المملكة العربية السعودية
جامعة الملك سعود
كلية العلوم الإدارية
مركز البحوث

موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية

دكتور
سعود بن محمد النمر

١٤١٤هـ / ١٩٩٣م
(اصدار رقم ٥/ ١٣)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
جامعة الملك سعود
كلية العلوم الإدارية
مركز البحوث

موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية

إعداد

د. سعود بن محمد النمر
أستاذ الإدارة العامة المشارك
قسم الإدارة العامة - كلية العلوم الإدارية
جامعة الملك سعود

١٤١٣هـ/١٩٩٣م

يعبر هذا البحث عن رأى كاتبه
ولا يعبر بالضرورة عن رأى المركز

العنـــــــوان :

مركـز البحـوث
كليـة العلـوم الاداريـــة
جامعة الملك سعود
ص.ب ٢٤٥٩ الرياض ١١٤٥١
فاكس ٤٦٧٤٢١٦
المملكة العربيـة السعوديـــة

مطابع جامعة الملك سعود

المحتويات

الموضـــــــوع	رقم الصفحة
أولا : مقدمة	١
ثانيا : منهجية الدراسة :	
١ - أهداف الدراسة	٤
٢ - متغيرات الدراسة	٤
٣ - فرضيات الدراسة	٥
٤ - حدود الدراسة	٦
٥ - تعريف المصطلحات	٦
٦ - أسلوب الدراسة	٧
٧ - عينة الدراسة	٨
٨ - استمارة الدراسة	١٠
٩ - الصعوبات التى اعترضت الدراسة	١١
ثالثا : الجانب النظرى للدراسة :	
١ - القوى العاملة السعودية	١٣
٢ - مساهمة القطاع الخاص فى عمليات التنمية	١٧
٣ - أسباب الحاجة الى العمالة الوافدة فـــى القطاع الخاص	٢٠
٤ - حجم العمالة السعودية في القطاع الخاص ...	٢٤
٥ - أسباب انخفاض مساهمة العمالة الوطنيـــة فى القطاع الخاص	٢٩

الموضـــــــوع	رقم الصفحة
٦ - هل هناك فائض فى العمالة السعودية ؟ ...	٣٣
١ - مكاتب العمل	٣٣
٢ - توظيف العمالة الوطنية	٣٤
٣ - الديوان العام للخدمة المدنية	٣٧
٤ - المكاتب الأهلية لتوظيف السعوديين...	٤١
٧ - برامج التدريب والتأهيل	٤٤
١ - دور الغرف التجارية والصناعية فى التدريب	٤٥
٢ - معهد الإدارة العامة	٤٦
٨ - آثار العمالة الوافدة	٥٠
١ - الآثار الإقتصادية	٥١
٢ - الآثار الإجتماعية	٥٢
٣ - الآثار السياسية	٥٣
٤ - الآثار الإدارية	٥٣
٩ - الدراسات السابقة	٥٧
رابعا : تحليل بيانات الدراسة ومناقشتها	
أ - البيانات الأولية	٦٩
١ - الشكل القانونى	٦٩
٢ - العاملون بمنشآت العينـــة والوظائف التى يشغلونها	٧٠
٣ - وسائل الحصول على العمالة السعودية..	٧٢
٤ - درجةالإقبال وتوافر الشروط المطلوبة..	٧٣
٥ - توزيع العمالة السعودية في كل مـــن الرياض ، وجده والدمام	٧٤

الموضـــــــوع	رقم الصفحة
٦ - الإستقرار الوظيفى	٧٦
٧ - برامج التدريب والتأهيل	٧٧
٨ - تجربة القطاع الخاص مع العمالـــة السعودية وغير السعودية	٧٨
ب - فحص فرضيات الدراسة	٧٩
١ - الفرضية الأولى	٧٩
٢ - الفرضية الثانية	٩٠
الخلاصة والتوصيات	٩٥
استمارة استقصاء	١٠٢
المراجع	١١٠

الجداول

رقم الجدول	الموضـــــــوع	رقم الصفحة
جدول (١)	عدد المسجلين بالغـــرف التجاريـــــة الصناعية حتى العام المالى ١٤١١/١٤١٢هـ	٨
جدول (٢)	عدد الإستمارات المرسلة والواردة	٩
جدول (٣)	المستوى التعليمي للزيادة المتوقعـــــة للعمالة السعودية خلال الخطة الخمسية الخامسة	١٥
جدول (٤)	الزيادة المتوقعة فى العمالة الوطنية خلال الفترة ١٤١٠/١٤١٥ حسب درجة المهارة	١٦
جدول (٥)	نسبة العمالة الوطنية الي إجمالى العمالة فى القطاع الخاص للفترة ١٤٠١/١٤٠٩هـ	٢٥
جدول (٦)	التوزيع العددى للعمالة الوطنية والوافدة فى القطاع الخاص حسب نوع المهن	٢٧
جدول (٧)	التوزيع العددى والنسبي للمتقدمين للعمل والمرشحين منهم للعمل للسنوات ١٤٠٥/١٤١٠	٣٤
جدول (٨)	التوزيع العددى والنسبى للسعوديين المرشحين للعمل حسب أقسام المهن الرئيسة عن الأعوام ١٤٠٥/١٤١٠هـ .	٣٥
جدول (٩)	الجامعيون الموجودون علي قوائم الإنتظار	٣٩
جدول (١٠)	الموجودون على قوائم الإنتظار من حملـــة الشهادات حتي شهر رمضان ١٤١٢هـ	٣٩
جدول (١١)	أعداد المقبولين فى برامج خريجى الثانوية	٤٨
جدول (١٢)	الشكل القانونى لمفردات العينة	٧٠
جدول (١٣)	العاملون لدى مفردات العينة وأنواع وظائفهم	٧٠
جدول (١٤)	وسائل استقطاب اليد العاملة السعودية	٧٢

رقم الجدول	الموضـــــــوع	رقم الصفحة
جدول (١٥)	درجة إقبال الشاب السعودى على العمل فى القطاع الخاص ومدي توافر الشروط لديه	٧٣
جدول (١٦)	توزيع العمالة السعودية فى المدن الثلاث حسب نوع الوظائف التى يشغلونها	٧٥
جدول (١٧)	درجة الإستقرار الوظيفى	٧٦
جدول (١٨)	نتائج تجربة القطاع الخاص مع العمالة السعودية وغير السعودية	٧٨
جدول (١٩)	الفروق بين العمالة السعودية وغير السعودية	٨٠
جدول (٢٠)	الفروق بين العمالة السعودية وغير السعودية فى عناصر الكفاءة	٨٢
جدول (٢١)	الفروق بين العمالة السعودية وغير السعودية فى عناصر التكيف مع ظروف العمل	٨٤
جدول (٢٢)	الفروق بين العمالة السعودية وغير السعودية فى عناصر التكلفة الاقتصادية	٨٦
جدول (٢٣)	الفروق بين العمالة السعودية وغير السعودية فى قابلية التنقل	٨٨
جدول (٢٤)	العوامل التي تزيد من مساهمة العمالة السعودية فى القطاع الخاص	٩١
جدول (٢٥)	ترتيب العناصر التى تؤثر على زيادة مساهمة العمالة السعودية فى القطاع الخاص	٩٣

أولاً : مقدمة

تعتبر الخطة الخمسية الأولى (١٩٧٠ - ١٩٧٥م) بداية انطلاقة التنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية ، إذ حققت تلك الخطة وما تبعها من خطط تنموية أخرى نمواً في كافة المجالات الإقتصادية والإجتماعية ، كما أكدت تلك الخطط على تنمية الموارد البشرية السعودية ، باتاحة فرص التعليم والتدريب للمواطن السعودي ، كي يأخذ دوره في المساهمة بتنفيذ برامج الخطط التنموية . وقد ساعد الدولة الدخول في تلك المراحل التنموية ، الطفرة البترولية الهائلة التى مرت بها المنطقة خلال السبعينات الميلادية حيث رأى المسؤولون أهمية البدء بمشروعات التنمية المختلفة. ومع توافر الإمكانيات المادية بكميات وفيرة في المملكة العربية السعودية ، إلا أن عناصر الإنتاج الأخري وخاصة الأيدي العاملة لم تكن متوافرة في ذلك الوقت ، فالموجود منها قليل والخبرة المتوفرة محدودة.

وأمام هذا الوضع قامت الدولة بالإستعانة بالدول المجاورة لتغطية النقص في العمالة الوطنية ، وامتدت استعانة الدولة الى الدول الآسيوية والأوروبية والأمريكية سعياً وراء الخبرة والكفاءة في تنفيذ برامج التنمية المختلفة ، وبدأت تلك الأفواج من العمالة الوافدة بالتمركز في مناطق النمو الرئيسة من المملكة العربية السعودية ، وأصبحت تلك العمالة تمثل دعماً رئيساً لخطة التنمية المختلفة.

وبانتهاء الخطط الخمسية الثلاث والتى انتهت في عام ١٩٨٥م كانت معظم برامج البنية الأساسية قد اكتملت ، فقد رسخت تلك الخطط دعائم التنمية الإقتصادية والإجتماعية وحققت للمواطن الرفاه والإستقرار وبحلول الخطة الخمسية الرابعة والخامسة (١٩٨٥ - ١٩٩٥) تطورت استراتيجيات التنمية فمن البناء والتشييد الى برامج التشغيل والصيانة ، اذ سعت الخطة الرابعة والخامسة الى ترسيخ هذا المبدأ وإتاحة المجال مفتوحا لمساهمة أكبر من قبل القطاع الخاص في المحافظة

على منجزات التنمية في مجالاتها المختلفة. كما أتاحت تلك الخطط المجال أمام الكفاءات الوطنية كي تأخذ مكانها الطبيعي في عمليات التنمية ، بعد أن وفرت لها الدولة الوسائل التي تمكنها من زيادة خبراتها في مجالات عدة ، وذلك بالتوسع في التعليم العام والجامعي وتهيئة معاهد ومراكز التدريب المختلفة وفي أماكن عدة من أرجاء الوطن رغبة في تحقيق قدر أكبر من سعودة الوظائف باعتباره مطلبا وطنيا ، اذ أن الاعتماد على العمالة الوافدة وإن حقق الفائدة الاقتصادية على المدى القصير الا أنه على المدى الطويل قد يؤدي الى أضرار بتطوير العمالة الوطنية والركون الى العمالة الوافدة لفترات طويلة. كما أن من مصلحة منشآت الأعمال ترسيخ مبدأ الاعتماد على العمالة الوطنية لتكون رصيدا قوميا من رأس المال البشري يعمل على استمرار وبقاء منشآت الأعمال في المستقبل بعد عودة العمالة الوافدة الى أوطانها .

أخذ القطاع الخاص دوره في المساهمة في عمليات التنمية المختلفة، وكانت بدايته محدودة اذ كانت الدولة تتولى معظم برامج التنمية ، الا أن المشاركة الفعلية للقطاع الخاص بدأت تبرز مع انطلاقة الخطة الخمسية الثالثة (١٩٨٠ - ١٩٨٥م) وترسخت تلك المساهمة فيما تلا ذلك من خطط . وكان أمام القطاع الخاص وهو يسهم في عمليات التنمية أن يستعين بالعمالة الوافدة وما يتوفر لديه من عمالة وطنية مدربة. الا أن أسلوب القطاع الخاص القائم على تحقيق قدر أكبر من العائد الاقتصادي أدى الى الاعتماد على العمالة الوافدة على حساب العمالة الوطنية.

وادراكا من الدولة بأهمية العمالة الوطنية وزيادة إسهاماتها في أعمال القطاع الخاص ، فقد تحملت الكثير من المسؤولية الوطنية ، حيث وفرت برامج تدريبيةلخريجي الجامعات لسد النقص ان وجد في تأهيلهم أو زيادة في بعض مهاراتهم . كما توسعت في فتح مزيد من الكليات التقنية والمعاهد والمراكز الفنية لتوفير ما يحتاجه القطاع الخاص من عمالة وطنية مدربة . ومع هذه الجهود الحميدة الا أن القطاع

الخاص ظل يسيطر عليه التفكير الاقتصادي متناسيا دوره الوطني .

لذلك بدأت تطرح على الساحة الكثير من التساؤلات عن مصير معظم الخريجين من الجامعات ومراكز التعليم الأخرى في ايجاد فرص عمل مناسبة لهم خاصة اذا كانت الأجهزة الحكومية قد حققت الاكتفاء في بعض التخصصات ، كما بدأت تناقش أيضا مسألة حدوث بطالة بين هؤلاء الشباب وما يفرزه ذلك من مشكلات اقتصادية واجتماعية. وكان لابد للقطاع الخاص أن يتحمل جزءاً من المسؤولية وذلك باستيعاب هذه الأعداد من القوى العاملة الوطنية المؤهلة والحد من استقدام العمالة الوافدة.

لذا ، فان هذه الدراسة ستحاول التعرف على أبعاد هذه الظاهرة من وجهة نظر القطاع الخاص من خلال استطلاع مواقفهم من توظيف العمالة الوطنية في منشآت الأعمال ، وكذا التعرف على رأي عينة الدراسة عن العوامل التي يجب توافرها في العمالة السعودية لزيادة فرص توظيفها في القطاع الخاص والسبل التي يمكن بواسطتها تهيئة العمالة السعودية لزيادة إسهاماتها في نشاطات قطاع الأعمال .

ثانيا . منهجية الدراسة

١ - أهداف الدراسة: تنطلق هذه الدراسة من بحث الأهداف التالية :

أ - التعرف على واقع توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص .

ب - التعرف على أسباب اعتماد القطاع الخاص على العمالة غير السعودية .

ج - التعرف على العوامل التي تزيد من مساهمة العمالة السعودية في أعمال القطاع الخاص .

د - التعرف على الوسائل التي يجب توافرها لزيادة مساهمة العمالة السعودية في نشاطات القطاع الخاص .

٢ - متغيرات الدراسة : لتحقيق أهداف الدراسة فاننا سنحاول مناقشة العوامل التالية :

أ - الكفاءة العلمية والعملية .

ب - التكيف مع ظروف العمل في القطاع الخاص .

ج - التكلفة الاقتصادية .

د - العلاقات الاجتماعية داخل العمل .

هـ - قابلية التنقل الوظيفي .

ويحتوي كل عامل من العوامل السابقة علي المتغيرات التالية:

- الكفاءة العلمية والعملية ، ويشتمل على المتغيرات التالية :

* الخبرات - المؤهلات الدراسية - الانتاجية - المهارة - النمو والتطور مع العمل - الابداع - حسن أداء العمل .

- التكيف مع ظروف العمل في القطاع الخاص ، ويتكون من المتغيرات التالية :

* المحافظة على مواعيد العمل - الأجازات - الغياب - العمل لفترتين.

- التكلفة الاقتصادية ، وتحتوي على المتغيرات التالية:
  * الأجور والمرتبات - المميزات العينية .

- العلاقات الاجتماعية داخل العمل ، ويشتمل على المتغيرات التالية :
  * حسن الخلق - التعاون مع الزملاء - التعاون مع العملاء

- قابلية التنقل الوظيفي ، ويتكون من المتغيرات التالية :
  * قبول التغيرات الوظيفية - العمل في أماكن أخرى .

٣ - فرضيات الدراسة : سنحاول في هذه الدراسة معرفة مدى صحة الفروض الأساسية التالي :

أ - **الفرضية الأولى** : نتوقع أن اعتماد القطاع الخاص على توظيف العمالة غير السعودية يعود الى تميزها على العمالة السعودية في العوامل التالية :
- الكفاءة العلمية والعملية .
- التكيف مع ظروف العمل .
- التكلفة الاقتصادية .
- العلاقات الاجتماعية .
- قابلية التنقل الوظيفي .

ب - **الفرضية الثانية** : نتوقع أن زيادة مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص تعتمد على توافر العوامل التالية :
- الكفاءة العلمية والعملية .
- التكيف مع ظروف العمل .
- انخفاض التكلفة الاقتصادية .
- قابلية التنقل الوظيفي .

٤ - حدود الدراسة : ستكون المحددات الرئيسة لهذه الدراسة كالتالي :

أ - ستقتصر دراسة هذه الظاهرة على ثلاث مدن رئيسة هي : الرياض ، جدة ، الدمام ، باعتبارها من أكثر المدن في المملكة العربية السعودية نموا اقتصاديا ومركزا لكثير من منشآت قطاع الأعمال .

ب - كما يتم اختيار عينة من منشآت الأعمال في تلك المدن والتي يزيد مجموع العمالة لدي كل منشأة عن ١٠٠ فرد .

ج - ستركز دراسة الظاهرة على فرص توظيف العمالة السعودية الدائمة وليست الموسمية كما في الاجازات الصيفية والمناسبات الموسمية .

٥ - تعريف المصطلحات : نعني بالمصطلحات أينما وردت في هذه الدراسة الآتي :

أ - **العمالة السعودية أو الوطنية** : نقصد بالعمالةالسعودية أو الوطنية في هذه الدراسة تلك النسبة من سكان المملكة العربية السعودية المدنيين الذين يبلغون سن العمل والقادرين عليه .

ب - **سعودة الوظائف** : ونقصد بها عملية احلال مواطن سعودي محل مقيم غير سعودي في وظيفة معينة على أن تتوافر في السعودي القدرات والمؤهلات والكفاءة التي يحتاجها العمل نفسه .

ج - **العمالة الوافدة** : هي العمالة غير السعودية التي تمارس عملا معينا وبأجر محدد في أراضي المملكة العربية السعودية سواء كانت عمالة عربية أو غير عربية .

د - **المنشأة** : نقصد بالمنشأة في هذه الدراسة أي شركة أو منظمة أو مؤسسة تمارس نشاطا اقتصاديا بهدف تحقيق الربح.

٦ - **أسلوب الدراسة** : تعتمد هذه الدراسة في جميع مراحلها على الأساليب التالية :

أ - **الأسلوب المكتبي** : وقد اعتمد الباحث فيه على مجموعة من الأدبيات في موضوع تطوير وتنمية القوى البشرية ، وبالتحديد على مواضيع سعودة الوظائف ، كما تمت الاستعانة بالاحصائيات والبيانات المختلفة عن موضوع العمالة (سعودية - وافدة) من مصادر المعلومات الرسمية في الدولة .

ب - **الأسلوب الميداني** : أما الجانب الآخر الذي تم بواسطته الحصول على معلومات عن اتجاهات قطاع الأعمال حول توظيف العمالة السعودية ، فقد كان بواسطة أداة استقصاء صممت خصيصا لهذا الغرض وفقا لأسلوب البحث العلمي .

ج - كما كان للباحث فرصة عقد عدة لقاءات مع بعض المسؤولين عن تطوير القوى البشرية في الأجهزة الحكومية المعنية ، وتم خلال هذه اللقاءات التعرف على جوانب عديدة عن أبعاد هذه الظاهرة ، وفي المقابل تمكن الباحث من مناقشة بعض المسؤولين في الغرف التجارية الرئيسة ورجال الأعمال في مدينة الرياض لمعرفة وجهة نظرهم حول هذا الموضوع . وقد كان لهذه اللقاءات فائدة كبيرة حيث تمكن الباحث من تكوين بعض الأفكار الجيدة عن الظاهرة موضوع البحث .

د - ولمعرفة انطباعات الجانب الآخر وهو الشاب السعودي ، فقد تمت مناقشة هذا الموضوع مع مجموعة من الطلاب في المراحل النهائية من دراساتهم الجامعية ، وكذلك مع عينة من الشباب الذي يعمل حاليا في بعض منشآت قطاع الأعمال ، وكان محور النقاش يدور حول العمل في القطاع الخاص ايجابياته وسلبياته ومعوقاته ، وقد ساعدت تلك اللقاءات أيضا في تعميق تلك الأفكار والتي كان لها تأثيرٌ كبيرٌ في القيام بهذه الدراسة .

٧ - عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة من عدد من منشآت الأعمال في المدن الثلاث موضوع البحث (الرياض - جدة - الدمام) بغض النظر عن أشكالها القانونية سواء كانت شركات مساهمة أو مسؤولية محدودة أو توصية بسيطة أو تضامنية أو محاصة أو مؤسسات فردية. وقد تم الحصول على أعداد المنشآت التجارية من الغرف التجارية الصناعية في المدن المختارة من واقع سجلات المشتركين بالغرف التجارية الصناعية ، حيث بلغ عدد المسجلين حتى العام المالي ١٤١١/١٤١٢هـ في المدن الثلاث كما يلي :

جدول رقم (١)
عدد المسجلين بالغرف التجارية الصناعية
حتي العام المالي ١٤١١/١٤١٢هـ *

الغرفة التجارية الصناعية	عدد المسجلين	النسبة الى إجمالى المسجلين
الرياض	١٩٣٢٥	٤٢٪
جده	١٦٣٣٥	٣٦٪
الدمام	٩٩٧١	٢٢٪
الإجمالـــي	٤٥٦٣١	١٠٠٪

* سجلات الغرف التجارية الصناعية في كل من الرياض ، جدة والدمام ١٤١١/١٤١٢هـ

ولمعرفة العمالة في تلك المنشآت ، فقد تمت الاستعانة بالسجلات الموجودة لدي المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، حيث تم اختيار عدد ٨٠٠ منشأة بطريقة عشوائية في المدن الثلاث والتي يزيد عدد العمالة لدي كل منشأة عن ١٠٠ فرد ، وكان توزيع العينة المختارة على المدن موضوع البحث كالتالي :

الرياض ٣٥٠ منشأة
جـــدة ٢٥٠ منشأة
الدمـام ٢٠٠ منشأة

لذلك تم توزيع استمارة استقصاء على أفراد العينة بواسطة البريد خلال الفترة من ١٤١٢/١١/١٠ الى ١٤١٣/١/١٥هـ . وقد بدأ الباحث في استلام اجابات أفراد العينة بعد عمليات متابعة بواسطة الهاتف والفاكسميلي، حيث وصلت أول مجموعة من الاجابات في ١٤١٣/١/١٢هـ . وقد بلغ اجمالي الاستمارات الواردة من أفراد العينة كالتالي :

جدول رقم (٢)

عدد الاستمارات المرسلة والواردة *

المدينة	المرسل	الوارد	٪	نسبة العينة المختارة في المدن الثلاث
الرياض	٣٥٠	٢٨٨	٨٢٪	٤٤٪
جـدة	٢٥٠	١٧١	٦٨٪	٣١٪
الدمام	٢٠٠	١٤٣	٧١٪	٢٥٪
المجموع	٨٠٠	٦٠٢	٧٥٪	١٠٠٪

* يلاحظ فى جدول رقم (٢) تقارب نسب العينة المختارة في كل مدينة مع نسب المنشآت المسجلة فى الغرف التجارية الصناعية فى المدن الثلاث كما يظهر فى جدول رقم (١)

وبذلك يصبح مجموع الاستمارات التي وصلت من أفراد العينة ما مجموعه ٦٠٢ استمارة وبمعدل ٧٥٪ وهي نسبة مقبولة احصائيا. وبعد مراجعة دقيقة لجميع الاستمارات تم استبعاد ما مجموعه ١٢ استمارة

اما لعدم تعبئتها أو لنقص كبير في تعبئة بياناتها ، وعلى هذا الأساس فان ما تم معالجته احصائيا في هذه الدراسة هو ٥٩٠ استمارة تمثل ٥٩٠ منشأة في كل من الرياض وجدة والدمام . وقد روعي قدر الامكان أن تكون هذه العينة ممثلة لمعظم الأنشطة الاقتصادية التي تمارسها منشآت الأعمال في المملكة العربية السعودية ، ماعدا أنشطة المناجم والبترول (**)

٨ - استمارة الدراسة :

اعتمد تحليل بيانات الدراسة الميدانية بشكل رئيسى على استمارة استقصاء تم تصميمها من قبل الباحث بعد مراعاة توافر قدر من البساطة والسهولة والوضوح في جميع محتوياتها ، وقد تكونت تلك الاستمارة مما يلي :

١ - **بيانات عامة عن المنشأة** : وتشمل نوع النشاط الذي تمارسه المنشأة ، حجم العمالة الموجودة لديها والأعمال التي تقوم بها .

٢ - **مجموعة أسئلة عن اتجاهات القطاع الخاص حول توظيف العمالة السعودية** : وتشمل الجوانب التالية :

أ - الأسباب التي تؤدي الى الاعتماد على العمالة الوافدة

ب - فرص التوظيف المتاحة للعمالة السعودية .

جـ - الأسباب التى تحول دون توظيف العمالة السعودية.

دـ - الأسباب التي يراها أفراد العينة لمزيد من مساهمة العمالة السعودية في أعمال القطاع الخاص .

وعند تكوين استمارة الدراسة ، حاول الباحث أن تكون معظم أسئلتها من النوع المغلق ، الا أنها اشتملت على بعض الأسئلة المفتوحة لاتاحة المجال أمام أفراد العينة للتعبير عن آرائهم بحرية وخاصة فيما يتعلق بالحلول التي يراها أفراد العينة .

(**) تم استبعاد شركة أرامكو السعودية وشركة الزيت العربية المحدودة والشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك).

وقد مرت فترة اعداد الاستمارة بعدة مراحل ، حيث اعتمدت المرحلة الاولى على صياغة أولية للأفكار الرئيسة على شكل أسئلة قصيرة . بعد ذلك تم تطوير هذه الاسئلة بحيث شملت معظم الأفكار ذات العلاقة بالظاهرة موضوع البحث ، وانتهت المرحلة الأولى من صياغة كاملة لجميع أسئلة الاستبيان المعد لهذا الغرض .

أما المرحلة الثانية فقد كانت تركز على توافر الحد المطلوب من ثبات وصدق الأداة ، حيث تم أولا تحقيق الصدق المنطقي لأداة الاستقصاء وذلك بتوزيعها على عدد من الثقاة أكاديميين ورجال أعمال لمعرفة رأيهم في العبارات التي تحتويها استمارة الاستقصاء من حيث وضوحها وبساطتها وتناسق العبارات مع الهدف الذي تنوي قياسه. وكانت النتائج التي وصلت للباحث مشجعة في هذا الشأن ، حيث وردت ملاحظات حول أداة الاستقصاء حاول الباحث الأخذ بمعظمها واعادة تصميم أداة الاستقصاء بناء علي تلك الملاحظات مراعيا الدقة ما أمكن. وبعد اجراء التعديلات المطلوبة ، تم اعادتها مرة ثانية اليهم وكانت النتائج ايجابية مما يعطي الباحث قدراً من الاطمئنان حول صدق الأداة. بعد ذلك قام الباحث باجراء اختبار مبدئي Pre-test على مجموعة من رجال الأعمال تم اختيارهم بطريقة عشوائية بلغ عددهم عشرون فردا. وكانت نتائج اعادة الاختبار جيدة اذ بلغت بجميع بنود الاستقصاء ٨٤٪ مما يدل على توافر درجة كبيرة من الاستقرار والثبات والاعتمادية لأداة الدراسة .

٩ - الصعوبات التي اعترضت الدراسة :

بالرغم من محدوديات امكانات الباحث ، فقد حاول الحصول على أكثر ما يمكن من المعلومات ذات العلاقة بموضوع الظاهرة ، حتى تكون الصورة عن موضوع الدراسة أكثر وضوحا أمام القارىء ، وعلى الرغم من الجهود التى بذلها الباحث في توفير معلومات متكاملة الا أنه واجه بعض الصعوبات التي من أهمها :

أ - تردد بعض المسؤولين فى أجهزة الدولة ذات العلاقة بالتوظيف وبتطوير القوى العاملة اعطاء بعض البيانات عن حجم العمالة السعودية وغير السعودية أو الاطلاع على بعض الدراسات التي تمت في هذا الشأن بحجة السرية لمثل هذه المواضيع ، لذلك فان الباحث يعتذر عن أوجه القصور ان وجدت في بعض معلومات البحث ، فهي أمور خارجة عن ارادته .

ب - كان هناك بعض الاحجام من منشآت الأعمال في الاجابة على بيانات الاستقصاء ، فقد وردت استمارات فارغة يعتذر فيها أصحابها عن الاجابة دون ذكر للأسباب .

ثالثا : الجانب النظري للدراسة

أ - القوى العاملة السعودية :

أدركت الدولة منذ بداية دخولها في المراحل التنموية الاقتصادية والاجتماعية ، أن التنمية الشاملة لابد أن تركز على التنمية البشرية ، فهي الأساس الذي تقوم عليه التنمية في كافة المجالات ، وأنها الهدف الأخير لجهود التنمية ذاتها . وازاء ذلك أولت اهتماما بهذا الجانب ، فتوسعت في فتح المزيد من المدارس في مراحل التعليم العام وفي زيادة أعداد المقبولين في الجامعات السعودية ، كما أنشأت الكثير من المعاهد والمراكز الفنية والكليات التقنية على اختلاف مستوياتها ، ففي التعليم العام بلغ اجمالي أعداد الطلاب والطالبات لجميع مراحل التعليم ٢٨٠٠٠٠٠ طالبا وطالبة حتى عام ١٤١٠/١٤١١هـ ، منهم ١٥٠٠٠٠٠ طالب و١٣٠٠٠٠٠طالبه ، تخرج منهم حتى نهاية عام ١٤١٠هـ ١٩٣٢٣٣ خريجا وخريجة منهم ١٠٥٦٣٧ خريجا و ٨٧٥٩٦ خريجة . وفي التعليم الجامعي بلغ عدد الجامعيين والجامعيات حتي العام ١٤١٠,١٤١١هـ ما مجموعه ١٢٢١٠٠ طالبا وطالبه موزعين على جامعات المملكة السبع ، بلغ عدد الخريجين من تلك الجامعات في عام ١٤١٠هـ ما مجموعه ١٥٩٥٣ طالبا وطالبة[١] في جميع التخصصات المتاحة في تلك الجامعات . وفي مجال التعليم الفني والتدريب المهني لم تغفل الدولة هذا الجانب بل كان له نصيب وافر من الاهتمام ، فقد انتشرت مراكز التدريب في معظم مدن وقرى المملكة العربية السعودية حتى أصبح عدد طلاب ومنسوبي التعليم الفني ومراكز التدريب ٣١١٠٠ طالبا ومتدربا في عام ١٤١٠/١٤١١هـ ، تخرج منهم حتى عام ١٤١٠هـ ما مجموعه ١٢٥٠١

---

(١) وزارة الاعلام ، عشرون عاما في انجازات التخطيط التنموي ١٣٩٠ - ١٤١٠هـ ، المملكه العربية السعويه ، الرياض ١٤١٠ه ، ص ص ٢٠ - ٢٢

طالبا ومتدربا . كما امتدت اهتمامات الدولة الى القطاعات الصحية ، فحرصت على توفير العمالة الوطنية التي يمكنها المساهمة في تقديم الرعاية الصحية والخدمات الطبية لكل من يحتاجها ، وبذلك ارتفع عدد الأطباء من ١١٧٢ طبيبا وطبيبة عام ١٣٩٠هـ الي ٢٢١٣٦ طبيبا وطبيبة عام ١٤١٠هـ ، وعن نفس الفترة ارتفع عدد الممرضين والممرضات من ٣٢٦١ ممرضا وممرضة الى ٤٨٤٧٧ ممرضا وممرضة ، كما ارتفع عدد المساعدين الفنيين في المجال الصحي من ١٧٤١ مساعدا فنيا الى ٢٢٤١٠ مساعدا فنيا عن نفس الفترة [٢].

وتعكس هذه الجهود بلا شك رغبة الدولة في تمكين المواطن من المساهمة في تنفيذ برامج التنمية على اختلاف مستوياتها سواء في القطاع العام أو الخاص ، الا أن القطاع العام كان هو الأكثر جذبا للعمالة السعودية ، بينما ظل اعتماد القطاع الخاص على العمالة الوافدة بشكل أكبر .

ولم تتوقف جهود الدولة على تخريج هذه الأعداد من القوى العاملة، بل عملت على تطوير مهاراتهم وصقل قدراتهم عن طريق انشاء معاهد ومراكز تدريب لهذا الغرض. كما لم تقتصر الدولة على تهيئة مواطنيها علميا على مؤسسات التعليم الداخلية بل لجأت الى الدول المجاورة والمتقدمة ، وذلك بارسال أعداد كبيرة من الشباب السعودي لتلقي التعليم والتدريب في مجالات ادارية وفنية .

وقد أكدت الخطة الخمسية الخامسة على مزيد من مساهمة القوى العاملة الوطنية في عمليات التنمية في كلا القطاعين ، فقد ركزت الخطة على توجيه حوالي ٢٢٠ر٤ ألف عامل لأغراض الاحلال بنسبة حوالي ٥٠ر٨٪ من اجمالي العمالة السعودية المستهدف زيادتها خلال

---

(٢) وزارة الاعلام ، عشرون عاما من انجازات التخطيط التنموي ، المرجع السابق ، ص ص ٢٠ - ٣١ .

سنوات الخطة ، مقابل ٥ر٢١٣ ألف عامل بفرص عمالة جديدة وبنسبة ٢ر٤٩٪ من اجمالي العمالة السعودية. كما استهدفت الخطة الخمسية الخامسة زيادة أعداد الموطنين في سن العمل من ٦٤٤٧ ألف نسمة عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ الى ٧ر٧٨٤٦ ألف نسمة عام ١٤١٤/١٤١٥هـ ، اذ تتوقع الخطة نموا للسكان في سن العمل من الجنسين يصل الى حوالي ١ر٤٪ . وفي المقابل تحاول الخطة الخامسة خفض أعداد العمالة الوافدة بواقع ٨ر٢٢٦ ألف عامل، محل العمالة السعودية بما مجموعه ٤ر٢٢٠ ألف عامل والغاء ٦٦٠٠ وظيفة مشغولة بعمالة وافدة [٣]. وتتوزع العمالة السعودية المتوقع دخولها سوق العمل حسب المستوى التعليمي في الخطة الخمسية ١٤١٠/١٤١٥هـ كما في الجدول رقم (٣) .

جدول رقم (٣) *

المستوى التعليمي للزيادة المتوقعة للعمالة السعودية خلال الخطة الخمسية الخامسة

المستوى التعليمي	٪	العدد الاجمالي
جامعيون	٪١٢	٥٢٠٦٨
تعليم فني وما بعد الثانوية	٪١ر٣	٥٦٤٠
تعليم ثانوي	٪٢٥ر٨	١١١٩٤٦
تعليم متوسط	٪١٠ر٥	٤٥٥٥٩
تعليم ابتدائي	٪٢٢ر١	٩٥٨٩٢
دون الابتدائي	٪١٥ر٧	٦٨١٢٢
تدريب مهني	٪١٢ر٦	٥٤٦٧٣

* وزارة التخطيط ، الخطة الخمسية الخامسة ، المملكة العربية السعودية ، ١٤١٠ - ١٤١٥هـ ، الرياض ، ١٤١٠هـ ، ص ١٧٥ .

---

(٣) الغرفة التجارية الصناعية ، سبل زيادة العمالة السعودية في القطاع الخاص ادارة البحوث ، الرياض ، ١٩٩١م ، ص ٣٦ .

كما تم توزيع الزيادة المتوقعة في العمالة الوطنية حسب درجة المهارة المطلوبة علي النحو التالي :

جدول رقم (٤) *

الزيادة المتوقعة في العمالة الوطنية

خلال الفترة ١٤١٠ - ١٤١٥هـ حسب درجة المهارة

المهارة المطلوبة	٪
كتابيون	٢٧ر٥٪
عمال خدمات	١٩ر٣٪
اداريون	٨ر٣٪
عمال مبيعات	١٥ ٪
عمال انتاج	١٦ر٣٪
مهنيون وفنيون	١٣ر٦

* المصدر : الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، سبل زيادة مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص ، مرجع سابق ، ص ٣٥

ويلاحظ علي الجدولين (٤.٣) الآتي :

١ - أن نسبة كبيرة تصل الى حوالي ٧٤ر١ ٪ من العمالة السعودية المتوقع دخولها سوق العمل خلال الخطة الخمسية الخامسة من حملة شهادات التعليم العام ، أي أن النسبة العالية من العمالة السعودية خلال تلك الفترة ستكون عمالة غير تخصصية ، مثل الأعمال الكتابية وما في حكمها ، وهذه تمثل ٢٧ر٥٪ من اجمالي الزيادة المتوقعة في العمالة السعودية حسب درجة المهارة ، اذ

تتوقع الخطة دخول حوالي ٣ر١١٩ ألف عامل لهذا النشاط مقابل توجيه حوالي ١ر٥٩ ألف عامل لقطاعات الانتاج الأخرى .

٢ - انخفاض نسبة العمالة المهنية والفنية الى اجمالي العمالة السعودية المتوقع دخولها سوق العمل خلال فترة الخطة الخامسة ، وتمثل هذه النسبة ٦ر١٣٪ من اجمالي حجم العمالة السعودية ، وتشمل الأعداد المتوقع تخرجها من معاهد ومراكز التدريب المهني والفني . وهذه النسبة قد تبدو غير كافية خاصة في مرحلة التشغيل والصيانة التي تمر بها البلاد ، فهي تحتاج الى مهارات مهنية وفنية في كلا القطاعين العام والخاص ، وقد تعود أسباب هذا الانخفاض الى عدم قدرة مؤسسات التعليم المهني والفني في استيعاب أعداد كافية ، أو بسبب نظرة المجتمع السعودي الى تلك الأعمال مما قد يحد من اقبال الشباب السعودي من الدخول في مثل تلك المهن ، وهذا قد يجعل أمر الاعتماد على العمالة الوافدة في تلك المهن لكلا القطاعين العام والخاص محتوما ، مما يستوجب النظر في امكانية توجيه بعض قنوات التعليم الى مزيد من التخصصات المهنية والفنية التي تحتاجها المرحلة الحالية ، كما يمكن النظر في زيادة استيعاب مؤسسات التعليم والتدريب المهني والفني واستحداث كليات تقنية لتزويد سوق العمل بمايحتاجه من عمالة في هذه المهن . وعلى المدى الطويل لابد من العمل على تعديل نظرة المجتمع حول الانخراط في هذه المهن ، اذ يميل الشباب السعودي الى تجنب هذه الأعمال ، بحكم العادات والتقاليد السائدة في المجتمع السعودي والتي تقلل من قيمة هذه الأعمال .

٢ - مساهمة القطاع الخاص في عمليات التنمية :

حقق القطاع الخاص نموا متزايدا في الاقتصاد الوطني ، فقد ساهم بحوالي ٨ر٣٧٪ من الناتج المحلي في عام ١٤١٠/١٤٠٩هـ ، كما

يتوقع أن تزيد هذه المساهمة لتصل الى حوالي ٦ر٤٠٪ بحلول عام ١٤١٥هـ . أدى هذا النمو في نشاط القطاع الخاص ، الى أن يلعب دورا رئيسًا في عمليات التنمية التي تمر بها المملكة العربية السعودية والى أن يشكل لبنة قوية في الاقتصاد السعودي ، كما أن المرحلة المقبلة ستشهد مزيدا من مساهمة القطاع الخاص في الكثير من النشاطات الاقتصادية كالصناعات التحويلية ، والزراعة ، والخدمات المالية والتعدين ، والبناء والتشييد . فقد أكدت الخطة الخمسية الخامسة على أن مساهمات القطاع الخاص ستشهد مزيدا من النمو والتطور حتى الى ما بعد الخطة الخمسية الخامسة ، اذ نصت الخطة على الأهداف البعيدة المدى والتي يتوقع أن يسهم فيها القطاع الخاص بما يلي [٤] :

١ - تنويع القاعدة الاقتصادية.
٢ - توفير فرص عمل منتجة للقوى العاملة السعودية.
٣ - توسعة رأس المال الخاص في الاقتصاد الوطني.
٤ - دعم مقدرة الاقتصاد الوطني علي التكيف مع الظروف المتغيرة.

ولتمكين القطاع الخاص من تحقيق هذه الأهداف على المدى البعيد ، فقد حرصت الدولة على تهيئة السبل التي تمكنه من الوصول اليها ، وذلك من خلال الاستراتيجيات التاليه[٥] :

١ - تشجيع مساهمة القطاع الخاص للدخول في نطاق أوسع من النشاطات :

تتمثل أحد الجوانب المهمة للسياسات الحكومية في اتاحة مزيد من فرص المساهمة للقطاع الخاص ، اذ يتوقع أن يقوم القطاع الخاص بممارسة بعض النشاطات التي تتولاها الدولة ماليا ، حيث يتوقع أن

---

(٤) الخطة الخمسية الخامسة (١٤١٠ - ١٤١٥هـ) ، مرجع سابق ، ص ص١٨٨-١٨٩.

(٥) المرجع السابق ، ص ص ١٩٠ - ١٩١ .

يتقلص دور الدولة في الكثير من النشاطات التي تقوم بها الآن وتحويلها الي القطاع الخاص ماعدا بعض الخدمات مثل الأمن والتعليم .

٢ - تشجيع المنافسة بين المنتجين السعوديين :

حتى يستطيع القطاع الخاص تحقيق قدر أكبر من المساهمة في عمليات التنمية ولضمان استمرار هذه المساهمة ، فانها تتطلب كفاءة وجودة حتى تستطيع مواجهة المنافسة من السلع المستوردة ، كذلك العمل على توسيع قاعدتها الانتاجية لتوفير السلع التي تحتاجها السوق المحلية . وفي كلا الحالتين فقد تضمنت الخطة الخامسة برامج وسياسات لدعم الوضع التنافسي للقطاع الخاص كي يؤدي دوره بكفاءة وفعالية .

٣ - تنمية الأسواق المالية المحلية :

تتطلب مساهمة القطاع الخاص في عمليات التنمية المتزايدة ، موارد مالية وافرة ونطاق واسع من الخدمات المالية . وهذا بدوره يحتاج الى تغيرات في فرص الاستثمار المالية المتاحة في المملكة ، كما يحتاج الى تشجيع المدخرات الوطنية مع بعض التغيرات التنظيمية لتوجيه هذه الموارد نحو النشاطات ذات الاحتياجات الرأسمالية .

٤ - دعم امكانات القطاع الخاص في مجال الأعمال :

من أجل اقامة قاعدة قوية للقطاع الخاص يعتد بها في مجالات التنمية المختلفة ، فلابد من توفير امكانات عديدة لتقوية مساهمة القطاع الخاص وتنويع نشاطاته ، وذلك بتوفير برامج التعليم والتدريب في مجالات الأعمال المختلفة وزيادة استيعاب التقنية واتاحة برامج دعم المساعدات الفنية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم .

نتيجة لتعاظم الدور الذي يقوم به القطاع الخاص في عمليات التنمية المختلفة والدعم والتأييد الذي يحظى به من الدولة ، فقد

استحوذ هذا القطاع بالجزء الاكبر من العمالة في مختلف المهن لتنفيذ الدور المناط به ، حيث بلغ نصيب القطاع الخاص ٨٨٪ من اجمالي العمالة في نهاية الخطة الخمسية الثالثة ، كما يتوقع أن تصل نسبة الزيادة لدي القطاع الخاص الى حوالي ٩٦٪ بنهاية الخطة الخمسية الخامسة ، مقابل زيادة تصل الى ٤٪ [٦] في القطاع الحكومي ، مما يعني أن الدولة ستتخلى عن الكثير من نشاطاتها الى القطاع الخاص وبالتالي الاقلال من فرص التوظيف للسعوديين في القطاع الحكومي ، مما يضع مسؤولية وطنية أمام القطاع الخاص في امتصاص الفائض من العمالة السعودية .

٣ - أسباب الحاجة الى العمالة الوافدة في القطاع الخاص :

بعد دخول القطاع الخاص مشاركا في تنفيذ عمليات التنمية في المملكة العربية السعودية منذ بداية الخطة الخمسية الأولى (١٣٩٥ - ١٤٠٠هـ) واجهته مشكلة توافر اليد العاملة الوطنية ، فعدد السكان قليل والمهارات محدودة ، كما أن القطاع الحكومي كان منافسا قويا للقطاع الخاص في استيعاب جميع مخرجات التعليم تقريبا ، فالوظيفة الحكومية كانت أكثر جذبا ووجاهة اجتماعيا لدى الشباب السعودي . أمام هذا الوضع لم يكن للقطاع الخاص الا اللجوء الى العمالة الوافدة لتنفيذ المشاريع الحكومية المختلفة ، واستقبلت البلاد العمالة الوافدة من معظم أنحاء العالم ، وتزايدت نسب هذه العمالة عاما بعد آخر حتى فاق عدد الجنسيات على أرض المملكة حوالي المائة جنسية تجمعهم بعض الخبرات والمهارات ولكنهم يتفاوتون في معتقداتهم ومذاهبهم وانتماءاتهم الاجتماعية والثقافية والسياسية ، وكان على المجتمع السعودي أن يتحمل بعض التضحيات مقابل ما يسعى اليه من تنمية اقتصادية واجتماعية ساعدت الظروف المالية على البدء في تحقيقها .

---

(٦) الخطة الخمسية الخامسة (١٤١٠ - ١٤١٥هـ) ، مرجع سابق ، ص ص ١٧٢ .

ولم تدخر الدولة وسعا في تطوير القوى العاملة السعودية في كافة المجالات لتوفير اليد العاملة السعودية القادرة على مد يد المساعدة في بناء مجتمعها ، وهذا بالتأكيد واجب من واجبات الدولة تتحمله مؤسساتها التعليمية والتدريبية . كما أنها مسؤولية القطاع الخاص ، فقد حظي هذا القطاع بنصيب وافر من المشروعات الحكومية وحقق أرباحا عالية من تنفيذه لهذه المشروعات ، وهذا من حقه ، ولكنه مطالب بواجب وطني يتمثل في تنمية القوى العاملة السعودية ، ليس بانشاء مؤسسات تعليمية ، ولكن باتاحة فرص العمل والتدريب لليد العاملة السعودية التي يوفرها مخرجات التعليم والتدريب بما يتماشى مع متطلبات التنمية .

ان القطاع الخاص بالرغم من تطوره وقدرته على تنفيذ المشروعات المناطة به وتعامله مع التقنية الحديثة في أعماله ، الا أنه لا يزال محدود المساهمة في توظيف العمالة السعودية ، حيث الاعتماد على العمالة الوافدة يشكل نسبة كبيرة من مجموع القوى العاملة في هذا القطاع ، بل ان القطاع الخاص يحاول تجنب العمالة السعودية في معظم الأحيان ، في الوقت الذي برزت العمالة السعودية تحتل مكانة يعتد بها في سوق العمالة المحلية وتطالب بحقها الطبيعي في العمل وبدورها في المشاركة في عمليات التنمية على كافة المستويات . لقد فرضت التطورات الحديثة على رجال الأعمال اجراء عمليات موازنة بين توظيف العمالة السعودية أو الوافدة والتكلفة التي يتحملها القطاع الخاص ومايحققه من فوائد من توظيف أي من العمالتين آخذا في الاعتبار مقدار الربحية التي يسعى الى تحقيقها في منشأته . وقد فرضت مجموعة من العوامل على القطاع الخاص اللجوء الى العمالة الوافدة ، يمكن اجمال أبرزها في الآتي (*) :

(*) نتيجة المقابلات التى أجراها الباحث مع بعض المسؤولين في الغرفة التجارية الصناعية بمدينة الرياض ، ومجلس القوى العاملة .

١ - انخفاض مستويات الأجور للأيدي العاملة الوافدة مقارنة بالعمالة الوطنية بسبب عدم تحديد حد أدنى للأجور للعمالة الوافدة يلتزم بها صاحب العمل ، وانما يترك ذلك لصاحب العمل في تحديد الأجر الذي يراه مناسبا ويحقق له الربحية من توظيف العمالة الوافدة، وقد يصل في أحيان كثيرة متوسط أجر العمالة الوافدة الشهري الى ٣٠٪ أو ٤٠٪ من أجور العمالة الوطنية .

٢ - توافر سوق مفتوحة للعمالة الوافدة من عدة مصادر، تتيح للقطاع الخاص الاختيار منها مع ما يتفق واحتياجاته .

٣ - سهولة قبول العمالة الوافدة بالعمل في أي مكان يراه صاحب العمل ، أو الانتقال الى أي مكان آخر حسب ما تقتضيه مصلحة صاحب العمل .

٤ - تقبل العمالة الوافدة لتوجيهات صاحب العمل وتنفيذ التعليمات بدقة ، بغض النظر عن قناعة العامل بما يقوم به من أعمال ، طالما أن ذلك يحقق الرضا لصاحب العمل .

٥ - توفر مستوى من الولاء الوظيفي لدى العمالة الوافدة والتي قد تكون محكومة بشروط العقد بين العامل وصاحب العمل في بعض الاحيان، بجانب بعض العوامل الأخرى مثل قناعة العامل بنوع العمل وعلاقته مع صاحب العمل ... الخ .

٦ - توافر الكفاءة والخبرة التي يحتاجها العمل في القطاع الخاص ، والتي قد لا تكون متوافرة لدى العمالة الوطنية في بعض التخصصات.

٧ - ميل العمالة الوافدة الى الاستقرار الوظيفي ، بموجب شروط العقد بين العامل وصاحب العمل ، وهذا قد يتيح لصاحب العمل توافر حد أدنى من استقرار معدل دوران العمالة لديه .

٨ - التزام العمالة الوافدة بواجبات الوظيفة ، سواء من حيث الالتزام بمواعيد الدوام اليومية ، أو ساعات العمل أو الاجازات الأسبوعية.

وعلى المستوى الوطني هناك مجموعة من العوامل ساهمت في تعزيز الاعتماد على العمالة الوافدة بشكل كبير ، ويمكن ابراز أهمها في الآتي :

١ - عدم معرفة القوى العاملة المطلوبة في كل مجال أو تخصص في القطاعين العام والخاص [٧] .

٢ - عدم توافر الاحصائيات الشاملة عن المهارات الوطنية المتوفرة حاليا أو التي ستتوفر مستقبلا [٨] .

٣ - ضعف التنسيق بين الاحتياجات من القوى العاملة وبين المناهج التعليمية والتدريبية .

٤ - ضعف أساليب الرقابة على الأداء في القطاع العام ، وعدم تقويم الموظف على أسس موضوعية ، مما أدى الى جاذبية العمل في القطاع الحكومي.

٥ - ضعف أساليب الرقابةعلى استقدام العمالة الوافدة وتعدد منافذ الجهات الحكومية التي تمتلك صلاحية منح تأشيرات الاستقدام .

٦ - عدم وضع معايير صارمة على المؤسسات والشركات والأفراد على استقدامهم للعمالة الوافدة ، تحدد الحاجة الفعلية من العمالة وعدم تركها للاعتبارات الشخصية .

٧ - تدني مساهمة العنصر النسائي في بعض الأعمال التي تتفق مع خاصية المرأة السعودية .

هذه بعض العوامل التي تمثل قوة جذب للقطاع الخاص لتوظيف العمالة الوافدة ، وهي تمثل لرجال الأعمال عمليات موازنة بين التكلفة والمنفعة المتحققة من استخدام العمالة الوافدة ، وطالما أن القطاع الخاص يسعى الى الربح بالدرجة الأولى ، فانه سيبحث عن الوسائل التي تحقق له أقصى قدر من الربح ، وهذا يتحقق عن طريق العمالة

---

(٧) محمد عبدالرحمن الطويل ، كيف نحد من استخدام العُمالة الأجنبية في أجهزتنا الادارية ، الادارة العامة، معهد الادارة العامة ، الرياض ، العدد ٣٧ ١٤٠٣هـ ، ص ص ٨ - ١٢ .

(٨) المرجع السابق .

الوافدة . ان سيطرة النظرة الاقتصادية على دور القطاع الخاص ستؤدي على المدى الطويل الى اضرار بتنمية القوي العاملة الوطنية ، فالمساهمة يجب أن لا تنحصر على تنفيذ مشروعات التنمية ولكن في نفس الوقت اتاحة المجال أمام العمالة الوطنية المؤهلة لتأخذ دورها في نشاطات القطاع الخاص ، ويكون دور القطاع الخاص مكملا لدور الدولة في توظيف وتطوير القوى العاملة الوطنية .

٤ - حجم العمالة السعودية في القطاع الخاص :

تحتل العمالة الوطنية في القطاع الخاص نسبة قليلة الى اجمالي العمالة الوافدة ، فقد بلغت في عام ١٤٠١هـ حوالي ١٨٪ من اجمالي العمالة الوافدة وتدرجت بين الارتفاع والانخفاض خلال السنوات التالية حتي وصلت في عام ١٤٠٩هـ الى حوالي ٨ر١٧٪ من اجمالي العمالة في المملكة العربية السعودية. والجدول التالي يوضح تطور استخدام العمالة الوطنية في القطاع الخاص خلال الفترة من ١٤٠١ - ١٤٠٩هـ على النحو التالي :

جدول رقم (٥) *
نسبة العمالة الوطنية الى اجمالي العمالة في القطاع الخاص للفترة من ١٤٠١ - ١٤٠٩هـ

	العمالة الوطنية		العمالة الوافدة		
السنة	العدد	٪	العدد	٪	الجملة
١٤٠١**	١٨٣.٢٥	١٨	٨٢٨٩٩٠	٨٢	١.١٢.١٥
١٤٠٢	٢٢٣١٨٧	١٨ر٥	٩٨٢٦١٢	٨١ر٥	١٢.٥٧٩٩
١٤٠٣	٢١.١٧١	١٧ر٣	١٠.٥٤٣٩	٨٢ر٧	١٢١٥٧٥١
١٤٠٤	٢٣.٤٢١	١٦ر٦	١١٦.٩٦٢	٨٢ر٤	١٣٩١٣٨٣
١٤٠٥	٢٦٤٨.٤	١٦	١٣٨٩٣٧١	٨٤	١٦٥٤١٧٥
١٤٠٦	٢٨٩١٨٨	١٧ر٥	١٣٣٥.٧٢	٨٢ر٥	١٦١٨٢٥.
١٤٠٧	٢٨٩٤١١	١٨ر٨	١٢٥١٥٨٧	٨١ر٢	١٥٤.٩٩٨
١٤٠٨	٣٢٨٢٦٢	١٧ر٦	١٥٣٦٢٨٣	٨٢ر٤	١٨٦٤٥٤٥
١٤٠٩***	٣٣٨٥٧٢	١٧ر٨	١٥٦٦٥٢٣	٨٢ر٢	١٩.٥.٩٥

المصدر :

* وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، بحث الاتجاهات الاقتصادية ، مصلحة الاحصاءات العامة ، الرياض ، ١٤٠٩هـ ، ص ٢١ .

** وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، الكتاب الاحصائي السنوي ، مصلحة الاحصاءات العامة ، الرياض ، العدد ٢٦ ، ١٤١٠هـ ، ص ٦٢١ .

*** احصائية عام ١٤٠٩هـ ، كانت آخر احصائية أعدتها مصلحة الاحصاءات العامة عن حجم العمالة الوطنية على مستوى المملكة ، وذلك بسبب انشغال المسؤولين في المصلحة بعملية التعداد السكاني الشامل للمملكة العربية السعودية ، ولم يتمكن الباحث من الحصول على احصائيات عن حجم العمالة الوطنية والوافدة بعد ذلك التاريخ ، الا أن متوسط ارتفاع العمالة الوافدة لا يزال بنفس معدل النمو ، وان كان يميل الى الانخفاض في الوظائف الكتابية والادارية ، كما أشار أحد المسؤولين بمصلحة الاحصاءات العامة في المقابلة التي أجراها الباحث مع بعض المسؤولين في المصلحة يومي ٤ ، ٥ من شهر محرم ١٤١٣ هـ .

ومن الجدول رقم (٥) يمكن ملاحظة الآتي :

١ - أن نسبة العمالة الوطنية الى العمالة الوافدة أخذت في التناقص من عام ١٤٠٣هـ حتى عام ١٤٠٥هـ مقابل زيادة في العمالة الوافدة عن نفس الفترة . ويمكن ارجاع ذلك الى تزايد مشاريع التنمية وحاجة القطاع الخاص الى مزيد من العمالة الوافدة التي تسهم في تنفيذها ، أو لعدم كفاية السوق المحلية في تلبية احتياجات القطاع الخاص من الأيدي العاملة في بعض المهن .

٢ - كما يلاحظ انخفاض نسبة العمالة الوافدة في عام ١٤٠٦هـ و ١٤٠٧هـ في حين ظهر تحسن طفيف على نسبة مساهمة العمالة الوطنية عن نفس الفترة . وقد يعود ذلك الى تقلص نشاط حجم المنشآت الصغيرة ، وظهور الشركات الكبيرة القادرة على المنافسة وخاصة الشركات المساهمة ذات القدرة علي استيعاب أعداد أكبر من العمالة الوطنية .

أما أنواع الأعمال التي تمارسها العمالة الوطنية في القطاع الخاص ونسبتها الى العمالة الوافدة ، فيمكن ملاحظتها من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٦) *

التوزيع العددي للعمالة الوطنية والوافدة في القطاع الخاص حسب نوع المهن(**)

البيـــــان	١٤٠٨هـ			١٤٠٩هـ		
	سعوديون	أجانب	جملة	سعوديون	أجانب	جملـــة
المهن العلمية والفنية	٤٣٦ر.	٣٢٩٩٧ر.	٣٣٤٣٣	٣٨٦ر.	٣٦٨٩٨ر.	٣٧٢٨٤
المديرون والاداريون	١٠٠	٢٠٢٠ر.	٢١٢٠	٦١ر.	١٧١٥ر.	١٧٧٦
الأعمال الكتابية	٣٤٧٢ر.	١٣٤٦٨٠	١٦٩٤٠	٣٣٠٨ر.	١٣٤٦٧ر.	١٦٧٧٥
أعمال البيـع	٢٤٠ر.	٨٧٥٤ر.	٨٩٩٤	٣٣٨ر.	٩٤٠٤ر.	٩٧٤٢
الخدمات	١٧٢٣ر.	٥٢٥٢٦ر.	٥٤٢٤٩	١٨٧٥ر.	٢٩٦٩١ر.	٣١٥٦٦
عمال الزراعة والصيد	٧٤ر.	٣٠٣٠٤ر-	٣٠٣٧٨	٧٦ر.	٢٦٢٢٤ر.	٢٦٣٠٠
عمال الانتاج وما اليهم	١١٢٢١ر.	٥٣٣٣٤٤ر.	٥٤٤٥٦٥	١١٦١٥ر.	٤٢٧٩٢٢ر.	٤٣٩٥٣٧
جملـــة	١٧٢٦٦	٦٧٢٤١٣	٦٩٠٦٧٩	١٧٦٥٩	٥٤٥٣٢١	٥٦٢٩٨٨

* المصدر : الغرفة التجارية الصناعية ، سبل زيادة مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص ، مرجع سابق ، ص ٤٦ .

ومن خلال الاطلاع علي الجدول رقم (٦) يمكن الاشارة الى :

١ - تناقص نسبة مساهمة العمالة السعودية في المهن العلمية والفنية مقابل زيادة اعتماد القطاع الخاص على العمالة الوافدة في هذه المهن ، وهذا قد يكون عائدا لأسباب تزايد الحاجة لهذه الأنواع من المهن ومحدودية ما يتوافر منها من السعوديين ، وتركيز معظم الجامعات على التخصصات النظرية أكثر من غيرها من التخصصات العلمية والفنية، وهذه ظاهرة واضحة في معظم جامعات المملكة . وان كان هناك تزايد من الشباب السعودي في

(**) يمثل اجمالي العمالة السعودية في عام ١٤٠٨هـ و ١٤٠٩هـ الأعداد المرشحة من قبل مكاتب العمل في المملكة العربية السعودية عن تلك الفترة .

الآونة الأخيرة على الالتحاق بالمعاهد والمراكز الفنية والتي قد تظهر آثارها مستقبلا .

٢ - كما يلاحظ كذلك تناقص مساهمة العمالة السعودية في الوظائف الادارية والكتابية ، مقابل تزايد اعتماد القطاع الخاص على العمالة الوافدة في هذه الاعمال ، وهذا يثير تساؤل عن أسباب احجام القطاع الخاص في استقطاب المواطن لهذه الوظائف لا سيما وأنه تتوافر أعداداً متزايدة من خريجي كليات الادارة يبحثون عن أعمال تناسب تخصصاتهم . كما أن هناك أعدادا من خريجي مراحل التعليم العام يمكن أن يسهموا في تغطية بعض احتياجات القطاع الخاص في الأعمال الكتابية .

٣ - هناك تحسن على نسبة مساهمة العمالة الوطنية في أعمال البيع، والخدمات والانتاج ، وهذا مؤشر ايجابي نحو هذه الأعمال التي كانت في السابق من الأعمال غير المرغوب فيها .

ومع ضآلة مساهمة العمالة الوطنية في أعمال القطاع الخاص الا أنها تشكل دعما لنشاط منشآت الأعمال ، كما أن مساهمته قد امتدت الى مجالات مختلفة ، منها أعمال التشييد والبناء والبترول والمناج والصناعات التحويلية والتجارة والنقل والخدمات وغيرها من النشاطات الأخرى. وهذه المساهمة تحتاج الى دعم وتأييد القطا الخاص، بتشجيع المواطن على الاقبال على العمل في القطاع الخاص وتوفير الوسائل التي تكفل جذب هذا المواطن للعمل في منشآت قطا الأعمال ،وهى مسؤولية وطنية تعد مكملة لمسؤولية القطاع الحكومى في تنمية وتطوير القوى العاملة الوطنية ، بعيدا عن معايير الربح والخسارة والتي غالبا ما يضعها القطاع الخاص في معادلة توظيف المواطن أو غير المواطن . كما أن مساهمة القطاع الخاص في تطوير القوى العاملة الوطنية يحقق له استقرار وضمان الحصول على اليد

لعاملة من مصادرها المحلية دون اللجوء الى المصادر الخارجية والتي قد تتحكم فيها بعض العوامل السياسية أو الاقتصادية مما يؤثر على ستمرار تدفق العمالة الوافدة . وقد حدث في الآونة الأخيرة وخاصة خلال أزمة الخليج عام ١٩٩٠ - ١٩٩١م ، وبسبب المواقف السياسية لبعض الدول أن توقف استقدام العمالة من تلك الدول ، وقد انعكس ذلك على استقرار أعمال بعض منشآت الأعمال لفترة من الوقت ، كما أحدث ذلك هزة في سوق العمالة بالمملكة .

٥ - أسباب انخفاض مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص :

أثيرت تساؤلات عدة عن أسباب تدني نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص وتناولتها الأقلام من عدة أطراف ، وكانت حصيلة الحوار، التأكيد على مسؤولية القطاع الخاص في استيعاب اليد العاملة الوطنية والحد من استقدام العمالة الوافدة ، بينما حمّل الفريق الآخر العمالة الوطنية مسؤولية اثبات كفاءتها ومقدرتها لتكون منافسة العمالة الوافدة . ومن خلال المقابلات التي أجراها الباحث مع مجموعة من الشباب السعودي والذين يحملون مؤهلات جامعية وثانوية يبحثون عن فرص عمل ، تم استخلاص الأسباب التالية (*):

- النظرة الاقتصادية للقطاع الخاص ، فالعمالة الوافدة تشكل عائدا ماديا أعلى من العمالة الوطنية نتيجة لفرق مستويات الأجور بين العمالة الوافدة والوطنية .

(*) المقابلات التي أجراها الباحث مع بعض المتقدمين للعمل في القطاع الخاص لدي مكتب العمل بالرياض وبعض المكاتب الأهلية لتوظيف السعوديين في مدينة الرياض ، تمت هذه المقابلات على مدار الفترة من ١٤١٢/١٠/٢٢هـ الى ١٤١٢/١١/٣هـ .

٢ - محاولة القطاع الخاص استغلال الحد الأقصى من امكانات العمالة الوافدة ، وذلك باستثمار جهدهم لفترات طويلة تفوق ما ينص عليه العقد بين الطرفين .

٣ - الشروط المبالغ فيها والتي يضعها القطاع الخاص للوظائف التي يعلن عنها ، فهي شروط تفوق احتياج الوظيفة نفسها ، والهدف من ذلك هو استبعاد العمالة السعودية لعدم توفر هذه الشروط لديها ، بينما يتم توظيف عمالة وافدة لايتوافر لديها الحد الأدنى من الشروط والمؤهلات التي أعلن عنها القطاع الخاص .

٤ - عدم توافر ضمانات وظيفية للعمالة الوطنية لدى القطاع الخاص ، اذ أن قرار الفصل من الوظيفة يعود في أغلب الأحيان الى مزاجية صاحب العمل أو بموجب توصية من المسؤول عن التوظيف والذي يكون في بعض الأحيان من مواطني الدول العربية أو الاسلامية أو الأجنبية ، دون أي اعتبارات موضوعية .

هذه بعض العوامل التي تحد من توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص حسب رأي بعض المتقدمين لوظائف من حملة الشهادات الجامعية والثانوية ، وهي لاتعدو أن تكون انطباعات شخصية ، لا نود الخوض في مناقشتها للتأكد من صحتها أو عدمها ، وانما سنترك مناقشة ذلك إلى الجزء الميداني من هذه الدراسة .

من جانب آخر ، كان لرجال الأعمال بعض الآراء التي طرحوها في مسألة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص ، وكانت نتائج الآراء تتلخص في الآتي (*) :

(*) مقابلات أجراها الباحث مع مجموعة من رجال الأعمال في مدينة الرياض خلال الفترة من ١٤١٢/١١/٧هـ الى ١٤١٢/١١/١٥هـ .

١ - ضعف التأهيل لدى العمالة الوطنية بما يفي باحتياجات القطاع الخاص ، مما يضطر هذا القطاع الى الاستعانة بالعمالة الوافدة والتي تكون الفرص فيها أكبر للحصول على التأهيل والمهارة والخبرات التي تحتاجها نشاطات القطاع الخاص ، دون الحاجة الى استثمار مبالغ مالية في تدريب وتأهيل العمالة الوطنية يتحملها القطاع الخاص بسبب عجز مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية عن تأهيلها بالشكل المطلوب .

٢ - عدم قدرة منافذ التعليم العالي على توفير التخصصات التي يحتاجها القطاع الخاص ، فلا تزال بعض الجامعات في المملكة يفوق عدد خريجيها في العلوم النظرية نظرائهم في العلوم الطبيعية والفنية . وهذا يؤدي الى قلة عدد المتخصصين في المجالات العلمية أو ندرتهم لاستيعاب القطاع العام لهذه الفئات ، مما يضطرالقطاع الخاص الى اللجوء الى العمالة الوافدة .

٣ - ان الطفرة المالية التي مرت بها المملكة منذ السبعينات الميلادية خلفت لدى الشباب السعودي نوعا من الاتكالية والاعتماد على الغير ، مما تولد عنه عدم الجدية لدى بعض فئات الشباب السعودي في البحث عن العمل وبذل امكاناتهم للعمل الذي يقومون به .

٤ - عدم قبول بعض الشباب السعودي بالعمل في بعض الاعمال المهنية نتيجة لمواقف اجتماعية وعادات وتقاليد نحو هذه الأعمال حدت من انخراط الكثير من مواطني البلاد في برامج التدريب لهذه الأعمال واتجاههم الى الأعمال الكتابية .

٥ - عدم التزام الموظف السعودي بأنظمة العمل في القطاع الخاص سواء من حيث عدد ساعات العمل اليومية أو في مواعيد العمل أو الأجازات الأسبوعية والسنوية .

٦ - المرتبات المبالغ فيها التي يطلبها الموظف السعودي لدرجة تصل في بعض الأحيان خمس أو ست أضعاف مرتبات العمالة الوافدة .وهذا يحمل القطاع الخاص نفقات قد تؤثر على نشاطه والأهداف التي يسعى لتحقيقها .

٧ - منافسة القطاع الحكومي للقطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية واختلاف ظروف العمل في القطاعين ، فبينما الأول يتسم العمل فيه بالبساطة والسهولة وعدم توافر عنصر المنافسة بين الموظفين وقلة عدد ساعات العمل اليومية وكثرة الأجازات الأسبوعية والسنوية ، نجد أن الثاني يتسم العمل فيه بالجدية والمنافسة والمطالبة بانجازات ملموسة وفق معايير محددة وواضحة ، وعلى أساس مواعيد عمل يلتزم بها العاملون تفوق في عددها وكمية العمل التي تنفذ خلالها ما يتوافر لدى القطاع العام . وبهذه المفاضلة بين العمل في القطاعين يميل الشاب السعودي الى العمل في القطاع العام نتيجة للمميزات الوظيفية التي يتسم بها العمل الحكومي ، وترك العمل في القطاع الخاص للعمالة الوافدة .

٨ - عدم تحمل الشاب السعودي لظروف العمل في القطاع الخاص التى قد تتطلب العمل الميداني أو الانتقال بين مناطق المملكة المختلفة.

٩ - غياب الشعور بأهمية العمل والمواظبة عليه لدى الشباب السعودي ، مما أدى الى نظرة سلبية الى قيمة العمل بين بعض فئات الشباب السعودي ، فأصبحوا عالة على أسرهم ومجتمعهم .

١٠ - ميل بعض فئات المجتمع الى حث أبنائهم نحو الاتجاه الى العمل الحكومي ، لأن الوظيفة العامة تحظى باحترام وتقدير المجتمع أكثر مما تحظى به الوظيفة في القطاع الخاص .

يتضح مما سبق ، أن هناك مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسلوكية ساهمت في ابراز وجهة نظر رجال الأعمال حول مسألة توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص ، وسوف نتأكد من صحة أو عدم صحة هذه الافتراضات في الجزءالخاص بالدراسة الميدانية.

٦ - هل هناك فائض من العمالة السعودية ؟

لا نستطيع تحديد العدد الاجمالي من العمالة السعودية المتوفرة في سوق العمل المحلية لغياب الاحصاءات الدقيقة في هذا المجال ، لذلك فاننا سنستخدم بعض المؤشرات الاحصائية لايضاح الحد الأدنى لحجم المشكلة ، وذلك باستخدام المصادر التالية :

١ - مكاتب العمل :

تعتبر مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية احدى الجهات المسؤولة عن توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص فهي تقوم بدور التوجيه والرقابة على منشآت الأعمال حول استقدام العمالة الوافدة لديهم وعملية احلال العمالة الوطنية لدي تلك المنشآت ولمعرفة نشاط تلك المكاتب ومدى مساهمتها في توظيف العمالةالوطنية في القطاع الخاص ، يمكن ايضاح أهم أدوار مكاتب العمل في الآتي [٩] :

أ - توظيف طالبي العمل السعوديين
ب - تشغيل الطلاب خلال العطلة الصيفية
ج - توظيف خريجي الجامعات
د - تقييم مهارات المتقدمين للعمل من العمالة السعودية
هـ - الاشراف على استقدام العمالة الوافدة واستخدامها

---

(٩) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وكالة الوزارة لشؤون العمل ، الرياض ،التقرير السنوي لعام ١٤٠٥هـ ص ص ١٣ - ١٦ .

وتتولى مكاتب العمل في البلاد والبالغ عددها حوالي (٣٧) مكتبا موزعة على مختلف مناطق المملكة العربية السعودية تنفيذ السياسات والتعليمات المتعلقة بالقوى العاملة الوطنية والعمل على تطويرها للمساهمة في النشاطات المختلفة لمنشآت الأعمال .

٢ - توظيف العمالة الوطنية :

من النشاطات الرئيسة التي تتولاها مكاتب العمل في المملكة العربية السعودية البحث عن مجالات العمل للسعوديين المتقدمين لهذه المكاتب بطلبات العمل في مختلف الأعمال . والجدول التالي يوضح اجمالي المتقدمين بطلبات للعمل والمرشحين منهم من قبل مكاتب العمل في المملكة خلال الفترة من عام ١٤٠٥هـ الى ١٤١٠هـ :

جدول رقم (٧) *

التوزيع العددي والنسبي للمتقدمين للعمل والمرشحين منهم للعمل للسنوات ١٤٠٥ - ١٤١٠هـ

السنه	المتقدمون للعمل	المرشحون	نسبة الترشيح للعمل
١٤٠٥	١٨٨٠٧	١٦٠٦٢	٨٥ ٪
١٤٠٦	١٩٦٨٥	١٦٤٢٨	٨٣ر٥ ٪
١٤٠٧	٢٢٢٤٣	١٧١٢٧	٧٧ ٪
١٤٠٨	٢٦٨٣٢	١٧٢٦٦	٦٤ر٣ ٪
١٤٠٩	٣٤٧٦٢	١٧٦٥٩	٥١ ٪
١٤١٠	٤٢٨٩٤	١٩٠٦٣	٤٤ ٪

*المصدر : وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وكالة الوزارة لشؤون العمل ، الرياض ، التقارير السنوية للأعوام ١٤٠٥هـ - ١٤١٠هـ ، ص ص ١٩ ، ٢١، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٥ على التوالي .

ومن الجدول أعلاه ، يمكن ملاحظة تناقص نسبة العمالة الوطنية المرشحة عاما بعد آخر حتى وصلت الى حوالي ٤٤ ٪ ، في حين أن أعداد

المتقدمين في تزايد مستمر ، مما يوحي بوجود رغبة لدي العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص . ولا نستطيع أن نتحقق بأن هذا يعتبر مؤشرا سلبيا حول موقف القطاع الخاص تجاه توظيف العمالة الوطنية فقد يكون هناك عوامل أثرت على تدني هذه النسبة ، بعضها قد يعود الى عملية التوافق بين المهارات المتوافرة واحتياج القطاع الخاص ، أو عدم الرغبة في الانخراط في بعض الأعمال والمهن وغيرها من العوامل الاقتصادية والسلوكية الأخرى ، الا أنه في الوقت نفسه يعتبر مؤشرا يوحي بتوافر عمالة وطنية تبحث عن مجالات للعمل.

أما أنواع المهن الرئيسة التي تمالترشيح اليها ، فكانت كما تظهر في الجدول التالي

جدول رقم (٨) *

التوزيع العددي والنسبي للسعوديين المرشحين للعمل حسب أنواع المهن الرئيسة عن الأعوام من ١٤٠٥هـ الى ١٤١٠هـ

	أقسام المهن الرئيسية							
السنه	العملية والفنية	المديرون والاداريون	الأعمال الكتابية	أعمال البيع	الخدمات	الزراعة والصيد	الانتاج	الجملة
١٤٠٥هـ	٨٦٧	٤٣٤	٢٣٤٥	٣٢١	١٢٨٥	٣٢	١.٧٧٨	١٦.٦٢
	٥ ٪	٢ر٧ ٪	١٥ ٪	٢ ٪	٨ ٪	٣ر ٪	٦٧ ٪	١٠٠
١٤٠٦هـ	٨٨١	٤٤٦	٢٣٩٧	٣٢٨	١٣٢٢	٤٠	١١.١٤	١٤٢٨
	٥ر٤ ٪	٢ر٧ ٪	١٤ر٦٪	٢ ٪	٨ ٪	٢ ٪	٦٧ر١٪	١٠٠
١٤٠٧هـ	٥٩١	٦٧	٢٦٩٦	٢٤٥	١.٩٦	٢٢٣	١٢٢.٩	١٧١٢٧
	٣ر٥ ٪	٤ر ٪	١٥ر٧٪	١ر٤٪	٦ر٤ ٪	١ر٣ ٪	٧١ر٣٪	١٠٠
١٤٠٨هـ	٤٣٦	١٠٠	٣٤٧٢	٢٤٠	١٧٢٣	٧٤	١١٢٢١	١٧٢٦٦
	٢ر٥ ٪	٦ر ٪	٢٠ر١٪	١ر٤ ٪	١٠ ٪	٤ر ٪	٦٥ ٪	١٠٠
١٤٠٩هـ	٣٨٦	٦١	٣٣٠٨	٣٣٨	١٨٧٥	٧٦	١١٦١٥	١٧٦٥٩
	٢ ٪	٥ر ٪	١٨ ٪	١ ٪	١٠ ٪	٥ر ٪	٦٨ ٪	١٠٠
١٤١٠هـ	٤٦١	١٨	٣٦١٨	٥٠١	٢٤٤٠	١٩٨	١١٨.٧	١٩.٦٣
	٢ ٪	٥ر ٪	١٩ ٪	٢ر٥ ٪	١٣ ٪	١ ٪	٦٢ ٪	١٠٠

* المصدر: وزارة العمل والشؤون الإجتماعية، مرجع سابق، ص ص٢٦ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٥ ، ٤٨ على التوالى.

من الجدول رقم (٨) يمكن الاشارة الى ما يلي :

أ - تدني نسبة المرشحين للعمل في المهن الادارية والمديرين بشكل ملحوظ حتى وصلت في عام ١٤١٠هـ الى حوالي ٢ر ٪ في حين أن أعداد المرشحين لهذه الوظائف في تزايد مستمر ، كما أن القطاع الخاص في حاجة لأعداد متزايدة من هذه الوظائف .

ب - تحسن نسبة المرشحين على وظائف الخدمات والانتاج خلال السنوات من ١٤٠٥هـ - ١٤١٠هـ ، وهذا قد يدل على بداية تغيير للمفاهيم السائدة في المجتمع حول بعض الأعمال التي لم تكن تلقى القبول من الشاب السعودي .

أما من حيث توزيع المرشحين على المدن الرئيسة في المملكة العربية السعودية، فقد كانت الرياض وجدة والدمام تحظى بنسبة كبيرة من أعداد المتقدمين والمرشحين ، ففي مدينة الرياض بلغ عدد المتقدمين بطلبات عمل في عامي ١٤٠٨ و ١٤٠٩هـ ما مجموعه ٦٢٩٠ طلبا تم ترشيح ٣٧٤٣ موظفا . أما في جدة قد فقد بلغ أعداد المتقدمين عن نفس الفترة ما مجموعه ١٢١٢٦ طلبا رشح منهم ٥٠٨٧ موظفا ، وفي مدينة الدمام وصل عدد المتقدمين عن الفترة ذاتها ١٣٣٨٩ طلبا رشح منهم حوالي ٧٦٧٥ موظفا [١٠] . ولعل تركز العمالة في تلك المدن يعود الى كونها مراكز تجارية لمعظم الشركات والمؤسسات الخاصة .

نخلص من ذلك الى أن العمالة الوطنية بدأت تأخذ مكانها الى سوق العمالة المحلية وتشكل أهمية يعتد بها ، واذا أريد لهذه العمالة النمو والتطور فانه لا بد من تضافر الجهود من جميع الأطراف سواء القطاع الخاص أو مؤسسات الدولة التعليمية والتدريبية أو المتقدم للعمل نفسه الى ما فيه مصلحة سوق العمل الوطنية .

---

(١٠) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وكالة الوزارة لشؤون العمل ، الرياض ، التقرير السنوي لعام ١٤٠٩هـ ، ص ٣٤ .

٣ - الديوان العام للخدمة المدنية :

يتولى الديوان العام للخدمة المدنية مع غيره من الجهات الحكومية الأخرى توفير فرص التوظيف للعمالة الوطنية في الأجهزة والمؤسسات الحكومية ، حيث يقوم الديوان بعمليات التنسيق مع مختلف الادارات الحكومية حول احتياجاتها من القوى العاملة الوطنية والشروط الواجب توافرها في تلك العمالة ، وتحديد مصادر الحصول عليها ، كما يقوم الديوان كذلك بتوفير العمالة الوافدة للأجهزة والمؤسسات الحكومية والتي لا تتوافر محليا . ويتولى الديوان في كل عام الاعلان عن عدد من الوظائف للخريجين من مختلف التخصصات ووفقا لاحتياج كل ادارة حكومية ، وتتلقى مكاتب الديوان في مدن المملكة طلبات الترشيح لهذه الوظائف بناء على الشروط التي يحددها الديوان في المتقدمين لهذه الوظائف . وبعد عمليات المفاضلة التي يجريها الديوان يتم تعيين من يقع عليهم الاختيار على أساس الأخذ بمبدأ الجدارة في شغل الوظيفة العامة [١١] . وفي السنوات الاخيرة بدأ الجهاز الحكومي يكتفي من بعض التخصصات وخاصة النظرية منها ، مما أدى الى انتظار أعداد من الخريجين الجامعيين والمهنيين لفرصة عمل تتاح في مجال التخصص ووفقا للمواصفات التي يضعها المتقدم في الوظيفة ومكانها وامتيازاتها وعاما بعد آخر بدأت تتزايد أعداد المتقدمين للوظائف الحكومية ، بشكل يفوق احتياج القطاع الحكومي في بعض التخصصات ، ازاء ذلك أخذت تطول فترة الانتظار لهؤلاء المتقدمين ، وتم بحث الوسائل التي يمكن الاستفادة بها من هذه القوى العاملة الوطنية ، وكان القطاع الخاص من البدائل التي يمكن لها استغلال هذه الامكانيات البشرية .

وكانت أولى الخطوات التي نفذتها الدولة في هذا الصدد هو الغاء

---

(١١) عبدالله راشد السنيدي ، مبادىء الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، الرياض ، مطابع المدينة ، ١٤٠٥هـ ، ص ١٤٨ .

قرار مجلس الوزراء رقم ٣٨٥ في ١٣٩٢/٥/١٠هـ الذي كان ينص على الزام خريجي الجامعات ممن درسوا على حساب الدولة سواء داخل المملكة أو خارجها ، بالعمل في القطاع الحكومي مدة تعادل مدة الدراسة الجامعية أو تسديد التكاليف الدراسية عن هذه الفترة ، حيث صدر قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ في ١٤٠٥/٩/٨هـ والذي أعطى الخيار لخريجي الجامعات من الداخل أو الخارج بالعمل في الأجهزة الحكومية أو في القطاع الأهلي. وقد ساهم هذا القرار في توجيه بعض الخريجين الى القطاع الخاص في بعض المجالات التي حققت الاكتفاء الذاتي منه الأجهزة الحكومية ، كما أن نتائج التطبيق لهذا القرار قد أوجد ارتياحا نفسيا لدي الخريجين ، ولم يرصد الديوان العام للخدمة المدنيةأي ملاحظات جوهرية حول تطبيق هذا القرار [١٢] .

وقامت الدولة بعمل الاجراءات التي تكفل تحقيق الفائدة من هذه العمالة ، وذلك باحداث برامج لاعادة تأهيل هذه الكفاءات وقدمت مميزات لاغراء الشاب بالتوجه لهذه البرامج والانخراط بعد ذلك في سلك القطاع الخاص .

وللتعرف على ماهو متوفر من عمالة وطنية ، فقد تم الاتصال بالديوان العام للخدمة المدنية ، وأوضحت الاحصاءات المتوفرة لدى الديوان البيانات التالية :

أ - المتقدمون من حملة الشهادات الجامعية :

بلغ عدد المتقدمين لطلب وظائف حكومية لدى فروع الديوان العام للخدمة المدنية في المملكة ولم تتوفر لهم فرص وظيفية في أجهزة

---

(١٢) عثمان ابراهيم الأحمد ، توظيف خريجي الجامعات في الخدمة المدنية ، بحث مقدم في ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، المنعقدة في معهد الادارة العامة في الفترة من ٢٤ - ١٤٠٨/٧/٢٥هـ الرياض ، ص ص ٢٦٩ - ٢٧٠ .

الدولة حتى شهر رمضان ١٤١٢هـ حوالي ١٦٣١ متقدما موزعين علي التخصصات التالية :

جدول رقم (٩) *

الجامعيون الموجودون على قوائم الانتظار

حتى شهر رمضان ١٤١٢هـ

التخصص	علم اجتماع ونفس	إعلام	علوم سياسية	أنظمة	زراعة	ادارة	أخرى متنوعة	المجموع
العدد	٤٨٥	٣٢٦	١٧٨	٦٩	١٦٩	٢٤٣	١٦١	١٦٣١

* الديوان العام للخدمة المدنية ، ١٤١٢هـ .

وهذا مؤشر احصائي أخر يستدل به على توافر عمالة وطنية يمكن أن تناسب احتياج القطاع الخاص ، فمن الأجدى استغلال هذه الطاقات والعمل على جذبها للقطاع الخاص وتوفير الامكانات التي تحقق لهم الاستقرار والنمو الوظيفي .

ب - المعاهد والمدارس التخصصية :

بلغ عدد المتقدمين لطلب وظائف من حملة المعاهد التخصصية والمدارس الصناعية والثانوية التجارية والذين لايزالون على قوائم الانتظار حتي شهر رمضان ١٤١٢هـ حوالي ٢٥٥٧ متقدما موزعين علي التخصصات التالية :

جدول رقم (١٠) *

الموجودون على قوائم الانتظار من حملة شهادات المعاهد والمدارس التخصصية حتى شهر رمضان ١٤١٣هـ

التخصص	ثانوية تجارية	ميكانيكا وكهرباء	الكترونيات	إنشاءات معدنية	حاسب آلى	زراعة	مراقبة صحية	أخري متنوعة	المجموع
العدد	١٥٨٠	٤٦٦	٩٦	٦٤	٦٠	٥٧	٤٠	١٩٤	٢٥٥٧

* المصدر : الديوان العام للخدمة المدنية ، ١٤١٢هـ

وتجدر الاشارة الى أن هذه الأعداد الموجودة على قوائم الانتظار للجامعيين والمعاهد والمدارس المتخصصة ليست هي الأعداد المتوافرة فقط وانما تمثل الأعداد التي تقدمت بطلبات للتوظيف ، بينما هناك أعداد أخرى لم تتقدم وتبحث عن العمل بطرقها الخاصة ، أو من خلال منافذ التوظيف الأخرى ، وعلى أي حال فانها أعداد توحي بوجود مؤشر لفائض في العمالة الوطنية من الأحسن الاستفادة منه في نشاطات القطاع الخاص . ولعل هذه الأعداد تثير بعض التساؤلات التي تحدثنا عنها سابقا حول عدم توفر عمالة سعودية في مثل هذه التخصصات ، وقد تكون الاجابة على ذلك ، ان هذه العمالة تبحث عن عمل حكومي بالدرجة الأولى وفي مواقع معينة .

وفيما يتعلق بالعنصر النسائي ، فان حجم المشكلة يبدو أكثر وضوحا ، حيث تقل فرص العمل للمرأة السعودية بشكل عام سواء في القطاع العام أو الخاص . ولا تزال هناك أعداد كبيرة من الخريجات الجامعيات على قوائم الانتظار في تخصصات مختلفة ، يبحثن عن عمل يتفق مع خاصية المرأة السعودية ، فقد وصل أعداد الموجودات على قوائم الانتظار في عامي ١٤١١ و ١٤١٢هـ لدى الديوان العام للخدمة المدنية حوالي ٨٠٩٦ طالبة عمل ، ويتوقع أن يرتفع أعداد الموجودات على قوائم الانتظار عاما بعد آخر .

ولعل المعطيات الاقتصادية التي تمر بها المملكة تشير الى أن آفاق النمو والازدهار أمام القطاع الخاص في الكثير من المجالات تعتبر واسعة ورحبة ، مما يعني أن هذا القطاع يمتلك الامكانات التي تؤهله الى استخدام مختلف نوعيات وتخصصات القوى العاملة الوطنية ، ومن ثم تصبح مسألة احلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة من الأولويات التي يجب أن تحظى باهتمام رجال الأعمال باعتبارها قضية وطنية ، وأن أي قصور من جانب القطاع الخاص في استغلال العمالة الوطنية قد يؤدي الى بعض المخاطر على برامج التنمية الشاملة التي تنشدها الدولة .

٤ - المكاتب الأهلية لتوظيف السعوديين :

نتيجة للزيادة المستمرة في أعداد الخريجين من المؤسسات التعليمية والتدريبية سنة بعد أخرى ، فقد رأى المسؤولون عن تنمية وتطوير القوى العاملة الوطنية السماح لبعض المكاتب الأهلية لتقوم بدور الوسيط في توظيف العمالة الوطنية بمختلف تخصصاتها ومستوياتها في القطاع الخاص . وبعد تدارس الفكرة من قبل المسؤولين في وزارات الداخلية والعمل والشؤون الاجتماعية والتجارة والديوان العام للخدمة المدنية ومجلس القوى العاملة ، صدر قرار مجلس القوى العاملة رقم ٣/م ١٤١٠/٣٠ هـ وتاريخ ١٤١٠/٣/٢هـ بالموافقة على افتتاح مكاتب توظيف أهلية للمساهمة في توفير احتياجات القطاع الخاص من القوى العاملة الوطنية في مختلف التخصصات والمستويات التعليمية والتدريبية . وقد وضعت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الشروط والاجراءات التي يتم بموجبها فتح مثل تلك المكاتب ، كما حددت اللوائح الداخلية مهام المكاتب بما يلي[١٣] :

أ - الاتصال بشكل مستمر بمنشآت الأعمال في مختلف مناطق المملكة وتعريفها بالأيدي العاملة السعودية المتوفرة والقادرة علي العمل .

ب - الحصول على معلومات من أصحاب الأعمال عن احتياجاتهم من الوظائف وأنواعها ومكانها وأجرها والمميزات المحددة لها ، وكذلك المؤهلات والخبرات والشروط الاخرى المطلوبة .

ج - تكوين سجل تدون فيه رغبات منشآت الأعمال في شغل وظائف من القوى العاملة السعودية المتوفرة في سوق العمل المحلية

---

(١٣) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وكالة الوزارة لشؤون العمل ، شروط وضوابط افتتاح مكاتب توظيف أهلية للمساهمة في توفير احتياجات القطاع الخاص من القوى العاملة الوطنية ، الرياض ، بدون تاريخ ، ص ص ١ - ٢.

وبالشروط والمواصفات المطلوبه .

د - استقبال طلبات الراغبين في العمل من المواطنين السعوديين وفق النموذج الذي يعد لذلك .

هـ - دراسة الطلبات المقدمة لشغل الوظائف المطلوبة وتقويم هذه الطلبات ومدى ملاءمتها لشغل تلك الوظائف .

و - اجراء المقابلات مع طالبي العمل واجراء الاتصال اللازم لتوظيفهم في الوظائف والأعمال التي تلائم قدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم وتخصصاتهم وتقديم النصح والارشاد لمن يحتاج منهم الي التدريب أو اعادة التدريب للحصول علي الوظائف المناسبة .

وبعد ان انتهت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من وضع الشروط والضوابط لممارسة هذه المهنة ، قامت بمنح تراخيص للمتقدمين بطلبات فتح مكاتب أهلية للتوظيف ، حيث بلغ عدد الرخص الممنوحة في المملكة ٤٣ مكتبا موزعة علي المدن الرئيسة داخل البلاد ، حيث تحتل مدن الرياض وجدة والدمام أغلبية هذه المكاتب . ففي الرياض يوجد ١٩ مكتبا وفي جدة ٩ مكاتب أما في الدمام فقد وصل عددها الى ٦ مكاتب [١٤] . وبعد الاستفسار عن واقع هذه المكاتب من قبل المسؤولين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اتضح أن بعضها مارس نشاطه الفعلي والبعض الآخر لايزال في دور التأسيس ، كما أن هناك بعض المكاتب التي أوقفت ممارسة نشاطها لعدم جدواها الاقتصادية .

قام الباحث باجراء اتصالات مع أهم هذه المكاتب في مدينة الرياض للتعرف علي انطباعات المسؤولين فيها حول دور مكاتب التوظيف الأهلية ، وقد استجاب مشكورا بعض أصحاب هذه المكاتب لاجراء بعض المقابلات معهم حول تجربتهم المحدودة في عملية توظيف

---

(١٤) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، ادارة القوى العاملة ، ١٤١٣هـ .

العمالة الوطنية لدى القطاع الخاص . ومن واقع سجلات تلك المكاتب وصل عدد المتقدمين بطلبات للتوظيف ما يقارب ٣٥٠٠ متقدما من مختلف المستويات العلمية والتخصصية ، لم يتوظف منهم لدى القطاع الخاص الا حوالي ١٥٠ متقدما ، أي حوالي ٤٪ من اجمالي عدد المتقدمين ، ولمعرفة أهم العقبات التي تواجه نشاطهم ، تم استخلاص النتائج التالية :

١ - حداثة الخريجين.
٢ - ضعف المؤهلات العلمية التي يحملها المتقدمون.
٣ - عدم الجدية في بعض المتقدمين لطلب الوظائف.
٤ - الشروط التي يضعها المتقدم للوظيفة فيما يتعلق بمكان الوظيفة ومميزاتها المادية والمعنوية.
٥ - قلة الخبرات التي يحملها المتقدمون للوظائف.
٦ - نفور بعض المتقدمين من قبول بعض المهن ، وخاصة التي تتطلب العمل الميداني.
٧ - عدم رغبة بعض الشركات ومؤسسات القطاع الخاص في استثمار جزء من الموظف في عمليات التدريب والتأهيل.
٨ - الشروط التي تضعها منشآت الأعمال ، والتي تصل في بعض الأحيان الى درجة غير مقبولة ، سواء من حيث المؤهل أو المرتب ، فمثلا احدى الشركات ترغب في توظيف مهندس مدني ذي خبرة مدتها خمس سنوات في أعمال الهندسة المدنية ويجيد اللغة الانجليزية تحدثا وكتابة ويقبل بالعمل خارج مدينة الرياض وبمرتب ٣٠٠٠ ريال شهريا و٥٠٠٠ ريال بدل سكن سنويا، مثل هذه الشروط يصعب تحقيقها في حالات كثيرة ، وتلجأ بعض منشآت الأعمال الي وضع مثل هذه الشروط لاستخدامها كمبرر لدي الجهات المسؤولة للحصول علي تأشيرات استقدام عمالة وافدة .
٩ - وجود بعض الادارات غير السعودية في منشآت الأعمال يحد من فرص توظيف العمالة السعودية في تلك المنشآت التي تفضل

عمالة غير سعودية .

١٠ - لجوء بعض الشركات والمؤسسات الأهلية الي تخفيض المرتب والمميزات الأخرى التي تم الاتفاق عليها بين صاحب العمل وطالب الوظيفة بحجة ارتفاع تكاليف التشغيل ، حتى يضطر الموظف السعودي الي ترك الوظيفة .

١١ - عدم توفير ضمانات كافية للموظف السعودي من قبل منشآت الأعمال بحيث تضمن له حدا أدنى من الأمن والاستقرار الوظيفي .

١٢ - نظام العمل على فترتين في القطاع الخاص لا يتفق في حالات كثيرة مع الارتباطات الأسرية والاجتماعية للشاب السعودي

١٣ - سهولة استخراج التأشيرات ، وعدم وضع شروط صارمة على عمليات الاستقدام .

هذه أهم العقبات كما يراها أصحاب المكاتب الأهلية لتوظيف السعوديين ، والتي يعتبرونها عائقا في طريق توظيف العمالة الوطنية لدى القطاع الخاص ، وعلى الرغم من حداثة تجربة تلك المكاتب، الا أنها ملاحظات جديرة بالاهتمام والتأمل من قبل المسؤولين عن تطوير القوى العاملة الوطنية .

٧ - برامج التدريب والتاهيل :

حرصت الدولة على ايجاد فرص عمل لكل شاب سعودي قادر عليه وذلك من خلال اهتمام المسؤولين عن تنمية وتطوير القوى العاملة ببحث كافةالسُبُل التي تزيد من مساهمة المواطن في مختلف النشاطات وخاصة قطاع الأعمال . وقد ساند تلك الجهود جهات أخرى عملت على اتاحة الفرصة أمام الشباب السعودي كي يرفع من كفاءاته وقدراته عن طريق البرامج التدريبية التي تقدم لتواكب احتياج القطاع الخاص . فيما يلى سنلقي الضوء على جهود الغرف التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بنشاط التدريب وكذلك دور معهد الادارة العامة فيما يتعلق ببرامج اعادة التأهيل للشاب السعودي :

١ - دور الغرف التجارية والصناعية في التدريب :

شرعت الغرف التجارية الصناعية ممثلة في مجلس الغرف السعودية منذ عام ١٤٠١هـ في اتخاذ خطوات ايجابية نحو اعداد الشباب السعودي للعمل في القطاع الخاص ، وقامت الأمانة العامة لمجلس الغرف السعودية بوضع خطط لبرامج التدريب التي يحتاجها القطاع الخاص عن طريق عقد دورات تدريبية قصيرة الأجل لرفع كفاءة العاملين بالقطاع الخاص الموجودين على رأس العمل . وفي الفترة الأخيرة درجت الغرف التجارية والصناعية على تطوير برامجها التدريبية انطلاقا من متطلبات ومعطيات المرحلة الجديدة من مراحل التنمية التي تشهدها البلاد . لذا قامت الغرف باستحداث برامج متخصصة طويلة الأجل لتأهيل الكوادر السعودية للعمل في القطاع الخاص . وبادرت بعض الغرف بانشاء مراكز تدريب مجهزة بمختلف الوسائل الحديثة في التدريب لتتولى عمليات التدريب والتأهيل لمنشآت الأعمال ولتكون دعما من دعائم تنمية القوى العاملة السعودية . وخلال نشاط الغرف التدريبي الذي يمتد الى حوالي عشر سنوات ، قامت الغرف بتدريب حوالي ٨٢٤٤ متدربا ومتدربة [١٥] في كل من الرياض - جدة - الدمام - القصيم - مكة المكرمة - المدينة المنورة - تبوك - ينبع - الاحساء . وقد شملت الدورات مختلف المجالات في المحاسبة - التمويل - الحاسب الآلي اللغات - الاعلان - التسويق - الادارة - القانون - المشتريات - الأمن والسلامة - الصيانة والتشغيل وغيرها من التخصصات الأخرى .

ويعتمد أسلوب التدريب في هذه الدورات على المحاضرات والتمارين السلوكية والمباريات الادارية وتمثيل الأدوار ودراسة الحالات ، كما تعمل الغرف على استحداث أساليب جديدة في برامجها القادمة .

---

(١٥) مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية ، برامج تطوير الكفاءات الادارية للعاملين في القطاع الخاص ، ادارة التدريب والتطوير الاداري ، ١٤١٢هـ ، ص ٩٦ .

وتهدف جميع هذه الدورات الى تنمية مهارات ومعارف المشاركين ورفع كفاءتهم في العمل وتهيئتهم لاحتياجات القطاع الخاص .

٢ - معهد الادارة العامة :

أسندت الي معهد الادارة العامة مهمة لم تكن ضمن مهامه الأساسية وذلك بصدور قرار مجلس الوزراء رقم ٥٨ وتاريخ ١٤١١/٥/٩هـ الذي ينص على أن يتولي معهد الادارة العامة القيام بتنفيذ برامج تدريبية بهدف تدريب الشباب السعودي على بعض الأعمال التي يحتاجها القطاع الخاص ، لاتاحة مزيد من الفرص للشباب السعودي للعمل في القطاع الخاص والسعي الى تحقيق شعار «السعودة». بناء على ذلك ، قام المعهد بدراسات لتحديد احتياج القطاع الخاص من البرامج التدريبية ، وبعد التعرف على المجالات التي يزيد الاحتياج اليها من قبل القطاع الخاص ، تم تصميم البرامج التالية [١٦] :

أ - *برامج خريجي الجامعات* ، وتشمل :

- ادارة التسويق
- ادارة التأمين
- الادارة الفندقية
- الادارة البنكية

ومدة كل برنامج سنتان ونصف تنقسم الي ثلاثة أقسام هي:

- فترة اللغة الانجليزية
- فترة التدريب المتخصص (باللغة الانجليزية)
- فترة التدريب العملي في احدى الشركات أو المؤسسات السعودية .

---

(١٦) معهد الادارة العامة ، ادارة برامج القطاع الأهلي ، منشورات برامج القطاع الأهلي ، ١٤١٣هـ .

ب - *برامج خريجي الثانوية* ، وتشمل :

- المبيعـات
- التـــأمين
- الأعمال الفندقية
- الأعمال البنكيـة
- المحاسبة التجارية
- السـفر والسياحة
- ادارة المستشفيات
- مبرمجي الحاسب الآلي
- مشغلي الحاسب الآلي

ومدة كل برنامج سنتان تنقسم الى ثلاثة أقسام هي :

- فترة اللغة الانجليزية
- فترة التدريب المتخصص
- فترة التدريب العملي في احدى الشركات أو المؤسسات السعودية .

وتهدف هذه البرامج جميعها الى اعادة تأهيل الشباب السعودي من خريجي الجامعة أو من الحاصلين علي الثانوية العامة بالمهارات المطلوبة للقيام بالأعمال التي يحتاجها القطاع الخاص في تلك المجالات . وقد قدم المعهد مميزات مادية وعينية للملتحقين بهذه البرامج .

بلغ عدد الملتحقين في برامج القطاع الأهلي منذ فتح باب القبول في عـام ١٤١٢هـ وحـتى العـام الدراسي ١٤١٣هـ حـوالي ١٦٤١ دارسـا جميعهم في برامج خريجي الثانوية . والجدول التالي يوضح توزيعهم على البرامج المختلفة والمنسحبين والمنتظمين منهم :

جدول رقم (١١) *

أعداد المقبولين في برامج خريجي الثانوية وأوضاعهم الدراسيه

اسم البرنامج	عدد المقبولين	عدد الذين لم يباشروا	عدد المنسحبين	عدد المستبعدين	عدد المستمرين
الأعمال البنكية	١٣٨	٦٥	—	١٠	٦٣
المحاسبة التجارية	١٧٦	٦٨	٤	٥٢	٥٢
ادارة المستشفيات	٤٣٩	١٥٥	٧	٨٨	١٨٩
أخصائى مكاتب السفر والسياحة	١٤٥	٧٣	٢	٣٨	٣٢
الأعمال الفندقية	١٢١	٣٨	٦	٣٥	٤٢
المبيعات	١١٣	٣٣	-	٤٨	٣٢
الحاسب الألى	٣٥٧	١٣٤	٥	٩٠	١١٨
مشغلى الحاسب الألى	٦٦	٢٧	-	١٩	٢٠
أعمال التأمين	٨٦	١٢	٣	٤٦	٢٥
المجموع	١٦٤١	٦٠٥	٢٧	٤٢٦	٥٧٣
النسبة	١٠٠٪	٣٦٫٨٦٪	١٫٦٤٪	٢٥٫٩٥٪	٣٤٫٩١٪

* المصدر : معهد الادارة العامة ، ادارة القطاع الأهلي ، ١٤١٣هـ .

وبالنظر الى الجدول رقم (١١) يمكن ملاحظة الآتي :

أ - بالرغم من قصر فترة تجربة معهد الادارة العامة في هذا المجال بحيث يصعب اصدار حكم عليها في هذا الوقت ، الا أن أعداد المقبولين تعتبر مؤشرا ايجابيا يدل على وجود رغبة لدى الشاب السعودي في السعي الي ما يطور مهاراته وقدراته بحثا عن العمل .

ب - أما ارتفاع نسبة المستبعدين من البرامج والتي وصلت الى ما يقارب ٢٥٫٩٥٪ فقد يكون عائدا الى أسباب أكاديمية واجهتهم أثناء الدراسة ولم تمكنهم من تحقيق الشروط المطلوبة في تلك البرامج أو قد يكون بسبب عدم انتظامهم واتباعهم للشروط التي نصت عليها لائحة البرامج .

وقد قامت ادارة القطاع الأهلي بمعهد الادارة العامة بدراسة ظاهرة عزوف الشباب السعودي عن برامج القطاع الأهلي وأسباب التسرب وعدم مباشرة التدريب ، وتوصلت الى وجود مجموعة من العوامل يبرز أهمها في الآتي :

أ - انخفاض مكافآت الدارسين.
ب - ضعف مستوى الدارسين.
جـ - قلة المام الخريجين بالفرص الوظيفية .

ولايجاد حلول لهذه المشكلة قام المعهد بمجموعة من النشاطات للحد من هذه الظاهرة تمثلت فيما يلي [١٧] :

أ - الاتصال بالشركات المساهمة والمؤسسات الخاصة وعقد اجتماعات مع المسؤولين في تلك المنشآت لتعريفهم ببرامج المعهد ، وأخذ ملاحظاتهم واقتراحاتهم عليها .
ب - الاتفاق مع بعض الشركات والمؤسسات الخاصة على قيام المعهد بالتدريب العملي لمن يتخرجون من هذه البرامج .
جـ - التنسيق مع الشركات والمؤسسات والبنوك والفنادق لتحديد احتياجاتها من العاملين الذين يمكن للمعهد أن يتولي اعدادهم لاحلالهم محل العمالة الوافدة .
د - الاتصال مع بعض منشآت قطاع الأعمال من أجل اختيار مجموعة من خريجي الجامعات والثانوية العامة وتدريبهم لهذه المنشآت على أن تتحمل جزءاً من مكافآتهم .
هـ - كما قام المعهد بالاتصال مع بعض منشآت الأعمال من أجل توظيف الدارسين الملتحقين بالبرامج الحالية .

---

(١٧) محمد الطويل ، « الكلمة التي ألقاها في حفل تخريج أول دفعة من برامج القطاع الأهلي » ، ١٤١٢هـ ، ص ص ٥ - ١٠ .

وحتى تؤدي هذه البرامج التدريبية سواء تلك التي تقدمها الغرف التجارية الصناعية ومعهد الادارة العامة الأهداف المنشودة فانه لابد من ملاحظة التالي :

أ - توعية منشآت الأعمال بأهمية مساهمتهم في توظيف العمالة السعودية باعتبارها مسألة وطنية .

ب - توعية الشباب السعودي بفرص العمل المتاحة في القطاع الخاص واحتياجاتها من المهارات والمعارف المختلفة ومتطلباتها الوظيفية الأخرى .

ج - العمل على جعل برامج التدريب التي تقدمها الغرف التجارية الصناعية أو معهد الادارة العامة منسجما مع احتياجات القطاع الخاص.

د - العمل على ايجاد ضمانات وظيفية لمن يلتحق بمثل هذه البرامج التدريبية .

٨ - آثار العمالة الوافدة :

أدت الخطط والبرامج التنموية التي شهدتها المملكة العربية السعودية منذ مطلع السبعينات الميلادية الى ظهور الحاجة الى الأيدي العاملة من الدول العربية الشقيقة والدول الآسيوية والغربية ، نتيجة لقصور السوق المحلية من توفير ما تحتاجه برامج التنمية من الأيدي العاملة الوطنية كما ونوعا وقد ساهمت العمالة الوافدة مشكورة في بلوغ المملكة الى مراحلها التنموية المنشودة ووفقا للأهداف المحددة لها ، فقد شاركت في تحقيق طموحات التنمية في النواحي التعليمية والصحية والاجتماعية والادارية والصناعية والزراعية وغيرها من المجالات الأخرى ، وهذه المنجزات وضعت المملكة في مستوى عال من التطور الاقتصادي والاجتماعي وعلامة بارزة في منجزاتها التنموية . وعلى الرغم مما قدمته العمالة الوافدة من جهود ملموسة

في تلك المجالات ، الا أن مسألة الاعتماد عليها على المدى الطويل قد لا يكون مجديا من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والادارية ، الأمر الذي يدعو الى تقليص هذه الاعتمادية وفتح المجال أمام العمالة الوطنية لتمارس دورها في منشآت الأعمال حتي تكون دعما للإقتصاد الوطني ، فهناك مجموعة من القضايا تصاحب بقاء العمالة الوافدة في البلاد والتي يتلخص أهمها في الآتي :

١ - *الآثار الاقتصادية :*

نتيجة لكبر حجم العمالة الوافدة في المملكة ، فان اجمالي الأجور التي تحصل عليها تمثل مبالغ كبيرة ، وتشكل هذه المبالغ عبئا على الاقتصاد السعودي يتمثل فيما تجريه هذه العمالة من تحويلات نقدية الى بلادها ، مما يعني هروب جزء من الاقتصاد السعودي الي خارج الوطن مما يحرمه من بقاء فوائض التنمية داخل الاقتصاد الوطني . ففي احدى الدراسات اتضح أن الجالية الباكستانية في منطقة الخليج قامت في عام ١٩٨٠م بتحويل ما يقارب ٢٠٠٠ مليون دولار ، وهذا يمثل ٧٪ من الناتج القومي الاجمالي للمنطقة الخليجية [١٨] .

بجانب هذه التكلفة التي يتحملها الاقتصاد الوطني . فان هناك تكلفة غير مباشرة ، فالعمالة الوافدة تشكل عبئا على انفاق الدولة على المرافق الصحية والأمنية والاجتماعية والعامة وغيرها من المرافق الأخرى ، عن طريق استفادتهم من تلك الخدمات دون مقابل ، كما تستفيد العمالة الوافدة من الاعانات التي تقدمها الدولة على بعض السلع الضرورية للتخفيف على المواطن من ارتفاع تكاليف المعيشة ، فجزء من هذه الاعانات يحصل عليها الوافد مجانا .

---

(١٨) سيف بن محمد القاسمي ، «الخليجيون أقلية في بلدانهم» ،مجلة الاقتصاد والنفط ، العدد ٧٦ ، رمضان ١٤٠٩هـ ، ص ١٩ .

كما ينشأ عن الآثار الاقتصادية للعمالة الوافدة منافسة العمالة الوافدة للعمالة المواطنة علي الوظائف والأجور والمميزات الأخرى ، بحيث أصبحت مساهمة العمالة الوافدة في الاقتصاد الوطني أكثر بروزا من المواطن ، وقد ينتج عن ذلك مشاكل للعمالة السعودية مثل البطالة وغيرها من المشاكل الاقتصادية والإجتماعية الأخرى.

٢ - *الآثار الاجتماعية* :

كان المجتمع السعودي قبل دخوله المرحلة التنموية مجتمعا محافظا، اذ لم يختلط بغيره من المجتمعات الأخرى الا في حدود ضيقة جدا ، وكانت أولى علاقات المجتمع السعودي قد بدأت بوصول بعض المدرسين العرب من الأردن وفلسطين ومصر وسوريا ، وبحكم التقارب الكبير بين هذه المجتمعات والمجتمع السعودي فلم تتأثر عادات المجتمع السعودي وتقاليده بتواجد الأخوة العرب . ولكن بعد الطفرة المالية وتزايد العائدات البترولية عامابعد آخر ودخول المملكة المرحلة التنموية، دخلت على أثرها الى البلاد أعداد كبيرة من جنسيات مختلفة ، وتعاملت مع المجتمع السعودي بعاداته وتقاليده المحافظة ، وكان من مخاطر التنمية تلك الأضرار الإجتماعية التى نتجت عن تدفق هذه الأفواج من مختلف دول العالم ، لقد عاشت بعض هذه الجنسيات داخل منازل الأسرة السعودية وقامت بتنشئة بعض أفرادها بأساليب تربوية تختلف عن أساليب التربية الاسلامية ، مما أحدث أضرار لبعض عاداتنا وتقاليدنا وهي ضريبة دفعها المجتمع مقابل التنمية التي يسعى اليها. كما تأثرت لغتنا العربية بسيطرة لغات أجنبية في الكثيرمن المجالات[١٩] . حتي أصبح من المألوف التخاطب في حالات كثيرة باللغة الأجنبية ، لدرجة أنها أصبحت لغة رسمية في

---

(١٩) حيدر ابراهيم علي ، آثار العمالة الأجنبية على الثقافة العربية ، بحث مقدم لندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٨٣م ، ص ٢٦٤ .

بعض المعاملات التجارية .

ولعل مثل هذا التباين فى العادات والتقاليد بين الوافد والمواطن يقود بالتالى الى تباين فى السلوكيات التى يمارسها كل طرف .

٣ - *الآثار السياسية :*

يعتبر الأثر السياسي أكثر خطورة لأنه يتعلق بكيان الدولة وأمنها وسياستها ، فالعمالة الوافدة تمثل مجموعة من الدول ، وهذه الدول تحاول ممارسة ضغوط على الدولة المستقدمة لهذه العمالة من أجل تحسين ظروف المعيشة لأبنائها وضمان قدرأكبر من الحرية والحقوق التي يجب أن يتمتعوا بها داخل الدولة التي يعملون فيها ، وتتزايد ضغوط الدول كلما شعرت بحاجة تلك الدولة الى عمالتها لدرجة مطالبتها بمميزات لعمالتها لا تتمتع بها في دولتها . وقد تستقدم بعض الدول عمالة ليست هي في حاجة اليها ، ولكن تحت ضغوط دولتهم ، تقوم تلك الدولة بفتح المجال أمامهم بشكل أوسع من غيرهم لتخفيف الضائقة الاقتصادية على دولتهم عن طريق المدخرات التي تحولها تلك العمالة الى بلادها . وقد تشكل بعض العمالة تهديدا لأمن الدولة ، فقد ينفذون بعض سياسات دولهم في الحاق الضرر بالدولة التي يعملون فيها عن طريق قيامهم ببعض أعمال الشغب أو الاضراب عن العمل وغيرها من الأساليب التي قد تهدد أمن واستقرار الدولة .

٤ - *الآثار الادارية :*

تمتد آثار العمالة الوافدة الى مجموعة من الآثار داخل الجهاز الاداري والتي قد تندرج فيما يلي :

أ- **العلاقات داخل العمل:**

يؤدي تواجد أعداد كبيرة من العمالة الوافدة داخل الجهاز الاداري الى نشوء حالة من التوتر والصراع بين العاملين نتيجة لاختلافهم

في العادات والتقاليد وفي مستوياتهم الاجتماعية والاقتصادية ، ويؤدي هذا الصراع الى نتائج سلبية على الجهاز الاداري نفسه وعلى أطراف النزاع ، وقد تمتد آثار النزاع الى أطراف أخرى مما يجعل الضرر أعم وأشمل . وقد تنقل بعض العمالة الوافدة صراعها الناتج عن اختلافات عرقية أو غيرها الي البلاد المستقدمة لهذه العمالة فتنشأ خلافات بين عمالة الدولة الواحدة ، مما يجعل بيئة العمل عرضة للتدهور وانخفاض الانتاجية .

وقد لا يقتصر الصراع على العمالة الوافدة نفسها ، بل قد يمتد الي العمالة الوطنية سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، فتحدث خلافات بين العمالة الوافدة والوطنية نتيجة لاختلاف في بعض الاتجاهات والمواقف سواء داخل العمل أو خارجه ، فقد تشعر العمالة الوطنية بمنافسة العمالة الوافدة ، أو حصولها علي مميزات تفوق ما تحصل عليه العمالة الوطنية ، وقد تنعكس هذه الاتجاهات والمواقف على درجة الروح المعنوية والرضا الوظيفي وهذا بدوره يؤثر على الأداء الوظيفي والانتاجية [٢٠] .

ب- البطالة المقنعة:

أدى اعتماد بعض الأجهزة الحكومية على العمالة الوافدة بشكل كبير الى عدم استغلال العمالة الوطنية الاستغلال الأمثل ، مما أوجد نوعا من البطالة المقنعة بين العمالة الوطنية داخل الجهاز الاداري ، حيث يترك العمل في معظم الحالات الى العمالة

---

(٢٠) ناصر محمد العديلي ، «الآثار السلوكية للعمالة الغير سعودية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية» ، بحث مقدم لندوة العمالة غير السعودية في الأجهزة الحكومية ، في الفترة من ٢٤ - ٢٦ ربيع الأول ، ١٤٠٣هـ ، ص ١٨٨ .

الوافدة ، والتفرغ لقضاء بعض الالتزامات الأسرية والاجتماعية . ولا شك أن ذلك يؤدي الى نتائج سلبية على العمالة الوطنية نفسها حيث يجعل الاعتماد على العمالة الوافدة في تزايد مما يقلل من فرص النمو وتطور العمالة الوطنية .

من جانب آخر أدى عدم ثقة بعض المدراء السعوديين بالموظف السعودي الى اعتمادهم على العمالة الوافدة في تنفيذ الكثير من الأعمال حيث يجدون فيهم الطاعة وتقبل التوجيهات بشكل أكثر راحة من الموظف السعودي . وهذا قد يؤدي الى بقاء الموظف السعودي بدون عمل ممايعكس بالتالي على انخفاض الروح المعنوية واهدار للطاقات الوطنية وبالتالي عدم الرضا ومن ثم التسيب وترك العمل [٢١] .

وقد يؤدي انتشار مثل هذه الظواهر السلبية الى أضرار بالانتاجية وفي نفس الوقت تعطيل للقوى العاملة الوطنية وتحميل خزينة الدولة بنفقات لا يقابلها انتاج ملموس ، كما أن ذلك يقود الى حرمان العمالة الوطنية من اكتساب المهارات الفنية المطلوبة، وتكوين خبرات وطنية تراكمية يستفيد منها الاقتصاد الوطني عند عودة العمالة الوافدة الى بلادها .

جـ - تنمية القوى العاملة الوطنية :

ان الاستخدام المتزايد للعمالةالوافدة سواء في القطاع العام أو الخاص وفتح الباب أمام الاستقدام دون وضع شروط مقننة ، ينتج عنه تعطيل للقوى العاملة الوطنية ، حيث تتجه المؤسسات العامة والخاصة الى توظيف ماهو غير وطني لقلة الراتب أو لسرعة الحصول عليه أو للخبرة المتوفرة لديه ، دون محاولة البحث عن

---

(٢١) ناصر محمد العديلي ، المرجع السابق ، ص ١٨٩ .

مدى توفر تلك العمالة محليا ، ان الاسراف في هذا النهج سيؤدي الي عزوف كثير من الشباب عن الكثير من الأعمال وغرس روح الاتكالية والاعتمادية علي العمالة الوافدة بحيث تقوم بجميع الأعمال التي توكل اليها . ان هذا التوجه من شأنه أن يحدث عجزا لقوة العمل الوطنية على المدى الطويل [٢٢] ، لذا فان التخطيط المناسب لتجنب الاعتماد المتزايد على العمالة الوافدة وترشيد استخدام هذه العمالة سيساعد على التقليل من الآثار السلبية الناتجة عن استخدامها ، وسيؤدي الى حفز العمالة الوطنية لارتياد مجالات العمل المختلفة [٢٣] . وكذلك إتاحة الفرصة أمامها في تطوير وتنمية مهاراتها حتي تكون دعما للاقتصاد الوطني .

نخلص مما سبق أن العمالة الوافدة على الرغم مما تقدمه من خدمات في مختلف مرافق التنمية ، بل ان الكثير من منجزات تلك التنمية تحقق على أيدي عمالة وافدة ، الا أنه لا بد من مراعاة استخدامها وفق أسس موضوعية حتى يمكن تجنب بعض الآثار السلبية التي تحدثها على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والاداري . في نفس الوقت يجب الاهتمام باتاحة المجال أمام العمالة الوطنية كي تؤدي دورها في عمليات البناء حتى تكون أساسا في مرحلة المحافظة على منجزات التنمية .

---

(٢٢) فؤاد محمد الجميعي ، أسباب عجز قوة العمل الوطنية وأساليب علاجها في أقطار الخليج العربي ، المجلة العربية للادارة ، العدد الأول ، المجلد الثالث عشر ، ١٩٨٩م ، ص ص ٩٠ - ١٠٣ .

(٢٣) ابراهيم سعد الدين ، آثار العمالة الأجنبية على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة ، بحث مقدم لندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٨٣م ، ص ٣٣١ .

٩ - الدراسات السابقة :

يحيط بموضوع دراسة العمالة الوطنية والوافدة قدر من الحساسية، لذا لم تظهر دراسات وافية عن هذا الموضوع ، وسنحاول فيمايلي التطرق الى أهم الدراسات التي أجريت على العمالة الوطنية والوافدة .

ففي دراسة أعدتها الغرفة التجارية الصناعية بالرياض حول سبل زيادة العمالة السعودية في القطاع الخاص [٢٤] على عينة من منشآت القطاع الخاص بلغ عددها ١٥٠٠ منشأة تعمل في أنشطة مختلفة وتتباين في حجمها وأشكالها القانونية ، أشارت الدراسة الى تفوق العمالة الوافدة على أعمال تلك المنشآت حيث بلغت نسبتها الى نسبة العمالة الاجمالية حوالي ٣ر٧٣٪ مقابل ٧ر٢٣٪ عمالة وطنية . أما من حيث درجة اعتمادية تلك المنشآت على العمالة الوافدة باختلاف الأنشطة ، فقد اتضح أن عينة الدراسة تعتمد على العمالة الوافدة في قطاع الزراعة بدرجة كبيرة تصل الى ٩٥٪ ، بينما تصل درجة الاعتمادية على العمالة الوافدة في قطاع الخدمات حيث ٥١٪ ، أما درجة الاعتمادية على العمالة الوطنية فقد بلغت أعلاها في قطاع الخدمات وبنسبة ٤٦٪ وأقلها في الزراعة بنسبة ٥٪ ، أما من حيث نوعية الوظائف فقد كانت درجة الاعتمادية على العمالة الوافدة أعلى من العمالة الوطنية في الوظائف الادارية والفنية حيث تحتل العمالة الوافدة ٤ر٦٤٪ و ٢ر٧٥٪ في الوظائف الادارية والفنية ، مقابل ٦ر٣٥٪ و ٨ر٢٤٪ للعمالة الوطنية على الوظائف ذاتها . وعن مدى توافر الشروط التي يتطلبها القطاع الخاص في المتقدمين لشغل الوظائف لديهم ، فقد اتضح أن ما نسبته ٧٧٪ من السعوديين المتقدمين بطلب وظائف لا تتوافر لديهم الخبرة العملية في مجال العمل وأن ٦١٪ من المتقدمين أيضا ليس لديهم

---

(٢٤) الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، سبل زيادة مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص ، مرجع سابق ، ص ص ٤٥ - ٥١ .

اعداد مسبق حول طبيعة العمل ، مما يضع عقبات نحو توظيفهم في منشآت القطاع الخاص والبحث عن العمالة الوافدة التي تتوافر فيها مثل هذه الشروط. أما عن درجة قبول السعوديين بالوظائف التي يعلن عنها القطاع الخاص ، فقد اتضح أن الشاب السعودي يفضل العمل بالوظائف الادارية بدرجة أكبر من غيرها من الوظائف الأخرى ، حيث تحظى بقبول حوالي ٦٩٪ من المتقدمين ، بينما لا يميلون الى قبول الوظائف التي تتطلب جهدا ذهنيا أو جسميا أو تلك التي تفرض على الموظف قدرا من الالتزام تجاه المنشأة ، فقد اتضح أن ٩٢٪ من السعوديين لا يفضلون الأعمال المجهدة و أن ٨٦٪ منهم لا يفضلون الوظائف التي تتطلب الالتزام وأن ٧٩٪ منهم لا يفضلون الاعمال الفنية. هذا الاتجاه سيؤدي بالقطاع الخاص الى البحث عمن يشغل مثل هذه الوظائف بعمالة وافدة لا سيما أنها من الوظائف التي يتطلبها نشاط القطاع الخاص في المرحلة الحالية.

أما الأسباب التي دعت القطاع الخاص الى اللجوء الى العمالة الوافدة ، فقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج ، منها :

أ - اقتناع رجال الأعمال بأفضلية العمالة الوافدة اما من واقع تجربة شخصية أو بايعاز من ذوي تجارب سابقة في هذا المجال ، حيث عبر ٧٢٪منهم ، أن تجاربهم السابقة مع العمالة الوطنية لا تشجعهم على اعادة التجربة مرة أخرى ، بينما أشار ٦١٪ أن تجارب الآخرين ليست ايجابية مع العمالة الوطنية .

ب - أهمية العامل الاقتصادي في عملية المفاضلة بين العمالة الوطنية والوافدة ، حيث أوضح ٨٢٪ من رجال الأعمال أن انخفاض تكاليف العمالة الأجنبية يعتبر من الأسباب الرئيسة لتوظيفهم في منشآتهم. كما أشار ٧٨٪ من رجال الأعمال الى أن عدم توافر المؤهلات لدي المتقدمين من السعوديين يؤدي الى اللجوء الى العمالة

الوافدة ، أما من حيث الكفاءة فقد اتضح أن ٧٧٪ من رجال الأعمال يلجؤون الى العمالة الوافدة لارتفاع كفاءة العامل والمامه بالعمل .

ج - تفوق العمالة الوافدة على الوطنية في مسألة الانضباط والمحافظة على مواعيد العمل ، فقد حققت العمالة الوافدة ما نسبته ٨ر٩١٪ في درجة الانضباطية مقابل ٢ر٨٪ للعمالة الوطنية ، أما عن التغيب عن العمل فقد كانت العمالة الوطنية تحتل نسبة أعلى تصل الى ٦٦٪ مقابل ٣٤٪ للعمالة الوافدة .

د - توافر الخبرة لدي العمالة الوافدة بنسبة أكبرمن العمالة الوطنية حيث أشار ٧ر٩٦٪ من العينة الى قناعتهم بتوافر الخبرة لدي العمالة الوافدة مقابل ٣ر٣٪ للعمالة الوطنية .

هـ - كذلك سجلت العمالة الوافدة نسبة أعلى في عملية المفاضلة عن مدى قابلية الانتقال حسب حاجة العمل حيث تصل الى ٦ر٨٢٪ مقابل ٤ر١٧٪ للعمالة الوطنية .

و - أما فيما يتعلق بالاستقرار الوظيفي والمحافظة علي أنظمة العمل فقد كانت في مصلحة العمالة الوافدة وبنسبة ٨٨٪ للاستقرار الوظيفي و ٨٥٪ للمحافظة على أنظمة العمل ، مقابل ١٢٪ و ١٥٪ علي التوالي للعمالة الوطنية .

تشير النتائج السابقة الى مجموعة من السلوكيات التي تتسم بها العمالة الوطنية في نظر رجال الأعمال نتيجة لخبرات أو تجارب سابقة عن الموظف السعودي في القطاع الخاص ، هذا الشعور لدى رجال الأعمال سيؤدي الى تقليل الفرص المتاحة أمام الشاب السعودي للعمل في القطاع الخاص ، وقد تكون مثل هذه السلوكيات مفروضة علي الشاب السعودي بسبب ضعف التأهيل العلمي الذي حصل عليه في

مراحل التعليم المختلفة، أو نتيجة لعوامل اقتصادية واجتماعية في المجتمع ذاته أو قد تكون عائدة لقلة خبرات الشاب السعودي في القطاع الخاص بحكم محدودية تجربته . وقد يأتي علاج ذلك باعادة تأهيل الشاب السعودي والنظر في مناهج وبرامج التعليم والتدريب لتواكب الاحتياجات المتجددة لنشاط القطاع الخاص ، كذلك يمكن الحد من هذه السلوكيات عن طريق إتاحة المزيد من الفرص أمام الشاب السعودي للعمل في القطاع الخاص والتقليل من درجة الاعتمادية على العمالة الوافدة ، لأن في ذلك خلق مناخ ايجابي للشاب السعودي لاكتساب الخبرات والمهارات التي تؤهله لمنافسة العمالة الوافدة .

أما عن دراسة مشكلات ضعف استخدام العمالة الوطنية في القطاع الخاص التي أعدها مجلس القوى العاملة ، فقد أظهرت نتائج الدراسة البيانات التالية [٢٥] :

أ- محدودية العمالة الوطنية في المنشآت محل الدراسة ، حيث اتضح أن العمالة الوطنية تشكل ١٢٪ من اجمالي عمالة تلك المنشآت وتتركز معظم العمالج الوطنية في ثلاث مدن رئيسة هي : الدمام بنسبة ٤٧٪ وجدة بنسبة ٤ر١٥٪ ثم الرياض بنسبة ٤ر١٤٪ وهذا يعني أن المدن الثلاث استحوذت على أعلى نسبة من العمالة الوطنية في القطاع الخاص مما يجعلها مراكز جذب للسكان من مختلف مناطق المملكة ، حيث تتوافر فرص العمل فيها بدرجة أكبر من غيرها من المدن الأخرى .

ب - وتتركز معظم العمالة الوطنية على مهن الانتاج والأعمال الكتابية حيث بلغت ما يقارب ٥٩٪ و ٢٣٪ على التوالي ، بينما انخفضت في

---

(٢٥) مجلس القوى العاملة ، مشكلات ضعف استخدام العمالة الوطنية في القطاع الخاص ، الرياض ، ١٤٠٨هـ ، ص ص ٥٦ - ١٨٦ .

المهن العلمية والفنية وأعمال الزراعة حيث وصلت في الأولى الى حوالي ٤ر٦٪ وفي الثانية الى أقل من ١٪ .

ج - أوضحت الدراسة كذلك أن رجال الأعمال يرون أن أسباب تدني مساهمة العمالة السعودية في المهن العلمية والفنية ترجع الى ما يلي :

- تفضيل العمالة الوطنية العمل في القطاع الحكومي .
- عدم توجه العمالة الوطنية الى الأعمال المهنية والحرفية .
- عدم وجود نظام مقنن للأجور في مؤسسات القطاع الخاص .

د - وعن انخفاض انتاجية العامل السعودي ، عبر رجال الأعمال عن مجموعة من المؤشرات السلوكية والفنية والاقتصادية تحول دون مساهمة العمالة الوطنية بشكل فعال في أعمال القطاع الخاص ، ويمكن اجمال أهم هذه المؤشرات في الآتي :

- عدم التكيف مع أنظمة العمل في القطاع الخاص .
- عدم تقيد البعض بأوقات العمل الرسمية وعدم الميل الى العمل على فترتين صبا ومساء .
- كثرة الاستئذان والغياب وعدم المواظبة على أوقات العمل.
- التطلعات المبالغ فيها لبعض العمال الوطنيين عند التحاقهم بالعمل من حيث محاولة البحث عن مناصب أعلى في أقصر وقت ممكن.
- ازدياد الاتكالية على الأهل والأقارب وعدم ،جود الحاجة الملحة للبحث عن عمل في مؤسسات القطاع الخاص .
- جاذبية العمل الحكومي سواء من حيث الأجر أو ساعات الدوام أو الأجازات .
- عدم توفر المؤهلات المهنية العالية التي يتطلبها العمل في

القطاع الخاص .

- ضعف الحماس لدى بعض العاملين الوطنيين في كسب المعارف والمهارات من زملائهم العاملين الأجانب ، حتى يمكن الاعتماد عليهم مستقبلا .
- شيوع الرفاه المادي مما ولد شعور اللامبالاة بقواعد وأنظمة العمل .
- تفضيل العمالة الوطنية الاقامة في المدن الكبرى دون باقي مدن المملكة.
- عدم توعية المواطن عبر وسائل الاعلام المرئية والمسموعة والمقروءة بأهمية دور القطاع الخاص في برامج التنمية وأهمية مشاركةالمواطن في أعمال القطاع الخاص .
- عدم مواكبة مخرجات التعليم والتدريب المهني مع الاحتياجات الفعلية لمؤسسات القطاع الخاص .
- ارتفاع أجور العمالة الوطنية وزيادة المميزات العينية التي يطالبون بها ، الأمر الذي يشكل عبئا اقتصاديا على المنشآت الخاصة .
- عدم وجود ضمانات تكفل للمؤسسة حق استرجاع نفقاتها التدريبية على العامل في حالة رغبته ترك العمل .
- عدم وجود حماية للمؤسسة عند تفشي أسرارها المهنية عند ترك العامل الوطني لديها .

تمثل هذه الانطباعات لدى رجال الأعمال نظرة سلبيةعن العمالة الوطنية موقفا قد لايكون في صالح العمالة الوطنية على المدى الطويل، اذا استمر القطاع الخاص في رفع مثل هذه الشعارات ، لذا لابد من جهود مخلصةمن رجال الأعمال والمسؤولين عن تطوير القوى العاملة الوطنية في محاولة ايجاد حلول لهذه السلوكيات ، كما أن المجتمع له دوره الكبير في التقليل من هذه السلوكيات عن طريق تعويد أفراده على الجدية في البحث عن العمل والاعتمادية على كسب الرزق عن

طريق العمل المشرف كما أن العامل السعودي مطالب بتحسين صورته أمام القطاع الخاص ومحاولة استغلال الفرص التيأتيحت له لدي منشآت الأعمال والاستفادة من خبرات وتجارب زملائه في العمل من العمالة الوافدة ، فلا بأس أن نستفيد من خبرات وتجارب الغير ، فالدول المتقدمة استعانت في بعض مراحلها التنموية ولا تزال بالعمالة الأجنبية التي عادت عليها بالكثير من الفوائد وخاصة ما يتعلق بتطوير قواها العاملة .

وأوضح كل من التويجري وحبيب في دراستهما عن العمالة الوافدة والعمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية [٢٦] . أن العمالة السعودية تمتاز على العمالة غير السعودية بتوافر عناصر حفظ أسرار العمل ، التعاون مع الآخرين ، دماثة الخلق ، الروح القيادية ، الثقة بالنفس ، استقلالية الرأي والولاء للمنشأة ، بينما تمتاز العمالة غير السعودية بتوافر العناصر التالية : الكفاءة العلمية ، المواظبة على العمل ، دقة المواعيد ، الإبتكار ، التطور مع العمل ، إنجاز الأهداف ، حسن استعمال الوقت ، الإستمرارية فى العمل ، تقبل التغيرات الوظيفية والإنتاجية العالية . ولم توضح الدراسة أي فروق إحصائية بين العمالة السعودية وغير السعودية للمتغيرات ذات العلاقة بالقدرة التنفيذية ، المبادرة ، التطور الواقعى ، التطور مع المنشأة ، وارتفاع الأجور والمميزات الأخري.

كما أوضحت دراسة أخرى أعدتها الغرفة التجارية الصناعية بالرياض عن أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل فى القطاع

---

(٢٦) محمد ابراهيم التويجري وغازي محمود حبيب ، «العمالة الوافدة والعمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية ، دراسة مقارنة» ، الادارة العامة ، الرياض ،معهدالادارةالعامة ، العدد ٥٨ ، ١٤٠٨هـ ، ص ص ١٤ - ١٧ .

الخاص[٢٧] . وقد شملت عينة الدراسة ٤٧٠٠ موظفا فى عدد من الأنشطة الإقتصادية المتنوعة ، يعمل منهم في الأعمال الفنية والإدارية حوالى ٢ر٢٪ وفى الأعمال الكتابية ٤ر٣٧٪ ، أغلبهم من حملة المؤهلات المتوسطة والثانوية . أما عمال الإنتاج فقد بلغت نسبتهم حوالى ٤٢٪ أغلبيتهم يحملون مؤهلات تعليمية دون المتوسط . وعن أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل فى القطاع الخاص بينت الدراسة مجموعة من العوامل تؤثر على انخراط الشباب السعودى للعمل فى القطاع الخاص يتمثل أهمها فى الأتي :

أ - ***الأسرة*** : تفضل الأسرة فى المجتمع السعودي أن يلتحق أبناؤها فى العمل الحكومى ، حيث يضفى مركزا اجتماعيا للإبن وفى نفس الوقت خدمة للدولة ، بعكس العمل فى القطاع الخاص حيث يعتبر عملا لدى شخص واحد.

ب - ***نظرة المدير الى الموظف السعودى*** : يعتقد أفراد العينة أن المدير فى القطاع الخاص لايقيم علاقته مع الموظف السعودى على أساس من المشاركة فى الرأى ، وإنما يصدر تعليمات ويطلب من الموظف تنفيذها دون مناقشة .

جـ - ***نظرة الفرد للوظيفة فى القطاع الخاص*** : بينت الدراسة أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يفضلون الإنتقال للعمل فى الجهاز الحكومى وذلك للأسباب التالية :

- الدوام الواحد وقلة ساعات العمل .
- الضمان الوظيفى فى المستقبل.
- فرص الإبتعاث والتدريب .

---

(٢٧) الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، أسباب عزوف الشباب السعودى عن العمل فى القطاع الخاص ، ادرةالبحوث ، بدون تاريخ ، ص ص ٢٢-٢٤.

- المركز الإجتماعى للوظيفة الحكومية .

وفي دراسة لمجلس القوى العاملة عن أوضاع الخريجين والخريجات السعوديين[٢٨] ، أوضحت النتائج أن العمل فى القطاع الخاص لدى عينة الدراسة يأتى فى المرتبة الثالثة ضمن تفضيل الخريجين من الجنسين لفرص العمل المتاحة ، إذ يتجه التفضيل الأول الى العمل الحكومى فى الوزارات والمصالح الحكومية الأخرى ، ثم تأتى المؤسسات والهيئات العامة فى المرتبة الثانية ، يليها العمل فى القطاع الخاص . أما عن مدى إطلاعهم على فرص العمل المتاحة ، فقد أظهرت العينة أنهم أكثر علما بفرص العمل المتاحة لدى القطاع الحكومى أكثر منه لدى القطاع الخاص.

وفي دراسة قدمتها الغرفة التجارية الصناعية بالرياض[٢٩] الى مؤتمر رجال الأعمال الرابع توصلت الى مجموعة من النتائج تدور فى محورها لصالح العمالة الوافدة من أهمها :

أ - انخفاض الأجر الذى يقبله العامل الوافد مقارنة بأجر العامل المواطن.

ب - توافر المواصفات التى ترغبها المنشأة لدى العمالة الوافدة مما يوفر عليها نفقات التدريب والتأهيل .

جـ - قابلية العمالة الوافدة للإنتقال فى أى مكان فى المملكة وهو مالايتوافر لدى العمالة المواطنة .

---

(٢٨) مجلس القوى العاملة ، أوضاع الخريجين السعوديين فى الجامعات السعودية وتوظيفهم فى مجالات العمل المختلفة ، الرياض ، ١٤٠٧ ، ص ٤٢.

(٢٩) الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، « نحو أفضل السبل لزيادة مساهمة العمالة السعودية فى القطاع الخاص » ، مؤتمر رجال الأعمال الرابع المنعقد فى مدينة جده خلال الفترة من ٢٤ - ٢٧ شوال ١٤٠٩هـ ، ص ص ٨ - ٩.

د - ضعف استقرار العمالة المواطنة فى الوظيفة نتيجة لبحثها الدائم عن الأفضل من حيث الأجر وظروف العمل الأخرى.

هـ - سهولة التخلص من العمالة الوافدة فى حالة انخفاض أدائها بموجب شروط العقد.

و - زيادة تكلفة العامل السعودي من حيث الأجور والمرتبات والمميزات الأخري.

وقد أوضح كل من الغيث والمعشوق فى دراستهما عن العمالة المواطنة ، فى القطاع الأهلى مجموعة من النتائج من أهمها مايلى[٣٠] :

أ - اتضح من الدراسة تفوق أعداد العمالة الوافدة فى القطاع الأهلى السعودى مقارنة بالعمالة المواطنة وخاصة فى المراكز الإشرافية والفنية والإنتاجية والخدمات المساعدة . كذلك أشارت الدراسة الى ضآلة نسبة توظيف السعوديين بشكل عام فى القطاع الأهلى السعودي ، وأن عملية توظيفهم فى القطاع الأهلى تستغرق وقتا طويلا ، فقد أوضح حوالى ٧ر٤١٪ من العينة أنه مضى عليهم أقل من عام ولايزالوا يبحثون عن عمل ، و ١ر٣٦٪ مضى عليهم فترة تتراوح بين عام الى عامين ولايزالوا ينتظرون الحصول على عمل ، أما حوالى ١١٪ فقد مضى عليهم فترة تتراوح بين ٣ - ٤ أعوام ولايزالوا ينتظرون الحصول على عمل .

ب - أشار رجال الأعمال من أفراد العينة الى أن كفاءة العامل السعودي لاتزال أقل من مستوى كفاءة العامل الوافد ، وان ذلك أدى الى أفضلية العمالة الوافدة لدى رجال الأعمال .

---

(٣٠) محمدعبدالله الغيث ، ومنصور عبدالعزيز المعشوق ، « العمالة المواطنة فى القطاع الأهلى : المفهوم ، الأهداف ، الواقع ، المعوقات ومداخل الحلول» بحث مقدم لندوة العمالة المواطنة فى القطاع الأهلى السعودى المنعقدة بمعهد الإدارة العامة خلال الفترة من ٢٢-٢٣ شعبان ١٤١٣هـ ، الرياض ، ص ٢٨٩

ب- كذلك أشارت نتائج الدراسة الى أن مستوى الأجور في القطاع الأهلى السعودي أقل مما يجب ، وإن كانت بعض فئات عينة الدراسة لم توافق على هذا الإدعاء إذ يرى رجال الأعمال والباحثين عن العمل أن مستوى الأجور فى القطاع الأهلى السعودى ليس أقل مما يجب ، وهذه النتيجة قد تثير بعض التساؤلات حول صحتها وخاصة من فئة الباحثين عن العمل.

ج- وعن شروط العقد لدى القطاع الأهلى أشار رجال الأعمال السعوديين والتنفيذيين والباحثين عن العمل أن المبالغة فى شروط العقد تؤثر بدرجة كبيرة فى تدنى نسبة انضمام السعوديين الى العمل فى القطاع الأهلى .

د- أما عن الوظائف التى تلقى قبولا من السعوديين مثل الوظائف القيادية والمكتبية فقد أشارت النتائج الى أن محدودية هذه الوظائف لدى القطاع الأهلى ساهم فى تدنى نسبة انضمام السعوديين الى القطاع الأهلى الذي تتوفر لديه الوظائف المهنية والحرفية والبسيطة بشكل أكثر من غيرها من الوظائف الأخري.

هـ- أما بخصوص أنظمة العمل فى القطاع الأهلى فقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها :

- أن طول ساعات العمل اليومى ونظام الدوام على فترتين يؤثر فى تدنى نسبة إنضمام السعوديين الى العمل فى القطاع الأهلى.
- إن قلة الأجازات الأسبوعية والسنوية لدى القطاع الأهلى تسهم كذلك فى تدنى نسبة انضمام السعوديين للعمل فى القطاع الخاص.

- كذلك يرى رجال الأعمال غير السعوديين أن الإنضباطية فى أسلوب العمل والحضور والإنصراف فى القطاع الأهلى تؤثر بدرجة كبيرة في تدنى إنضمام السعوديين الى العمل فى القطاع الأهلى .

ز - أما المميزات التى يوفرها القطاع العام ومدى تأثيرها على انضمام الشباب السعودى للقطاع الخاص ، فقد توصلت الدراسة الى نتيجة مفادها أن المميزات الوظيفية كالإبتعاث والأمن الوظيفى تؤثر بدرجة كبيرة فى تدنى نسبة انضمام السعوديين الى العمل فى القطاع الأهلى .

ح - أشارت الدراسة كذلك الي توافر درجة من المرونة لدى العمالة الوافدة فى قبولها الإنتقال للعمل فى أى مكان فى المملكة ، وهذا يؤثر بدوره فى تدنى نسبة انضمام السعوديين للعمل فى القطاع الأهلى .

نخلص من ذلك الى أن جميع الدراسات التى سبق استعراضها قد أظهرت بعض القضايا التى تواجه العمالة الوطنية فى القطاع الخاص وهى فى مجملها تتركز فى عوامل سلوكية وفنية واجتماعية . واذا كانت تلك الدراسات قد توصلت الى مثل هذه النتائج ، فإننا سنحاول فى الجزء التالى معرفة مدى توافر مثل تلك النتائج فى دراستنا الحالية.

رابعا ، تحليل بيانات الدراسة ومناقشتها

أوضحنا فى الجزء الأول من هذه الدراسة الأسس المنهجية والركائز العلمية التى اعتمدت عليها دراستنا الحالية لبلوغ أهدافها . كما حاولنا التطرق فى الجانب النظرى الى بعض الأدبيات والبيانات عن واقع العمالة الوطنية والوافدة ، وفى نفس الوقت تناولنا بعض الدراسات الميدانية بالمناقشة حول العمالة الوطنية والوافدة . أما فى هذا الجزء فإننا سنحاول إعطاء القارىء بعض البيانات الأولية عن عينة الدراسة حول واقع العمالة الوطنية لديها ، ثم نتطرق الى محاولة التعرف على بعض المواقف التى تبديها عينة الدراسة حول فرص توظيف العمالة السعودية فى منشآتها.

اولا : البيانات الأولية :

اشتملت استمارة الإستقصاء على بعض الأسئلة عن مفردات العينة والتى ترى فى عرض نتائجها فائدة علمية للقارىء ، ومن أهم هذه البيانات :

١ - *الشكل القانونى* :

يوضح الجدول رقم (١٢) الشكل القانونى لمفردات العينة موزعة كما يلى :

جدول رقم (١٢)

الشكل القانوني لمفردات العينة

الشكل القانونى	العدد	٪
شركات مساهمة	٢١	٣ ٪
شركات ذات مسؤولية محدودة	١٧٥	٤٠ ٪
شركات توصية	٨٤	١٤ ٪
شركات تضامنية	٢٢٨	٣٩ ٪
مؤسسات فردية	٨٢	١٤ ٪
المجموع	٥٩٠	١٠٠٪

تمثل عينة دراستنا كما يتضح من الجدول رقم (١٢) معظم الأشكال القانونية لمؤسسات الأعمال ، وهذا يعنى أن عينة الدراسة تحتوى على منشآت بأحجام متباينة من المنشآت الإقتصادية الكبيرة والمتوسطة والصغيرة ، وقد يكون لهذا انعكاس على موقف أصحاب تلك المنشآت فى توظيفهم للعمالة السعودية.

٢ - ***العاملون بمنشآت العينة والوظائف التى يشغلونها :***

بلغ إجمالى العاملين لدي مفردات العينة (٦٢٥٢١) عاملا موزعين بين عمالة سعودية وغير سعودية وفى وظائف مختلفة كما هو موضح بالجدول التالى :

جدول رقم (١٣)

العاملون لدي مفردات العينة وأنواع وظائفهم

نوع الوظائف / نوع العمالة	سعوديون	٪	غير سعوديين	٪	الجملة
وظائف ادارية وكتابية	١٢٤٣١	٤٢٪	١٧٢٠٣	٥٨٪	٢٩٦٣٤
وظائف فنية ومهنية	٢٨١٥	١٠٪	٢٤٦١١	٩٠٪	٢٧٤٢٦
وظائف عمالة عادية	١٣٦٩	٢٥٪	٤٠٩٢	٧٥٪	٥٤٦١
المجموع	١٦٦١٥	٢٧٪	٤٥٩٠٦	٧٣٪	٦٢٥٢١

من خلال الجدول رقم (١٣) يتضح أن نسبة مساهمة العمالة السعودية لدى عينة الدراسة منخفضة حيث بلغت حوالى ٢٧٪ الى إجمالى العمالة ، فى حين شكلت العمالة غير السعودية حوالى ٧٣٪ وهذا يشير الى أن مساهمة العمالة السعودية فى القطاع الخاص لاتزال منخفضة لأسباب سنتطرق اليها فيما بعد . وعلى الرغم من انخفاض نسبة مساهمة العمالة السعودية إلا أنها تعتبر فى تزايد ، حيث أشارت دراسة مجلس القوى العاملة التى أعدت على عينة من منشآت الأعمال فى كل من الرياض وجده والدمام الي أن نسبة العمالة السعودية الى إجمالى عمالة تلك المنشآت حوالى ١٢٪ ، كما أنها تعتبر مرتفعة كذلك مقارنة بما أوضحته دراسة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض التى أوضحت مقدار مساهمة العمالة السعودية بحوالي ٧ر٢٣٪ ، ولعل نتيجة دراستنا هذه تعتبر مؤشرا على تزايد متواضع لمساهمة العمالة السعودية فى نشاطات القطاع الخاص.

أما من حيث درجة اعتماد القطاع الخاص على العمالة السعودية وغير السعودية ، فقد اتضح تفوق العمالة غير السعودية فى جميع الوظائف الإدارية والكتابية والفنية والمهنية وكذلك وظائف العمالة العادية ، فى حين تتركز معظم العمالة السعودية فى الوظائف الإدارية والكتابية مقابل انخفاض ملحوظ في الوظائف المهنية والفنية والعمالة العادية. وهذه النتيجة تؤيدها أيضا دراسة مجلس القوي العاملة التي أوضحت أن نسبة مساهمة العمالة السعودية لدى عينة الدراسة فى الأعمال الكتابية بلغت حوالى ٢٣٪ مقابل انخفاض ملحوظ فى مساهمة العمالة السعودية في المهن العلمية والفنية وصلت الى حوالى ٤ر٦٪ من مجموع العمالة فى تلك المهن . كذلك تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، حيث وجدت الدراسة أن تركز العمالة السعودية كان فى الوظائف الإدارية والكتابية حيث بلغت حوالي ٦ر٣٥٪ فى حين سجلت العمالة السعودية انخفاضا في الوظائف الفنية والعمالة العادية حيث وصلت ٨ر٢٤٪ و

٥ر١٧٪ على التوالى ، مقابل ٢ر٧٥٪ و ٥ر٨٢٪ فى نفس المهن للعمالة غير السعودية.

٣ - *وسائل الحصول على العمالة السعودية* :

قد تؤثر وسيلة استقطاب اليد العاملة على نوعية الأيدي العاملة التي تتقدم للمنشأة ، وللتعرف على الأساليب التى تستخدمها منشآت القطاع الخاص لتوظيف العمالة السعودية لديها ، اتضح أن هناك عدة أساليب يمكن اجمالها كما فى الجدول التالى :

جدول رقم (١٤)

وسائل استقطاب اليد العاملة السعودية

الوسيلة / درجة الأهمية	مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية
الصحف والمجلات	٤٦٪	١٩٪	١٥٪	٢٠٪
مكاتب العمل	٣٢٪	٢٦٪	٢٧٪	١٥٪
مكاتب التوظيف الأهلية	صفر	صفر	١٩٪	٨١٪
الحضور شخصيا	٨ ٪	١٤٪	٢٥٪	٥٣٪
المعرفة الشخصية	١٢٪	٧ ٪	١٩٪	٦٢٪

نلاحظ فى الجدول رقم (١٤) أن الصحف والمجلات تعتبر من الوسائل المهمة لدى عينة الدراسة فى استقطاب العمالة السعودية لديها، حيث عبر حوالى ٧٠٪ من العينة بأهمية هذه الوسّيلة ، يليها فى درجة الأهمية مكاتب العمل وبنسبة حوالى ٦٠٪ ، وهذا يعني أن أفراد العينة يسيطر عليها استخدام الوسائل السلبية التي تعتمد على مجرد الإعلان دون البحث عن الكفاءة ومحاولة استقطابها بوسائل أكثر إيجابية . ومما يلاحظ كذلك انعدام استخدام أفراد العينة لمكاتب التوظيف الأهلية، وقد يكون ذلك عائدا لحداثة تجربة هذه المكاتب في التوفيق بين العامل وصاحب العمل.

٤ - *درجة الإقبال وتوافر الشروط المطلوبة* :

توجهنا لأفراد العينة باستفسار عن مدى إقبال الشباب السعودي على الوظائف التى يعلن عنها القطاع الخاص ومدى توافر الشروط المطلوبة فيهم ، وأظهر التحليل النتائج التالية :

جدول رقم (١٥)

درجة إقبال الشاب السعودى على العمل فى القطاع الخاص ومدي توافر الشروط لديه

البيان/درجة الإقبال والشروط	بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
الإقبال	٢١٪	١٨٪	٢٠٪	٤٦٪
الشروط	١٥٪	١٤٪	٢٥٪	٤٦٪

توضح البيانات فى الجدول رقم (١٥) انخفاض ملحوظ لدى الشاب السعودي فى درجة إقباله على العمل لدى القطاع الخاص ، حيث أفاد أفراد العينة بوجود نسبة قليلة من الشباب السعودي الذين يقبلون على العمل في منشآتهم ، حيث تصل نسبة الإقبال الإيجابى حوالي ٣٩٪ . وهذا قد يعود الى عدة أسباب أو انطباعات لدى الشباب السعودي حول العمل فى القطاع الخاص سواء من حيث متطلبات العمل أو الأجور والمرتبات التى تدفعها منشآت الأعمال للعمالة السعودية أو قد يكون ذلك راجعا الى منافسة العمل الحكومى .

وعن توافر المؤهلات المطلوبة للعمل فى القطاع الخاص ، أشارت النتائج كذلك الى عدم توافر هذه الشروط بالقدرالمطلوب ، حيث أشار حوالي ٢٩٪ من أفراد العينة الى توافر المؤهلات المطلوبة بدرجة كبيرة جدا أو كبيرة ، بينما عبر بقية أفراد العينة عن محدودية توافرها فى المتقدمين ، وهذا قد يكون عائدا إما لعدم توجه الكفاءات ذات المؤهلات المطلوبة للقطاع الخاص لوجود بدائل أخرى أمامها ، أو أن القطاع الخاص يضع شروطا قد لاتكون لحاجة العمل فعلا بقصد ايجاد مخرج لاستقدام

العمالة غير السعودية.

وعلى أى حال ، فإن مؤشرات انخفاض الإقبال وعدم توفر الشروط المطلوبة فى المتقدمين للعمل فى القطاع الخاص جديرة بالإهتمام من قبل المسؤولين عن تنمية وتطوير القوى العاملة ، كما أنها في نفس الوقت قد تستخدم وسيلة لاستقدام مزيد من القوى العاملة غير السعودية.

ولمعرفة أنواع الوظائف التى لاتجد إقبالا من الشاب السعودى لدى القطاع الخاص ، أوضح أفراد العينة مجموعة من الوظائف يمكن ادراجها حسب أهميتها كما تراها عينة الدراسة فى الآتى :

أ - الوظائف المهنية والحرفية .
ب - الوظائف البسيطة (عمالة عادية ، سائق ، فراش ، حارس أمن).
جـ - الوظائف التى تتطلب عملا ميدانيا (حتى لو كانت وظيفة إدارية).
د - الوظائف التى تتطلب التنقل.

إن ظاهرة عدم إقبال الشاب السعودى على هذه الأنواع من الوظائف يجعل إعتماد القطاع الخاص على العمالة غير السعودية لشغل هذه الوظائف أمرا محتوما ، مالم يحدث تغيير فى سلوكيات الشاب السعودي حول هذه الوظائف .

٥ - توزيع العمالة السعودية فى كل من الرياض ، جده والدمام :

كما أوضحنا سابقا فإن عينة دراستنا اقتصرت على ثلاث مدن فى المملكة هى : الرياض ، جده والدمام ، ولمعرفة مدى تركز العمالة السعودية فى المدن الثلاث حسب نوع الوظائف ، أوضح التحليل النتائج التالية :

جدول رقم (١٦)
توزيع العمالة السعودية على المدن الثلاث
حسب نوع الوظائف التى يشغلونها

نوع الوظائف / المدينة	الرياض	٪	جده	٪	الدمام	٪
وظائف ادارية وكتابية	٦٤٦٠	٥٢٪	٣٢٢٥	٢٦٪	٢٧٤٦	٢٢٪
وظائف فنية ومهنية	٦٠٤	٢١٪	٩٥١	٣٤٪	١٢٦٠	٤٥٪
وظائف عمالة عادية	٢٢٩	١٧٪	٢٩٦	٢١٪	٨٤٤	٦٢٪
المجموع	٧٢٩٣	٤٤٪	٤٤٧٢	٢٧٪	٤٨٥٠	٢٩٪

يظهر من توزيع العمالة السعودية على المدن الثلاث استحواذ مدينة الرياض على نسبة كبيرة من إجمالى العمالة السعودية فى عينة الدراسة ، حيث بلغ مجموع العمالة فى مختلف الوظائف حوالى ٧٢٩٣ عاملا وبنسبة ٤٤٪ من إجمالي العمالة السعودية ، تليها فى الأهمية مدينة الدمام ثم جده ، وقد يكون هذا متوقعا لاسيما وأن مدينة الرياض هى أكبر مدن المملكة ، ومركزا لكثير من النشاطات الإقتصادية . أما من حيث توزيع الوظائف على المدن الثلاث ، نجد أن الرياض تتركز فيها الوظائف الإدارية والكتابية بنسبة كبيرة تصل الى حوالى ٥٢٪ من مجموع الوظائف الإدارية والكتابية بينما تقل فيها الوظائف الفنية والمهنية بشكل ملحوظ مقارنة بالمدن الأخرى ، حيث تحتل مدينة الدمام نسبة كبيرة فى حجم العمالة فى الوظائف الفنية والمهنية ووظائف العمالة العادية ، تليها مدينة جدة . ويمكن تفسير ذلك بأن الشاب السعودى فى الجزء الشرقى والغربى من المملكة يتفوق على الشاب السعودى فى وسط المملكة فى درجة قابليته للإنخراط فى الأعمال الفنية والمهنية والعادية ، إما بسبب تشدد العادات والتقاليد والنظرة السلبية للأعمال الفنية والمهنية في المنطقة الوسطى والتى أثرت على درجة قابلية الشاب السعودي للإنخراط فى تلك المهن ، أو قد يكون لطبيعة النشاط الإقتصادى لهذه المدن الثلاث انعكاس على توجه

أفراده لتلك الأنواع من المهن ، أو قد يكون ذلك عائداً لاختلاف متوسط دخل الفرد السعودي فى المدن الثلاث موضوع الدراسة .

٦ - *الإستقرار الوظيفى :*

تتأثر درجة الإستقرار الوظيفى التى تتمتع بها العمالة أيا كان نوعها على فرص توظيفها فى مجال الأعمال ، وقد حاولنا التعرف على رأى أفراد العينة عن مستوى الإستقرار الوظيفى للعمالة السعودية وغير السعودية وكذلك الأسباب التي تؤدى الى ترك العمل ، وقد ظهرت النتائج التالية :

جدول رقم (١٧)

درجة الإستقرار الوظيفى

نوع العمالة / درجة الإستقرار	عالية جدا	عاليه	منخفضة	منخفضة جدا
سعودية	٪١١	٪١٧	٪٢٩	٪٤٣
غير سعودية	٪٣٦	٪٤١	٪١٥	٪ ٨

يشير الجدول رقم (١٧) الى تفوق ملحوظ فى درجة الإستقرار الوظيفى لصالح العمالة غير السعودية ، حيث عبر حوالى ٧٧٪ من أفراد العينة عن توافر درجة عالية جدا أو عالية من الإستقرار الوظيفى لدى العمالة غير السعودية ، مقابل انخفاض لدى العمالة السعودية ، وهذا متوقع لاسيما وأن العمالة غير السعودية لم تأت الى البلاد ولم تتحمل مشاق الغربة إلا بقصد العمل وكسب الرزق ، كما أن العامل غير السعودي يدرك أنه مجبر على العمل مع الشخص الذى استقدمه وبالتالى فإن حريته فى الإنتقال الى أعمال أخرى قد تكون محدودة أو منعدمة فى بعض الحالات . أما العامل السعودى فليس عليه أى قيود فالفرص المتاحة والبدائل المتوافرة قد تكون أعلى من زميله غير السعودي.

وعن أسباب ترك الموظف السعودى للعمل ، اتضح أن هناك عدة أسباب ، جاءت مرتبة حسب رأى أفراد العينة كما يلى :

أ - عدم الإلتزام بمواعيد العمل .
ب - التقصير فى أداء العمل .
جـ - الغياب المتكرر.
د - عدم إجادة العمل .
هـ - كثرة الطلبات - عدم اتباع التعليمات - استخدام ممتلكات المنشأة لأغراض شخصية .

وعما إذا كان ترك الموظف السعودى للعمل يتم بناء على رغبة المنشأة أو الموظف نفسه أو الطرفين معا ، اتضح أن حوالى ٦٩٪ من حالات ترك الموظف السعودى للعمل لدى عينة الدراسة قد تم بناء على رغبة المنشأة لسبب أو أكثر من الأسباب التى سبق ذكرها.

٧ - *برامج التدريب والتأهيل :*

بجانب مساهمة القطاع الخاص فى تهيئة الفرص الوظيفية للعمالة السعودية ، هناك مساهمة أخرى مكملة للأولى وهي الفرص التدريبية التى يتيحها القطاع الخاص للعمالة السعودية لتعويض النقص فى مهاراتها ومعارفها حسب احتياج القطاع الخاص وكذلك تهيئتها للتغيرات المستمرة فى نشاطات منشآت الأعمال . ولمعرفة مدى توافر برامج تدريبية لدى مفردات العينة ، أفاد حوالى ٧٣٪ بعدم وجود برامج تدريبية لديهم ولايستعينون بجهات تدريبية خارجية ، بينما أفاد حوالى ٢٥٪ بتوافر برامج تدريبية لديهم فى حين أشار حوالى ٢٪ الى استعانتهم بجهات خارجية لأعمال التدريب.

تعطى هذه النتائج مدلولا سلبيا عن مساهمة القطاع الخاص فى

عمليات التدريب للعمالة السعودية لديه ، إذ يبدو أنه لايظهر اهتماما بعملية التدريب بحد ذاتها ، وهذا قد يكون مؤشرا على عدم وعي القطاع الخاص بأهمية التدريب وتطوير مهارات العمالة السعودية .

ولمعرفة على من تقع مسؤولية تدريب وتأهيل العمالة السعودية للعمل فى القطاع الخاص ، جاءت النتائج مرتبة حسب أهميتها كما يراها أفراد العينة :

أ - أجهزة التدريب فى الدولة .
ب - الأجهزة التعليمية فى الدولة .
جـ - الغرف التجارية والصناعية .
د - البعثات الخارجية .

وهكذا يبدو أن أفراد العينة يحملون مسؤولية التدريب على جهات أخري ، دون تحملهم لأي مسؤولية في عملية تنمية وتطوير القوى العاملة السعودية .

٨ - *تجربة القطاع الخاص مع العمالة السعودية وغير السعودية :*

قد يكون لخبرة القطاع الخاص خلال تعامله مع عمالة معينة موقف من تلك العمالة إما بالإيجاب أو السلب ولكلا هذين الموقفين تأثير على درجة توظيف هذه العمالة لدى القطاع الخاص . وللتعرف على نتائج تجربة القطاع الخاص مع العمالة السعودية وغير السعودية أظهر التحليل الإحصائى النتائج التالية :

جدول رقم (١٨)

نتائج تجربة القطاع الخاص مع العمالة السعودية وغير السعودية

نوع العمالة / النتيجة	ناجحة جدا	ناجحة	محايد	غير ناجحة	غير ناجحة جدا
سعودية	٪١٥	٪٢١	٪٨	٪٢٥	٪٣٢
غير سعودية	٪٣٨	٪٢٩	٪١١	٪١٢	٪١٠

يتضح من الجدول السابق أن حوالى ٥٥٪ من أفراد العينة عبروا عن عدم نجاح تجربتهم مع العمالة السعودية بينما كانت تلك التجارب ناجحة مع العمالة غير السعودية وبنسبة كبيرة تصل الى حوالي ٦٧٪ . ولعل هذا الإتجاه حول العمالة السعودية والذى عبرت عنه عينة الدراسة قد يكون عائقا نحو مزيد من مساهمتها في أعمال القطاع الخاص .

ويمكن أن ترجع أسباب موقف القطاع الخاص من العمالة السعودية الى عوامل إقتصادية أو سلوكية أو غيرها من الأسباب الأخري . وعلى أى حال لايمكن إعطاء حكم جازم حول هذه النتيجة لمحدودية التعميم من هذه النتائج ، ولكنه مؤشر جدير بالإهتمام سواء من قبل الشاب السعودي نفسه أو من قبل المسؤولين عن تنمية وتطوير القوى العاملة.

ثانيا : فحص فرضيات الدراسة :

تتناول هذه الدراسة مجموعة من الفرضيات سنحاول التعرف على مدى صحة أو عدم صحة كل فرضية بالطرق الإحصائية المناسبة وذلك على النحو التالى :

١- الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أننا نتوقع أن اعتماد القطاع الخاص على توظيف العمالة غير السعودية يعود الى تمييزها على العمالة السعودية فى العوامل التالية :

- الكفاءة العلمية والعملية .
- التكيف مع ظروف العمل .
- التكلفة الإقتصادية .
- العلاقات الإجتماعية فى العمل .
- قابلية التنقل .

وسوف نقوم بفحص هذه الفرضية وفقا للخطوات التالية :

أ - العوامل التى تميز العمالة السعودية وغير السعودية :

عند مناقشتنا للجانب النظري من هذه الدراسة كانت هناك بعض الآراء والدراسات التى أوضحت وجود تباين بين العمالة السعودية وغير السعودية فى عوامل عديدة مثل : الكفاءة والتكلفة وغيرها من العوامل الأخرى . وكان لتوافر هذه المميزات لدى العمالة غير السعودية دافعا للقطاع الخاص فى الإقبال على توظيفهم واعتبار هذه المميزات سببا فى إعتماد القطاع الخاص على العمالة غير السعودية .

وقد أظهر التحليل الإحصائى لدراستنا الحالية النتائج التى توضح مدى توافر العوامل التالية فى العمالة السعودية وغير السعودية:

جدول رقم (١٩) *

الفروق بين العمالة السعودية وغير السعودية فى العوامل التالية

العوامل / نوع العمالة	سعودية المتوسط الحسابى	غير سعودية المتوسط الحسابى	نتيجة الفرق
الكفاءة العلمية والعملية	٢ر٩٧	٤ر٦٥	معنوية
التكيف مع ظروف العمل	٢ر٨٥	٣ر٩١	معنوية
التكلفة الإقتصادية	٤ر٧٠	٣ر١٥	معنوية
العلاقات الإجتماعية فى العمل	٣ر٥٤	٣ر٨٥	غير معنوية
قابلية التنقل	٢ر٧٥	٤ر٧٨	معنوية

* تم اختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية للعمالة السعودية وغير السعودية عند مستوى معنوية احصائية ٠ر٠٥

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن العمالة غير السعودية تتفوق على العمالة السعودية وبفروق معنوية فى عوامل الكفاءة والتكيف مع ظروف العمل وانخفاض التكلفة الإقتصادية للعمالة وكذلك قابلية العمالة للتنقل حسب احتياجات العمل . وتوافر مثل هذه الصفات قد يكون مبررا للقطاع الخاص فى الإعتماد على العمالة غير السعودية.

ب - *لمعرفة أوجه الفروق فى توافر هذه الصفات* بين العمالة السعودية وغير السعودية لمتغيرات كل من العوامل السابقة (المعنوية منها) سنقوم بتحليل كل عامل على حدة كما يلى :

١ - الكفاءة العلمية والعملية :

تعتبر هذه الكفاءة من المعايير المهمة فى عملية اختيار الأيدي العاملة ، ويبحث صاحب العمل دائما عن توافر الكفاءة فيمن يقع عليه الإختيار حتي يحقق الهدف من تعيينه . وقد وجدنا فى التحليل للجدول رقم (١٩) تفوق العمالة غير السعودية في عامل الكفاءة . وقد ظهرت أوجه الفروق بين متغيرات عامل الكفاءة للعمالة السعودية وغير السعودية على النحو التالي :

جدول رقم (٢٠)

الفروق بين العمالة السعودية وغير السعودية في عناصر الكفاءة

نوع العمالة	سعودية					غير سعودية				
عناصر الكفاءة	مرتفع جدا	مرتفع	محايد	منخفض	منخفض جدا	مرتفع جدا	مرتفع	محايد	منخفض	منخفض جدا
الخبرات	١٥٪	١٧٪	٩٪	٣١٪	٢٨٪	٢٧٪	٣٨٪	١٣٪	١٢٪	١٠٪
المؤهلات الدراسية الجامعية	١٩٪	١١٪	٢٥٪	٣٦٪	٩٪	٣١٪	٤٢٪	٨٪	٣٪	١٦٪
المؤهلات الدراسية لمرحلة الثانوية	٢٥٪	٢٣٪	١٨٪	٣١٪	٣٪	٢٤٪	٢٨٪	١٢٪	٢١٪	١٥٪
المؤهلات الدراسية لمرحلة مادون الثانوية	٣٧٪	٣١٪	١٥٪	١٢٪	٥٪	٤١٪	٣٢٪	١٥٪	١٨٪	٤٪
الانتاجية	١١٪	١٩٪	١٣٪	٣٢٪	٢٥٪	٢٨٪	٣٦٪	١١٪	١٣٪	١٢٪
المهارة	١٢٪	٢٢٪	١٨٪	٢٨٪	٢٠٪	٣٣٪	٣٥٪	٢٠٪	٨٪	٤٪
النمو والتطور مع العمل	٢١٪	٢٧٪	١٤٪	٢٣٪	١٥٪	٢٩٪	٣٧٪	١٦٪	١٢٪	٦٪
الإبداع	٩٪	١٧٪	٢١٪	٢٨٪	٢٥٪	٤١٪	٣٣٪	٧٪	٩٪	١٠٪
حسن اداء العمل	١٣٪	١٨٪	١٩٪	٢٩٪	٢١٪	٣٦٪	٤١٪	١٣٪	١٠٪	صفر

تشير بيانات الجدول رقم (٢٠) الى تفوق العمالة غير السعودية في جميع عناصر الكفاءة وبفروق واضحة ماعدا المؤهلات الدراسية للمرحلة الثانوية ومادون الثانوية . وقد يكون تفوق العمالة غير السعودية عائداً الى الفرص المتاحة لها في أعمال القطاع الخاص في موطنها الأصلي واكتسابها الخبرات في مجالات عمل عديدة مما ينعكس على إنتاجيتها ومهارتها وحسن أدائها للعمل . أما العمالة السعودية فقد يكون لحداثة القطاع الخاص نفسه في المملكة العربية السعودية ومحدودية نشاطه أثر على اكتساب العمالة السعودية للخبرات والتجارب التي تصقل من مهاراتها وقدراتها حتى تكون منافسة للعمالة غير السعودية. من ناحية أخرى ، فإن العمالة السعودية تتوجه أكثر الى القطاع العام ، ومن ثم فقد لاتتوافر الكفاءات المناسبة من العمالة السعودية للقطاع الخاص بسبب مميزات العمل الحكومي .

وبمقارنة هذه النتائج مع بعض الدراسات الأخرى ، نجد أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض حيث أوضح ٧٧٪ من عينة الدراسة أن الأسباب التى تقود الى الإعتماد على العمالة غير السعودية هو مقدار تمتعها بالكفاءة التي تلائم أعمال القطاع الخاص ، أما ٧٨٪ من العينة فيرون أن عدم توافر المؤهلات المطلوبة في العمالة السعودية يؤدي الى الإعتماد على العمالة غير السعودية.

كما أوضحت دراسة التويجرى وحبيب الى تفوق العمالة غير السعودية فى عامل الكفاءة ، حيث وجد أن حوالى ٩٦٪ من عينة الدراسة قد عبروا عن توافر الكفاءة العلمية في العمالة غير السعودية مقابل حوالى ٨١٪ للعمالة السعودية ، في نفس الوقت ظهرت فروق بين العمالة السعودية وغير السعودية فى بقية عناصر الكفاءة التى تناولتها الدراسة مثل : الإبتكار - التطور مع العمل - القدرة التنفيذية - اجادة استعمال الحاسب الآلى - اجادة اللغة الإنجليزية والإنتاجية .

كما تتفق هذه الدراسة مع نتائج المقابلات الشخصية التى أجراها الباحث مع بعض رجال الأعمال والتى نتج من خلالها أن أهم العقبات التى تواجه العمالة السعودية هي توافر الكفاءة فى مجالات عمل القطاع الخاص وخاصة فيما يتعلق بالقدرة على تنفيذ الأعمال التي توكل الى العمالة السعودية وحسن تنفيذهم لها ، كذلك قابليتهم للنمو والتطور مع أعمال المنشأة وتوافر مستوى عال من الإنتاجية . كما تتفق هذه النتائج كذلك مع المقابلات التى أجراها الباحث أيضا مع بعض المسؤولين عن مكاتب التوظيف الحكومى والأهلية ، والتى أشاروا فيها الى أن القطاع الخاص يضطر الى توظيف العمالة غير السعودية لتوفر الكفاءة العلمية والعملية لديهم.

٢ - التكيف مع ظروف العمل :

من الجدول رقم (١٩) وجدنا أن هناك فرقا معنويا بين العمالة السعودية وغير السعودية فيما يتعلق بتكيف العمالة مع ظروف العمل فى القطاع الخاص ، حيث أظهر التحليل تفوقا لصالح العمالة غير السعودية. ولمزيد من التحليل فإننا سنحاول التعرف على أوجه الإختلاف وفقا للعناصر التى يحتويها عامل التكيف مع ظروف العمل كما يلى :

جدول رقم (٢١)

الفروق بين العمالة السعودية وغير السعودية في عناصر التكيف مع ظروف العمل

نوع العمالة	سعودية					غير سعودية				
عناصر التكيف مع ظروف العمل	مرتفع جدا	مرتفع	محايد	منخفض	منخفض جدا	مرتفع جدا	مرتفع	محايد	منخفض	منخفض جدا
المحافظة على مواعيد العمل	٦	١٩	١٠	٢٨	٢٧	٣٩	٤٨	٣	٨	٢
الأجازات	٣١	٢٧	٨	١٩	١٥	٢٤	٨	٩	٣٤	٢٥
الغياب	٢٧	٢١	١٣	١١	٢٨	١٧	١٢	٦	٣٣	٣٢
العمل بفترتين	١٦	٢٢	١٤	٣٨	١٠	٣٦	٥١	٤	٧	٢

يبين تحليل عناصر التكيف مع ظروف العمل تمتع العمالة غير السعودية بدرجة جيدة من التأقلم مع مواعيد العمل فى القطاع الخاص ونظام الإجازات والحضور الى العمل بشكل منتظم وكذلك التأقلم مع نظام العمل بفترتين ، وهذه الفروق قد تبررها عوامل عديدة منها ، أن العمالة غير السعودية ارتباطاتها الإجتماعية محدودة ، كما أن التزاماتها الأخرى محدودة كذلك ، حيث أن قدومها الى البلاد هو بهدف العمل والتفرغ له ، بعكس العمالة السعودية التى تقع عليها مجموعة من الإلتزامات الإجتماعية والأسرية التى قد يصعب فى حالات كثيرة التخلى عنها ، ومع أهمية ضرورة تكيف العمالة السعودية مع ظروف العمل فى القطاع الخاص ، فإنه يمكن للقطاع الخاص تهيئة بعض

الوسائل التي تمكن العمالة السعودية من زيادة تأقلمها مع مواعيد العمل والإجازات في القطاع الخاص ، مثل تعديل نظام العمل الى فترة واحدة بدلا من فترتين وزيادة أيام الإجازات الأسبوعية .

وبمقارنة هذه النتائج ، نجد أنها تتوافق مع دراسات سابقة فقد أوضحت دراسة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض أن من عوامل المفاضلة التى عبر عنها أفراد عينة الدراسة من رجال الأعمال هو تفوق العمالة غير السعودية في مسألة الإنضباط والمحافظة على مواعيد العمل، فقد أشار حوالى ٨ر٩١٪ من أفراد العينة الى أن العمالة غير السعودية تتمتع بدرجة عالية من الإنضباط في العمل ، مقابل حوالى ٢ر٨٪ للعمالة السعودية . أما من حيث التغيب فكانت العمالة السعودية تحتل نسبة أعلى تصل الى ٦٦٪ مقابل ٣٤٪ للعمالة غير السعودية.

كذلك أشارت دراسة مجلس القوى العاملة الى مجموعة من المؤشرات عبر عنها رجال الأعمال تحول دون مساهمة العمالة السعودية فى نشاطات القطاع الخاص ، ومن هذه المؤشرات مايتعلق بالإنضباطية فى العمل ومنها :

أ - عدم التكيف مع أنظمة العمل فى القطاع الخاص .
ب - عدم التقيد بأوقات العمل الرسمية .
جـ - عدم الميل الى العمل لفترتين .
د - كثرة الإستئذان والغياب المتكرر.

أما دراسة التويجرى وحبيب ، فقد أوضحت أن توافر عناصر المواظبة والدقة فى المواعيد تميل الى صالح العمالة غير السعودية ، فقد حصلت العمالة غير السعودية على حوالي ٩٢٪ من المواظبة على مواعيد العمل ومايقارب ٨٠٪ من الدقة فى مواعيد العمل ، مقابل ٣٨٪ للمواظبة و ١٨٪ دقة المواعيد للعمالة السعودية.

٣ - التكلفة الإقتصادية :

تمثل الأجور والمرتبات والمميزات العينية الأخرى ، أحد عناصر التكاليف التى يأخذها القطاع الخاص في الإعتبار فى عملية التوظيف فى منشآته ، وحيث أن منشآت الأعمال تهدف الى تحقيق درجة عالية من الربح ، فإن البعض قد يلجأ الي البحث عن العمالة ذات الأجور والمرتبات المنخفضة ، ولمعرفة أوجه الفروق بين العمالة السعودية وغير السعودية فيما يتعلق بعنصر التكلفة الإقتصادية ، أظهر التحليل النتائج التالية:

جدول رقم (٢٢)

الفروق بين العمالة السعودية وغير السعودية في عناصرالتكلفة الإقتصادية

نوع العمالة	سعودية					غير سعودية				
عناصر التكلفة الاقتصادية	مرتفع جدا	مرتفع	محايد	منخفض	منخفض جدا	مرتفع جدا	مرتفع	محايد	منخفض	منخفض جدا
الأجور والمرتبات	٣٤	٢٩	١٢	١٤	١١	١٤	٢١	١٤	٣١	٢٠
المميزات العينية الأخرى	٢٧	٣١	١٥	١٧	١٠	١٣	١٩	٧	٣٤	٢٧

يظهر من الجدول رقم (٢٢) تفوقا واضحا للعمالة السعودية فى ارتفاع الأجور والمرتبات والمميزات العينية الأخرى ، حيث عبر حوالي ٦٣٪ من أفراد العينة بارتفاع الأجور والمرتبات للعمالة السعودية ، مقابل حوالى ٣٥٪ يعتقدون بارتفاع الأجور والمرتبات للعمالة غير السعودية . أما المميزات العينية الأخرى فقد كانت كذلك مرتفعة للعمالة السعودية تصل الى حوالي ٥٨٪ ماقبل حوالي ٣٢٪ للعمالة غير السعودية. ولعل هذا الإتجاه الذى عبر عنه رجال الأعمال فى عينة الدراسة حول مستوى الأجور والمرتبات والمميزات العينية الأخرى قد يكون حائلا دون توظيف العمالة السعودية فى منشآتهم ، والبحث عن العمالة الرخيصة مقابل تحقيق عائد اقتصادى أكبر من عمليات منشآتهم.

وقد يكون لارتفاع الأجور والمرتبات للعمالة السعودية مايبرره مقارنة بالوضع الإقتصادي للمملكة ومتطلبات مستوى المعيشة ، وهي أمور يجب أن يأخذها القطاع الخاص في الإعتبار . إلا أن ذلك يجب أن لايكون عائقا نحو توظيف العمالة السعودية ، إذ أن العمالة الوافدة تكلف صاحب العمل مبالغ قد تكون قريبة الى حد ما من تكلفة العمالة السعودية فإذا تم حساب إجمالى تكلفة استقدام العمالة الوافدة ومايدفع لها من مميزات كالسكن والعلاج وتذاكر السفر وغيرها من المميزات الأخري يمكن أن تقل التفرقة بين العمالة الوطنية والوافدة فيما يتعلق بالتكلفة الإقتصادية .

وقد توصلت دراسة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض الى نتيجة مشابهة حيث أوضحت أن ٨٢٪ من رجال الأعمال الذين شملتهم الدراسة يلجؤون الى العمالة غير السعودية لانخفاض تكلفتها مقارنة بالعمالة السعودية. كذلك أوضحت دراسة مجلس القوى العاملة مجموعة من المؤشرات تحول دون مساهمة العمالة السعودية فى أعمال القطاع الخاص يبرز منها ارتفاع أجور العمالة الوطنية وزيادة المميزات العينية التى يطالبون بها . كما وجد الباحث من خلال المقابلات التى أجراها مع بعض رجال الأعمال فى مدينة الرياض تركيزهم على ارتفاع أجور ومرتبات العمالة السعودية ومقارنتهم بين تلك التكاليف وتكاليف العمالة غير السعودية ، وأن لجوءهم الى العمالة غير السعودية يساهم فى زيادة الربحية التى يسعون اليها.

وإذا كان تخفيض الأجور والمرتبات والبحث عن العمالة ذات التكاليف المنخفضة أحد البدائل التى تساهم فى زيادة الربحية لمنشآت الأعمال ، فإن هناك بدائل أخري يأتي في مقدمتها تحسين الإنتاجية واستخدام التقنية الحديثة وتدريب العاملين والإستخدام الأمثل للموارد المتاحة ، فهذه البدائل يمكن أن تساهم فى زيادة ربحية المنشأة ، وفى نفس الوقت زيادة الناتج المحلى عن طريق زيادة مساهمة العمالة

السعودية فى الإقتصاد الوطنى .

٤ - قابلية التنقل :

إذا كان القطاع الخاص يبحث عن العمالة ذات الأجور المنخفضة لتحقيق معدل ربحية عالية ، فإنه أيضا يبحث عن العمالة التى يحقق منها أقصى قدر ممكن من الإستفادة فى مجالات مواقع العمل المختلفة. لذا فإن قابلية العمالة للتنقل قد تكون إحدى المؤشرات التى يلجأ اليها في تفضيل عمالة دون أخرى . ولمعرفة مدى توافر عناصر قابلية التنقل للعمالة السعودية مقارنة بالعمالة غير السعودية ، تم التوصل الى النتائج التالية :

جدول رقم (٢٣)

الفروق بين العمالة السعودية وغير السعودية في قابلية التنقل

نوع العمالة	سعودية					غير سعودية				
عناصر قابلية التنقل	مرتفع جدا	مرتفع	محايد	منخفض	منخفض جدا	مرتفع جدا	مرتفع	محايد	منخفض	منخفض جدا
قبول التغيرات الوظيفية	١٩	٢١	١٥	٢٣	١٨	٣٤	٣٧	٩	١٨	٢٪
قبول العمل فى أماكن أخرى	١٢	١٨	١٦	٣١	٢٣	٤١	٢٩	١٢	٨	١٠٪

من الجدول رقم (٢٣) يمكن ملاحظة تفوق العمالة غير السعودية بشكل كبير فى مدى قابليتها للتنقل سواء بقبول وظائف أخرى غير الوظائف التى استقدموا من أجلها أو بقبولهم الإنتقال الى أماكن أخرى تقررها حاجة العمل . وقد يكون لمحدودية تقبل العمالة السعودية للتنقل مايبررها إما لظروف عدم توفر المهارة التي تحتاجها الأعمال المختلفة أو لظروف إجتماعية أو أسرية تمنع الفرد من التنقل الى أماكن بعيدة عن مقر الأهل ، بعكس العامل غير السعودي الذي لايرتبط غالبا بالتزامات عائلية أو إجتماعية بحيث تتوافر له حرية التنقل الى أي مكان تتطلبه ظروف العمل .

وظاهرة عدم قابلية الشاب السعودى للتنقل لاتقتصر على القطاع الخاص فقط بل تشمل القطاع العام أيضا ، حيث تواجه أجهزة التوظيف الحكومية صعوبة فى إقناع الشاب السعودى العمل فى مكان غير المكان الذى يعيش فيه.

وهذه النتيجة تؤيدها نتيجة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، حيث وجدت أن معيار المفاضلة فيما يتعلق بقابلية الإنتقال حسب حاجة العمل يميل الى صالح العمالة غير السعودية وبنسبة ٦ر٨٢٪ مقابل ٤ر١٧٪ للعمالة السعودية ، كما تؤيدها كذلك دراسة مجلس القوى العاملة التى أشارت الى أن من مؤشرات ضعف إسهامات العمالة السعودية فى نشاط القطاع الخاص مايتعلق بعدم قبول العمالة السعودية بالعمل خارج المدن التى يقيمون فيها . كما وجد التويجرى وحبيب كذلك تفوقا للعمالة غير السعودية فى توافر تقبل المتغيرات الوظيفية وبنسبة تصل الى حوالى ٨٦٪ .

نخلص من ذلك الى أن هناك مجموعة من العوامل السلوكية والفنية والإقتصادية تسهم فى إعتماد القطاع الخاص على العمالة غير السعودية ، مما جعلها تشكل دعامة قوية لنشاط قطاع الأعمال فى المملكة العربية السعودية . من خلال هذه النتائج نستطيع القول بأنها تؤيد فرضيتنا الأولى والعوامل التابعة لها ماعدا عامل العلاقات الإجتماعية التى لم تثبت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمالة السعودية وغير السعودية.

وإذا كانت هذه النتائج تعبر عن الواقع الحالى الذى يتعامل به القطاع الخاص مع العمالة السعودية وغير السعودية ، فإن السؤال الذى يتبادر الى الذهن هو ماإذا كان هذا الوضع سيكون امتداداً للمستقبل ، أى هل ستكون فرصة توظيف العمالة السعودية متدنية الى إجمالي العمالة فى القطاع الخاص مقابل زيادة الإعتماد على العمالة غير السعودية ؟

وماهى السبل التى يمكن بواسطتها زيادة مساهمة العمالة السعودية فى نشاط القطاع الخاص ؟ فى الجزء التالى سنحاول الإجابة على هذه التساؤلات.

٢ - **الفرضية الثانية :**

تنص الفرضية الثانية على أننا نتوقع أن زيادة مساهمة العمالة السعودية فى القطاع الخاص تعتمد على توافر العوامل التالية :

- الكفاءة العلمية والعملية.
- تكيف العمالة السعودية مع ظروف العمل فى القطاع الخاص.
- انخفاض التكلفة الإقتصادية للعمالة السعودية.
- قابلية العمالة السعودية للتنقل الوظيفى.

وقبل فحص صحة أو عدم صحة هذه الفرضية ، رأينا أن نستطلع آراء عينة الدراسة عن توقعاتهم حول آفاق مساهمة العمالة السعودية فى نشاط قطاع الأعمال . وقد أظهرت اجابات أفراد العينة ظهور مؤشر إيجابى حول ارتفاع مساهمة العمالة السعودية مستقبلا ، حيث عبر حوالى ٨٧٪ بذلك بينما أشار ١٣٪ منهم الى عدم تفاؤلهم بمساهمة ملموسة للعمالة السعودية فى القطاع الخاص.

ولفحص الفرضية الثانية ، أظهر التحليل الإحصائى النتائج التالية كما تظهر فى الجدول رقم (٢٤) :

جدول رقم (٢٤)

العوامل التى تزيد من مساهمة العمالة السعودية فى القطاع الخاص

العوامل	بدرجة كبيرةجدا	بدرجة كبيرة	محايد	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
أ - الكفاءة العلمية والعملية :					
- المؤهلات الدراسية الجامعية	٣٧٪	٣١٪	٨ ٪	١٧٪	٧ ٪
- المؤهلات الدراسية لمرحلة الثانوية	١٢٪	١٨٪	١٢٪	٣٠٪	٢٨٪
- المؤهلات الدراسية لمرحلة مادون الثانوية	٧ ٪	١٠٪	٩ ٪	٣٩٪	٣٥٪
- الخبرات	٢٨٪	٢٩٪	١١٪	١٧٪	١٥٪
- الإنتاجية	٣٤٪	٣٢٪	٤ ٪	٢١٪	٩ ٪
- المهارة	٣٢٪	١٨٪	١٢٪	٢٣٪	١٥٪
- النمو والتطور مع العمل	٢١٪	١٥٪	٧ ٪	٣٨٪	١٩٪
- الإبداع	٣٥٪	١٩٪	١٤٪	٢٢٪	١٠٪
- حسن أداء العمل	٢٨٪	٢٥٪	١١٪	٢٢٪	١٤٪
ب - التكيف مع ظروف العمل :					
- المحافظة على مواعيد العمل	٣٥٪	٢٩٪	١٦٪	١٥٪	٥ ٪
- قلة الإجازات	٢٨٪	٢٧٪	١٢٪	١٧٪	١٦٪
- قلة الغياب	٣٢٪	٢٩٪	٦ ٪	٢٢٪	١١٪
- العمل لفترتين	٣٣٪	٢٣٪	٩ ٪	٢١٪	١٤٪
جـ - التكلفة الإقتصادية :					
- انخفاض الأجور والمرتبات	٣٧٪	٣٥٪	٣ ٪	١٩٪	٦ ٪
- انخفاض الميزات العينية	٣١٪	٢٧٪	٨ ٪	١٩٪	١٥٪
د - التنقل					
- قبول التغيرات الوظيفية	٢٧٪	١٩٪	١١٪	٢٥٪	١٨٪
- قبول العمل فى أماكن أخري	٣٢٪	٢٨٪	٧ ٪	٢١٪	١٢٪

توضح نتائج الجدول رقم (٢٤) أن هناك مجموعة من العوامل يرى أفراد العينة ضرورة توافرها فى العمالة السعودية لزيادة مساهمتهم فى أعمال القطاع الخاص . فالكفاءة العلمية تشكل أهمية لدي رجال الأعمال وخاصة المؤهلات الجامعية ، إذ قد تكون طبيعة عمل القطاع الخاص تتطلب هذا النوع من المؤهلات . أما من حيث الكفاءة العملية ، فنجد أن جميع عناصرها تشكل أهمية فى زيادة فرص

مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص . وهذا يعني أن القطاع الخاص يبحث عن الفعالية والكفاءة في الخدمات التي يقدمها ، لذا يحرص على أن يتصف القائمون على مختلف الأعمال بدرجة من الكفاءة في أداء العمل . أما فيما يتعلق بالتكيف مع ظروف العمل ، فنجد أن القطاع الخاص يعطي أهمية كبيرة لضرورة توافرها في العمالة السعودية حتى تجد مجالها للعمل في القطاع الخاص ، فاستغلال وقت العمل لدى القطاع الخاص يعتبر مهما في العمالة التي يختارها ، وهذا يتحقق عن طريق الإنتظام والإنضباط في مواعيد العمل حسب ماتقرره ظروف العمل . وتشكل التكلفة الإقتصادية عاملا مهما لدى القطاع الخاص في زيادة مساهمة العمالة السعودية في نشاط منشآت الأعمال .وتعتبر الأجور والمرتبات عاملا رئيسيا فيتوظيف العمالة السعودية ، فقد عبر حوالي ٧٢٪ بأن انخفاض الأجور والمرتبات من العوامل التي ستزيد من مساهمة العمالة السعودية في أعمال القطاع الخاص . أما قبول التغيرات الوظيفية والعمل في أماكن أخرى فهي أيضا تمثل أهمية لدى أفراد العينة في زيادة مساهمة العمالة السعودية في منشآت الأعمال .

مما سبق يتضح أن أفراد العينة عبروا عن ضرورة توافر مجموعة من العوامل سواء فنية أو سلوكية أو إقتصادية في العمالة السعودية حتى يمكن أن تزيد مساهمتها في أعمال القطاع الخاص . ولاشك أن توافر مثل هذه العوامل يتطلب بذل جهود كبيرة من قبل الشباب السعودي أولا وذلك بتحسين صورته أمام القطاع الخاص وإظهار قدر من الحماس والقابلية نحو العمل وبحث الوسائل التي تمكنه من زيادة معارفه ومهاراته سواء بالتعليم أو التدريب . كما أن أجهزة الدولة التعليمية والتدريبية يمكن أن تمارس دورا مهما في تمكين الشاب السعودي من الإلمام بالمهارة التي يحتاجها القطاع الخاص.

أخيرا يمكن القول أن النتائج التي تم استعراضها في الجدول رقم (٢٤) تؤيد فرضيتنا الثانية بجميع عواملها وعناصرها التابعة لها.

ولتحديد أهمية العناصر التى تؤثر فى زيادة مساهمة العمالة السعودية فى القطاع الخاص ، أوضح التحليل الترتيب التالى :

جدول رقم (٢٥)
ترتيب العناصر التى تؤثر على زيادة مساهمة العمالة السعودية فى القطاع الخاص

العناصر	الترتيب
انخفاض الأجور والمرتبات	الأول
المؤهلات الجامعية	الثانى
الإنتاجية	الثالث
المحافظة على مواعيد العمل	الرابع
الغياب	الخامس
العمل فى أماكن أخرى	السادس
المميزات العينية	السابع
الخبرات	الثامن
العمل على فترتين	التاسع
الإجازات	العاشر
الإبداع	الحادى عشر
حسن أداء العمل	الثانى عشر
المهارة	الثالث عشر
التغيرات الوظيفية	الرابع عشر
النمو والتطور مع العمل	الخامس عشر
المؤهلات للمرحلة الثانوية	السادس عشر
المؤهلات للمرحلة دون الثانوية	السابع عشر

يأتى فى مقدمة العناصر التي يعتبرها أفراد العينة مهمة في زيادة مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص العامل المادى والمتمثل فى أجور ومرتبات العمالة السعودية ، حيث أن ارتفاعها يحد من مسألة توظيفهم فى القطاع الخاص ، يأتي بعد ذلك مسألة المؤهلات الجامعية والإنتاجية والمحافظة على مواعيد العمل والإنضباطية في الدوام،

بينما تأتى عناصر الإبداع والمهارة والنمو والتطور فى آخر إهتمامات أفراد العينة ، وهذا يعني أن التكلفة الإقتصادية للعمالة السعودية تشكل عنصرا مهما لدى القطاع الخاص في عملية توظيف العمالة السعودية.

٣ - ***وسائل الدعم المطلوبة لزيادة مساهمة العمالة السعودية فى القطاع الخاص :***

تحتاج مسألة زيادة فرص العمالة السعودية في نشاطات القطاع الخاص الى تضافر مجموعة من الجهود لابد من بذلها من جهات عديدة سواء من قبل المسؤولين عن تخطيط وتطوير القوى العاملة أو من مؤسسات التعليم والتدريب أو من الشاب السعودى نفسه .

وقد استطلعنا رأى أفراد العينة حول الجهود التي يرون بذلها لزيادة مساهمة العمالة السعودية فى القطاع الخاص ، وقد تركزت إجابات أفراد العينة على ضرورة توافر العوامل التالية مرتبة حسب أهميتها:

١ - تخفيف أعباء تكاليف توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص عن طريق مساهمة الدولة بتغطية جزء من رواتب وأجور العمالة السعودية.
٢ - زيادة مستوى مهارة العمالة السعودية عن طريق إعادة التأهيل والتدريب حتى تكون مهاراتهم متوافقة مع متطلبات القطاع الخاص.
٣ - زيادة فرص التدريب للعمالة السعودية في نشاطات القطاع الخاص بتدعيم دور الغرف التجارية والصناعية.
٤ - توجيه برامج التعليم العالى الى التخصصات التي يحتاجها القطاع الخاص ، وذلك بزيادة أعداد المقبولين في تلك البرامج وتوجيه جهود الجامعات الى التخصصات العلمية مقابل التقليل من التخصصات النظرية.

٥ - توجيه برامج التعليم العام نحو توعية الشاب السعودى بأهمية العمل.

٦ - تطوير مناهج التعليم العام بما يكفل زيادة مهارات وقدرات الطالب.

٧ - إعطاء الشركات والمؤسسات التى تقوم بتوظيف العمالة السعودية بعض الحوافز ، مثل إعانات سنوية أو الأفضلية فى عقود المناقصات التى تطرحها الدولة.

٨ - تشجيع القطاع الخاص بالتوجه الى الإستثمار فى مجال التدريب.

٩ - حث الشاب السعودى على بذل أكبر جهد ممكن فى الأعمال التي توكل اليه والبحث عما يصقل مهاراته وقدراته حتى يظهر بصورة إيجابية أمام رجال الأعمال .

١٠ - ضرورة تأقلم الشاب السعودي مع متطلبات العمل فى القطاع الخاص سواء من حيث ساعات العمل أو أيام العمل الأسبوعية أو فترة الإجازات.

ثالثا : الخلاصة والتوصيات :

تبرز أهمية هذا البحث في أنه يعالج موضوعا مهما فى سوق العمالة الوطنية ، وقد ظهرت فكرة هذا البحث نتيجة للوضع الذى تعيشه العمالة الوطنية وضآلة مساهمتها في نشاطات القطاع الخاص وتزايد الإعتماد على العمالة الوافدة . لهذا فقد تحددت أهداف الدراسة بالتعرف على الأسباب التى تدفع القطاع الخاص لتوظيف العمالة غير السعودية والعوامل التي تزيد من مساهمة العمالة السعودية وسبل تحقيقها . ولتحقيق هذه الأهداف فقد تم تصميم استمارة استقصاء تحتوي على مجموعة من الأسئلة التى تتناول وضع العمالة السعودية وغير السعودية في القطاع الخاص تم توزيعها على عينة عشوائية من شركات ومؤسسات القطاع الخاص بلغ مجموعها ٥٩٠ شركة ومؤسسة فى كل من الرياض وجده والدمام.

ولقد أمكن الوصول الى مجموعة من النتائج العلمية استطعنا بها إختبار صحة أو عدم صحة فرضيات الدراسة ومن أهم هذه النتائج مايلى :

١ - انخفاض مساهمة العمالة السعودية في نشاط القطاع الخاص بلغت ٢٧٪ مقابل ٧٣٪ للعمالة غير السعودية .

٢ - تركز مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص في الوظائف الإدارية والكتابية مقابل انخفاض في الوظائف المهنية والفنية ووظائف العمالة العادية ، حيث بلغت للوظائف الإدارية والكتابية حوالي ٤٢٪و ١٠٪ للوظائف الفنية والمهنية و ٢٥٪ وظائف العمالة العادية.

٣ - إعتماد أفراد العينة في استقطابها للعمالة السعودية على الصحف والمجلات ومكاتب العمل.

٤ - محدودية الإقبال من الشاب السعودى للعمل فى القطاع الخاص وأن المتقدمين من السعوديين للعمل في القطاع الخاص لايتوافر لدى معظمهم الشروط المطلوبة بشكل كبير.

٥ - تعتبر مدينة الرياض من أكثر المدن فى العينة استحواذا على أعلى نسبة من العمالة السعودية ، أغلبها في الوظائف الإدارية والكتابية بينما تقل فيها الوظائف الفنية والمهنية والعمالة العادية ، بعكس مدينة الدمام التي حصلت على أعلى نسبة من الوظائف الفنية والمهنية ٤٥٪ مقابل انخفاض في الوظائف الإدارية والكتابية.

٦ - كانت درجة الإستقرار الوظيفى من نصيب العمالة غير السعودية حيث بلغت حوالى ٧٧٪ مقابل حوالى ٢٨٪ للعمالة السعودية.

٧ - ظهور تفوق ملموس للعمالة غير السعودية مقارنة بالعمالة السعودية في الكفاءة العلمية والعملية اذ بلغ المتوسط الحسابى للعمالة غير السعودية ٦٥ر٤٪ مقابل ٩٧ر٢٪ للعمالة السعودية ، وتتركز عناصر تفوق الكفاءة العلمية والعملية فى الخبرات - المؤهلات الدراسية الجامعية - الإنتاجية - المهارة - النمو والتطور

مع العمل - الإبداع - حسن أداء العمل.

٨ - أظهرت العمالة غير السعودية تفوقا في عامل التكيف مع ظروف العمل في القطاع الخاص حيث حصلت العمالة غير السعودية على متوسط حسابى مقداره ٩١ر٣٪ نظير ٨٥ر٢٪ للعمالة السعودية . وتظهر الفروق في عناصر التكيف مع ظروف العمل للقطاع الخاص فيما يتعلق بالمحافظة على مواعيد العمل - الإجازات - الغياب - العمل بفترتين .

٩ - وجود فروق إحصائية معنوية بين العمالة السعودية وغير السعودية فيما يتعلق بالتكلفة الإقتصادية وبمتوسط حسابى ٧٠ر٤٪ للعمالة السعودية و ١٥ر٣٪ للعمالة غير السعودية وخاصة مايتعلق بالأجور والمرتبات والمميزات العينية الأخري.

١٠ - وعن قابلية التنقل حسب احتياج العمل كانت العمالة غير السعودية متقدمة على العمالة السعودية بمتوسط حسابى يصل الى ٧٨ر٤٪ مقابل ٧٥ر٢٪ للعمالة السعودية ، وخاصة في قبول التغيرات الوظيفية وقبول العمل في أماكن أخري .

١١ - أما فرص زيادة مساهمة العمالة السعودية في أعمال القطاع الخاص فقد عبرت عينة الدراسة عن تفاؤلها بزيادة هذه المساهمة ولكن تتوافر مجموعة من العوامل يأتى في مقدمتها تخفيض الأجور والمرتبات للعمالة السعودية - المؤهلات الجامعية - الإنتاجية - المحافظة على مواعيد العمل - عدم الغياب - العمل بفترتين - المميزات العينية والخبرات وغيرها من العوامل الفنية والسلوكية الأخرى .

من خلال النتائج السابقة التي تم التوصل اليها بواسطة الدراسة الميدانية وكذلك المقابلات التى أجراها الباحث مع بعض المسؤولين فى أجهزة الدولة المختلفة ومع بعض أصحاب المكاتب الأهلية للتوظيف وأيضا مع عينة من الشباب السعودى الذى يعمل لدي القطاع الخاص أمكن التوصل الى مجموعة من التوصيات يمكن إدراجها فيما يلى :

أولا : ظهر العامل الإقتصادى كأساس فى إمكانية زيادة مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص حيث عبر أفراد العينة على أن تخفيض أجور ومرتبات العمالة السعودية كفيل بزيادة مساهمتهم في أعمال القطاع الخاص ، لذا يبدو أن القطاع الخاص في حاجة الى تدخل الدولة في عملية الأجور والمرتبات وذلك بالطرق التالية :

١ - أن تتحمل الدولة جزءاً من نفقات مرتبات العمالة السعودية في القطاع الخاص إما لفترة محددة أو طوال مدة عمله في القطاع الخاص.
٢ - أن تقوم الدولة بتحديد حد أدنى لأجور ومرتبات العمالة غير السعودية لتقليل الفوارق بينها وبين مرتبات وأجور العمالة السعودية ، وهذا يدفع القطاع الخاص الى العمالة السعودية عندما يكون الفارق قليل بينها وبين العمالة غير السعودية.
٣ - أن تقدم الدولة إعانات حكومية سنوية للقطاع الخاص مقابل توظيف العمالة السعودية لتغطية جزء من تكلفتها.
٤ - أن تعطى الأفضلية في ترسية المناقصات الحكومية للشركات والمؤسسات التى تقوم بتوظيف العمالة السعودية لديها.

ثانيا : أظهر أفراد العينة حاجة الشاب السعودي الى زيادة مهاراته وقدراته ، وهذا يتحقق عن طريق :

١ - زيادة فرص التدريب للعمالة السعودية وذلك بزيادة إمكانات مؤسسات التدريب الحالية حتى تستوعب الأعداد التى يحتاجها القطاع الخاص ، وتوجيه برامجها الى مايخدم نشاطات القطاع الخاص.
٢ - تشجيع القطاع الخاص على إنشاء مؤسسات التدريب التى تتولى تهيئة العمالة السعودية إلى أعمال القطاع الخاص.
٣ - زيادة المميزات المادية والعينية لبرامج التدريب الحالية التي

يقدمها معهد الإدارة العامة أو مؤسسات التدريب الحكومية الأخرى لزيادة إقبال الشاب السعودي على برامج التدريب التي يحتاجها القطاع الخاص.

٤ - تقديم إعانات حكومية للشركات والمؤسسات التي تتولى تدريب العمالة السعودية لديها.

٥ - توجيه إهتمام برامج الدراسات الجامعية نحو التخصصات التي يحتاجها القطاع الخاص ، والتقليل من بعض البرامج التي لايقابلها طلب من قبل القطاع الخاص.

٦ - زيادة المهارات المعرفية والتنفيذية لطلاب الجامعات للمساهمة في صقل قدراتهم الإنتاجية وتهيئتهم لمواجهة الحياة العملية.

٧ - تقليل الفوارق بين العمل فى القطاع الخاص والعام سواء من حيث المرتبات والأجور أو ساعات العمل أو نظام الإجازات ، حتى يكون مجال التفضيل أمام الشاب السعودي محدودا.

٨ - الإهتمام بالإنضباطية ومستوى الإنتاجية في القطاع العام حتى تقل الفوارق بينه وبين القطاع الخاص.

٩ - توعية القطاع الخاص بأهمية توظيف الشباب السعودى لإتاحة الفرصة لهم فى تطوير مهاراتهم وقدراتهم حتى يكونوا رافدا من روافد القوى العاملة الوطنية التى يمكن الإعتماد عليها مستقبلا، كذلك توعية القطاع الخاص بأن الإستثمار فى توظيف وتدريب العمالة السعودية هو أكثر مردودا من الإعتماد على العمالة غير السعودية.

١٠ - تضمين برامج الجامعات ومراكز التدريب برامج تدريبية ميدانية للطلاب على أعمال ونشاطات القطاع الخاص ، حتى يتعرف الطالب على ظروف العمل فى القطاع الخاص ومتطلباته.

١١ - تعزيز دور الغرف التجارية الصناعية فى برامج التدريب والتطوير التى تتولاها لمنشآت القطاع الخاص بهدف رفع كفاءة العمالة السعودية لديها ، وذلك بتقديم الدعم المادي والمعنوى من قبل المسؤولين فى أجهزة الدولة المختلفة لنشاطات الغرف

التجارية الصناعية فى هذا المجال.

١٢ - حث العمالة السعودية التى تعمل فى القطاع الخاص على الإستفادة من خبرات ومهارات وتجارب العمالة غير السعودية لزيادة كفاءتها العملية.

ثالثا : رفع سلوكيات العمالة السعودية نحو العمل وذلك بتحقيق الوسائل التالية :

١ - توجيه اهتمام برامج التعليم العام والجامعي لتوعية الطالب بأهمية العمل وتأكيد الدور الحيوى الذي يسهم به العمل في حياة الإنسان.

٢ - توعية الطالب في مراحل التعليم العام بقيم العمل التي حث عليها الدين الإسلامى الحنيف سواء مايتعلق منها باتقان العمل الموكل الى الفرد أو الإخلاص في العمل أو في الحقوق والواجبات بين العامل وصاحب العمل.

٣ - تأكيد دور الأسرة السعودية في حث أبنائها على العمل وطلب الرزق في مجالات العمل التى لاتتعارض مع القيم والمبادىء الإسلامية الحنيفة.

٤ - استخدام وسائل الإعلام المرئية والمقروءة والمسموعة في توعية أفراد المجتمع بضرورة خدمة وطنهم في مجالات العمل المختلفة ، وتغيير النظرة السلبية السائدة بين أفراد المجتمع حول بعض المهن الفنية والحرفية.

٥ - استخدام الوسائل الممكنة من تعليمية وإعلامية وأسرية في التأكيد على أهمية الإنضباط في العمل والمحافظة على مواعيده.

٦ - ترغيب قابلية التنقل في نفوس الشباب والفوائد التى تتحقق من العمل فى أماكن متعددة في صقل خبرات وتجارب الفرد وزيادة الإعتماد على الذات.

رابعا : توصيات أخري :

١ - تعتبر هذه الدراسة دراسة استطلاعية على عينة محدودة من منشآت الأعمال في ثلاث مدن رئيسة ، وستكون الفائدة أعم وأشمل لو قامت دراسات أخرى على عينة أكثر شمولية لدراسة واقع العمالة السعودية وغير السعودية ، خاصة وأن الموضوع يحتاج الى مزيد من البحث والدراسة ، كذلك تعم الفائدة إذا تناولت دراسات أخرى معرفة اتجاهات الطرف الأخر وهو العمالة السعودية حول العمل فى القطاع الخاص.

٢ - زيادة دور مكاتب العمل في توظيف العمالة السعودية في منشآت الأعمال واستخدام الوسائل الكفيلة بإقناع القطاع الخاص بضرورة مساهمته في توظيف الشاب السعودى .

٣ - توعية منشآت الأعمال بالوسائل المناسبة عن توفر العمالة السعودية وكفاءتها العلمية والعملية.

٤ - الإقلال من استقدام العمالة غير السعودية بحيث تقتصر على المهن التي لاتتوافر فيها عمالة سعودية وأن تكون بمستوى عال من الكفاءة.

٥ - تولى مكاتب العمل الإهتمام بالنظر في الشروط التى يضعها القطاع الخاص للوظائف التى يعلن عنها أو يطلب السماح باستقدام عمالة غير سعودية لها ، ومدي حاجة العمل فعلا الى هذه الشروط بحيث لاتكون شروط قاسية أو تعجيزية أمام العمالة السعودية.

٦ - تتولي مكاتب العمل التأكد من أن العمالة التي استقدمها القطاع الخاص تعمل فعلا فى نفس الأعمال التى استقدموا من أجلها.

٧ - وضع حد لإغراق السوق المحلية بالعمالة غير السعودية ، وذلك بتحديد مصادر منح التأشيرات ، وأن تتولي تلك المصادر عملية البحث والتقصى لاحتياج المتقدم الفعلي للعمالة التى يطلبها.

استمارة استقصاء

الرقم

السادة شركة / مؤسسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .. وبعد ..

تهدف استمارة الإستقصاء المقدمة اليكم الى التعرف على رأيكم حول واقع العمالة السعودية فى منشأتكم والأسباب التى تؤدى الى إعتمادكم على العمالة غير السعودية والعوامل التى ترون أنها تزيد من مساهمة العمالة السعودية لديكم .

الرجاء التكرم بالإجابة على جميع أسئلة الإستقصاء بصراحة وحرية تامة .

شاكرا لكم صادق تعاونكم .. ولكم جزيل الشكر ،،،

استمارة استقصاء

١ - الشكل القانونى للمنشأة :.....

٢ - عدد العاملين لديكم :

أ - عمالة سعوديـــــة : .....

ب - عمالة غير سعودية : .....

٣ - الرجا تحديد درجة أهمية كل من الوسائل التالية في عمليات استقطاب الأيدى العاملة السعودية لديكم :

أ - الصحف والمجلات :

١ - مهم جدا : .....

٢ - مهـــــم : .....

٣ - متوسط الأهمية : .....

٤ ـ قليل الأهميـــــة : .....

ب - مكاتب العمل :

١ - مهم جـدا : .....

٢ - مهـــــم : .....

٣ - متوسط الأهمية . .....

٤ - قليل الأهميـة : .....

جـ - مكاتب التوظيف الأهلية :

١ - مهـم جـدا : .....

٢ - مهـــــم : .....

٣ - متوسط الأهمية : .....

٤ - قليل الأهمية : .....

د - حضور المتقدم شخصيا :

١ - مهم جدا : .....

٢ - مهم : .....

٣ - متوسط الأهمية : .....

٤ - قليل الأهمية : .....

هـ - المعرفة الشخصية :

١ - مهم جدا : .....

٢ - مهم : .....

٣ - متوسط الأهمية : .....

٤ - قليل الأهمية : .....

٤ - هل تجدون إقبالا من الشباب السعودى للعمل لديكم ؟

أ - بدرجة كبيرة جدا .....

ب - بدرجة كبيرة .....

جـ - بدرجة قليلة .....

د - بدرجة قليلة جدا .....

٥ - هل تجدون فى المتقدمين من الشباب السعودي توافر الشروط المطلوبة للعمل لديكم ؟

أ - بدرجة كبيرة جدا .....

ب - بدرجة كبيرة .....

جـ - بدرجة قليلة .....

د - بدرجة قليلة جدا .....

٦ - ماهو حجم العمالة السعودية التى تعمل لديكم فى الوظائف التالية :

أ - وظائف ادارية وكتابية .....

ب - وظائف فنية ومهنيـــة .....
جـ - وظائف عمالة عاديـة (عامل - مراسل - فراش - سائق - بدال) .....

٧ - ماهو حجم العمالة غير السعودية التى تعمل لديكم فى الوظائف التالية :
أ - وظائف إدارية وكتابية .....
ب - وظائف فنية ومهنيـــة .....
جـ - وظائف عمالة عاديـة (عامل - مراسل - فراش - سائق - بدال) .....

٨ - ماهو متوسط بقاء العمالة السعودية فى العمل لديكم ؟
أ - عالية جدا .....
ب - عاليـة .....
جـ - منخفضة .....
د - منخفضة جدا .....

٩ - ماهو متوسط بقاء العمالة غير السعودية فى العمل لديكم ؟
أ - عالية جدا .....
ب - عاليـة .....
جـ - منخفضة .....
د - منخفضة جدا .....

١٠ - ماهى فى نظركم أهم الوظائف التى لاتجد إقبالا من الشاب السعودي ؟
أ - .....
ب - .....
جـ - .....
د - .....

١١ - هل ترك الموظف السعودى للعمل لديكم يتم بناء على :
أ - رغبة الموظف نفسه .....
ب - رغبة المنشأة .....
جـ - رغبة الطرفين معا .....

١٢ - ماهى فى نظرك أهم أسباب ترك الموظف السعودى للعمل إذا كان برغبة المنشأة ؟
أ - عدم الإلتزام بمواعيد العمل .....
ب - الغياب المتكرر .....
جـ - التقصير فى أداء العم .....
د - عدم إجادة العمل .....
هـ - أخرى أذكرها .....
.....
.....

١٣ - هل توجد برامج تدريبية للعاملين لديكم ؟
أ - نعم ..... ب - لا .....

١٤ - إذا كان لديكم برامج تدريبية هل يتلقى الموظف السعودي برامج تدريبية فى منشأتكم قبل تسلمه العمل لديكم ؟
أ - نعم ..... ب - لا .....

١٥ - هل هناك جهات تقدم لكم برامج تدريبية لتأهيل الموظف السعودى قبل التحاقه بالعمل لديكم ؟
أ - نعم ..... ب - لا .....

١٦ - من تجاربكم الحالية أو السابقة مع العمالة السعودية ، كيف تصفون هذه التجارب ؟

أ - ناجحة جدا .....
ب - ناجحة .....
جـ - محايد .....
د - غير ناجحة .....
هـ - غير ناجحة جدا .....

١٧ - من تجاربكم الحالية أو السابقة مع العمالة غير السعودية ، كيف تصفون هذه التجارب ؟

أ - ناجحة جدا .....
ب - ناجحة .....
جـ - محايد .....
د - غير ناجحة .....
هـ - غير ناجحة جدا .....

١٨ - ماهى توقعاتكم حول مستقبل مساهمة العمالة السعودية في العمل لديكم ؟

أ - عالية جدا .....
ب - عالية .....
جـ - محايد .....
د - منخفضة .....
هـ - منخفضة جدا .....

١٩ - هل تعتقدون أن اعتمادكم علي توظيف العمالة غير السعودية دون العمالة السعودية يعود الى أن :

البيـــــان	عمالة سعودية					عمالة غير سعودية				
	مرتفعة جدا	مرتفعة	محايد	منخفضة	منخفضة جدا	مرتفعة جدا	مرتفعة	محايد	منخفضة	منخفضة جدا
الخبرات العملية										
حسن أداء العمل										
المؤهلات الدراســية الجامعية										
المؤهلات الدراســية للمرحلة الثانوية										
المؤهلات الدراسيـــــة للمرحلة مادون الثانوية										
الأجور والمرتبات										
المحافظة على مواعيد العمل										
مدة الاجازات										
المميزات العينية										
الإنتاجية										
الإبداع										
التغيرات الوظيفية										
الغياب										
المهارة										
النمو والتطور مع العمل										
العمل لفترتين										
التعاون مع الزملاء										
التعاون مع العملاء										
قبول العمل في أماكن أخرى										
حسن الخلق										

٢٠ - هل تعتقد أن توافر العوامل التالية لدى العمالة السعودية يزيد من فرص توظيفها لديكم ؟

البيان	بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	لاأدرى	بدرجة قليلة	بدرجةقليلة جدا
الخبرات العملية					
حسن أداء العمل					
المؤهلات الدراسية للمرحلة الجامعية					
المؤهلات الدراسية للمرحلة الثانوية					
المؤهلات الدراسية للمرحلة مادون الثانوية					
انخفاض الأجور والمرتبات					
المحافظة على مواعيد العمل					
انخفاض المميزات العينية					
قلة الأجازات					
الإنتاجية					
الإبداع					
قبول التغيرات الوظيفية					
قلة الغياب					
المهارة					
النمو والتطور مع العمل					
العمل لفترتين					
قبول العمل فى أماكن أخري					

٢١ - ماهى فى نظركم أهم الوسائل التى يمكن توفيرها لزيادة مساهمة العمالة السعودية فى أعمال القطاع الخاص (الرجا التعبير بصراحة عما تراه مناسبا) :

١ - ..... ٢ - ..... ٣ - .....

٤ - ..... ٥ - ..... ٦ - .....

٧ - ..... ٨ - ..... ٩ - .....

المراجع

أولا: الكتب والدوريات والندوات:

١ - الأحمد ، عثمان ابراهيم ، « توظيف خريجى الجامعات فى الخدمة المدنية » **بحث مقدم لندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، المنعقدة فى معهد الإدارة العامة فى الفترة من ٢٤ - ١٤٠٨/٧/٢٥هـ ، الرياض .**

٢ - التويجرى ، محمد ابراهيم و حبيب ، غازى محمود ، « العمالة الوافدة والعمالة الوطنية فى المملكة العربية السعودية : دراسة مقارنة» ، **الإدارة العامة** ، الإدارة العامة ، العدد ٥٨ ، ١٤٠٨هـ.

٣ - الجميعى ، فؤاد محمد ، « أسباب عجز قوة العمل الوطنية وأساليب علاجها فى أقطار الخليج العربى» ، **المجلة العربية للإدارة** ، العدد الأول ، المجلد الثالث عشر ، ١٩٨٩م.

٤ - السنيدى ، عبدالله راشد ، « **مهادى الخدمة المدنية وتطبيقاتها فى المملكة العربية السعودية** » ، الرياض ، مطابع المدينة ، ١٤٠٥هـ.

٥ - الطويل ، محمد عبدالرحمن ، **الكلمة التى القاها فى حفل تخريج اول دفعة من برامج القطاع الأهلى ، ١٤١٣هـ.**

٦ - الطويل ، محمد عبدالرحمن ، «كيف نحد من استخدام العمالة الأجنبية فى أجهزتنا الإدارية » ، **الإدارة العامة** ، الرياض ، معهد الإدارة العامة ، العدد ٣٧ ، ١٤٠٣هـ .

٧ - العديلى ، ناصر محمد ، « الآثار السلوكية للعمالة غير السعودية فى القطاع العام فى المملكة العربية السعودية » ، **بحث مقدم لندوة العمالة غير السعودية فى الأجهزة الحكومية ، فى الفترة من ٢٤ - ٢٦ ربيع الأول ١٤٠٣هـ .**

٨ - الغيث ، محمد عبدالله ، و المعشوق ، منصور عبدالعزيز ، «العمالة المواطنة فى القطاع الأهلى : المفهوم ، الأهداف ، الواقع ، المعوقات ومداخل الحلول » **بحث مقدم لندوة العمالة المواطنة فى القطاع الأهلى السعودى المنعقدة بمعهد الإدارة العامة خلال الفترة من ٢٢ - ٢٣ شعبان ١٤١٣هـ .**

٩ - القاسمى ، سيف بن محمد ، « الخليجيون أقلية فى بلدانهم » ، **مجلة الإقتصاد والنفط** ، العدد ٧٦ ، رمضان ١٤٠٩هـ .

١٠ - سعد الدين ،ابراهيم ، « آثار العمالة الأجنبية على التنمية وتنمية القوى البشرية المواطنة » **بحث مقدم لندوة العمالة الأجنبية فى اقطار الخليج العربى** ، بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٧٣م.

١١ - على ، حيدر ابراهيم ، « آثار العمالة الأجنبية على الثقافة العربية » **بحث مقدم لندوة العمالة الأجنبية فى اقطار الخليج العربي** ، بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٨٣م .

ثانيا: الوثائق والتقارير الحكومية:

١ - **الخطة الخمسية الخامسة** (١٤١٠/١٤١٥هـ) ، الرياض ، وزارة التخطيط ، ١٤١٠هـ .

٢ - الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، **اسباب عزوف الشباب السعودى عن العمل فى القطاع الخاص** ، إدارة البحوث ، بدون تاريخ .

٣ - الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، **سبل زيادة العمالة السعودية فى القطاع الخاص** ، إدارة البحوث ،الرياض، ١٩٩١م.

٤ - الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، نحو أفضل السبل لزيادة مساهمة العمالة السعودية فى القطاع الخاص ، **بحث مقدم لمؤتمر رجال الأعمال الرابع المنعقد فى مدينة جدة خلال الفترة من ٢٤-٢٧ شوال ١٤٠٩هـ .**

٥ - مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية ، **برامج تطوير الكفاءات الإدارية للعاملين فى القطاع الخاص** ، إدارة التدريب والتطوير الإدارى ، ١٤١٢هـ .

٦ - مجلس القوى العاملة ، **أوضاع الخريجين في الجامعات السعودية وتوظيفهم في مجالات العمل المختلفة** ، الرياض ، ١٤٠٧هـ .

٧ - مجلس القوى العاملة ، **مشكلات ضعف استخدام العمالة الوطنية فى القطاع الخاص ، ١٤٠٨هـ .**

٨ - معهد الإدارة العامة ، إدارة برامج القطاع الأهلى ، **منشورات برامج القطاع الأهلى ، ١٤١٣هـ .**

٩ - وزارة الإعلام ، **عشرون عاما من إنجازات التخطيط التنموى ، ١٣٩٠هـ / ١٤١٠هـ** ، الرياض ، ١٤١٠هـ .

١٠ - وزارة العمل والشؤون الإجتماعية ، **إدارة القوى العاملة ، ١٤١٣هـ.**

١١ - وزارة العمل والشؤون الإجتماعية ، وكالة الوزارة لشؤون العمل، **التقرير السنوى لعام ١٤٠٥هـ /١٤٠٩هـ** ، الرياض ، ١٤١٠هـ .

١٢ - وزارة العمل والشؤون الإجتماعية ، وكالة الوزارة لشؤون العمل، **شروط وضوابط إفتتاح مكاتب توظيف اهلية للمساهمة فى توفير إحتياجات القطاع الخاص من القوى العاملة الوطنية** ، الرياض ، بدون تاريخ .

البحوث التي صدرت عن المركز
باللغة العربية خـلال السنوات الخمـس الماضيـة

١ ـ مقومات النظام الاقتصادى الاسلامي ـ تحليل ومقارنة ونقد ١٤٠٨ هـ
د٠ أسعد محمد الراس قسم الاقتصاد

٢ ـ الحبس في الديون في المملكة العربية السعودية والتشريعات العربية ١٤٠٨ هـ
(دراسـة مقارنة) ٠
د٠ محمود محمد هاشم قسم القانون

٣ ـ المرأة السعودية العاملـة ١٤٠٨ هـ
د٠ سعود محمد النمر قسم الادارة العامة

٤ ـ القيادة ورؤية مدير الادارة العليا السعودى لمحتوى الادارة الاستراتيجية ١٤٠٨ هـ
د٠ كامل غراب قسم ادارة الاعمال

٥ ـ الموضوعية والموضوعوية المعاصرة ومنهجية علوم الاجتماع ـ بحـث ١٤٠٨ هـ
في جذور التبعية الايديولوجية ٠
د٠ تركي حمد التركي الحمد قسم العلوم السياسية

٦ ـ الحجز التحفظي على السفن ١٤٠٨ هـ
د٠ محمد بهجت أمين قايد قسم القانون

٧ ـ التعويض في المسئولية الادارية ١٤٠٨ هـ
د٠ محمد أنس قاسم قسم القانون

٨ ـ الاحتياجات التدريبية لقطاع الاعمال بالمملكة العربية السعودية ١٤٠٩ هـ

د. حسن ابراهيم — قسم الاقتصاد
د. محمد سيد حمزاوى — قسم الادارة العامة
د. سعود بن محمد النمر — قسم الادارة العامة
د. لطفي راشـد — قسم ادارة الاعمال
د. أحمد عودة — قسم الاساليب الكمية

٩ ـ معوقات البحث العلمي لعضو هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية ١٤٠٩ هـ

د. محمد فريز منفيخي — قسم الاساليب الكمية

١٠ ـ اقتصاديات الصناعات الغذائية في المملكة العربية السعودية ١٤٠٩ هـ

د. محمد حامد عبدالله — قسم الاقتصاد

١١ ـ تأثير البيئة على الاستراتيجية المستخدمة في تسويق الخدمات المصرفية ١٤٠٩ هـ

د. الدسوقي حامد أبوزيد — قسم ادارة الاعمال

١٢ ـ المؤشرات العالمية لاسعار الاسهم مع انشاء مؤشر خاص بالاسهم السعودية ١٤٠٩ هـ

د. السيد ابراهيم الدسوقي — قسم الاساليب الكمية

١٣ ـ اتخاذ القرارات التنظيمية في قطاع الخدمة المدنية السعودى ١٤٠٩ هـ

د. محمد عبدالفتاح ياغي — قسم الادارة العامة
د. هانيء خاشقجـــي — قسم الادارة العامة

١٤ ـ تأثير الغاء فرع المعلشات بالنسبة للاجانب من نظام التأمينـــات الاجتماعية السعودى على الانظمة الخاصة المرتبطة بالنظام العـام ١٤٠٩ هـ

د. محمود عبدالحميد حسن — قسم الاساليب الكمية

١٥ ـ الاعلان التليفزيوني والمنشآت التسويقية السعودية ـ دراسة مقارنة ١٤٠٩ هـ

د. السيد المتولي حسن — قسم ادارة الاعمال

١٦ ـ مدخل الى التنسيق المالي ـ دراسة نظرية وتحليلية ١٤٠٩ هـ

د. عبدالله الطاهـر — قسم الاقتصاد

١٧ ـ قياس درجة صلاحية قراءة وفهم التقارير المالية للشركات المساهمة السعودية ١٤٠٩ هـ
د. محمود عبدالسلام تركي قسم المحاسبة

١٨ ـ اتجاهات المواطن السعودى نحو الاعلان التليفزيوني ـ دراسة ميدانية في مدينة الرياض ١٤٠٩ هـ
د. السيد المتولي حسن قسم ادارة الاعمال

١٩ ـ تقدير العائد ودرجة المخاطرة ـ دراسة خاصة بالاسهم السعودية ١٤١٠ هـ
د. السيد ابراهيم الدسوقي قسم الاساليب الكمية

٢٠ ـ الابعاد التنظيمية المؤثرة على حفظ ومعالجة البيانات في بعض الاجهزة الحكومية في المملكة ١٤١٠ هـ
د. هانيء يوسف خاشقجي قسم الادارة العامة

٢١ ـ فكرة الحساب الجارى في البنوك السعودية ١٤١٠ هـ
د. سمير اسماعيل قسم القانون

٢٢ ـ نموذج لعبة مصفوفة ثنائية العناصر بين الاوبك والاقطار الاخرى المصدرة للنفط ١٤١٠ هـ
د. ابراهيم مخلوف قسم الاساليب الكمية

٢٣ ـ التشريع وسن القوانين في الدولة الاسلامية (دراسة تحليلية) ١٤١٠ هـ
د. محمد أحمد مفتي قسم العلوم السياسية
د. سامي صالح الوكيل كلية العمارة والتخطيط

٢٤ ـ اشتقاق وتصميم المحفظة المثلى ١٤١٠ هـ
د. فاضل حسون قسم ادارة الاعمال

٢٥ ـ اليابان القوة الاقتصادية والقوة السياسية ١٤١١ هـ
د. متروك هايس الفالح قسم العلوم السياسية

٢٦ ـ مبادىء وأسس الادارة العامة ومدى أهمية أسلمتها ـ دراسة استطلاعية لقسم الادارة العامة بكلية العلوم الادارية بجامعة الملك سعود ١٤١٢ هـ
د. حزام ماطر المطيرى قسم الادارة العامة

- العوامل المحددة لمتوسطات الدخول في المهن الحرة الصغيرة ١٤١٢ هـ
دراسة ميدانية لمدينة الرياض ـ المملكة العربية السعودية

د. زين العابدين برى قسم الاقتصاد

- الاهمية النسبية للعوامل المؤثرة في اختيار مراقب الحسابات بالمملكة ١٤١٣ هـ
العربية السعودية ـ بحث تطبيقي .

د. محمد أحمد الحسيني قسم المحاسبة

- الدفاتر التجارية ودورها في الاثبات في النظام السعودى والقانون المقارن ١٤١٣ هـ

د. زينب السيد سلامة قسم القانون

- سلوك واتجاهات المستثمر السعودى في الاسهم ـ دراسة ميدانية في ١٤١٣ هـ
مدينة الرياض .

د. ناصر محمد الصائغ قسم ادارة الاعمال
د. السيد المتولي حسن قسم ادارة الاعمال

- تطبيقات سنة التجربة في بعض الاجهزة الحكومية في المملكة العربية ١٤١٣ هـ
السعودية ـ دراسة ميدانية .

د. منصور بن متعب بن عبدالعزيز قسم الادارة العامة
د. وحيد بن أحمد الهندى قسم الادارة العامة

البحوث التي صدرت عن المركز
باللغة الانجليزية خـلال السنوات الخمس الماضية

Papers published by the Centre during the last five years in English:

1- Comparison and Discrimination of Alternative Specification of the Consumption Function. An Econometric Study Using Saudi Arabian Data. 1988/1408.

Dr. Mohamed A.S. Enany
Imam Mohamed Bin Saud University.

2- The Behavior of the National Firm with Foreign Operations Under Fixed Exchange Rate" A Sales Agency Model", 1988/1408.

Dr. Asem Taher Arab
Economics Department.

3- Strategic and Operational Planning Experience of King Faisal Specialist Hospital and Research Centre: Its Significance to other Health Institutions. 1988/1409.

Dr. Abdullah Al-Munif - Accounting Department
Dr. Girmay Berhie - Public Administration Department.

4- Agricultural and Water Resources in the Kingdom of Saudi Arabia 1989/1409.

Dr. Osama M. Bahanshal
Department of Economics.

5- Investment Alternatives that Faces Saudi Arabia During the Seventies (1990/1410).

Dr. Asem Taher Arab
Department of Economics.