بحوث جغرافية

سلسلة محكمة غير دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

٤١

د. رشود بن محمد الخريف

جامعة الملك سعود - الرياض - المملكة العربية السعودية

١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠ م

بحوث جغرافية

سلسلة محكمة غير دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

٤١

القوى العاملة في المملكة العربية السعودية

أبعادها المكانية وسماتها الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية

د. رشود بن محمد الخريف

جامعة الملك سعود - الرياض - المملكة العربية السعودية

١٤٢١هـ - ٢٠٠٠م

ISSN 1018-1423
Key title=Buhut gugrafiyya

مجلس إدارة الجمعية الجغرافية السعودية

أ. د. عبدالعزيز بن عبدالطيف آل الشيخ	رئيس مجلس الإدارة.
أ. د. محمد شوقي بن إبراهيم مكي	نائب رئيس مجلس الإدارة.
د. عبدالعزيز بن راشد المطيردي	أمين السر
د. عبدالله بن حمد الصليع	أمين المال
د. عبد العزيز بن إبراهيم الحرة	عضو مجلس الإدارة.
د. فهد بن محمد عبد الله الكليي	عضو مجلس الإدارة.
د. محسن بن أحمد منصوري	عضو مجلس الإدارة.
د. علي محمد شيبان العريشي	عضو مجلس الإدارة.
د. سعيد سويلم التركي	عضو مجلس الإدارة.

ح الجمعية الجغرافية السعودية ، ١٤٣٠هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

الخريف ، رشود بن محمد

القوى العاملة في المملكة العربية السعودية : أبعادها المكانية وسماتها الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، الرياض.

١١٦ص ، ١٧×٢٤سم – (سلسلة بحوث جغرافية، ٤١)

ردمك : ٣-٠٦٢-٣٧-٩٩٦٠

ردمد : ١٤٢٣-١٠١٨

١– القوى العاملة–السعودية ٢– العمالة الوافدة–السعودية

أ– العنوان

ديوي : ١٤٢٥٣١، ٣٥٠ ٢٠/٣٧٩٠

رقم الإيداع : ٢٠/٣٧٩٠

ردمك : ٣-٠٦٢-٣٧-٩٩٦٠

ردمك : ١٤٢٣-١٠١٨

بسم الله الرحمن الرحيم

مستخلص البحث

يحتل التركيب الاقتصادي للسكان أهمية كبيرة جداً في التخطيط للقوى العاملة والتعليم، علاوة على ما له من دور في التخطيط للتنمية وارتباط قوي بها. لذلك جاءت الخطط التنموية الخمسية الأخيرة والاستراتيجيات الخاصة بالقوى العاملة مركزة على تنمية الموارد البشرية، وهادفة إلى زيادة فعالية القوى العاملة الوطنية وإسهامها في قوة العمل سواء في القطاع العام أو الخاص، وذلك في إطار الجهود الرامية إلى توطين الوظائف وسعودتها. ولتحقيق ذلك لا بد من التعرف على خصائص القوى العاملة وتوزيعها الجغرافي وتركيبها المهني والقطاعي ومعدلات تعطلها، مع إبراز التشابه والاختلاف بين العمالة الوطنية والوافدة. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لهذا الغرض على وجه الخصوص.

فباستخدام بعض الوسائل البيانية والأساليب الإحصائية كشفت الدراسة عن معدلات نمو القوى العاملة، ومعدلات تعطلها، وتركيبها النوعي والعمري، إلى جانب التباين الجغرافي في هذه الخصائص من منطقة إلى أخرى. فعلى سبيل المثال، بلغ معدل نمو القوى العاملة نحو ٦٪ سنوياً خلال الفترة (١٣٩٤-١٤١٣هـ)، ويرتفع معدل نمو العمالة الوافدة إلى ١١٪، في حين ينخفض معدل نمو القوى العاملة الوطنية إلى ٢,٧٪. وتمثل القوى العاملة الوافدة معظم القوى العاملة في البلاد، إذ تصل نسبتها إلى ٥٧٪ مع تفاوت كبير من منطقة إدارية إلى أخرى. وتصل نسبة العمالة النسائية حوالي ٩٪ من العمالة الوطنية، وحوالي ١٣٪ من إجمالي العمالة الوافدة. وشهدت القوى العاملة تغيرات كبيرة في تركيبها المهني والاقتصادي. فأصبح قطاع الخدمات يحتل المرتبة الأولى بدلاً من الزراعة على سبيل المثال. وتتوزع العمالة الوافدة بشكل أفضل على النشاطات الاقتصادية، في حين يتركز معظم السعوديين في قطاع الخدمات، مما يعكس حجم استنزاف النشاطات غير الإنتاجية للعمالة الوطنية، ويؤدي إلى استمرار الحاجة إلى الاستعانة بالعمالة الوافدة. وقد وُجد – أيضاً – أن المناطق الإدارية تتفاوت في توزيع العمالة على النشاطات الاقتصادية والمهن الرئيسة مما يعكس الاختلافات الاقتصادية بين هذه المناطق. وعلاوة على ذلك يتفاوت العجز في العمالة الوطنية من قطاع إلى آخر، ومن مهنة إلى أخرى. فيرتفع العجز في قطاعات التشييد والبناء والصناعة والتجارة، وفي مهن عمال الإنتاج التشغيل وأعمال البيع والزراعة. وأخيراً لا يزال إسهام المرأة منخفضاً ومقتصراً على أنشطة محدودة ومهن معينة مع تباين جغرافي واضح بين المناطق الإدارية. وبناء على ذلك، تمخضت عدد من التوصيات العديدة والمتنوعة.

أولاً: المقدمة

العمل والإنتاج مرتبطان بوجود الإنسان وبقائه. فخلال مراحل التطور الحضاري من مرحلة الجمع والالتقاط والصيد، إلى مراحل الزراعة ثم الصناعة، والإنسان يبذل جهده لتوفير غذائه وتلبية احتياجاته، ومتطلبات المجتمع الذي يعيش فيه. ومع مرور الزمن وتطور الحضارات تغيرت طبيعة العمل بشكل كبير. فنمو المعرفة واختراع التقنيات الحديثة، وتزايد التخصص وتقسيم العمل، بالإضافة إلى التحولات الاقتصادية والمجتمعية، أدت إلى توسع احتياجات الإنسان وتزايد قدرته على الإنتاج، وبالتالي إحداث تغيرات في حجم الأعمال التي يقوم بها الإنسان، ونوعيتها، وخصائصها (UN, 1973: 293).

"فلم يعد مفهوم التخطيط مهتماً بتخصيص الموارد الاقتصادية فحسب بل تعداه إلى نطاق أوسع ليهتم بخلق الموارد وتنميتها، وبشكل أساسي المورد البشري" (الإبراهيم، ١٤١٤هـ: ١٤١). "وتهتم جميع الدول بالقوى العاملة لكونها الركيزة الأساسية ومحور الاقتصاد الوطني، فالإنسان مثل الطاقة الساكنة التي يتم تحويلها إلى أحد مداخل الإنتاج عن طريق العمالة" (الشعيبي، ١٤٠٦هـ: ٧). لذا، ينبغي ألا يغيب عن الأذهان خطأ الاعتقاد السائد أن الآلات والتقنيات الحديثة، بالإضافة إلى رؤوس الأموال كفيلة بتحقيق معجزة التنمية. كما يجب ألا نغفل أهمية القوى البشرية العاملة المدربة وما يرتبط بذلك من عوامل أخرى مثل الحوافز الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيم الإداري لقوة العمل، إذ يترتب على غياب هذه العوامل أو عدم وفائها بدورها ضياع معدل تكوين رأس المال هباء، مهما كان عالياً، فكم من الآلات تظل عاطلة إن لم تجد القوى البشرية التي تحركها وتديرها، كما أن الموارد الطبيعية تظل مهملة أو غير مستغلة إذا لم تتوفر الموارد البشرية اللازمة لاستغلالها

الاستغلال المناسب (ذكرى، ١٩٨٦م: ٤٩). وتُعد اليابان وبعض الدول الآسيوية مثالاً جلياً للدول التي استطاعت تحقيق تنمية شاملة ومعدلات نمو اقتصادي مرتفع نسبيّاً بالاعتماد على مواردها البشرية، على الرغم من ندرة ثرواتها الطبيعية. لذلك، فإن إحدى معوقات التنمية تتمثل في ضعف بنية الموارد البشرية وهياكلها، مما يجعلها عاجزة عن استغلال ما هو متاح من الموارد والإمكانات المحلية الاستغلال المطلوب. وتزداد هذه المشكلة مع التجاهل المستمر لموضوع التخطيط للموارد البشرية (خميس، ١٤١٦هـ: ١٢٩). وبناء عليه، فإن الموارد البشرية في حاجة دائمة إلى تنميتها وتطويرها. والاستثمار في الموارد البشرية لا يعطي ثماره في وقت قصير، بل يتطلب ما بين ١٠ - ٢٠ سنة تقريباً لكي تظهر العوائد الاقتصادية لهذا الاستثمار.

ومن حسن الحظ، أنّ عنصر العمل مورد لا ينضب، يمكن أن تعتمد عليه عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية دون خشية نفاذه. ولكن أهمية هذا العنصر قد تختلف من دولة إلى أخرى تبعاً لاختلاف حجم قوة العمل الموجودة في المجتمع وسماتها المختلفة (الجميعي، ١٩٨٩م: ٨٧). وبالنسبة للمملكة العربية السعودية، يشير لوني (١٩٨٨م: ٦١) إلى أن الشروط اللازمة للتنمية في المملكة هي الأيدي العاملة، والكفاءات الإدارية، والتقنية، والتنظيم.[١] ولا شك أن الاستعمال الأمثل للقوى العاملة يتطلب تقويمها، والتعرف على خصائصها وتوزيعها (سلاح، ١٩٧٨م).

---

(١) يُذكر من الحكم في هذا الخصوص، حكمة صينية تقول "لو شئت أن تخطط لعام واحد فابذر الحبوب، ولو شئت أن تخطط لأعوام عشرة فاغرس الأشجار، أما لو شئت أن تخطط لمدى الحياة فنم الرجال" (انظر الجاسر، ١٤١٢هـ: ١٨١).

ويحتل التركيب الاقتصادي للسكان أهمية كبيرة جدّاً في التخطيط للقوى العاملة والتعليم، علاوة على ما له من أهمية في التخطيط للتنمية بشكل عام. لذلك جاءت الخطط الخامسة والسادسة والسابعة في المملكة العربية السعودية مركزة على تنمية الموارد البشرية. فبالتحديد، جاء قرار مجلس الوزراء السعودي برقم (١٤٢) في ١٤١٣/١١/١٩هـ بالموافقة على الأهداف العامة والأسس الاستراتيجية الخاصة بخطة التنمية السادسة مؤكداً على ضرورة "اتخاذ الوسائل الكفيلة بمعالجة المعوقات التي تواجه القوى البشرية وتوظيفها وبصفة خاصة ... وضع السياسات اللازمة والكفيلة بإحلال القوى العاملة السعودية محل غير السعودية."[١] وواكب ذلك انعقاد كثير من الندوات لإلقاء الضوء على إنتاجية القوى العاملة وتدريبها وسبل إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة مثل ندوة "العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي" المنعقدة في عام ١٤١٣هـ بمعهد الإدارة العامة، وندوة "توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي" التي نظمها مجلس القوى العاملة بالمملكة؛ وظهور بعض الدراسات التي اهتمت بتنمية القوى البشرية في المملكة بشكل عام، والعمالة الوطنية والوافدة بشكل خاص. فعلى سبيل المثال، تناولت الجاسر (١٤١٢هـ) تنمية الموارد البشرية، مع محاولة التعرف على خصائص القوى العاملة بناء على بيانات تعداد ١٣٩٤هـ وما توفر آنذاك من إحصاءات الأمم المتحدة. كما اهتم النفيعي (١٤١٣هـ) بالمشكلات التي تواجه إحلال العمالة المواطنة في القطاع الخاص وسبل زيادة الإحلال. كذلك، اعتمد الغيث والمعشوق

---

(١) خلال شهر ربيع الثاني من عام ١٤٢٠هـ، صدر قرار مجلس الوزراء بالموافقة على "الأهداف العامة والأسس الاستراتيجية لخطة التنمية السابعة"، ليؤكد الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، وتطوير القوى العاملة الوطنية، وإحلالها محل العمالة الوافدة. وقبل ذلك، أي في عام ١٤١٥هـ، صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٥٠) المعروف، الذي ينظم عملية إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في منشآت القطاع الخاص.

(١٤١٣هـ) على مسح ميداني للتعرف على أبعاد ظاهرة تدني نسبة توظيف اليد العاملة المواطنة في القطاع الأهلي من أجل اقتراح الحلول الملائمة لعلاج المشكلة. كما أبرزت دراسة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤١٣هـ) وضع العمالة الوطنية في القطاع الخاص ومعوقات زيادة إسهامها في هذا القطاع، مشيرة إلى أن نسبتهم لا تتجاوز ١٨٪ في عام ١٤٠٩هـ لأسباب منها الأجور والانضباط وساعات الدوام. وللهدف نفسه، حاول النمر (١٤١٤هـ) التعرف على الأسباب التي تدفع القطاع الخاص لتوظيف العمالة الوافدة من جهة، والعوامل التي تزيد من مساهمة العمالة السعودية من جهة أخرى. وبالمثل، اهتم السلطان (١٤١٩هـ: ٤٩١) بأبعاد سعودة سوق العمل، مشيراً إلى أنه على الرغم من "ظهور دلائل على تنامي ظاهرة البطالة بين أفراد العمالة الوطنية، وأن العمالة الأجنبية أصبحت تنافسها بشدة على فرص العمل المتاحة، فإنه ما زال هناك نمو مستمر في حجم العمالة الأجنبية في المملكة." ومن جهة أخرى، قام البراك (١٤١٦هـ) بدراسة العمالة غير الشرعية في المملكة. وبشكل عام، تناول القباني (١٤١٩هـ) العمالة الوافدة وخصائصها في المناطق الإدارية والمدن من حيث نسبها وخصائصها العامة والآثار المترتبة على هجرتها إلى المملكة. وعلى مستوى دول الخليج العربي، قام الجميعي (١٩٨٩م) بمقارنة القوى العاملة في هذه الدول، والتعرف على أسباب عجز قوة العمل الوطني؛ وأشار الراوي (١٩٩١م) إلى الآثار السلبية للعمالة الوافدة إلى دول الخليج العربية، مثل شيوع الاتكال لدى العمالة الوطنية، وابتعادها عن القطاعات ذات الطابع الإنتاجي. كما ركز الفارس (١٤١٩هـ) على آثار القوة الشرائية لأجور العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي. وبالإشارة إلى دول مجلس التعاون كذلك، يرى القدسي (د.ت: ٨١)

أن التحدي الأكثر مثولاً أمام هذه الدول خلال القرن الحادي والعشرين "هو إيجاد فرص وظيفية منتجة لخريجي النظام التعليمي؛ فآفاق البطالة للمواطنين تلوح في الأفق نتيجة النمو السريع في تدفق العمال، ومخصصات الدعم، ومنح الفوائد التي تشوه إشارات سوق العمل، وقدرة القطاع الخاص على التوظيف."

وقبل ذلك حظيت أسواق العمل في دول الخليج العربية باهتمام مبكر من قبل مكتب العمل الدولي والأمم المتحدة وغيرهما، تمخض عنه العديد من الدراسات التي اهتمت – بشكل خاص – بالعمالة الوافدة وخصائصها مثل دراسات بيركس وسنكلير (١٩٨٠م) وغيرها (Birks and Sinclair, 1977; Sinclair and Birks, 1985).

ويتبين أن الدراسات – المذكورة آنفاً – على الرغم من إسهامها في فهم خصائص العمالة وسوق العمل في المملكة العربية السعودية، إلا أن بعضها اقتصر على العمالة الوافدة، في حين اهتم بعضها الآخر بالعمالة الوطنية، وركز أغلبها على سبل زيادة إسهام العمالة الوطنية في القطاع الخاص. كما اعتمد معظمها على بيانات تعداد ١٣٩٤هـ، أو على استقصاء مكتبي لأدبيات العمالة، أو مسح ميداني. وباستثناء القباني (١٤١٩هـ) الذي استفاد من النتائج الأولية لتعداد ١٤١٣هـ، يُلاحظ أن هذه الدراسات لم تتمكن من استخدام بيانات ذلك التعداد لعدم توافرها، على ما تتميز به هذه البيانات من تغطية جغرافية لجميع مناطق المملكة وشمولية لكافة القطاعات الاقتصادية والجنسيات، مما يجعلها مصدراً مهماً وجديداً لزيادة فهمنا للقوى العاملة في المملكة. ولا شك أن المعلومات والإحصاءات الدقيقة والشاملة عن القوى البشرية تُعد أساساً مهماً تنطلق منه الخطط الخمسية واستراتيجيات القوى العاملة والبرامج التنفيذية، بل وخطط التعليم

سواء على مستوى الدولة أو على مستوى المؤسسات والإدارات الصغيرة، وكذلك دراسات القوى العاملة. وهذا ما جعل الغرفة التجارية الصناعية (١٤١٣هـ: ٢٩٣) تشير إلى أن محدودية البيانات السكانية عن التركيب النوعي والعمري والخصائص الأخرى يضعف من القدرة على تخطيط القوى العاملة ومن ثم الوصول إلى أعلى درجات الكفاءة الاقتصادية في توجيهها إلى التوجهات الإنمائية الصحيحة. ولهذا السبب وغيره، جاء أحد الأسس الاستراتيجية لخطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥هـ) مشتملاً على سياسة تؤكد على "الاهتمام بإجراء المسوحات الإحصائية للمتغيرات السكانية دورياً" (الأمانة العامة لمجلس الوزراء، د. ت: ١٥).

ثانياً: أهداف الدراسة وتساؤلاتها

في ضوء ما تمر به المملكة العربية السعودية من تغيرات كبيرة من حيث نمو حجم القوى العاملة وتزايد مجالات عملها، وتنوع تخصصاتها، وفي إطار الجهود الرامية إلى توطين الوظائف وسعودتها، وبعد ما توفرت بيانات تعداد السكان الأخير (١٤١٣هـ)، أصبح من الضروري دراسة القوى العاملة والتعرف على سماتها الرئيسة، لما لذلك من أهمية سواء للقائمين على التخطيط للقوى البشرية وإدارتها، أو الدارسين في مجالات السكان والقوى العاملة. وتزداد الحاجة لمثل هذه الدراسة إذا علمنا بندرة الدراسات الجغرافية التي تعنى بالتباين المكاني في حجم القوى العاملة وسماتها، ومعدلات تعطلها عن العمل على مستوى المناطق الإدارية، إذ إن من الملاحظ تركيز الدراسات السابقة على المقارنات بين دول الخليج بوصفها وحدات سياسية أو على مستوى كل دولة على حدة، ومن ثم عدم

الاهتمام – في الغالب – بالتباين المكاني داخل هذه الوحدات. وعلاوة على ذلك، فإن فهم مدى التكامل أو التشابه بين العمالة الوافدة والوطنية يمكن أن يتحقق من خلال مقارنة العمالة السعودية بغير السعودية من حيث التركيب المهني والنشاط الاقتصادي، ليسهم – بالتالي – في توفير المعلومات اللازمة لصياغة السياسات والآليات المناسبة لزيادة السعودة وتوطين الوظائف.

ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على السمات الرئيسة للقوى العاملة في المملكة العربية السعودية وتوزيعها الجغرافي، بالإضافة إلى تحديد التغيرات التي طرأت عليها خلال العقدين الماضيين. وتحرص هذه الدراسة على الأبعاد المكانية من خلال إبراز التباين بين المناطق الإدارية في السمات الرئيسة ومعدلات التعطل، للكشف عن مدى وجود أنماط جغرافية واضحة، ومن ثم زيادة فهمنا لوضع القوى العاملة بالمملكة العربية السعودية.

وبالتحديد، تحاول هذه الدراسة الإجابة عن بعض التساؤلات الرئيسة التالية:

- ما هي السمات الرئيسة للقوى العاملة؟ وما هي الفروق بين القوى العاملة الوطنية والوافدة في السمات الاجتماعية، والاقتصادية، والديموغرافية؟
- ما مدى التفاوت بين المناطق الجغرافية في نسب التعطل عن العمل؟
- ما هي التغيرات الرئيسة التي طرأت على خصائص القوى العاملة وسماتها الرئيسة خلال الفترة (١٣٩٤ – ١٤١٣هـ)؟
- ما مدى وجود تباين مكاني على مستوى المناطق الإدارية في السمات الديموغرافية، والاجتماعية، والاقتصادية للقوى العاملة في المملكة؟

ثالثاً: الإجراءات المنهجية والمفاهيم الرئيسة

أ) مصادر البيانات:

تعتمد هذه الدراسة بشكل رئيسي على بيانات التعداد السكاني الذي أجري في عام ١٤١٣هـ، بالإضافة إلى ما يتوفر من بيانات تعداد السكان في عام ١٣٩٤هـ. وعلى الرغم من أهمية المقارنة بين بيانات التعدادين لرصد التغيرات التي طرأت، إلا أن الاختلاف بين جداول بيانات التعدادين وعدم نشر بعض بيانات تعداد ١٣٩٤هـ بالشكل الملائم، قد يحول دون القيام بالمقارنات على مستوى المناطق الإدارية. وجدير بالذكر أن التعداد السكاني – بشكل عام – يُعد أحد المصادر الرئيسة لدراسة القوى العاملة لشموله الجغرافي لأرجاء البلاد كافة، ولجميع السكان بفئاتهم المختلفة. ولكنه – في الوقت نفسه – لا يشتمل على الأسئلة المطلوبة لقياس بعض مؤشرات القوى العاملة بالدقة المطلوبة مثل نسبة البطالة وغيرها.

بالإضافة إلى مصادر البيانات السابقة، ستتم الإفادة بشكل محدود مما يتوافر من بيانات مسح القوى العاملة الذي أُجري من قبل مصلحة الإحصاءات العامة في الربع الثاني من عام ١٤٠٦هـ (١٩٨٦م).

ب) المفاهيم الرئيسة والمقاييس المهمة:

١ – قوة العمل:

ينقسم السكان في أي مجتمع إلى مجموعتين رئيستين. الأولى تمثل قوة العمل (أو ذوي النشاط الاقتصادي)، والثانية تمثل السكان الذين هم خارج قوة

العمل. ويقصد بقوة العمل جميع الأفراد الذين هم في سن العمل، ويزاولون العمل أو يبحثون عنه فلا يجدونه. وهنا يتضح أنه لا بد أن يكون الشخص قادراً على العمل ويزاوله، أو يبحث عنه ولكن لا يجده. وعلى الرغم من بعض الصعوبات في تحديد بعض المفاهيم المتعلقة بالقوى العاملة، إلا أن قوة العمل تنقسم إلى قسمين رئيسين هما (انظر: إبراهيم، ١٩٧٦م؛ العبود وآخرين، ١٤١٣هـ؛ الخريف، ١٤١٤هـ):

- المشتغلون (أو العاملون): هم الأفراد الذين يزاولون عملاً مثمراً فعلاً، سواء كان بأجر أو هم أصحاب العمل، أو العاملين لأنفسهم أو لحساب الأسرة. ويشترط في تحديد المشتغل أن يكون لديه القدرة على العمل والرغبة في مزاولته، وأن يمارس العمل فعلياً.
- المتعطلون عن العمل: هم القادرون على العمل ويبحثون عنه، ولكنهم لا يجدونه. وعلى أساس هذه الفئة يتم حساب نسبة البطالة التي تمثل نسبة هذه الفئة إلى إجمالي عدد أفراد قوة العمل. ويحسب معدل (أو نسبة التعطل عن العمل) على النحو التالي:

$$\text{نسبة التعطل(أو البطالة)} = \frac{\text{عدد المتعطلين عن العمل}}{\text{إجمالي عدد أفراد قوة العمل}} \times ١٠٠$$

ومن المعروف في الدراسات السكانية والعمالية أنه لا بد من تحديد عمر معين لتمييز السكان الذين لديهم القدرة على المشاركة في النشاط الاقتصادي عن غيرهم. ولكن لا يوجد إجماع كامل بين الدول على عمر معين، لتباين الظروف الاقتصادية والاجتماعية من دولة إلى أخرى. فبعض الدول تتخذ سن ١٢ سنة فأكثر حداً أدنى، في

حين تتبنى دول أخرى سن ١٥ سنة حداً أدنى للأعمار (خليل وآخرون، ١٩٨٦م)، ولكن "اتفاقية العمل الدولية رقم (٣٣) الصادرة من مؤتمر العمل الدولي، لا تسمح بتشغيل الأشخاص الذين لم يتموا الثالثة عشرة من أعمارهم، وكذلك المادة (٦٣) من نظام العمل والعمال السعودي" (اليحيى، ١٤١٨هـ: ١).[١] وبناء على ما سبق، يتم تعريف القوى العاملة البشرية: أنها مجموعة السكان القادرين على العمل بين من هم في سن العمل، مع استبعاد غير القادرين على العمل بسبب الإعاقات والأمراض المزمنة، كما سيتبين لاحقاً.

أما بالنسبة للسكان الذين هم خارج قوة العمل فتشمل الفئات التالية:

الزاهدون في العمل أو المكتفون عنه نتيجة حصولهم على دخل خاص أو إعانات دورية، والطلبة، والأطفال دون سن العمل، وربات المنازل، والمتقاعدون، ونزلاء السجون، وكبار السن الذين أقعدهم كبر السن عن العمل والكسب، والعاجزون عن العمل. ويمكن اعتبار بعض هؤلاء ليس خارج قوة العمل فقط، بل خارج القوة البشرية لعدم إمكانية مشاركتهم في قوة العمل، كالعجزة والأطفال (الشكل رقم ١).

وجدير بالذكر أن مفهوم الموارد البشرية يشمل المشتغلين والمتعطلين عن العمل، بالإضافة إلى من هم خارج قوة العمل كالأطفال وربات المنازل ونزلاء السجون.

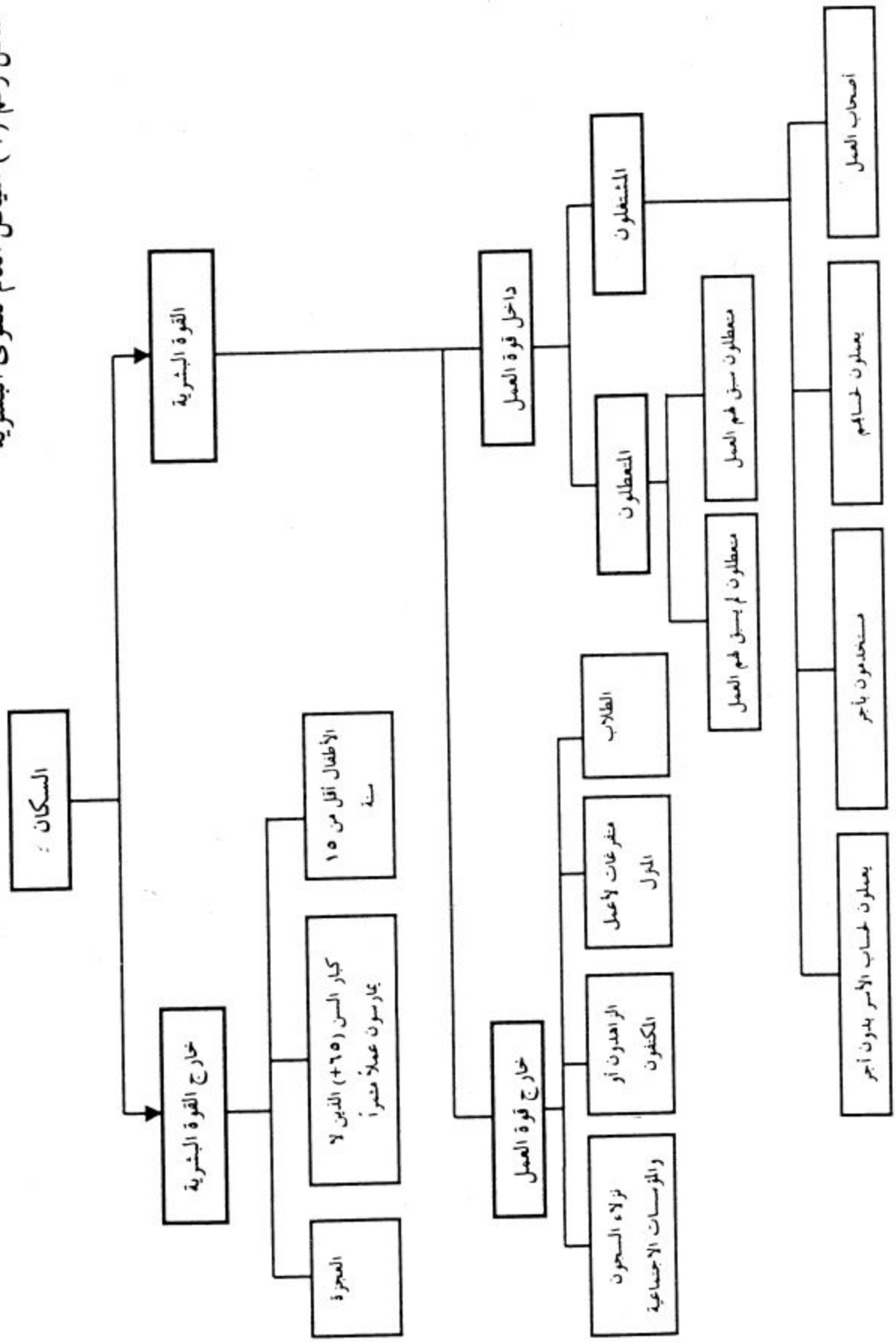
٢ – الحالة العملية:

إلى جانب ما سبق، يُصنف السكان حسب حالتهم العملية. وتشمل أصحاب العمل الذين يوظفون، وأصحاب العمل الذين لا يوظفون، والعاملين بأجر أو بدون

---

(١) علاوة على ذلك، يشير المهاجر (١٩٨٩م: ٣٠ –٣١) إلى أن العراق تعتبر السكان في سن ٧ سنوات فما فوق داخل القوة البشرية، وتضع لهم توزيعات، تشمل: يعمل، أو متعطل، أو طالب، وغيرها.

شكل رقم (١) الهيكل العام للقوى البشرية



أجر. وبناء عليه، يمكن أن يكون الفرد إما مشتغلا (سواء يعمل بأجر أو هو صاحب العمل)، أو متعطلاً عن العمل. وتكمن أهمية هذا النوع من التصنيفات في أنه يبرز مقدار التعطل عن العمل الذي على أساسه يمكن حساب معدل البطالة في المجتمع.

٣ – النشاط الاقتصادي:

هناك تصنيفات عديدة للمجال الذي يعمل فيه الفرد. فهناك التصنيف الدولي الموحد للنشاط الاقتصادي، ويشمل الأقسام الرئيسة التالية:

الزراعة والغابات وصيد البر والبحر، والأسماك، والمناجم والمحاجر، والصناعات التحويلية، وإمدادات الكهرباء والغاز والمياه، والتشييد والبناء، وتجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح السيارات والدراجات النارية، والسلع الشخصية والمنزلية، والفنادق والمطاعم، والنقل والمواصلات والتخزين، والبنوك والتأمين، وأنشطة العقارات والتأجير، وأنشطة المشروعات التجارية، والإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري، والتعليم، والصحة والخدمات الاجتماعية، وأنشطة خدمات المجتمع والنشاطات الاجتماعية والشخصية الأخرى، وتوظيف الأسر للخدم في المنازل، والمنظمات والهيئات الخارجية (أي الدولية). ويمكن الرجوع إلى تصنيف الأمم المتحدة المتوافر في كتاب الأمم المتحدة عن "المبادئ والتوصيات للتعدادات السكانية" (U.N. 1980). وعادة ما يختصر هذا التقسيم – بهدف التبسيط – إلى عشرة أقسام فقط (انظر: أبو عيانة، ١٩٨٦م؛ الراوي، ١٩٨٥م؛ أبو جمرة، ١٩٨٩م وغيرهم). ولأغراض هذه الدراسة، سيستخدم التقسيم المختصر، مع تقليص بسيط لعدد الأقسام الرئيسة وفقاً لما ورد في نتائج تعداد ١٣٩٤هـ، من أجل إجراء مقارنة بين نتائج ذلك التعداد وتعداد ١٤١٣هـ. وهو ما سيظهر في جداول التحليل في القسم الرابع من هذه الدراسة.

وإلى جانب ذلك، فمن المعروف أن النشاط الاقتصادي يُصنف إلى ثلاث مجموعات كبرى، هي:

١ - الأنشطة الأولية: وتشمل قطاع الزراعة والري، والغابات، وصيد البر والبحر.

٢ - الأنشطة الثانوية: وتشمل قطاع المناجم والمحاجر، والصناعات التحويلية، والبناء والتشييد.

٣ - الأنشطة الثالثة (أو قطاع الخدمات): وتشمل قطاعات الماء والكهرباء والغاز، بالإضافة إلى البنوك والتجارة والنقل والمواصلات وغيرها (أبو عيانة، ١٩٨٦م).

٤ - التركيب المهني:

يصنف السكان على أساس المهنة أو نوع الحرفة التي يمارسونها. وهناك التصنيف الدولي المعروف للمهن (ISCO-88) الذي يتكون من عشر مجموعات، وكل مجموعة تتفرع إلى مجموعات ثانوية أخرى، ثم إلى مجموعات فرعية أصغر، لتشتمل على مئات المهن (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٦م). ووفقاً لهذا التصنيف الدولي، ظهرت نتائج تعداد السكان في المملكة لعام ١٤١٣هـ بأقسام المهن الرئيسة التالية:

١ - المهن العملية والفنية، وتنقسم إلى أقسام فرعية عديدة جداً.

٢ - المديرون والإداريون، ومديرو الأعمال.

٣ - الموظفون التنفيذيون والكتبة.

٤ - أعمال (عمال) البيع.

٥ – العاملون في الخدمات.

٦ – القائمون بأعمال الزراعة وتربية الحيوان، وصيد البر والبحر.

٧ – عمال الإنتاج وتشغيل وسائل النقل والعمال العاديون (الفعلة).

٨ – غير مبين.

جـ) الأساليب والطرق المستخدمة:

لتحقيق الأهداف الآنفة الذكر والإجابة عن التساؤلات السابقة، تعتمد هذه الدراسة على عدد من الأساليب والوسائل في إبراز البيانات وتحليلها. فقد استخدمت النسب المئوية، وبعض المقاييس الديموغرافية، مثل العمر الوسيط ونسبة النوع لبعض الفئات السكانية والمناطق الإدارية، بالإضافة إلى بعض المقاييس المكانية مثل معامل التوطن ومؤشر جيبس- مارتن للتنوع، إلى جانب بعض المقاييس الاقتصادية مثل معدل التعطل. كما تمت الإفادة من الخرائط والرسوم البيانية المتنوعة للكشف عن التباين الجغرافي والأنماط المكانية في توزيع القوى العاملة وسماتها الاقتصادية، والديموغرافية، والاجتماعية. وإلى جانب ذلك، أُستخدم معامل ارتباط بيرسون وطريقة تحليل الانحدار المتدرج، لفهم معدلات التعطل أو نسبه والمتغيرات المرتبطة بها والمفسرة لتباينها المكاني. ولعل من المفيد للقارئ إعطاء فكرة مختصرة عن معامل التوطن (Location Quotient)، ومؤشر جيبس-مارتن للتنوع (Gibbs-Martin Index) فيما يلي:

- **معامل التوطن:**

من الأهمية بمكان أن نتعرف على مدى توطن أو تركز ظاهرة معينة أو فئة سكانية محددة في أماكن مختلفة، مثل تركز السكان غير

السعوديين، أو السكان العاملين في أنشطة اقتصادية معينة، وذلك في المناطق الإدارية في المملكة أو في أحياء مدينة من المدن. ونظراً لصعوبة التعرف على ذلك من خلال التوزيع العددي، فإن الأمر يتطلب - في بعض الأحيان - استخدام بعض الأساليب، مثل معامل التوطن (Location Quotient). ويستخدم معامل التوطن بكثرة في الدراسات الجغرافية وغير الجغرافية لدراسة مدى التركز في توزيعات مختلف الظاهرات مثل الأمية، والأنشطة الاقتصادية، والجريمة، والصناعات، وغيرها. ويُعد هذا المعامل من المؤشرات المفيدة عند مقارنة درجة تركز السكان في فئة سكانية معينة في مجموعة من الوحدات المكانية، بدرجة تركزهم على مستوى مكاني أكبر. فعلى سبيل المثال، لمعرفة مدى تركز السكان غير السعوديين في المناطق الإدارية في المملكة يمكن استخدام الصيغة التالية:

$$\text{معامل توطن السكان غير السعوديين} = \frac{(\text{غ}_{\text{ح}} \div \text{غ}_{\cdot})}{(\text{س}_{\text{ح}} \div \text{س}_{\cdot})}$$

حيث إن:

غ ح = عدد السكان غير السعوديين في المنطقة الإدارية ح؛

غ ٠ = مجموع السكان غير السعوديين في جميع المناطق الإدارية؛

س ح = عدد سكان المنطقة الإدارية ح؛

س ٠ = مجموع سكان المناطق الإدارية (أي إجمالي سكان المملكة).

ويمكن إعادة ترتيب الصيغة السابقة، باستخدام الرموز نفسها، لتعطي مدلولاً أبسط و أسهل مما سبق، وذلك على النحو التالي:

$$\text{معامل توطن السكان غير السعوديين} = \frac{(\text{غ}_{\text{ح}} \div \text{س}_{\text{ح}})}{(\text{غ}_{*} \div \text{س}_{*})}$$

حيث إن:

(غ ح ÷ س ح) = نسبة السكان غير السعوديين في منطقة ح.

(غ * ÷ س *) = نسبة السكان غير السعوديين في المملكة.

وكما يلاحظ فإن معامل التوطن يأخذ قيمة **تساوي واحداً**، عندما تكون نسبة غير السعوديين في منطقة ما تساوي نسبة غير السعوديين على مستوى المملكة، أي لا يوجد تركز للظاهرة المدروسة. ولكن قيمة المعامل تدل على وجود تركز نسبي، عندما يأخذ قيمة **أكبر من واحد**، ويزداد التركز بزيادة القيمة. أما إذا كانت القيمة **أقل من واحد**، فإن ذلك يدل على أن نصيب المنطقة من الظاهرة المدروسة أقل مما هو موجود على المستوى العام. وينبغي الإشارة إلى أن هناك تطبيقات عديدة أخرى لمعامل التوطن في الدراسات الجغرافية المختلفة (Plane and Rogerson, 1994). فما الإفادة منه في هذه الدراسة إلا إحدى هذه التطبيقات المتنوعة.

- **مؤشر جيبس- مارتن للتنوع:**

يُستخدم مؤشر جيبس - مارتن لمعرفة مدى التنوع في توزيع مختلف الظاهرات، وخاصة السكانية والاقتصادية. فقد استخدم هذا المؤشر لأول مرة في دراسة التنوع في توزيع العمالة بين أقسام النشاط الاقتصادي من قبل جيبس ومارتن في عام ١٩٦٢م. ويُحسب هذا المقياس على النحو التالي:

$$\text{مؤشر جيبس-مارتن للتنوع} = ١ - \frac{\text{مجـ س}^{٢}}{(\text{مجـ س})^{٢}}$$

حيث تمثل "س" التكرار (أو عدد المفردات) في فئات أو أقسام الظاهرة المدروسة، مثل عدد العاملين في كل قسم من أقسام النشاط الاقتصادي في إقليم أو مدينة معينة. ويأخذ المؤشر قيماً تتراوح ما بين (٠ - ١). فتكون صفراً، إذا كانت قوة العمل تتركز في نشاط واحد فقط، بينما تأخذ قيمة تساوي واحداً صحيحاً، عندما تتوزع قوة العمل على مختلف الأنشطة الاقتصادية في المدينة، أو المنطقة، أو الدولة. بعبارة أخرى، يزداد التنوع، كلما اقتربت القيمة من الواحد (انظر: أبو راضي، ١٩٩١م؛ الهاجري، ١٤٢٠هـ).

د - متغيرات الدراسة:

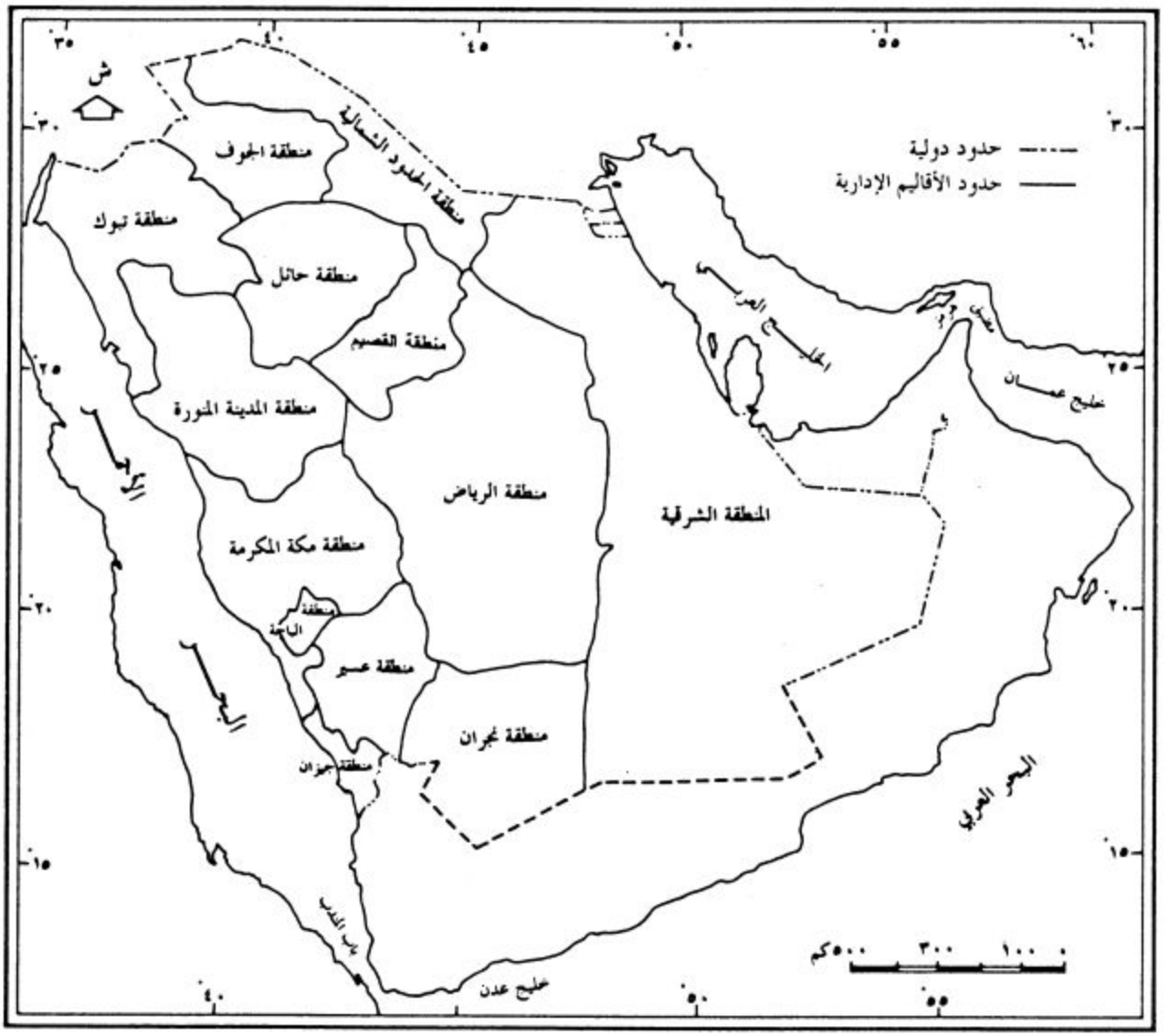
تُعد وحدة الدراسة المتمثلة في المنطقة الإدارية، الأساس في تصنيف المتغيرات واستخراج قيمها سواء على هيئة نسب مئوية، أو معدلات خام، أو أعداد مطلقة (الشكل رقم ٢). وبناء عليه، فللكشف عن بعض العلاقات، ومن ثم

محاولة تفسير بعض جوانب التباين المكاني لنسب أو معدلات التعطل للسكان السعوديين، اشتمل التحليل الإحصائي على بعض المتغيرات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، إلى جانب المتغير التابع المتمثل في معدلات التعطل بين القوى العاملة السعودية بشكل عام، وبين الداخلين الجدد إلى سوق العمل بشكل خاص. ومن هذه المتغيرات ما يلي:

المتغير	التعريف الإجرائي
معدل التعطل للسعوديين	نسبة عدد المتعطلين السعوديين عن العمل إلى إجمالي قوة العمل الوطنية في عام ١٤١٣هـ.
نسبة الأمية	نسبة عدد الأميين إلى إجمالي قوة العمل.
نسبة النوع	نسبة الذكور إلى الإناث سواء لإجمالي السكان أو للسعوديين (الخريف، ١٤٢٠هـ).
العمر الوسيط	العمر الذي يقسم قوة العمل أو السكان إلى مجموعتين متساويتين (الخريف، ١٤٢٠هـ).
حجم الهجرة الداخلية الوافدة	تم الاعتماد على بيانات تعداد ١٣٩٤هـ لعدم توفر بيانات أخرى لعام ١٤١٣هـ.
نسبة السعوديين في قوة العمل	نسبة عدد القوى العاملة السعودية إلى إجمالي قوة العمل في عام ١٤١٣هـ.
نسبة العاملين في الزراعة	نسبة عدد العاملين في قطاع الزراعة إلى إجمالي القوى العاملة في جميع الأنشطة.
معدل مشاركة المرأة السعودية	نسبة الإناث العاملات إلى إجمالي الإناث في سن العمل في عام ١٤١٣هـ.
معدل المشاركة للسكان السعوديين	نسبة عدد السكان في قوة العمل إلى إجمالي السكان في سن العمل (أي ١٢ سنة فأكثر).

شكل رقم (٢)

التقسيم الإداري في المملكة العربية السعودية



المصدر : أطلس المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم العالي، ١٤٢٠هـ

رابعاً: التحليل والمناقشة

١ - حجم قوة العمل ونموها:

لقد شهدت القوى العاملة في المملكة نمواً سريعاً مواكباً للنمو السكاني والازدهار الاقتصادي الذي بدأ منذ تأسيس المملكة على يد المغفور له الملك عبد العزيز. فقد كان عدد السكان - قبل ذلك الوقت - قليلاً، وحجم قوة العمل محدودة، وتمارس عدداً محدوداً من المهن التقليدية تشمل الزراعة والرعي والحرف اليدوية البسيطة، إلى جانب الغوص وصيد الأسماك الذي يُمارس في المناطق المتاخمة للخليج العربي أو سواحل البحر الأحمر، وأعمال التجارة فيما بين المراكز العمرانية المتناثرة في شبه الجزيرة العربية وخارجها، وبخاصة تلك التي تقع على طرق القوافل بين الأقاليم الرئيسة أو الأماكن المقدسة.

ولكن ما لبثت أن حدثت تغيرات كبيرة في القوى العاملة من حيث الحجم وتنوع الأنشطة والمهن وظهور التخصص المهني وذلك بعد إنتاج البترول، وتدفق عوائده المالية الضخمة. وواكب ذلك تبني الدولة للخطط الخمسية والبرامج التنموية التي حرصت على البنية التحتية وتوفير الخدمات الأساسية في البداية، الأمر الذي تطلب السعي الحثيث لتنمية الموارد البشرية وتهيئتها للعمل، إلى جانب الاستعانة بأعداد كبيرة من العمالة الوافدة من شتى أرجاء العالم، أسهمت في تغيير سمات تركيب القوى العاملة في المملكة.

وقد بدأت أعداد كبيرة من الأجانب تفد إلى المملكة في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وبالتحديد بعد إنتاج البترول واستغلاله. فعلى سبيل المثال، وفد إلى المملكة في عام ١٩٥٩م ٢٢,٧ ألف شخص، ثم اتخذ هذا العدد اتجاهاً عاماً نحو التزايد سنة بعد أخرى (انظر الجدول رقم ١).

ويشير بيركس وسنكلير (١٩٨٠م) إلى أنه "كانت هناك أعداد هائلة من الأجانب يعيشون داخل المملكة، وكان الكثيرون منهم لاجئين سياسيين، وخاصة من المنطقة التي أصبحت الآن سلطنة عمان، وكثيراً ما وصل هؤلاء اللاجئون في شكل مجموعات عائلية، ومع ذلك كان من الصعب التمييز بينهم وبين الوطنيين، كما أن غيرهم من الأجانب جاءوا من بلاد اليمن ومن الدول الأصغر التي كونت - فيما بعد - اتحاداً فيدرالياً باسم الإمارات العربية المتحدة. وكان معظم هؤلاء ذكوراً هاجروا إلى المملكة تجذبهم إمكانية الحصول على عمل هناك، وكانت فرص العمل في أوائل الستينيات الميلادية أكبر في المملكة مما كانت عليه في عمان واليمن على سبيل المثال" (بيركس وسنكلير، ١٩٨٠م: ١٢٦).

جدول رقم (١)

عدد عمال البناء والصناعات التحويلية الأجانب الذين وفدوا خلال الفترة ١٩٥٩-١٩٦٣م.

السنة	عدد العاملين (بالآلاف)
١٩٥٩م	٢٢,٧
١٩٦٠م	٣٠,٦
١٩٦١م	٣٠,٢
١٩٦٢م	٢٤,٥
١٩٦٣م	٣٣,٢

المصدر: بيركس وسنكلير (١٩٨٠م) *السكان والهجرة الدولية في الدول العربية*. ص. ٢٤١.

وترجح بعض المصادر أن حجم قوة العمل في المملكة في عام ١٩٦٣م يصل إلى ٧٢٢٠٥٠ شخصاً، منهم ٦٦٢٠٠٠ سعودياً، ونحو ٦٠٠٠٠ عامل من غير سعوديين (انظر بيركس وسنكلير، ١٩٨٠م: ٢٤١).

وتشير مصادر أخرى إلى أنه كان بالمملكة العربية السعودية في عام ١٩٦٩م ١٥٠٠٠٠ عامل أجنبي فقط، وارتفع عددهم إلى ٥٠٠٠٠٠ في عام ١٩٧٥م، وفي مطلع الثمانينيات قدرت نسبة العمالة الأجنبية بحوالي ٧٠ بالمائة من مجموع العمالة في المملكة العربية السعودية البالغة ٢,٥ مليون عامل (جريل، ١٩٨٨م: ٢٣).

كما تشير مصادر أخرى إلى أن نسبة السكان الوافدين إلى المملكة بلغت ٣٠,٧٪ من إجمالي السكان المقدر عددهم بحوالي ١٢٦٤٢٢٠٠ نسمة في عام ١٩٨٥م (الأمم المتحدة، اللجنة، ١٩٨٧م، نقلاً عن الغانم، ١٩٩١م). أما في ١٩٩٢م، فقد بلغ عدد السكان المقيمين (أي غير السعوديين) حوالي ٢٧٪ من إجمالي السكان بالمملكة.[١]

كما تُشير الإحصاءات إلى أن حجم القوى العاملة ازداد من ١٧٩٣٣٧٧ في عام ١٣٩٤هـ إلى ٥٣١٠٥٥٠ في عام ١٤١٣هـ، أي بزيادة تصل إلى ٢٩٦٪ (انظر الجدول ٢ والشكل رقم ٣). وخلال تلك الفترة، ازداد عدد العمالة الوطنية من ١٣٨٧٥٦٤ فرداً في عام ١٣٩٤هـ إلى ٢٢٨١٨٣٣، أي ما نسبته ١٦٥٪. كما تضاعف عدد العمالة الوافدة مرات عديدة حيث قفز من

---

(١) بالإضافة إلى العمالة الشرعية، يشير البراك (١٤١٦هـ: ١٨) إلى وجود أعداد من العمالة غير الشرعية في المملكة، يصل عدد من يرحل منهم سنوياً إلى ٣٠٠ ألف عامل تقريباً.

جدول رقم (٢)

قوة العمل حسب الجنسية والنوع بين عامي ١٣٩٤هـ و ١٤١٣هـ

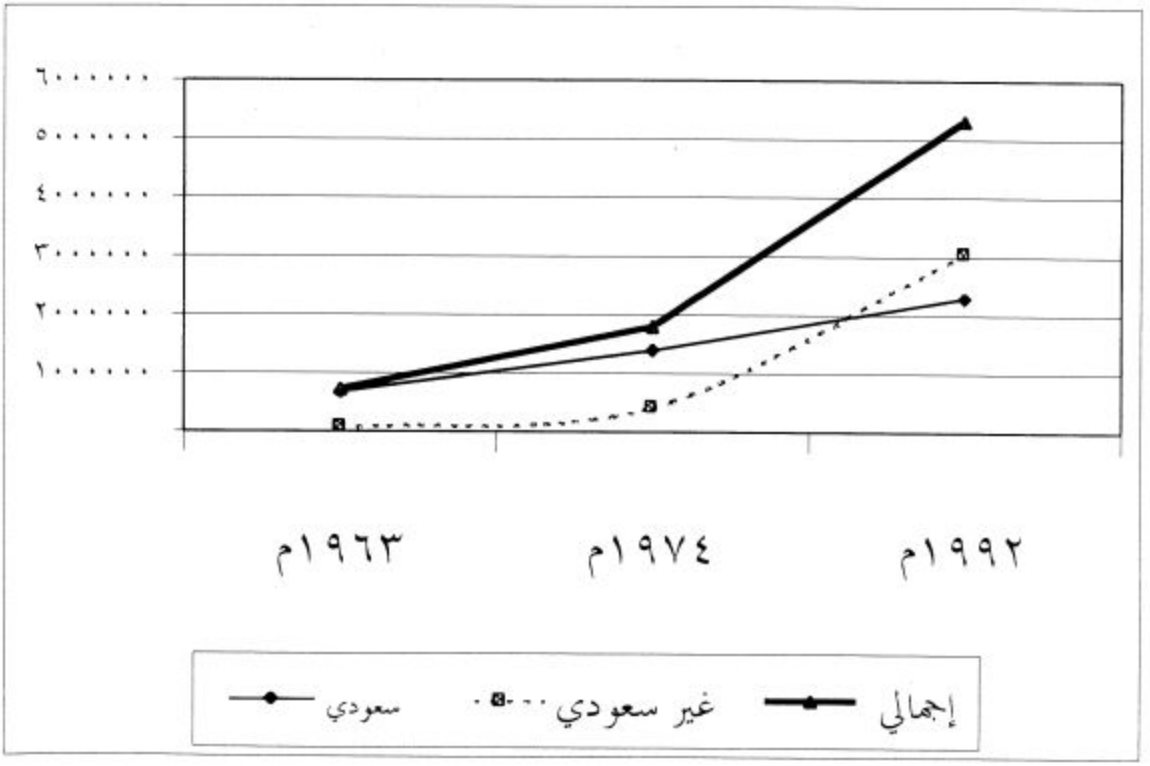
الجنسية	١٣٩٤هـ(*)			١٤٠٦هـ(**)			١٤١٣هـ (*)		
	ذكر	أنثى	جملة	ذكر	أنثى	جملة	ذكر	أنثى	جملة
سعودي	٩٤,٢٣ (٧٧,٢٤)	٥,٧٧ (٧٩,٦٧)	٨٥,٦٩ (١٣٨٧٥٦٤)	٩٢,٩	٧,١	٣٦,٦	٩١,٤٧ (٣٣,٥٦)	٨,٥٣ (٤٤,١٢)	٤٢,٩٦ (٢٢٨١٨٣٣)
غير سعودي	٩٤,٩٧ (٢٢,٧٧)	٥,٠٣ (٢٠,٣٤)	١٤,٣٢ (٤٠٥٨١٣)	٩٧,٦	٢,٤	٦٣,٤	٨٧,٢٨ (٦٦,٤٤)	١٢,٧٢ (٥٥,٨٨)	٥٧,٠٣ (٣٠٢٨٧١٧)
المجموع	٩٤.٤٠ (٪١٠٠)	٥,٦٠ (٪١٠٠)	٪١٠٠ (١٧٩٣٣٧٧)	٩٥,٩	٤,١	٪١٠٠	٨٩,٠٨ (٪١٠٠)	١٠,٩٢ (٪١٠٠)	٪١٠٠ (٥٣١٠٥٥٠)

المصدر: (*) بيانات تعدادي ١٣٩٤هـ و١٤١٣هـ.

(**) بيانات مسح القوى العاملة الذي أجري من قبل مصلحة الإحصاءات العامة في ١٤٠٦هـ.

شكل رقم (٣)

تطور أعداد العمالة في المملكة خلال الفترة (١٩٦٣-١٩٩٢م).



٤٠٥٨١٣ شخصاً في عام ١٣٩٤هـ إلى ٣٠٢٨٧١٧ شخصاً في عام ١٤١٣هـ، وذلك بنسبة تصل إلى ٧٤٦٪.[١] وعلى الرغم من تزايد الأعداد النسبية والمطلقة للعمالة الأجنبية في المملكة تزايداً ملحوظاً خلال العقدين الماضيين، إلا أنه من المتوقع أن يكون الكثير من هذه الأيدي العاملة بدأت تعود إلى أوطانها بعد الانتهاء من المشروعات القاعدية الضخمة، وبعدما تطورت القوى العاملة الوطنية وتزايدت أعدادها، وارتفع مستوى تأهيلها وتدريبها بشكل تدريجي لتلبية متطلبات التنمية في هذا البلد، حيث ركزت الخطط الخمسية الأخيرة وبخاصة الخامسة والسادسة والسابعة على تنمية القوى البشرية والتأكد المستمر من زيادة عرضها، ورفع كفاءتها لتلبية متطلبات الاقتصاد الوطني، وإحلال القوى العاملة السعودية محل غير السعودية. وبالتحديد، اشتملت أهداف القوى العاملة في خطة التنمية السادسة (١٤١٥-١٤٢٠هـ) (وزارة التخطيط، ١٤١٦هـ:١٧٨) على ما يلي:

(أ) إحلال القوى العاملة السعودية الراغبة في العمل والمؤهلة بصفة تدريجية وبنسب تصاعدية في المهن والقطاعات الاقتصادية كافة.

(ب) ترشيد نمو العمالة غير السعودية في القطاعات والمهن كافة.

(ج) إتاحة مزيد من فرص العمل للسعوديين الداخلين الجدد إلى سوق العمل، وبخاصة في القطاع الخاص.

(د) زيادة مجالات فرص العمل للمرأة بما يتفق والشريعة الإسلامية.

---

(١) يعتقد بيركس وسنكلير (١٩٨٠م: ١٣٦) أن العمالة الوافدة في عام ١٣٩٤هـ كانت أكثر من ذلك، وأن نسبتها تصل إلى ٤٣٪ من قوة العمل في ذلك العام.

(هـ) زيادة أعداد المتخرجين في المهارات والتخصصات التي تتلاءم مع متطلبات الاقتصاد الوطني.

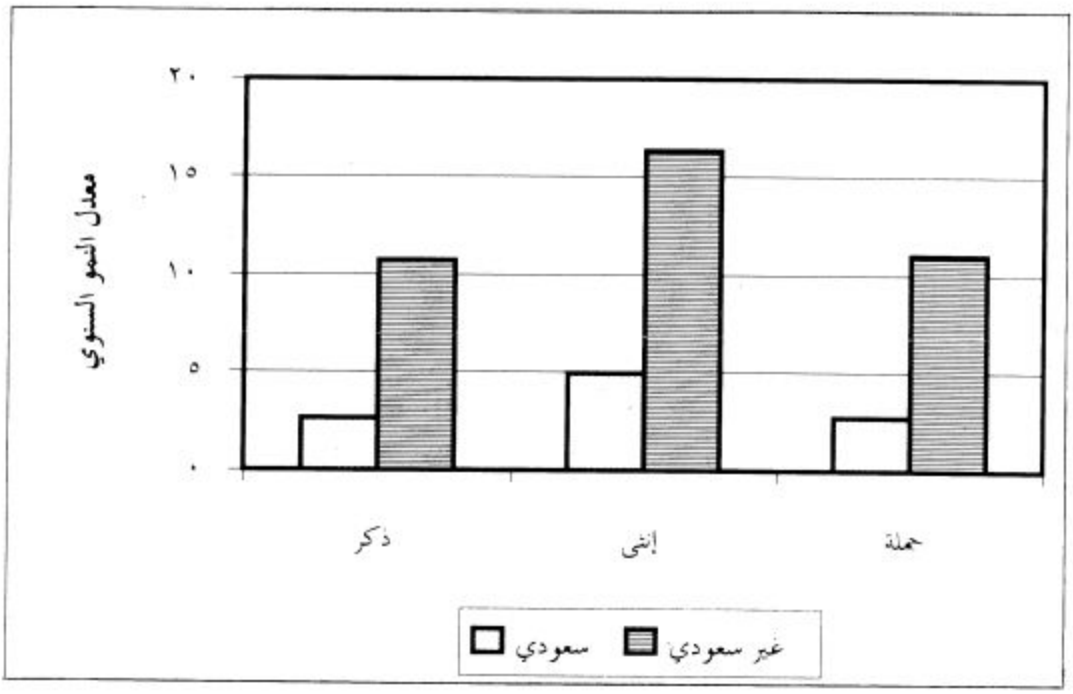
(و) تخفيض أعداد السعوديين غير المهرة الذين يدخلون إلى سوق العمل.

وبناء على الإحصاءات السابقة، يُقدر معدل النمو السنوي للقوى العاملة خلال الفترة (١٣٩٤-١٤١٣هـ) نحو ٦٪. وهذا يفوق معدل النمو السكاني على مستوى المملكة خلال الفترة نفسها البالغ ٤,٩٪. أما معدل نمو العمالة السعودية فقد بلغ ٢,٧٪ (الشكل رقم ٤). ويلاحظ أن العمالة النسائية السعودية نمت بمعدلات تفوق الذكور حيث يقدر معدل نموها بنحو ٤,٩٪، في حين تصل معدلات الذكور إلى ٢,٦٪. أما العمالة الوافدة فقد تزايدت بمعدلات أعلى من العمالة الوطنية حيث يصل معدل نموها السنوي ١١٪ تقريباً خلال الفترة المذكورة. ويُلاحظ مما سبق، أنه على الرغم من ارتفاع معدل نمو قوة العمل بوجه عام، مقارنة بمعدل نمو السكان، إلا أن معدلات نمو قوة العمل الوطنية لم تواكب الزيادة السكانية السنوية في أعداد السكان السعوديين، البالغة ٣,٧٩٪ سنوياً.

وعلى الرغم من التزايد الكبير في أعداد العمالة الوطنية إلا أن إسهامها بالنسبة إلى إجمالي القوى العاملة في المملكة شهد انخفاضاً ملحوظاً. فبعد أن كانت تمثل حوالي ٨٦٪ من إجمالي قوة العمل في عام ١٣٩٤هـ، تقلصت إلى أقل من نصف القوى العاملة (٤٣٪ فقط)، وذلك نتيجة لتزايد أعداد العمالة الوافدة من جهة، وازدياد الإقبال الكبير على التعليم بكافة مراحله من جهة أخرى. وتشير بعض الدراسات إلى انخفاض نسبة السعوديين في القطاع الخاص بشكل كبير. فخلال الفترة (١٤٠٢-١٤٠٩هـ) لم تتغير نسبة السعوديين العاملين في القطاع

شكل رقم (٤)

معدلات النمو السنوي للقوى العاملة حسب النوع والجنسية خلال الفترة (١٣٩٤-١٤١٣هـ)



الخاص فهي تتذبذب حول ١٨٪ من إجمالي العمالة في هذا القطاع (الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ١٤١٣هـ: ٢٥٨).[١]

وبعبارة أخرى، تمثل القوى العاملة الوطنية أقل من نصف إجمالي القوى العاملة في المملكة حسب بيانات تعداد ١٤١٣هـ، في حين تصل نسبة العمالة الوافدة إلى ٥٧٪ (جدول رقم ٢). ويمثلن الإناث حوالي ٩٪ من القوى العاملة الوطنية، وحوالي ١٣٪ من القوى العاملة الوافدة. وبالمقارنة بنتائج تعداد

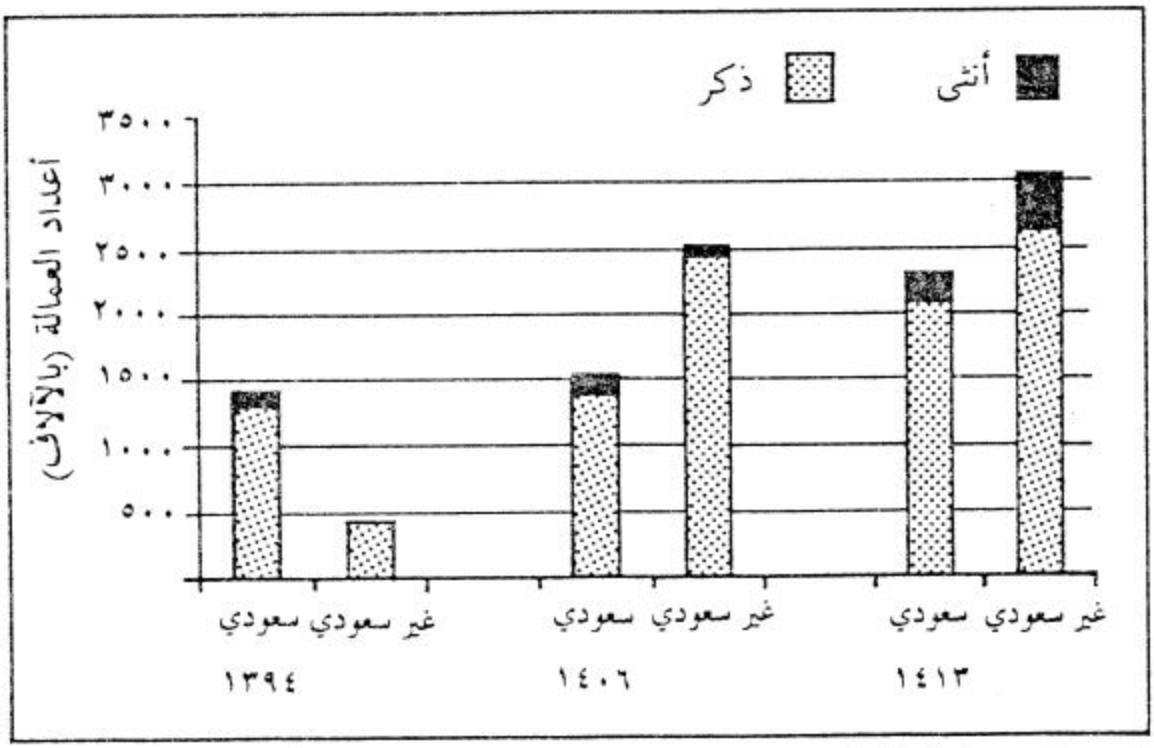
---

(١) يبدو أن انخفاض نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص سمة من سمات أسواق العمل في معظم دول الخليج. فتشير الدويلة (١٩٩٧م:١١٢) إلى أن نسبة العمالة الكويتية في القطاع الخاص لا تتجاوز ١,٧٪ فقط من إجمالي العمالة في عام ١٩٩٥م.

١٣٩٤هـ، يلاحظ التغير الكبير في تركيب القوى العاملة. فقد تغير التركيب النوعي للعمالة سواء الوطنية أو الوافدة. فارتفع إسهام الإناث السعوديات من ٥,٨٪ في عام ١٣٩٤هـ إلى ٨,٥٪ من إجمالي العمالة الوطنية في ١٤١٣هـ، أي بزيادة عددية من ٧٩٩٩٧ إلى ١٩٤٦١٠. كما ارتفعت نسبة الإناث بين العمالة الوافدة من ٥,٠٪ إلى ١٢,٧٪ خلال تلك الفترة (الشكل رقم ٥). وعلى الرغم من ذلك تُعد هذه النسب منخفضة ولكنها ليست مستغربة في المجتمعات الخليجية بشكل عام.

شكل رقم (٥)

مساهمة المرأة في قوة العمل السعودية وغير السعودية في الأعوام ١٣٩٤هـ، ١٤٠٦هـ، ١٤١٣هـ.



المصدر: بيانات تعداد السكان لعامي ١٣٩٤هـ و١٤١٣هـ، ومسح القوى العاملة في ١٤٠٦هـ

٢ - الحالة العملية ونسب التعطل:

بشكل عام، يوضح الجدول رقم (٣) أن قوة العمل تمثل حوالي ٤٨٪ من إجمالي السكان (١٢ سنة فأكثر) في عام ١٤١٣هـ، وذلك بزيادة نسبيّة قليلة عما كانت عليه في عام ١٣٩٤هـ. أما بالنسبة للسعوديين، فتظهر البيانات أن نسبة قوة العمل (أو المشاركة الخام) انخفضت - في الحقيقة - من ٤٠٪ إلى ٣١٪. ويزداد حجم الانخفاض عندما ننظر إلى مشاركة الذكور التي انخفضت من ٧٣٪ في عام ١٣٩٤هـ إلى ٥٧٪ في عام ١٤١٣هـ. أما بالنسبة للإناث، فقد ارتفعت قليلا. ويظهر أن مشاركة القوى الوافدة أعلى من الوطنية بكثير. وهذا أمر طبيعي لأن العمالة الوافدة جاءت أساسا للعمل في المملكة، وقلما تصطحب من هم دون سن العمل ما لم يكن لهم الرغبة في العمل، خاصة مع وجود بعض الأنظمة التي تحد من استقدام الأسر والأطفال. وعلاوة على ذلك ارتفعت نسبة مشاركة الذكور غير السعوديين من ٩١٪ إلى حوالي ٩٤٪. كما تضاعفت نسبة مشاركة القوى النسائية الوافدة. وهذا يعود إلى أن معظم الإناث الوافدات في الماضي يأتين بوصفهن مرافقات لأزواجهن لعدم توفر فرص كبيرة للعمل في ذلك الوقت، ولكن هذا الوضع تغير فيما بعد حيث توسعت فرص العمل لهن، مما أدى إلى قدوم الكثيرات بأنفسهن ولسن بوصفهن مرافقات لأزواجهن أو أقاربهن، وذلك للعمل في قطاع الخدمات على وجه الخصوص.

أما بالنسبة للسكان خارج قوة العمل فمنهم الطلاب، وربات المنازل، والمتقاعدون، والعاجزون عن العمل، وغيرهم. ويتبين من الجدول رقم (٣) أن أغلبهم إما طلابا أو قائمين بأعمال المنزل، بل أن أبرز التغيرات التي طرأت على هذه الفئة هي الزيادة الكبيرة في نسبة الطلاب. فقد ارتفعت من ١٣٪ إلى ٢٢٪

جدول رقم (٣)

توزيع السكان (١٢ سنة فأكثر) حسب الحالة العملية في عامي ١٣٩٤هـ و١٤١٣هـ

العلاقة بقوة العمل	سعودي			غير سعودي			إجمالي		
	ذكر	أنثى	جملة	ذكر	أنثى	جملة	ذكر	أنثى	جملة
١٣٩٤هـ									
داخل قوةالعمل	٧٢,٦٢	٤,٧٦	٤٠,٠١	٩١,٢٧	١٢,٦٧	٧٠,٤٧	٧٦,١٢	٥,٤٤	٤٤,٢٠
طلاب	١٩,٢٥	٨,٩٠	١٤,٢٨	٦,٠٧	٨,١١	٦,٦٣	١٦,٧٨	٨,٨٣	١٣,١٩
ربة منـــزل	٠.٠	٧٧,٢٥	٣٧,١٢	٠.٠	٧٢,٥٣	٢٠,١١	٠.٠	٧٦,٨٤	٣٤,٧٠
متقاعد	٠,٣٠	٠,٠١	٠,١٦	٠,٠٦	٠,٠٢	٠,٠٥	٠,٢٥	٠,٠١	٠,١٤
مكتفي	١,٣٥	٠,٧٥	١,٠٦	٠,٥٢	٠,٤٠	٠,٤٩	١,٢٠	٠,٧٢	٠,٩٨
عاجز	٥,٧٩	٧,٧٦	٦,٧٤	١,٤٢	٥,٤٨	٢,٥٥	٤,٩٧	٧,٥٦	٦,١٤
غير مبين	٠,٦٩	٠,٥٧	٠,٦٣	٠,٦٥	٠,٧٩	٠,٦٩	٠,٦٨	٠,٥٩	٠,٦٤
المجموع	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠
١٤١٣هـ									
داخل قوةالعمل	٥٦,٧٧	٥,٣٧	٣١,٢٤	٩٣,٧٣	٤٠,٧٨	٨٠,٤٣	٧٢,٨١	١١,٥٢	٤٧,٩٨
طلاب	٣٣,٣٢	٢٨,٠٨	٣٠,٧٢	٤,٥٧	١١,١٩	٦,٢٣	٢٠,٨٤	٢٢,٨٤	٢٢,٣٩
ربة منـــزل	٠.٠	٦٠,٢٥	٢٩,٩٢	٠.٠	٤٥,٨٤	١١,٥٠	٠.٠	٥٣,٣٥	٢٣,٦٦
متقاعد	٣,٢٣	٠,٣	١,٦٤	٠,٠٥	٠,٠١	٠,٠٤	١,٨٥	٠,٠٢	١,١٠
مكتفي	١,٥٧	٠.٣١	٠,٩٤	٠,١٠	٠,٠٨	٠,١٠	٠,٩٤	٠,٢٤	٠,٦٦
عاجز	٣,٤٢	٥,١٨	٤,٣٠	٠,٣٩	١,٦١	٠,٧٠	٢,١١	٤,١٤	٣,٠٧
غير مبين	١,٦٨	٠,٧٨	١,٢٤	١,١٦	٠,٤٩	٠,٩٩	١,٤٦	٠,٦٧	١,١٥
المجموع	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

المصدر: بناء على تعداد السكان في المملكة في عامي ١٣٩٤هـ و١٤١٣هـ.

بشكل عام، ومن ١٤٪ إلى حوالي ٣١٪ بالنسبة للسعوديين على وجه الخصوص. وهذا يعكس التوسع في التعليم بحيث شمل القرى والأماكن النائية، وواكب ذلك زيادة كبيرة في الإقبال على التعليم امتد إلى أبناء البادية، إذ توافد معظمهم إلى المدن والقرى والهجر من أجل التعليم والاستقرار.

كما يلاحظ انخفاض في نسب العاجزين عن العمل من جهة، وزيادة في أعداد المتقاعدين من جهة أخرى. فقد ارتفعت نسبة المتقاعدين بين السكان السعوديين من نسبة ضئيلة لا تكاد تذكر إلى حوالي ٢٪، بل تصل إلى أعلى من ذلك بالنسبة للذكور. وهذا أمر متوقع حيث إنه من المتوقع أن تكون فئة المتقاعدين من الفئات التي تشهد نموا متزايدا نتيجة تزايد المسنين في المملكة العربية السعودية، ووصول أعداد كبيرة من الموظفين إلى سن التقاعد. أما بالنسبة لانخفاض العجزة فربما يعود إلى القضاء على كثير من الأمراض التي كانت تسبب العجز لبعض الناس.

أما بالنسبة للسكان غير السعوديين الذين هم خارج قوة العمل، فقد تغيرت أوضاعهم بشكل كبير. ومن أبرز هذه التغيرات التقلص الكبير في نسبة ربات المنازل من حوالي ٧٣٪ من إجمالي الإناث غير السعوديات (١٢ سنة فأكثر) في عام ١٣٩٤هـ إلى حوالي ٤٦٪ فقط في عام ١٤١٣هـ.

كما تقلصت نسبة العجزة من حوالي ٣٪ إلى أقل من ١٪. وهذا يعود إلى أن بعض العمالة في السابق ربما يأتون بأسرهم وأقاربهم كآبائهم وأمهاتهم غير القادرين على العمل، مما يرفع هذه النسبة خاصة وأن القوى العاملة غير السعودية كانت قليلة العدد مقارنة بما هي عليه في الوقت الحاضر.

ويمكن إيجاز التغيرات في الحالة العملية للسكان (١٢ سنة فأكثر) المصنفين خارج قوة العمل فيما يلي:

- تزايد كبير في أعداد الطلاب وخاصة بين السكان السعوديين سواء كانوا ذكورا أو إناثا.
- انخفاض ملحوظ في نسب ربات المنازل سواء بالنسبة للسكان السعوديين أو غير السعوديين.
- انخفاض في نسب العجزة بين السعوديين وغير السعوديين وبين الذكور والإناث.
- ازدياد نسبة المتقاعدين وبخاصة بين الذكور السعوديين.

٢-١- نسب المشتغلين والمتعطلين عن العمل:

يمثل المشتغلون نحو ٩٢٪ من إجمالي قوة العمل (الذين أعمارهم ١٢ سنة فأكثر) في عام ١٤١٣هـ. وترتفع النسبة للعمالة الوافدة (٩٧٪) مقارنة بالعمالة السعودية (٨٧٪). ومن ناحية أخرى، ترتفع نسبة المتعطلين عن العمل بين الذكور السعوديين أكثر من أي فئة أخرى حيث تصل إلى نحو ١٣,٦٪ في عام ١٤١٣هـ. وبشكل عام، تصل إلى ١٣,٤٪ للعمالة السعودية، ولكنها تنخفض إلى ٧,٥٪ لإجمالي العمالة في المملكة (الوطنية والوافدة).[١] وهذا الخصوص، يشير الصالح (١٤١٩هـ:١٦) إلى أن هذه النسب هي "مؤشرات تحتاج إلى عناية كبيرة من المسئولين خاصة إذا عرفنا أنها معدلات عالية قياسا إلى المعدلات العالمية،

---

(١) تنخفض نسبة التعطل للعمالة السعودية قليلا عند حسابها للقوى العاملة الذين تصل أعمارهم ١٥ سنة فأكثر إلى ١٣,١٪.

كما أنها شهدت ارتفاعا حادا عما كانت عليه عام ١٣٩٤هـ". وبالإضافة إلى ذلك، تقدر دار الدراسات الاقتصادية (١٩٩٨م: ٢٢) معدل البطالة للعمالة السعودية في نهاية خطة التنمية السادسة (١٤١٥-١٤٢٠هـ) بحوالي ١٣,٢٪ من قوة العمل.

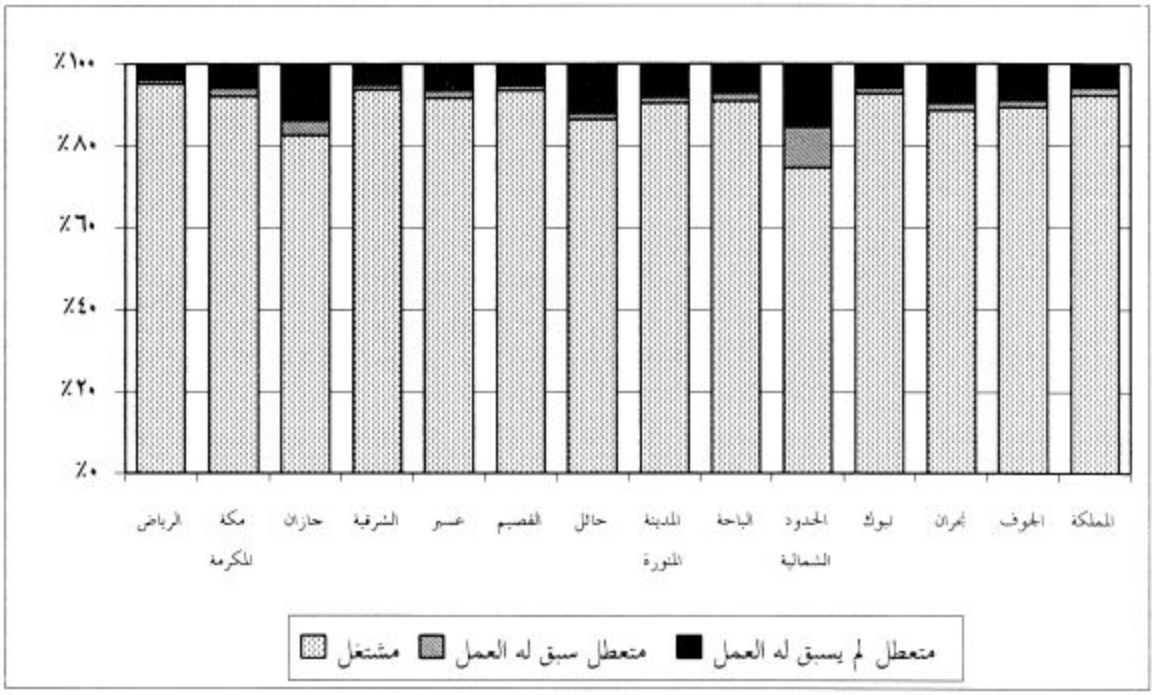
وفي ضوء هذه التوقعات المنشورة، أضحى من الضرورة بمكان دراسة التباين المكاني، وإبرازه، وتفسيره، وفهمه، بعمق من خلال النظر إلى إحصاءات القوى العاملة بواقعية وموضوعية. فبالنسبة للعمالة السعودية، يتبين تفاوت نسب المتعطلين عن العمل من منطقة إلى أخرى بشكل ملحوظ (انظر الشكل رقم ٦).[١] فتنخفض إلى أدنى النسب في كل من الرياض، وتبوك، ومكة المكرمة، والقصيم، والشرقية، في حين ترتفع إلى أعلى النسب في كل من حائل، وجازان، والحدود الشمالية، ونجران، والجوف (الجدول رقم ٤). ويلاحظ انخفاض نسب المتعطلين الذين سبق لهم العمل، إذ يمثل المتعطلون الذين لم يسبق لهم العمل ٨١٪ من إجمالي المتعطلين السعوديين، مما يدل على أن الذين لم يسبق لهم العمل هم في طور الدخول في سوق العمل بعد خروجهم (أو تخرجهم) من نظام التعليم.

---

(١) يشير خميس (١٤١٦هـ: ٢١١) إلى وجود تفاوت مكاني كبير في معدلات البطالة على مستوى العالم. ففي حين يصل إلى أكثر من ١٥٪ في بعض الدول، فإنه لا يتجاوز ٥ – ٦٪ في دول أخرى. ففي سنة ١٩٩٣م – على سبيل المثال – بلغ معدل البطالة نحو ٧٪ في الولايات المتحدة الأمريكية، ووصل إلى ١٠٪ في أستراليا، وإلى ١٢٪ في فرنسا، وقد تجاوز ١٠٪ في أغلب الدول النامية. وتصل نسبة البطالة في البحرين في عام ١٩٩١م إلى ٦,٤٪، إذ تنخفض بين الذكور إلى ٥,٣٪، وترتفع إلى ١١,٨٪ بين الإناث (أبو العطا، ١٩٩١م: ٢٦). بالإضافة إلى ذلك، يشير حويتي وآخرون (١٩٩٨م) إلى أن معدلات البطالة في عام ١٩٩٢م تصل إلى ١٦٪ في البحرين، وإلى حوالي ٢١٪ في الجزائر، وإلى حوالي ١٧٪ في السودان، وإلى ١٢٪ في مصر، إلى ١٨٪ في أسبانيا.

شكل رقم (٦)

توزيع قوة العمل بين مشتغلين ومتعطلين في عام ١٤١٣هـ



المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن في عام ١٤١٣هـ

كما يُلاحظ أن نسب التعطل عن العمل للذين سبق لهم العمل لا تتفاوت بشكل كبير من منطقة إلى أخرى، باستثناء الارتفاع البسيط في كل من جازان والباحة مقارنة بغيرهما من المناطق. وعلى العكس من ذلك، فإن نسب التعطل للسكان الذين لم يسبق لهم العمل (أي الداخلين الجدد إلى سوق العمل) تتفاوت بشكل ملحوظ من منطقة إلى أخرى. فتصل إلى أعلى مستوى لها في حائل (٢٢٪)، والحدود الشمالية (١٧٪)، بينما تنخفض إلى أدنى النسب في كل من الرياض، وتبوك، ومكة المكرمة (انظر الجدول رقم ٤). ويستنتج من هذا النمط المكاني أن الباحثين عن العمل لا يهاجرون إلى مناطق الجذب الرئيسة (الرياض، والشرقية، ومكة المكرمة)، إلا في حالة حصولهم على عمل، وذلك بدليل ارتفاع

نسبة المتعطلين في مناطق حائل، والحدود الشمالية، والجوف، وجازان، ونجـــران. وهذا – ربما – يعني قيامهم بالبحث عن عمل من خلال وسائل الاتصال بكافـــة أنواعها، إلى جانب القيام بزيارات قصيرة إلى مناطق الأعمال، وهم يقطنـــون في أماكن إقامتهم المعتادة. وهذا الوضع على عكس ما يحدث في بعض الدول مثـــل الأردن التي يتركز المتعطلون بها في محافظة عمان بدرجة كبيرة، مقارنة بالمحافظـــات الأخرى (انظر: وزارة العمل، ١٩٩٨م:١٨).

جدول رقم (٤)

نسب التعطل للقوى العاملة السعودية وغير السعودية في عام ١٤١٣هـ

المنطقة الإدارية	سعودي			غير سعودي
	نسبة التعطل للذين لم يسبق لهم العمل	نسبة التعطل للذين سبق لهم العمل	نسبة التعطل	نسبة التعطل
الرياض	٨,٣٢	٢.٠٨	١٠,٤٠	١,٣٠
مكة المكرمة	٩,٦٧	٢,٦١	١٢,٢٨	٢,١٤
جازان	١٦,٧٣	٤,٦٢	٢١,٣٦	١٠,٢٢
المنطقة الشرقية	١٠,٦٠	٢,٤٢	١٣,٠١	٠,٧٢
عسير	١٠,٦٣	٢,٥٣	١٣,١٦	١,٨٣
القصيم	١٠,٢٧	٢,١١	١٢,٣٨	٠,٨٢
حائل	٢١,٨١	٢,٤٥	٢٤,٢٥	١,٤٢
المدينة المنورة	١٤,٥٤	٢,٨٠	١٧,٣٤	٢,٤٥
الباحة	١٢,٦٨	٣,٢٨	١٥,٩٦	٠,٩٧
الحدود الشمالية	١٧,٢٤	٢,٦٠	١٩,٨٤	٣٢,٠١
تبوك	٩,٤١	٢,٢٦	١١,٦٦	٠,٩٩
نجران	١٥,١١	٢,٧٦	١٧,٨٨	٤,١٤
الجوف	١٦,٠٨	٢,٧٩	١٨,٨٧	٠,٨٤
المملكة	١٠,٩٠	٢,٥٣	١٣,٤٤	٢,٩٦

المصدر: حسبت بناء على بيانات تعداد السكان في عام ١٤١٣هـ.

وعلى العكس من مستوى التعطل بين القوى الوطنية، فإن نسب التعطل بين القوى العاملة غير السعودية تُعد منخفضة، ولكنها متفاوتة من منطقة إلى أخرى، لترتفع في كل من الحدود الشمالية، وجازان، إلى مستويات عالية نسبياً. وقد يُفسر الموقع الحدودي لهاتين المنطقتين - ولو جزئياً - هذا الارتفاع، بالإضافة إلى وجود اللاجئين العراقيين في منطقة الحدود الشمالية بعد انتهاء حرب الخليج في أوائل التسعينيات الميلادية من هذا القرن المنصرم، الذي أسهم في رفع النسبة في تلك المنطقة الإدارية.

وعلى الرغم من أن نسب التعطل المذكورة تُعد مؤشراً مفيداً، إلا أنها قد لا تمثل الواقع لأن استمارة التعداد لم تُعد خصيصاً لدراسة القوى العاملة مما جعلها مختصرة لا تشتمل على الأسئلة المعتادة لقياس معدلات التعطل عن العمل كأيام التعطل وعدد ساعات العمل وغيرها من الأمور المهمة. كما أن بيانات التعداد جمعت في ١/٤/ ١٤١٣هـ، وهذا الوقت يأتي بعد تخرج الكثير من الطلاب من مؤسسات التعليم بأنواعه المختلفة ودخولهم سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، هناك فئة من الناس تفضل مهناً معينة، أو أماكن جغرافية محددة مما يجعلها تفضل الانتظار إلى حين توفر الفرص الوظيفية المرغوبة. فعلى سبيل المثال، يُفضّل السعوديون - بشكل عام - العمل في القطاع الحكومي، ويرغبون في مهن معينة، مثل المهن الكتابية والإدارية، في حين يعزفون عن قبول فرص العمل في مهن أو قطاعات أخرى مثل الزراعة والصناعة. كما أن آلية الإحلال تستغرق بعض الوقت من دخول السعودي سوق العمل إلى خروج العامل الوافد منه. وهذا يسهم في رفع نسبة الباحثين عن العمل. وعلاوة على ذلك، لا يمكن النظر إلى النسب السابقة بوصفها معدلات حقيقية للتعطل، خاصة إذا علمنا بوجود الأعداد الكبيرة

من الوظائف المشغولة بغير السعوديين، إذ أن هذه الفرص هي رصيد من الفرص الوظيفية التي تتيح المجال أمام نمو القوى الوطنية من خلال الإحلال المستمر. ومما يؤيد هذا القول ما تُشير إليه وزارة التخطيط (١٤١٣هـ:٧٧) في عرضها للموازنة بين عرض القوى العاملة السعودية وفرص العمل، من أن الوظائف المشغولة بغير سعوديين تُعد "فرصاً متاحة للسعوديين الملتحقين بسوق العمل، إذا ما توافرت لديهم المؤهلات العلمية المطلوبة لشغل هذه الوظائف. وقياساً بحجم القوى العاملة غير السعودية، فإنه يمكن توظيف كافة السعوديين الجدد، الذين يلتحقون بسوق العمل بشكل منتج، ما لم يكن هناك عدم توافق كبير بين متطلبات سوق العمل وقدرات الملتحقين الجدد من السعوديين بسوق العمل."

وعلى الرغم من ذلك، لا تستبعد الجاسر (١٤١٢هـ: ١٨٠) وجود أنواع من البطالة وخاصة المقنعة بين العمالة الوطنية نتيجة تضخم أعداد العاملين في الأجهزة الحكومية على وجه الخصوص، مشيرة إلى أنه قد امتد أثر هذه الظاهرة إلى العمالة الوافدة نتيجة المبالغة في استقدام العمالة من الخارج. ولعل ما يؤيد ذلك، ما أظهرته دراسة النفيعي (١٩٩٣م: ٦٣) من أن وجود عجز بين المعروض من القوى الوطنية ذات التعليم العالي من جهة، والطلب عليها من جهة أخرى، يجعل من الصعوبة تفسير ظاهرة البطالة في أوساط الجامعيين في ضوء الأطر الاقتصادية التقليدية، وذلك لتأثر هذه الظاهرة بعوامل اجتماعية أخرى. ولكن مسألة تعطل بعض أفراد العمالة الوطنية تتأثر بمدى التوافق بين متطلبات الفرص المتوافرة من حيث التدريب والتأهيل من جهة، والمستوى الفعلي للباحثين عن عمل من جهة أخرى. وبوجه عام، يرى بيركس وسنكلير (١٩٨٩م:١٠٠) أن البطالة في دول الخليج هي "غير البطالة المألوفة لأنها تمثل حالة اختيار الامتناع عن العمل

والاستمرار مع ذلك بالتمتع بمستوى معيشي عال جداً." ولكنهما يتوقعان ارتفاع حجم البطالة في المجتمعات الخليجية من ٢,٦٪ في عام ١٩٨٥م إلى ٥,٩٪ في عام ١٩٩٥م، واستمرارها في هذا الاتجاه لبعض الوقت في المستقبل. ويشيران - في هذا الخصوص - إلى أنه على الرغم من تدني هذه النسب مقارنة ببعض الدول الأخرى، إلا أنها تشكل مسألة خطيرة، خاصة أنها تشمل متخرجي الجامعات. ويؤيد ذلك الإبراهيم (١٤١٤هـ: ١٦١) باعتقاده بأن موضوع البطالة ستتحول إلى قضية أساسية في دول الخليج في المدى الزمني القريب، نتيجة ارتفاع معدلات النمو في قوة العمل المحلية.

٢ - ٢ - تفسير التباين المكاني في معدلات التعطل:

للكشف عن العوامل المرتبطة بمعدلات التعطل للقوى العاملة السعودية، تشير معاملات الارتباط إلى أن معدلات التعطل ترتفع في المناطق التي ترتفع بها نسبة الأمية، ونسبة صغار السن، ونسبة العاملين في الزراعة، ونسبة السعوديين في قوة العمل، في حين تنخفض في المناطق التي ترتفع بها نسبة النوع لإجمالي السكان (أي زيادة أعداد الذكور مقارنة بالإناث)، وحجم الهجرة الوافدة، بالإضافة إلى العمر الوسيط (الجدول رقم ٥).

بالإضافة إلى ذلك، يتضح من خلال النظر إلى معاملات الارتباط بين المتغيرات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية من جهة، وبين نسب التعطل للداخلين الجدد إلى سوق العمل من جهة أخرى، أن نسبة التعطل تزداد في المناطق التي ترتفع فيها الأمية، ونسب صغار السن، ونسب العاملين في الزراعة، في حين تنخفض في المناطق التي يرتفع بها العمر الوسيط، وحجم الهجرة الداخلية الوافدة. كما تظهر النتائج بناء على معاملات الارتباط أن نسب التعطل للذين سبق لهم

جدول رقم (٥)

معاملات الارتباط بين معدلات التعطل للقوى العاملة السعودية من جهة وبعض المتغيرات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى.

	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط (بيرسون)*		
		نسب التعطل للذين سبق له العمل	نسب التعطل للذين لم يسبق له العمل	نسب التعطل للقوى للسع
١	نسبة السعوديين في قوة العمل	٠,٥٧	٠,٤٨	٠,٥٤
٢	نسبة العاملين في الزراعة	٠,٤٠	٠,٥٩	٠,٦٠
٣	نسبة النوع لإجمالي السكان	-٠,٥٢	-٠,٢٨	-٠,٥٧
٤	نسبة الأمية للسكان السعوديين	٠,٧٢	٠,٦١	٠,٦٨
٥	نسبة صغار السن للسكان السعوديين	٠,٣٧	٠,٦٠	٠,٦١
٦	حجم الهجرة الوافدة في عام ١٣٩٤هـ	-٠,٣٩	-٠,٥٩	-٠,٦١
٧	معدل مشاركة المرأة السعودية	-٠,٥٤	-٠,٥٢	-٠,٥٦
٨	العمر الوسيط للسكان السعوديين	-٠,٣٦	-٠,٦٠	-٠,٦١
٩	نسبة التحضر	-٠,٦١	-٠,٣٦	-٠,٤٣
	الانحراف المعياري لمتغيرات التعطل	**٠,٦٦**	**٣,٩٧**	**٤,٢٧**

* جميع المعاملات التي تصل قيمها إلى ٠,٥٥ تُعد دالة عند مستوى ٠,٠٥ أو أقل.

العمل تميل إلى الزيادة في المناطق التي ترتفع بها نسب الأمية، بينما تنخفض في المناطق التي ترتفع فيها نسب سكان الحضر.

وعند استخدام طريقة تحليل الانحدار المتدرج (Stepwise Regression Analysis) لتحديد المتغيرات التي تُفسر التباين الجغرافي بين المناطق في معدلات

التعطل للسكان السعوديين، أظهرت النتائج الموضحة في جدول رقم (٦) أن نسبة الأمية للسكان السعوديين هي المتغير الوحيد الذي يسهم - بشكل مستقل - في تفسير التباين المكاني بين المتغيرات التي اشتمل عليها التحليل، والموضحة في الجدول السابق. وبناء عليه، فإن معدل التعطل عن العمل يرتفع بارتفاع نسب الأمية في المناطق الإدارية. ولكن تنبغي الإشارة إلى أن ارتفاع الأمية يرتبط بالعديد من المتغيرات الأخرى، وخاصة اتجاهات الهجرة الداخلية. فالمتعلمين أكثر ميلاً للهجرة، مما يؤدي إلى رفع نسب الأمية في مناطق الطرد، وخفضها في مناطق الجذب. لذلك، فإن ارتباط مستوى الأمية بالهجرة الداخلية وبالمتغيرات الديموغرافية والاجتماعية الأخرى يحول دون دخول هذه المتغيرات في معادلة الانحدار المتدرج، على الرغم من ارتباطها القوي بالمتغير التابع.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن عدد المناطق الإدارية قليل من الناحية الإحصائية، مما يحد من إمكانية الكشف عن علاقات التعطل بالمتغيرات الأخرى. كما أن البيانات المتوافرة محدودة جدّاً، مما لا يتيح إدخال متغيرات أخرى، قد يكون لها ارتباط بالتعطل أو تأثير فيه.

ومن جهة أخرى، لعلّه من المفيد شرح التباين في نسب التعطل للداخلين الجدد إلى سوق العمل، وكذلك الذين سبق لهم العمل. وفي هذا الخصوص، تشير نتائج تحليل الانحدار المتدرج أن نسبة الأمية هي المتغير الوحيد الذي يؤثر في كل من التعطل بين الداخلين الجدد إلى سوق العمل، وكذلك نسب التعطل للذين سبق لهم العمل، وذلك من بين المتغيرات العديدة التي اشتمل عليها التحليل. ومن

جدول رقم (٦) نتائج تحليل الانحدار المتدرج للمتغيرات المؤثرة في تباين معدلات التعطل للسكان السعوديين في عام ١٤١٣هـ

المتغير	معامل الانحدار	اختبار – ت
المتغير التابع: نسب التعطل بين القوى العاملة السعودية		
الثابت	٣,١٧	٠,٧
نسبة الأمية للسكان السعوديين	٠,٤٠	٣,١ (*)
$ر^2$ = ٠,٤٧	اختبار ف = ٩,٢٣ (*)	د.ح. = ١، ١١
المتغير التابع: نسب التعطل للداخلين الجدد إلى سوق العمل		
الثابت	٢,٥٦	٠,٦
نسبة الأمية للسكان السعوديين	٠,٣٣	٢,٥ (*)
$ر^2$ = ٠,٣٧	اختبار ف = ٦,٤٣ (*)	د.ح. = ١، ١١
المتغير التابع: نسب التعطل للذين سبق لهم العمل		
الثابت	٠,٦٢	١,٠
نسبة الأمية للسكان السعوديين	٠,٠٦	٣,٤ (*)
$ر^2$ = ٠,٥٢	اختبار ف = ١١,٧٨ (*)	د.ح. = ١، ١١

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ أو أقل.

اللافت للنظر الاختلاف في القدرة التفسيرية لنماذج الانحدار. فالأمية – لوحدها – تُفسر ٥٠٪ من التباين في نسب تعطل الداخلين الجدد، و ٤٧٪ من التباين في نسب التعطل بين القوى العاملة السعودية بوجه عام، بينما لا تُفسر الأمية إلا ثلث التباين في نسب المتعطلين الذين سبق لهم العمل.

وبناء على ما سبق، يتضح أن الأنماط المكانية لنسب التعطل سواء لإجمالي القوى الوطنية، أو للداخلين الجدد، أو للذين سبق لهم العمل، متشابهة بشكل عام، من حيث تأثير الأمية في نسب التعطل، على الرغم من التفاوت بين قيم الانحراف

المعياري لكل من هذه النسب. وتجدر الإشارة إلى أن ندرة البيانات تحول دون القيام بتحليل إحصائي موسع يشتمل على العديد من المتغيرات ذات الصلة بالموضوع. وفي ضوء ذلك، يمكن القول - بوجه عام - أن معدلات التعطل تتأثر بالعديد من العوامل التي يمكن إيجازها فيما يلي:

١ - ميل الشباب السعودي إلى تفضيل مهن معينة، وعزوفهم عن بعض المهن الأخرى، وخاصة الفنية كالمهن الزراعية والصناعية.

٢ - عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

٣ - الانخفاض النسبي للأجور في القطاع الخاص، مما يزيد من جاذبية القطاع الحكومي المتشبع.

٤ - استغراق عملية إحلال عامل بآخر وقتاً طويلاً نسبيّاً، مما يؤدي إلى زيادة عدد الباحثين عن العمل، كما ذُكر آنفاً.

٣ - التوزيع الجغرافي للعمالة في المملكة

يتركز معظم القوى العاملة في الحزام الصناعي أو محور التنمية التقليدي (الشرقية - الرياض - مكة المكرمة)، حيث تمثل العمالة فيه أكثر من ٨٠٪ من إجمالي العمالة في المملكة (انظر جدول ٧). ولا تختلف في ذلك العمالة الوطنية من العمالة الوافدة. فمنطقة مكة المكرمة تحتل المركز الأول من حيث تركز العمالة بنحو ٢٨٪ من إجمالي العمالة، وحوالي ٢٤٪ من العمالة الوطنية، و٣١٪ من العمالة الوافدة في المملكة. وتأتي الرياض في المرتبة الثانية حيث تمثل العمالة بها

جدول رقم (٧)

توزيع القوى العاملة حسب الجنسية في المناطق الإدارية في عام ١٩٩٢م

المنطقة	نسب القوى العاملة في كل منطقة إلى مجموع القوى العاملة في المملكة حسب الجنسية			مجموع القوى العاملة
	السعوديون	غير السعوديين	الإجمالي	
الرياض	٢٣,٢٩	٢٨,٤٠	٢٦,٢١	١٣٩١٧١٢
مكة المكرمة	٢٣,٥٥	٣١,٠٠	٢٧,٨٠	١٤٧٦٤٤٤
جازان	٤,٨٧	٢.١١	٣,٣٠	١٧٥٠٠٨
المنطقة الشرقية	١٧,٥٢	١٧,٠٥	١٧,٢٥	٩١٦٣٢٥
عسير	٧,٨٥	٤,٦٨	٦,٠٤	٣٢٠٩٦٥
القصيم	٤,٤٩	٣,٧٧	٤,٠٨	٢١٦٥٨٤
حائل	٢,٤٩	١,٧٢	٢,٠٥	١٠٨٦٧٦
المدينة المنورة	٦,٠٠	٥,٠٤	٥,٤٥	٢٨٩٦٥٩
الباحة	١,٦٠	١,٠٦	١,٢٩	٦٨٥٩٩
الحدود الشمالية	١,٤٩	٠,٩٤	١,١٨	٦٢٦٢٧
تبوك	٣,٥٥	١,٩٦	٢,٦٤	١٤٠٢٨٠
نجران	١,٦٦	١,١٤	١,٣٧	٧٢٥٧٣
الجوف	١,٦٤	١,١١	١,٣٤	٧١٠٩٨
المملكة	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٥٣١٠٥٥٠

المصدر: حسبت النسب بناء على بيانات تعداد ١٤١٣هـ.

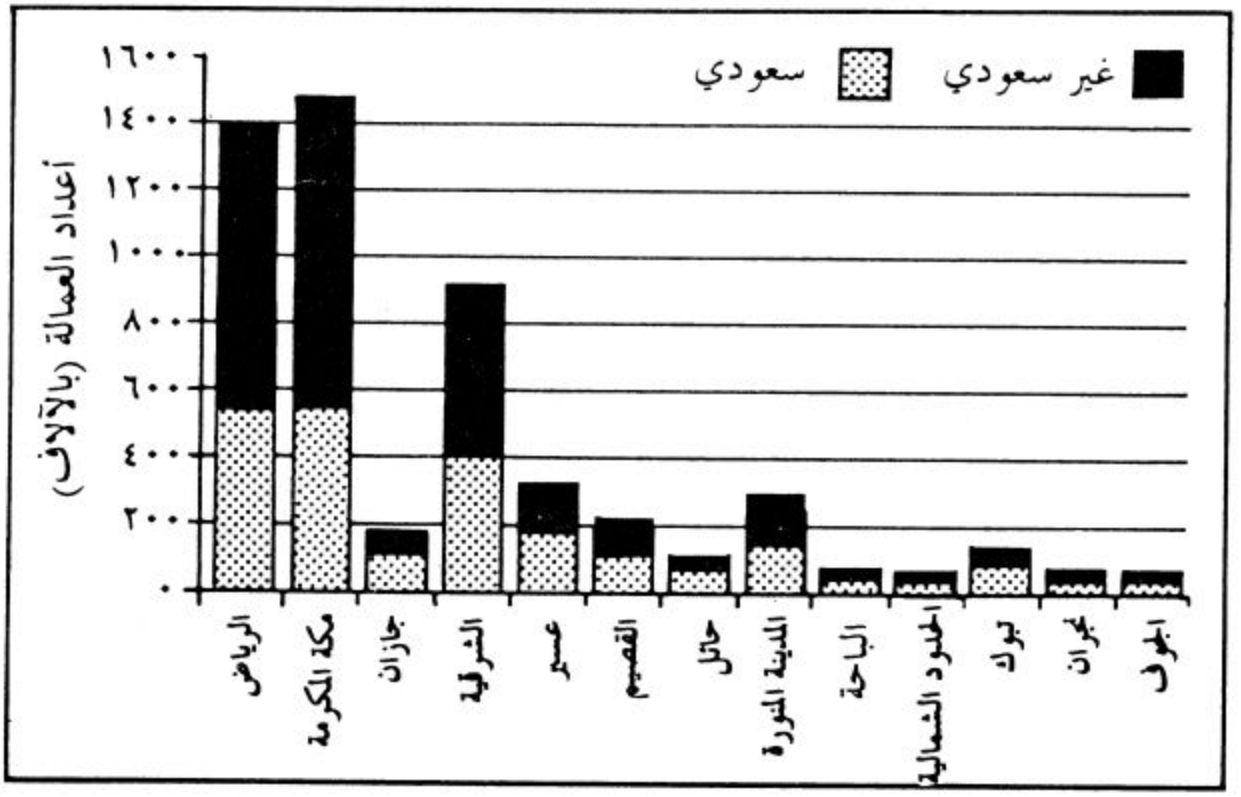
أكثر من ربع إجمالي القوى العاملة في المملكة، وتأتي بعدها الشرقية بنسبة تصل إلى ١٧٪ تقريباً من إجمالي العمالة وكذلك من العمالة الوطنية والوافدة. وتحتل عسير المرتبة الرابعة، ولكن بنسبة صغيرة نسبياً. أما بقية المناطق فتتقاسم البقية بنسب

صغيرة ومتفاوتة مقارنة بالمناطق الثلاث الأخرى. ويلاحظ ارتفاع نصيب المناطق الثلاث الأولى من العمالة الوافدة مقارنة بنسب العمالة الوطنية فيها. أما في بقية المناطق، فترتفع نسب العمالة الوطنية وبخاصة في تبوك وعسير وجازان والمدينة المنورة، كما تبين آنفاً. ولا شك أن توزيع العمالة في المناطق الإدارية يعكس توزيع الأنشطة الاقتصادية سواء كانت تجارية أو صناعية. كما يرتبط إلى حد كبير بتوزيع السكان في المناطق الإدارية، فمناطق الرياض ومكة المكرمة والشرقية تضم ٦٤٪ من إجمالي سكان المملكة (الخريف، ١٤١٨هـ؛ أيضاً انظر: ملحق رقم ١، للتفاصيل عن عدد السكان وحجم قوة العمل حسب الجنسية).

وتتباين نسب القوى العاملة الوطنية والوافدة من منطقة إلى أخرى (الشكلان رقما ٧ و٨). فتأتي جازان في المقدمة لتمثل القوى العاملة الوطنية بها حوالي ٦٤٪، وتليها تبوك بحوالي ٥٨٪، ثم عسير بحوالي ٥٦٪، ثم الحدود الشمالية (٥٤٪)، وكل من الباحة والجوف بنحو ٥٣٪. ومن جهة أخرى، تنخفض نسبة القوى العاملة السعودية بشكل ملحوظ في مناطق تركز النشاط الاقتصادي، وبخاصة في مكة المكرمة لتسجل أدنى النسب (٣٦٪)، وتليها الرياض (٣٨٪)، ثم الشرقية (حوالي ٤٤٪)، والمدينة المنورة (٤٧٪). ولا شك أن تعقيد الأنشطة الاقتصادية وكثافتها في هذه المناطق يتطلب أيدي عاملة في مهن فنية معينة، وتخصصات نادرة مما يزيد من الحاجة إلى القوى العاملة الوافدة. أما المناطق الزراعية وتلك التي لا تتركز بها الأنشطة التجارية والصناعية، وبخاصة جازان وعسير والباحة وغيرها من المناطق المذكورة آنفاً، فإن الحاجة لا تكون بنفس المستوى للعمالة الوافدة.

شكل رقم (٧)

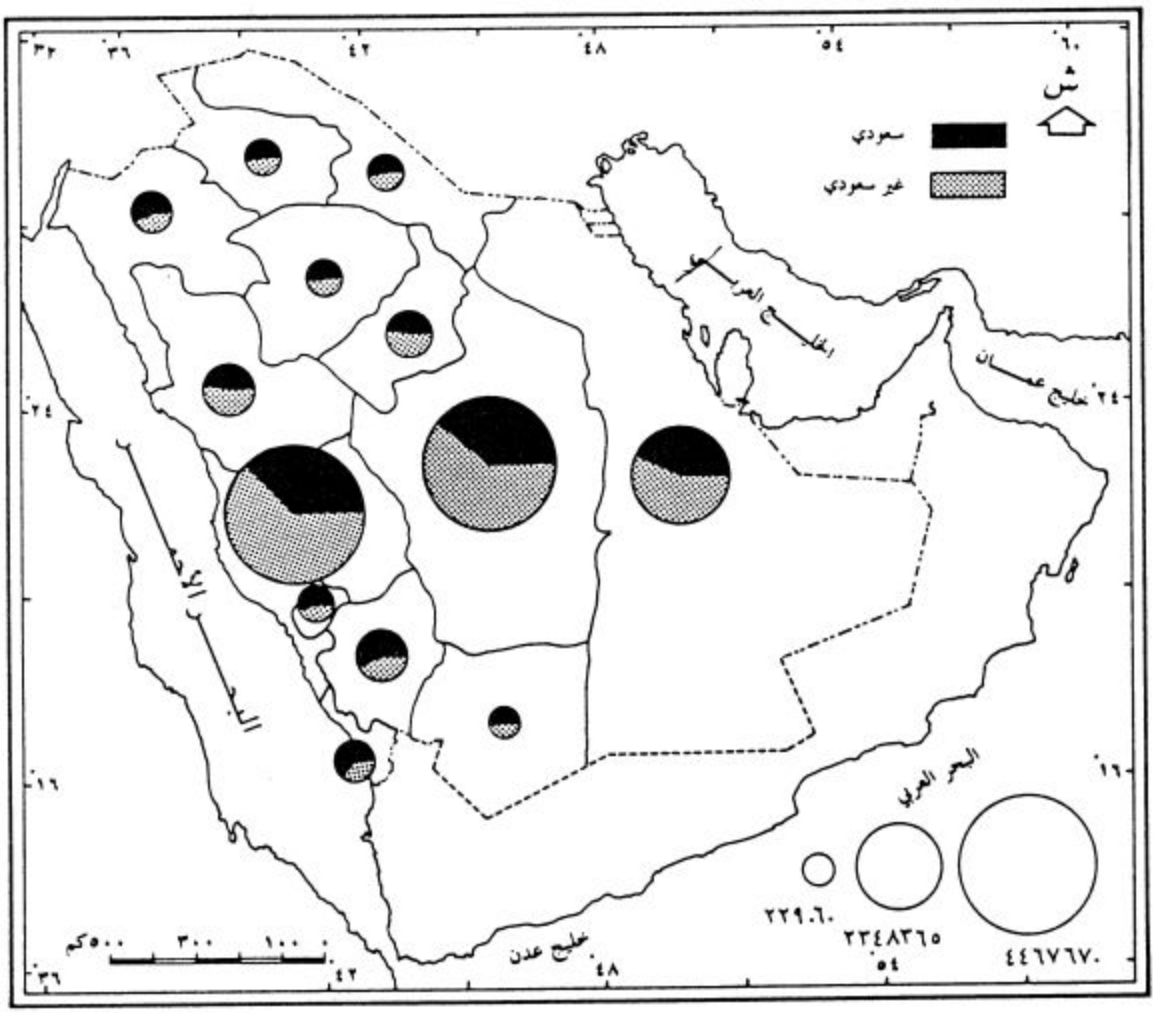
توزيع القوى العاملة حسب الجنسية في المناطق الإدارية في عام ١٤١٣هـ



المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن في عام ١٤١٣هـ.

شكل رقم (٨)

توزيع القوى العاملة حسب الجنسية في عام ١٤١٣هـ



المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن في عام ١٤١٣هـ.

أما بالنسبة للتركيب النوعي للقوى العاملة، فيتبين من خلال الجدول رقم (٨) أن هناك تفاوتاً في نسب الإناث إلى إجمالي القوى العاملة الوطنية والوافدة في كل منطقة إدارية. فبالنسبة للسعوديين، تأتي الباحة في المقدمة من حيث ارتفاع

جدول رقم (٨)

القوى العاملة حسب النوع والجنسية في المناطق الإدارية في عام ١٩٩٢م

المنطقة	السعوديون		غير السعوديين		نسبة السعوديين إلى إجمالي القوى العاملة في كل منط
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
الرياض	٩٠,٣٨	٩,٦٢	٨٥,٦٤	١٤,٣٦	٣٨,١٨
مكة المكرمة	٩٠,٧٣	٩,٢٧	٨٧,٢٤	١٢,٧٦	٣٦,٤٠
جازان	٩٣,٨٩	٦,١١	٨٨,٣٧	١١,٦٣	٦٣,٤٥
المنطقة الشرقية	٩١,٨٢	٨,١٨	٨٨,٥٤	١١,٤٦	٤٣,٦٤
عسير	٩٢,٨٩	٧,١١	٨٨,٧٩	١١,٢١	٥٥,٨٣
القصيم	٨٩,٤٣	١٠,٥٧	٨٨,٧٢	١١,٢٨	٤٧,٢٩
حائل	٩٢,٤٥	٧,٥٥	٨٧,٠٦	١٢,٩٤	٥٢,٢٠
المدينة المنورة	٩٢,٠٦	٧,٩٤	٨٨,٥٤	١١,٤٦	٤٧,٢٧
الباحة	٨٨,٩٧	١١,٠٣	٨٤,٧١	١٥,٢٩	٥٣,١٦
الحدود الشما	٩٣,٨٠	٦,٢٠	٨٩,٧٦	١٠,٢٤	٥٤,٣٢
تبوك	٩٣,٢٣	٤,٧٧	٨٩,٢٢	١٠.٧٨	٥٧,٧٢
نجران	٩٥,٧٨	٤,٢٢	٨٩,٣٤	١٠,٦٦	٥٢,٢٤
الجوف	٨٩,٧٤	١٠,٢٦	٨٦,٩١	١٣,٠٩	٥٢,٧١
المملكة	٩١,٤٧	٨,٥٣	٨٧,٢٨	١٢,٧٢	٤٢,٩٧

المصدر: مصلحة الإحصاءات العامة، *النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في ١٤١٣هـ (١٩٩٢م).*

نسبة الإناث حيث تصل إلى ١١٪. وتليها القصيم بحوالي ١١٪، ثم الجوف بنحو ١٠٪ تقريباً من إجمالي قوة العمل السعودية. وربما يُفسر ذلك بارتفاع معدلات هجرة الذكور إلى خارج هذه المناطق مما يعزز الحجم النسبي للعمالة النسائية. ومن جهة أخرى، تنخفض نسبة الإناث بشكل ملحوظ في كل من نجران وتبوك بحيث

لا تصل إلى ٥٪ في أي منهما. وتتفاوت في بقية المناطق بقيم تتراوح بين ٥٪ و١٠٪.

وبالنظر إلى نسب غير السعوديين، يلاحظ أن نسب الإناث الوافدات إلى إجمالي العمالة الوافدة تفوق نسب السعوديات في جميع المناطق الإدارية مع بعض التفاوت من منطقة إلى أخرى. ففي حين تصل نسبة الإناث الوافدات إلى ١٥٪ من إجمالي القوى العاملة الوافدة في الباحة، وإلى ١٤٪ في الرياض، وإلى حوالي ١٣٪ في كل من حائل ومكة المكرمة، فإنها تنخفض إلى ١٠٪ في الحدود الشمالية، وتتراوح بين هذه القيم في بقية المناطق.

٤ - النشاط الاقتصادي:

لقد شهد التركيب الاقتصادي تغيراً كبيراً خلال فترة ما بين التعدادين. فلم يعد نشاط الزراعة يستوعب نسبة كبيرة من قوة العمل كما كان من قبل. فقد تقلصت نسبة العاملين في الزراعة والصيد إلى ٨٪ من إجمالي العمالة في المملكة، في حين قفزت نسبة العاملين في قطاع الخدمات التعليمية والاجتماعية والشخصية إلى نحو ٤٥٪ من إجمالي العمالة في المملكة ليحتل بذلك المركز الأول بدلاً من قطاع الزراعة والصيد الذي كان في المرتبة الأولى من حيث حجم العمالة في عام ١٣٩٤هـ (الجدول رقم ٩). وهذا أمر متوقع حيث كانت الزراعة تحتل أهمية كبيرة جداً من حيث إسهامها في الاقتصاد وتشغيلها لأغلبية القوى العاملة. فقد كانت مصدر الكسب الوحيد لمعظم السكان في المملكة. ولكن أهميتها الاقتصادية تقلصت نتيجة توفر مصادر أخرى للدخل، وما واكب ذلك من انحسار في نسبة العاملين بها بسبب دخول وسائل الإنتاج الحديثة. وبشكل عام، فقد

ارتفعت نسب العمالة في جميع القطاعات باستثناء قطاع النقل والمواصلات إلى جانب قطاع الزراعة والصيد. وتشمل هذه القطاعات كل من التجارة التي ارتفعت نسبة العمالة بها من ٨٪ إلى ١٤٪، وقطاع التشييد والبناء من حوالي ٩٪ إلى ١٥٪، وقطاع الصناعات التحويلية من ٤٪ إلى ٨٪، وقطاع المال والتأمين من أقل من ١٪ إلى حوالي ٥٪.

أما بالنسبة للعمالة السعودية، فيظهر أن هناك تغيراً كبيراً في توزيعهم حسب النشاط الاقتصادي. ففي حين كان أكثر من نصفهم يعملون في قطاع الزراعة في عام ١٣٩٤هـ، فإن الأغلبية الساحقة منهم (٧٠٪) تركت الزراعة وأصبحت تعمل في قطاع الخدمات التعليمية والاجتماعية والشخصية في عام ١٤١٣هـ. ويتبين - أيضاً - أن الخدمات بمفهومها الواسع الذي يشمل المال والتأمين والخدمات الاجتماعية والشخصية يستقطب نحو ثلاثة أرباع القوى الوطنية، وتستنزف الخدمات الاجتماعية الشخصية لوحدها حوالي ٧٠٪. ويأتي هذا التركز على حساب النشاطات الإنتاجية. فعلى سبيل المثال، تستقطب الزراعة ٧٪ فقط، والصناعة حوالي ٣٪، أما الكهرباء والغاز والماء، والبناء والتشييد مجتمعة فلا تكاد تصل نسبة العاملين بها إلى ٣٪.

جدول رقم (٩)

توزيع السكان حسب أقسام النشاط الاقتصادي والجنسية والنوع

النشاط الاقتصادي	سعوديون			غير سعوديين			الإجمالي		
	ذكر	أنثى	جملة	ذكر	أنثى	جملة	ذكر	أنثى	جملة
١٣٩٤هـ									
الزراعة والصيد	٥٠,١٥	٧٥,٢١	٥١,٦٠	٧,٥٠	٢,٩٦	٧,٠٧	٤٠,٣٣	٦٠,٣٢	٤١,٤٦
المناجم والمحاجر والبترول	١,٦١	٠,١١	١,٥٢	١,٤١	١,٨٤	١,٤٣	١,٥٧	٠,٤٦	١,٥٠
الصناعات التحويلية	٢,٠٦	٢,٨٤	٢,١١	١٢,٤٥	٨,٤٣	١٢,٢٤	٤,٤٤	٣,٩٩	٤,٤٢
الكهرباء والغاز والمياه	٠,٧٣	٠,٠٠	٠,٧٠	١,٦٩	٠,٠١	١,٦٥	٠,٩٥	٠,٠٠	٠,٩٢
التشييد والبناء	٣,٧١	٠,٠٠	٣,٤٩	٢٧,٦٦	٠,٠٠	٢٦,٢٥	٩,١٩	٠,٠٠	٨,٦٨
تجارة الجملة والتجزئة	٦,١٧	١,١٥	٥,٨٨	١٧,٢٣	١١,١٤	١٦,٩٢	٨,٧١	٣,٢١	٨,٤٠
النقل والمواصلات	٧,٥٤	٠,٣١	٧,١٢	٤,١٦	٠,٩٢	٣,٩٩	٦,٧٦	٠,٤٤	٦,٤٠
المال والتأمين	٠,٥٤	٠,٠١	٠,٥١	٠,٩٥	٠,٠٨	٠,٩١	٠,٦٣	٠,٠٢	٠,٦٠
الخدمات الاجتماعية والشخصية	٢٣,٨٣	١٩,٢٣	٢٣,٥٦	٢٣,٨٢	٧٢,٥٧	٢٦,٣٠	٢٣,٨٢	٣٠,٢٢	٢٤,١٨
غير مبين	٣,٦٦	٠,٩٧	٣,٥١	٣,٣٤	١,٠٤	٣,٢٢	٣,٥٩	٠,٩٨	٣,٤٤
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
١٤١٣هـ									
الزراعة والصيد	٧,٦٣	١,٤٠	٧,٠٩	٩,٣٢	٠,٠٣	٨,١٣	٨,٦٢	٠,٤٥	٧,٧١
المناجم والمحاجر والبترول	٣,١٩	٠,٢٢	٢,٩٣	٠,٦٥	٠,٧٣	٠,٦٦	١,٧٠	٠٥٧	١,٥٧
الصناعات التحويلية	٢,٩٣	٠,٥٠	٢,٧٢	١٣,١٥	١,٩٠	١١,٧٠	٨,٩٣	١,٤٧	٨,٠٩
الكهرباء والغاز والمياه	١,٧٢	٠,٠٠	١,٥٧	٠,٨٨	٠,٠٠	٠,٧٧	١,٢٣	٠,٠٠	١,٠٩
التشييد والبناء	١,٧٢	٠,٠٣	١,٥٧	٢٧,٨١	٠,٣٥	٢٤,٢٧	١٧,٠٣	٠,٢٥	١٥,١٥
تجارة الجملة والتجزئة	٦,٦٢	٠,٤١	٦,٠٨	٢٣,٣٢	١,٣٧	١٩,٦٢	١٥,٨٣	١,٠٧	١٤,١٨
النقل والمواصلات	٥,٧٤	٠,١٩	٥,٢٦	٣,٧٥	٠,٢٩	٣,٣٠	٤,٥٧	٠,٢٦	٤,٠٩
المال والتأمين	٣,١٢	٠,٢٩	٢,٨٨	٧,٠٢	١,٢٩	٦,٢٨	٥,٤١	٠,٩٨	٤,٩١
الخدمات الاجتماعية والشخصية	٦٧,٢٧	٩٦,٩٣	٦٩,٨٥	١٥,٠٦	٩٤,٠١	٢٥,٢٣	٣٦,٦٤	٩٤,٩٢	٤٣,١٧
غير مبين	٠,٠٥	٠,٠١	٠٥٠	٠,٠٤	٠,٠١	٠,٠٤	٠,٠٤	٠,٠١	٠,٠٤
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر: حُسبت النسب بناء على بيانات تعدادي ١٣٩٤هـ و١٤١٣هـ.

ولا شك أن استنزاف النشاطات غير الإنتاجية لجزء كبير من القوى العاملة الوطنية يؤثر على إمكانية توفير احتياجات النشاطات الإنتاجية من العمالة، مما يؤدي إلى ازدياد الحاجة إلى الاستعانة بالعمالة الوافدة لاستمرار النشاط الإنتاجي. ولعل هذا يؤيد ما أشار إليه الجميعي (١٩٨٩م: ٩١) من وجود خلل واضح في توزيع قوة العمل حسب النشاط الاقتصادي.

كما تبين كذلك تركز معظم الذكور السعوديين في قطاع الخدمات الذي يشمل التعليم والخدمات الاجتماعية والشخصية حيث يعمل في هذا القطاع ٦٧٪ من إجمالي الذكور. وبهذا يحتل هذا القطاع المركز الأول بين أقسام النشاط الاقتصادي الرئيسة. ويأتي قطاع الزراعة والصيد في المرتبة الثانية بفارق نسبي كبير جدّاً حيث يمثل عدد الذكور السعوديين العاملين في هذا القطاع ٧,٦٪ من إجمالي الذكور السعوديين. ويليه قطاع التجارة حيث يعمل به ٦,٦٪، ثم قطاع النقل والمواصلات بحوالي ٥,٧٪، وقطاع المناجم والمحاجر والبترول بنسبة تصل إلى ٣٪ فقط. وبشكل عام، يمثل ما يعمل بهذه القطاعات الخمسة مجتمعة أكثر من ٩٠٪. أما أقسام النشاط الاقتصادي الثلاثة الأخرى، فلا يعمل بها سوى نسبة صغيرة جدّاً لا تتعدى ١٠٪ فقط. ويتضح – أيضاً – تركز القوى العاملة النسائية السعودية في قطاع الخدمات حيث يعمل به حوالي ٩٧٪ من إجمالي القوى النسائية السعودية. ويأتي في المرتبة الثانية قطاع الزراعة والصيد حيث يعمل به ١٪ تقريباً. أما بقية القطاعات فلا تحظى بنصيب يذكر من العمالة النسائية. وبمقارنة هذه الإحصاءات بالوضع في عام ١٣٩٤هـ، يُلاحظ التغير الكبير في الأنشطة الاقتصادية التي تعمل بها المرأة السعودية (الجدول رقم ٩). فقد كانت الأغلبية

منهن (٧٥٪) تعمل في قطاع الزراعة، ولكن هذه النسبة تناقصت بشكل لافت للنظر لتصل إلى ١٪ فقط في عام ١٤١٣هـ.

أما العمالة غير السعودية، فتتوزع بشكل أفضل على أقسام النشاط الاقتصادي الرئيسة. فيعمل الربع تقريبا في قطاع التشييد والبناء، ومثله في قطاع الخدمات التعليمية والاجتماعية والشخصية، وحوالي الخمس في قطاع التجارة، ونحو ٨٪ منهم في قطاع الزراعة والصيد. وبالنسبة للذكور غير السعوديين، يحتل قطاع التشييد والإنشاء المرتبة الأولى حيث يعمل به حوالي ٢٨٪ من إجمالي الذكور غير السعوديين. ويأتي في المرتبة الثانية قطاع تجارة الجملة والتجزئة بنحو ٢٢٪، ثم قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية بنحو ١٥٪. ويأتي قطاع الصناعات التحويلية في المرتبة الخامسة بنسبة تصل إلى ١٣٪. أما قطاع الزراعة والصيد فيحتل المرتبة السادسة بنسبة تصل إلى ٩٪.

أما توزيع العمالة النسائية غير السعودية حسب أقسام النشاط الاقتصادي فلا تختلف كثيرا عن العمالة النسائية السعودية. فالأغلبية الساحقة منهن (٩٤٪) تعمل في قطاع الخدمات التعليمية الاجتماعية والشخصية. ويأتي بعد ذلك قطاعات الصناعات التحويلية، والتجارة، والمال والتأمين، بنسب متقاربة لا تتعدى ٢٪ في أي من هذه القطاعات الثلاثة.

على الرغم من أهمية الاستنتاجات المذكورة آنفا، إلا أنها تخفي وراءها الكثير من التفاصيل المهمة عن مجالات العمل التي يعمل بها السعوديون من جهة، وغير السعوديين من جهة أخرى (الجدول رقم ١٠). فالسؤال المهم هنا: ما هي مجالات العمل التي يمكن إحلال العمالة السعودية فيها بدلا من العمالة الوافدة؟ يتضح أن أكبر الأعداد من الذكور تعمل في التشييد والبناء (٧١٢٠٨٦ فردا)، وفي

جدول رقم (١٠)

توزيع العمالة حسب أقسام النشاط الاقتصادي في عام ١٤١٣هـ.

أقسام النشاط الاقتصادي	سعوديون				غير سعوديين			
	ذكور		إناث		ذكور		إناث	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
الزراعة والصيد البري والغابات	١٣٢٣٣٨	٧,٣٤	٢٣٩١	١,٣٩	٢٣١٨٨٩	٩.٠٦	٩١	٠,٠٢
صيد الأسماك	٥٢٠٨	٠,٢٩	٩	٠,٠١	٦٨٥٦	٠,٢٧	١١	٠,٠٠
التعدين والتحجير	٥٧٤٨٥	٣,١٩	٣٨١	٠,٢٢	١٦٥٦٧	٠,٦٥	٢٧٧٤	٠,٧٣
الصناعة التحويلية	٥٢٩٢٠	٢,٩٣	٨٦١	٠,٥٠	٣٣٦٦٩١	١٣,١٥	٧٢١٠	١,٩٠
إمدادات الكهرباء والغاز والماء	٣١٠٣٩	١,٧٢	٢٠	٠,٠١	٢٢٤٦٢	٠,٨٨	٤١	٠,٠١
التشييد والبناء	٣٠٩٨٨	١,٧٢	٤٨	٠,٠٣	٧١٢٠٨٦	٢٧,٨١	١٣٣٢	٠,٣٥
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السيارات والدراجات والسلع الشخصية والمنزلية.	١١٥٧٥٧	٦,٤٢	٦٨٣	٠,٤٠	٤٧٩٤١٥	١٨,٧٢	٤٤٥٩	١,١٨
الفنادق والمطاعم	٣٦٦٧	٠,٢٠	١٧	٠,٠١	٩٢١١٢	٣,٦٠	٧١٨	٠.١٩
النقل والتخزين والمواصلات	١٠٣٦٠٠	٥,٧٤	٣٢٨	٠,١٩	٩٥٩٨٧	٣,٧٥	١١٠٣	٠,٢٩
الخدمات النقدية الوسيطة	٢٨٨٨٧٠	١,٦٠	٣٤٤	٠,٢٠	١٧٨٥٣	٠,٧٠	٩٨	٠,٠٣
أنشطة العقارات والتأجير وأنشطة المشاريع التجارية	٢٧٤٦٤	١,٥٢	١٦٠	٠,٠٩	١٦١٩٥٠	٦,٣٢	٤٧٧٢	١,٢٦
الإدارة العامة والدفاع الضمان الاجتماعي الإلزامي	٩٣٩٨٠١	٥٢,١١	٦٣٧٢	٣,٧١	٧١٥٤٣	٢,٧٩	٢٠٧٦	٠,٥٥
التعليم	١٨٤٨٥١	١٠,٢٥	١٤٦٠١٥	٨٥,٠٩	٥٥٠٣٨	٢,١٥	٣٢٧٦٠	٨,٦٥
الصحة والخدمة الاجتماعية	٥٧٥٨٩	٣,١٩	١٢٦٢٢	٧,٣٦	٦١٣٨٧	٢,٤٠	٥٦٥٩٤	١٤,٩٥
أنشطة الخدمات الجماعية والاجتماعية والشخصية الأخرى	٢٦١١٨	١,٤٥	٥٨٧	٠,٣٤	٨٣٥٢١	٣,٢٦	١٥٥٣	٠.٤١
توظيف الأسر الخاصة للخدم والمعاونين في المنازل	٤١٦٥	٠,٢٣	٧٢٧	٠,٤٢	١٠٩١٣٢	٤,٢٦	٢٦٢٤٥٦	٦٩,٣٢
المنظمات والهيئات الأجنبية (غير السعودية)	٧٩٠	٠,٠٤	١٧	٠,٠١	٥١٢٢	٠,٢٠	٤٩٧	٠,١٣
غير مبين	٩٥٠	٠,٠٥	٢٣	٠,٠١	٩٨٠	٠,٠٤	٥٠	٠,٠١
الجملة	١٨٠٣٦١٧	١٠٠	١٧١٦٠٥	١٠٠	٢٥٦٠٥٩١	١٠٠	٣٧٨٥٩٥	١٠٠

تجارة الجملة والتجزئة (٤٧٩٤١٥ فرداً)، وفي الصناعة التحويلية (٣٣٦٦٩١ فرداً)، وفي الزراعة (٢٣١٨٨٩ فرداً). وتمثل هذه الأعداد حوالي ٦٩٪ من إجمالي الذكور الوافدين للعمل في المملكة. أما الإناث غير السعوديات، فيتركزن في ثلاثة مجالات هي: الأعمال المنزلية (٢٦٢٤٥٦ امرأة)، والصحة والخدمة الاجتماعية (٥٦٥٩٤ امرأة)، والتعليم (٣٢٧٦٠ امرأة). وتمثل هذه الأعداد حوالي ٨٣٪ من إجمالي العمالة النسائية الوافدة.

وبناء على ما سبق، فإن معظم الأعمال التي يقوم بها الوافدون ليست من الأعمال الجاذبة للعمالة الوطنية، خاصة تلك التي يمارسنها الوافدات، مما يحتم بذل المزيد من الجهود لترغيب الشباب السعودي للعمل في القطاعات الإنتاجية وخاصة في التشييد والبناء، والتجارة، والصناعة، والزراعة. أما المجالات المتوافرة لإحلال المرأة السعودية بدلاً من العمالة النسائية الوافدة فهي ليست واسعة جدّاً، خاصة إذا علمنا أن حوالي ٦٩٪ من الأعمال التي يقمن بها النساء الوافدات هي عبارة عن أعمال خدمات منزلية (الجدول رقم ١٠).

باختصار، تبرز بعض التغيرات الكبيرة واضحة في تركيب السكان حسب النشاط الاقتصادي سواء للقوى العاملة السعودية أو الوافدة، وسواء كان ذلك بين الذكور أو الإناث عند مقارنة بيانات تعداد ١٣٩٤هـ ببيانات تعداد ١٤١٣هـ، التي يمكن إيجاز أبرزها فيما يلي:

- من أبرز هذه التغيرات تقلص نسب القوى العاملة في قطاع الزراعة بشكل عام، وبخاصة بالنسبة للعمالة السعودية. فقد انخفضت أعداد العاملين في هذا القطاع من نحو ٧٠٠ ألف عامل إلى أقل من ٤٠٠ ألف عامل فقط في عام ١٤١٣هـ. كما انخفضت نسبة الذكور السعوديين العاملين في هذا القطاع

من ٥٠٪ من إجمالي الذكور النشطين اقتصادياً إلى حوالي ٨٪ فقط. وتقلصت نسبة الإناث – بشكل لافت للنظر – من ٧٥٪ إلى أقل من ١٪. ولعل هذا التغير يعكس جانباً مهماً من جوانب التغير الاقتصادي والاجتماعي الذي شهده المجتمع العربي السعودي خلال العقود الثلاثة الماضية. فالاتجاه العام نحو تناقص نسبة العاملين في الزراعة ليس مستغرباً. فالدول المتقدمة شهدت هذا التقلص نتيجة التقدم التقني في ميدان الزراعة، وما واكبه من هجرة من الريف إلى المدن. فعلى سبيل المثال، انخفضت نسبة العاملين في الزراعة في الولايات المتحدة الأمريكية من ٧٥٪ تقريباً في عام ١٨٠٠م إلى حوالي ٣,٦٪ فقط في عام ١٩٧٩م (انظر: ذكرى، ١٩٨٦م: ٦٢).

- شهد قطاع الخدمات تغيراً كبيراً أيضاً بحيث احتل المرتبة الأولى في عام ١٤١٣هـ بعدما كان في المرتبة الثانية بعد قطاع الزراعة والصيد في عام ١٣٩٤هـ. فقد ارتفع نصيب هذا القطاع من ٢٤٪ إلى ٤٣٪ من إجمالي القوى العاملة في المملكة. وبذلك ارتفع عدد العاملين من أقل من نصف مليون إلى أكثر من مليونين تقريباً. وهذا ليس مستغرباً حيث إن هذا القطاع يأتي في المرتبة الأولى في كثير من الدول. فعلى سبيل المثال، استحوذ هذا القطاع على ٤٨٪ من إجمالي القوى العاملة في الكويت في عام ١٩٨٠م (انظر الصباح والشلقاني، ١٩٨٦م: ٣٤٣)، وخاصة في القطاع الحكومي (القاضي، ١٩٩٨م). وعلى الرغم من ذلك، يعتقد لوني (١٩٨٨م) أن الزيادة التي طرأت في هذا القطاع لا تعكس الاحتياجات الاقتصادية الفعلية، فقد جاءت هذه الزيادة سابقة لأوانها.

وعلى أية حال، قفز نصيب قطاع الخدمات من العمالة الوطنية من حوالي ٢٣٪ إلى حوالي ٧٠٪. أما العمالة غير السعودية، فلم يتغير حجمها النسبي في هذا القطاع. ومن جهة أخرى، قفزت نسبة النساء إلى إجمالي العمالة النسائية في هذا القطاع من ٣٠٪ فقط في عام ١٣٩٤هـ إلى ٩٤٪ في عام ١٤١٣هـ، في حين انخفضت نسبة الذكور العاملين فيه من حوالي ٣٧٪ إلى حوالي ٢٤٪. وبالنظر لهذه التغيرات حسب الجنسية والنوع يتبين أن نسبة الذكور السعوديين ارتفعت بشكل لافت للنظر من حوالي ٢٤٪ إلى ٦٧٪. كما ارتفعت نسبة الإناث السعوديات من ١٩٪ إلى حوالي ٩٧٪. كذلك، ارتفعت نسبة الإناث غير السعوديات من ٧٢٪ إلى ٩٤٪ من إجمالي العمالة النسائية غير السعودية. وعلى العكس من ذلك، انخفضت نسبة الذكور غير السعوديين من حوالي ٢٤٪ إلى ١٥٪ فقط من إجمالي الذكور الوافدين.

- احتل قطاع التجارة المرتبة الثالثة حيث ارتفعت نسبة العاملين في التجارة من ٨٪ إلى ١٤٪ بشكل عام سواء للسعوديين أو غير السعوديين. وبذلك ازدادت أعداد العمالة من ١٤٤ ألف عامل إلى ما يقارب ٧٠٠ ألف عامل. كما ارتفعت نسبة الذكور العاملين في التجارة من ٩٪ إلى ١٥٪ من إجمالي الذكور، في حين انخفضت نسبة الإناث العاملات في هذا القطاع من بين العمالة.
- جاء قطاع الصناعات التحويلية في المرتبة الرابعة بعدما كان في المرتبة السادسة في عام ١٣٩٤هـ، حيث شهد نصيبه من إجمالي العمالة ارتفاعاً ملحوظاً من ٤٪ إلى ٨٪. ونتج هذا الارتفاع من الزيادة في نسب الذكور العاملين في هذا القطاع من ٤٪ إلى حوالي ٩٪ من إجمالي الذكور ذوي

النشاط الاقتصادي، في حين انخفضت نسبة النساء العاملات في هذا القطاع من ٤٪ إلى ١٪ من إجمالي العمالة النسائية. ويلاحظ تقلص نسب النساء سواء من السعوديات أو غير السعوديات بشكل ملحوظ. أما بالنسبة للذكور السعوديين وغير السعوديين فلم تتغير نسبهم كثيراً عما كانت عليه في عام ١٣٩٤هـ. وبشكل عام ازداد عدد العاملين في هذا القطاع ازدياداً كبيراً، إذ تضاعف عدة مرات من نحو ٧٥ ألف عامل إلى قرابة ٤٠٠ ألف عامل حسب بيانات التعداد الأخير.

- حظي قطاع التشييد والبناء بارتفاع في نصيبه من إجمالي العمالة في المملكة بحيث ارتفعت نسبة العاملين في هذا القطاع من حوالي ٩٪ إلى ١٥٪. فقد تضاعف العدد المطلق من ١٥٠ ألف عامل تقريباً في عام ١٣٩٤هـ إلى ٧٤٤ ألف عامل في عام ١٤١٣هـ. وينعكس هذا التغير في ارتفاع نسبة الذكور في قطاع التشييد والبناء التي قفزت من ٩٪ إلى ١٧٪ من إجمالي الذكور النشطين اقتصادياً. ولكن عند النظر للتغير على مستوى الجنسيات، يلاحظ انخفاض نسبة السعوديين وارتفاع نسبة غير السعوديين من الذكور بشكل كبير. كما هو معروف، لقد كان العامل السعودي يمارس أعمال البناء والتشييد، ولكنه تخلى عن ذلك للعمالة الوافدة منذ حدوث الطفرة الاقتصادية بسبب ما واكبها وما نتج عنها من تغيرات اجتماعية واقتصادية.
- ارتفعت نسبة العمالة الوافدة في الزراعة بحيث أصبحت تمثل أغلبية العمالة في قطاع الزراعة (٦٣٪) بعدما كانت العمالة الوطنية تمثل الأغلبية الساحقة. وجاء ذلك نتيجة هجرة السكان السعوديين من الريف إلى المدن وما نتج عنها من إهمال بعض المزارع التقليدية أو استبدال العمالة الوطنية بالوافدة من جهة،

وإنشاء المزارع الكبيرة سواء كانت خاصة أو مساهمة مثل الشركة الوطنية للتنمية الزراعية (نادك) وغيرها من جهة أخرى.

- تضاءل دور العمالة الوطنية في القطاعات الإنتاجية والصناعية نتيجة تزايد العمالة الوافدة. وقد لاحظت الصباح (١٩٨٩: ٢٣٣) في دراستها للآثار السلبية للهجرة الدولية إلى دول مجلس التعاون الخليجي، مشيرة إلى أن القوى العاملة المواطنة تمارس العمل في قطاعات اقتصادية معينة دون أخرى، منصرفة في الغالب عن القطاعات الإنتاجية. ويؤيد ذلك ما أشار إليه الراوي (١٩٩١م) في دراسته عن انتقال العمالة العربية. ويُلخص الإبراهيم (١٤١٤هـ: ١٥٣) هذا الوضع في أنه على الرغم من الزيادة الكبيرة في عدد السكان في دول مجلس التعاون، "إلا أن ذلك لم يؤد إلى زيادة في العمالة المحلية في القطاعات الإنتاجية، بل على العكس من ذلك أدى إلى زيادة الطلب على العمالة الوافدة لتشغيلها في تلك القطاعات، مما خلق عدم توازن في التركيبة السكانية وقوة العمل."

- ارتفعت نسب العاملين في قطاعات المال والتأمين للذكور والإناث سواء كانوا سعوديين أم غير سعوديين. فقد ارتفعت بالنسبة للذكور من حوالي ١٪ إلى ٥٪، ومن نسبة لا تكاد تذكر بالنسبة للإناث إلى حوالي ١٪. كما ارتفعت بالنسبة للذكور السعوديين من أقل من ١٪ إلى ٣٪، وللذكور غير السعوديين من ١٪ - أيضاً - إلى ٧٪ في عام ١٤١٣هـ. وهذا بلا شك يعكس التغيرات الجذرية التي شهدها هذا القطاع. فقد تضاعفت أعداد البنوك مرات عديدة، وشهدت النشاطات المالية نمواً هائلاً وتطوراً ملحوظاً خلال الفترة الفاصلة بين التعدادين.

٤ - ١ - التباين الجغرافي في النشاط الاقتصادي:

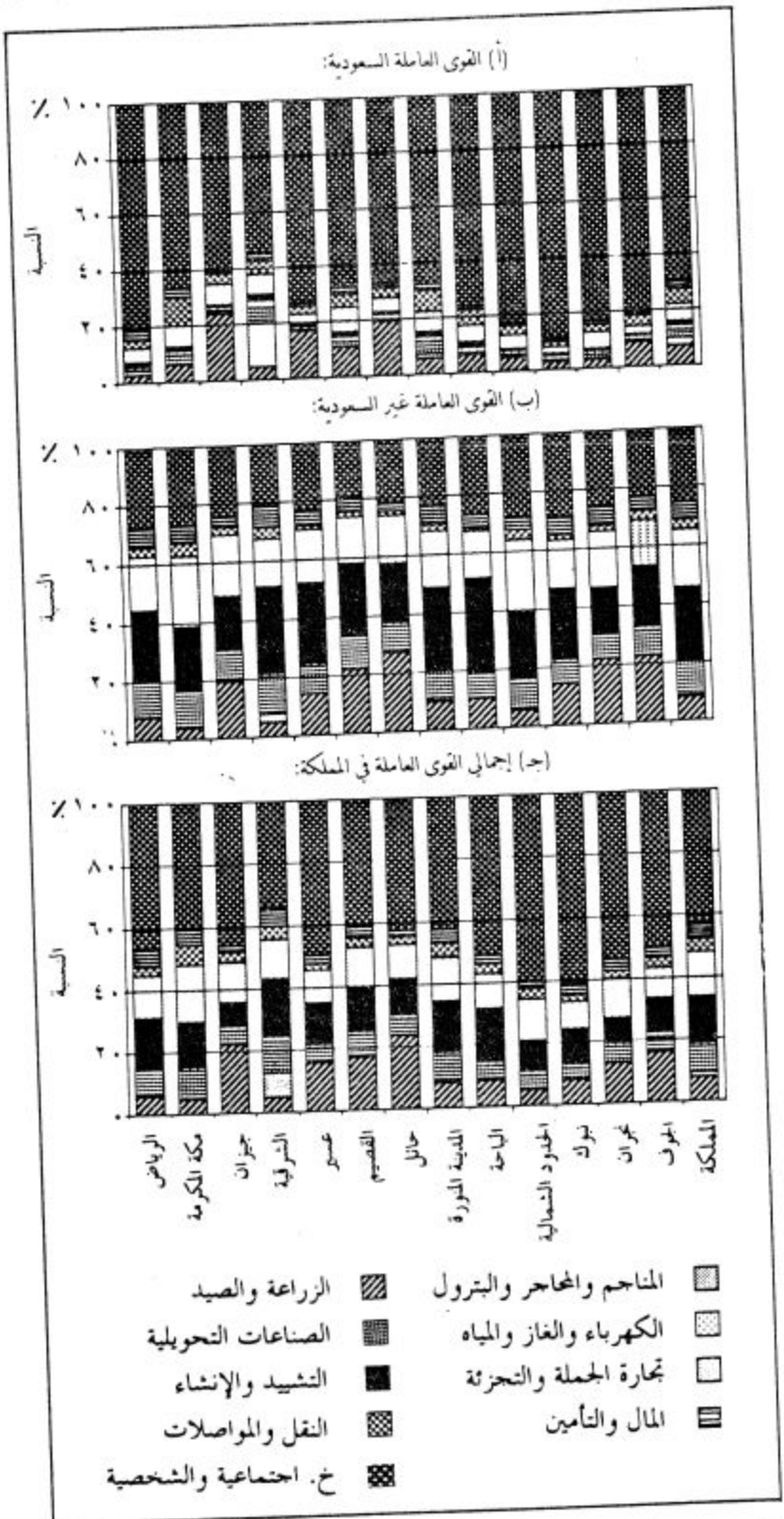
يبرز بجلاء التباين الكبير بين المناطق الإدارية في النشاطات الاقتصادية مما يعكس الاختلافات في اقتصاديات هذه المناطق (الشكل رقم ٩). فيسيطر قطاع الخدمات على أكبر نسبة من العمالة في جميع المناطق مع اختلاف ملحوظ من منطقة إلى أخرى. فبينما تصل نسبة العمالة في هذا القطاع إلى نحو ٦٠٪ في كل من تبوك والحدود الشمالية، وإلى ٥٠٪ تقريباً في كل من نجران والباحة، فإنها تنخفض إلى حوالي ٣٥٪ في الشرقية، وإلى ٤٠٪ أو نحوها في مكة المكرمة والقصيم (ملحق رقم ٢). ويأتي في المرتبة الثانية التشييد والبناء ليستحوذ هذا القطاع على نسب متفاوتة من منطقة إلى أخرى. فترتفع هذه النسب إلى أعلى مستوياتها في أربع مناطق هي: الشرقية (حوالي ١٩٪)، والرياض (١٦٪)، والمدينة المنورة (١٦٪)، والباحة (١٧٪). وتصل إلى أدنى المستويات (أي نحو ٨٪) في كل من جازان ونجران.

ويأتي في المرتبة الثالثة قطاع تجارة الجملة والتجزئة. فتصل نسبة العمالة إلى أقصاها (أي ١٨٪) في مكة المكرمة، وإلى ١٤٪ في الرياض، وإلى ١٣٪ في الشرقية والحدود الشمالية. وتتفاوت النسب في بقية المناطق تفاوتاً محدوداً. أما الأهمية النسبية لقطاع الزراعة فتتفاوت بين المناطق بشكل أكبر من أية قطاع آخر. فيصل حجم العاملين بهذا القطاع إلى أكثر من خمس القوى العاملة في حائل وجازان، وتنخفض إلى أقل من ٥٪ في مكة المكرمة.

وبناء على قيم معامل التوطن، يتضح أن النشاطات الزراعية تتركز في حائل، وجازان، والقصيم، وعسير، والجوف، إذ تصل قيم هذا المعامل إلى أكثر من ٢ (جدول رقم ١١). وتتركز النشاطات المتعلقة بإنتاج البترول في المنطقة الشرقية

شكل رقم (٩)

توزيع القوى العاملة حسب أقسام النشاط الاقتصادي في المناطق الإدارية في عام ١٤١٣هـ



المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن لعام ١٤١٣هـ

دون غيرها، حيث يصل معامل التوطن إلى أكثر من ٥. أما القوى العاملة في الصناعات التحويلية فتميل إلى التركز في الشرقية، ومكة المكرمة، والرياض. كما يبدو أن القوى العاملة في النقل والمواصلات تميل إلى التركز في ثلاث مناطق هي: مكة المكرمة، والشرقية، والمدينة المنورة. وباستثناء النشاطات الزراعية، والبترول، والصناعات التحويلية، لا تظهر قيم معامل التوطن تركزاً ملحوظاً في أي من المناطق الإدارية.

ولكن انخفاض قيم المؤشر في بعض المناطق يدل على أن نصيبها من القوى العاملة في النشاطات المختلفة منخفض جدّاً. فعلى سبيل المثال، تنخفض أنشطة التشييد والبناء بشكل ملحوظ في كل من جازان، ونجران. وتنخفض كثيراً أنشطة النقل والمواصلات في عسير. كما ينخفض نصيب كل من جازان، وحائل، والحدود الشمالية، من العمالة في أنشطة المال والتأمين إلى مستويات متدنية.

وإلى جانب ذلك، تشير قيم مؤشر جيبس- مارتن للتنوع أن النشاطات الاقتصادية أكثر تنوعاً في المنطقة الشرقية، وتليها كل من مكة المكرمة، والمدينة المنورة، والقصيم، إذ تصل قيم المؤشر في هذه المناطق إلى مستويات أعلى من قيمته على مستوى المملكة البالغ (٠,٧٥) (جدول رقم ١١). ومن جهة أخرى، تنخفض قيم المؤشر نسبيّاً في تبوك، ونجران، والباحة، مما يدل على أن النشاطات أقل تنوعاً في هذه المناطق. ولكن يلاحظ أن التباين المكاني في قيم المؤشر ليس كبيراً جدّاً.

أما بالنسبة للعمالة الوطنية، فتأخذ نمطاً مكانياً مختلفاً عن التوزيع الجغرافي لإجمالي القوى العاملة (الشكل رقم ٩-أ). فيستحوذ قطاع الخدمات على الأغلبية الساحقة من العمالة الوطنية لتصل نسبة العاملين به إلى أكثر من ٨٠٪ من إجمالي

جدول رقم (١١) مؤشر جيبس – مارتن للتنوع ومعامل التوطن للنشاط الاقتصادي لإجمالي القوى العاملة في المناطق الإدارية لعام ١٤١٣هـ

نطقة الإدارية	الزراعة والصيد	المناجم والمحاجر والبترول	الصناعات التحويلية	الكهرباء والغاز والمياه	التشييد والإنشاء	تجارة الجملة والتجزئة	النقل والمواصلات	المال والتأمين	خ. اجتماعية والشخصية	غير مبين	الملكة	مؤشر جيبس مارتن للتنو
الرياض	٠.٧٧	٠.١٢	١.٠٤	٠.٦٨	١.٠٥	٠.٩٥	٠.٧٠	١.١٥	١.٠٨	٠.٩٥	٠.٢٧	٠.٧٢
كة المكرمة	٠.٦١	٠.١٢	١.١٤	٠.٩٠	٠.٩٥	١.٢٩	١.٥٦	١.٠٧	٠.٩٤	٠.٦٣	٠.٢٨	٠.٧٦
حازان	٢.٨٧	٠.٠٩	٠.٥٣	١.٢٣	٠.٥١	٠.٩٠	٠.٨٠	٠.٤٤	١.٠٧	٥.٦٤	٠.٠٣	٠.٧١
الشرقية	٠.٦٤	٥.٠٥	١.٢٣	١.٤٩	١.٢٣	٠.٨٨	١.٠٣	١.١٤	٠.٨٠	٠.٦٥	٠.١٨	٠.٨١
عسير	٢.٠٤	٠.٠٣	٠.٥٨	٠.٩٤	٠.٨٩	٠.٧٤	٠.٤٩	٠.٦٢	١.١٥	١.٠٩	٠.٠٦	٠.٧٠
القصيم	٢.٢٢	٠.٠٧	٠.٨٦	١.٠٧	٠.٩٤	٠.٨٩	٠.٧٣	٠.٧٨	٠.٩٥	١.٥٠	٠.٠٤	٠.٧٦
حائل	٣.٠٨	٠.٠٦	٠.٦٣	١.٢٥	٠.٧٦	٠.٧٨	٠.٥٧	٠.٤٤	٠.٩٩	١.٥٦	٠.٠٢	٠.٧٣
دينة المنورة	١.٠٥	٠.٦٥	٠.٩٦	١.٠٣	١.٠٩	٠.٩٨	١.٠٨	٠.٩٩	٠.٩٨	١.١٠	٠.٠٥	٠.٧٦
الباحة	١.١٠	٠.٠٥	٠.٥٧	١.١٧	١.١٣	٠.٧٨	٠.٧٧	٠.٦٤	١.١٨	١.٣٤	٠.٠١	٠.٦٩
ود الشمالية	٠.٦٩	٠.٠٨	٠.٥٢	١.٣١	٠.٦٥	٠.٩٣	٠.٨٠	٠.٤٧	١.٣٩	١.١٠	٠.٠١	٠.٦٠
تبوك	١.٠٤	٠.٠١	٠.٤٤	١.٢٠	٠.٧٥	٠.٦١	٠.٥١	٠.٦٧	١.٤٣	٠.٣٢	٠.٠٣	٠.٥٩
نجران	١.٦٩	٠.١٤	٠.٦١	٠.٩٩	٠.٥٤	٠.٩٠	٠.٥٥	٠.٨٤	١.٢٤	١.٨٧	٠.٠١	٠.٦٧
الجوف	٢.٠٩	٠.٠٥	٠.٥٨	١.٣٤	٠.٧٤	٠.٦٧	٠.٨٣	٠.٧٠	١.١٦	١.٠٠	٠.٠١	٠.٧٠
المملكة	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	١.٠٠	٠.٧٥

القوى العاملة الوطنية في بعض المناطق. وتظهر البيانات أن ربع العمالة السعودية في جازان تعمل في الزراعة، في حين لا تشكل العمالة في هذا القطاع سوى ٣٪ فقط من إجمالي العمالة الوطنية في منطقة الرياض. كذلك ترتفع نسبة العاملين في قطاعي المناجم والبترول، والصناعات التحويلية، في الشرقية بشكل ملحوظ نتيجة تركز إنتاج البترول والصناعات القائمة عليه في هذه المنطقة. وبهذا يتضح أن توفر مقومات الصناعة مثل المواد الخام، والموقع الجغرافي الملائم بالإضافة إلى الأيدي العاملة يُشجع على قيام الصناعات وما يتبعها من أنشطة اقتصادية.

ومن جهة أخرى، تحظى التجارة بنسبة صغيرة نسبياً من إجمالي القوى الوطنية، ولكنها تتفاوت من منطقة إلى أخرى، إذ تحتل القصيم المرتبة الأولى من حيث نسبة العمالة الوطنية التي تعمل في هذا القطاع، وتليها كل من جازان ومكة المكرمة (انظر الشكل رقم ٩-أ).

ولكن قطاع الخدمات - كما ذُكر آنفاً - هو الذي يحظى بنصيب الأسد من العمالة الوطنية، إذ تصل نسبة العاملين في هذا القطاع إلى أكثر من ٨٠٪ من العمالة الوطنية في كل من الرياض، والحدود الشمالية، وتبوك، ونجران، والجوف. وتصل إلى أكثر من ٦٠٪ في جميع المناطق باستثناء الشرقية التي تنخفض بها إلى ٥٠٪ من إجمالي العمالة الوطنية بها.

أما بالنسبة للعمالة الوافدة، فتأخذ نمطاً مختلفاً تماماً عن توزيع العمالة الوطنية، إذ نلاحظ أن توزيع العمالة الوافدة على أقسام النشاط الاقتصادي يأخذ نمطاً متوسطاً بين التوزيع الجغرافي لإجمالي العمالة من جهة، والعمالة الوطنية من جهة أخرى (شكل رقم ٩-ب). فعلى العكس من توزيع العمالة الوطنية، لا يوجد قطاع واحد يستحوذ على نصف القوى العاملة الوافدة في أي من المناطق

الإدارية على الرغم من وجود بعض التفاوت بين المناطق. ففي بعضها يأتي قطاع الخدمات في المرتبة الأولى من حيث نسبة العمالة الوافدة، وأحياناً يحوز قطاع التشييد والبناء على هذه المرتبة، بل تنافس الزراعة على هذه المرتبة في بعض المناطق. فمن جهة، يأتي قطاع الخدمات في المقدمة في كل من الرياض، ومكة المكرمة، والحدود الشمالية، وتبوك، بينما يأتي قطاع التشييد والبناء في المرتبة الأولى في الباحة والمدينة المنورة، ويأتي قطاع الزراعة والصيد في المقدمة في حائل.

وبوجه عام، يُلاحظ أن العمالة الوافدة تعوض العجز الكبير من العمالة الوطنية في بعض القطاعات وخاصة قطاعات البناء والتشييد، والزراعة، والتجارة، ولكن من اللافت للنظر أن تأتي الباحة في مقدمة المناطق من حيث ارتفاع نسبة العمالة الوافدة في قطاع التشييد والبناء. ومن اللافت للنظر كذلك ارتفاع نسبة العاملين في التجارة في منطقة الحدود الشمالية، ولكن انخفاض العاملين في قطاع الزراعة في هذه المنطقة يُفسر ارتفاع نسبة العاملين في التجارة في هذه المنطقة.

ولا شك أن العوامل الجغرافية تلعب دوراً بارزاً في زيادة نسبة العاملين في قطاع اقتصادي دون آخر. فالارتفاع النسبي لعدد العاملين في قطاع الزراعة في كل من جازان والباحة والقصيم وعسير يأتي منسجماً مع الظروف الطبيعية الملائمة لقيام هذا النشاط كخصوبة التربة وتوفر المياه.

وبناء على ما سبق، وبمقارنة الأشكال الثلاثة السابقة، يظهر بجلاء أن توزيع العمالة الوطنية حسب الأقسام الرئيسة للنشاط الاقتصادي لا يحقق احتياجات التنمية أو متطلبات هذا البلد من العمالة. فالتراكم الهائل في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية كالتعليم والصحة وغيرها يجعل حضور العمالة الوطنية في القطاعات الأخرى منخفضاً، بل لافتاً للنظر، بينما تتوزع العمالة الوافدة

بين القطاعات الرئيسة على نحوٍ أكثر انتظاماً لتحقق بذلك احتياجات كل منطقة بشكل يفوق التوزيع الجغرافي والقطاعي للعمالة الوطنية. وفي هذا الخصوص، يعتقد سعد الدين (١٩٨٣م؛ نقلاً عن أبو داؤد، ١٤١٩هـ) أن العمالة الوافدة إلى المملكة لم تسهم في تنمية الموارد البشرية المحلية، بل أدت إلى إبعادها عن النشاطات الإنتاجية. ولعل ما تظهره الأشكال البيانية السابقة من تركز هائل للعمالة الوطنية في قطاع الخدمات يُعد أحد عوائق توطين الوظائف (السعودة) التي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار.

باختصار، تظهر دراسة التباين المكاني للتركيب الاقتصادي للقوى العاملة ما يلي:

- يحتل قطاع الخدمات المرتبة الأولى في جميع المناطق الإدارية.
- يأتي قطاع الزراعة في المرتبة الثانية في كل من جازان، وعسير، والقصيم، والجوف، وحائل، بينما يحتل هذه المرتبة قطاع التشييد والبناء في كل من الشرقية، والمدينة المنورة، والرياض، والباحة. وتحتل التجارة هذه المرتبة في كل من مكة المكرمة، والحدود الشمالية.
- تتركز القوى العاملة الوطنية في قطاع الخدمات بشكل لافت للنظر في جميع المناطق الإدارية على حساب القطاعات الأخرى.
- تتوزع العمالة الوافدة على القطاعات الاقتصادية بشكل أكثر انتظاماً سواء على المستوى الوطني أو في كل منطقة إدارية، وبالتالي تعوض عجز العمالة الوطنية في تلبية احتياجات الاقتصاد من العمالة في قطاعات الزراعة، والتشييد والبناء، والتجارة، والصناعات التحويلية على وجه الخصوص.

٥ ـ التركيب المهني:

لا شك أن التركيب المهني هو انعكاس لتوزيع القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي. فالتحولات الاقتصادية تؤدي إلى تغيرات في التركيب المهني للقوى العاملة. لذلك، يتبين من خلال النظر إلى الجدول رقم (١٢) انخفاض كبير في العدد النسبي لعمالة الزراعة والصيد من ٤١٪ إلى حوالي ٨٪ فقط. وواكب ذلك ارتفاع ملحوظ في أعداد العاملين في الخدمات من ٩٪ إلى حوالي ٣٠٪، وكذلك في الأعداد النسبية لأصحاب المهن الفنية والعلمية، والمديرين الإداريين ومديري الأعمال، وعمال الإنتاج وعمال التشغيل والعمال العاديين، في حين لم تتغير الأعداد النسبية للموظفين التنفيذيين والكتابيين والقائمين بأعمال البيع.

ويتبين أن التركيب المهني للسكان السعوديين شهد تغيرات كبيرة جدا تفوق التغيرات التي حدثت في التركيب المهني للعمالة الوافدة. فبالنسبة للسعوديين، ارتفعت نسبة العاملين في الخدمات من ٧٪ إلى ٤١٪، وكذلك نسبة أصحاب المهن الفنية والعلمية من ٥٪ إلى حوالي ٢٠٪، بينما انخفضت نسبة العاملين في الزراعة من ٥٢٪ إلى ٧٪ فقط، ونسبة عمال الإنتاج والتشغيل والفعلة من ٢١٪ إلى ١٠٪. وعلى الرغم من ارتفاع نسبة المديرين من أقل من ١٪ إلى حوالي ٤٪، إلا أن هذه النسبة لا تزال تعد منخفضة، إذا ما قورنت ببعض الدول وخاصة الدول المتقدمة. وهذه التغيرات في الهيكل المهني تعكس التغيرات الاقتصادية التي شهدتها المملكة بشكل عام. وهنا تجدر الإشارة إلى التحسن الكبير في نسبة أصحاب المهن الفنية والعلمية التي كان انخفاضها

الجدول رقم (١٢)

توزيع السكان حسب أقسام المهن الرئيسة والجنسية والنوع

أقسام المهن الرئيسة	سعوديون			غير سعوديين			الإجمالي		
	ذكر	أنثى	جملة	ذكر	أنثى	جملة	ذكر	أنثى	جملة
١٣٩٤هـ									
أصحاب المهن الفنية والعلمية	٤,٧٧	١١,٦٤	٥,١٦	١٠,٠١	٤٤,١٩	١١,٧٣	٥,٩٦	١٨,٣٦	٦,٦٥
المديرون الإداريون ومديرو الأعمال	٠,٧٩	٠,٠٣	٠,٧٤	١,٠٨	٠,٤١	١,٠٥	٠,٨٥	٠,١١	٠,٨١
القائمون بالأعمال الكتابية	٩,٠٣	٠,٨٦	٨,٥٧	٣,٠٦	١,٦٩	٣,٠٠	٧,٦٧	١,٠٣	٧,٣٠
القائمون بأعمال البيع	٥,٢٧	٠,٨٢	٥,٠٢	١٠,٥٧	١٠,١٣	١٠,٥٥	٦,٤٨	٢,٧٥	٦,٢٧
العاملون بالخدمات	٧,٣٣	٦,٧٢	٧,٣٠	١٦,٥٠	٣٠,١١	١٧,١٨	٩.٤٢	١١,٥٥	٩,٥٤
العاملون في الزراعة وتربية الحيوان والدواجن والغابات والصيد	٥٠,٣٤	٧٤,٨٢	٥١,٧٣	٧,٦١	٢,٠٢	٧,٣٣	٤٠,٥٨	٥٩,٧٩	٤١,٦٥
عمال الإنتاج وعمال تشغيل وسائل النقل والفعلة والعتالون ومن إليهم	٢٢,٤٨	٥,١٠	٢١,٤٨	٥١,١٦	١١,٤٥	٤٩,١٦	٢٩,٦٠	٥,٧٥	٢٧,٧٧
المجموع النسبة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
١٤١٣هـ									
أصحاب المهن الفنية والعلمية	١٣,٧٤	٧٥,٦١	١٩,٧٤	١١,٢٣	٢٢,٨٩	١٢,٧٣	١٢,٢٧	٤١,٥٧	١٥,٥٥
المديرون الإداريون ومديرو الأعمال	٣,٧٦	٠,٤٨	٣,٤٧	٠,٩٤	٠,٠٢	٠,٨٢	٢,١٠	٠,١٩	١,٨٩
القائمون بالأعمال الكتابية	١٣,٣٣	٤,٥٩	١٢.٦١	٤,٣٣	١,٠٩	٣,٩٢	٨,٠٥	٢,٣٢	٧,٤١
القائمون بأعمال البيع	٥,٧٠	٠,٣٩	٥,٢٤	٩,١٦	١,٢٠	٨,١٣	٧,٧٣	٠,٩٦	٦,٩٧
العاملون بالخدمات	٤٤,٤٢	٨,٦٦	٤١,٣٩	١٤,٢٤	٧٢,٢٩	٢١,٧٢	٢٦,٧١	٥٢,٧٠	٢٩,٦٢
العاملون في الزراعة وتربية الحيوان والدواجن والغابات والصيد	٧,٧٧	١,٢٧	٧,٢١	٩,٠٦	٠.٠٢	٧,٩٠	٨,٥٣	٠,٤٥	٧,٦٢
عمال الإنتاج وعمال تشغيل وسائل النقل والفعلة والعتالون ومن إليهم.	١١,٢٩	٠,٣٣	١٠,٣٤	٥١,٠٤	٢,٤٨	٤٤,٧٨	٣٤,٦١	١,٨٢	٣٠,٩٤
المجموع (النسبة)	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر: حسبت النسب بناء على بيانات تعدادي ١٣٩٤هـ و ١٤١٣هـ.

اللافت للنظر في عام ١٣٩٤هـ يُشكل خللاً واضحاً في التركيب المهني لقوة العمل (انظر الجاسر، ١٤١٢هـ، الجميعي، ١٩٨٩م).

أما التركيب المهني للعمالة الوافدة، فيبدو أن أبرز تغير يتمثل في ارتفاع نسبة العاملين في الخدمات من ١٧٪ إلى ٢٢٪ تقريباً. كما ارتفعت قليلاً نسبة ذوي المهن الفنية والعلمية لتمثل حوالي ١٣٪ في عام ١٤١٣هـ بدلاً من ١٢٪ في عام ١٣٩٤هـ، وكذلك نسبة القائمين بالأعمال الكتابية من ٣٪ إلى ٤٪، ولكن انخفضت نسبة عمال الإنتاج والتشغيل والعمال العاديين من ٤٨٪ إلى ٥٠٪. وجدير بالذكر أن هذه التغيرات ليست بنفس حجم التغيرات التي طرأت على التركيب المهني للسكان السعوديين. ولكن ينبغي الإشارة إلى أن الأعداد المطلقة للعمالة الوافدة ازدادت بشكل كبير جدّاً في معظم المهن خلال فترة الدراسة.

وتبدو التغيرات أكثر وضوحاً عندما ننظر إلى البيانات حسب النوع. فبالنسبة للذكور السعوديين، يلاحظ انخفاض نسبة العاملين في الزراعة من ٥٠٪ إلى ٨٪ فقط، وارتفاع نسبة العاملين في الخدمات من ٧٪ تقريباً إلى ٤٤٪. وكذلك انخفاض نسبة العمال من ٢٣٪ تقريباً إلى ١١٪. ويقابل هذا الانخفاض، ارتفاع لا بأس به في نسب أصحاب المهن الفنية والعلمية حيث قفزت النسبة من حوالي ٥٪ إلى حوالي ١٤٪ من إجمالي الذكور السعوديين. ومن جهة أخرى، فإن أبرز تغير في التركيب المهني للعمالة النسائية السعودية يكمن في تقلص أعداد العاملات في الزراعة من ٧٠٪ إلى ١٪ فقط، وارتفاع أعدادهن في المهن الفنية من ١١٪ إلى ٧٦٪ تقريباً. ويُفسر هذا التحول الهائل بزيادة إسهام المرأة في مجالات التعليم والصحة بدلاً من عملها في الزراعة إلى جانب أعباء المنزل. ولكن تحسن الإشارة – كذلك – إلى أن ارتفاع نسبة العاملات في الزراعة في عام

١٣٩٤هـ يعود إلى إسهام المرأة المنخفض في المجالات الأخرى من جهة، وربما اللبس في مفهوم عمل المرأة في الزراعة حيث إن معظم النساء في الريف يمارسن أعمالاً تتعلق بالزراعة إلى جانب قيامهن بأعباء المنزل والأسرة.

أما بالنسبة لغير السعوديين، فالتغيرات اقتصرت على العمالة الوافدة من الإناث على وجه الخصوص، حيث بقي التركيب المهني للذكور مستقراً باستثناء تغيرات نسبية محدودة في أعداد العاملين في الزراعة والكتبة وأصحاب المهن الفنية والعلمية. أما الإناث، فحدث في تركيبهن المهني تحول كبير بحيث ازدادت الأعداد النسبية للعاملات في الخدمات من ٢٣٪ إلى ٤٢٪، في حين تقلصت الأعداد لصاحبات المهن الفنية والعلمية من ٣٤٪ إلى ١٣٪ من إجمالي العمالة النسائية الوافدة.

وباختصار، يلاحظ أن نسب السعوديين ترتفع في المهن الفنية مقارنة بغير السعوديين، كما ترتفع نسبهم في المهن الكتابية وكذلك في التجارة وفي الخدمات والزراعة بالإضافة إلى عمال الإنتاج والتشغيل والعمال العاديين.

ومن جهة، فبالنظر إلى نسبة الأعداد في مختلف الفئات إلى إجمالي العمالة في المملكة، يلاحظ أن السعوديين يتفوقون نسبياً في جميع أقسام المهن الرئيسة دون استثناء في عام ١٣٩٤هـ، في حين أن نسبة الذكور السعوديين تفوق نسبة غير السعوديين في ثلاث أقسام هي: المهن الإدارية، والكتابية، وأعمال الخدمات. ومن جهة أخرى، ترتفع نسب الذكور غير السعوديين بشكل لافت للنظر في مهن عمال الإنتاج والتشغيل والعمال العاديين، وعمال التجارة والزراعة. كما ترتفع نسبة الذكور السعوديين في المهن الفنية مقارنة بغير السعوديين.

وبوجه عام، ترتفع نسب السعوديين المشتغلين في المهن الفنية والعلمية لتصل إلى حوالي ٥٦٪، وفي مهن المديرين إلى ٧٤٪، وفي المهن الكتابية وأعمال الخدمات إلى ٦٩٪ لكل منهما. ولكن تنخفض نسبهم في المهن الزراعية وبين عمال الإنتاج والنقل والحرف اليدوية لتصل في مجموعة المهن الأخيرة إلى حوالي ١٤٪ فقط. وهذه الإحصاءات تعكس العجز الكبير في القوى الوطنية بشكل عام، مع اختلاف مستوياته من قسم إلى قسم من أقسام المهن الرئيسة. وبناء عليه، فمن الأهمية بمكان زيادة انخراط العمالة الوطنية في أعمال البيع والمهن الزراعية إلى جانب القيام بأعمال الإنتاج والتشغيل والحرف اليدوية ونحوها، وذلك لتخفيف العجز الكبير في هذه المهن.

٥ - ١ - التباين الجغرافي للتركيب المهني:

كما هو الحال بالنسبة للنشاط الاقتصادي، تتفاوت المناطق الإدارية في طبيعة التركيب المهني للقوى العاملة سواء للسعوديين أو غير السعوديين (الشكل رقم ١٠). فبشكل عام، تصل نسبة الخدمات إلى حوالي نصف القوى العاملة (٥٠٪) في تبوك، وإلى ٤٨٪ في الحدود الشمالية، وإلى ٤٠٪ في نجران، بينما تنخفض إلى أدنى المستويات (٢١٪) في القصيم. أما نسبتهم في المناطق الكبرى (الرياض، والشرقية، ومكة المكرمة)، فتتراوح بين ٢٧-٣٠٪. ولا شك أن ارتفاع نسبة العاملين في الخدمات في المناطق المذكورة آنفاً يأتي - بلا شك - على حساب المهن ذات الطبيعة الإنتاجية. أما بالنسبة للعاملين في الزراعة، فتأتي جازان في المقدمة، إذ يمثل أصحاب المهن الزراعية ٢٢٪ من القوى العاملة فيها، وتأتي بعدها حائل بنسبة تماثل هذه النسبة. ومن جهة أخرى، تنخفض نسبة أصحاب المهن الزراعية إلى أقل من ٥٪ في كل من الشرقية ومكة المكرمة.

شكل رقم (١٠)

توزيع العمالة حسب أقسام المهن الرئيسة في المناطق الإدارية في عام ١٤١٣هـ

المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن لعام ١٤١٣هـ

ومن اللافت للنظر ارتفاع نسبة أصحاب المهن الفنية والعلمية إلى مستويات أعلى مما هي عليه في مناطق الرياض ومكة المكرمة والشرقية. فهذه الفئة تمثل حوالي ربع القوى العاملة في الباحة، وتصل نسبتها إلى ١٨٪ في كل من جازان والقصيم.

ويتفاوت نمط التركيب المهني للقوى العاملة السعودية وغير السعودية من منطقة إلى أخرى (انظر الشكل رقم ١٠-أ). فعلى سبيل المثال، تصل نسبة العاملين في الخدمات إلى حوالي ثلاثة أرباع القوى الوطنية (٧٣٪) في تبوك، وإلى ٦٦٪ من القوى الوطنية في الحدود الشمالية، وإلى ٦٥٪ في نجران. ويمثل أصحاب المهن الزراعية حوالي ربع العمالة الوطنية في جازان، في حين لا تتجاوز نسبتهم ٣٪ في الرياض. وتأتي القصيم في المقدمة من حيث نسبة السعوديين القائمين بأعمال البيع، بينما تحتل الباحة والقصيم المرتبة الأولى والثانية على التوالي من حيث ارتفاع نسبة أصحاب المهن العلمية والفنية. وتتصدر الرياض المناطق الإدارية من حيث نسبة الكتبة والمديرين، في حين تأتي الشرقية والمدينة المنورة في المقدمة من حيث نسبة عمال الإنتاج والتشغيل إلى إجمالي القوى العاملة الوطنية فيهما. ولا شك أن الطبيعة الإدارية لعاصمة البلاد تُفسر ارتفاع نسبة الكتبة والمديرين فيها مقارنة بغيرها، كما أن إنتاج البترول والصناعات القائمة عليه في المنطقة الشرقية يقف وراء ارتفاع نسبة عمال الإنتاج وتشغيل النقل ونحوهم. وبشكل عام، فإن حجم سوق العمل قد يؤثر في ارتفاع نسب فئة مهنية دون أخرى، مما يُفسر ارتفاع نسبة أصحاب المهن العلمية والفنية في الباحة على سبيل المثال.

أما التركيب المهني للعمالة الوافدة، فيُلاحظ تركزهم في مهن معينة في بعض المناطق من جهة، وتوزعهم بين المهن في بعضها الآخر من جهة أخرى. فعلى سبيل المثال، يتركز ربع العمالة الوافدة في حائل في المهن الزراعية. كذلك، تصل نسبة أصحاب هذه المهن إلى أكثر من ٢٠٪ في كل من نجران والجوف. كذلك، يتركز أكثر من ٢٠٪ من العمالة الوافدة في قطاع الخدمات في كل من الرياض ومكة المكرمة والشرقية، وتصل نسبة أصحاب المهن العلمية والفنية إلى ١٨٪ في نجران (انظر الشكل رقم ١٠-ب).

٦ - الخصائص الديموغرافية والاجتماعية:

أ - الجنسية:

يُمثل السكان غير السعوديين (الوافدون) نحو ٢٧٪ من إجمالي سكان المملكة. ويتوزعون بين جنسيات عديدة جدّاً، ولكن بشكل غير متساو أو منتظم. فيأتي أغلبهم (أي ٥٣٪) من أربعة بلدان فقط هي: مصر، والهند، وباكستان، واليمن؛ بل إن حوالي ثلاثة أرباعهم (نحو ٧٢٪) أتوا من سبعة بلدان فقط، من بين عشرات الدول التي ينتمي إليها الوافدون إلى المملكة. وتشمل هذه الدول كل من الفليبين، وبنجلاديش، والسودان، إلى جانب الدول الآنفة الذكر (الجدول رقم ١٣).

أما بالنسبة للقوى العاملة، فتختلف نسبة العمالة الوطنية إلى إجمالي العمالة في المملكة بين القطاعات الاقتصادية وبين أقسام المهن الرئيسة (الشكل رقم ١١-أ). فبالنسبة للقطاعات الاقتصادية الرئيسة، يرتفع العجز في العمالة الوطنية بشكل كبير جدّاً في قطاع التشييد والبناء ليصل إلى ٩٠٪، مما يعني أن هذا القطاع يعتمد بشكل شبه تام على العمالة الوافدة. كما ترتفع نسبيّاً في كل من قطاع

الصناعات التحويلية، وكذلك في قطاعي تجارة الجملة والتجزئة، والمال والتأمين. ويشير القباني (١٤١٩هـ: ٥٥) إلى أن قلة وجود السعوديين في قطاع التجارة تعود إلى عدم تحديد ساعات ممارسة العمل التجاري، ويوصي بتحديدها ما بين ٨ صباحاً إلى ٩ مساءً. ومن جهة أخرى، ينخفض العجز في قطاعات المناجم والمحاجر والبترول، والخدمات، والنقل والمواصلات. وعلى الرغم من اعتماد بعض القطاعات على العمالة الوافدة بدرجة كبيرة، إلا أن هذا الوضع يُعد أفضل مما تشير إليه بيانات أخرى في هذا الشأن في عام ١٤٠٩هـ (انظر: القباني، ١٤١٩هـ: ٢١).

الجدول رقم (١٣)

السكان حسب الجنسية في عام ١٤١٣هـ.

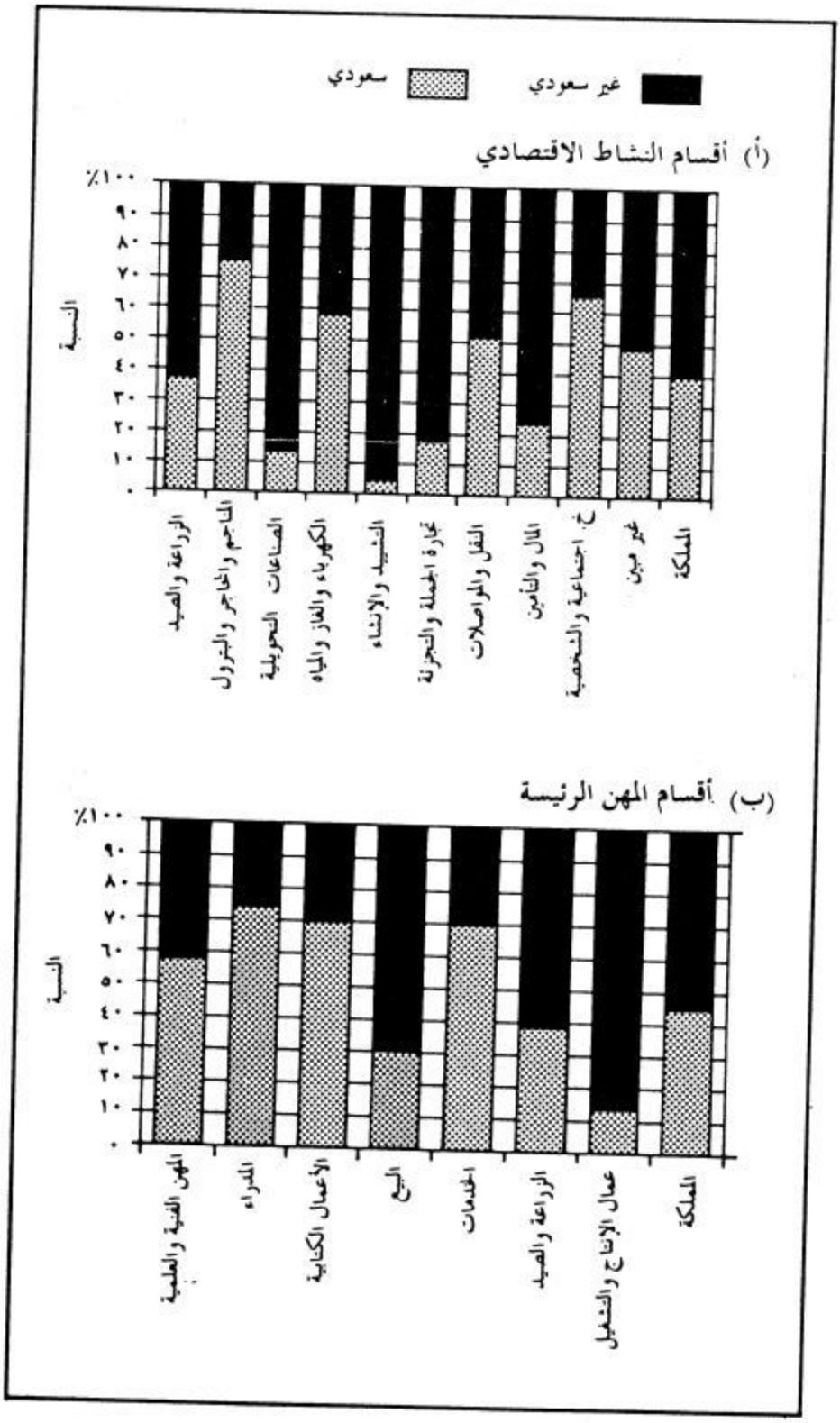
الدول	النسبة
مصر	١٦,١٤
الهند	١٤,٧٣
باكستان	١٢,٢٩
اليمن	١٠,٣٧
الفليبين	٧,٧٩
بنجلاديش	٥,٧٥
السودان	٤,٩١
بقية الدول	٢٨,٠٣

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاءات العامة (د.ت) ***النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية ١٤١٣هـ***. الرياض: وزارة التخطيط.

شكل رقم (١١)

القوى العاملة حسب الجنسية وأقسام النشاط الاقتصادي والمهن الرئيسة

في عام ١٤١٣هـ



المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن في عام ١٤١٣هـ.

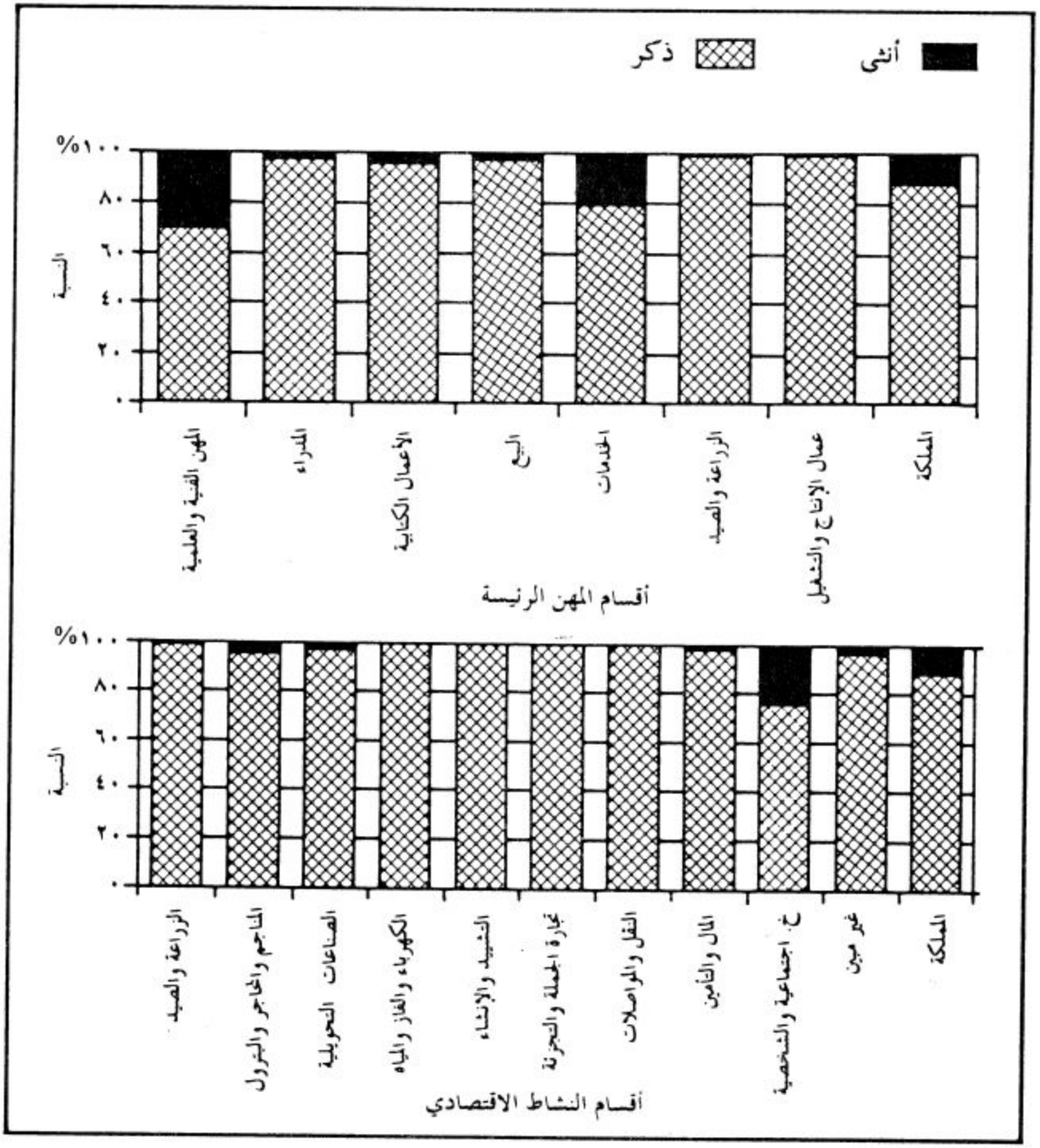
أما بالنسبة للتركيب المهني، فيزداد العجز في العمالة الوطنية في مهن عمال الإنتاج والتشغيل ونحوهم ليصل إلى ٨٥٪، وفي أعمال البيع إلى نحو ٧٠٪، وفي الزراعة والصيد إلى أكثر من ٦٠٪ (الشكل رقم ١١- ب). ولكن ينخفض في الأعمال الإدارية والكتابية والأعمال المتعلقة بالخدمات بشكل ملحوظ. كما ترتفع نسبة السعوديين في المهن الفنية والعلمية.

ب - التركيب النوعي:

ترتفع نسب الذكور مقارنة بالإناث في جميع أقسام النشاط الاقتصادي والمهن الرئيسة. وعلى الرغم من ذلك، تتفاوت مساهمة المرأة في القوى العاملة حسب أقسام النشاط الاقتصادي والمهن الرئيسة. فترتفع إلى نحو ٣٠٪ من أصحاب المهن الفنية والعلمية، وإلى خُمس القائمين بأعمال الخدمات، ولكنها تنخفض إلى أقل من ١٪ من العمالة في الزراعة، وإلى نحو ١٪ في المهن الإدارية وأعمال البيع (الشكل رقم ١٢). وبالمثل، تختلف نسب العمالة النسائية من قطاع اقتصادي إلى آخر. فترتفع نسبة الإناث في قطاع الخدمات الذي يشمل التعليم والصحة والخدمات الشخصية لتصل إلى حوالي ربع القوى العاملة في هذا القطاع، وإلى ٤٪ في قطاع البترول، بينما تنخفض إلى مستويات لا تكاد تذكر في قطاع الكهرباء والغاز والمياه، والتشييد والبناء، والنقل والمواصلات. وهذا - في الحقيقة - أمر متوقع، فالأغلبية الساحقة من القوى النسائية تعمل في قطاع الخدمات، كما تبين آنفاً

شكل رقم (١٢)

التركيب النوعي للقوى العاملة حسب أقسام النشاط الاقتصادي والمهن الرئيسة في عام ١٤١٣هـ



المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن في عام ١٤١٣هـ.

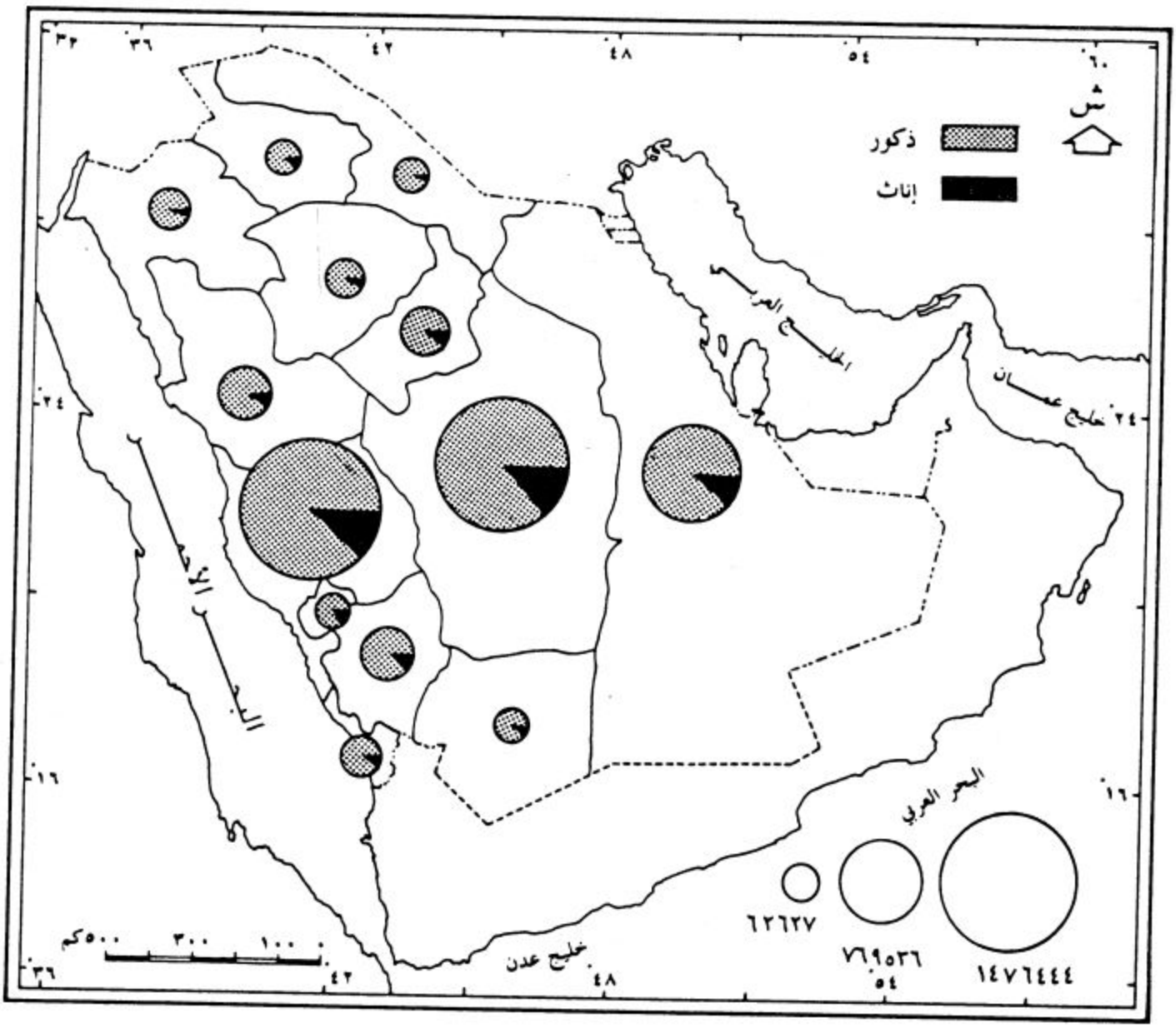
إضافة إلى ما سبق، وعلى الرغم من أن الذكور يمثلون الأغلبية الساحقة في جميع المناطق الإدارية، يُلاحظ وجود تباين جغرافي في سمات التركيب النوعي للقوى العاملة، ولكنه ليس حاداً أو كبيراً (الشكل رقم ١٣). فترتفع نسب الذكور إلى أكثر من ٩٣٪ في نجران وتبوك، بينما تنخفض إلى نحو ٨٦٪ في الباحة، وإلى ٨٧٪ في الرياض. وبناء عليه، فالمدى بين نسب المناطق لا يكاد يتجاوز ٦ أو ٧٪. وبناء عليه، ترتفع نسب الإناث في قوة العمل في أربع مناطق هي: الرياض، والباحة، والجوف، ومكة المكرمة، وتنخفض في أربع أخرى هي: تبوك، ونجران، والحدود الشمالية، وجازان.

أما العمالة السعودية، فتختلف قليلاً عما سبق؛ ففي حين ترتفع نسبياً مساهمة المرأة في قوة العمل إلى أكثر من ١٠٪ في كل من الباحة والقصيم والجوف، فإنها تنخفض إلى أقل من ٧٪ في كل من تبوك، ونجران، وجازان، والحدود الشمالية.

وبالمقارنة بمساهمة المرأة السعودية، يتبين أن نسبة العمالة النسائية الوافدة إلى إجمالي العمالة الوافدة يصل إلى مستويات مرتفعة نسبياً في جميع المناطق. فترتفع نسبتها إلى ١٥٪ في الباحة، لتحتل بذلك المركز الأول من بين المناطق الإدارية. كما ترتفع إلى ١٤٪ في الرياض، وإلى ١٣٪ في الجوف. ويمكن أن يعزى ارتفاع النسبة في كل من الباحة والجوف إلى صغر حجم القوى العاملة الوافدة في هذه المناطق وربما تركزها في مجالات التعليم والخدمات الصحية التي تنخفض بها نسبة العمالة الوطنية، بينما يُفسر ارتفاع هذه النسبة في الرياض وجود المستشفيات والمؤسسات التعليمية الكبيرة، إلى جانب ارتفاع معدلات استقدام العمالة المنزلية، وخاصة النسائية، في الرياض.

شكل رقم (١٣)

التركيب النوعي للقوى العاملة في المناطق الإدارية في عام ١٤١٣هـ



المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن في عام ١٤١٣هـ.

جـ - التركيب العمري:

تُظهر البيانات أن العمالة الوطنية أصغر سناً من العمالة الوافدة، ولكن الفرق في العمر الوسيط ليس كبيراً جداً. ففي حين يصل للقوى العاملة السعودية إلى ٣٣ سنة، فإنه يرتفع قليلاً ليصل إلى حوالي ٣٤ سنة للعمالة الوافدة (الجدول رقم ١٤). ويتفاوت هذا الاختلاف بين الذكور والإناث. فيتقلص بين الذكور إلى أقل من السنة الواحدة، ويزداد بين الإناث السعوديات وغير السعوديات إلى حوالي خمس سنوات. ومن جهة أخرى، يبين الشكل رقم (١٤) أن العمالة الوافدة

الجدول رقم (١٤)

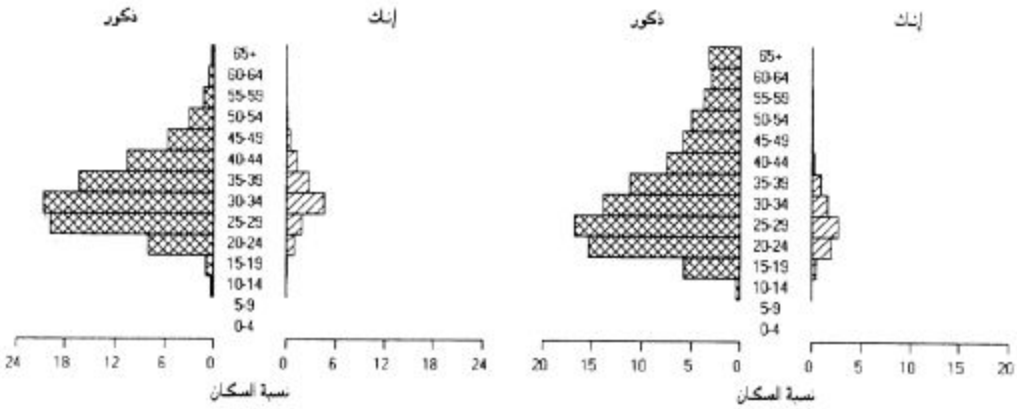
العمر الوسيط للقوى العاملة وإجمالي السكان (١٢ سنة فأكثر)

الجنسية	قوة العمل			خارج قوة العمل			إجمالي السكان (١٢ سنة فأكثر)		
	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة
سعوديون	٣٢,٦٣	٢٨,٣٣	٣١,٦٣	١٧,٥٨	٢٥,٧٦	٢٢,١٣	٢٦,٤٤	٢٦,١١	٢٦,٢٧
غير سعوديين	٣٣,٥٤	٣٣,٣٨	٣٣,٥١	٣٢,٣٧	٢٨,٢٠	٢٥,٧٥	٣٣,٠٥	٣١,٣٤	٣٢,٦٠

الشكل رقم (١٤)

التركيب العمري والنوعي للقوى العاملة في عام ١٤١٣هـ

(أ) القوى العاملة السعودية. (ب) القوى العاملة غير السعودية.



المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن في عام ١٤١٣هـ

تتركز بشكل ملحوظ في فئات قليلة تكاد تنحصر في ثلاث فئات (٢٥-٢٩، ٣٠-٣٤، ٣٥-٣٩ سنة)، على خلاف العمالة السعودية التي تتوزع بدرجة أقل تركزا، مما يجعلها أكثر انتشارا بين الفئات العمرية، إذا ما قورنت بالعمالة الوافدة.

وعند النظر إلى الخصائص العمرية لفئات القوى العاملة السعودية، يلاحظ اختلاف ملحوظ بين الذكور والإناث، وكذلك بين أقسام المهن الرئيسة. ففي حين يصل العمر الوسيط لإجمالي الذكور إلى حوالي ٣٤ سنة، فإنه ينخفض إلى ٢٩ سنة لإجمالي الإناث السعوديات. ومن جهة أخرى، يتبين ارتفاع العمر الوسيط ليصل إلى ٥٠ سنة للعاملين في الزراعة والصيد، وإلى ٤٢ سنة للعاملين في

التجارة، وإلى ٣٩ سنة للمديرين، وإلى حوالي ٣٨ سنة لعمال الإنتاج والتشغيل والحرف اليدوية، في حين ينخفض إلى حوالي ٣١ سنة لأصحاب المهن الفنية والعلمية، وإلى حوالي ٣٣ سنة للقائمين بالأعمال الكتابية. ومما سبق يتضح أن العاملين في الزراعة يميلون إلى التركز في الأعمار الكبرى، بينما يتركز أصحاب المهن الفنية والعلمية والقائمون بالأعمال الكتابية في أعمار شابة نسبياً. ولهذا الوضع ارتباط بما شهدته المملكة من نهضة، وما واكبها من تحسن في مستويات التعليم، خاصة لفئات الشباب. ويبرز هذا التباين بشكل أوضح وتفاصيل أوفر عند النظر إلى الأهرام السكانية للعاملين في أقسام النشاط الاقتصادي الرئيسة.

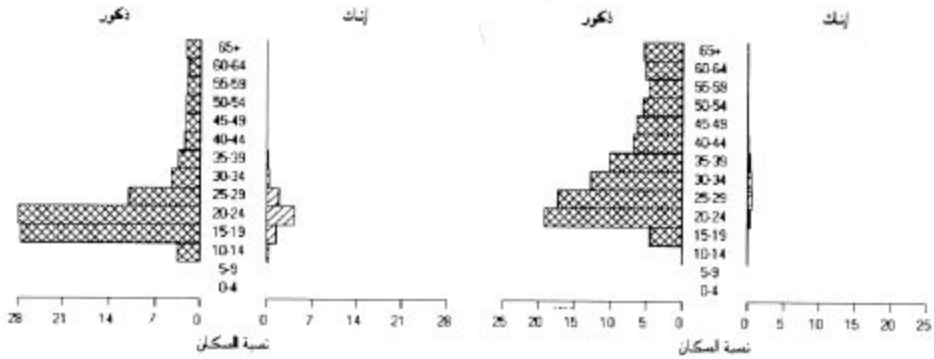
أما بالنسبة لغير السعوديين، فلا يكاد يوجد فرق يذكر بين إجمالي الذكور والإناث، بينما تظهر البيانات بعض الفروق بين العاملين في المهن المختلفة. فيرتفع العمر إلى حوالي ٤١ سنة للمديرين، وإلى حوالي ٣٧ سنة للقائمين بالمهن الفنية والعلمية وإلى ٣٦٪ للقائمين بالأعمال الكتابية من جهة، وينخفض إلى ٣٣ سنة للعاملين في كثير من المهن مثل أعمال البيع والخدمات والزراعة والصيد وعمال الإنتاج والتشغيل والحرف اليدوية.

أما بالنسبة للخصائص العمرية للمتعطلين عن العمل، فتظهر البيانات أنهم يتركزون في جانب الذكور، وخاصة في الأعمار التي تتراوح بين ١٥- ٢٤ سنة (الشكل رقم ١٥). وقد يدل ذلك على أن أغلبهم من المتخرجين الذين على وشك دخول سوق العمل. أما الذين سبق لهم العمل فيتوزعون على الفئات العمرية مع تركز واضح في الأعمار من ٢٠ - ٣٥ سنة. وربما يكون هؤلاء من الموظفين أو العمال الذين يسعون إلى تغيير أعمالهم والحصول على أعمال أفضل، أو البحث عن أعمال في مناطق قريبة من أماكن إقامة أسرهم. أما بالنسبة لغير

السعوديين، فهم لا يتركزون في فئات محدودة، بل يتوزعون على مختلف الفئات مع تركز في الفئات العمرية الشابة التي تتراوح ما بين ١٥-٢٥ سنة.

شكل رقم (١٥) التركيب العمري للسعوديين المتعطلين عن العمل في عام ١٤١٣هـ.

(أ) المتعطلون الذين سبق لهم العمل (ب) المتعطلون الذين لم يسبق لهم العمل

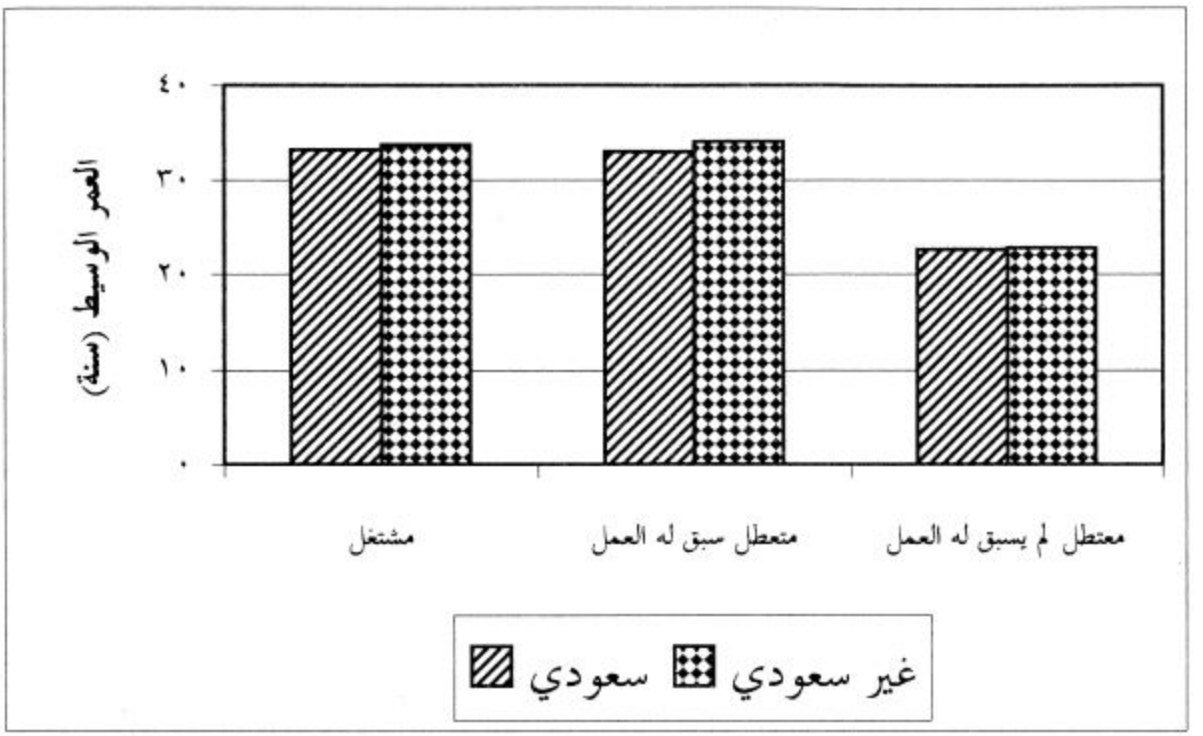


المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن في عام ١٤١٣هـ

وبوجه عام، فإن سمات التركيب العمري لهذه الفئة لا يبدو مستغرباً، بل يأخذ النمط المتوقع. فالمتعطلون عن العمل، وخاصة الذين لم يسبق لهم العمل، أصغر سناً من المشتغلين. فعلى سبيل المثال، ينخفض العمر الوسيط للمتعطلين السعوديين أو غير السعوديين الذين لم يسبق لهم العمل إلى حوالي ٢٣ سنة، بينما يرتفع للمشتغلين إلى ٣٣ سنة للسعوديين، و حوالي ٣٤ سنة لغير السعوديين (الشكل رقم ١٦).

الشكل رقم (١٦)

العمر الوسيط للمشتغلين والمتعطلين في عام ١٤١٣هـ.

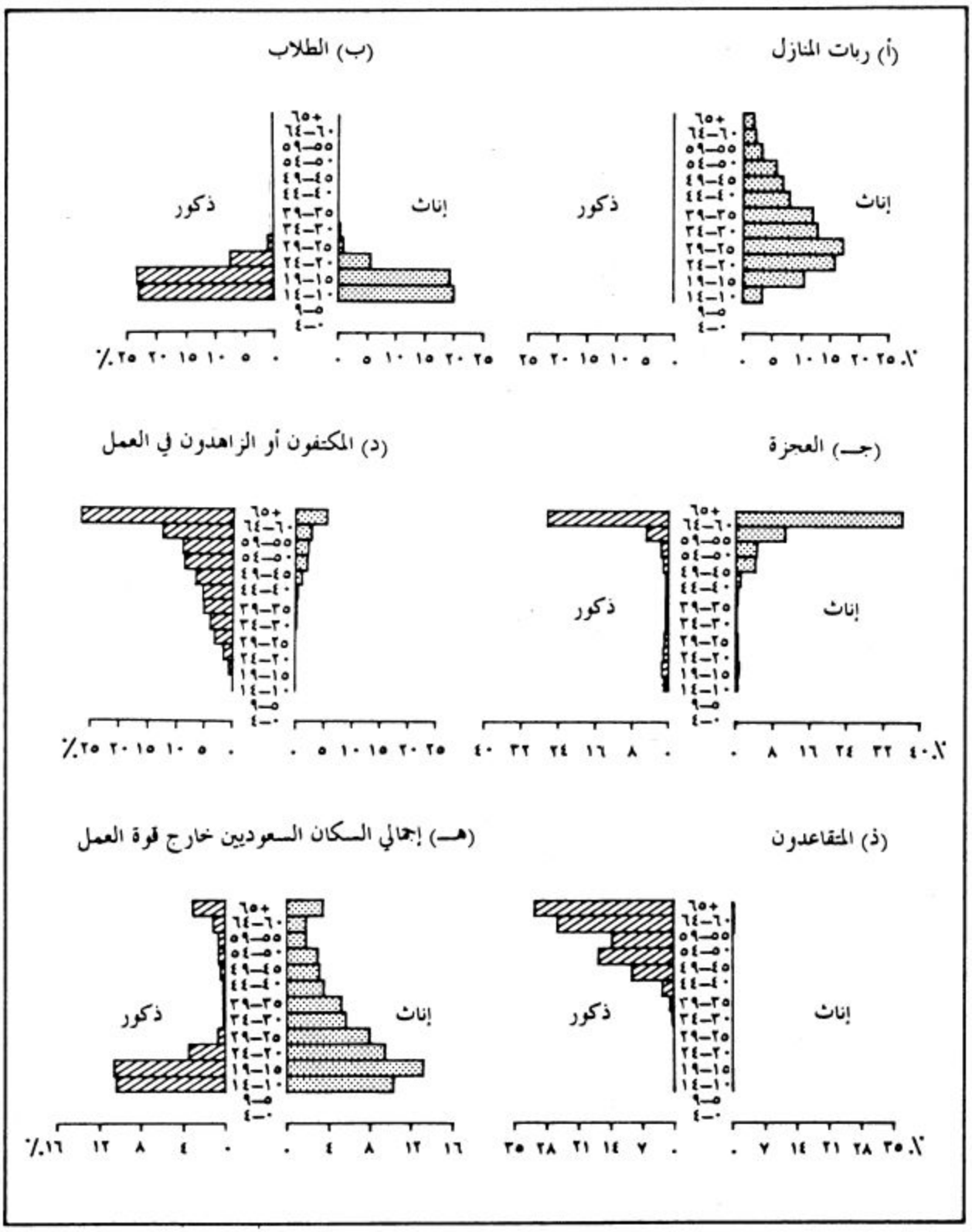


المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن في عام ١٤١٣هـ

وإلى جانب ذلك، تظهر البيانات أنماطاً متنوعة ومتفاوتة للتركيب العمري النوعي لفئات السكان الذين هم خارج قوة العمل (انظر الشكل رقم ١٧). فكما هو متوقع يتركز الطلاب في الأعمار الصغرى من بين السكان (١٢ سنة فأكثر). أما ربات المنازل فيتوزعن على مختلف الفئات العمرية مع تركز طبيعي في الفئات العمرية من ٢٠-٤٠ سنة. أما فئة المكتفين أو العازفين عن العمل، فيتركزون في الأعمار الكبرى؛ وأغلبهم من الذكور. ومن اللافت للنظر تركز عدد كبير منهم في فئة ٦٥ سنة فأكثر، الأمر الذي يجعلهم في فئة المتقاعدين. ولكن يظهر أن بعضهم يفضل الإدلاء بأنه "مكتفي" بدلاً من القول بأنه متقاعد، أو أن أغلب من

شكل رقم (١٧)

التركيب العمري لفئات السكان السعوديين الذين هم خارج قوة العمل



المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن في عام ١٤١٣هـ

صنفوا أنفسهم على هذا النحو، هم المتقاعدون الذين كانوا يعملون لأنفسهم قبل بلوغوهم هذه السن، ولا يشعرون بأنهم متقاعدون لأنهم يستطيعون الاستمرار في العمل لو أرادوا ذلك.

أما العجزة، فأغلبهم من كبار السن العاجزين عن العمل، إلى جانب أعداد صغيرة منهم تتوزع على الفئات العمرية المختلفة، وذلك كما هو متوقع. ويكاد ينحصر المتقاعدون في فئة الذكور دون الإناث، وفي الأعمار الكبيرة دون غيرها. ويُفسر تركز المتقاعدين في فئة الذكور بانخفاض معدل مشاركة المرأة في قوة العمل، كما تبين آنفاً.

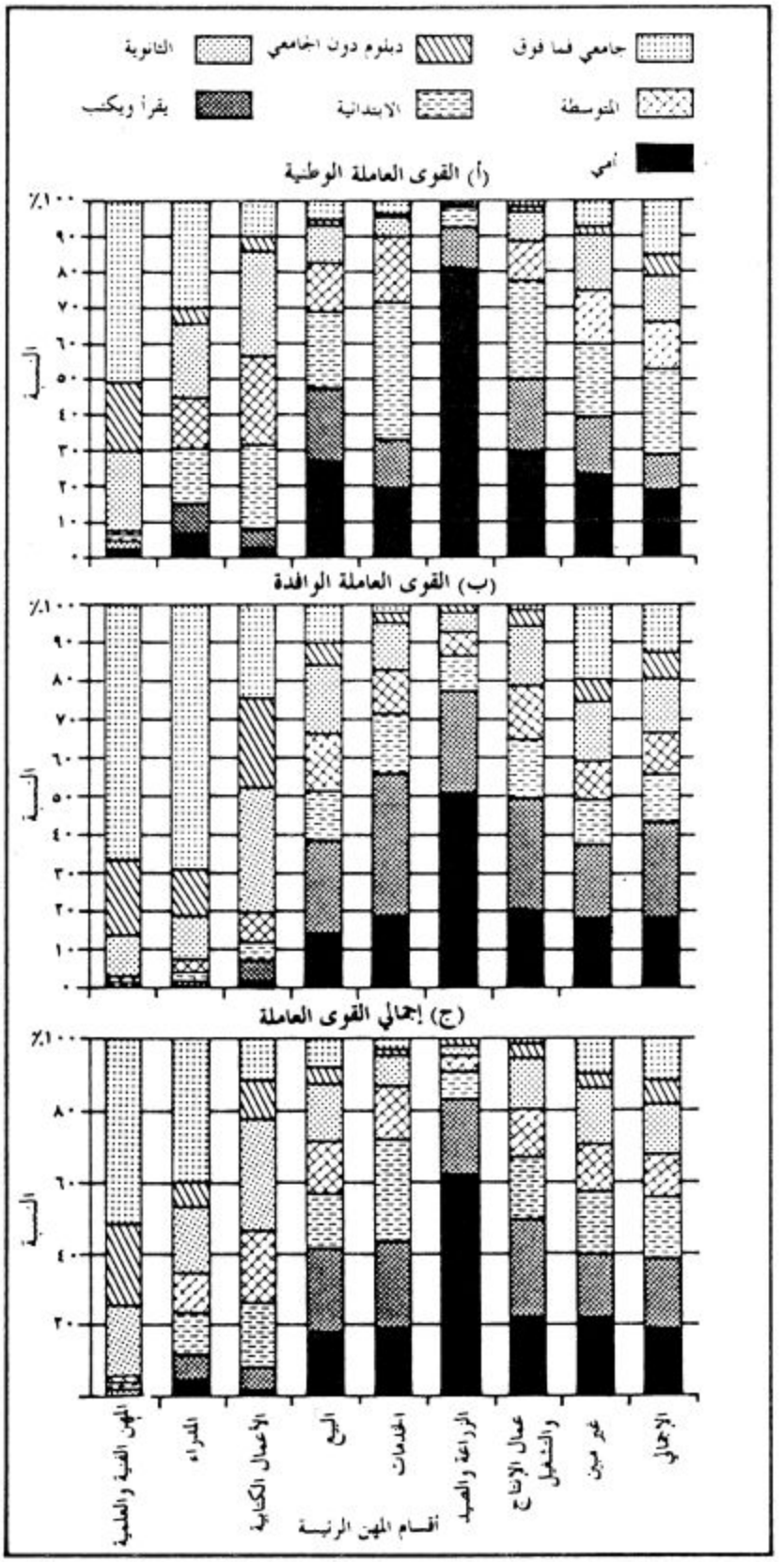
وبوجه عام، يتركز السكان الذين هم خارج قوة العمل في فئة الإناث من جهة، أو في فئة الذكور الذين تقل أعمارهم عن سن العشرين عاماً، أو تزيد أعمارهم عن الستين، من جهة أخرى.

د – الحالة التعليمية:

تصل نسبة الأمية بين القوى العاملة إلى حوالي ١٨٪ ونسب الذين يعرفون القراءة والكتابة إلى ٢٠٪، ونسبة الحاصلين على الشهادة الابتدائية فقط إلى حوالي ١٧٪ تقريباً. وبناء عليه، ترتفع نسبة من لا تتجاوز مؤهلاتهم التعليمية الشهادة الابتدائية (بمن فيهم الأميين، والذين يعرفون القراءة والكتابة)، إلى أكثر من نصف القوى العاملة (٥٥٪). ومن جهة أخرى، تصل نسبة الحاصلين على الشهادة الجامعية فما فوق إلى حوالي ١٢٪ (الشكل رقم ١٨).

شكل رقم (١٨)

الحالة التعليمية للقوى العاملة حسب أقسام المهن الرئيسة في عام ١٤١٣هـ



المصدر: بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن في عام ١٤١٣هـ.

وبمقارنة أقسام المهن الرئيسة، تنخفض نسب الأمية إلى أدنى مستوى لها بين القائمين بالأعمال الكتابية وأصحاب المهن الفنية والعلمية إذ لا تصل إلى ٢٪، بينما ترتفع إلى أعلى المستويات بين العاملين في الزراعة والصيد، فتصل إلى حوالي ٦٢٪ للعاملين في هذا القطاع. ومن جهة أخرى، تصل نسبة الحاصلين على الشهادة الجامعية فما فوق إلى حوالي ٥٢٪ بين أصحاب المهن الفنية والعلمية. كما تصل نسبتهم بين المديرين إلى ٤٠٪. وتنخفض بشكل ملحوظ بين العاملين في الزراعة، ثم بين عمال الإنتاج والتشغيل، والعاملين في الخدمات، ثم القائمين بأعمال البيع (الشكل رقم ١٨-أ).

تظهر البيانات أن هناك تشابهاً بين الحالة التعليمية للقوى العاملة السعودية وغير السعودية. فالأمية تصل إلى حوالي ١٩٪ للسعوديين و١٨٪ تقريباً لغير السعوديين. وتصل نسبة من هم دون المتوسطة إلى ٥٥٪ للقوى العاملة السعودية و٥٦٪ لغير السعودية. كما تصل نسبة الحاصلين على الشهادة الجامعية فما فوق إلى حوالي ١٢٪ بين كل من القوى العاملة السعودية وغير السعودية.

ولكن على الرغم من هذا التشابه الكبير بشكل عام، فإن هناك فروقاً كبيرة عند الحالة التعليمية حسب أقسام المهن الرئيسة (الشكل رقم ١٨). فعلى سبيل المثال، ترتفع الأمية بين العمال الزراعيين إلى ٨٠٪ للسعوديين، بينما تصل إلى ٥٠٪ بين العمال الزراعيين غير السعوديين. وهذا أمر متوقع حيث لم يبق في قطاع الزراعة من السعوديين إلا كبار السن، كما تبين آنفاً. كما ترتفع نسب الحاصلين على الشهادة الجامعية فما فوق بين أصحاب المهن الفنية والعلمية وكذلك المديرين غير السعوديين مقارنة بالسعوديين من أصحاب هذه المهن

باختصار، بمقارنة الحالة التعليمية حسب التركيب المهني للقوى العاملة السعودية وغير السعودية، يتضح ما يلي:

- تشابه كبير بين الحالة التعليمية لإجمالي القوى العاملة السعودية وغير السعودية، وخاصة في نسب الحاصلين على الابتدائية فما دونها، أو الحاصلين على الشهادة الجامعية فما فوق.
- ترتفع نسب الحاصلين على الشهادة الجامعية بين أصحاب المهن العلمية الفنية والعلمية، والمديرين، والقائمين بالأعمال الكتابية من غير السعوديين مقارنة بالسعوديين.
- ترتفع الأمية بين القائمين بأعمال البيع والمديرين السعوديين مقارنة بغير السعوديين. ففي حين لا تصل نسبة الأمية بين المديرين غير السعوديين إلى ١٪، فإنها ترتفع إلى ٥٪ بين المديرين السعوديين.
- ترتفع نسبة الحاصلين على الابتدائية من القوى العاملة السعودية، وتنخفض بين غير السعودية، بينما ترتفع نسبة الذين يعرفون القراءة والكتابة بين غير السعوديين، وتنخفض نسبياً بين السعوديين.

بشكل عام، يُلاحظ انخفاض المستوى التعليمي للسعوديين من أصحاب المهن الفنية والعلمية وكذلك المديرين والقائمين بالأعمال الكتابية، وكذلك انخفاض نسبة الحاصلين على دبلوم دون الجامعي، مقارنة بغير السعوديين.

خامساً: الخاتمة والتوصيات

نظراً لما للقوى العاملة من أهمية بالغة في دفع عجلة التنمية والتقدم الاقتصادي، وفي ضوء الجهود التي تبذلها الدولة لتنمية القوى العاملة المواطنة وإحلالها محل العمالة الوافدة، ولندرة الدراسات الجغرافية الشاملة للقوى العاملة بفئاتها المختلفة، اهتم البحث بالتوزيع الجغرافي للعمالة في المملكة، بالإضافة إلى السمات والخصائص الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية مع محاولة رصد التغيرات التي طرأت خلال الفترة (١٣٩٤-١٤١٣هـ)، اعتماداً على بيانات تعداد السكان لعامي ١٣٩٤هـ و١٤١٣هـ بشكل رئيس.

وباستخدام بعض الوسائل البيانية والأساليب الإحصائية، كشفت الدراسة عن العديد من الحقائق وتوصلت إلى بعض النتائج التي من أبرزها ما يلي:

- شهدت أعداد العمالة بشكل عام زيادة كبيرة خلال الفترة (١٣٩٤-١٤١٣هـ)، بمعدل نمو سنوي يصل إلى ٦%، ليصل العدد الإجمالي إلى ٥٣١٠٥٥٠ فرداً في عام ١٤١٣هـ.
- تزايدت أعداد العمالة المواطنة بمعدل سنوي يصل إلى ٢,٧٪ ليصبح عددها ٢٢٨١٨٣٣ فرداً في عام ١٤١٣هـ. كما تضاعفت أعداد العمالة الوافدة بمعدلات مرتفعة نسبيّاً تصل إلى ١١٪ تقريباً، ليقفز العدد الإجمالي إلى ٣٠٢٨٧١٧ فرداً في ١٤١٣هـ. ولكن لوحظ أن معدلات نمو العمالة الوطنية لم يواكب معدلات نمو السكان السعوديين خلال الفترة المدروسة.
- يمثل المشتغلون نحو ٩٢٪ من إجمالي قوة العمل. وترتفع النسبة للعمالة الوافدة إلى ٩٧٪، مقارنة بنحو ٨٨٪ من العمالة المواطنة.

- تتفاوت نسبة المتعطلين من منطقة إلى أخرى، فتنخفض إلى أدنى المستويات في كل من الرياض، وتبوك ومكة المكرمة والقصيم والشرقية، في حين ترتفع إلى أعلى النسب في كل من حائل وجازان والحدود الشمالية ونجران والجوف.
- ترتبط نسبة المتعطلين السعوديين في المناطق الإدارية ببعض المتغيرات. فترتفع في المناطق التي ترتفع بها نسبة الأمية، ونسبة صغار السن، ونسبة العاملين في الزراعة، في حين تنخفض في المناطق التي ترتفع بها نسبة النوع لإجمالي السكان وحجم الهجرة الداخلية الوافدة.
- تُفسر الأمية نسبة لا بأس بها من التباين المكاني بين المناطق الإدارية في كل من نسب التعطل بين جميع أفراد قوة العمل السعودية، ونسب المتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل، والمتعطلين الذين سبق لهم العمل.
- بالنسبة للتوزيع الجغرافي للقوى العاملة، يتركز معظمها في ثلاث مناطق هي الشرقية والرياض ومكة المكرمة، إذ يستحوذ هذا القطاع على أكثر من ٨٠٪ من إجمالي العمالة في المملكة.
- تتباين نسب العمالة الوطنية إلى إجمالي العمالة من منطقة إلى أخرى. فتأتي جازان في المقدمة، إذ تمثل العمالة الوطنية حوالي ٦٤٪ من إجمالي العمالة بها، وتليها تبوك، ثم عسير، ثم الحدود الشمالية، بينما تنخفض نسبتها في مناطق تركز النشاط الاقتصادي (أي الرياض والشرقية ومكة المكرمة)، وذلك نتيجة تركز النشاطات الاقتصادية في المناطق الأخيرة، ومن ثم تزايد الحاجة إلى العمالة الماهرة في العديد من المجالات، مما يُشجع على استقدام العمالة من الخارج.
- تتفاوت نسب الإناث إلى إجمالي القوى العاملة سواء الوطنية أو الوافدة. فتأتي الباحة في المقدمة من حيث ارتفاع نسبة الإناث إلى قوة العمل السعودية

(١١٪)، وتليها القصيم، ، بينما تنخفض نسبة الإناث بشكل ملحوظ في كل من نجران وتبوك بحيث لا تصل إلى ٥٪ في أي منهما.

- شهد التركيب الاقتصادي تغيراً كبيراً خلال الفترة (١٣٩٤-١٤١٣هـ). فمن جهة، ارتفعت نسبة العاملين في قطاع الخدمات ليحتل بذلك المرتبة الأولى من بين أقسام النشاط الاقتصادي. فقد قفز عدد العاملين به من أقل من نصف مليون نسمة إلى أكثر من مليونين تقريباً، بما يمثل ارتفاعاً من ٢٤٪ إلى ٤٣٪ من إجمالي قوة العمل. ومن جهة أخرى، تقلصت نسبة العاملين في الزراعة من حوالي ٤٢٪ في عام ١٣٩٤هـ إلى حوالي ٨٪ فقط في عام ١٤١٣هـ, وذلك نتيجة توسع الاقتصاد السعودي وتطور قطاعاته المختلفة، بالإضافة إلى مكننة الزراعة ودخول التقنيات الزراعية الحديثة في المملكة كغيرها من الدول.
- طرأ تغير كبير في التركيب الاقتصادي للقوى العاملة الوطنية. ففي حين كان أكثر من نصف المشتغلين السعوديين في عام ١٣٩٤هـ يعملون في قطاع الزراعة، فقد اتجه أغلبهم في عام ١٤١٣هـ إلى قطاعات أخرى، وبالتالي تقلصت النسبة إلى ٧٪ فقط من إجمالي العمالة الوطنية.
- يتركز معظم السعوديين في قطاع الخدمات حيث تصل نسبة العاملين في هذا القطاع وحده إلى ٧٠٪ من إجمالي العمالة الوطنية. ويستقطب هذا القطاع ٦٧٪ من إجمالي الذكور السعوديين، بينما يستحوذ على ٩٧٪ من إجمالي قوة العمل النسائية السعودية. وهذا يعكس حجم استنزاف النشاطات غير الإنتاجية للعمالة الوطنية، مما يؤدي إلى ازدياد الحاجة إلى الاستعانة بالعمالة الوافدة.

- تتوزع العمالة الوافدة بشكل أفضل على النشاطات الاقتصادية الرئيسة. فيعمل الربع تقريباً في قطاع البناء والتشييد، ومثله في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية، وحوالي الخمس في قطاع التجارة، ونحو ٨٪ في قطاع الزراعة والصيد.
- يستحوذ قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية على ٩٤٪ من العمالة النسائية الوافدة، مثلها في ذلك مثل العمالة السعودية.
- احتل قطاع التجارة المرتبة الثالثة من بين القطاعات الاقتصادية حيث ارتفعت نسبة العاملين به من ٨٪ إلى ١٤٪.
- وبالمثل، قفز قطاع الصناعات التحويلية إلى المرتبة الرابعة في عام ١٤١٣هـ بعدما كان في المرتبة السادسة في عام ١٣٩٤هـ، إذ ارتفع نصيبه من العمالة من ٤٪ فقط إلى الضعف (أي ٨٪).
- حظي قطاع التشييد والبناء بارتفاع في نصيبه من إجمالي العمالة في المملكة من ٩٪ إلى ١٥٪. وهذا التغير يعكس تضاعف العدد أكثر من مرة، ليرتفع من ١٥٠ ألف عامل في عام ١٣٩٤هـ إلى ٧٤٤ ألف عامل في عام ١٤١٣هـ.
- تضاءل دور العمالة الوطنية في القطاعات الإنتاجية والصناعية نتيجة تزايد العمالة الوافدة، فبعدما كانت العمالة الوطنية تمثل الأغلبية في القطاع الزراعي مثلاً، أصبحت العمالة الوافدة تمثل ٦٣٪ من العاملين في هذا القطاع.
- هناك تباين كبير بين المناطق الإدارية في توزيع العمالة حسب النشاطات الاقتصادية، مما يعكس الاختلافات في اقتصاديات هذه المناطق. فعلى سبيل المثال، ترتفع نسبة العاملين في الزراعة في كل من جازان، وعسير،والقصيم،

والجوف، وحائل، بينما ترتفع نسبة العاملين في قطاع البناء والتشييد في كل من الشرقية، والمدينة المنورة والرياض، وتبرز التجارة في مكة المكرمة والحدود الشمالية من بين النشاطات الاقتصادية.

- شهد التركيب المهني للقوى العاملة تغيرات كبيرة سواء بالنسبة للسعوديين أو غير السعوديين وذلك لمواكبة متطلبات التوسع الاقتصادي والنهضة التنموية التي تعيشها المملكة، من أبرزها انخفاض نسبة أصحاب المهن الزراعية، وارتفاع نسب أصحاب أعمال الخدمات والمهن العلمية والفنية.
- تتفاوت سمات التركيب المهني للقوى العاملة من منطقة إلى أخرى. فالطبيعة الإدارية لمنطقة الرياض - التي تحتضن عاصمة البلاد - يُفسر ارتفاع نسبة الكتبة والمديرين، في حين يقف إنتاج البترول والصناعات القائمة عليه في الشرقية وراء ارتفاع نسبة عمال الإنتاج وتشغيل النقل ونحوهم. كما أن تركز النشاطات الاقتصادية المختلفة في مناطق الرياض والشرقية ومكة المكرمة يُفسر ارتفاع نسبة أصحاب المهن الفنية والعلمية.
- ارتفعت نسبة العمالة الوافدة من ١٤٪ إلى ٥٧٪ من إجمالي قوة العمل (وتشمل المشتغلين والمتعطلين)، وترتفع إلى أكثر من ذلك بقليل بين المشتغلين. وتتباين نسب العمالة الوطنية من منطقة إلى أخرى، فترتفع في الأطراف الشمالية والجنوبية، وتنخفض نسبياً في مناطق تركز النشاط الاقتصادي (الرياض، والشرقية، ومكة المكرمة)، كما ذُكر آنفاً.
- يتفاوت عجز العمالة الوطنية من قطاع اقتصادي إلى آخر ومن مهنة إلى أخرى. فيصل العجز إلى ٩٠٪ في قطاع التشييد والبناء. كما يرتفع العجز في الصناعات التحويلية والتجارة والمال والتأمين، في حين ينخفض نسبياً في

قطاعات المناجم والمحاجر والبترول، والخدمات، والنقل والمواصلات. ومن جهة أخرى، ترتفع نسبة العمالة الوافدة (أي يزداد العجز) في مهن عمال الإنتاج والتشغيل، وفي أعمال البيع، وكذلك في الزراعة. وينخفض في الأعمال الإدارية والكتابية والأعمال المتعلقة بالخدمات، بالإضافة إلى المهن الفنية والعلمية. ولكن لا يزال الاعتماد على العمالة الوافدة كبيراً، مما يتطلب جهوداً مكثفة في تنمية العمالة الوطنية لتحل محل العمالة الوافدة.

- كشفت الدراسة بأن معظم أفراد القوى العاملة الوافدة (٦٩٪) يمارسون نشاطات اقتصادية ليست مغرية للقوى العاملة الوطنية. فيعمل من الوافدين في قطاع التشييد والبناء أكثر من ٧٠٠٠٠٠ فرد، في الصناعات التحويلية نحو ٣٦٦٠٠٠ فرد، وفي الزراعة ٢٦٢٠٠٠ فرد، وفي التجارة نحو ٤٨٠٠٠٠ فرد. كما أن حوالي ٧٠٪ من القوى النسائية الوافدة تمارس الأعمال المنزلية. ومن الأهمية بمكان أن يؤخذ ذلك في الاعتبار عند النظر في القضايا المتعلقة بإحلال العمالة الوطنية، أو وضع الاستراتيجيات المناسبة لها.
- لا يزال إسهام المرأة منخفضاً، ومقتصراً على أنشطة محدودة، ومهن معينة. فترتفع نسبياً في المهن العلمية والفنية، وفي أعمال الخدمات من جهة، ويكاد ينحصر إسهامها في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية من جهة أخرى.
- يرتفع إسهام المرأة نسبياً في كل من الرياض والباحة والجوف ومكة المكرمة، وينخفض في الأطراف الشمالية والجنوبية وخاصة في تبوك ونجران والحدود الشمالية وجازان.

- العمالة الوطنية أصغر سناً من العمالة الوافدة، ولكن الفرق ليس كبيراً بين العمالة الوطنية والوافدة، إذ أن الأخيرة تبدو أكثر تركزاً في الفئات الوسطى (٢٥-٣٩ سنة).
- يتركز المتعطلون عن العمل في فئة الذكور وخاصة في الأعمار الصغرى التي تتراوح ما بين (١٥-٢٤ سنة)، مما يدل على أن أغلبهم حديثي التخرج من التعليم، ودخول سوق العمل، وبالتالي يبحثون عن العمل، ويوشكون أن يحصلوا عليه.
- تصل نسبة الأمية إلى ١٨٪ بين القوى العاملة، ولا تختلف كثيراً بين العمالة الوافدة والوطنية. ولكن الحالة التعليمية تتفاوت بشكل ملحوظ بين السعوديين وغير السعوديين عند النظر إلى النشاطات الاقتصادية الرئيسة أو المهن المختلفة.

التوصيات:

في ضوء ما سبق، تمخضت الدراسة عن التوصيات التالية:

- زيادة فاعلية القوى البشرية الوطنية، ورفع كفاءة استخدامها وإنتاجيتها، ومن ثم الحد من الحاجة للقوى العاملة الوافدة.
- إجراء مزيد من الدراسات لتقويم إنتاجية العمالة الوافدة وتحديد مستوى مهارتها بالمقارنة بالعمالة السعودية.
- تفعيل دور المرأة في المجتمع بشكل أكبر، وزيادة إسهامها في قوة العمل، من خلال تذليل العوائق أمام مشاركتها الاقتصادية للحد من استقدام العمالة الوافدة. وهذا - في الحقيقة - ما ترمي إليه خطط التنمية، وخاصة الخطط الثلاث، الخامسة والسادسة والسابعة.

- تذليل العقبات أمام زيادة إسهام العمالة الوطنية في القطاع الخاص، مع إيجاد نوع من التشابه في المزايا والأجور بين الجهود المبذولة في القطاع العام والقطاع الخاص.
- ضرورة السعي لتقليص الجهات الحكومية المسئولة عن استقدام العمالة من الخارج في جهة واحدة فقط.
- بذل المزيد من الجهود لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل من خلال تطوير المناهج وترشيد القبول في التعليم العالي، بالإضافة إلى توعية الطلاب في المؤسسات التعليمية بكافة مستوياتها بالتخصصات المطلوبة بشكل عام وفي القطاع الخاص بشكل خاص.
- العمل على ترغيب الشباب السعودي للعمل في القطاعات التي تكثر بها أعداد العمالة الوافدة وخاصة التشييد والبناء، وتجارة الجملة والتجزئة، والصناعة، والزراعة.
- إجراء المزيد من الدراسات لسمات القوى العاملة وكفاءة استخدامها ومستويات التعطل بينها في مختلف المناطق الإدارية، من أجل التوصل إلى تقدير أو تنبؤ معقول بحجم الاحتياج المستقبلي من العمالة الأجنبية.
- من الناحية الإحصائية، لعل من الأفضل رفع الحد الأدنى للسن المستخدم في تحديد قوة العمل أو السكان النشطين اقتصادياً من ١٢ سنة إلى ١٥ سنة، والاعتماد على ذلك عند تصنيف القوى العاملة سواء بالنسبة لبيانات التعداد السكاني أو مسوحات القوى العاملة.
- نظراً لأهمية القطاع الخاص بوصفه موظفاً رئيساً للعمالة الوطنية، فإنه أضحى من الضروري أن تهتم بيانات التعداد ومسوحات القوى العاملة في

المملكة، بتصنيف القوى العاملة حسب القطاعين العام والخاص، لتقويم عملية الإحلال، وقياس الإنجاز في توطين الوظائف في القطاع الخاص.

- دمج السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالقوى العاملة مع المتغيرات السكانية والبيئية الأخرى لصياغة سياسة سكانية وطنية شاملة تتخذ من مفهوم التنمية المستدامة إطاراً لها. ولعل هذا ما ترمي إليه الخطوط العريضة للسياسة السكانية التي اشتملت عليها "الأهداف العامة والأسس الاستراتيجية لخطة التنمية السابعة" الصادرة بموافقة مجلس الوزراء خلال شهر ربيع الثاني ١٤٢٠هـ.
- دراسة إمكانية إنشاء مركز أو هيئة وطنية للسكان تُعنى بالمسائل السكانية وبالأمور المتعلقة بالقوى العاملة وغيرها، وذلك للتداخل الكبير والتأثير المتبادل بين المتغيرات السكانية من جهة، والمتغيرات التنموية والاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى.
- إجراء المزيد من دراسات القوى العاملة التي تركز على مستويات التعطل، وخصائص المتعطلين، وأسباب تعطلهم عن العمل، وذلك من خلال المسوحات الميدانية، إلى جانب إتاحة المجال أمام الباحثين للاستفادة من البيانات المتوافرة من المسوحات الديموغرافية المتخصصة.

وأخيراً، "لا شك أن من أهم المتغيرات المحلية التي ستؤثر في مستقبل ... [دول مجلس التعاون] ومسارها هو موضوع السكان والعمالة، حيث إن هذا الموضوع يمثل مصدر الخطر إذا لم يتم مواجهته، ومصدر الأمل إذا تم التخطيط له" (الإبراهيم، ١٤١٤هـ:١٥٩). وفي هذا السياق، فإن من المتوقع حدوث تغيرات كثيرة مفاهيم العمل الحالية ، وظهور مفاهيم جديدة ، نتيجة عولمة اقتصاد السوق

(أو التجارة الدولية)، وما يتبعها من تحديات كبيرة، مثل إعادة النظر في معايير العمل الدولية ، وتأثيرها على الأجور وساعات العمل، وحركة العمالة ورأس المال، وغيرها . وبناء عليه ، ينبغي الإعداد المبكر لهذه الظروف والتحديات المتغيرة والتخطيط لها ، من خلال اللجان المتخصصة والدراسات المتعمقة لطبيعة سوق العمل المحلي وانعكاسات التجارة الدولية عليه ، من كافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية .

المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم، بدوي خليل، (١٩٧٦م)، **الإحصاءات التطبيقية في المملكة العربية السعودية**، الرياض: معهد الإدارة العامة.

الإبراهيم، يوسف، (١٤١٤هـ) ، **التخطيط التنموي في مجلس التعاون لدول الخليج العربية: المفهوم - السمات - المستقبل**، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ١٩(٧٣) ، ص ص ١٤١-١٧٧.

أبو العطا، محمد، (١٩٩٧م)، **النمو السكاني لدولة البحرين حتى عام ٢٠١٠ وانعكاساته الاجتماعية والاقتصادية**، النشرة السكانية (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا)، ٤٥، ص ص ٣-٢٨.

أبو داؤد، عبد الرزاق، (١٤١٩هـ)، **الهجرة غير النظامية عبر الحدود الدولية السعودية**، بحث مقدم للندوة الجغرافية السادسة لأقسام الجغرافيا بجامعات المملكة العربية السعودية المنعقدة في جامعة الملك عبد العزيز خلال الفترة ١٤ - ١٦ ذي القعدة.

أبو راضي، فتحي، (١٩٩١م) ، **التوزيعات المكانية: دراسة في طرق الوصف الاحصائي وأساليب التحليل العددي**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

أبو عيانه، فتحي، (١٩٨٦م) ، ***جغرافية السكان***. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة.

أبوجمرة، حامد، (١٩٨٩م) ، **إجمالي السكان وقوة العمل**، في: محمد المهاجر وآخرين، **إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية**.

المنامة: مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية (سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، رقم ١٣).

الأمانة العامة لمجلس الوزراء، (د.ت) ، **الأهداف العامة والأسس الاستراتيجية لخطة التنمية السابعة (١٤٢٠/١٤٢١هـ - ١٤٢٤/١٤٢٥هـ)**، وثيقة غير منشورة.

الباش، هاشم، (١٩٨٩م) ، **الاستخدام والبطالة** في: محمد المهاجر وآخرين، **إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية.** سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، (مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية)، رقم ١٣.

البراك، عبد الرحمن، (١٤١٦هـ) ، **مشكلة العمالة غير الشرعية في المملكة العربية السعودية: آثارها وسبل التغلب عليها**، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.

بيركس، ج. س. و س. أ. سينكير، (١٩٨٩م) ، **القوى العاملة والنمو السكاني في دول مجلس التعاون الخليجي والجماهيرية العربية الليبية: بعض التوقعات المستقبلية**، في: أعمال ندوة حول الآثار الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للهجرة الدولية في الوطن العربي. عمان، الجامعة الأردنية، ٤-٩ ديسمبر.

بيركس، ج. س. وسينكير، (١٩٨٠م) ، **السكان والهجرة الدولية في الدول العربية: المعطيات الأساسية**، بيروت: اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا.

الجاسر، هدى محمد، (١٤١٢هـ) ، **تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: دراسة في جغرافية السكان**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب للبنات بالرياض.

جريل، ن. س. ، (١٩٨٨م) ، **التحضر في دول الخليج العربية**. (ترجمة، خالد بن محمد العنقري). سلسلة منشورات وحدة البحث والترجمة بقسم الجغرافيا والجمعية الجغرافية الكويتية، جامعة الكويت.

الجميعي، فؤاد محمد، (١٩٨٩م) ، **أسباب عجز قوة العمل الوطنية وأساليب علاجها في أقطار الخليج العربي**، المجلة العربية للإدارة، ١٣(١) ، ص ص ٨٧-١٣٣.

حويتي، أحمد وآخرون، (١٩٩٨م) ، **علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي**، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث، رقم ١٩٤.

الخريف، رشود محمد، (١٤١٤هـ) ، **التعداد السكاني: مفهومه - وطرقه - وتقويمه - واستخداماته**. الرياض.

الخريف، رشود محمد، (١٤١٨هـ) ، **التوزيع الجغرافي لسكان المملكة العربية السعودية ومعدلات نموهم خلال الفترة (١٣٩٤-١٤١٣هـ)**، رسائل جغرافية، (الجمعية الجغرافية الكويتية)، رقم ٢١١.

الخريف، رشود محمد، (١٤١٩هـ) ، **التحضر في المملكة العربية السعودية: دراسة في تعريف المدن وتوزيعها الحجمي ومعدلات نموها السكاني**، مركز البحوث بكلية الآداب، جامعة الملك سعود، رقم ٦٩.

الخريف، رشود محمد، (١٤٢٠هـ) ، **التركيب العمري والنوعي لسكان المملكة العربية السعودية: دراسة للتباين الجغرافي والتغيرات الديموغرافية**، الدارة: ٢٥(٢) ، ص ص ٥-١٠٧.

خليل، أنور عبد الرحمن، وآخرون، (١٩٨٦م) ، **حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية: المفاهيم - الأجهزة - التطوير**، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، ٦.

خميس، موسى يوسف، (١٤١٦هـ) ، **دراسات في التخطيط والتنمية**. الكويت: مكتبة الفلاح.

دار الدراسات الاقتصادية، (١٩٩٨م) ، **تحليل كمي لسوق العمل السعودية**، مجلة عالم الاقتصاد، ٧(٧٧)، ص٢٢.

الدويلة، هيام محمد، (١٩٩٧م) ، **العمالة الكويتية في القطاع الخاص**، شؤون اجتماعية، ١٤(٥٦): ١١١-١٣٩.

ذكرى، عبد الخالق محمود، (١٩٨٦م) ، **التفاوت في معدلات المشاركة الاقتصادية للقوى العاملة**، في: أنور عبد الرحمن خليل وآخرين، **حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية: المفاهيم - الأجهزة - التطوير**، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالة، رقم ٦.

الراوي، منصور، (١٩٨٥م) ، **تنمية الموارد البشرية**، في: منصور الراوي وآخرين، **نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية والخليجية**، سلسلة الدراسات الاجتماعية العمالية، رقم ٤.

الراوي، منصور، (١٩٩١م) ، **انتقال العمالة العربية داخل الوطن العربي: الواقع والآثار**، شؤون عربية، (أبريل)،ص ص ٥٧-٧٩.

الربدي، محمد، (١٤١٩هـ) ، **سكان منطقة الرياض**، في: عبد الله الوليعي (تحرير) ، **منطقة الرياض: دراسة تاريخية وجغرافية واجتماعية**. الرياض، إمارة منطقة الرياض.

سلاح، شفيق، (١٩٧٨م) ، **دراسة وتخطيط القوى العاملة في الجمهورية العربية السورية**. بيروت: معهد الإنماء العربي (الدراسات الاقتصادية الاستراتيجية رقم ٦.

السلطان، عبد الرحمن محمد، (١٤١٩هـ) ، **سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية: الأبعاد والمعوقات والحلول المقترحة**، الإدارة العامة (معهد الإدارة العامة بالرياض)، ٣٨ (٣) ، ص ص ٤٦١-٤٩٨.

الشعيبي، صالح محمد، (١٤٠٦هـ) ، **التنمية واقتصاديات القوى العاملة**، الرياض: مطابع بحر العلوم.

الصالح، ناصر عبد الله، (١٤١٩هـ) ، **بعض خصائص وسمات التركيب السكاني للمملكة العربية السعودية/١٤١٣هـ**، بحث مقدم في الندوة الجغرافية السادسة لأقسام الجغرافيا بجامعات المملكة العربية السعودية، المنعقدة خلال الفترة ١٤-١٦ ذي القعدة .

الصباح، أمل يوسف، (١٩٨٩م) ، **الآثار الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للهجرة في الأقطار العربية المستقبلة للعمالة (دول مجلس التعاون الخليجي)**، في: أعمال ندوة حول الآثار الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للهجرة الدولية في الوطن العربي، عمان، الجامعة الأردنية، ٤-٩ ديسمبر.

الصباح، أمل يوسف، ومصطفى الشلقاني، (١٩٨٦م) ، **سكان الكويت: الماضي- الحاضر - المستقبل: دراسة سكانية تحليلية مقارنة.** والكويت: وحدة البحث والترجمة، قسم الجغرافيا بجامعة الكويت ، الجمعية الجغرافية الكويتية.

الصباح، أمل يوسف، ومصطفى الشلقاني، (١٩٩٤م) ، **بعض جوانب الاستخدام للعمالة الوافدة إلى الكويت: الوضع الحالي والاتجاهات المستقبلية**، مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٢(٣) ، ص ص ٤٣-٨٠.

العبود، ابراهيم، وعبد الرحمن السعيد، ومنصور المعشوق، (١٤١٣هـ) ، **تخطيط القوى العاملة في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية: الأسس والمشكلات والحلول**، الرياض، معهد الإدارة العامة.

الغانم، كلثم، (١٤١١هـ) ، **خصائص الهجرة الدولية إلى دول مجلس التعاون**، مجلة التعاون، ٦(٢١):١٣-٦٣.

الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، (١٤١٣هـ) ، **سبل زيادة مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص**، ورقة مقدمة في ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي، المنعقدة في معهد الإدارة خلال الفترة ٢٢-١٤١٣/٨/٢٣هـ.

الغيث، محمد عبد الله، ومنصور عبد العزيز المعشوق، (١٤١٣هـ) ، **العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي: المفهوم، الأهداف، الواقع، ومداخل الحلول**، ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي، المنعقدة بمعهد الإدارة العامة، خلال الفترة ٢٢-٢٣ رمضان.

الفارس، عبد الرحيم فؤاد، (١٤١٩هـ) ، **العمالة الوافدة إلى دول مجلس التعاون الخليجي: القوة الشرائية للأجر - آثارها وعلاقتها بتوطين العمالة**، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ٩٠، ص ص ٢٤٣-٢٦٨.

القباني، محمد، (١٤١٩هـ) ، **التحليل الجغرافي للعمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية: ١٣٩٤ - ١٤١٣هـ**، رسائل جغرافية (الجمعية الجغرافية الكويتية)، رقم ٢٢٠.

القدسي، سليمان، (د.ت) ، **سياسات سوق العمل والتنمية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: هل يُعد ثبات السياسة الداخلية مسألة ذات أهمية**، دراسات عالمية، (مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية)، العدد ٢٠، ص ص ٦٧-٨٢.

لوني، روبرت، (١٩٨٨م) ، **مشاكل القوى العاملة في بلد غني برأس المال: حالة العربية السعودية**، النشرة الاقتصادية ، (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا)، ٢٢، ص ص ٣٥-٦٤.

مصلحة الإحصاءات العامة، المملكة العربية السعودية ، (١٣٧٩هـ) ، **التعداد العام للسكان والمساكن، ١٣٩٤هـ: البيانات التفصيلية**، الدمام، مطابع التريكي.

مصلحة الإحصاءات العامة، المملكة العربية السعودية، (١٤٠٦هـ) ، **القوى العاملة في المملكة العربية السعودية ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م**، الرياض، مصلحة الإحصاءات العامة.

مصلحة الإحصاءات العامة، المملكة العربية السعودية، (د.ت) ، **النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن: ١٤١٣هـ - ١٩٩٢م**، الرياض، مطابع مصلحة الإحصاءات العامة.

منظمة العمل الدولية، (١٩٩٦م) ، **تجربة منظمة العمل الدولية في مجال إعداد التصنيف الدولي الموحد (النموذجي) للمهن لعام ١٩٨٨م**، في: **نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك**. المنامة، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون، (سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، رقم ٣٢).

المهاجر، محمد كاظم، (١٩٨٩م) ، **التعاريف والمفاهيم والمصطلحات الأساسية في مجال إحصاءات العمل**، في: محمد المهاجر وآخرين، **إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية**. سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، (مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية)، رقم ١٣.

النفيعي، عبد الله، (١٤١٣هـ) ، **إحلال العمالة المواطنة في القطاع الخاص: دور ورؤية مجلس القوى العاملة (الأمانة العامة)** ، ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي، المنعقدة بمعهد الإدارة العامة، خلال الفترة ٢٢-٢٣ رمضان.

النفيعي، عبد الله، (١٩٩٣م) ، **حول تعطل الخريجين في الخليج**، في : التعطل في دول الأسكوا (وقائع اجتماع الخبراء حول التعطل في دول الأسكوا، عمان، ٢٦-٢٩ يوليو).

النمر، سعود محمد، (١٤١٤هـ) ، **موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية**، مركز البحوث، كلية العلوم الإدارية، إصدار رقم ١٣/٥.

الهاجري، فريال، (١٤٢٠هـ) ، **الإحصاء وإحدى وسائل تكنولوجيا التعليم**، ورقة مقدمة في ندوة تكنولوجيا التعليم والمعلومات: حلول لمشكلات تعليمية وتدريبية ملحة، المنعقدة في جامعة الملك سعود، خلال الفترة (٣ - ٥) من شهر محرم.

وزارة التخطيط، (١٤١٣هـ) ، **توجهات خطة التنمية الخامسة نحو العمالة في القطاع الخاص**، ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي، المنعقدة بمعهد الإدارة العامة، خلال الفترة ٢٢-٢٣ رمضان.

وزارة التخطيط، (١٤١٦هـ) ، **خطة التنمية السادسة (١٤١٥-١٤٢٠هـ)** ، الرياض، مطابع وزارة التخطيط.

وزارة العمل، المملكة الأردنية الهاشمية، (١٩٩٨م) ، **أضواء على أوضاع البطالة الراهنة في الأردن**، العمل، ٢١(٨٢) ، ص ص ٨-٢٠.

اليحيى، أحمد بن حمد، (١٤١٨هـ)، **توطين الوظائف واتجاهات العمل**، الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Birks, J.S., And C.A., Sinclair, (1977), **A Preliminary Assessment of Labour Movement in the Arab Region**, Working Paper, Geneva: International Labour Office.

Birks, J.S., and C.A., Sinclair, (1980), **International Migration and Development in the Arab World**, Geneva: International Labour Office.

Sinclair, C.A., and J.S., Birks, (1985), **Manpower in Saudi Arabia**.

United Nations, (1973), **The Determinants and Consequences of Population Trends**, Washington, D.C.,:UN

United Nations, (1980), **Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses,** New York: The U. N.

United Nations, (1996), **Demographic Yearbook**, New York: UN

الملاحق

ملحق رقم (١) إجمالي السكان وعدد من هم في سن العمل وحجم قوة العمل حسب الجنسية في عام ١٤١٣هـ

المنطقة الإدارية	السعوديون				غير السعوديين		
	إجمالي السكان	عدد السكان (١٢ سنة فأكثر)	قوة العمل	المشتغلين	إجمالي السكان	عدد السكان (١٢ سنة فأكثر)	قوة العمل
الرياض	٢٦١٣٩١٥	١٥٧٢٤٧١	٥٣١٤١٢	٤٧٦١٥٦	١٢٢١٠٧١	١٠٢٣١٢٢	٨٦٠٣٠٠
مكة المكرمة	٢٧٨١٠٧٥	١٦٩٣٩٢٠	٥٣٧٤٠٦	٤٧١٤٣٧	١٦٨٦٥٩٥	١٢٩٣٩٥٦	٩٣٩٠٣٨
جازان	٧٣٣٩٦٨	٤١٥٨٩٨	١١١٠٤٧	٨٧٣٣٢	١٣١٩٩٣	٩٣٧٨٢	٦٣٩٦١
الشرقية	١٩٠٢١٠٨	١١٣٥٦٦٤	٣٩٩٨٤٢	٣٤٧٨٠٨	٦٧٣٧١٢	٥٨٨٤٨٤	٥١٦٤٨٣
عسير	١١٥٠٠٨٩	٦٧٧٤٢٢	١٧٩٢٠٦	١٥٥٦١٥	١٩٠٠٧٩	١٥٩٩١٠	١٤١٧٥٩
القصيم	٦١٠٥٦٦	٣٦٠٣٢٨	١٠٢٤٢٥	٨٩٧٤٩	١٤٠٤١٣	١٢٤٥١٤	١١٤١٥٩
حائل	٣٤٦١٧٧	٢٠٣٨٩٠	٥٦٧٢٦	٤٢٩٦٩	٦٥١٠٧	٥٦٩٣٠	٥١٩٥٠
المدينة المنورة	٨٣٧٦٩٥	٤٨٥١٥٩	١٣٦٩١١	١١٣١٦٦	٢٤٧٢٥٢	١٩٧٦٤٦	١٥٢٧٤٨
الباحة	٢٨٩٩٤٦	١٧٤٣٧٤	٣٦٤٧٠	٣٠٦٤٨	٤٢٢١١	٣٥٤٥٥	٣٢١٢٩
الحدود الشمالية	١٧٨٦١٠	١٠١٦٣١	٣٤٠٢٤	٢٧٢٧٢	٥٠٤٥٠	٣٨٠٨٢	٢٨٦٠٣
تبوك	٤٠١٩١٧	٢٢٦٣١٥	٨٠٩٦٨	٧١٥٢٤	٨٤٢١٧	٧٠١٠٩	٥٩٣١٢
نجران	٢٤٠٥٨١	١٣١٥٠٤	٣٧٩١٦	٣١١٣٧	٦٠٤١٣	٤٤٧٧٣	٣٤٦٥٧
الجوف	٢٢٣٤٠٦	١٢٥٢٣٩	٣٧٤٨٠	٣٠٤٠٩	٤٤٨٢٢	٣٨٦٥٣	٣٣٦١٨
المملكة	١٢٣١٠٠٥٣	٧٣٠٣٨١٥	٢٢٨١٨٣٣	١٩٧٥٢٢٢	٤٦٣٨٣٣٥	٣٧٦٥٤١٦	٣٠٢٨٧١٧

المصدر: بيانات تعداد السكان في عام ١٤١٣هـ.

ملحق رقم (٢) إجمالي القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي في المناطق الإدارية لعام ١٤١٣هـ

المنطقة الإدارية	الزراعة والصيد	المناجم والمحاجر والبترول	الصناعات التحويلية	الكهرباء والغاز والمياه	التشييد والإنشاء	تجارة الجملة والتجزئة	النقل والمواصلات	المال والتأمين	خ. اجتماعية والشخصية	غير مبين	المملكة
الرياض	٥.٩٥	٠.١٩	٨.٣٩	٠.٧٤	١٥.٩١	١٣.٥٣	٢.٨٥	٥.٦٦	٤٦.٧٣	٠.٠٤	١٠٠
مكة المكرمة	٤.٧٢	٠.٢٠	٩.٢٦	٠.٩٩	١٤.٤٤	١٨.٣٠	٦.٣٦	٥.٣٦	٤٠.٤٤	٠.٠٣	١٠٠
جازان	٢٢.١١	٠.١٤	٤.٣٢	١.٣٤	٧.٧٤	١٢.٧٠	٣.٢٥	٢.١٦	٤٦.٠١	٠.٢٣	١٠٠
الشرقية	٤.٩١	٧.٩٤	٩.٩٢	١.٦٢	١٨.٦٤	١٢.٥٢	٤.٢١	٥.٥٩	٣٤.٦٢	٠.٠٣	١٠٠
عسير	١٥.٦٩	٠.٠٥	٤.٧١	١.٠٢	١٣.٤٥	١٠.٤٣	٢.٠٢	٣.٠٥	٤٩.٥٤	٠.٠٤	١٠٠
القصيم	١٧.١٠	٠.١٢	٦.٩٦	١.١٦	١٤.٢٦	١٢.٦٨	٣.٠٠	٣.٨٣	٤٠.٨٣	٠.٠٦	١٠٠
حائل	٢٣.٧٣	٠.١٠	٥.١٢	١.٣٧	١١.٥٨	١١.٠١	٢.٣٢	٢.١٦	٤٢.٥٦	٠.٠٦	١٠٠
المدينة المنورة	٨.٠٧	١.٠٢	٧.٧٣	١.١٣	١٦.٤٦	١٣.٩٣	٤.٤٢	٤.٨٥	٤٢.٣٣	٠.٠٥	١٠٠
الباحة	٨.٤٩	٠.٠٧	٤.٦٣	١.٢٧	١٧.١٦	١١.٠٧	٣.١٣	٣.١٤	٥٠.٩٨	٠.٠٥	١٠٠
الحدود الشمالية	٥.٢٩	٠.١٣	٤.٢٥	١.٤٣	٩.٩٠	١٣.٢١	٣.٢٧	٢.٣٢	٦٠.١٧	٠.٠٤	١٠٠
تبوك	٧.٩٩	٠.٠٢	٣.٥٦	١.٣١	١١.٤٢	٨.٧٠	٢.٠٧	٣.٢٨	٦١.٦٤	٠.٠١	١٠٠
نجران	١٣.٠١	٠.٢١	٤.٩١	١.٠٨	٨.٢٣	١٢.٧٢	٢.٢٧	٤.١٢	٥٣.٣٧	٠.٠٨	١٠٠
الجوف	١٦.٠٩	٠.٠٨	٤.٧٠	١.٤٦	١١.١٦	٩.٤٧	٣.٣٩	٣.٤٢	٥٠.٢١	٠.٠٤	١٠٠
المملكة	٧.٧١	١.٥٧	٨.٠٩	١.٠٩	١٥.١٥	١٤.١٨	٤.٠٩	٤.٩١	٤٣.١٧	٠.٠٤	١٠٠

المصدر: حسبت من قبل الباحث بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن لعام ١٤١٣هـ.

ملحق رقم (٢) إجمالي القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي في المناطق الإدارية لعام ١٤١٣هـ

المنطقة الإدارية	الزراعة والصيد	المناجم والمحاجر والبترول	الصناعات التحويلية	الكهرباء والغاز والمياه	التشييد والإنشاء	تجارة الجملة والتجزئة	النقل والمواصلات	المال والتأمين	خ. اجتماعية والشخصية	غير مبين	المملكة
الرياض	٥.٩٥	٠.١٩	٨.٣٩	٠.٧٤	١٥.٩١	١٣.٥٣	٢.٨٥	٥.٦٦	٤٦.٧٣	٠.٠٤	١٠٠
مكة المكرمة	٤.٧٢	٠.٢٠	٩.٢٦	٠.٩٩	١٤.٤٤	١٨.٣٠	٦.٣٦	٥.٣٦	٤٠.٤٤	٠.٠٣	١٠٠
جازان	٢٢.١١	٠.١٤	٤.٣٢	١.٣٤	٧.٧٤	١٢.٧٠	٣.٢٥	٢.١٦	٤٦.٠١	٠.٢٣	١٠٠
الشرقية	٤.٩١	٧.٩٤	٩.٩٢	١.٦٢	١٨.٦٤	١٢.٥٢	٤.٢١	٥.٥٩	٣٤.٦٢	٠.٠٣	١٠٠
عسير	١٥.٦٩	٠.٠٥	٤.٧١	١.٠٢	١٣.٤٥	١٠.٤٣	٢.٠٢	٣.٠٥	٤٩.٥٤	٠.٠٤	١٠٠
القصيم	١٧.١٠	٠.١٢	٦.٩٦	١.١٦	١٤.٢٦	١٢.٦٨	٣.٠٠	٣.٨٣	٤٠.٨٣	٠.٠٦	١٠٠
حائل	٢٣.٧٣	٠.١٠	٥.١٢	١.٣٧	١١.٥٨	١١.٠١	٢.٣٢	٢.١٦	٤٢.٥٦	٠.٠٦	١٠٠
المدينة المنورة	٨.٠٧	١.٠٢	٧.٧٣	١.١٣	١٦.٤٦	١٣.٩٣	٤.٤٢	٤.٨٥	٤٢.٣٣	٠.٠٥	١٠٠
الباحة	٨.٤٩	٠.٠٧	٤.٦٣	١.٢٧	١٧.١٦	١١.٠٧	٣.١٣	٣.١٤	٥٠.٩٨	٠.٠٥	١٠٠
الحدود الشمالية	٥.٢٩	٠.١٣	٤.٢٥	١.٤٣	٩.٩٠	١٣.٢١	٣.٢٧	٢.٣٢	٦٠.١٧	٠.٠٤	١٠٠
تبوك	٧.٩٩	٠.٠٢	٣.٥٦	١.٣١	١١.٤٢	٨.٧٠	٢.٠٧	٣.٢٨	٦١.٦٤	٠.٠١	١٠٠
نجران	١٣.٠١	٠.٢١	٤.٩١	١.٠٨	٨.٢٣	١٢.٧٢	٢.٢٧	٤.١٢	٥٣.٣٧	٠.٠٨	١٠٠
الجوف	١٦.٠٩	٠.٠٨	٤.٧٠	١.٤٦	١١.١٦	٩.٤٧	٣.٣٩	٣.٤٢	٥٠.٢١	٠.٠٤	١٠٠
المملكة	٧.٧١	١.٥٧	٨.٠٩	١.٠٩	١٥.١٥	١٤.١٨	٤.٠٩	٤.٩١	٤٣.١٧	٠.٠٤	١٠٠

المصدر: حسبت من قبل الباحث بناء على بيانات تعداد السكان والمساكن لعام ١٤١٣هـ.

آخر إصدارات سلسلة بحوث جغرافية

٢٠- الانتقال السكني في مدينة الرياض : دراسة الاتجاهات والأسباب والخصائص .	د. رشود بن محمد الخريف
٢١- احتمالات هطول الأمطار درجة الاعتماد عليها في المملكة العربية السعودية	د. عبد الملك بن قسم السيد
٢٢- نحو منهج موحد في الجغرافيا التطبيقية - أنموذج مقترح .	د. يحي بن محمد شيخ أبو الخير
٢٣- الأشعة الشمسية القصيرة على سطح الأرض في المملكة العربية السعودية .	أ.د. محمد بن عبدالله الجراش
٢٤- العواصف الرملية والغبارية وأثرها في ترب الحقول الزراعية في واحة الاحساء بالمملكة العربية السعودية	د. عبد الله بن احمد طاهر.
٢٥- أنماط توزيع الأراضي في المنطقة المركزية لمدينة الرياض	د. عبد العزيز بن عبد اللطيف آل الشيخ
٢٦- الخصائص الهيدروكيميائية ودرجة التحلل الكارستي في نبع عين الفيحة : سوريا.	د. محمد بن فائد حاج حسن.
٢٧- تقييم طريقة الري بالرش المحوري : دراسة حالة في الجغرافيا الزراعية لمنطقة وادي الدواسر	د. عبد الله بن سليمان الحديثي.
٢٨- خصائص تربة الكثبان الرملية ومدى ملاءمتها للزراعة الخافة في واحة الاحساء بالمملكة العربية السعودية	أ.د. عبد الله بن أحمد سعد الطاهر.
٢٩- جغرافية التجارة الخارجية للمملكة العربية السعودية .	د. فريال بنت محمد الهاجري.
٣٠- أهمية الأطلس المدرسي في تدريس مادة الجغرافيا في مراحل التعليم العام	د. ناصر بن محمد عبد الله سلمى.
٣١- العلاقات المكانية والزمنية للأسواق الأسبوعية وخصائصها الجغرافية في واحة الأحساء بالمملكة العربية السعودية	د. محمد بن طاهر اليوسف.
٣٢- المسح الميداني الإليكتروني باستخدام تقنية تحديد المواقع ونظام الربط الأرضي الخرائطي - G.P.S-GEOLINK	د. غازي عبد الواحد مكي المكي.
٣٣- تقويم الوضع الايكولوجي الزراعي في منطقة وادي المياه بالمملكة العربية السعودية.	أ.د. عبدالله بن أحمد سعد الطاهر.
٣٤- التحليل الإحصائي المتعدد المتغيرات لخصائص احجام حبيبات الكثبان الرملية الهلالية بنفوذ الثويرات: دراسة في محافظة الغاط.	د. يحي بن محمد شيخ أبو الخير
٣٥- الأسواق الدورية في منطقة جازان : دراسة تحليلية عن التنظيم المكاني والدور الاقتصادي.	د. محمد بن عبد الكريم حبيب.
٣٦- أثر استخدام المياه الجوفية على التربة وإنتاجية بعض المحاصيل الزراعية بمنطقة تبوك .	د. عبدالعزيز بن ناصر السعران.
٣٧- التوزيع المكاني للسكان والتنمية في المملكة العربية السعودية ١٣٩٤هـ - ١٤١٣هـ .	د. محمد بن عبد العزيز القباني.
٣٨- الأودية الداخلة إلى منطقة الحرم بالمدينة المنورة .	د. محمود بن إبراهيم الدوعان .
٣٩- مواقع المدارس وسبل رفع مستوى سلامة التلاميذ المرورية في مدينة الرياض .	د. عامر بن ناصر المطير .
٤٠- تردد الرياح الشمالية وتتابعها في المملكة العربية السعودية .	د. جهاد بن محمد قربة .

أسعار البيع :

سعر النسخة الواحدة للأعضاء : ١٠ ريالات سعودية .

سعر النسخة الواحدة للمؤسسات : ١٥ ريالاً سعودياً .

تضاف إلى هذه الأسعار أجرة البريد .

Price Listing Copy :

Individuals: 10 S.R.

Institutions: 15 S.R.

Handing & Mailing Charge Are Added On The Above Listing

Abstract

The Labor force in Saudi Arabia: Spatial Dimensions and Socioeconomic and Demographic Characteristics

Dr. Rshood M. Khraif
Associate professor

The population economic composition is very important in planning for manpower and education, in addition to its role in preparing the comprehensive development plans. Therefore, the five year development plans and strategies for manpower in Saudi Arabia have concentrated on the development of human resources on one hand, and attempted to increase participation of local workers in the private and public sectors on the other. To achieve these goals, knowledge of the geographic distribution of the labor force and its characteristics, especially occupational and economic composition is necessary. Therefore, this study attempts to accomplish such purpose.

It is found that the annual growth rate for the total labor force reaches 6%. The Saudi and non-Saudi labor forces have grown by 2.7% and 11% respectively. The non-saudis comprise about 57% of total labor force, while females comprise about 9% of the local labor force, and about 13% of the non-saudis.

The labor force has experienced many structural and occupational changes. For example, the services sector has shifted from second rank order to the first, while agriculture moved from first to fifth place. It is noticed that non-saudis are distributed more evenly among economic sectors, while Saudis are concentrated in the Services' sector, perhaps, in the expense of productive sectors. As a result, the need for foreign workers might perpetuate in the future. It is also found that the spatial variations on the numbers of the labor force and its occupational and economic characteristics, reflecting the economic differences among areas. It is also shown that the levels of deficit in the numbers of local workers differ from one economic sector to the other, and between occupational groups, and vary from one administrative area to the other. Finally, the contribution of female to the labor force is apparently still limited. Based on these results, several recommendations are formulated and presented.

RESEARCH PAPERS IN GEOGRAPHY

OCCASIONAL PAPERS REFEREED PUBLISHED BY SAUDI GEOGRAPHICAL SOCIETY

41

The Labor Force in Saudi Arabia: Spatial Dimensions and Socioeconomic and Demographic Characteristics

Dr. Rshood M. Khraif

King Saud University – Riyadh
Kingdom of Saudi Arabia
2000 AD. – 1421 H.

RESEARCH PAPERS IN GEOGRAPHY

OCCASIONAL REFEREED PAPERS PUPLISHED BY SAUDI GEOGRAPHICAL SOCIETY

41

The Labor Force in Saudi Arabia : Spatial Dimensions and Socioeconomic and Demographic Characteristies

Dr. Rshood M. Khraif

King Saud University - Riyadh
Kingdom of Saudi Arabia
1421 A.H. - 2000 AD.

ردمك : ٣-٠٦٢-٣٧-٩٩٦٠