانة بالعمالة الوافدة لأغراض الاستهلاك وتعظيم المنفعة الذاتية بالمفهوم الاقتصادى لها (القدسى ، ١٩٩٨) .



### ٣ - إمكانية الانتقال :

تنخفض إمكانية انتقال العمالة الوطنية من وظائف القطاع الحكومي إلى وظائف القطاع الأهلي وبين وظائف الصناعات المختلفة والوظائف في المواقع المختلفة من المملكة ، ويعود ذلك - بشكل رئيس - إلى التركيبة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية للمجتمع السعودي ، ومن ذلك الامتداد الأسرى للعائلة السعودية والارتباط النفسى للمواطن مع أفراد الأسرة ، إضافة إلى التكافل الأسرى وارتفاع الدخل من خارج سوق العمل . وفى المقابل ترتفع إمكانية انتقال العامل الوافد بين الوظائف المختلفة وفى المواقع الجغرافية المختلفة . ويمكن السبب الرئيس خلف ذلك فى كون العامل الوافد متغرباً أصلاً عن مجتمعه ، فلا يعنيه بشكل كبير أن يعمل فى وظيفة دون أخرى أو فى موقع دون آخر ، فالمحدد الرئيس لقبوله الانتقال هو الأجر والمدفوعات العينية المرتبطة بالوظيفة . وتزداد إمكانية التنقل بين الوظائف المختلفة للعامل الوافد كلما كانت إمكاناته مهارية منخفضة .

### ٤ - مستويات الأجر والمزايا العينية :

تصل أجور المواطنين لمستويات مرتفعة مقارنة بأجور العمالة الوافدة . وتفيد دراسة حول سبل توظيف السعوديين تم عرض نتائجها فى الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، ١٩٩٧م ، من خلال نتائج استبانات وزعت على (١٠٠٣) مسئولين فى مؤسسات القطاع الأهلي ، أن أجور الجامعيين من العمالة الوافدة تبلغ (٦٢) فى المائة ، وأجور حملة الشهادة الثانوية من العمالة الوافدة تصل إلى (٥٦) فى المائة ، وأجور من يحملون مؤهلات أقل من الشهادة الثانوية (٥٠) فى المائة ، وذلك نسبةً إلى أجور العمالة الوطنية فى القطاع نفسه . وعند مقارنة أجور العمالة فى القطاع الحكومى ، الذى تشكل العمالة الوطنية فيه (٨٥) فى المائة من إجمالى عمالة القطاع خلال عام ١٩٩٧م ، مع أجور عمالة القطاع الأهلي ، الذى تشكل فيه العمالة الوافدة (٦٤) فى المائة من إجمالى عمالة القطاع خلال العام نفسه - يتضح وجود فارق كبير فى مستويات الأجر بين القطاعين ، إذ يبلغ متوسط الأجر لعمالة القطاع الحكومى ما يقارب (٢٦,٥) ألف دولار سنوياً ، بينما يبلغ متوسط الأجر لعمالة القطاع الأهلي ما

يقارب (٦) آلاف دولار سنوياً وذلك خلال الفترة ١٩٩٠-١٩٩٦ م (\*) . وتؤكد خطة التنمية الخامسة (١٩٩٠-١٩٩٥) بأن هناك فجوة بين أجور كل من القطاع الحكومي والقطاع الأهلي ، والذي يعتبر عائقاً رئيساً أمام توظيف السعوديين في القطاع الأهلي ، وخاصة بالنسبة للعمالة غير الماهرة . إن اختلاف الأجور والمزايا الأخرى بين وظائف القطاعين الحكومي والأهلي حدت بكثير من الداخلين الجدد إلى سوق العمل السعودي إلى تفضيل الانتظار بدون عمل أملاً في الحصول على وظيفة حكومية - أو على الأقل - في الحصول على وظيفة في القطاع الأهلي مقارنة من حيث مستوى الأجور والمزايا لتلك المتصلة بالوظيفة الحكومية .

وقد أدى هذا الاختلاف في السمات والخصائص بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة إلى تجزؤ (Segmentation) سوق العمل السعودي إلى : سوق عمل للعمالة الوطنية وسوق آخر للعمالة الوافدة ، لكل سوق سماته المميزة : لذا عُتبت هذه الدراسة بايجاد أساس نظري يراعى الاختلاف في الخصائص بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة ، ويتبني وجود هذه الثنائية في سوق العمل السعودي . إلا أنه نظراً لكون القطاع الأهلي هو الموظف الرئيس للعمالة الوطنية والعمالة الوافدة في المجتمع السعودي ، والملاذ الأخير لتوظيف العمالة الوطنية ، والملجأ لتخفيف مشكلة البطالة القائمة بين الشباب السعودي ، ونظراً لانخفاض إمكانات إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في القطاع الحكومي : فسيقتصر التأسيس النظري لسوق العمل السعودي في هذه الدراسة على القطاع الأهلي .

## نموذج سوق العمل السعودي :

أخذاً بثنائية سوق العمل السعودي ، على النحو الذي أوضحته آنفاً ، سيتم أولاً بناء نموذج لسوق العمالة الوطنية ، ومن ثم بناء نموذج لسوق العمالة الوافدة .

(\*) تم تقدير متوسطات الأجور للعمالة الوطنية باستخدام مصروفات الدولة على الأجور والمرتبات ، في حين استخدمت المدفوعات للعمالة في القطاع الأهلي لتقدير متوسط أجور عمالة القطاع الأهلي ، وقد استعنت في ذلك بالكتاب الإحصائي السنوي للمملكة العربية السعودية ، عدة أعداد ، وبتقرير المجموعة الإحصائية لمنطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، العدين السابع عشر والثامن عشر .

## أولاً : سوق العمالة الوطنية :

**جدول الطلب من العمالة الوطنية :** بشكل عام إن الطلب من العمل طلب مشتق من الطلب من السلعة أو الخدمة التي يساعد على إنتاجها أو تقديمها . وبالتالي فإن قوة الطلب من العمل لإنتاج سلعة أو تقديم خدمة معينة يعتمد على القيمة السوقية للسلعة أو الخدمة (سعر السلعة) والقدرة الإنتاجية للعمالة المنتجة لهذه السلعة أو الخدمة ؛ فارتفاع القيمة السوقية للسلعة أو الخدمة و/أو ارتفاع إنتاجية العمالة يؤدي إلى ارتفاع الطلب من العمالة المنتجة للسلعة أو الخدمة المقدمة للخدمة .

ويمثل الإيراد الحدي لإنتاجية العمالة (Marginal Revenue of Productivity) ، والذي يساوي الإنتاجية الحدية للعمالة مضروباً في الإيراد الحدي للسلعة أو الخدمة (أو السعر في حالة المنافسة الكاملة) ، جدول الطلب من العمل لسلعة أو خدمة معينة . فالمنشأة تستمر في توظيف العمالة ما دام الإيراد الحدي لإنتاجية العمالة أعلى من التكاليف الحدية للعمالة (Marginal Wage Cost) (أو الأجر في حالة المنافسة الكاملة في سوق العمل) . وحيث إن الإنتاجية الحدية للعمالة تتناقص مع زيادة عدد العمالة الموظفة ؛ فإن منحنى الطلب من العمالة لإنتاج سلعة أو خدمة معينة يعبر عن علاقة عكسية بين الكمية المطلوبة من العمالة ومستوى الأجر . ويمكن التعبير عن ذلك رياضياً على النحو التالي

$$(١) \quad Q_L = f\left(\frac{W}{P}\right), \quad f' < 0$$

وبالتسليم بتجانس وحدات عناصر الإنتاج ومن بينها وحدات العمالة الموظفة في منشآت القطاع الأهلي ؛ فإن دالة الطلب من العمل للعمالة الوطنية السعودية تشابه دالة الطلب التقليدية المذكورة آنفاً .

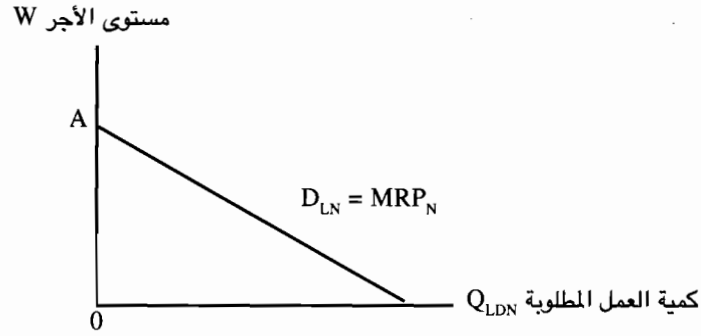
إن انخفاض الإنتاجية الحدية للعمالة الوطنية للأسباب الموضحة في الجزء السابق ، يعبر عن انخفاض الطلب منها من قبل منشآت القطاع الأهلي ، وينعكس ذلك رياضياً بانخفاض قيمة القاطع لدالة الطلب . أما درجة انحدار المنحنى التي تحدد مقدار المرونة الأجرية للطلب من العمالة الوطنية السعودية فيصعب قياسها ؛ وذلك لعدم توفر

(\*) تعبر  $f' < 0$  عن قانون تناقص الغلة .

معلومات عن متغيرات الدالة لسلسلة زمنية كافية . إلا أنه نتيجة لانخفاض إنتاجية العامل المواطن وضعف علاقته برؤسائه وعدم حماية الأنظمة له ضد التسريح من العمل عند انخفاض الطلب من منتجات المنشأة ؛ فيمكن التسليم بأن الطلب من العمالة الوطنية طلب مرّن ، وبالتالي فإن جدول الطلب من العمالة الوطنية السعودية يأخذ الشكل التالي :

### الشكل رقم (1)

#### منحنى الطلب من العمل للعمالة الوطنية في القطاع الأهلي



**جدول عرض العمل من العمالة الوطنية :** تفترض النظرية الأرتوذكسية أن عرض العمل الفردي دالة في الأجر الحقيقية ، وتعتبر هذه الدالة عن علاقة طردية عندما يكون "أثر الإحلال" أكبر من "أثر الدخل" وتعتبر عن علاقة عكسية في حال سيطرة "أثر الدخل" ورياضياً يمكن تصوير الدالة بالشكل التالي :

$$(2) \quad S_L = g \left( \frac{W}{P} \right) , \quad g' < 0$$

وعلى مستوى السوق ، يعبر عرض العمل عن علاقة طردية بين مستوى الأجر وكمية العمل المعروضة ؛ لأن ارتفاع الأجر يؤدي إلى دخول أفراد جدد إلى سوق العمل ، ويؤدي أيضاً ببعض الأفراد العاملين إلى عرض عدد أكبر من ساعات العمل (Chick, 1984) .

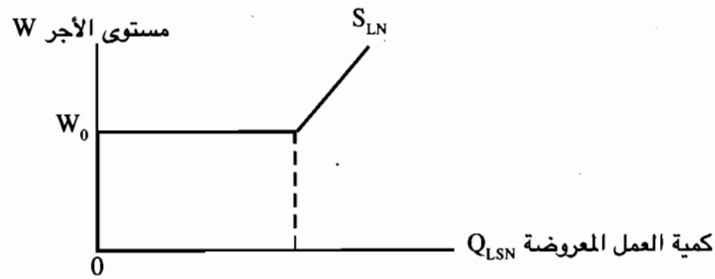
إلا أن عرض العمل من العمالة الوطنية السعودية لا يعبر عن هذه العلاقة في الأجل القصير ، وذلك لأسباب ثلاثة : الأول ، جمود أجور العمالة الوطنية في الاتجاه السفلى - كما وضحت آنفاً ؛ والثاني ، وجود بطالة بين الشباب الداخلين الجدد إلى

سوق العمل ، وذلك حسب تقديرات خطط التنمية ، والثالث ، وجود ما يسمى "بالوهم النقدي" بين العمالة الوطنية ، حيث إن العمالة لن تخفض عدد ساعات العمل المعروضة نتيجة لارتفاع الأسعار فقط .

ومع التسليم بهذه الأسباب فإن منحنى عرض العمل من العمالة الوطنية أفقى ، يبدأ من مستوى الأجر الجامد وحتى توظيف العمالة الراغبة فى العمل عند هذا المستوى من الأجر ، بعد ذلك يبدأ منحنى العرض بالاتجاه إلى أعلى معبراً عن العلاقة الطردية المعتادة . (انظر الشكل رقم ٢)

### الشكل رقم (٢)

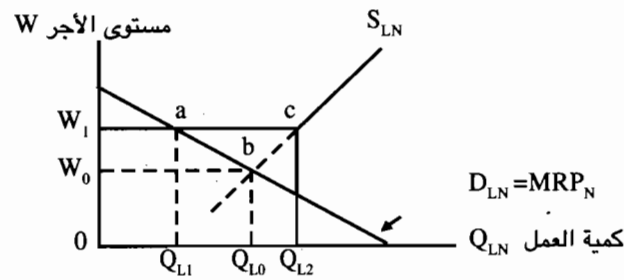
#### منحنى عرض العمل من العمالة الوطنية فى القطاع الأهلى



وبالجمع بين جدولى الطلب والعرض للعمالة الوطنية فى القطاع الأهلى السعودى ، نحصل على الشكل التالى :

### الشكل رقم (٣)

#### سوق العمل للعمالة الوطنية فى القطاع الأهلى



من الشكل رقم (٣) يتضح أن المنحنى  $W_1 acS_{LN}$  هو منحنى عرض العمل من العمالة الوطنية عند جمود الأجور في الاتجاه السفلى ، وأن المنحنى  $bcS_{LN}$  هو منحنى عرض العمل من العمالة الوطنية في حالة كون الأجور مرنة ، وأن  $QL_2$  هو حجم العمالة الوطنية الراغبة في التوظيف عند مستوى الأجر الجامد  $W_1$  .

وعند التسليم بأن الأجر الجامد أكبر من الأجر المرن التوازني للعمالة الوطنية  $W_1 > W_0$  ، فإن قوى السوق تعكس أن حجم البطالة بين العمالة الوطنية يساوي  $Q_{L1} Q_{L2}$  (عند الأجر الجامد  $W_1$ ) ، بينما لو كان الأجر مرناً ومنحنى عرض العمل من العمالة الوطنية متجهاً إلى أعلى فإنه لا توجد بطالة إجبارية (عند الأجر التوازني  $W_0$ ) . إن جمود الأجر في الاتجاه السفلى للعمالة الوطنية يُبقى مستويات البطالة مرتفعة بين العمالة الوطنية ( $Q_{L1} Q_{L2}$ ) ، كما أن استمرار انخفاض الإنتاجية للعمالة الوطنية (وانزحاف منحنى الطلب من العمل إلى اليسار من جراء ذلك) يساعد على بقاء معدلات البطالة مرتفعة في هذه الحالة .

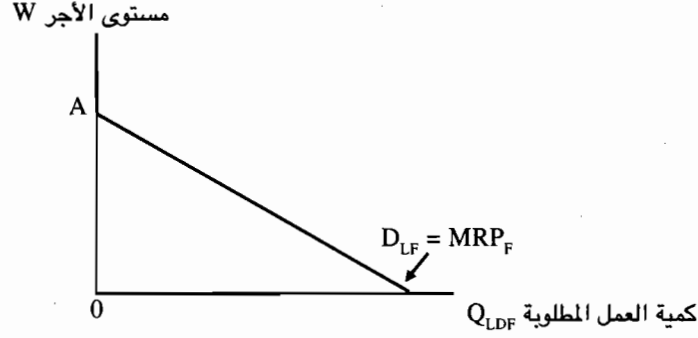
### ثانياً : سوق العمالة الوافدة :

**جدول الطلب من العمل للعمالة الوافدة :** بفرض تجانس وحدات عناصر الإنتاج ، ومن بينها وحدات العمالة الوافدة في منشآت القطاع الأهلي ، فإن دالة الطلب من العمل للعمالة الوافدة تشابه دالة الطلب من العمل التقليدية ، وذلك من حيث الاشتقاق ونوعية العلاقة بين مستويات الأجور وكمية العمل المطلوبة . وبهذا فإن دالة الطلب من العمل للعمالة الوافدة تتفق مع دالة الطلب من العمل للعمالة الوطنية فيما عدا : (١) أن جدول الطلب من العمل للعمالة الوافدة يقع إلى اليمين من جدول الطلب من العمل للعمالة الوطنية ؛ وذلك بسبب ارتفاع إنتاجية العمالة الوافدة - في المتوسط - مقارنة بإنتاجية العمالة الوطنية ، كما تم شرحه آنفاً؛ إذ ترتفع قيمة القاطع في دالة الطلب من العمل للعمالة الوافدة ، و (٢) انخفاض مرونة الطلب الأجرية للعمالة الوافدة مقارنة بالمرونة الأجرية للعمالة الوطنية؛ وذلك لارتفاع إنتاجية العمالة الوافدة ولسهولة انتقالها من وظيفة إلى أخرى ومن موقع إلى آخر ، إضافة إلى عوامل أخرى تمت مناقشتها آنفاً ، وبهذا فإن ميل منحنى الطلب من العمل للعمالة الوافدة أكبر منه بالنسبة لمنحنى

الطلب من العمل للعمالة المواطنة . وبالتسليم بـ (١) و (٢) ، فإن جدول الطلب من العمل للعمالة الوافدة يأخذ الشكل التالي :

### الشكل رقم (٤)

#### منحنى الطلب من العمل للعمالة الوافدة في القطاع الأهلي

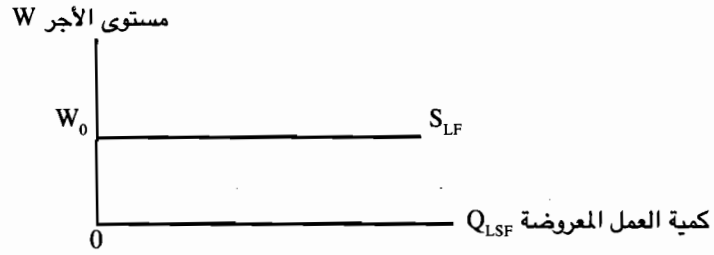


**جدول عرض العمل من العمالة الوافدة :** يختلف منحنى عرض العمل من العمالة الوافدة عن ذلك بالنسبة للعمالة الوطنية ، إذ يأخذ منحنى عرض العمل من العمالة الوافدة شكلاً أفقياً يبدأ من الأجر التوازني الذي يتحدد بفعل قوى السوق . ويرجع ذلك إلى الأسباب التالية : (١) أن مرونة عرض العمل من العمالة الوافدة عالية جداً وقد تصل إلى ما لا نهاية؛ وذلك نظراً لانخفاض الكمية المطلوبة منها مقارنة بحجمها وتعدد مصادرها ، و(٢) أن أجور العمالة الوافدة مرنة في كلا الاتجاهين ؛ وذلك نظراً لكبر حجم العمالة الوافدة الممكن استقدامها ولتعدد مصادرها ، و(٣) لا توجد بطالة بين الوافدين المقيمين في المملكة (فالأنظمة لا تسمح باستقدام العاملين الذين ليس لديهم أعمال محددة) . وفي هذا الشأن يؤكد الجهني (١٩٩٦) "إن عرض العمالة بالنسبة لهذا القطاع (القطاع الأهلي) يعتبر ذا مرونة عالية جداً قد تصل إلى ما لا نهاية ، أي أن صاحب المنشأة يستطيع أن يوظف أي عدد من العمال بمعدل أجور ثابت تقريباً" (ص ٥٦٠) ، ويذكر ابن عبيد (١٩٩٧) أن معدلات الهجرة الخارجية إلى مدينة الرياض عالية على الرغم من أن متوسط الأجور للعمالة الوافدة لم يرتفع خلال الخمس عشرة سنة الماضية ، ويذكر أيضاً أن "مستوى الأجور للعمالة الأجنبية في مدينة الرياض (وبقية مدن المملكة) يعتبر عالياً نسبياً بالنسبة للأجور المدفوعة في كثير من الدول التي

"تصدّر" العمالة إلى المملكة ، وبالتالي فإنه من الممكن استنتاج أن المرونة الأجرية لعرض العمل لمدينة الرياض عالية جداً (إن لم تكن لا نهائية المرونة) (ص ٣٩٩) ويبين القدسي (١٩٩٨) أن "... من أهم أسباب الصعوبات الرئيسية التي تعاني منها اقتصادات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية عدم مرونة الأجور والأسعار في وجه الهزات الخارجية" (ص ٣٣) . ومع التسليم بهذه الأسباب فإن منحني عرض العمل من العمالة الوافدة يأخذ الشكل التالي :

### الشكل رقم (٥)

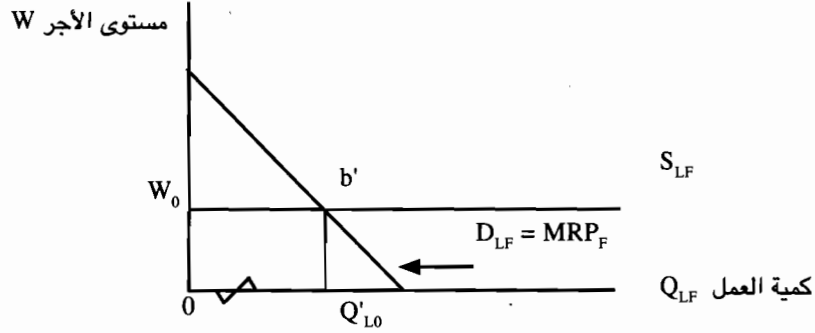
#### منحني عرض العمل من العمالة الوافدة في القطاع الأهلي



وبالجمع بين جدولي الطلب والعرض للعمالة الوافدة ؛ نحصل على سوق العمل للعمالة الوافدة في القطاع الأهلي السعودي على النحو التالي :

### الشكل رقم (٦)

#### سوق العمل للعمالة الوافدة في القطاع الأهلي





من الشكل رقم (٦) يتحدد الوضع التوازنى عند 'b' ، ويكون الأجر التوازنى للعمالة الوافدة  $W_0$  ، وكمية العمل التوازنية من العمالة الوافدة  $Q'_{L0}$  ، وعلى ضوء ذلك لا توجد بطالة بين الوافدين المقيمين (بطريقة شرعية) فى المملكة .

### **سياسات توظيف العمالة الوطنية وتطبيقات على النموذج :**

ناقشت الأدبيات - كما ذكرت آنفًا - العديد من سياسات التوظيف التى تُعنى بإيجاد فرص وظيفية للعمالة الوطنية وإحلالها محل العمالة الوافدة فى سوق العمل السعودى . وتنوعت هذه السياسات بين سياسات ذات أثر مباشر على الطلب من العمل ، وبين سياسات تؤثر مباشرة على عرض العمل ، وأخرى تؤثر على كلا الجانبين من سوق العمل السعودى . وباستخدام البناء النظرى الذى توصلت إليه فى الجزء السابق ؛ سيتم تحليل عدد من سياسات التوظيف المختلفة وسيكون التركيز فى ذلك على السياسات قصيرة المدى .

#### **أولاً : سياسات الطلب :**

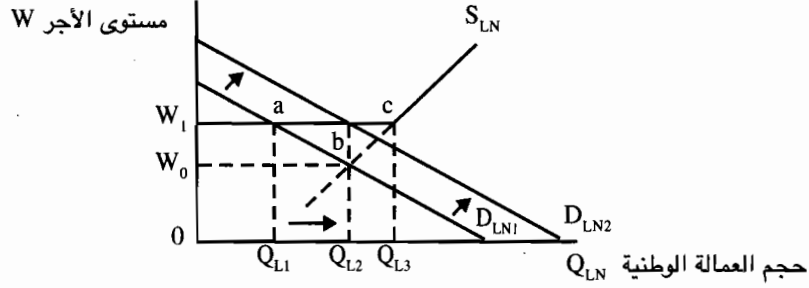
من الأمثلة على هذا النوع من السياسات سياسة رفع تكلفة العمالة الوافدة ، وسياسة المساهمة فى إعانات أجرية للعمالة الوطنية ، وكلاهما تُعنيان - فى الغالب- بإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة . وفيما يلى توضيح لهاتين السياستين وتحديد لأثرهما على توظيف العمالة الوطنية :

#### **١- سياسة رفع تكلفة العمالة الوافدة :**

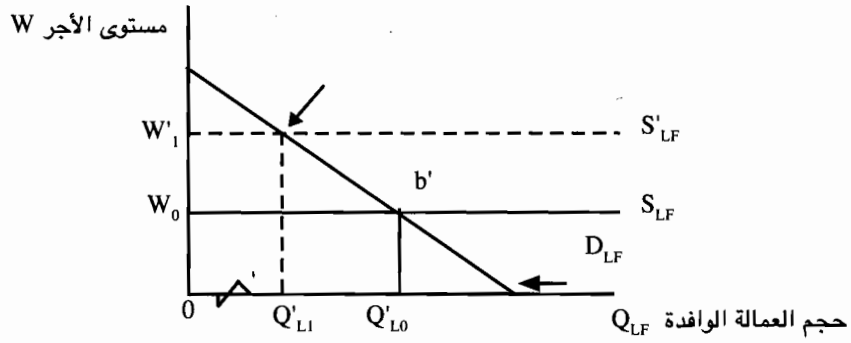
يكون رفع تكلفة العمالة الوافدة عن طريق إجرايين : أحدهما رفع رسوم الاستقدام ، والآخر فرض ضرائب مباشرة على الأجور . وبغض النظر عن كون الرسوم أو الضرائب ثابتة أو تصاعدية (حسب حجم العمالة المستقدمة) ، أو كونها تمييزية أو غير تمييزية بين أنواع المهن والصناعات المختلفة ، فإن هذين الإجرايين (أو أحدهما) سيؤديان إلى رفع متوسط أجر العامل الوافد .

الشكل رقم (٧)

سوق العمل السعودي: سياسة رفع تكلفة العمالة الوافدة  
(أ) سوق العمل للعمالة الوطنية



(ب) سوق العمل للعمالة الوافدة



يؤدي فرض رسوم على استخدام العامل الوافد بمقدار  $W_1 - W_0$  ، كما يتضح من سوق العمل للعمالة الوافدة في شكل رقم (٧) ، إلى ارتفاع متوسط الأجر للعامل الوافد إلى  $W_1$  ، وزحف منحنى العرض إلى أعلى ( $S'_{LF}$ ) ليبدأ من هذا المستوى من الأجر .

ومع افتراض بقاء الأشياء الأخرى على حالها ، يؤدي ارتفاع متوسط الأجر للعامل الوافد إلى انخفاض حجم العمالة الوافدة إلى  $Q'_{L1}$  وقيام رجال الأعمال بإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة ، ويتضح مقدار هذا الإحلال في سوق العمل للعمالة الوطنية من شكل رقم (٧) ، إذ يزحف منحنى الطلب من العمل إلى اليمين معبراً عن

زيادة حجم توظيف العمالة الوطنية إلى  $Q_{L2}$  عند مستوى الأجر الجامد  $W_1$  ، وانخفاض حجم البطالة بين المواطنين من  $Q_{L1}$   $Q_{L3}$  إلى  $Q_{L2}$   $Q_{L3}$  . وبالمثل تؤدي زيادة رسوم الاستقدام أو فرض ضريبة ثابتة على أجر العامل الوافد إلى نتيجة مشابهة .

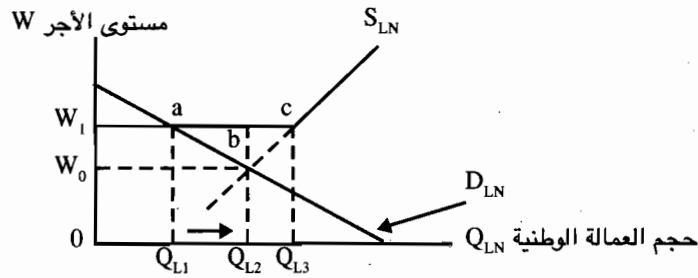
## ٢- سياسة الإعانات الأجرية :

تهدف هذه السياسة إلى تشجيع توظيف العمالة الوطنية الداخلة حديثاً إلى سوق العمل ، وذلك عن طريق تخفيض تكلفة توظيفها . وتكون الإعانات الأجرية المدفوعة من قبل الدولة لفترة محددة إلى أن يكتسب العامل المواطن خبرة ترفع إنتاجيته وتجعله منافساً للعامل الوافد . وعلى الرغم من أن هذا الإجراء يشكل عبئاً مالياً على الدولة ، إلا أنه يقلل من درجة المخاطرة لأصحاب الأعمال ويحفظ معدلات ربحيتهم قريبة من مستوياتها السابقة .

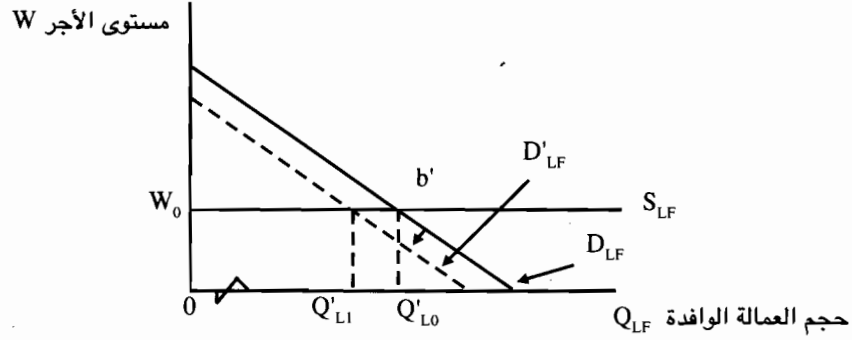
كما أن دفع الدولة لإعانة أجرية للمنشأة عند توظيف المواطن الداخل حديثاً إلى سوق العمل ؛ يؤدي إلى تخفيض الأجر الفعلي الذي تدفعه المنشأة للعامل المواطن ، ومن ثم زيادة توظيف العمالة الوطنية . وبافتراض بقاء العوامل الأخرى ثابتة ، فإن ارتفاع حجم توظيف العمالة الوطنية يقلل من حجم العمالة الوافدة في القطاع الأهلي .

### الشكل رقم (أ)

#### سوق العمل السعودي : سياسة الإعانات الأجرية (أ) سوق العمل للعمالة الوطنية



### (ب) سوق العمل للعمالة الوافدة



بافتراض أن الإعانة الأجرية المدفوعة من قبل الدولة للمنشأة عند توظيف المواطن الداخل حديثاً إلى سوق العمل تساوى الفرق بين الأجر الجامد والأجر التوازنى - أى المسافة  $W_0 - W_1$  - كما يتضح من القسم الأول فى شكل رقم (أ) ، فإن العمالة الوطنية الموظفة فى القطاع الأهلى سترتفع إلى أن تصل إلى  $Q_{L2}$  ، وعلى ذلك سيتقلص حجم البطالة بين المواطنين من  $Q_{L1}$  إلى  $Q_{L3}$  . وبافتراض ثبات العوامل الأخرى ، فإن ارتفاع حجم توظيف العمالة الوطنية ، سيقلل من الطلب على العمالة الوافدة ، وينعكس ذلك بيانياً بزحف منحنى الطلب على العمالة الوافدة ، كما يتضح من القسم الثانى شكل (أ) ، من  $D_{LF}$  إلى  $D'_{LF}$  ، وينخفض حجم العمالة الوافدة الموظفة فى القطاع الأهلى إلى  $Q'_{L1}$  .

### ثانياً : سياسات العرض :

ومن أمثلة هذه السياسات ما يلى:

- ١- سياسة تقليص الفوارق بين سياسات التوظيف فى القطاع الحكومى وسياسات التوظيف فى القطاع الأهلى : يتأتى ذلك من خلال تفعيل دور العمالة الوطنية وتقليص الوظائف الهامشية وإلغاء الوظائف الوهمية فى القطاع الحكومى ، وأيضاً من خلال الحد من السياسات غير المواتية للتوظيف فى القطاع الأهلى . إضافة إلى ذلك فإن التقريب بين أنظمة العمل فى

القطاعين الحكومي والأهلي يقلص الفروق بين مزايا وعيوب الوظائف المتشابهة في القطاعين .

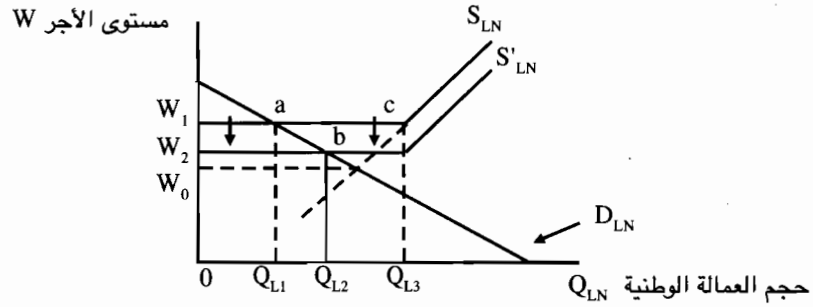
٢- سياسة رفع الوعي الاجتماعي تجاه الوظائف "الدنيا" غير المرغوب في شغلها من قبل العمالة الوطنية :

يتحقق ذلك من خلال استخدام وسائل الإعلام المختلفة لتغيير النظرة الاجتماعية "الدونية" تجاه شاغلي الوظائف "الدنيا" ، وبث روح احترام العمل أيّاً كان نوعه ، كما يتطلب الأمر تربية النشء وتنمية أفكارهم على ذلك بطرق عديدة من خلال الأسرة والمدرسة .

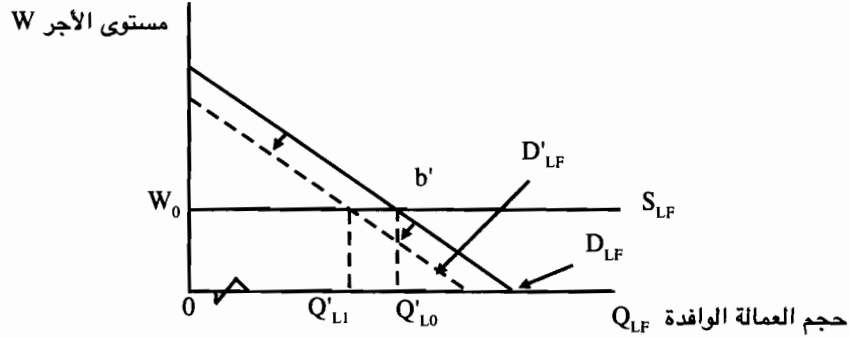
يؤدي تبني هاتين السياستين أو إحداهما إلى زيادة عرض العمالة الوطنية ويخفف من درجة جمود الأجور في القطاع الأهلي ، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة تشغيل العمالة الوطنية في هذا القطاع .

### الشكل رقم (٩)

سوق العمل السعودي : سياسة تقليص الفوارق بين سياسات القطاع الحكومي وسياسات القطاع الأهلي وسياسة رفع الوعي الاجتماعي تجاه الوظائف "الدنيا"  
(أ) سوق العمل للعمالة الوطنية



### (ب) سوق العمل للعمالة الوافدة



يتضح من شكل رقم (٩) أن تبني إحدى السياستين المذكورتين يؤدي إلى زحف منحني عرض العمل من العمالة الوطنية إلى أسفل ، ومن ثم زيادة حجم العمالة الوطنية الموظفة إلى  $Q_{L2}$  وانخفاض حجم البطالة بين المواطنين من  $Q_{L1}$  إلى  $Q_{L3}$  . وبافتراض ثبات العوامل الأخرى على حالها ، فإن ارتفاع توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي يؤدي إلى تخفيض الطلب من العمالة الوافدة في القطاع نفسه ؛ حيث يزحف منحني الطلب من العمالة الوافدة إلى اليسار وتنخفض العمالة الموظفة منهم في هذا القطاع .

### ثالثاً : سياسات العرض والطلب معاً :

من الأمثلة على هذه السياسات ما يلي :

#### ١- سياسة رفع درجة تأهيل العمالة الوطنية وفق احتياجات سوق العمل :

يرفع الاستثمار في رأس المال البشري - بأنواعه المختلفة - من درجة تأهيل العامل وقدرته على الانخراط في سوق العمل بكفاءة عالية . ويعتبر التدريب أحد أنواع الاستثمار في رأس المال البشري ، والذي تحتاج إليه العمالة الوطنية السعودية للرفع من درجة تأهيلها وقدرتها على المساهمة في السوق بفعالية ؛ وكلما كان التدريب وفق احتياجات السوق الفعلية ؛ كان التأهيل أفضل والمساهمة أعلى .

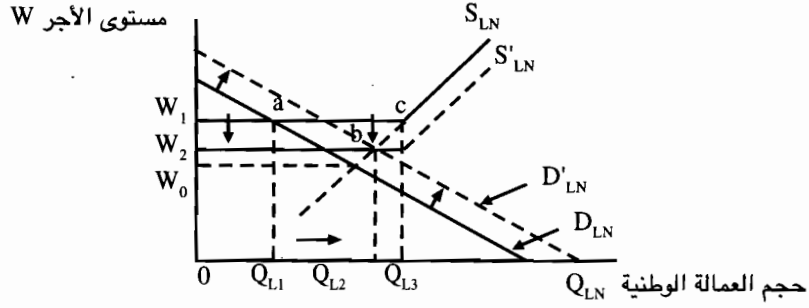
## ٢- سياسة تطوير بيانات عن طالبي وعارضى العمل :

تشمل هذه البيانات توضيحاً لأعداد الباحثين عن عمل ، وكافة المعلومات المتعلقة بهم من حيث عناوينهم وإمكانات تنقلهم بين المواقع المختلفة وخصائصهم المهنية ومؤهلاتهم العلمية وغيرها ، وتشمل أيضاً معلومات حول الوظائف المتاحة والخصائص المهنية المطلوبة لشغلها والأجور والحوافز المرتبطة بها وعناوين المنشآت التي لديها هذه الفرص وغير ذلك من معلومات دقيقة . ويجب أن تُحدَّث هذه البيانات بصورة دورية ، وأن تكون متاحة لرجال الأعمال (طالبي العمل) والباحثين عن عمل (عارضى العمل) بتكلفة منخفضة جداً .

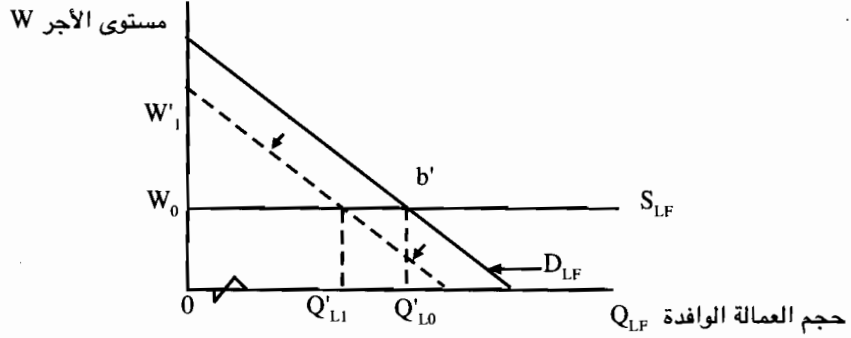
وتؤدى كل من سياسة تدريب العمالة الوطنية وسياسة تطوير البيانات والمعلومات عن طالبي العمل وعارضى العمل والحصول عليها بتكلفة منخفضة - إلى زيادة كل من العرض والطلب من العمالة الوطنية فى سوق العمل السعودى . وفيما يتعلق بعرض العمل للعمالة الوطنية ، يؤدى التدريب إلى رفع إنتاجية العامل المواطن وزيادة احتمالات مشاركته فى سوق العمل ، ويؤدى توفير المعلومات للمواطن بتكلفة منخفضة إلى تخفيض تكاليف البحث عن عمل ويزيد من احتمالات مشاركته إذا كان خارج سوق العمل ، ويقلل من احتمالات انسحابه إذا كان داخل سوق العمل . وفيما يتعلق بالطلب من العمل للعمالة الوطنية ، يؤدى التدريب إلى زيادة الإيراد الحدى لإنتاجية العامل (أى زيادة الطلب من العمل) ، ويؤدى توفر معلومات بتكاليف منخفضة عن عارضى خدمة العمل إلى تخفيض تكاليف البحث عن العمالة من قبل رجال الأعمال (وتخفيض تكاليف الإنتاج) ، الأمر الذى يحقق زيادة فى الإنتاج وزيادة الطلب من العمل للعمالة الوطنية تبعاً لذلك . وبافتراض بقاء الأشياء الأخرى على حالها ، يؤدى زيادة حجم توظيف العمالة الوطنية إلى انخفاض الطلب من العمالة الوافدة . ويمكن توضيح ذلك بيانياً من خلال شكل رقم (١٠) .

الشكل رقم (١٠)

سوق العمل السعودي : سياسة رفع درجة تأهيل العمالة الوطنية  
وسياسة تطوير بيانات سوق العمل  
(أ) سوق العمل للعمالة الوطنية



(ب) سوق العمل للعمالة الوافدة



يتضح من الشكل رقم (١٠) أن تطبيق أى من السياستين المذكورتين يؤدي إلى زحف كل من منحنى عرض العمل ومنحنى الطلب من العمل للعمالة الوطنية إلى اليمين معبرين في ذلك عن زيادة حجم توظيف العمالة الوطنية إلى Q<sub>L2</sub> وانخفاض حجم البطالة بينهم من Q<sub>L1</sub> Q<sub>L3</sub> إلى Q<sub>L2</sub> Q<sub>L3</sub>. وبافتراض ثبات الأشياء الأخرى على حالها ، تؤدي زيادة حجم توظيف العمالة الوطنية إلى انخفاض الطلب من العمالة الوافدة ؛ حيث يزحف منحنى الطلب من العمالة الوافدة إلى اليسار ، وتنخفض الكمية المطلوبة منهم إلى Q'<sub>L1</sub> .



## الخاتمة :

استهدفت هذه الورقة بناء نموذج نظري لسوق العمل السعودي ، يراعى الاختلاف بين خصائص العمالة الوطنية وخصائص العمالة الوافدة ، وينطلق من أسس النظرية الأর্থوذكسية للعمل ، واستهدفت أيضاً تحليل الآثار المترتبة على تطبيق عدد من سياسات توظيف العمالة الوطنية باستخدام النموذج . ويقسم النموذج سوق العمل السعودي إلى: سوق عمل للعمالة الوطنية وسوق عمل للعمالة الوافدة ، ويوضح -من خلال هذا التقسيم- كيفية حدوث بطالة بين العمالة الوطنية ، وكيفية بروز اختلاف فى الأجور بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة ، كما يحدد اتجاه أثر سياسات التوظيف على كل من العمالة الوطنية والعمالة الوافدة ، وذلك من حيث مستويات توظيفها والأجور المدفوعة لها .

وعلى الرغم من أن العمالة الوافدة تشكل ما يقارب (٥٨) فى المائة من إجمالي العمالة الموظفة لدى القطاع الأهلى ، إلا أن هذا القطاع لم يستطع استيعاب العمالة الوطنية الباحثة عن عمل ، وخاصة أولئك الداخلين حديثاً إلى سوق العمل ، إذ تُوحى مؤشرات سوق العمل السعودي بوجود بطالة بين العمالة الوطنية . ويكمن السبب الرئيس خلف ذلك فى اختلاف الخصائص المهنية والسلوكية تجاه العمل وغيرها من خصائص بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة ؛ لذا فإن الرفع من قدرة القطاع الأهلى على استيعاب العمالة الوطنية الباحثة عن عمل وزيادة معدلات تشغيلها يتطلب رسم سياسات مواتية لسوق العمل السعودي تأخذ فى حسابها الاختلاف القائم بين خصائص كل من : العمالة الوطنية والعمالة الوافدة ، وتراعى وجود ثنائية فى سوق العمل السعودي : سوق عمل للعمالة الوطنية وسوق عمل للعمالة الوافدة .

وباستخدام النموذج الذى تم التوصل إليه فى هذه الورقة ، والذى يعكس اختلاف الخصائص بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة ، ويأخذ بثنائية سوق العمل السعودي على النحو المذكور ، نجد أن هناك سياسات تؤثر على معدلات تشغيل العمالة الوطنية بصورة مباشرة وتنعكس آثارها على درجة توظيف العمالة الوافدة ، وأخرى تؤثر أولاً على سوق العمالة الوافدة ومن ثم ينعكس أثرها على معدلات تشغيل العمالة الوطنية . وفى كلتا الحالتين فإن لهذه السياسات أثراً إيجابية على فعالية توزيع العمالة الوطنية

بين الاستخدامات أو الأنشطة المختلفة ، وأن لعدد منها آثاراً سلبية على الوضع الاقتصادي بشكل عام . فباستثناء تلك السياسات التي تعكس تحمل الدولة لتكاليف تشغيل العمالة الوطنية ، مثل : قيام الدولة بإنشاء برامج تدريبية أو دفع الدولة إعانات أجرية للمنشآت عند توظيف العمالة الوطنية فإن السياسات الأخرى تؤدي إلى رفع تكاليف الإنتاج - على الأقل - في الأجل القصير ، الأمر الذي قد يترتب عليه ارتفاع في المستوى العام للأسعار وانخفاض في معدلات النشاط الاقتصادي للمجتمع .

## المراجع

### المراجع العربية :

- ابن عبّيد ، أحمد سليمان (١٩٩٧) . "الاقتصاد الحضري لمدينة الرياض: محدداته ، حجمه ، والتوقعات المستقبلية"، **الإدارة العامة** ، المجلد السابع والثلاثون ، العدد الثالث ، نوفمبر ، ص ص ٤٢١-٣٨٩ .
- الجهني ، عيد بن عبدالله (١٩٩٦) . "زيادة الإنتاجية وسياسة الأجور ومدى قدرتها على التأثير في عملية إحلال العمالة المواطنة في القطاع الخاص السعودي"، **الإدارة العامة** ، المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الرابع ، مارس ، ص ص ٥٧٤-٥٥٧ .
- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٩٩١) . **سبل زيادة العمالة في القطاع الخاص** ، الرياض ، الطبعة الثانية .
- الفيث ، محمد والمعشوق ، منصور (١٩٩٤) . "عرض موجز لنتائج بحث العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي"، **الإدارة العامة** ، العدد ٨٢ ، ص ص ١٢٥-١٥٧ .
- القدسي ، سليمان (١٩٩٨) . "سياسات أسواق العمالة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية"، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ، **سلسلة محاضرات الإمارات ٢٢** .
- مجلس القوى العاملة ، الأمانة العامة . **توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي وترشيد الاستخدام في المملكة العربية السعودية** ، ورقة عمل قدمت لنوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي ، الرياض ، ١٩٩٥ .
- الأمم المتحدة . المجموعة الإحصائية لمنطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (ESCWA) (١٩٩٧) . **النشرة السابعة عشرة** .
- الأمم المتحدة . المجموعة الإحصائية لمنطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (ESCWA) (١٩٩٨) . **النشرة الثامنة عشرة** .
- الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية (١٩٨٥) . **النشرة الاقتصادية** ، العدد ١٤ .
- وزارة التخطيط ، **خطة التنمية الرابعة (١٩٨٥-١٩٩٠)** ، ١٩٨٥ .
- وزارة التخطيط ، **خطة التنمية الخامسة (١٩٩٠-١٩٩٥)** ، ١٩٩٠ .
- وزارة التخطيط ، **خطة التنمية السادسة (١٩٩٥-٢٠٠٠)** ، ١٩٩٥ .
- وزارة التخطيط ، **مصلحة الإحصاءات العامة . بيانات متفرقة** .
- وزارة التخطيط ، **مصلحة الإحصاءات العامة . الكتاب الإحصائي السنوي** ، عدة أعداد .

## المراجع الأجنبية :

- Bin-Obaid, Ahmad Sulaiman. " Classical, Keynesian, and Monetarist Theories of Unemployment: Are They Adequate to LDCs?" **Journal of Economic and Administrative Sciences**, No. 13, December 1997, pp. 151-172.
- \_\_\_\_\_ . The Classical Labor, Supply Cure : Is Keynes Critique of This Schedual Still Valid," **Journal of King Saud University**, Vol.12, Administrative Sciences (1), 2000, p p. 15-28.
- Chick, Victoria. **Macroeconomics After Keynes: A Reconsideration of The General Theory**, 2nd ed., Cambridge: The MIT Press, 1984.