

"سوق العمل في المملكة العربية السعودية"

إعداد:

علي بن عوض الله عطوي العلواني

الملخص:

جاءت الدراسة تحت عنوان سوق العمل في المملكة العربية السعودية بمنطقة المدينة المنورة، حيث تدور مشكلة البحث حول مسألة توظيف الوظائف داخل سوق العمل السعودي أو ما يدعى بالسعودة، حيث نجد أن العمالة الأجنبية "الوافدة" تستحوذ على غالبية الوظائف داخل سوق العمل السعودي وخاصة في القطاع الخاص، وفي الوقت نفسه، لا يكون جميع الوافدين مستعدين أو قادرين على التكيف مع محيطهم المجتمعي والثقافي في المملكة، وبالتالي تتضح مشكلة الدراسة في الإجابة عن سؤال رئيسي مفاده: ما هو تأثير توظيف الوظائف "السعودة" على سوق العمل المحلي في المملكة العربية السعودية؟

حيث تهدف هذه الدراسة إلى معرفة سياسات توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية ومدى توافر العمالة السعودية وتنوعها من حيث (الخبرة - المهارة - المؤهل - مستوى الأجور) من وجهة نظر شركات القطاع الخاص. وتقديم المقترحات التطويرية التي يمكن أن تساهم في تطوير مستوى العمالة الوطنية داخل السوق السعودي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ان القطاع العام لا يزال يعتبر ركيزة أساسية في توفير فرص العمل في البلاد، بالإضافة إلى أن القطاع الخاص ذو توجه ربحي، مما يعزز إمكانية انتهاج مؤسساته لسياسات مثلى لتحقيق أعلى مستويات ممكنة من الإنتاجية والكفاءة في الأداء.

كما تقدم الباحث عدة توصيات أهمها، الاهتمام بزيادة نسبة توظيف الوظائف من خلال نظام حوافز جاذب للباحثين عن العمل. والحد من استخدام العمالة الأجنبية، وقصر الاستخدام على الأمور الضرورية والهامة جدًا والتي تعود على الاقتصاد الوطني بالنفع.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل، السعودة، العمالة الوطنية، العمالة الوافدة، المملكة العربية السعودية:

Abstract:

The study came under the title of the labor market in the Kingdom of Saudi Arabia in the Medina region, where the research problem revolves around the issue of Saudization of jobs within the Saudi labor market, or the so-called Saudization, where we find that “immigrant” foreign workers occupy the majority of jobs in the Saudi labor market, especially in the sector. At the same time, not all expatriates are willing or able to adapt to their social and cultural surroundings in the Kingdom, and thus the problem of the study is clear in answering a main question: What is the impact of Saudization on the local labor market in the Kingdom of Saudi Arabia?

Where this study aims to know the policies of job localization in the Kingdom of Saudi Arabia and the extent of the availability and diversity of Saudi labor in terms of (experience – skill – qualification – level of wages) from the point of view of private sector companies. And presenting development proposals that can contribute to the development of the level of national manpower in the Saudi market. The study reached a set of results, the most important of which is that the public sector is still considered a mainstay in providing job opportunities in the country, in addition to the fact that the private sector is profit-oriented, which enhances the possibility of its institutions adopting optimal policies to achieve the highest possible levels of productivity and efficiency in performance.

The researcher also made several recommendations, the most important of which is the interest in increasing the rate of localization of jobs through an attractive incentive system for job seekers. Reducing the recruitment of foreign workers, and limiting recruitment to very necessary and important matters that benefit the national economy.

Keywords: labor market, Saudization, national labor, expatriate labor, Saudi Arabia

مقدمة:

بدأت المملكة العربية السعودية تتجه لاستقدام العديد من الأيدي العاملة من خارج المملكة، نظرًا للطفرة الاقتصادية التي شهدتها المملكة العربية السعودية منذ سبعينيات القرن الماضي واحتياجها الملح لمزيد من القوى العاملة، وهذا نتج عنه نقصان في نسبة الفرص الوظيفية داخل القطاع الخاص للعمالة الوطنية، ومع هذا لم تصل نسبة العمالة الوطنية في سوق العمل المحلي إلى النسبة المطلوبة، ونتيجة لذلك سعت وزارة العمل في العشر سنوات الماضية إلى إطلاق العديد من البرامج التي توفر فرص عمل للسعوديين بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف"، وتمثلت هذه البرامج في (برنامج نطاقات - برنامج طاقات - برنامج حافز) إلى جانب عدة برامج تدريبية وهي (برنامج تمهير - برنامج دروب - برنامج دعم الشهادات المهنية).

يتكون سوق العمل السعودي من العمالة الوافدة، إذ تمثل القوة العاملة غير الوطنية في القطاع الخاص حوالي 84%، فمن إجمالي القوة العاملة في القطاع الخاص البالغ 10,020,107 فإن حوالي 8,470,139 منهم هم من غير السعوديين، وعلى الجانب الآخر فقد كانت القوة العاملة في القطاع العام من غير السعوديين حوالي 5% فقط. أما فيما يتعلق بالقطاع العام داخل المملكة العربية السعودية، فيمثل قطاع الأعمال العام من شركات ومؤسسات تعمل في النشاط الاقتصادي الهادف إلى الربح سواء كانت من قبل الحكومة أو من خال مؤسساتها العامة، فهي تعتمد على قوى عاملة وطنية ووافدة على حسب نوعية الوظائف وسماع الدولة. (عيسوي، 2018)

ولما كانت المملكة العربية السعودية تقوم بتطوير خطط التوظيف والتعيين لديها لتعديل ما كان يحدث من الاعتماد والاستعانة بشكل واضح بعدد كبير من القوى العاملة الأجنبية واستبدالها بالعمالة الوطنية المؤهلة للقيام بوظائف تنفيذ المشاريع التنموية والإنتاجية والخدمية، ما جعل المملكة تلعب دور بارز في عملية السعودية.

ويتضح ان القطاع العام لا يزال يعتبر ركيزة أساسية في توفير فرص العمل في البلاد، حيث إن سياسة سعودة الوظائف المطبقة في البلاد تستهدف إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة بالكامل، وذلك من شأنه تأمين عدد كبير من فرص العمل الجديدة للسعوديين بوجه عام والشباب منهم على وجه الخصوص؛ بالإضافة إلى ذلك، فمن شأن توسع الحكومة السعودية في الإنفاق العام في مختلف المجالات والأنشطة ان يوفر فرص العمل الجديدة المتولدة في مختلف مؤسسات الدولة.

مشكلة الدراسة:

تشير عدة دراسات إلى وجود مشكلة تتعلق بتوطين الوظائف داخل سوق العمل السعودي أو ما يدعى بالسعودة، حيث نجد أن العمالة الأجنبية "الوافدة" تستحوذ على غالبية الوظائف داخل سوق العمل السعودي وخاصة في القطاع الخاص، وعلى الرغم من الآثار الإيجابية التي تعود على المملكة جراء توطين الوظائف على المجتمع السعودي من جهة اقتصادية واجتماعية، مازالت توجد عدة عقبات تحول دون تحقيق أهداف عملية "السعودة" بشكل كامل، منها أن الموظف السعودي يعاني من التفاوت الكبير في مستويات تنمية الكفايات المختلفة؛ فعلى الرغم من كون الموظف السعودي أصبح يتمتع بالتعليم الجيد على نحو متزايد، إلا أنه عادةً ما يعاني من نقص التدريب. وفي الوقت نفسه، لا يكون جميع الوافدين مستعدين أو قادرين على التكيف مع محيطهم المجتمعي والثقافي في المملكة؛ فهناك البعض من الوافدين، وتحديدًا الأجانب منهم، ممن ينظرون إلى ثقافتهم الوطنية على أنها متفوقة على الثقافة المحلية في المملكة العربية السعودية. ولهذا تتبلور مشكلة الدراسة في أن توطين الوظائف والتقليل من حجم

العمالة الوافدة وإحلال المواطن السعودي في العديد من الوظائف يقلل وفرة العمالة المناسبة من حيث العدد وكذلك التكلفة وبالتالي تتضح مشكلة الدراسة في الإجابة عن سؤال رئيسي مفاده: ما هو تأثير توظيف الوظائف "السعودية" على سوق العمل المحلي في المملكة العربية السعودية؟

وتتضح مشكلة البحث من خلال التساؤلات التالية:

1. ما هي توظيف الوظائف "السعودية" في المملكة العربية السعودية؟
2. ما مدى توافر العمالة السعودية وتنوعها من حيث (الخبرة - المهارة - مستوى الأجور) داخل شركات القطاع الخاص؟
3. هل هناك علاقة بين برامج التدريب التي يقدمها صندوق الموارد البشرية وفرص العمل المتاحة في القطاع الخاص؟

أهمية الدراسة:

يبرز أهمية الدراسة في أنها تناقش توظيف الوظائف الذي تتجه إليه المملكة العربية السعودية واعتمادها على المواطن السعودي للحد من العمالة الوافدة والتخفيف من الضغوط الاقتصادية من خلال:

1. الإسهام في وضع تصور للحلول التي تتناسب مع سوق العمل داخل المملكة العربية السعودية.
2. تعدد من الدراسات النادرة التي تناولت هذا الموضوع.
3. ظهور حاجة لإجراء دراسة حول سياسات توظيف الوظائف "السعودية" وأثرها على سوق العمل السعودي.
4. الإسهام في اقتراحات لسياسات جديدة لعملية توظيف وظائف القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على سياسات توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية.
2. التعرف على مدى توافر العمالة السعودية وتنوعها من حيث (الخبرة - المهارة - المؤهل - مستوى الأجور) من وجهة المستثمرين في شركات القطاع الخاص.
3. التعرف على المقترحات التطويرية التي يمكن أن تساهم في تطوير مستوى العمالة الوطنية داخل السوق السعودي.

المبحث الأول: نظرة عامة على سوق العمل السعودي:

يناقش هذا المبحث المؤشرات الرئيسية لسوق العمل السعودي وكذلك خصائص العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في سوق العمل السعودي. وذلك من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل السعودي:

تضم الدلائل الديموغرافية أن تشمل المملكة العربية السعودية عمالة وطنية من الشباب تشير إلى ارتفاع معدل النمو السكاني، إذ تزداد هذه العمالة نتيجة النمو السريع للسكان الوطنيين في سن العمل، وبالتالي زيادة نسبة القوى العاملة الوطنية، فنرى أن المزيد من الذكور والإناث إلى الحصول على التعليم العالي، والجدير بالذكر أن الدول التي تتميز بهذه الخصائص الديموغرافية، لم تتمكن من توفير فرص عمل إذا لم يتمكن نمو استثماراتها من مواكبة النمو السكاني السريع الذي تشهده، وتتمثل المؤشرات التي توضح قوة ونمو سوق العمل هي:

أولاً: الهيكل العام للقوى العاملة:

يحتوي سوق العمل السعودي على نسبة كبيرة من العمالة الوافدة، حيث تمثل القوة العاملة غير الوطنية في القطاع الخاص حوالي 84%، كما أن إجمالي القوة العاملة في القطاع الخاص البالغ 10,020,107 يشمل حوالي 8,470,139 منهم هم من غير السعوديين، وعلى الجانب الآخر فقد كانت القوة العاملة في القطاع العام من غير السعوديين حوالي 5% فقط (Imdadul Mohammad, 2019)

ثانياً: نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل:

يمثلن النساء السعوديات ثروة من الإمكانيات غير المستغلة استغلالاً كافي في الاقتصاد، إذ يوجد 9.1 مليون في سن العمل، ومع ذلك شاركت 20.2% منهن فقط في القوة العاملة في عام 2015م، مقارنة بـ 77.8% من الرجال. حيث بلغت مشاركة المرأة في القوى العاملة 18%، أما مشاركة الرجال بلغت 67% من الرجال، بالإضافة إلى التحول الكبير في مشاركة المرأة في معظم القطاعات الانتاجية في الفترة الأخيرة.

الجدول رقم (1/2): المشتغلات السعوديات وغير السعوديات في المملكة العربية السعودية لعام 2019م (ملاحظة الجدول يحتوي على بيانات بالألف وبعض البيانات بالمليون)

ثالثاً: المشتغلون في القطاع العام (الحكومي):

يشير مصطلح القطاع الحكومي للدلالة على الأنشطة الاقتصادية القائمة على أساس ملكية الدولة لرأس المال والمنتجات، ويشمل قطاع الأعمال العام من شركات ومؤسسات تعمل في النشاط الاقتصادي الهادف إلى الربح، ولهذا يهتم القطاع العام بالمملكة العربية السعودية بتقديم الخدمات الحكومية المختلفة، كما يوفر لهم القطاع العام العديد من المزايا، والأمن، وتكون الجهود البدنية أقل في بعض الأوقات، وهنا يرى الباحث أن زيادة العاملين في قطاع التعليم العام يشير إلى كبر حجم القطاع بالإضافة إلى الاستقرار الوظيفي الذي يتمتع به قطاع التعليم الذي يفصله السعوديين (عيسوي، 2018).

رابعًا: المشتغلون في القطاع الخاص:

يتيح التوسع الاقتصادي في المملكة العربية السعودية فرص عمل كثيرة خلال العقود القليلة الماضية، غالبيتهم من العمال الوافدون في القطاع الخاص، كما أن القطاع الخاص يدخل في إطار القطاع الحضري الرسمي إلى جانب القطاع الحكومي، فلا يزال دوره محدود في توفير فرص تستوعب عرض العمل، ويتمتع بقدرة ومرونة عالية في تنفيذ المشاريع بكفاءة، وكذلك فإن مساهمة القطاع الخاص في مشكلة البطالة تظل ضعيفة على الرغم من كبر حجم وأنشطة القطاع الخاص. (غانم، 2011)

وتوضح بيانات سوق العمل للربع الرابع من عام 2019، أن إجمالي العمالة المشتغلين بلغت 975 منهم 3.170.272 سعودي منهم 64.8% ذكور و35.2% إناث 10.220.703 غير سعوديين منهم 86% ذكور و14% إناث، (نشرة سوق العمل، 2019) وهذا بدوره يؤكد أن العمالة الوافدة مازالت تشكل النسبة الأعلى من العاملين في القطاع الخاص إذ بلغت 77% من إجمالي العاملين وهذا يحتاج إلى مزيد من الجهد لرفع نسبة السعوديين العاملين في القطاع الخاص نظرًا لارتفاع نسبة البطالة إلى 11.8% تقريباً في نهاية 2019م.

والجدير بالذكر أن عدد السعوديين بالقطاع الخاص بلغت 1.907,823 شخصاً في عام 2019م، وقد مثلت النساء السعوديات حوالي 30.6 في المائة (583.615 امرأة) من المواطنين السعوديين المشتغلين بالقطاع الخاص في عام 2019م (الهيئة العامة للإحصاء، 2019)

خامسًا: نسبة البطالة:

من أهم مؤشرات سوق العمل نسبة تغيرات حجم البطالة، إذ توضح بيانات العمل للاقتصاد السعودي أن نسبة النساء السعوديات تبلغ 32% من العاطلين عن العمل في المملكة مقارنة بـ 6.1% للرجال، ففي عام 2014 بلغ معدل البطالة للنساء 33%، مقارنة بأقل من 6% للرجال، حيث تقول آخر احصائيات عام 2019 أن نسبة النساء السعوديات 82.3% من العاطلين عن العمل في المملكة، مقارنة بالرجال الذين تبلغ نسبتهم 17.7 للرجال. (الهيئة العامة للإحصاء، 2019)

كما توضح الإحصاءات أن حوالي نصف السعوديين العاطلين عن العمل (56.4%) حاصلين على درجة البكالوريوس، كما تشير الي ان 27.7% من السعوديين العاطلين عن العمل الحاصلين على شهادة الدبلوم فأعلى لديهم تخصصات في العلوم الإنسانية، وأن (84,5%) من السعوديين الذكور و(97.9%) من الإناث العاطلين عن العمل لم يسبق لهم العمل من قبل. (الهيئة العامة للإحصاء، 2019)

سادسًا: توزيع العمالة بحسب القطاعات:

يتطور عدد العمال على مستوى أغلب القطاعات الاقتصادية بشكل مستمر، نتيجة لتوافر فرص عمل جديدة من عام لآخر، حيث زادت نسبة العمالة في قطاعي الزراعة والصيد من 0.02% عام 1435هـ إلى 0.04% عام 1439، وقطاع التعدين والمحاجر بنسبة 0.01% عام 1435 إلى 2.5% عام 1439هـ، أما عن القطاع الصناعي التحويلية فقط زادت نسبة العمالة من 0.01% عام 1435 هـ إلى 3.7% عام 1439هـ، بينما نجد في قطاع التجارة انخفضت فيه نسبة العمالة من 25% عام 1435هـ إلى 10% عام 1439هـ، نظرًا لانتقال العمالة إلى قطاعات أخرى بسبب تطبيق قرارات وزارة العمل والتي منها توظيف السعوديين على حساب العمالة الوافدة في قطاع التجارة.

المطلب الثاني: خصائص العمالة الوطنية والوافدة في سوق العمل السعودي:

تتميز المملكة العربية السعودية عن الدول النامية الأخرى باعتمادها على العمالة المستوردة حيث مثلت نصف القوى العاملة الماهرة وشبه الماهرة وغير الماهرة، حيث بلغت عدد الوافدين للمملكة العربية السعودية ثمانية ملايين من مختلف بلدان العالم، إذ تعتمد المملكة على العمالة الوافدة بنسبة كبيرة نظرًا لنقص العمالة السعودية المؤهلة في ذلك الوقت بلغت 80% في القطاع العام، و98% في القطاع الخاص، بالإضافة إلى استثمارها مبالغ طائلة في نظام التعليم في السبعينيات بهدف استبدال العمالة الأجنبية بعمالة وطنية "سعودية" ونجحت في تحقيق ذلك في العديد من المجالات بدرجة كبيرة. (Alghamedi, A,2016)

وتمتلك المملكة العربية السعودية سوقان مختلفان ومتميزان للعمل أحدهما للسعوديين، والآخر للأجانب، وهذان السوقان مختلفان، نظرًا لتمتعهم بخصائص مختلفة للغاية، وبناء على ذلك أثبتت الدراسات أن العمالة الوافدة مكتملة للعمالة الوطنية، فهي تلعب دور هام في تسريع عملية التنمية على مر العصور، حيث ينتج عنها أثر إيجابي في فترات الازدهار الاقتصادي لأنها تغطي النقص في سوق العمل، كما أن التوسع السريع لقطاع البناء والتشييد يؤدي إلى تسارع في معدلات الطلب على القوة الوافدة بمختلف مستوياتها نظرًا لزيادة العائدات النفطية. (الشريف، 2012)

ويمكن حصر خصائص العمالة الوطنية والوافدة فيما يلي:

أولاً: خصائص العمالة الوطنية:

يتم استيعاب العمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية وغيرها من دول مجلس التعاون الخليجي بسهولة داخل القطاع العام، إذ يوضح التركيب المهني للعمالة حسب الجنسية (مواطن - وافد) وجود زيادة في نسبة العمالة الوطنية في قطاع التجارة والتي تبلغ حوالي (22.3%) يليهم العاملين في التشييد بنسبة (14.9%)، (نشرة سوق العمل الربع، 2019، ص37).

حاليًا تعاني المملكة من أن العمالة الأجنبية تسيطر على القطاع الخاص مما ينتج عنه مشكلة لسوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي، ولهذا تسعى العمالة الوطنية للبحث عن وظائف في القطاع الخاص نظرًا لتثبيح القطاع العام منهم، بالإضافة إلى ان طموح الأسر تحول من حصول أبنائهم على مؤهل جامعي إلى اكتسابهم مهارات تؤهلهم للدخول في السوق العمل نظرًا لاشتداد المنافسة على الوظائف نتيجة التغييرات الاقتصادية واجتماعية التي احدثتها المملكة العربية السعودية، فأصبح اهتمام المتقدمين للوظائف البحث عن طرق يتميزون بها (الأحمدي، 2016).

والجدير بالذكر أن العمالة الوطنية السعودية تفتقر إلى المهارات اللازمة لتنفيذ بعض مهام العمل الفنية وغير الفنية، ونظرًا لتوظيف العمالة الأجنبية بأجور منخفضة مقارنة بأجور العمالة الوطنية، نتج عنه صعوبة قدرة العمالة الوطنية على تأمين وظائف أفضل في القطاع الخاص، ولهذا يرى الباحث أن العمالة الأجنبية تتسبب في إحداث مشكلات اقتصادية واجتماعية وأمنية داخل المجتمع السعودي (Riaz, A.,2016) ونتيجة لهذه المشكلات بدأت المملكة العربية السعودية تتجه إلى مفاهيم توظيف الوظائف والتقنية الخاصة بتشجيع المنتجات المحلية، حتى تتيح الأفضلية في تعيين العاملين لأبناء الدولة حتى تصل إلى أنها قادرة على الاعتماد نفسها وأبنائها كليًا وبالتالي الاعتماد على كل ما هو محلي (متولي، 2016)

وتطبيقاً لمبدأ توطين الوظائف تبنت المملكة عدة سياسات في كل من القطاعين العام والخاص، فوجد القطاع العام تبنى توجهات لاستيعاب العمالة الوطنية في الوظائف الحكومية، وهي تتمثل في وضع وتنفيذ ضوابط وإجراءات تستهدف الاعتماد على الذات وإتاحة فرص التوظيف للمواطنين، بالإضافة إلى تنظيم التعاقد مع غير المواطنين بحيث لا يسمح باستقدام أو تجديد عقد متعاقد أجنبي لوظيفة يتوفر لها مواطن ذا قدرة علمية وعملية لشغلها وقد نتج عن ذلك أن أصبحت الوظائف الحكومية مشغولة بعمالة وطنية (صالح، 2010).

بالإضافة إلى ذلك تبنت المملكة العربية السعودية سياسات "السعودة" بهدف زيادة عدد السعوديين العاملين، والتقليل من اعتماد البلاد على الوافدين، وتطالب هذه السياسات من الشركات الخاصة بتعيين ما لا يقل عن 30% من موظفيها من المواطنين السعوديين في حالة إذا كانت تلك الشركات تضم 20 موظف أو أكثر (Deatherage, K. D., 2017). ونظرًا للجهود المبذولة باستمرار من السلطات السعودية الخاصة بسياسات "سعودة" وظائف القطاع الخاص، مثل سياسة النطاقات التي تم إدخالها عام 2011، فهي تلزم الشركات الخاصة بتوظيف العمالة الوطنية قانونيًا، حيث نجد أن نسبة 15% من جميع عمال القطاع الخاص يشغلون الكثير من المناصب غير الإدارية وتبلغ حوالي 1.5 مليون مواطن سعودي (Yamada, M., 2015).

ثانيًا: خصائص العمالة الوافدة:

أدى الانفتاح اللامحدود للمملكة العربية السعودية على العالم نتيجة التنمية التي تشهدها في كافة مناحي الحياة إلى ارتفاع مستوى الدخل الوطني وبالتالي زيادة مستويات التبادل التجاري واستقبال ملايين الوافدين في شتى الثقافات والاجناس والطوائف للعمل، مما جعل المملكة السعودية تواجه العديد من التحديات التي تتصل بأمن الدولة والمجتمع داخليًا وخارجيًا (حامد، 2015).

ويرتبط وجود العمالة الوافدة في المجتمع السعودي بتحول المجتمع إلى مجتمع يعتمد على الاقتصاد الحديث والتنمية في كافة المجالات باعتبارها من الظواهر الاجتماعية (العنزي، 2018)، إذ تتميز العمالة الوافدة بأجورها المنخفضة أو الوظائف التي يفضل المواطنون السعوديون عدم القيام بها، ووفقًا لذلك نجد العمالة الأجنبية "الوافدة" تشكل نسبة 33% من إجمالي سكان المملكة العربية السعودية والذين بلغ عددهم 31 مليون عام 2016، فقد كان ارتفاع سعر النفط بعد أزمة النفط عام 1973 سببًا في جذب العمالة الأجنبية إلى المملكة لتوفير عمالة إضافية حتى تتمكن من تحقيق التنمية والبنية التحتية المنشودة (Al Qurtuby, S., 2018). بالإضافة إلى أن المملكة العربية السعودية اعتمدت على العمالة الأجنبية في عملية التخطيط المركزي لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة داخل المجتمع السعودي نتيجة لقلة عدد الأيدي العاملة الوطنية.

فمن الملاحظ أن غالبية العمالة الوافدة تستحوذ على القطاع الخاص السعودي، فهم موجودون في كافة مجالات القطاع الخاص بنسب متفاوتة في الصناعة والخدمات المالية والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال، ففي مجال الإنشاءات بنسبة (44%)، و(25%) في التجارة، و (9%) في الصناعات الأخرى (De Bel-Air, 2018).

المبحث الثاني

حجم القوى العاملة بالنسبة للسكان

سيتم في هذا المبحث دراسة إجمالي حجم القوى العاملة في البلاد بالنسبة لتعدادها السكاني

المطلب الأول: حجم السكان والتطور السكاني:

من المهم دراسة مختلف جوانب التكوين السكاني والديموغرافي للمملكة، والتي تتمثل في التوزيع الجغرافي للسكان في عموم أرجاء المملكة ومعدلات النمو السكاني.

أولاً: حجم السكان وتطوره:

يمثل التعداد السكان ثروة وإمكانات بشرية لما تمتلكه الدولة، بالإضافة إلى أن حجم السكان في أي دولة يرتبط بجوانبها الاقتصادية والاجتماعية، وفيما يتعلق بالمملكة العربية السعودية شهدت زيادة كبيرة في تعدادها السكاني خلال العقود الخمس الماضية، من خلال النمو المتزايد في عدد السكان القاطنين للمناطق الحضرية وازدياد في أعداد المقيمين على أراضي المملكة من غير السعوديين. والجدير بالذكر أن المملكة العربية السعودية تعد أكبر دولة من دول شبه الجزيرة العربية من حيث المساحة، فهي تحتل نسبة 80% من مساحة الجزيرة، إذ تبلغ مساحتها حوالي (2.250.000 كيلو متر مربع) كما بلغ عدد سكان المملكة (34.218.169) نسمة، فنجد أن عدد الذكور فيها بلغ (19,739,056)، في حين بلغ عدد الإناث (14,479,113) نسمة والكثافة السكانية 15.2 نسمة في الكيلو متر المربع (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2019). تُعد الرياض وتليها جدة أكثر مدن المملكة من حيث الكثافة السكانية، ويوجد بها أكبر عدد من المقيمين من غير السعوديين.

وقد تم إجراء أول تعداد سكان رسمي عام 1394/1974 هـ، إذ بلغ عدد السكان وقتها حوالي 7 ملايين نسمة، بالمقارنة مع آخر تعداد، فتم ملاحظة أن إن إجمالي السكان وصل نحو (34,218,169) نسمة في عام 2019م/ 1440هـ، بزيادة خمسة أضعاف تقريبا، وذلك خلال خمسة وأربعين عاماً، وفي هذا الصدد نلاحظ أن عدد السكان في المملكة وصل إلى 29.195.895 نسمة في عام 2012م، وبمعدل نمو سكاني بلغ 2.9% سنوياً، أما السعوديون فبلغ عددهم 19.838.448 نسمة، مشكلين ما نسبته 68% من عدد السكان، وبمعدل نمو سنوي قدره 2.21% وفقاً لما أشارت له مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات (صالح، 2013).

أما عن عام 2013، فقد بلغ عدد سكان المملكة العربية السعودية حوالي (29,195,895) نسمة، حيث بلغ عدد السكان السعوديين (19,838,448)، في حين بلغ عدد السكان غير السعوديين (9,357,447) من إجمالي سكان المملكة (الهيئة العامة للإحصاء، 2013)، كما ارتفع عدد السكان عام 2014 ليصل إلى 30.77 مليون نسمة بنسبة نمو بلغت 2.6% مقارنة بعام 2013 م، فقد بلغ عدد السكان السعوديين نحو 20.70 مليون نسمة أي ما يعادل 67% من إجمالي عدد السكان، بينما بلغ عدد السكان الأجانب نحو 10.07 ملايين نسمة وهو ما يمثل حوالي 33% من إجمالي عدد السكان (مجلة الرياض، 2015).

كذلك نجد أن التعداد السكاني عام 2015 قد بلغ حوالي (31.062.072) نسمة حيث بلغ عدد المواطنين منهم نحو (19,863,975) نسمة، وبلغ عدد غير السعوديين (المقيمين) (11,198,097) نسمة (تقرير المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون، 2016).

وفي عام 2016م بلغ عدد سكان المملكة العربية السعودية (31,787,580) نسمة، حيث بلغ عدد الذكور (18,259,719) نسمة، وعدد الإناث (13,527,861) نسمة، وبلغ عدد السعوديين (20,081,582) نسمة منهم (10,231,364) نسمة من الذكور، والإناث (9,850,218) نسمة، وبلغ عدد غير السعوديين (11,705,998) نسمة، وبلغ عدد الذكور منهم (8,028,355) نسمة، وعدد الإناث (3,677,643) نسمة (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2016)

أيضاً بلغ عدد السكان عام 2017 حوالي (32,552,336) نسمة، وبلغ عدد الذكور (18,710,473) نسمة، والإناث (13,841,863) نسمة، كما بلغ عدد السكان السعوديين (20,408,362) نسمة، منهم (10,396,914) نسمة من الذكور، وبلغ عدد الإناث (10,011,448) نسمة، وبلغ عدد غير السعوديين من إجمالي عدد سكان المملكة (12,143,974) نسمة، عدد الذكور منهم (8,313,559) نسمة، وعدد الإناث (3,830,415) نسمة (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2017)

بينما بلغ إجمالي تعداد سكان المملكة العربية السعودية حوالي (33,041,333) نسمة منهم 14 مليوناً من الإناث، وأكثر من 19 مليوناً من الذكور (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2018)، وأخيراً بلغ عدد سكان المملكة العربية السعودية في المنتصف الأول من عام 2019م (34,218,169) نسمة، حيث بلغ عدد الذكور (19,739,056) نسمة، في حين بلغ عدد الإناث (14,479,113) نسمة (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2019)

ومن أهم الخصائص البارزة للتكوين السكاني داخل المملكة العربية السعودية وجود انخفاض في متوسط الأعمار، حيث تبلغ نسبة الذين تقل أعمارهم عن 15 عام — 40.4% من إجمالي عدد السكان في البلاد، كذلك يبلغ إجمالي المتوسط العام لأعمار سكان المملكة العربية السعودية بنسبة 17.3 عاماً، حيث تبلغ نسبة الكثافة السكانية 12 نسمة/كيلومتر مربع (2014) (Adam, A.,

ثانياً: التوزيع الجغرافي للسكان:

للتوزيع الجغرافي أهمية خاصة في المنظور الجغرافي، فهناك من يطلق عليها علم التوزيعات المكانية نظراً لتأكيداتها على العلاقة المترابطة بين الجغرافية كعلم والتوزيع كظاهرة، فيتضح أن الزيادة السكانية في البلاد مركزة في بعض المناطق الجغرافية المحددة؛ سواء كانت من حيث العدد أو الكثافة، ويعود ذلك إلى التباين في معدلات النمو العمراني في مختلف مناطق المملكة (الزيادي، 2010).

وتوضح نتائج الإحصائيات الخاصة بتوزيع سكان المملكة العربية السعودية لعام 2017م أن منطقة الرياض، ومكة المكرمة والمنطقة الشرقية، استأثرت بما نسبته (67.03%) من إجمالي السكان في المملكة، منها (26.29%) لمنطقة مكة المكرمة، و(25.24%) لمنطقة الرياض و(15.5%) للمنطقة الشرقية، في حين بلغت ما نسبته (6.79%) لمنطقة عسير، ثم (6.55%) لمنطقة المدينة المنورة، و(4.82%) لمنطقة جازان، و(4.37%) لمنطقة القصيم و(2.8%) لمنطقة تبوك، و(2.15%) لمنطقة حائل، و(1.79%) لمنطقة نجران، و(1.56%) لمنطقة الجوف، و(1.46%) لمنطقة الباحة، وأخيراً

(1.12%) لمنطقة الحدود الشمالية، وبالنسبة للسكان السعوديين تحتل منطقة الرياض المركز الاول من حيث نسبة السكان السعوديين القاطنين بها، وذلك بنسبة (22.83%) تليها في الترتيب منطقة مكة المكرمة (بنسبة 22.13%)، ثم المنطقة الشرقية (بنسبة 15.39%) ومنطقة عسير (بنسبة 8.58%) ومنطقة المدينة المنورة (بنسبة 6.74%) ومنطقة جازان (بنسبة 5.92%) ومنطقة القصيم (بنسبة 4.95%) ومنطقة تبوك (بنسبة 3.54%) ومنطقة حائل (بنسبة 2.64%) ومنطقة نجران (بنسبة 2.15%) ومنطقة الباحة (بنسبة 1.87%)، ومنطقة الجوف (بنسبة 1.86%) ومنطقة الحدود الشمالية (بنسبة 1.42%).

وقد صاحب النمو السكاني داخل المناطق الحضرية بالمملكة زيادة في ضخ الاستثمارات في هذه المناطق من قبل القطاعين العام والخاص، فضلاً عن ازدياد الضغط على الاستهلاك في تلك المناطق للخدمات العامة، مثل المياه والكهرباء والصرف الصحي والاتصالات الهاتفية، وتتطلب معالجة تلك الإشكالية اهتمام الحكومة السعودية بتتمية المدن الأخرى غير المدن الرئيسية، وذلك في سبيل توسعة نطاق التوزيع الجغرافي للسكان في البلاد، نظرًا لرغبة السكان في الحصول على فرص عمل وتحسين الظروف المعيشية وممارسة الأنشطة التجارية والصناعية والتحسين من جودة الحياة (Sultan, Abu Ashwan.,2012).

ثالثاً: مقارنة نسب نمو السكان ونسب تزايد البطالة:

تعود الأسباب الرئيسية للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية ارتفاع معدل خصوبة المرأة السعودية وازدياد تدفق العمالة الوافدة من الخارج، كما صاحب ذلك النمو السريع تغير واضح في البنية الديموغرافية لسكان المملكة. فقد ظهرت تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية نتيجة الهجرة الوافدة إلى المملكة العربية السعودية وارتفاع معدل الزيادة الطبيعية للسكان الناتج عن ارتفاع معدل المواليد والسيطرة على معدل الوفيات (المغازي، 2019).

كما يقدر عدد سكان المملكة وفقاً لنتائج الخصائص السكانية 1438هـ (2017م) ب (32.552.336) نسمة مقارنة ب (31.742.308) نسمة في المسح الديموغرافي (2016)، بمتوسط معدل نمو سنوي (2.52%)، ويتوزع هؤلاء السكان حسب الجنس بما نسبته (57.48%) ذكور، و (42.52%) إناث من جملة السكان في عام 1438هـ (2017)، وتقترب هذه النسب من نظيرتها في المسح الديموغرافي (2016) حيث كانت نسبة الذكور (57.44%) والإناث (42.56%)، كما أن نسبة البطالة زادت في 2017م بزيادة عدد السكان حيث وصلت الي (12.8%) عما كانت عليه في عام 2016 (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2016).

وفي اخر تحديث لهيئة الاحصاء وصل إجمالي السكان في المملكة العربية السعودية الى نحو (34218169) نسمة في عام 2019م/ 1440هـ، حيث بلغ عدد الذكور (19739056) نسمة، في حين بلغ عدد الإناث (14479113) نسمة بزيادة بلغت (5.10%) عن عام 2017م، كما أن نسبة البطالة انخفضت في نهاية 2019م عما كانت عليه في عام 2017م حيث وصلت الي (12%) (موقع الهيئة العامة للإحصاء، 2020)

المطلب الثاني: حجم القوة العاملة:

لابد من ملاحظة الفرق الكبير بين نسبة كل من السعوديين وغير السعوديين المشاركين فعلياً داخل سوق العمل، إذ نجد أن النسبة الأكبر في سوق العمل السعودي تكون للعمالة الوافدة، على الرغم من كون السعوديين يمثلون الأغلبية لسكان المملكة في القطاع الخاص، نظراً لتضخم القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية حيث تسبب في الحد من قدرة القطاع على استيعاب معظم الداخلين الجدد إلى سوق العمل. بالإضافة إلى ما يوفره القطاع الخاص من فرص عمل محدودة جداً للعمالة الوطنية، تتصف في الغالب بتدني مستويات أجورها بصورة تجعل هذه العمالة غير راغبة في العمل في هذا القطاع (السلطان، 2012)

ويلاحظ الباحث على أنماط توزيع القوى العاملة في المملكة العربية السعودية ما يلي:

1. يشغل السعوديون غالبية المواقع الوظيفية في القطاع العام في المملكة.
2. تشغل العمالة الوافدة معظم الوظائف المتاحة في القطاع الخاص.
3. انخفاض مستوى مشاركة المرأة في القطاعات الأخرى غير قطاع التعليم.

أولاً: حجم قوة العمل وفئاتها:

تشير الفترة من 2011 - 2019 إلى تطور حجم القوة العاملة في المملكة العربية السعودية مع بيان نسب مشاركة الذكور والإناث والحجم الفعلي للقوة العاملة كما يلي:

أظهرت نتائج مسح القوى العاملة خلال عام 2011م، أن جملة قوة العمل في المملكة للفئة العمرية (15 سنة فأكثر) بلغت (10.544.089) فرداً، أي ما نسبته (53,2%) من إجمالي عدد السكان (15 سنة فأكثر، منهم (8.932.367) فرداً من الذكور، وبلغت جملة عدد المشتغلين (9.935.534) فرداً، أي ما نسبته (94.25) من إجمالي قوة العمل، يمثل الذكور منهم (86,9%) (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2011)

في حين أظهرت نتائج مسح القوى العاملة في عام 2012م، أن قوة العمل في المملكة العربية السعودية للفئة (15 سنة فأكثر) بلغت (10.997.856) فرداً، أي ما نسبته (54,1%) من إجمالي عدد السكان، منهم (9.309.036) فرداً من الذكور، وبلغت جملة المشتغلين (10.390.324) فرداً، أي ما نسبته (94.5%) من إجمالي قوة العمل، يمثل الذكور منهم (87.2%) (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2012)

وفي عام 2013م أظهرت نتائج المسح أن جملة قوة العمل في المملكة للفئة العمرية (15 سنة فأكثر) بلغت (11.361.770) فرداً، أي ما نسبته (54.0%) من إجمالي عدد السكان، منهم (9.599.606) فرداً من الذكور، وبلغت جملة عدد المشتغلين (10.729.123) فرداً، أي ما نسبته (94,4%) من إجمالي قوة العمل، ويمثل الذكور منهم (87,0%)

وأظهرت نتائج مسح القوى العاملة في عام 2014م، أن جملة قوة العمل في المملكة للفئة العمرية (15 سنة فأكثر) بلغت (11.739.303) فرداً، أي ما نسبته (45.1%) من إجمالي عدد السكان، منهم (9.889.791) فرداً من الذكور، وبلغت جملة المشتغلين (11.067.673) فرداً، أي ما نسبته (94.3%) من إجمالي قوة العمل، يمثل الذكور منهم (86.9%) (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2013).

كذلك أظهرت نتائج مسح القوى العاملة في عام 2015م بلغت (5.62.115) فرداً، أي ما نسبته (40.2%) من إجمالي السكان السعوديون (15 سنة فأكثر، منهم (4.390.322) فرداً من الذكور، يمثلون ما نسبته (78.1%)، وبلغ إجمالي عدد المشتغلين السعوديون (4.976.105) فرداً، يمثلون ما نسبته (88.5%) من قوة العمل السعودية، منهم (4.159.744) فرداً من الذكور يمثلون ما نسبته (83.6%) (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2015)

كما أظهرت نتائج المسح في عام 2016م أن قوة العمل السعودية بلغت (5.715.363) فرداً، أي ما نسبته (42.0%) من إجمالي السكان السعوديون (15 سنة فأكثر، منهم (4.439.961) فرداً من الذكور، يمثلون ما نسبته (77.7%)، وبلغ إجمالي عدد المشتغلين السعوديون (5.021.579) فرداً، يمثلون ما نسبته (87.9%) من قوة العمل السعودية، منهم (4.185.853) فرداً من الذكور يمثلون ما نسبته (83.45%).

وفيما يخص مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي، تعد نسبتها منخفضة مقارنة بالرجل، فعلى الرغم من كون السعوديات يشكلن غالبية خريجي الجامعات (بنسبة تبلغ 58%)، إلا أن ذلك لم ينعكس على مشاركتها في سوق العمل، حيث أن النسبة الإجمالية لمشاركة المرأة السعودية في سوق العمل السعودي تبلغ 32% فقط، كما أن حوالي 84.1% من الوظائف التي تشغلها السعوديات تكون في قطاع التعليم، ويرجع السبب وراء اختيارات وتفضيلات المرأة السعودية لمجالات مهنية محددة إلى الأعراف الاجتماعية أكثر من القيود القانونية (Ahmad, S. Z., 2011)

وتشير نتائج نشرة سوق العمل عام 2017 إلى واقع السجلات الإدارية لدى الأجهزة الحكومية إلى أن جملة عدد المشتغلين بلغت (13.581.141) فرداً، منهم (11.522.764) فرداً ذكوري بنسبة بلغت (84.85%)، أما الإناث تمثل (2.058.377) بنسبة (15.25%) من إجمالي المشتغلين، وإجمالي المشتغلين السعوديين بلغ (3.163.846) فرداً، نسبة الذكور (65.85) بلغ عددهم (2.080.061) فرداً، وبلغت نسبة الإناث منهم (34.25) بعدد (1.083.245)، مع ملاحظة أن بيانات السجلات الإدارية لا تشمل العاملون في القطاعات الأمنية والعسكرية، والعاملون غير المسجلين في سجلات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2017)

أما عن نشرة سوق العمل لعام 2018 توضح أن واقع السجلات الإدارية لدى الأجهزة الحكومية أن جملة عدد المشتغلين بلغت (13.333.513) فرداً، يمثل الذكور منهم (11.299.845) فرداً بنسبة بلغت (84.7%)، ويمثلن الإناث منهم (2.033.668) بنسبة (15.3%) من إجمالي المشتغلين، وإجمالي المشتغلين السعوديين بلغ (3.150.409) فرداً، نسبة الذكور (65.6%) بلغ عددهم (2.067.976) فرداً، وبلغت الإناث منهم (34.4%) بعدد (1.082.433) فرداً، مع ملاحظة أن بيانات السجلات الإدارية لا تشمل العاملون في القطاعات الأمنية والعسكرية، والعاملون غير المسجلين في سجلات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2018)

كما أظهرت نتائج نشرة سوق العمل للربع الأول المنتهي بنهاية شهر مارس عام 2019، إجمالي عدد المشتغلين والتي تبلغ حوالي (12.7652.241)، حيث تبلغ عدد الذكور (10.494.341) بنسبة (82.2%)، وبلغ عدد الإناث (2.270.900) بنسبة (17.8%) من إجمالي المشتغلين، مع ملاحظة أن بيانات السجلات الإدارية لا تشمل العاملون في القطاعات الأمنية والعسكرية، والعاملون غير المسجلين في سجلات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2019)

ثانياً: تطور العمالة بسوق العمل السعودي وتوطين الوظائف:

تطور العمالة بسوق العمل السعودي:

ظهرت الحاجة إلى تطور العمالة في السوق السعودي للقدرة على مواكبة التغيرات العالمية الطارئة؛ حيث شهدت العمالة في سوق العمل في المملكة تغيرات جمة يرجع جلها إلى تزايد اهتمام الحكومة السعودية بالعنصر البشري كركيزة أساسية للنهوض بالاقتصاد الوطني نحو ما يحقق طموحات وآمال قيادة البلاد وشعبها. وفي هذا الصدد نجد ان العمالة في سوق العمل السعودي شهدت عدة تحولات نتيجة التغير الطارئ على الأولويات الاقتصادية المحددة من قبل الحكومة السعودية، بهدف تعزيز التنوع في اقتصاد البلاد؛ كما اهتمت الحكومة السعودية أيضاً بتقديم برامج التثقيف والتدريب الوظيفي لإعداد الكوادر المهنية القادرة على المنافسة في سوق العمل (Iqbal, A., 2011)

بالإضافة إلى أن الحكومة السعودية استهدفت التركيز على فكرة التدريب مدى الحياة من خلال رؤيتها 2030 تعزيزاً لتطوير العمالة في سوق العمل السعودي على النحو المأمول، بالإضافة للسعي إلى تعزيز ثقافة الأداء المرتفع، ومن هذه التطورات المأمول تحقيقها داخل سوق العمل السعودي هي زيادة دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع وتوفير المزيد من الفرص التعليمية والوظيفية لهم (Naseem, S., 2017)

وتوجد ثلاث جهات حكومية تسهم في تعزيز جهود وزارة التخطيط بشأن وضع السياسات الخاصة بسوق العمل وتطوير خدماتها، وتنظيم استخدام العمالة السعودية وغير السعودية من خلال الموائمة بين مؤهلات العمالة الوطنية والفرص المتاحة وتوظيف العمالة الوطنية في قطاع الحكومة، وبالتالي يرى الباحث ضرورة بذل الحكومة السعودية مساعي حثيثة لجعل التعليم الجامعي المقدم في المملكة ملائماً لاحتياجات البلاد وجعل الشباب السعودي مدرب ومؤهل لتحمل مسؤوليته في النهوض بوطنه إلى مصاف الأمم الرائدة عالمياً (العمرى، 2019)

توطين الوظائف:

اتجهت المملكة العربية السعودية إلى مبادرة "السعودة" التي تهدف إلى إحلال السعوديين بدلاً من الأجانب في سوق العمل السعودي نتيجة للتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، لتتمكن من الاعتماد على القوى العاملة الوطنية على المدى البعيد، وتحديد النسب الدنيا لتوظيف السعوديين في عدد من القطاعات، حيث يقصد بتوطين الوظائف إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة داخل القطاعات والوظائف المختلفة وفقاً لخطن مدروسة وبرامج مرسومة، وإجراءات محددة (العلي، 2015)

وبدأت المملكة في تطبيق سياسة السعودة (التوطين) بهدف إعادة توطين الوظائف ومعالجة مشكلة البطالة في صفوف الخريجين السعوديين، إذ كان الاهتمام الرئيسي بالسعودة هو تقليل اعتماد المملكة على العمالة الأجنبية إلى أدنى حد، من خلال تبني سياسات تكفل موائمة مهارات القوى العاملة السعودية مع فرص العمل المتاحة وتعزيز برامج الإحلال في مختلف القطاعات والمهن (عزازي، 2012)

كما يمكن استعراض أهم الاستراتيجيات السعودية في الآتي: (العتيبي، 2015)

1. رفع نسبة توطين الوظائف بمعدل 5% سنويا وذلك لتسهيل تكيف المؤسسات مع العمالة الوطنية.
 2. اعتماد البديل السعودي بالإعلان عن أن جميع الوظائف التي يشغلها وافدون هي في الأساس وظائف شاغرة للمواطن السعودي.
 3. إنشاء بعض المشاريع الخاصة بالتدريب والتوظيف في بعض مناطق المملكة المختلفة من شأنها الإحلال التدريجي للعمالة السعودية بالقطاع الخاص، وتوفير فرص التأهيل والتدريب والتوظيف المناسبة.
 4. إلحاق المرأة السعودية بسوق العمل بوصفها المورد البشري الذي لم يتم استثماره.
- ووفقاً لذلك كانت خطة المملكة العربية السعودية إضافة مواجهة تحديات قضايا تعليم وتدريب وتأهيل وتطوير وتوظيف العمالة الوطنية، ومساهمة المواطنين في القوى العاملة الوطنية في القطاعات الاقتصادية المختلفة وخصوصا القطاعات التي تتركز فيها العمالة الأجنبية (صالح، 2010)

المبحث الثالث

دور القطاعين العام والخاص في توفير فرص العمل

سوف اتناول في هذا المبحث دور القطاع العام والخاص في توفير فرص العمل

المطلب الأول: دور القطاع العام في توفير فرص العمل:

يعرف القطاع العام بأنه: "المنظمات والهيئات والكيانات الأخرى المدارة والممولة من قبل الحكومة، والتي تقدم الخدمات أو السلع أو البرامج لعامة الجمهور " (Lediju, T.,2016)

كما يعرف القطاع العام بأنه "ذلك القسم من الاقتصاد الذي يعنى بصفقات الحكومة"، ويتلقى هذا التعريف الدخل من الضرائب وغيرها من الإيرادات التي تؤثر على أعمال الاقتصاد من خلال قراراتها الاتفاقية والاستثمارية. (يسعد، 2017)

ويكتسب القطاع العام أهمية كبرى في أي مجتمع معاصر؛ فهو يمثل المؤسسات المملوكة والتابعة للدولة والتي تتولى مسئولية التعامل مع عامة الجمهور في العديد من الجوانب الهامة، كما يعد مصدراً هاماً لخلق الوظائف الجديدة، فهو يتميز في هذا الصدد بأن توجهه غير ربحي، على عكس مؤسسات القطاع الخاص والتي تستهدف بالأساس تحقيق الربح، مما يجعلها تسعى إلى التقليل مما لديها من عمالة قدر الإمكان، بالإضافة إلى ذلك يوجد العديد من الخدمات التي يتم تقديمها بصورة مباشرة من الموظف للمستفيد وكذلك الزيادة في أعداد فرص العمل المتاحة في مختلف مناطق الدولة (Colley, L.,2015)

وقد شهد القطاع العام تطور كبير في مختلف المجالات، مما أدى هذا التطور إلى خلق أعداد كبيرة من فرص العمل الجديدة، كما أدت الاستثمارات الكبيرة في مجال التعليم، على وجه التحديد، والتي بدأت خلال سبعينيات القرن الماضي إلى خلق العديد من فرص العمل المناسبة للسعوديين (Alghamedi, A., 2016) فقد كان للقطاع العام النصيب الأكبر في الحد من أزمة البطالة بزيادة حجم التدريبي والمهني في مجالات الأعمال الحرة والحرفية، وإعادة النظر في السياسة التعليمية والربط بينها وبين احتياجات سوق العمل في المجالات المختلفة الذي من شأنه أن يعود على الاقتصاد بالتطوير والتنمية (عامر، 2015).

وتكمن أهمية الدور الذي يقدمه القطاع العام في توليد فرص العمل نظرًا لأن الشباب السعودي بطبيعته يفضل التوجه نحو الوظائف الحكومية، مما يستوجب على الحكومة العمل على خلق المزيد من فرص العمل في هذا القطاع بسبب مميزاتها المتمثلة في ارتفاع رواتبها وانخفاض متطلبات العمل فيها، كما أنها تتميز بمستوى مرتفع من الأمان الوظيفي (Ahmad, S., 2012) ، كما لعبت الزيادة في حجم إنتاج النفط والارتفاعات المتلاحقة في أسعاره دور هام نتيجة زيادة حجم الإيرادات النفطية للبلاد، ازداد حجم الإنفاق العام في مختلف المجالات والقطاعات، مما ينعكس بالإيجاب على أعداد فرص العمل المتاحة للسعوديين، وذلك إما بصورة مباشرة من خلال خلق الوظائف في مؤسسات القطاع العام أو بصورة غير مباشرة كتبعات إيجابية على الاقتصاد الوطني نتيجة لزيادة الإنفاق العام (Alkhteb, T. T.,2017)

وبناء على ذلك تم وضع خطط للتعاون بين القطاعين العام والخاص فيما يخص القيام بمشروع قوى نموذجية من خلال واجهة تحديات الفقر والأمية واستثمار طاقات الشباب، فيتولد لدى المواطنين بتلك القرى وخاصة الشباب من الجنسين الولاء والانتماء للأرض التي يعيشون عليها، مما يترتب عليه دعم قيم الوحدة الوطنية (حمزة، 2014)

وقد تبنت الحكومة سياسة "السعودة" سعياً لخلق مزيد من فرص العمل للمواطنين السعوديين، كجزء من هدفها الاستراتيجي في خلق قوة عاملة وطنية قادرة على تلبية احتياجات البلاد فيما يتعلق بتنفيذ وإنجاح مشروعات التنمية في القطاعين العام والخاص، بالإضافة إلى التقليل من حجم حركة رؤوس الأموال إلى خارج البلاد نتيجة لتحويلات العمالة الوافدة، والتي تقدر بحوالي 20 مليار ريال سعودي سنوياً (Alanezi, A., 2012)

تعمل الحكومة السعودية على تعزيز مساهمة العمالة الوافدة في تطبيق السعودة؛ وذلك من خلال إسناد إلى البعض من العمالة الوافدة مهمة تدريب السعوديين على القيام بمهام العمل في تلك المواقع الوظيفية بفاعلية وكفاءة؛ لتأهيل المواطنين السعوديين للعمل في القطاع العام تحقيق النتائج المنشودة في تنمية وتطوير العمالة الوطنية في المملكة على المدى البعيد (Riaz, A., 2016)

المطلب الثاني: دور القطاع الخاص في توفير فرص العمل:

يعرف القطاع الخاص بأنه: (ذلك الجزء من الاقتصاد الذي يتم فيه انتاج السلع والخدمات وتوزيعها من جانب الأفراد والمنظمات التي تمثل جزءا من الحكومة) (صويح، 2012).

وقيل هو (جزء من الاقتصاد الوطني الذي تديره أو تملكه شركات الأشخاص، شركات الأموال والأفراد) (سميح، 1195)

ونظراً لأن التعريفات السابقة غير محددة لمفهوم القطاع الخاص تحديداً دقيقاً يقترح الباحث التعريف التالي للقطاع الخاص: (ذلك الجزء من النشاط الاقتصادي الوطني الذي لا يخضع مباشرة للإدارة الحكومية، ويملكه ويديره الأفراد أو الشركات أو الأشخاص، تتولى آليات السوق توجيهه الى تحقيق أقصى ربح ممكن وفق ضوابط معينة)

وتتمثل أهمية القطاع الخاص في أي اقتصاد حديث بأنه يتم إنتاج جزء كبير من الناتج القومي الإجمالي للدولة، كما أنه يتميز بتفوقه على القطاع العام في درجة كفاءة توظيف الموارد وتخصيصها؛ لذلك تعتبر أنشطة واستثمارات القطاع الخاص ذات أهمية كبرى في خلق فرص العمل وتوليد الدخل (Nwakoby, C., 2016)

وفي هذا الصدد يقول الباحث أن للقطاع الخاص دور كبير في توظيف الشباب نظراً لامتلاكه العديد من الموارد والخبرات وإمكانيات توليد الثروة وخلق فرص العمل للشباب، كما أنه مصدر هام في خلق فرص العمل لذوي الاحتياجات الخاصة، فهذا نابع من تطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات، فقد أصبح لزاماً على الحكومة توجيه القدر الكافي من الاهتمام بالدور الذي يمكن أن يقوم به القطاع الخاص لسد الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل السعودي.

كما اتضح في الآونة الأخيرة دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني والدولي من خلال تأثيره في التقليل من فجوة العاطلين عن العمل بعد الانحسار التدريجي لدور القطاع الحكومي، حيث أصبح ينتقل إلى القطاع الخاص ملكية وإدارة، ومن ثم يزداد التوجه لمنح القطاع الخاص دوراً مركزياً في الحياة الاقتصادية. (الصابري، 2016)

ومن الخصائص التي تميز المؤسسات المتوسطة والصغيرة ميلها نحو تبني العمليات الإنتاجية كثيفة العمالة في أنشطتها المقارنة بالشركات الكبيرة؛ لذلك فهي تعتبر مصدراً بالغ الأهمية لتوليد فرص العمل الإنتاجية، فعلى سبيل المثال تقدر نسبة ما تساهم به الشركات المتوسطة والصغيرة من خلق لفرص العمل بحوالي 65% في الدول المتقدمة، و70% في الدول الفقيرة،

و95% في الدول النامية (Kongolo, M., 2010). ومن الأساليب التي يتبعها القطاع الخاص لإيجاد فرص عمل للعاطلين هي إسناد سياسة التوظيف من خلال إجراءات الحفاظ على الوظيفة تخفيفاً لعدد العاطلين من خلال حماية الشركات الهادفة للربح من الانهيار، وتقديم الدعم للشركات التي تهتم بإبقاء العمالة التي لديها، بتقديم الدعم أو التمويل المادي ونظام تأمين العمالة، إذ توجد إجراءات لخلق فرص عمل جديدة بعيداً عن الاستثمارات العامة ومشاريع الأعمال العامة مثل مساعدة قيام شركات جديدة (العكايشي، 2016).

وضعت حكومة المملكة توليد الوظائف في القطاع الخاص ضمن الأولويات الأساسية لرؤية المملكة 2030 الطموحة، فقد تراوحت نسبة السعوديين العاملين في مؤسسات القطاع الخاص ما بين 15 و20% عام 2015، وتعود الحكومة في إطار تطبيق رؤية 2030 على دور القطاع الخاص في الوصول إلى التوظيف الكامل للسعوديين في الوظائف المناسبة لهم من خلال توليد 2,2 مليون وظيفة جديدة بحلول عام 2025م

ويمكننا توضيح أهم المؤشرات التي تعكس دور القطاع الخاص في نمو وتطوير الاقتصاد الوطني فيما يلي: (التقرير السنوي لمجلس الغرف السعودية، 2018)

1. نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي غير النفطي 0.2% في النصف الأول من عام 2018م
2. بلغ إجمالي النفقات التشغيلية لمنشآت القطاع الخاص للربع الثاني من عام 2018م نحو 347 مليار ريال.
3. بلغ معدل النمو السنوي للصادرات السلعية غير النفطية لشهر سبتمبر 2018م نحو 40.6%.
4. ارتفع عدد المصانع العاملة في المملكة العربية السعودية من 199 مصنعاً في عام 1970 إلى نحو 7759 مصنعاً في عام 2017م.
5. ارتفع عدد الأيدي العاملة في المصانع من 13.9 ألف عامل عام 1970م إلى أكثر من مليون عامل في عام 2017م.
6. بلغ إجمالي رأس مال المصانع العاملة في المملكة نحو 1100 مليار ريال في عام 2017م.
7. نما عدد الأسهم المتداولة في سوق الأسهم السعودي من حوالي مليون سهم عام 1985م إلى نحو 64.4 مليون سهم في عام 2018م.
8. بلغ عدد الشركات القائمة في المملكة حتى نهاية 2017م نحو 1.2 مليون شركة.

المبحث الرابع

سوق العمل والإنتاجية في المملكة العربية السعودية

في هذا المبحث سوف نناقش الى خصائص العمالة في المملكة العربية السعودية وما تتميز به العمالة السعودية والوافدة وكذلك خصائص الانتاجية سواء في القطاع العام او القطاع الخاص

المطلب الأول: خصائص العمالة في المملكة العربية السعودية:

ظهرت الحاجة إلى العمالة الأجنبية لسد النقص في العنصر البشري، وتلبية متطلبات عملية التنمية، وتنفيذ البرامج والمشروعات التنموية المتنوعة والسريعة، نتيجة توافر العوائد المالية الضخمة من تصدير النفط منذ بداية السبعينيات من القرن العشرين (بن احمد، 2018). فالتركيب المهني للعمالة يدل على وجود ارتفاع في نسبة العمالة الوطنية في قطاع الخدمات حسب الجنسية (مواطن – وافد)، إذ تبلغ نحو (6.32%) وفي فئة المهن العلمية والفنية تبلغ نسبتهم نحو (9.25%) في حين تتركز العمالة الوافدة في مهن عمال الإنتاج ومعدات النقل وتبلغ نسبتهم نحو (39%) وفي الخدمات نحو (4.28%)، كما يوضح التركيب المهني حسب الجنسية مدى العجز في العمالة الوطنية في مهن عمال الإنتاج والتي تعتمد على العمالة الماهرة أو شبة الماهرة (العرفج، 2015)

ويمكن إجمال الخصائص العامة للعمالة داخل المملكة السعودية في النقاط التالية: (Kattuah, S. E., 2013)

1. 85% من العمالة في المملكة من الذكور، في حين أن 15% فقط منهم من الإناث.
2. حوالي 80% من إجمالي حجم العمالة في المملكة من الوافدين.
3. 90% من حجم العمالة في البلاد في القطاع الخاص.
4. يزداد حجم العمالة الوافدة في القطاع الخاص، بينما يفضل السعوديون العمل في القطاع العام.
5. بالنسبة للجنس، ترتفع معدلات البطالة في صفوف الإناث مقارنة بالذكور، أما بالنسبة للفئة العمرية، فترتفع معدلات البطالة في صفوف المنتمين إلى الفئة بين 20 و30 عام.

أولاً: خصائص العمالة السعودية:

توجد العديد من الخصائص البارزة التي تميز العمالة السعودية عن العمالة الوافدة، وقد تعد من المعوقات التي تحول بين العمالة السعودية وفرص العمل المتاحة داخل سوق العمل، نتيجة للتباين الكبير بين الخصائص العامة للموظف السعودي، وما تبحث عنه جهات التوظيف عنه من خصائص ومؤهلات ومهارات. وفي هذا الصدد يرى الباحث أن الموظف الوطني السعودي يتمتع بخصائص كثيرة منها احترام الموظف لقيم وعادات المجتمع والمؤسسات التي يعمل بها، بالإضافة إلى البقاء في الوظيفة عن وجود الحوافز، فضلاً عن قدرة الموظف السعودي على اتخاذ القرار ويرى الباحث أن السعوديين يفضلون السعي وراء الوظائف الحكومية في القطاع العام او الشركات التي تملكها الدولة نظراً لارتفاع مستويات أجورها والاستقرار الوظيفي فيها بشكل مبالغ فيه.

والملاحظ أن العمالة السعودية تركز على الوظائف ذات الطبيعة التخصصية والتقنية وذات الطبيعة المكتبية بالأساس، حيث ينظر بعض السعوديين إلى الوظائف ذات المجهود البدني على أنها "وظائف للأجانب" وليس من الملائم لمكانتهم الاجتماعية السعي وراءها (Shah, N. M., 2012).

ومن الخصائص السلبية الأخرى لدى العمالة السعودية وخاصة في القطاع الخاص، نلاحظ ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي في صفوفها، وهذا يعود إلى انخفاض درجة الارتباط النفسي بجهة العمل، ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي في صفوفها (Moussa, M. N., 2013) ويرى الباحث أن التأثيرات السلبية دفعت بالمجتمع السعودي إلى التغيير من نظرتهم نحو سوق العمل والوظائف المتاحة فيه، فقد أصبح الشباب أكثر قبولاً وتوجهاً نحو الوظائف التي كانت تعتبر في الماضي القريب من المنظور التقليدي لدى أولياء أمورهم غير لائقة، مثل الوظائف في مجال العمل الفندقي والوظائف التي تتضمن التعامل المباشر مع العملاء.

ثانياً: خصائص العمالة الوافدة:

تتسم العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية باكتظاظها في الوظائف المهنية والفنية في القطاع الخاص؛ وكذلك تتسم بالعديد من الخصائص التي تعتبر جذابة بالنسبة لمؤسسات هذا القطاع، مثل قصر الفترة الزمنية المطلوبة لتدريبهم، وقبولهم للعمل لفترات زمنية طويلة يومياً، وانخفاض معدلات تغيبهم عن العمل؛ أما بالنسبة للعاملات الوافدات، فهن يتركزن في الوظائف غير المهنية والتي لا تتطلب مستوى مرتفعاً من المهارات (Naithani, D., 2016)

وفي الوقت نفسه، لا يكون جميع الوافدين مستعدين أو قادرين على التكيف مع محيطهم المجتمعي والثقافي في المملكة؛ فهناك البعض من الوافدين، وتحديدًا الأجانب منهم، ممن ينظرون إلى ثقافتهم الوطنية على أنها متفوقة على الثقافة المحلية في المملكة العربية السعودية، إلى جانب ذلك يميلون نحو إحاطة أنفسهم بمجموعات أخرى من الوافدين من بلدانهم الأصلية؛ ومن شأن ذلك أن يساهم في الرفع من مستويات الحافز لديهم، كما أن الوافدين الذي يقيمون مع أسرهم في المملكة أكثر قدرة على التكيف ممن يقيمون بمفردهم أو مع زملائهم في العمل؛ بالإضافة إلى ذلك، فلدى العمالة الوافدة من الفئات الأكبر عمراً قدرة أكبر على التكيف في محيطهم الاجتماعي والثقافي في البلاد (Elazab, S. A., 2015)

فالملاحظ أن العمالة الوافدة تركز على الوظائف ذات الطبيعة الإنتاجية وأعمال الخدمات في القطاع الخاص، كما تشمل الوظائف التي تتركز بها العمالة الوافدة الأعمال التالية (البناء - السباكة - الأعمال الكهربائية - القيادة - الميكانيكا) إلى جانب العمل في شركات النظافة وعمل الحمال والخدمة المنزلية (Shah, N. M., 2012)

أما فيما يتعلق بالسلبيات، فهناك مجموعة من الخصائص التي تجعل من توظيف العمالة الوافدة أمراً مليئاً بالتحديات والمشكلات؛ فمن الممكن لاستبدال موظف وافد غير لائق مهنيًا أن يتسبب لجهة العمل في العديد من التأثيرات السلبية، والتي تتمثل في صورة تكاليف ملموسة وغير ملموسة؛ بالإضافة إلى ذلك، فليس من السهل على العمالة الوافدة من الأجانب التأقلم مع الثقافة السائدة في المجتمع السعودي؛ ويستوجب ذلك على المؤسسات التي توظف العمالة الوافدة الأجنبية دراسة المعوقات التي تواجههم في التأقلم مع الثقافات وبيئات العمل الجديدة (Jackson, D., 2015)

المطلب الثاني: خصائص الإنتاجية في المملكة العربية السعودية:

تعكس الإنتاجية مدى كفاءة توظيف المنظمة لما لديها من موارد في عملياتها وأنشطتها على النحو الأمثل، فعلي الرغم من النمو الاقتصادي الكبير الذي شهدته دول مجلس التعاون الخليجي، ومنها المملكة العربية السعودية، فمن الملاحظ أن التوظيف يتجه نحو الزيادة خلال السنوات الماضية في القطاعات ذات المعدلات المنخفضة نسبيًا من الإنتاجية (مثل قطاع المقاولات

والإنشاءات وأيضاً قطاع الخدمات)، فنجد على سبيل المثال في القطاع الخاص يتركز في القطاعات الخدمية التي تتطلب مستويات منخفضة من المهارات (Callen, M. T., 2014) ومن العوامل العامة التي أثرت في مستويات الإنتاجية في مؤسسات القطاعين العام والخاص برنامج "تطابقات"، حيث يفرض هذا البرنامج مجموعة من المتطلبات الدنيا المتعلقة بتوطين الوظائف، ومنها وضع حد أدنى للأجور يبلغ (3000) ريال سعودي للموظف السعودي، حيث تتأثر مستويات الإنتاجية بكل من خصائص الموظف والأنظمة المؤسسية والأنظمة الحكومية الموضوعية لتنظيم شؤون العمالة؛ لذلك فهناك تباين واضح بين خصائص الإنتاجية لدى القطاعين (Koyame-Marsh, R. O., 2016).

ولاً: خصائص الإنتاجية في المؤسسات الحكومية:

تتأثر الإنتاجية في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية بنوعين من العوامل، وهما العوامل المتعلقة بأساليب الإدارة التنظيمية والعوامل المتعلقة بطبيعة الموظف السعودي كعنصر بشري في الإنتاج، فنجد الموظف السعودي بوجه عام لا يتمتع بالدرجة نفسها من الإنتاجية التي يتمتع بها الموظف الوافد، ولكنه يتمتع بمستوى أعلى من التدريب والتأهيل يمكنه من التعامل على نحو أفضل مع متطلبات العمل. وقد فرضت الحكومة على إدارتها توظيف السعوديين في العديد من الوظائف الأقل أهمية من حيث التأثير على الإنتاجية وحجم المخرجات؛ وقد تسبب ذلك في مرحلة ما إلى وصول أجور العاملين في القطاع العام إلى ما نسبته 65% من إجمالي حجم الموازنة العامة للبلاد، مما يشير إلى أن القطاع العام، على الرغم من أهميته في خدمة المواطنين، يمكن اعتباره عبئاً على موارد البلاد (Salih, A., 2010).

ومما يزيد من التأثيرات السلبية على مستويات الإنتاجية في المؤسسات الحكومية كون غالبية العاملين بها من السعوديين، حيث إن إنتاجية الموظف السعودي منخفضة نسبياً مقارنة بنظيره الوافد، كما توجد بعض الجوانب الإيجابية في إنتاجية المؤسسات الحكومية لا يمكن عادةً إيجادها في مؤسسات القطاع الخاص؛ فعند النظر إلى كيفية تعامل تلك المؤسسات مع النزاعات في مكان العمل، فإن أسلوبها يتسم بالصرامة والحسم الشديدين للغاية، كما يتسم بالكفاءة في تحقيق المخرجات (Yusuf, N., 2017).

ثانياً خصائص الإنتاجية في مؤسسات القطاع الخاص:

من أهم العوامل التي تتمتع بها الإدارة والعاملين لتحقيق الإنتاجية في مؤسسات القطاع الخاص، وضع نظم فعالة للمتابعة في مختلف الأنشطة والعمليات، مثل الصيانة والجوانب اللوجستية ومراقبة الإنتاج وتصميم المنتجات وتطويرها؛ بالإضافة إلى ذلك، لا يمكن إغفال أهمية إدارة وتنمية الموارد البشرية في تحقيق الإنتاجية في هذا القطاع.

ومن مقومات ارتفاع مستويات الإنتاجية في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة الاعتماد بصورة أساسية على العمالة الوافدة من الأجانب؛ كما أنها تعتبر وسيلة أساسية لتمكين المؤسسات الكبرى من تحقيق أهدافها في تمويل أنشطتها والحفاظ على تبنى وانتهاج ممارسات تنافسية في العمل (Jackson, D., 2015).

فمن الأسباب الرئيسية لانخفاض مستويات الإنتاجية في مؤسسات هذا القطاع في المملكة تجنب مالكي المؤسسات زيادة استثماراتهم في رأس المال، كما أدى الاعتماد المفرط والمتزايد على العمالة الوافدة إلى انخفاض إنتاجية الموظف الواحد في

العديد من مؤسسات القطاع الخاص بصورة ملحوظة وقد انعكست تلك التحولات بالسلب على مستوى الإنتاجية في القطاع الخاص السعودي (Kabli, S., 2015) فمن المشكلات المؤثرة سلباً على مستويات الإنتاجية في القطاع الخاص حدوث الصراعات في مؤسساته، ولعل من أبرز مسببات نشوء النزاعات في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة وجود التعددية في العمالة بصورة بارزة؛ ففي كثير من الأحيان تكون ذات طبيعة إيجابية بل وحتى مفيدة للمؤسسة.

الخاتمة:

يتضح لنا مما سبق أن هذه الدراسة تطرقت إلى التعرف على سوق العمل في المملكة العربية السعودية من حيث المؤشرات الرئيسية لسوق العمل السعودي، وخصائص العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في سوق العمل السعودي، بالإضافة إلى حجم القوى العاملة بالنسبة للسكان حيث بلغ إجمالي المشتغلين السعوديين (3.112.029) فرداً بنهاية عام 2019م. وبناء على ذلك توجد عدة نتائج وتوصيات تتضح فيما يلي:

النتائج:

1. أصبحت المملكة العربية السعودية تولي اهتماماً متزايداً لتطوير العمالة في البلاد لكون العنصر البشري هو ما تقوم عليه نهضة الأمم كما أنه مورد دائم التجدد.
2. تضح ان القطاع العام لا يزال يعتبر ركيزة أساسية في توفير فرص العمل في البلاد، حيث إن سياسة سعودة الوظائف المطبقة في البلاد تستهدف إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة بالكامل
3. وجود زيادة في أهمية القطاع الخاص في خلق فرص العمل، باعتباره محرك هام للتنمية الاقتصادية والإنتاج في أي دولة، بالإضافة إلى أن نموه المستمر يجعل منه أكثر قدرة على خلق فرص العمل الجديدة مقارنة بالقطاع العام؛ وعند النظر إلى السياق السعودي على وجه التحديد
4. وتتسم العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية بطبيعة معقدة تختلف اختلافاً كبيراً عن طبيعة العمالة السعودية نتيجة الاختلافات الثقافية الكبيرة بين المجتمع السعودي والمجتمعات التي تأتي منها العمالة الوافدة؛ حيث يواجه قطاع كبير من العمالة الوافدة صعوبات في التأقلم مع المناخ الثقافي والاجتماعي الذي يميز المملكة، في ظل التباين الكبير بين الثقافة السائدة في البلاد وثقافات البلدان الأصلية للعمالة الوافدة.
5. السبب الرئيسي في انخفاض مستويات الإنتاجية في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية هو ضعف توجهها نحو الإنتاجية وتركيزها الغالب على تطبيق سياسة التوطين وتوفير فرص العمل المناسبة للسعوديين، وأن وظائف القطاع العام تتسم بارتفاع مستويات الأجور وانخفاض عدد ساعات العمل.
6. التركيز الكبير في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية على تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية؛ ويؤكد ذلك بصورة رئيسية أن القطاع الخاص ذو توجه ربحي، مما يعزز إمكانية انتهاج مؤسساته لسياسات مثلى لتحقيق أعلى مستويات ممكنة من الإنتاجية والكفاءة في الأداء.

التوصيات:

1. الاهتمام بزيادة نسبة توظيف الوظائف من خلال نظام حوافز جاذب للباحثين عن العمل.
2. زيادة الدعم والتسهيلات الحكومية للقطاع الخاص من خلال تقديم القروض والتسهيلات والإعفاء من بعض الرسوم.
3. الحد من الفجوة بين أجر العمالة الوطنية والوافدة التي تعد من أكبر التحديات التي تحد من تبني مبادرة "السعودة" داخل المملكة العربية السعودية.
4. الحد من استقدام العمالة الأجنبية، وقصر الاستقدام على الأمور الضرورية والهامة جدًا والتي تعود على الاقتصاد الوطني بالنفع.
5. الاهتمام بزيادة الوعي بأهمية تبني، وتطبيق مفهوم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المنظمات للاستفادة من الطاقات البشرية والأعداد الكبيرة من الخريجين الراغبين في العمل في القطاع الخاص.

المراجع:

المراجع العربية:

1. عيسوي، أحمد السيد. (2018). "تأثير نمط الملكية في مضمون مجالات العلاقات العاملة: دراسة تحليلية مقارنة على مجالات العلاقات العامة في القطاعين الحكومي والخاص في مصر والسعودية"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، 10(2): 60-11.
2. غانم، السيد عبد المطلب. (2011). هياكل القطاع الحكومي: الأهمية والوظائف، أعمال مؤتمرات: إعادة هندسة الإجراءات ودورها في التطوير الإداري، 235-238.
3. نشرة سوق العمل 2019، جدول رقم 1، ص 18
4. الهيئة العامة للإحصاء نشرة سوق العمل، (2019) -الربع الثاني ص 21.
5. الهيئة العامة للإحصاء نشرة سوق العمل (2019) -الربع الثاني ص 20.
6. الهيئة العامة للإحصاء نشرة السوق العمل (2019) - الربع الرابع ص 13.
7. الشريف، نور الهدى محمد. (2012). "المشكلات الاجتماعية للعمال الوافدة، مجلة كلية الآداب بقنا، (2/39): 34.
8. نشرة سوق العمل، 2019، الربع الثالث، ص 37.
9. الأحمدى، عائشة بنت صالح. (2016). "قدرة الجامعات السعودية على إكساب خريجها للكفايات التنافسية الدولية لسوق العمل، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، 39: ص 177.
10. متولي، نارمين إسماعيل. (2016). "توطين الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكل التخصصات العلمية بالجامعات السعودية، (6) 12، 1040.
11. صالح، عادل بن محمد. (2010). "دراسة تقييمية لأثر سياسات الإصلاح والتطوير الإداري على تنمية القوى البشرية السعودية خلال الفترة (1990 - 2005م)، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، 48 (1)، ص 48.
12. حامد، فيصل بن حسن. (2015). التحديات التي تواجه الأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للدراسات الأمنية، 31(63)، 158.
13. العنزي، سامي مناور. (2018). "أثر العمالة الوافدة على القيمة العمل في المجتمع السعودي: دراسة ميدانية مطبقة في مدينة الرياض، مجلة الخدمة الاجتماعية، 3(59)، 83.
14. تقرير الهيئة العامة للإحصاء. (2019). - تقرير السكان حسب الجنس وفئات العمر، ص 1
15. صالح، أحمد، والحيدان، السحيباني & وآخرون. (2013). "سياسات العمل وتوطين الوظائف في القطاع الخاص، منتدى الرياض الاقتصادي نحو تنمية اقتصادية مستدامة، 6، 21 - 22.
16. الهيئة العامة للإحصاء. (2013). الكتاب الإحصائي السنوي، المملكة العربية السعودية، ص 35

17. مجلة الرياض. (2015). سكان المملكة في 2015، مجلة الرياض، متاح عبر لرابط <http://www.alriyadh.com/1017366#>
18. تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2016، ص18
19. تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2017، ص11.
20. تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2018، ص 1
21. تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2019م، ص1
22. الزيايدي، حسين ناصر. (2010). "التوزيع السكاني وتغيره في المملكة العربية السعودية للمدة 1993 - 2004: دراسة ميدانية في جغرافيا السكان باستخدام نظم المعلومات الجغرافية، مجلة آداب ذي قار، (1)1، ص109.
23. تقرير الهيئة العامة للإحصاء. (2017). تقرير مسح الخصائص السكانية، ص17
24. المغازي، أحمد إبراهيم. (2019). دراسة الهرم السكاني في المملكة العربية: دراسة في جغرافية السكان والتنمية، مجلة الآداب، 31(2):117.
25. تقرير الهيئة العامة للإحصاء 2016، مرجع سابق ص11
26. موقع الهيئة العامة للإحصاء (<https://www.stats.gov.sa/>)، الصفحة الرئيسية، وقت الدخول 2020/2/1
27. السلطان، عبد الرحمن بن محمد. (2012). تحفيز توظيف الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي من خلال تدوير رسوم توظيف العمالة الأجنبية إلى القطاع الخاص، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 38(144): ص74
28. تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2011، ص19
29. تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2013، ص15
30. تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2015، ص15
31. تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2017: ص 17.
32. تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2018: ص 17.
33. تقرير الهيئة العامة للإحصاء، 2019: ص 19.
34. العمري، يوسف موسى. (2019). "مستقبل سوق العمالة في المملكة العربية السعودية في ضوء المتغيرات العالمية، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، (25):62.
35. العلي، صادق بن عبد الله. (2015). "دور برنامج نطاقات في توظيف الوظائف التعليمية في المدارس الأهلية من وجهة نظر الملاك والمعلمين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى - كلية التربية، المملكة العربية السعودية، ص14.
36. عزازي، سلوى حافظ. (2012). "التوزيع الجغرافي للقوى العاملة الصناعية في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية، مجلة بحوث الشرق الأوسط، (30)88.

37. العتيبي، محمود محمد. (2015). "توطين الوظائف وأثره في إنتاجية العاملين في البنوك السعودية، دراسات - العلوم الإدارية، 42(1): 220.
38. صالح، عادل بن محمد. (2010). "دراسة تقييمية لأثر سياسات الإصلاح والتطوير الإداري على تنمية القوى البشرية السعودية خلال الفترة (1990 - 2005م)، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، 48(1): 47.
39. صالي، عبد العزيز & يسعد، ليلي محمد. (2017). "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في القطاعين العام والخاص، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، بحوث ودراسات، جامعة البليدة، 3، ص168.
40. عامر، طارق عبد الرؤوف. (2015). أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، دار اليازوري للنشر، الأردن، ص15.
41. حمزة، أحمد محمد عبد الكريم. (2014). "تحو استراتيجيات متكاملة لتعزيز قيم الوحدة الوطنية لدى الشباب السعودي، مجلة الإرشاد النفسي، 38، ص467.
42. صويح، ليليا. (2012). "قراءة تحليلية في مسار تطور تجربة القطاع الخاص بالجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 8، ص70.
43. سميح، مسعود. (1995). "الموسوعة الاقتصادية، شركة المطبوعات للتوزيع والنشر"، بيروت، ص203.
44. الصابري، أشرف. (2016). "جريمة الرشوة في القطاع الخاص، مجلة القضاء الجنائي، 2(3)، 4: 68.
45. العكايشي، صاحب نعمه. (2016). "سياسة التوظيف في العراق للفترة من (2003 إلى 2012) إشكاليات وتحديات، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 14(38)، ص57.
46. التقرير السنوي لمجلس الغرف السعودية، 2018م، ص27.
47. العرفج، صباح محمد. (2015). "اتجاهات طلبة جامعة الملك فيصل نحو سوق العمل: دراسة استطلاعية، رسالة التربية وعلم النفس، 49(49): 168.

المراجع الأجنبية:

1. Mohammad Imdadul. (2019). Growth Accounting For Saudi Arabia, Haque, Asian Economic and Financial Review, 9(6): pp (692).
2. Naseem, S., & Dhruva, K. (2017). Issues and challenges of Saudi female labor force and the role of Vision 2030. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(4), 23-27.
3. Alghamedi, A. (2016). *Enhancing employment opportunities in the Saudi Arabian private sector* (Doctoral dissertation, Pepperdine University).
4. Riaz, A., & Ishaq, H. M. (2016). Buy or Make: Strategies to Promote Localization. *Pakistan Perspective*, 21(1).
5. Deatherage, K. D. (2017). *Saudi Women's Experiences of Control and Engagement as Employees in Private Universities* (Doctoral dissertation, Walden University).

6. Yamada, M. (2015). Battle against the Thawb Syndrome: Labor Nationalization, Industrial Diversification, and Education Reform in Saudi Arabia. *Gulf Affairs*, 1, 17–20.
7. Al Qurtuby, S., & Aldamer, S. (2018). Saudi–Indonesian Relations: Historical Dynamics and Contemporary Development. *Asian Perspective*, 42(1), 121–144.
8. De Bel–Air, F. (2018). *Demography, migration and labour market in Saudi Arabia*.
9. Adam, A., Osama, S., & Muhammad, K. I. (2014). Nutrition and food consumption patterns in the Kingdom of Saudi Arabia. *Pakistan Journal of Nutrition*, 13(4), 181.
10. Majed Sultan, Abu Ashwan. (2012). Geographic Distribution of Population and Labor Force in Saudi Arabia, *The Business & Management Review*, 2(2): pp. 158– 159.
11. Ahmad, S. Z. (2011). Evidence of the characteristics of women entrepreneurs in the Kingdom of Saudi Arabia: An empirical investigation. *International journal of gender and entrepreneurship*.
12. Iqbal, A. (2011). Creativity and innovation in Saudi Arabia: An overview. *Innovation*, 13(3), 376–390.
13. Naseem, S., & Dhruva, K. (2017). Issues and challenges of Saudi female labor force and the role of Vision 2030. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(4), 23–27.
14. Lediju, T. (2016). *Leadership agility in the public sector: understanding the Impact of public sector managers on the organizational Commitment and performance of millennial employees* (Doctoral dissertation, Saybrook University).
15. Colley, L., & Brown, K. (2015). The politics of regional disadvantage: regional differences in public sector employment. *Public Administration Quarterly*, 664–696.
16. Alghamedi, A. (2016). *Enhancing employment opportunities in the Saudi Arabian private sector* (Doctoral dissertation, Pepperdine University).
17. Ahmad, S. Z. (2012). Micro, small and medium-sized enterprises development in the Kingdom of Saudi Arabia: Problems and constraints. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
18. Alkhteeb, T. T. (2017). Oil revenue, public spending, gross domestic product and employment in Saudi Arabia.

19. Alanezi, A. (2012, June). Workforce localization policies in Saudi Arabia: The determinants of successful implementation in multi-national enterprises. In *Management, Knowledge and Learning International Conference*.
20. Riaz, A., & Ishaq, H. M. (2016). Buy or Make: Strategies to Promote Localization. *Pakistan Perspective, 21*(1).
21. , Nwakoby, C., & Bernard, A. U. (2016). Effect of private sector investment on economic growth in Nigeria, *NG-Journal of Social Development, 5*(4): pp. 151
22. Kongolo, M. (2010). Job creation versus job shedding and the role of SMEs in economic development. *African journal of business management, 4*(11), 2288-2295.
23. Khan, M. (2016). Saudi Arabia's Vision 2030, *Defence Journal, 119*(11): pp. 37.
24. Kattuah, S. E. (2013). *Workforce training for increased productivity in Saudi Arabia* (Doctoral dissertation, Victoria University).
25. Shah, N. M. (2012). Socio-demographic transitions among nationals of GCC countries: implications for migration and labour force trends. *Migration and Development, 1*(1), 138-148.
26. Moussa, M. N. (2013). Investigating the high turnover of Saudi nationals versus non-nationals in private sector companies using selected antecedents and consequences of employee engagement. *International Journal of Business and Management, 8*(18), 41.
27. Naithani, D. (2016). Impact of health and recreation on work-life balance: A case study of expatriates. *Available at SSRN 2866345*.
28. Elazab, S. A. (2015). The Reality of Egyptian Expatriates Groups Social Networks in the Saudi Society: A Field Study on Jeddah City. *International Journal of Asian Social Science, 5*(3), 170-188.
29. Shah, N. M. (2012). Socio-demographic transitions among nationals of GCC countries: implications for migration and labour force trends. *Migration and Development, 1*(1), 138-148.
30. Jackson, D., & Manderscheid, S. V. (2015). A phenomenological study of Western expatriates' adjustment to Saudi Arabia. *Human Resource Development International, 18*(2), 131-152.

31. Callen, M. T.; Cherif, R; Hasanov, F.; Hegazy, M. A., & khandelwal, P. (2014). "Economic diversification in the GCC: Past, present, and future, Washington DC, International Monetary Fund.pp:6
32. Koyame–Marsh, R. O. (2016). Saudization and the Nitaqat programs: overview and performance. *Journal of Accounting, 6*(2), 36–48.
33. Salih, A. (2010). Localizing the private sector workforce in the Gulf cooperation council countries: A study of Kuwait. *International Journal of Public Administration, 33*(4), 169–181.
34. Yusuf, N. (2017). Private and Public Sector: Conflicts and Resolution–HRM Practice in Saudi Arabia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7*(3), 192–198.
35. Jackson, D., & Manderscheid, S. V. (2015). A phenomenological study of Western expatriates' adjustment to Saudi Arabia. *Human Resource Development International, 18*(2), 131–152.
36. Kabli, S. (2015). Unemployment in Saudi Arabia: Assessment of the Saudization Program and the imperatives leading to youth unemployment.