**الإطار المنهجي للدراسة**

|  |  |
| --- | --- |
| **1-1** | المقدمة |
| **1-2** | مشكلة الدراسة |
| **1-3** | أهمية الدراسة |
| **1-4** | أهداف الدراسة |
| 1-5 | تساؤلات الدراسة |
| 1-6 | فرضيات الدراسة |
| 1-7 | منطقة الدراسة ( جدة – ينبع الصناعية ) |
| 1-8 | الإجراءات المنهجية للدراسة |
| 1-9 | مصادر البيانات |
| 1-10 | مجتمع الدراسة |
| 1-11 | أساليب تحليل البيانات |
| 1-12 | التركيب المهني للفنيين |
| 1-13 | مصطلحات الدراسة |
| 1-14 | الدراسات السابقة |
| 1-15 | الصعوبات التي واجهت الدارسة |
| 1-16 | نتائج إدخال البيانات |

**الفصل الأول**

**الإطار المنهجي للدراسة**

**1-1 المقدمة**

لقد كان الغرض من جلب العمالة الأجنبية إلى المملكة العربية السعودية هو إشباع احتياجات عملية التنمية في الوقت الذي لم تتوفرفيه الكوادرالوطنية مع بداية تلك العملية التنموية، وبرغم تطورأعداد العمالة المحلية بالمملكة منذ عام 1415هـ سنة تلو الأخرى لا زالت أعداد العمالة الأجنبية تحظى بتفوقٍ ملحوظ .ففي قطاع الصناعة التحويلية تحديدًا نجد استمرار تفوق العمالة الوافدة على العمالة الوطنية ففي عام1422هـ بلغ عددالعاملين الوافدين في القطاع المذكور450,071عامل، مقابل144,126عامل سعودي،وبالتالي بلغت نسبة الوافدين في ذلك القطاع 76% للأجانب،مقابل 24% للسعوديين وزارة (1422هـ، ص13، 27).

وبالتالي فقد تمت المقارنة بين نسب السعوديين في الصناعة باالقطاع العام في ينبع الصناعية، والقطاع الخاص بجدة لالقاء الضوء على الاسباب الاقتصادية تحديدا التي كانت السبب في هذا النقص. في الفترة (25-1429هـ).

ولعل أبرز العوامل الرئيسة لتفضيل العمالة الأجنبية على السعودية بالقطاع الخاص عامل التكلفة المنخفضة للعمالة الأجنبية. وأبرزمؤشرفي هذا الصدد هومعدلات الأجورحسب الجنسية. فقد بلغ متوسط رواتب العمّال الأجانب في أواخرالثمانينات2473ريالا مقابل 4508ريالات للعامل السعودي،ويدعم هذاالمؤشرارتفاع نسبةالسعودة في القطاع الحكومي(وفقًا لبيانات الخدمةالمدنية للعام المالى15/1416هـ)حيث تمثل نسبة العمال المواطنين بالخدمة المدنية9, 78% مقابل نسبة 1,21% بالقطاع الخاص في المؤسسات التي توظف10عمال فأكثرمشخص(1418هـ، ص120). وتمثل معدلات الرواتب سبباً رئيسًا لاجتذاب المواطنين للعمل في مجالاته المختلفة، ودليل ذلك دراسة (Mishkes 1987.p249 ) وتوصلت الدراسةالمذكورة الى ان متوسط تكلفة العامل في عام83/1984م بالقطاع الصناعي الحكومي بجدةإلى 798,121ريالاًمقابل203,52ريالاً للعامل بالقطاع الصناعي الخاص .

ويقول علاقي (1396هـ، ص201): أن من أهم خصائص سوق العمل السعودي النقص الملحوظ في مستوى المهارة بين العمال المواطنين من ذوي الياقات البيضاء وهم المهنيون المتخصصون مما أدى للاعتماد بشدة على الأيدي العاملة الأجنبية الماهرة وغيرالماهرة في سوق العمل السعودي، ويستطرد علاقي قائلاً:أن المستوى التعليمي للسعوديين من هذه الطبقة غالبًا لا يزيد عن الكفاءة المتوسطة أو الثانوية العامة، وأنهم - عادة - ما يكتسبون الجوانب الفنية للعمل من خلال الممارسة الوظيفية. وقد اهتمت خطط التنمية بأولوية تطويرإمكانات القوى العاملة السعودية لتواكب التطور التقني السائد في المجالات الاقتصادية بالمملكة،على أن هذا التطويرلم يصل لكافة أهدافه بعد، فلا تزال مشكلة توطين الوظائف قائمة،سواءً بالقطاع الصناعي التحويلي أوغيره لأسباب مختلفة اقتصادية وتعليمية.

1**-2 مشكلة الدراسة**

تتبلورمشكلة الدراسة في انخفاض نسبة العمالة السعودية بشكل عام في مجال الوظائف . فقد بلغت نسبة العمالة بالقطاع الخاص(4,85%)إلى مجموع العمالة في المملكة، في مقابل (6,14%)من العمالة بالقطاع العام الذي وصلت فيه نسبة المواطنين إلى(88%)، والوافدين إلى (12%).بينما بلغت نسبة السعودة في القطاع الخاص(5,35%)، في حين أن العمالة الوافدة تتركزفي مهن عمال الإنتاج ومعدات النقل بنسبة تصل إلى(39%)، أي أن نسبة العجزفي العمالة الوطنية مرتفعة في مهن عمال الإنتاج المعتمدة على المهارة بدرجة كبيرة، وتصل نسبة العمالة الوافدة إلى العمالة الوطنية في هذه المهن إلى4,4% وافدًا لكل ألف عامل سعودي في ســوق العمل بالمملكة العربية السعودية بشكل عام خطة التنمية الثامنة ( 1425-1430، ص 178- 181)، وبشكل خاص العمالة الفنية بما في ذلك قطاع الصناعة التحويلية. فأكثرالأعمال في ذلك القطاع-إلى جانب قطاعات أخرى- سواء أكانت تحتاج لمهارات فنية،أوتقنية أولجهد جسدي كالعتالة إنما تُسند لغيرالمواطنين. ويرجع السبب الرئيسي في هذا الأمرلعدم تأهل كثيرمن المواطنين للعمل في هذه الأعمال فضلاًعن العوامل الأخرى.ولأن المواطنين يندرجون ضمن فئة عمال الإنتاج والنقل والعمالة غيرالماهرة بنسبة 8,44% مشخص(1420هـ،ص110)، كان من الضروري دراسة هذه النوعية من القوى العاملة والتعرف على سماتها الرئيسية لما لذلك من أهمية في التخطيط لها، وخاصة فيما يتعلق بأسباب قلة نسبة السعودة بهذه الفئات .

**1-3 أهمية الدراسة**

لا شك أن الاستعانة بالكفاءات الأجنبية يُكلف المجتمع الوطني المحلي واقتصاده، وقد تكون هذه التكلفة أشد أثراً عند حدوث أي نزوح للكفاءة الأجنبية لأي سبب من الأسباب، وينعكس ذلك بالضرر الواضح على عمليات التشغيل والصيانة للصناعات وسرعة إيجاد البديل، ومن ثم توقف المصانع المعتمدة عليها. فضلاً عن أن هذا النزوح يمثل أيضًا عائقاً أمام نقل الخبرة التقنية، فالعامل الماهرالنازح يأخذ معه هذه الخبرة دون رجعة جلال والمعلمى(1411هـ، ص 17). ولا نغفل أن معظم العمالة الوافدة إلى المملكة هي من دول متخلّفة نسبياً، فتكتسب هذه العمالة الوافدة خبراتً معرفيةً وتقنيةً عاليةً خلال عملها بالمملكة،وتتعامل أيضًا مع أحدث ما قدمه العلم الحديث من تقنية وأساليب عمل، وتتاح لهم الفرصة للتدرب على تلك التقنيات،ثم تعود لبلادها - بعد فترة معينة- فتمنع بذلك تراكم الخبرات وتوظيفها في البلاد،وتحرم العمالة الوطنية من اكتسابها،ويَضعف بذلك السيطرة على تقنيات الإنتاج وتطويع أساليب العمل المكتسبة لتلائم ظروف العمل المحلية إمارة منطقة المدينة المنورة، (1423هـ، ص92).

ومن ناحيةأخرى،يحظى القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية بكثيرمن الدعم والتشجيع،ومع ذلك لم يقم بما هومناط به على أكمل وجه،من استقطاب الشباب السعودي للعمل لديه. بالإضافة إلى أن زيادة معدلات النموفي هذا القطاع الأهلي عامًابعد عام لا تتناسب مع حجم العمالة المواطنة المنتسبة إليه الثقفي(2000هـ، ص569). وفي مقابل ذلك فإن عدم توظيف العمالة المواطنة يُعتبرهدرًالهذه الطاقات التي قد تفقد للأبد،وبالتالي لن يتمكن الشباب من الإفادة من التدريب والتأهيل،وبالتالي فقدان رأس المال البشري الثروة الحقيقية لأي بلدعلى الإطلاق. العطيشان،(1414هـ،ص47).وينتج عن ذلك عدد من المشاكل الاجتماعية المترتبة على البطالة من ناحية أخرى. وإذا ما نظرنا للجانب الاقتصادي لهذه القضية لوجدنا أن هناك مبلغاً يُقدربنحو 2,100,000مليوني ريال ومائة ألف يدفعها القطاع الخاص سنويًا للعمالة الأجنبية المغادرة كمكافأة تعويض نهاية الخدمة، مع ملاحظة أن هذاالمبلغ يتضاعف لعشرات البلايين من الريالات إذا ما تم حسابه على مستوى زمني أطول. البراهيم،(1411هـ، ص44).

ومن جانب آخر،تتزايد أعدادالخريجين في المملكة من شتى مستويات التعليم ومن مراكزالتدريب بأنواعها،متجهة لسوق العمل طلبًالفرص وظيفية. وقد بلغ مجموع الخريجين من المرحلة الثانوية96,402لعام1422هـ،وبلغ عدد خريجي مراكزالتعليم الفني العالي والتعليم الفني الثانوي والتدريب المهني على التوالي في نفس العام إلى: 5074، 4818، 6274 خريجًا المؤسسة لعامة للتعليم الفني والتدريب المهني(1424هـ). وبالإشارة إلى ما سبق تفصيله عن عوائق توظيف العمالةالمحلية في مجال الصناعةالتحويلية،فإن هذه القضية تستمدأهمية كبيرة في مجال البحث للوصول لرؤيةأفضل عن كيفية معالجتهابحيث يتم الوصول إلى نسبة سعودة عالية في المجال المذكور.

**1-4 أهداف الدراسة**

يتمثل هدف الدراسة الأساسي في تحديد الأسباب المؤديةإلى انخفاض مساهمةالعمالة السعودية في القوى العاملةالفنية في مجال الصناعة التحويلية في منطقتي الدراسة،مع إسقاط الضوء على قضيتي التكلفة والإنتاجية كأسباب محتملة بدرجة عالية لقضية الانخفاض المذكور، وتهدف الدراسة إلى التعرف على أن أسباب تفضيل العمالة الوافدة يرجع للأسباب الآتية:

1) انخفاض الأجور في القطاع الصناعي الخاص وراء ابتعاد العمالة السعودية عن العمل به.

2) انخفاض تكلفة العمالة الوافدة عن مثيلتها من العمالة السعودية.

3) انخفاض إنتاجية العامل السعودي عن إنتاجية العامل الوافد.

**1-5 تساؤلات الدراسة**

1. مامدى تأثيرانخفاض الأجوربالقطاع الصناعي الخاص في ابتعادالعمالةالسعوديةعن العمل به.

2- ما الدورالذي يمثله انخفاض تكلفة العمالة الوافدة في الشركات عن مثيلتها السعودية الأعلى تكلفة في انخفاض نسبة السعودة؟

* 1. - كيف تكون الإنتاجية المرتفعة للعامل الوافد سببًا في تفضيل إدارات المصانع الخاصة له على العامل السعودي؟

**1-6 فرضيات الدراسة**

- تباين الأجور في القطاع الصناعي في المنطقة الغربية بين العمالة الوافدة والعمالة الوطنية.

- هناك علاقة بين انخفاض الأجورفي القطاع الصناعي الخاص في المنطقةالغربيةوبين ابتعاد العمالة الوطنية عن العمل بهذا القطاع.

- توجدعلاقة طردية بين انخفاض تكلفةالعمالةالوافدة في القطاع الصناعي الخاص في المنطقة الغربية وتزايد أعدادها سنة بعد أخرى.

- هناك فروق واضحة بين إنتاجية العامل الوافدوإنتاجية العامل السعودي في القطاع الصناعي في المنطقة الغربية.

**1-7 منطقة الدراسة**

اتخذت الدراسةالمنطقةالغربية مجالاً لها،والتي تضم منطقتي مكةالمكرمةوالمدينة المنورة ،حيث يتبع منطقةمكةالمكرمة محافظات(جدة،الطائف،القنفذة،الليث، رابغ،الجموم، خليص، الكامل، الخرمة،رنية،تربة)،ويتبع منطقةالمدينةالمنورة محافظات (ينبع،العلا، المهد،بدر،خيبر، الحناكية). خريطة(1-2).

**أولاً : جدة**

وتقع مدينة جدة على السهل الساحلي الشرقي للبحرالأحمرالذي يمثل امتدادًا طبيعيًا للسهل الساحلي المعروف بتهامة في الإقليم الغربي من المملكة العربية السعودية ، وتتبع مدينة جدة لمحافظة مكة المكرمة الإدارية ؛ كمايتضح من الخريطة (1-1)، بين دائرتي عرض (50/20)و(18/22)شمالاً،وبين خطي طول(75/38)، و( 39/ 39)شرقًا.ويحدهاغربًا الجزء الأوسط من الساحل الشرقي للبحرالأحمر،في حين يحدها مجموعة من التلال الصغيرة تليها سلاسل غيرمتصلة من الجبال الموازيةلسلسلة جبال الحجازالعاليةشرقًا،وتمتدمابين الرأس الأسود عند الخمرة جنوبًاوشرم أبحرشمالاً،ويحدهامن الشمال محافظةرابغ،ومن الجنوب محافظة الليث.

**ثانيا : ينبع**

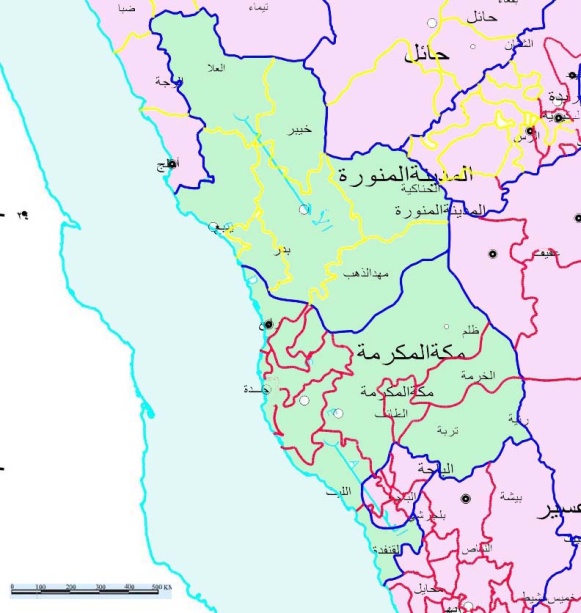
وتحتل ينبع موقعًاهامًاعلى الساحل الغربي للمملكةالعربيةالسعوديةإذ تميل للشمال غرب المدينةالمنورةالتي تبعدعنهابمسافة(240)كم، وتقع بين خطي عرض (24)و(30/24) شمالًا وخط طول(36)شرقًا،وتقع ينبع الصناعية على ساحل البحرالأحمرعلى بعد(350 )كم من جدة ، كماتبعد مسافة25كم إلى الجنوب الشرقي من مدينةينبع البحر،وتعتبرمن مدن التوابع إذأنها قامت امتدادًالمدينة قديمةمعروفة تاريخيًاهي مدينة ينبع البحر،لكنهامفصولةعنها تمامًا،ولها خصائصها المميزة،وتمثل نقطة النهاية لخطي أنابيب الزيت الخام وسوائل الغازالطبيعي اللذين يمتدان من المنطقة الشرقية إلى المنطقة الغربية الخطيب ( 1413هـ ،ص13 ، 107) الخريطة (1-1).

وفيما يخص المنطقة الغربية فقد نصت الخطة الثانية(1975-1980) على: تكوين قاعدة صناعية ثانية–عدا جدة– عبرنقل الهيدروكربون لهذه المنطقة بواسطة الأنابيب وزارة التخطيط (1975،ص100). وقد صدرمرسوم ملكي في عام(1975)نص على تخطيط وتشييد مجمعين صناعيين رئيسيين في مدينتي الجبيل وينبع (Ministry Of Plamming( 1980.p66 ومع صدورالخطة السادسة للتنميةبالمملكة(1995-2000)تم استبدأل التقسيم الخماسي للتخطيط بثلاثةعشرة منطقة، وبالتالي فقد نقص إطارمنطقة ينبع الإقليمي ليقتصرعلى منطقة المدينة المنورة، بدلاً من إطارها السابق،الذي جمع منطقةالمدينة المنورة ومنطقة مكة المكرمة (المنطقة الغربية).



**خريطة رقم (1-2)**

**المدن التابعة للمنطقة الغربية**



المصدر : مصلحة الإحصاءات العامة

**1-8 الإجراءات المنهجية للدراسة**

لقد اُختيرت دراسة العمالة الفنية الصناعية (مادون التعليم الجامعي ) في منطقة الدراسة نظرًا لأوضاعهما في كل من القطاعين الحكومي والخاص،بمدينتي جدة وينبع الصناعية حيث ترتفع العمالة الوطنية في القطاع الأول 88%من المواطنين في مقابل12%من الوافدين،وتنخفض بشكل كبيرفي القطاع الثاني إلى 5,35% من المواطنين مقابل 5,46% من الوافدين.

ويتركزالقطاع الحكومي في مدينة ينبع الصناعية،بينمايتركزالقطاع الصناعي الخاص في مدينة جدة،وقد اعتمدت الدراسةعلى المنهج الوصفي التحليلي المقارن للخصائص(الإقتصادية والتعليمية والإجتماعية والديموغرافية،والتكاليف الإقتصادية الأخرى غيرالراتب)وتأثيرذلك على السعودة،وعلى الأداء والإنتاجية للقوى العاملة الفنية السعودية والوافدة .

وتمت الإستعانة بمنهج التحليل الإحصائي (MIN TAB) لتحديد حجم العينة الطبقية لكل المنشآت الصناعية في القطاع الخاص بجدة ، ولتحديد عدد العمال في منطقة الدراسة.

كماتمت الإستعانةببرنامج SPSS لإجراءالتحليلات اللازمةللدراسة،والمتمثلةفي(كاي تربيع) لقياس الفروق بين قيم التوزيعات التكرارية للعينات، والمجموعات العددية،وتتمثل معادلة كاي تربيع في

²( £ { ( O-E=²X

E

عز الدين حسن عبد الفتاح(ص505، 2008م)

وبعض مقاييس الإرتباط لتحديد العوامل المتغيرة المؤثرة في أوضاع العمالة الصناعية في منطقة الدراسة، وذلك لدراسة العلاقات الإحصائية بين خصائص العمالة المذكورة .

حساب إنتاجية العامل = قيمة الإنتاج الكلي (المبيعات) بالأسعار الجارية

مجموع العاملين بقسم الإنتاج

سوار الذهب(1407هـ،1986م،ص4-34)

1. - مقارنة الكثافة العمالية بين القطاع العام في ينبع الصناعية والقطاع الخاص بجدة وتقاس الكثافة العمالية = عدد العمال المستخدمين في الإنتاج

قيمة الإنتاج

إدارة البحوث(1426هـ، 1996م، ص 23-32).

1. - متوسط تكلفة العامل = متوسط تكلفة العامل/الساعة للعمالة السعودية بالعملة المحلية+ متوسط تكلفة العامل/الساعةللعمالة الوافدة بالعملة المحلية،(يقسم الناتج على2(

إدارة البحوث (1426هـ، 1996 م،ص23-32)

3- متوسط تكلفة العامل = تكلفـة العمالـة السـنوية بالعمـلة المحليـة

عدد العمال×12شهر×30 يوم×8ساعات عمل إدارة البحوث(1426هـ، 1996م، ص 23-32)

حيث لم تتوفرالبيانات المطلوبة لمقارنة الكثافة العمالية،ومتوسط تكلفة العامل، لكن تم الافادة من نتائج بعض الدراسات التي توصلت الى نتائج مثل هذة الحسابات

4- معادلة دوران العمالة (عدد العاملين المغادرين المنشأة في فترة معينة)

------------------------------ × 100

متوسط عدد الذين عملوا في المنشاة في نفس الفترة

Mishkes ( 1987 , p 310)

5- تم تحليل البيانات باستخدام عدد من الأساليب الكمية المذكورة كما تم حساب :

1- دوران العمالة حسب فئة العاملين، والإنتاجية وفقًا للجنسية ( سعودي – وافد)

2- حساب الأداء والرضا الوظيفي لـ ( السعوديين فقط ) محل اهتمام الدراسة لارتباط درجة الرضا لديهم بموضوع السعودة الذي يعتبر الهدف الرئيسي لهذه الدراسة .

3- قياس القيمةالمضافةوذلك (بطرح جميع التكاليف التي تشمل– تكاليف العمالة + تكاليف الإنتاج من المبيعات )، ثم قسمة الناتج على عدد العمالة . Mishkes( 1987 , p 393)

ولتحقيق الأهداف المتوخاة من فحص وضع سعودةالقوى العاملة الصناعية بالقطاع محل الدراسة، فقد تم فحص دوران العمالة الفنية (سعودي-وغيرسعودي)حسب الأداء والرضا الوظيفي للفئتين.

4- تقويم اداء الفنيين الغيرسعوديين حسب فئات العمر(ولعدم توفر بيانات هذا الجزء من الدراسة في اجابات الفنيين المعنيين) لم يمكن تنفيذه.

كما يلاحظ عند دراسة مدى تناسب الراتب مع (المهارة – التعليم – القدرات العقلية – التدريب – الخبرة الفنية) الاقتصار على الفنيين المواطنين فقط محل اهتمام الدراسة لارتباط ذلك بموضوع السعودة الذي يعتبر الهدف الرئيسي لهذه الدراسة.

**1-9 مصادر البيانات**

تستند هذه الدراسة في معلوماتها وبياناتها على مصدرين هما :

**اولا: المصادر الأولية :**

اعتمدت الباحثةعلى الدراسة الميدانية في جمع المعلومات الأولية لهذه الدراسة من الإجابات الواردة ضمن استبيانات الدراسة الثلاث وهي :

1. استبيان القوى العاملة الفنية(ما دون التعليم الجامعي) في القطاع الصناعي الخاص بجدة والقطاع العام الصناعي في ينبع الصناعية.

2 - استبيان تقييم مدراء الإنتاج في القطاعين المذكورين لأداء العمالة موضوع الدراسة .

3 - استبيان خاصة بمدراء المصانع / الشركات للتعرف على اتجاهاتهم تجاه السعودة.

**ثانيا: المصادر الوثائقية وتشمل :**

التقاريرالحكومية،وتتمثل في البيانات الحكومية،ذات الصلةبموضوع الدراسة،والصادرة عن الجهات التالية:

- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .

- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

- وزارة الصناعة والكهرباء .

- البحوث الصادرة من مصلحة الإحصاءات العامة .

- مجلس القوى العاملة .

**ثالثا: الكتب والمراجع التي تحدثت عن موضوع الدراسة.**

ولقد تم تصميم استبيان شبه مغلق من قبل الباحثة، يخدم أهداف البحث، ويشمل :

**الاستبيان الأول**:

أسـئلةعن خصائص العمالةالاقتصاديةوالديموغرافيةوالاجتماعيةوالتعليميةومدة خبرتها وأســـباب تجديدعقده مع المنشأة التي يعمل بها ونوعية الدوام ومقداردرجة رضاه عن الدوام و ظروف عمله بالشركة والأمورالسيئة في العمل.

**الاستبيان الثاني**:

للتقويم الوظيفي للعامل ويتضمن هذاالاستبيان تقييم مديرالإنتاج للعامل في أمورحيوية للمصنع مثل المعلومات الخاصةبالمكائن،والمهارةاليدوية،ومدى خصوبةخياله الفني لتطويرالعمل،ومدى قدرته على التصرف في المواقف الطارئة،ومدى انتظامه في العمل،وانجازه للعمل في الوقت المناسب .

وقد بلغ عددالاستبانات الموزعةفي القطاع العام الخاصة بالفنيين والخاصةبتقييم الاداء الوظيفي لهم(1500) وفي القطاع الخاص(1500)استبيان ايضا،فكان العائدمن كل منهمامن القطاع العام(106) للفنيين السعوديين،و17للفنيين الغيرسعوديين،والعائدةمن القطاع الخاص(44) للفنيين السعوديين، و(95) للفنيين الغيرسعوديين

**الاستبيان الثالث:**

وهي موجهة إلى مدراءالمصانع وتتضمن أسئلةعن معلومات عامة،بالإضافة إلى معلومات إداريةخاصة بالقوى العاملة،واستقراءاتجاهات مدراءالمصانع عن الأسباب التي أدت إلى قلة العمالةالسعودية في منشآت القطاع لخاص،الآثارالسلبيةالناتجةعن السعودةعلى الشركة،وسبل تحقيق السعودة والمشاكل والمعوقات في هذاالأمر،وطرق توظيف العمال في الشركة،كما تضمنت أسئلةالمعلومات المالية حول تكاليف الإنتاج،وتكاليف العمال عداالأجور،وقيمةالمبيعات ، ودوران العمالة. وقد بلغ مجموع الاستبيانات الموزعة لمديري الشركات في القطاع العام(9)استبيانات وكان العائد منها(5)استبيانات،بينماالموزعةلمديري القطاع الخاص فقد بلغ مجموعها(400)استبيان، وكان العائد منها(46) استبيان.ولقد بديء بتوزيع استبانات الدراسة في عام 1424هـ،وتم استرجاعهافي عام1426هـ.وذلك بسبب ضعف تجاوب مدريري المصانع في القطاع الخاص، وعدم امكانيةوصول اسبانات مدريري الشركات في القطاع اليهم(بسبب التعتيم،وكون المعلومات المطلوبةلهذةالدراسةغيرمعلنة،ولعدم الرغبةفي وصول اجاباتهم على هذةالاستبانات الى المعنيين بموضوع السعودة في الوزارات الحكومية،وبعداخذوردمطول مع كل مديرمصنع يتم الاستجابة وغيرهامن الصعوبات التي تواجه طالبات الدراسات العليا كون البيئة السعودية مغلقة ولايسمح للمراة بامور عديدة تعوق البحث والدرس.

**1-10 مجتمع الدراسة**

يتمثل مجتمع الدراســة في الشركات الصناعية القائمة في كل من مدينتي (جدة وينبع الصناعية ).

**بالنسبة لمصانع وشركات القطاع الخاص بجدة**

فقد تم اختيارالمنشآت الصناعية القائمة بالمنطقةالصناعيةالجنوبية من مدينة جدة التابعة لوزارة التجارة والصناعة،وذلك بسبب أن المنطقةالصناعيةالجنوبيةفي مدينةجدة بهاكل الخدمات التي تحتاج إليها الصناعة، ولها إدارة تشرف عليها، بالإضافة إلى أن كل المصانع الموزعة في شمال وشرق وغرب جدة يبدأأساسها من المنطقة الصناعيةالجنوبية وبتوسع المنشأة الصناعية أصبح لهاأماكن أخرى في أنحاءجدة،ويبلغ عددها574مصنع/شركة.ومن ثم لزم تحديدعينةطبقية مقدارها أربعة مصانع من كل الأنشطة الصناعية بالقطاع الخاص،وبالتالي فقد كانت الاستبيانات العائدة كما تتضح من الجدول (1)، والبالغ مجموعها (46)مصنعًا، تتوزع كالتالي:

كانت لمصانع المنتجات الغذائية الاستجابة الأعلى،وتمثل اثنى عشر(12)مصنعًا بنسبة(1,26 %) من مصانع عينةالدراسة،وتليهامصانع المنتجات الكيماويةمتمثلةفي ثمان(8) مصانع،ثم مصانع المنتجات المعدنية بثمان(8)مصانعٍ أيضًا أي بنسب متساوية (4,17%)، وجاءت أقل الاستجابات من مصانع المنتجات الخشبية،ومصانع المنتجات الورقية بواقع مصنعين لكل منهماوبنسب متساوية (4,4%).وقدتم تصنيف أنواع الصناعات في الأنشطة الاقتصادية في القطاع الخاص بجدة حسب التصنيف الدولي (وزارة الصناعة ، 142).

**بالنسبة لمصانع وشركات القطاع العام في ينبع الصناعية**

ونظرًالمحدودية أعداد شركات القطاع الصناعي العام بمدينة ينبع الصناعية فقد تم توزيع استبيانات الدراسة على كل الشركات دون تحديد حجم عينة لها،ومع ذلك فقد استجابت فقط خمس شركات من القطاع العام في ينبع،وتتمثل في شركات ارامكو(سامرف– ريفاينالي- زيوت التشحيم)واثنتين من شركات سابك هما(ينبت– ابن رشد)التي تقوم على الصناعات البتروكيماوية.

**جدول رقم(1-1)**

**المصانع والعمالة في الصناعات التحويلية في القطاع الخاص بجدة**

**والقطاع العام بينبع الصناعية عام 1425هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **التصنيف** | **لأنشطة الاقتصادية**  **في القطاع الخاص**  **في جدة** | **حجم**  **العينة**  **الطبقية** | **المصانع**  **عينة**  **الدراسة** | **%** | **حجم العمال**  **الفعلي**  **بالمصانع** | **%** | **العمالة في عينة الدراسة** | | | | | | | | |
| **سعودي** | | | **وافد** | | | | **المجموع** | |
| **عدد** | | **%** | **عدد** | | **%** | |
| **القطاع الخاص بجدة** | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | الغذائية | 7 | 12 | 1,26 | 3639 | 3,31 | | 11 | 5,27 | | 29 | | 5,75 | | 40 |
| 32 | المنسوجات والجلود | 6 | 4 | 7,8 | 923 | 5,8 | | 7 | 5,87 | | 1 | | 5,12 | | 8 |
| 33 | الأخشاب | 6 | 2 | 4,4 | 239 | 2,2 | | 2 | 50 | | 2 | | 50 | | 4 |
| 34 | الورق والطباعة | 6 | 2 | 4,4 | 1308 | 8,2 | | 4 | 50 | | 4 | | 50 | | 8 |
| 35 | الكيماوية | 7 | 8 | 4,17 | 1008 | 3,9 | | 6 | 3,35 | | 11 | | 7,64 | | 17 |
| 36 | مواد البناء | 6 | 4 | 7,8 | 1896 | 4,17 | | 2 | 2,18 | | 9 | | 8,81 | | 11 |
| 37 | معدنية أساسية | 4 | 6 | 0,13 | 1151 | 6,10 | | 7 | 2,29 | | 17 | | 8,70 | | 24 |
| 38 | منتجات معدنية أخرى | 7 | 8 | 4,17 | 1697 | 6,15 | | 5 | 5,18 | | 22 | | 5,81 | | 27 |
|  | المجموع | 61 | 46 | 100 | 10953 | 100 | | 44 | 7,31 | | 95 | | 3,68 | | 139 |
| **القطاع العام في ينبع الصناعية** | | | | | | | | | | | | | | | |
| 35 | سامرف | 31 | 1 | 20 | 699 | 1,31 | | 23 | 92 | | 2 | | 8 | | 25 |
| 35 | ريفاينالي | 31 | 1 | 20 | - | - | | 12 | 100 | | - | | - | | 12 |
| 35 | زيوت التشحيم | 31 | 1 | 20 | - | - | | 15 | 2,88 | | 2 | | 8,11 | | 17 |
| 35 | ينبت | 31 | 1 | 20 | - | - | | 27 | 1,87 | | 4 | | 9,12 | | 31 |
| 35 | ابن رشد | 31 | 1 | 20 | 1550 | 9,68 | | 20 | 9,68 | | 9 | | 0,31 | | 29 |
|  | المجموع | 155 | 5 | 100 | 2249 | 100 | | 106 | 2,86 | | 17 | | 8,13 | | 123 |

المصدر: بيانات العمل الميداني(عينة الدراسة)

من الجدول رقم (1-1) والذي يمثله الشكل رقم (1-1) يتضح أنه يمكن تصنيف مصانع/ شركات القطاع الخاص بجدة من حيث نسب العمال فيها إلى:

يتبين تميزشركات القطاع العام بارتفاع حجم السعودة بهاحيث وصلت نسبة المواطنين فيها إلى (2,86%،في مقابل(8,13%)لغيرالسعوديين، فكانت نسبةالمواطنين بشركات القطاع العام في ينبع الصناعية(100%)في شركة ريفاينالي،وتراوحت ما بين(92%)في سامرف،و(9,68)في شركةينبت،و(2,88 %)في شركةزيوت التشحيم و(1,87%)في شركةابن رشد،وعلى نقيض ذلك جاءت نسبةالسعودة بمصانع/ شركات القطاع الخاص إذوصلت إلى(7,31%)،وكانت الأغلبية لغيرالسعوديين بنسبة(3,68%)بالقطاع الخاص بجدة. ويحظى قطاع المنسوجات بالقطاع الخاص بأعلى نسب السعودة حيث تصل إلى(5,87%)،بينما يمثل قطاع صناعات البناء والتشييد أقل نسبة سعودة بواقع( 2,18%)، وتصل نسبة السعودة إلى النصف في الصناعات الخشبية والصناعات الورقية .

ومقارنة مع دراسة (Mishkhes (1987,p331 فقد بلغت نسبة السعودة في قطاع الصناعات الغذائية، الكيميائية،الصناعات المعدنية الأساسية،المعدنية الأخرى،البناء والتشييد،الخشبية، (7,29%- 8,50%- 9,53 %- 1 ,13%- 8,11% - 6,0%).

المصدر: بيانات العمل الميداني(عينة الدراسة)

**شكل رقم (1-1)**

**العمالة عينة الدراسة في منطقة الدراسة عام 1425هـ**

العمالة عينة الدراسة في القطاع الخاص

العمالة عينة الدراسة في القطاع العام

**1-11 التركيب المهني للعمالة الفنية الصناعية في عينة الدراسة**

تتعددالوظائف الفنيةفي الصناعات التحويليةلكن تم تصنيفها-حسب دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي-إلى مسميات عامة تضم تحتهامسميات عديدة،وعلى سبيل المثال لا الحصر:

**وظائف الميكانيكيين:**

ويندرج تحت هذا النوع من الصناعات التحويلية مجموعة من الوظائف نذكرمنها:( لحام – فني سكب- فني تركيب قوالب - فني تمديدات صحية وتدفئة (تركيب/تشغيل/صيانة)- فني إنتاج - فني خراطة محركات – فني دراسة الوقت والحركة)، وغيرها من الوظائف.

**وظائف الكيميائيين**

ويشمل هذا النوع مجموعة من المهن والوظائف نذكرمنها:( فني كيميائي تكريرنفط – فني صناعة منظفات كيميائية – فني صناعات غذائية – فني صناعة الدهانات ... الخ).

**وظائف فنيي الهندسة الصناعية**

وتتمثل مهن هذا النوع من الوظائف في هذه الأمثلة ( فني أمن وسلامة مهنية – فني صحة مهنية– فني مكافحةحرائق– فني تركيب معدات صناعية– حداد – صانع قوالب وأدوات .. الخ)

**وظائف الفنيين الاليكترونيين**

وتتمثل مهن في هذا النوع في مجموعة من الوظائف منها: (رسام اليكتروني - اليكتروني آلات برمجة – اليكتروني أجهزة تحكم .. الخ).

**وظائف الفنيين الكهربائيين**

ويندرج تحتها مجموعة من المهن منها: (فني محطات توليد / تركيب / تشغيل / صيانة/ تحويل/ كابلات – خدمات مشتركين – تمديدات – أجهزة دقيقة – اتصالات سلكية / لاسلكية .....الخ).

**مهن العمال وتسمى مهن الخدمات**

وتشمل مجموعة من المهن منها: (عمال النظافة العامة – عمال خلط النفط - مشغلي الآلات - صانعي الحلويات والمعجنات والمشروبات –عمال الإنقاذ –عمال إطفاء الحرائق– الحراس– المراسلون– عمال الشحن والتفريغ – عمال خدمات التعبئة والتغليف – عمال صناعة الورق - عمال نشر أطراف الخشب والزوايا – عمال دباغة الجلود – عمال التطريز اليدوي ...الخ)

إن وظيفة الفني الميكانيكي فيمايتعلق بتركيبات الآلات وصيانتهاووظائف فنيّ التشغيل والصيانة والمفتشون فهي من أكثرالوظائف أهمية في قطاع الصناعات التحويلية البترولية وغيرالبترولية، إضافة إلى الوظائف الفنية والفنية المساعدة للتشغيل والصيانة والتفتيش على صيانة الآلات والمعدات الميكانيكية والكهربائية والأجهزة الفنية الدقيقة والقيام بالأعمال الأخرى ذات العلاقة وتشمل مجموعة وظائف تشغيل وصيانة الآلات مثل(فنيّ تشغيل الآلات،فنيّ صيانة الآلات، ومفتشي صيانةالآلات)،وتعتبرتلك المجموعة من أكثرالوظائف أهمية في القطاع الصناعي حيثُ أنّ تواجد الفنيين من الأمورالأساسية لضمان تشغيل المصانع واستمرارعجلةالإنتاج،وبالرغم من أهميةهذه الوظائف إلاأن ارتباطهابالمؤهل أقل، نظرًالأهمية وجود معرفة فنية وخبرة مسبقة،ومن السهل على المرءاكتساب تلك الخبرة بدخول دورة تدريبية مع مؤهل بسيط حتى تصل تلك الخبرة إلى حد التخصص.

أمافيما يتعلق بالمؤهلات للوظائف الفنية- دون خبرة- فتكفي شهادةالابتدائيةوإكمال برنامج تدريبي لا تقل مدته عن ستةأشهرأوالمتوسطة المهنيةأوالثانويةالمهنية أوالثانوية العامة،ولا تشترط مؤهلاًجامعيًابل تكتفي بمن يحملون مؤهلات دبلوم وثانويةعامة وأقل من دبلوم. ولذلك تعتبرالخبرةهي الأساس الذي يؤخذ بعين الاعتبارعندشغل مثل هذه الوظائف بشكل يفوق النظرلمستوى المؤهل.إدارة البحوث،1415هـ/1995م،ص 126). كماأن عملية المقارنة تتأثر بالمهام والواجبات المطلوبةمن كل وظيفةوعلاقةهذه المهام بالأجر،فعلى سبيل المثال:نجدأن وظيفة أمين مستودع بالقطاع الخاص تقتصرفيهاالمهام على رقابةأعمال استلام المواد وصرفهاوالأعمال المرتبطة بها، بينما تمتد المهام في القطاع العام لتشمل إدارة المستودعات والرقابة على موظفي وعمال المستودعات أي بوظيفة مديرقسم مستودعات. وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي لشغل هذه الوظيفة فقد حددت الكفاءة المتوسطة كحد أدنى، ووظيفة رئيس قسم يشغلها الفرد الذي لديه خبرة أربعةعشرعامًا مع الشهادة المتوسطة أوثمانية أعوام مع الشهادة الثانوية وعامين مع الجامعية، ويمكن أن يترقى الموظف في هذه المجموعة إلى أن يصل إلى وظيفة مديرإدارة على المرتبة العاشرة في حال كان لديه خبرة عشرين عامًا مع المتوسطة أوأربعة عشرة عامًا مع الشهادة الثانوية أو ثمانية أعوام مع الشهادة الجامعية،ووظائف فنيّ التشغيل والصيانة والمفتشون من أكثرالوظائف أهميةفي القطاع الصناعي،ولا تتطلب إلامؤهلاتً تتراوح بين دبلوم وأقل من دبلوم إدارةالبحوث،(1415هـ،1995،ص96-110).أمافيما يتعلق بالمؤهل العلمي المناسب لشغل الوظائف الإشرافية الفنية فقد حددت الكفاءة المتوسطة كحدأدنى،في حين أنّ من يحمل مؤهلاًأعلى يُعين على مرتبةأعلى طبقًالنوعية تلك المؤهلات.ويشغل وظيفة رئيس الفردالذي لديه خبرة أربعة عشرعامًامع الشهادةالمتوسطة أوثمانيةأعوام مع الشهادة الثانوية وعامين مع الجامعية.ويمكن للموظف في هذه المجموعةأن يترقى حتى يصل إلى وظيفة مدير إدارة على المرتبةالعاشرة في حال كان لديه خبرة عشرين عامًا مع المتوسطة،أوأربعةعشرعامًامع الشهادة الثانوية، أوثمانية أعوام مع الشهادةالجامعية.ولا تتطلب الوظائف الفنيةإلامؤهلاتً تتراوح بين دبلوم وأقل من دبلوم وإذا ما دققنا النظر في العمالة الوافدة وجدنا أن أغلبية العمالة الوافدة والمستخدمة في القطاع الخاص عام1393هـ هم من ينتمون إلى فئات أصحاب الحرف ومشغلي الآلات وأصحاب المهن الفنية والعلمية،أما العرب الوافدين فيشغلون معظم الوظائف في أربعٍ فئات من المهن السبع (عمال مهرة،مشغلو الآلات،موظفو مبيعات،عمال خدمات،وزراعيون) في حين يهيمن الغربيون على مجالات العمل في المهن الفنية والعلمية والإدارية،ويشغل الأسيويون أغلبية الوظائف الكتابية. (عسيري، عبد الرحمن، محمد، 1403هـ، ص497).

**1-12 مصطلحات الدراسة**

**الاختصاصي Specialist**

هو الفرد الذي يتمتع بقدر عال من المهارات العلمية والفنية والإدارية (المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، 1995م، ص20) تُمكنه من التحليل والتخطيط والتنظيم والتقييم للأعمال وتطويرها، فضلاً عن متابعة الأفراد العاملين تحت رئاسته خلال مراحل الإنجاز، ومن ثم يتمكن من حل مشاكل العمل والأفراد، والفرد ضمن هذه الفئة يحتاج بالضرورة إلى إعداد وتأهيل جامعي كحد أدنى (منظمة العمل العربية ،1993م، ص16).

**الفني Technician**

إنما يتوقف إنجاز الفني لما كُلف به من الأعمال على مدى توافر المعارف النظرية ( الفنية والعلمية) والمهارات العقلية والعلمية والإشرافية (المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، 1995م، ص21). ، وكل هذه الأمور تستند إلى تعليم أو تدريب تقني يُمكّن الفني من توجيه وتفهم طبيعة الأداء، وتحليله لتحديد خطوات ومراحل الإنجاز، ومتابعته وتقييم أصحاب المهارات الأدنى منه. هذا بالإضافة إلى نقل أفكار الفني للاختصاصيين العاملين من فئات المستويات المهنية الأدنى، لذا يحتاج الفرد إعدادًا مهنيًا بعد الثانوية العامة، في مستوى المعاهد الفنية بنوعيها الأكاديمي والمهني ليُصبح فنياً (مجلس القوى العاملة ،1418هـ، ص4 ؛ منظمة العمل العربية ،1993م، ص17). هذا ويشغل الفنيون مجالات العمل لكل الفئات الفنية المعاونة، حيثُ تتشعب وظائف الفنيين ما بين وظيفة المهندس أو التكنولوجي التقني- المؤهل تأهيلاً أكاديمياً عالياً - وبين وظيفة العامل الحرفي الماهر. كما أن تعليم هذه الفئات المهارات الخاصة وتعريفهم بالأسس العامة التي تحكم العمل وأهدافه والقدرة على التمييز بين أمورفنية مختلفة والحكم على المشاكل الفنيةالمتعلقة بالعمل يُكسبهم معلوماتٍ ومهاراتٍ تفصيلية في تخصص معين،أومعلومات ومهارات محدودة في مجموعة التخصصات المتجانسة بما يسمح له بالقدرة على التشخيص والتقييم والمبادرة في العمل الذي يقوم به. وعمومًا؛ تُشير معظم التعريفات دائمًا وأبدًا إلى موقع الفني الوسط بين الأخصائي والعامل الماهر (بدوي ومصطفى ،1984م، ص 208).

**العامل المهني**

هوالفرد الذي تتوافر فيه مهارات تعليمية مهنية تخص مهنة بعينها، وتمكنه من ممارستها وإجادتها بدقة، وتتضمن هذه المهارات الجانب العملي(الأدائي) والمعلومات الفنية ذات العلاقة والأسس العلميةالتي تبني عليها.المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية،1995م، ص21).،ويحتاج الفرد ضمن هذه الفئة إعدادًا وتأهيلًا يصل لمرحلة الثانوية،ومن أمثلة المهن التي يندرج تحتها العامل المهني:خراط عام،حداد عام، كاتب وارد وصادر، بائع(مجلس القوى العاملة ،1418هـ، ص4).

**العامل الماهر Skilled Worker**

هوالعامل الذي يؤدي عملاً يتطلب منه مراناً طويلاً،ويحتاج للإلمام بالمعلومات الفنية المرتبطة بهذا العمل. وأن يكون أيضًا قادرًاعلى التصرف وتحمل المسئولية أثناء ممارسته لواجبات ومهام العمل( بدوي، و، مصطفى،1984م، 196). والمطلوب من العامل الماهرأداء مهنة معينة بناءًعلى إعداده وتدريبه تدريبًامهنيًا في مدى زمني يُقدربعامين في المتوسط. ويغطي هذاالتدريب جانبي المهارة العملية.(المجلس التنفيذي لوزراء العمل بدول مجلس التعاون ،1995م، ص22) والمعلومات الفنية ذات العلاقة بهذه المهنة. ومن أمثلةالمهن التي يشغلهاالعامل الماهر:الخراط،لحام،كهرباء،الطابع العام،الحداد،كهربائي،ميكانيكي سيارات (مجلس القوى العاملة ،1418هـ، ص 4).

**العامل محدود المهارة Limited Skills Worker**

وتتطلب الأعمال المراد إنجازها من قبل العامل محدود المهارة توافر قدرًا محدودًا من المهارات العلمية لدى شاغليها والتي يكتسبها الفرد خلال التدريب القصير في مراكز التدريب ومواقع العمل.وتكون مدة التدريب عادة أقل من عام. ويؤدي هذا العامل عمله في حدود ضيقة وواجبات مهنية بسيطة مثل بيع الصحف، تشغيل آلة، إصلاح إطارات مركبات (منظمة العمل العربية ،1993م ، ص18).

**العامل شبه الماهر Semi Skilled**

يختلف عن العامل الماهر بكونه يؤدي أعمالاً مساعدة لا تحتاج إلى مهارات متقدمة لكن تحتاج لمعلومات فنية أساسية ( الوطبان ،1422هـ، ص 301) .

**سوق العمل Labor Market**

المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي توفر عناصر التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العمال والذي يبحث فيه العمال عن العمل. كما يمثل سوق العمل المجال العام الذي نجد فيه أنواعاً عديدة من ظروف العمل التي تؤثر وتوجه خلالها العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف كأحوال عرض العمال وطلبهم والاختلافات البيئية في الأجور والاختلافات في ساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال (بدوي و مصطفى،1984م، ص121) .

**دوران العمل Labor Turnover**

ويعني هذا المصطلح: ظاهرة التغير في عدد العاملين نتيجة الالتحاق بالعمل أو الخروج منه، ويحسب معدل دوران العمل على أساس نسبة العاملين الذين يتركون العمل في فترة معينة إلى متوسط عدد العاملين في تلك الفترة (بدوي ومصطفى ،1984م،ص 125).

**تكلفة العمالة :**

تعتبرتكلفة العمالة من أهم المؤشرات المتعارف عليها وهي تشير إلى التكلفة الناتجة عن تشغيل العامل لمدة زمنية قدرها ساعة واحدة، وتتضمن هذه التكلفة في المتوسط نصيب الساعة من كافة التكاليف المرتبطة بالعمالة سواء لأجرأساسي أم بدلات أم أية مزاياغيرعينية أخرى. وتحسب تكلفة العامل/ الساعة طبقا للمعادلة التالية:

تكلفة العامل / ساعة = تكلفة العمالة السنوية بالعملة المحلية

عدد العمال\*12شهر\*30يوم\*8 ساعات

إدارة البحوث والدراسات الاقتصادية مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية (1998م، ص 81).

**1-13 الدراسات السابقة**

لقد اتضح للباحثة في مجال البحث في أدبيات الدراسات السابقة توفر دراسات أخرى ذات صلة بالموضوع، فضلاً عن عدد من الدراسات ذات الصلة غير المباشرة بموضوع الدراسة/ إلا أنها تعالج إطارات أشمل ذات أهمية للموضوع. وفيما يلي نماذج من الدراسات المذكورة بنوعيها: تتمثل فيما يلي:

**الدراسة الأولى بعنوان: العمل الصناعي السعودي (ج1الرياض، ج2جدة، ج3الدمام)، 1388 هـ، د.محسون بهجت جلال**.

وتهدف الدراسة للتعرف على خصائص العمال في مدن جدة والرياض والدمام من حيث عناصر:السن،التعليم، المنطقة السكنية التي هاجروا منها، تدريب العامل، الأعمال التي يقوم بها، الأجور،مدة الخدمة بالمصنع، دوران العمل، أسباب الانتقال بين المصانع والمدن، تطورات الأجورخلال الانتقال، الحالة الاجتماعية للعمال،وما يتعلق بها من نظرة العامل للعمل الصناعي. وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج منها: أن أكثرالعمال قد نزحوامن قرى ومناطق زراعية،ولم يكملوا تعليمهم لطلب المعيشة،وأن متوسط عمرالعامل28 سنة والحد الأدنى للأجور 400 ريال، لذا لا يوجد ارتباط بين الأجر والتعليم بينما هناك ارتباط بين الأجر والمدة التي قضاها العامل في المصنع.

**دراسة بعنوان:أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الخاص،1400هـ ، قامت بها إدارة البحوث بالغرفة التجارية بمدينة الرياض**.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب عدم إقبال الشباب السعودي المؤهل علميًا والمدرب عمليًا على العمل بالقطاع الخاص، في الوقت الذي تنتشر فيه البطالة النسبية بأنواعها.وقد توصلت الدراسة إلى أن نسبة الأجانب في القطاع الخاص تتزايد مقابل الهبوط المتزايد في نسبة المواطنين ( وفقًا لبيانات النصف الأول من عام 1398هـ)، إضافة إلى وجود فجوة بين متطلبات القطاع الخاص من العمالة ونوعية وأعداد الخريجين المواطنين وفئة الحاصلين على الشهادات الفنية. فنسبة هؤلاء الأخيرين لا تتعدى 2, 2% في القطاع المذكور بينما تصل نسبة غير المواطنين إلى 4,10% من إجمالي المشتغلين.

كما توصلت الدراسة إلى أن الأجور في القطاع الخاص لم تكن عامل طرد حيث ارتفعت أجور الفنيين في نفس العام بنسبة9, 136% عما كانت عليه عام 1396هـ، ومع ذلك انخفضت العمالة السعودية في نفس الفترة من1,22% إلى11% . وأخيرًا توصلت الدراسة إلى أن الخبرة والمؤهل العلمي أحد أوجه مشكلة النقص في العمالة الوطنية بالقطاع الخاص.

**Human Resources Development: The Case Of Vocational Training In Saudi Arabia, Sonoma State University, Master Of Arts In Management(Al-Faisal,Faisal Faris,1981**

وتهدف هذه الدراسة لفحص قضية الضعف في تزويد السوق بالعمالة المحلية الماهرة ونصف الماهرة. وقد توصلت الدراسة إلى أن النظرة الاجتماعية السلبية هي واحدة من الأسباب التي تؤدي لضعف الانخراط في برامج التدريب المهني من قبل المواطنين،حيث لم تبلغ نسبة الالتحاق بمراكزالتدريب المهني أبدًاحد طاقة الاستيعاب الإجمالية لها.ومن ثم فإن نظم التعليم والتدريب للمهنيين لم تستطع أن تزود المجتمع باحتياجاته من العمالة الوطنية الماهرة ونصف الماهرة. وقد توصل الباحث لمجموعةمن النتائج منها:أنه على الرغم من التقدم الحالي في برامج التدريب،فلا زالت جهود تنمية الموارد البشرية غيركافية لسد احتياجات الدولة في هذا الصدد. وتتمثل المشكلة الرئيسة في مجال الدراسة في انخفاض التسجيل في برامج التدريب المهني بالمملكة.كما ترى الدراسةأن السبب في ذلك إنما يكمن في فصل التعليم الأساسي عن التدريب، إضافة إلى أن النقص في الطاقة البشرية المدربة جيدًا يرجع لعدم كفاية مراكزالتدريب المهني الموجودة والتي لا تستطيع أن تفي بالمتطلبات الحالية والمستقبلية للطاقة البشرية في اقتصاد ينمو بسرعة .

**دراسة بعنوان:العمالة غير السعودية وآثارها الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية عن مدينة الرياض،1403هـ، عبد الرحمن محمد عسيري.**

وتهدف هذه الدراسةلتحليل أسباب وجودعمالةغيرسعوديةوالتعرف على الآثارالاجتماعية لوجود هذه العمالة جنسياتهاالمختلفة في البلاد.وقد توصل الباحث إلى نتائج منها: أن حرية الاستقدام إلى المملكة العربية السعودية أدت إلى تدفق العمالة من الخارج بأعداد كبيرة تفوق الاحتياجات الفعلية، كماأن الأجورالسائدة في المملكة، لكافة الفئات الوظيفية والمهنية، تعتبر مرتفعة إلى حد كبير مقارنة بالدول الأخرى. ومثل هذا الأمر عاملاً من أهم عوامل جذب العمالة للعمل بالمملكة. كما أن العمالة الأجنبية تتمتع بخدمات عديدة كالعلاج المجاني والتعليم المجاني والسكن والمواصلات حيث تنص أنظمة العمل على توفيرها للعمال. هذا بالإضافة إلى أن نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة يشمل كلٍ من العاملين الأجانب والمواطنين معاً. وقد اتضح من هذه الدراسة أن معدل نمو العمالة الأجنبية يرتفع إلى أضعاف معدل نمو العمالة الوطنية بمرات عديدة،كما ينتشر وجود العمالةالأجنبية في المملكة في كافةالمهن المختلفة،وأخيرًاأشارت الدراسة على انتفاءالتوازن الحقيقي بين أعدادالحاصلين على الرخص المهنية اليدوية من المواطنين وبين مجموع العاملين في تلك المهن.

**Industrial Employment In Saudi Arabia: Jeddah Acase Study Lancaster University (Mishkhes, Mohammed, A, 1987**

وتتناول هذه الدراسة أوضاع العمالة الصناعية، وتكلفتها، ودوران العمالة، والأداء في مدينة جدة، وتناول الباحث في موضوعه النظر للصناعة في كلٍ من القطاع الحكومي والخاص بجدة. وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج منها: أن مستوى إنتاجية العمالة المدروسة يعتمد على المهارة، ومستوى التدريب التعليمي،والخبرة العملية السابقة، وأمورأخرى يأتي في مقدمتهانوعيةالاتجاهات السلوكية للعمال نحو قيم العمل. كما أظهرت الدراسة أن جنسيات العمالة المفضلة في القطاع الصناعي المدروس هم عمال الدول الأسيوية، وذلك نظرًا لإنتاجيتهم المرتفعة وانخفاض تكلفتهم مقارنة بفئات العمالة الأخرى.

**The Development Process And Its Relation To Oil Revenues And Dependence On Imported Labor Market In Saudi Arabia Desseitation Presented To The Faculty Of The Graduate (Almtairi , Naief ,Moneef, B.A.,M.A.1991**

وتهدف هذه الدراسة التعرف على التطورات في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية منذ التأسيس إلى الوقت الحالي. وقد توصل الباحث لمجموعة من النتائج منها:أن النظرة القديمة للتدريب المهني قصرته على تعليم الأفراد ذوو القدرات الذهنية والثقافية المنخفضة، لذا كان أجر ومميزات العمل في الحكومة أعلى بكثير من العمل في القطاع الخاص. وترتب على ذلك تفضيل العمل الحكومي الإداري على العمل الصناعي، على أن تلك الاتجاهات قد تغيرت وفقًا لهذه الدراسة بعد ذلك. كما أشارت الدراسة إلى أن النقص الملحوظ في الاقتصاد السعودي يرجع لعدم وفرة الموارد البشرية العاملة الأهلية بما يكفي لتزويد العملية الإنتاجية باليد العاملة التي تحتاجها، فكان من الضروري استقدام أعداد كبيرة من القوى العاملة الأجنبية في السبعينات والثمانينات لإنتاجيتهم المرتفعة وانخفاض تكلفتهم. وبالتالي تحتم عرض رواتب مغرية للمغتربين الأجانب لجذب العمالة ذات المستوى العالي الذي يضمن ارتفاع إنتاجية العمل .

**دراسة بعنوان: نقص العمالة الوطنية في مجال القطاع الصناعي بمدينة جدة ، 1993م أحمد عبد الواحد حسن بخاري**.

تبلورت أهداف هذه الدراسة في التعرف على المتغيرات المؤدية لوجود ظاهرة نقص العمالة الفنية الوطنية بالقطاع الخاص الصناعي بالمملكة العربية السعودية تطبيقًا على مدينة جدة، وقد توصل الباحث للنتائج التالية:النظرةالسلبية بالمصانع تجاه كفاءة والتزام العامل الفني الوطني،وعزوف المسئولين في المصانع عن إشغال بعض الوظائف الفنية في حالة توافرالعامل الفني الوطني، نظرًالما يتطلبه من مزايا مالية كبيرة في الوقت الذي يتوافرفيه البديل من العمالة الوافدة بتكاليف منخفضة،أضف إلى ذلك انعدام الثقةلدى القطاع الصناعي الخاص المدروس في خريجي برامج التعليم والإعداد الفني من قبل المسئولين بالمصانع .

**دراسة بعنوان: دور الجهات التدريبية في رفع مستوى توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص دراسة ميدانية استطلاعية بمدينة الرياض ،1997م، بدر فيصل الدويش.**

وتتناول هذه الدراسة دور الجهات التدريبية في رفع مستوى توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص من خلال سبع محاور أساسية. وقد ناقشت الدراسة عملية التدريب المقترحة من خلال ما يلي: التخصصات والمهارات والاحتياجات الجديدة ومخرجات التدريب والتنسيق في البرامج القائمة ونوعية التدريب وتكلفته وذلك من خلال ثلاثة مستويات هي:المتدربون والجهات التدريبية والشركات محل البحث في القطاع الخاص. وقد توصل الباحث لنتائج منها:اعتراف المتدربين بنقص المهارات المطلوبة لسوق العمل، على أنهم يعزون هذا النقص إلى الجهات التدريبية خاصة لدى القطاع الخاص. كما يرى المتدربون عدم كفاية البرامج المتوفرة لدى الجهات التدريبية الحالية. ومن جانب آخر، أشارت الجهات التدريبية والشركات المعنية إلى أهمية إنشاء أجهزة تدريبية جديدة في المجالات التقنية والصيانة الفنية. أما من حيث مخرجات التدريب فقد أعطت الشركات أفضلية للمتدربين في القطاع العام. كما أشارت الجهات التدريبية إلى عدم وجود جهة تتولى عملية التنسيق ما بين برامج التدريب المتاحة. وأشارت أيضاً إلى عدم وجود معلومات عن آلية تعيين الخريجين، وعدم وجود جهة منسقة في هذا الشأن. وقد أوصى الباحث بضرورة أن تركزالجهات التدريبية على طرح التخصصات المميزة التي يرغبها القطاع الخاص مثل التقنية وإدارةالإنتاج والتسويق وتطويرالمهارات المقدمةمن الجهات التدريبية فضلاً عن التركيزعلى عوامل التدريب الميداني واللغات والحاسب. وأوصى الباحث أخيرًابضرورة تولى جهة موحدة عملية التنسيق بين القطاع الخاص والجهات التدريبية في مجال البرامج والاحتياجات،وإصدارخطةشاملة للتدريب.

**Nationalizing The Work Force Of Saudi Arabia :The Role Of Chambers Of**

**Commercce & Industry raining Programs In Private Sector ,Doctor Of Philosophy Florida (Al –Ali, Fahad , M ,1997 ,**

وتهدف الدراسة لتقييم دور برامج التدريب التي تقدمها الغرف التجارية والصناعية في تزويد القطاع الخاص بعمالة سعودية ماهرة مدربة لتنفيذ سياسة السعودة. وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن كل المديرين لديهم خططهم لتوظيف سعوديين أكثر في شركاتهم مستقبلا، وأكدوا بأنهم لم يُعطوا الفرصة لتزويد غرف التجارة بمعلومات حول احتياجاتهم التدريبية. وأشار هؤلاء المدراء بأن موظفيهم ممن تلقوا التدريب بالغرف التجارية قد حققوا بعض التحسن في أدائهم الوظيفي، وأن مهارات تقنيات المبيعات والتسويق ومهارات إدارة الموظفين هي الأكثر أهمية لهم.

**دراسة بعنوان: المشروع الوطني للتوظيف بالقطاع الأهلي،1418هـ، عبد العزيزإسماعيل داغستاني.**

وتهدف هذه الدراسة للتعرف على خصائص سوق العمل في القطاع الأهلي ومحددات رفض العمل في القطاع الأهلي من قبل المواطنين. وقد توصلت الدراسة لنتائج منها: أنّ عدد الباحثين عن عمل ممن يحملون مؤهلات أعلى من الثانوية هم ثلاثمائة وستة وسبعون (376) باحثاً من أصل سبعة آلاف وأربعمائة وإثنى عشر (7412) باحثاً هم مجموع أفراد العينة، ومن الجدير بالذكر أنه هناك أكثر من 1350 باحثاً ممن يحملون المؤهلات الثانوية العامة فأقل، وتشمل بقية العينة الأفراد ذوو الشهادات الجامعية في التخصصات المختلفة. ويتوزع حملة المؤهلات الجامعية بين التخصصات المختلفة بنسب قليلة ومتقاربة، باستثناء تخصص الاقتصاد والمحاسبة وإدارة الأعمال، البالغ عددهم 66باحثًا بنسبة 6,17% من مجموع العينة. وبالنظر إلى من سبق لهم العمل بالقطاع الأهلي، وتقسيمهم حسب مدة العمل بهذا القطاع، وُجد أن نسبة العاملين لمدة تقل عن السنة (5,51%)، وبلغت نسبة العاملين من سنة إلى سنتين (4,20%)، ونسبة العاملين ما بين سنتين إلى أقل من أربع سنوات: (3, 13%)، ووصلت نسبة العاملين لأربع سنوات فأكثر (9,14%). كما ظهر من نتائج الدراسة أن غالبية موظفي القطاع الأهلي تتراوح أعمارهم بين 25 إلى أقل من30 سنة، في حين بلغت نسبة من تتراوح أعمارها بين 30 إلى 40سنة (9,34%). هذا وقد أظهرت النتائج أيضًا أن غالبية وحدات العينة ينتمون إلى الفئة العمرية ما بين20 إلى 25سنة،وأن(50%)من الأفرادالذين شملتهم الدراسة يسكنون المساكن المستأجرة، وأن نسبة(5, 28%) منهم يعيلون ما بين ثلاثة إلى أربعة أطفال، بينما تصل نسبة من يعيلون فرد إلى فردين إلى (9,19%). هذا وأظهرت النتائج أيضًا أن غالبية وحدات العينة يشغلون أعمالًا إدارية بنسبة (5,69%)، وأن بقية الأشخاص يشغلون وظائف أخرى بنسب متساوية وتبلغ (3,11%) .

**دراسة بعنوان : بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي المواطنين واقعها وأسبابها وحلولها ، 1999/2000م،خالد بن رشيد بن محمد النويصر.**

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف منها:التعرف على مستوى بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي المواطنين، والكشف عن أبرزأسبابها وحلولها من وجهة نظرأفراد مجتمع الدراسة، والتعرف على الفروق بين وجهات نظر أفراد فئتي مجتمع الدراسة في هذا الصدد. هذا وقد ضم مجتمع الدراسة أكاديميين متخصصين في التخطيط والتنمية واقتصاديات العمالة والموارد البشرية بالإضافةإلى مسئولو التوظيف. وقد توصل الباحث لنتائج أهمها: أن أبرزأسباب مشكلة بطالة الخريجين - من وجهة نظرأفراد العينة - تتمثل في إحجام القطاع الخاص عن توظيف الخريجين لاحقًا لارتفاع تكلفتهم الاقتصادية، ومن جانب آخر إحجام الخريجين عن العمل في القطاع الخاص لعدم شعورهم بالأمن الوظيفي فيه . ومن الأسباب المذكورة في هذا الصدد أيضاًاستمرارمؤسسات التعليم العالي في دعم التخصصات النظرية التي لا يحتاج إليها سوق العمل. وأبرزالحلول لمشكلة بطالة الخريجين،وفقا لهذه الدراسة،هي الحد من استقدام غيرالمواطنين للوظائف التي يمكن شغلها بالخريجين، دراسة سوق العمل وإنشاء مركز معلومات وطني لتحديدالعرض والطلب الوظيفي فيه والتوسع في التخصصات الدراسيةالتي تلبي حاجةسوق العمل.

**Training And Development In philosophy,postgraduate School Of tudies In Management And Adminiistration Management Centr niversity Of Bradford(Albahussain, Sami, Abdullah M,A,2000,**

كان الهدف من هذه الدراسة استكشاف طبيعة برامج التدريب في القطاع المدروس، وعملية تزويد العاملين بالخبرات اللازمة لتطوير أدائهم وتعديل سلوكهم واتجاهاتهم بطريقة تزيد من فعاليتهم الوظيفية وقدراتهم الإنتاجية لتحقيق أهداف وطموحات المؤسسة التي ينتمون إليها((TD وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: إهمال التعليم المهني في المملكة وانعدام أهميته،حيث أن برامج التدريب الموجودة حاليًا صالحة لتخريج مديرين ومسئولين ومشرفين أكثرمن صلاحيتها لتخريج فنيين في المجالات المختلفة.كمانصت الدراسة على أن سياسة القطاع الخاص تنصب أساسًاعلى تحقيق المصالح الخاصة للمؤسسات بالدرجة الأولى،وهذه السياسة ترمي للاعتمادعلى العمالةالأجنبية أكثربكثيرمن العمالة السعودية. ولم تعزوالدراسة أسباب نقص العمالة المحلية في القطاع الخاص لنقص درايةالعمالة المحلية بالمعرفة الفنية التقنية حيث تخرج العديد من المواطنين لأول مرة في تاريخ المملكة في هذه المجالات وبالرغم من ذلك فهم يواجهون البطالة.ومن نتائج الدراسة أيضًا أن طبيعة التدريب المهني داخل المؤسسات الصناعية الخاصة بالمملكة تتأثر بدرجة كبيرة بحجم المؤسسة، وحجم الموارد، وطبيعة الإدارة التي تدير المؤسسة،وأن أكثرمن نصف المؤسسات لا يتجاوزالمدى الزمني لخططها فترة العام الواحد.هذا فضلاًعن أن هناك مؤسسات تقول إن سياسة التدريب المهني الخاصة بها غير مكتوبة بمعنى أنها غيررسمية وعرضةً لتحيز المسئولين عن قضية التدريب المهني هنالك.

**دراسة بعنوان : تأهيل خريجي التعليم الجامعي للعمل في القطاع الخاص 2002م، إبراهيم بن عبد الله الداوود**.

ركزت هذه الدراسة في التعرف على المهن التي تتطلب تأهيلاً جامعيًا بالقطاع الخاص، وأعداد المواطنين وغيرالمواطنين الذين يشغلون كل مهنة من هذه المهن،وأعداد الباحثين عن عمل في كل مهنة، وواقع التخصصات المختلفة في الجامعات،وأعداد الخريجين في كل تخصص والفائض والعجزفيها، وعمل تقدير للفرص المتاحة للخريجين للعمل بالقطاع الخاص،والمهن والتخصصات التي تحتاج لتكثيف في برامج التأهيل لخريجي التعليم الجامعي. بالإضافة إلى ذلك سعت الدراسة في التوصل إلى الحلول المناسبة لإعادة التوازن في جانبي العرض والطلب في مجال التخصصات والمهن التي تتطلب تأهيلاً جامعيًا. وقد توصل الباحث لنتائج منها أن غير المواطنين قد شكلوا نسبة 3, 79% من إجمالي العاملين في المهن الجامعية.

أما الحلول المقترحة من قبل الدراسة لتأهيل خريجي التعليم الجامعي للعمل في القطاع الخاص فقد تمثلت في: تدريب الخريجين الجامعيين وخاصة التدريب على رأس العمل. كما أوصت الدراسة بأن تقيم الشركات الخاصة مراكز تدريب خاصة بكل منها. وأخيراً نصت الدراسة على ضرورة أن يلم الخريج بعد فترة التدريب بمهارتي اللغة الإنجليزية واستخدام الحاسب الآلي .

**1- 14 تلخيص**

تتفاوت الدراسات السابقة المذكورة من حيث محاورها ونقاط تركيزها، فنجد أن دراسات مشخص وجلال والداغستاني والغرفة التجارية الصناعية بالرياض قد ركزت على الخصائص العامة للعمالة الصناعية في المناطق التي تعرضت لها تلك الدراسات، بينما اتجهت دراسات العلي والباحسين والفيصل نحو فحص قضية تدريب العمالة الصناعية بجوانبها المختلفة، وتطرقت بعض الدراسات كدراسة المطيري إلى دوران العمالة الصناعية. وهنا يلاحظ أن مشخص قد تناول أيضاً هذا الأمر جزئيًا في دراسته المتسمة بتناولها معظم جوانب العمالة الصناعية. ومن جانب آخر فقد تناولت كلٍ من دراسة عسيري والبخاري موضوعين مختلفين؛ فاهتمت دراسة عسيري بالآثارالاجتماعية لوجود العمالة غير السعودية في المملكة،في حين تعرض البخاري في دراسته لتحليل خطط التنمية السعودية لموضوع قلة العمالةالفنية السعودية في القطاع الصناعي الخاص.و ُيلاحظ مما سبق عدم تعرض تلك الدراسات إلى موضوع إنتاجية العمال المواطنين فضلًاعن تكلفتهم مقارنةً بوضع العمالة الأجنبية في هذا الصدد باستثناء دراسة مشخص والتي تناولت مجموع فئات العمالة بشكل عام في هذا الشأن. ومن ثم اقتضت الحاجة لدراسة وضع العمالة السعودية الفنية الموجودة في منطقة الدراسة من حيث التكلفة ومستويات الإنتاجية ثم استطلاع آراءأصحاب المصانع في قضية قلة العمالة السعودية، حيث ترى الباحثة أن الدراسة بهذا الشكل ستكون أكثرشموليةً،وستعطي منظوراًواسعاً للقضية عسى أن يتم الوصول عبرذلك لتحديد أسباب قلة العمالة في منطقة الدراسة.

* 1. **الصعوبات التي واجهت الدارسة**
* ضعف التعاون من قبل الإدارات الحكومية وإدارات المصانع فيما يخص الحصول على البيانات المتعلقة بالعمالة الفنية في الصناعة،بل وإن البعض يشددعلى سريتها بسبب بعض المخاوف فيما يتعلق بالسعودة.
* بالرغم من كثرة الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، تواجه طالبات الماجستير صعوبة في المراسلات بين (الجامعات، والمراكز العلمية، وشركات التوصيل السريعة)، فالجامعة لا تعطي سوى صفحات من الرسائل العلمية، وإذا اقتضى الأمر استيضاحًا لنقطة معينة تطلب ذلك مراسلة جديدة وطلب جديد وانتظار جديد ومتابعة جديدة .
* صعوبة الحصول على البيانات الخاصة بالتعداد والنمو السكاني خاصة المتعلقة بالعمالة، وجنسياتها ونوعها (ذكر، أنثى)، وتكاليف هذه العمالة في جميع القطاعات (حكومية،خاصة).

**القوى العاملة والعمالة الصناعية في المنطقة الغربية**

|  |  |
| --- | --- |
|  | تمهيد |
|  |  |
|  |  |
| 2-1 | **القوى العاملة:** |
|  |  |
| 2-1-1 | نسبة القوى العاملة لمجموع سكان المنطقة |
| 2-1-2 | فئات السكان الموجودين في قوة العمل. |
| 2-1-3 | الاتجاهات الحالية لخصائص القوى العاملة بالمنطقة الغربية وتشمل : |
|  |  |
|  |  |
| 2-1-3-1 | **الخصائص العامة:** |
|  |  |
| 2-1-3-1- أ | تصنيف القوى العاملة حسب النوع (ذكور – إناث) |
| 2-1-3-1- ب | تصنيف القوى العاملة حسب الجنسية (سعودي- أجنبي) |
| 2-1-3-1- ج | فئات غير السعوديين (جنسياتهم) |
| 2-1-3-1- د | تصنيف القوى العاملة حسب قطاعات العمل والأنشطة الاقتصادية |
| 2-1-3-1- هـ | التوزيع الجغرافي للقوى العاملة ( حسب المحافظات ). |
|  |  |
|  |  |
| 2-1-3-2 | **حجم ونمو القوى العاملة بالمنطقة** |
|  |  |
|  |  |
| 2-2 | **العمالة الصناعية بالمنطقة الغربية :** |
|  |  |
| 2-2-1 | التطور التاريخي للعمالة الصناعية بالمنطقة |
| 2-2-2 | سوق العمل الصناعي بالمنطقة |
| 2-2-3 | التوزيع الجغرافي للعمالة الصناعية بالمنطقة – النمط المكاني الحالي وأسبابه |
| 2-2-4 | خصائص العمالة الصناعية في عينة الدراسة |

**تمهيد**

يعد اختيار أنواع العمالة واستقطابها أمرًا مهمًا في حال نقص العمالة الفنية المدربة اللازمة للعمل الصناعي - كما هو الحال في المملكة - ومن ثم يواجه الباحث في هذا المجال تساؤلات عدة أهمها هل تعد تكلفة العمالة الأجنبية أقل من تكلفة العمالة الصناعية المحلية في حال توافرها ؟، وبناءً على ذلك ستتم مناقشة كافة تفاصيل العمالة الفنية في قطاع ومنطقة الدراسة في الصفحات التالية.

وقد يعتقد البعض ارتفاع معدل التوظيف،واكتمال تشغيل العمالة الوطنية في ظل معطيات سوق العمل في المملكة والطلب المفرط على العمالة الوافدة. بينما تبقى نسب السعوديين ضئيلة مقارنة بنسب الأجانب ويعود ذلك لاعتبارات عدةمنهاتشبع القطاع العام بالعمالة،وعدم رغبةالشباب السعودي بالعمل تحت ظروف العمل القاسية لدى القطاع الخاص،فضلاًعن الشروط التي يتطلبها القطاع الخاص والتي يفتقدهاالكثيرمن الشباب السعودي حديثي التخرج كإجادةاللغة الانجليزية، والخبرات والمهارات المطلوبة،وكذلك الاتجاهات الخاصة بنوعيات التعليم وأثرهافي اتجاهات العمل، وبالتالي فقد انخفضت مساهمةالسعوديين في القوى العاملةمن حوالي70 % تقريبًا في بداية السبعينات،إلى(2,49%)في عام1981مMishkis(1987,p118) الى24% في عام1422هـ. وزارةالاقتصادوالتخطيط،(1422هـ،ص13– 27).

**2-1 القوى العاملة والسكان في المنطقة الغربية**

**2-1 -1 نسبة القوى العاملة لمجموع سكان المنطقة الغربية**

**جدول رقم (2-1)**

**نسبة القوى العاملة لمجموع سكان المنطقة الغربية سنة(1429هـ)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | مكة | | المدينة | | الجملة | |
| المحافظات | العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| القوى العاملة | 2218071 | 7,81 | 495844 | 3,18 | 2713915 | 100 |
| جملة السكان | 4262230 | 9,79 | 1072758 | 1,20 | 5334988 | 100 |

المصدر: موقع مصلحة الإحصاءات العامة على الإنترنت ،إحصاءات عام 1429هـ ، الجداول(1 ، 2 )

يتضح من الجدول رقم (2-1) والذي يمثله الشكل رقم (2-1) أن نسبة القوى العاملة إلى مجموع سكان المنطقةالغربيةأكثرمن النصف قليلاً (9,50%) وتحظى مكة بالنصيب الأكبرحيث بلغت نسبتها (7,81%)في مقابل(3,18%)بالمدينة المنورة من مجموع القوى العاملة في المنطقة الغربية،فنجد أن نسبة القوى العاملة بمكة إلى مجموع سكانها اكثرمن النصف حيث بلغت نسبتها (0,52%) بينما تقل نسبة القوى العاملة بالمدينة إلى مجموع سكانها عن النصف بنسبة (2,46%). وذلك لاستمرار الطلب على خدمات المعتمرين والزوار طوال العام.

**شكل رقم (2-1)**

**نسبة القوى العاملة إلى السكان في المنطقة الغربية في عام 1429هـ**

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادا على بيانات مصلحة الإحصاءات العامة على الإنترنت ،إحصاءات عام 1429هـ ، الجداول(1 ، 2 )

**2-1-2 فئات السكان السعوديون في القوى العاملة**

**جدول رقم (2-2)**

**فئات السكان السعوديون في القوى العاملة في المنطقة الغربية مقارنة بالمملكة سنة(1425هـ)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| فئات قوة  العمل | القوى العاملة السعودية في المنطقة الغربية | | | | | |
| منطقة مكة | | منطقة المدينة | | جملة المنطقة الغربية | |
| العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| 15- اقل من 30 | 308223 | 6,41 | 85492 | 6,36 | 393715 | 4,40 |
| 30- اقل من 40 | 181008 | 4,24 | 81351 | 9,34 | 262359 | 9,26 |
| 40- اقل من 50 | 179469 | 2,24 | 47574 | 4,20 | 227043 | 3,23 |
| 50 – فأكثر | 71767 | 7,9 | 19004 | 1,8 | 90771 | 3,9 |
| المجموع | 740467 | 100 | 233421 | 100 | 973888 | 100 |
| النسبة | 76% | | 24% | | 100 | |

المصدر:1) النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن لعام 1425هـ،محافظة مكة، ص67

2) النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن لعام 1425هـ،محافظة المدينة، ص 65

يتضح من الجدول رقم (2-2) والذي يمثله الشكل رقم (2-2) ارتفاع نسبة السكان السعوديين في قوة العمل بمكة (0,76%)عن المدينة المنورة والممثلة بنسبة(0,24%) من مجموع القوى العاملة في المنطقةالغربية. وبالنظرإلى فئةالسكان في (سن15وحتى30سنة) يتضح ارتفاع نسبة السكان السعوديون في قوة العمل في المنطقة الغربية بنسبة(4,40%)أي أكثرمن الثلث،وتصل نسبة منطقتي مكة(3,78%)والمدينة (7,21%)إلى مجموع القوى العاملة في هذة الفئة ،وهودليل على أن القوة العاملة السعودية صغيرة السن قليلة الخبرة.ويأتي بعد ذلك الفئات العمرية (من30و حتى40سنة)، (من40 وحتى50سنة)، (50-64 سنة) بنسب(9,26%، 3,23%، 3,9%) .

وتشير(خطةالتنمية الثامنة 2007) إلى أن معدل نمو السكان في الفئة العمرية (15- 24) أكبر من معدل النموفيما دون الخامسة عشرة سنة،وقد قدرت أن مجموع الداخلين الجدد لسوق العمل من نظم التعليم والتدريب بنحو1,952ألف خريج وخريجة منهم 6,36% من الإناث،و 88% من الذكور من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل والمقدر بنحو1000,080 مليون عامل. كما سيواجه سوق العمل زيادة في عدد الباحثين عن وظيفةللمرةالأولى يُضاف إلى عددالعاطلين عن العمل لذايتعين وضع سياسة ملائمة لاستيعاب الزيادة في الطلب على العمل. وتشيرالإحصاءات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم إلى ارتفاع معدل عدد الطلاب والطالبات الملتحقين بمراحل التعليم العام للعام الدراسي24/ 1425هـ -2004م للمراحل الابتدائيةوالمتوسطة والثانويةإلى32,4 مليون طالب وطالبة بنسبة 7,0 %عن العام الدراسي السابق،ويلاحظ عدم إقبال القطاع الخاص على استقطابهم في وظائفه مما يساعد على زيادة ظاهرة البطالة في المجتمع. مؤسسة النقد العربي السعودي،(1426 هـ /2005م، ص 324) .

**شكل رقم (2-2)**

**فئات القوى العاملة السعودية في المنطقة الغربية سنة(1425هـ)**

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن لعام 1425هـ،منطقة مكة،

ومنطقة المدينة ص 65

**2-1-3 الاتجاهات الحالية لخصائص القوى العاملة بالمنطقة الغربية**

**2-1-3-1الخصائص العامة ، وتشمل:**

**2-1-3-1-أ تصنيف القوى العاملة حسب النوع ( ذكور ، إناث )**

يلاحظ التغيرالكبيرفي تركيب القوى العاملة حيث تغيرالتركيب النوعي للعمالةالوطنيةأوالوافدة، وارتفعت نسبة مشاركة الإناث السعوديات من8, 5% في عام1394هـ، إلى5, 8% من إجمالي العمالة الوطنية في عام1413هـ أي بنسبة زيادة (3,3%). كما ارتفعت نسبة الإناث بين العمالة الوافدة من(0, 5%) إلى(7,12%)خلال نفس الفترة أي بنسبة زيادة (7,7%) بعد زيادة فرص العمل للوافدات المرافقات لأزواجهن، وتغيرهذا الوضع وأصبح قدومهن ليس بوصفهن مرافقات لأزواجهن، وبرغم ذلك تعد هذه النسب منخفضة ولكنها ليست بمستغربة في المجتمعات الخليجية بشكل عام. كما أن معدلات مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل تبلغ ذروتها في الفئة العمرية (25: 34) بنسبة 21% من الإناث في تلك الفئة ( تقرير التنمية البشرية ،1423هـ/2003م،ص 26).

**جدول رقم (2-3)**

**تصنيف القوى العاملة حسب النوع في المنطقة الغربية في عام 1429هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| قوة العمل | | | | | | | جملة سكان المنطقة الغربية | |  | % |
| النوع | ذكور | | إناث | | الجملة | | ذكور | إناث | الجملة |
| المحافظات | العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| مكة | 1884561 | 6,81 | 333510 | 5,82 | 2218071 | 7,81 | 2455284 | 1806946 | 4262230 | 9,79 |
| المدينة | 425011 | 4,18 | 70833 | 5,17 | 495844 | 3,18 | 593245 | 479513 | 1072758 | 1,20 |
| الجملة | 2309572 | 100 | 404343 | 100 | 2713915 | 100 | 3048529 | 2286459 | 5334988 | 100 |
|  | 8,75 | | 2,17 | | 9,50 | | 100 | 100 | 100 |  |

المصدر: موقع مصلحة الإحصاءات العامة على الإنترنت ،إحصاءات عام 1429هـ ، الجداول(1 – 2 )

من الجدول رقم(2-3) والذي يمثله الشكل رقم(2-3) يتضح أن نسبة القوى العاملة في المنطقة الغربية قد بلغت(9,50%)،ويلاحظ هيمنة الذكوربنسبة كبيرة أكثرمن ثلاثة أرباع القوى العاملة على مستوى المنطقة الغربية(8,75%)في مقابل(2,17%)من الإناث. وعلى مستوى المحافظات فقد بلغت نسبة الذكوروالاناث في منطقة مكة(0,85%,0,15%)من جملة سكانها. كما بلغت نسبة الذكورو الاناث في منطقة المدينة(7,85%،3,14%)من جملة سكانها.أي تحظى منطقة مكة بالنصيب الاكبرمن الذكورعلى مستوى منطقة مكة(85%)وعلى مستوى المنطقة الغربية(6,81%) وذلك لتوفر أعمال خدمات الحجاج والمعتمرين وتحتل المركز الاول .

وبالتالي يتضح انخفاض مشاركة المرأة بسبب الأعراف والتقاليد تجاه عمل المرأة في المملكة عمومًا،وقد تغيرت هذه الصورة واهتمت خطط التنمية بزيادة مشاركةالمرأة في القوى العاملة نتيجةتحسن المستويات المعيشية وزيادةالإقبال على الخدمات المنزلية من خدم ومربيات وسائقين ،فارتفعت نسبة مشاركةالمرأة بمجالات التعليم بالدرجة الأولى،وأدى ذلك لتزايدالحاجة للعمالة المذكورةلمساعدة المرأة على أداء وظائفها التي تعددت داخل وخارج المنزل مشخص،(1416 هـ، ص116)، بالإضافة إلى الاتساع التجمعي الحضري لمكةالمكرمة فقد بلغ مجموع السكان فيها في نفس السنة (4262230) نسمة بنسبة (9,79%)،مقابل (1072758) نسمة بنسبة(1,20%)في محافظة المدينة مقارنة بدراسة مشخص، (1418هـ،ص116-140) أن الذكور يهيمنون على القوى العاملة بالمملكة،ويتضح ذلك من الانخفاض الكبير لمساهمة المرأةالسعودية في مجموع القوى العاملة حيث تصل إلى5,5% فقط وفقًا لبيانات عام 1995 نقلاًعن وزارة التخطيط،(1995 م،ص88).وأن هذا الانخفاض إنما يرجع لمحدودية قطاعات العمل المتاحة أمام المرأة السعودية (التعليم والطب) بالدرجة الأولى. ويخضع عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص لاعتبارات أخرى يأتي في مقدمتها عنصرالتكلفة، ومن جانب آخرصعوبة عمل المرأة السعودية في نطاقات جغرافية خارج موقع سكن أسرتها نظرًا للقيم الاجتماعية.

**شكل رقم (2-3)**

**تصنيف القوى العاملة حسب النوع ( ذكور،إناث )في المنطقة الغربية منطقة الدراسة سنة1429هـ**

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات مصلحة الإحصاءات العامة على الانترنت ، إحصاءات عام 1429هـ

الجداول (1 – 2)

**2-1-3-1-ب تصنيف القوى العاملة حسب الجنسية(سعودي-غيرسعودي)**

**جدول رقم (2-4)**

**تصنيف القوى العاملة حسب الجنسية في المنطقة الغربيةعام 1429هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| قوة العمل في  المنطقة الغربية | محافظة مكة | | محافظة المدينة | | المنطقة الغربية | |
| العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| سعودي | 943291 | 5,42 | 252502 | 9,50 | 1195793 | 1,44 |
| غير سعود | 1274780 | 5,57 | 243342 | 1,49 | 1518122 | 9,55 |
| الجملة | 2218071 | 100 | 495844 | 100 | 2713915 | 100 |
|  | 7,81 |  | 3,18 |  | 100 |  |

المصدر: موقع مصلحة الإحصاءات العامة على الانترنت ،إحصاءات عام 1429هـ ، الجداول(5- 6)

يلاحظ من الجدول رقم(2-4)والذي يمثله الشكل رقم(2-4)غلبة القوى العاملة الغير سعودية بنسبة (9,55%)أكثرمن النصف في مقابل(1,44%)من السعوديين نتيجة صغرأعمار القوى العاملة السعودية وقلة خبراتها في مقابل انخفاض تكاليف وأجرالعامل الوافد الذي يتميز بحسن الأداء وتمثله لقيم العمل وخبرته مما يضمن زيادة الأرباح السنوية للمنشأة.

وبالنظرداخل المنطقةالغربية نجد بعض المفارقات حيث تمثل القوى العاملة الأجنبية نسبة (5,57%) في مقابل (5,42%) من السعوديين في منطقة مكة نتيجة كثرة العمالة الغيرشرعية ممن يأتون للحج أوالعمرة ويتجهون للعمل، بينما تنعكس الصورة في منطقة المدينة حيث تتفوق العمالة السعودية بنسبة ضئيلة (9,50%)على العمالة الغيرسعودية(1,49%)، وذلك لاعتماد الأعمال في هذه المحافظة على القطاع الحكومي العام ممثلة في الهيئةالملكية في ينبع،حيث أن العمالةالوافدةالأسيوية تتميز بطواعيتها وتقوم بكثيرمن الأعمال التي قد يشعر بعض المواطنين الخليجيين بالحرج من القيام بها بالإضافة إلى جاهزيتها،ولا تكلف البلدان المستقبلة لها أي نفقات،وأجورهامنخفضة وساعات عملهاطويلة كشك، (1999م، ص1-54). وقد ارتبط استقدام دول الخليج للعمالة الوافدة باكتشاف النفط خاصة بعد ارتفاع أسعاره في أعقاب حرب أكتوبرعام 1973م،حيث بلغ عددها عام1983خمسة ملايين عامل منهم 55 % من العمالة العربية والبقية من العمالة الأسيوية،وتعد السمات الخاصة باقتصاديات دول الخليج من أهم عوامل جذب العمالة الوافدة، حيث أشارت الدراسات إلى أن غالبية الدول الخليجية تتسم بعزوف أبنائها عن الانخراط في بعض الأنشطة المنتجة، نتيجة عدة عوامل منها نظام التأمينات الاجتماعية وما توفره من معاشات تقاعدية سخية مما أدى إلى انسحاب المواطنين من سوق العمل في سن مبكرة، وميلهم إلى العمل في أنشطةالإدارةالعامةاللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي أسيا(2004/2005م، ص31). كماتعتمد بصورةكبيرةعلى العمالةالرخيصةمن الهندوجنوب أسيا،فضلًاعن عددالمقيمين غيرالشرعيين الخارج عن السيطرة،وتؤدي تلك السلوكيات من الاعتمادعلى العمالةالمتخلفة إلى إجهاض سياسة الحكومة السعوديةلسعودة الوظائف من بداية الثمانينات،وفي شهر مايو1993 طلبت وزارة العمل من الحكومةبذل كل جهودها للاستغناءعن العمالة الأجنبية وإحلال المواطنين السعوديين المؤهلين محلهم.

**شكل رقم (2-4)**

**تصنيف القوى العاملة حسب الجنسية في المنطقة الغربية سنة(1429هـ)**

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات مصلحة الإحصاءات العامة على الإنترنت ،إحصاءات عام 1429هـ ،

الجداول(5- 6)

**جدول رقم (2-5)**

**تصنيف القوى العاملة حسب النوع والجنسية في المنطقة الغربية سنة 1429هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| قوة العمل  في المنطقة  الغربية | **جملة منطقة مكة** | | | | | **جملة منطقة المدينة** | | | | |
| ذكور | | إناث | | الجملة | ذكور | | إناث | | الجملة |
| العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| سعودي | 780595 | 4,41 | 162696 | 8,48 | 943291 | 215165 | 6,50 | 37337 | 7,52 | 252502 |
| غير سعود | 1103966 | 6,58 | 170814 | 2,51 | 1274780 | 209846 | 4,49 | 33496 | 3,47 | 243342 |
| الجملة | 1884561 | 100 | 333510 | 100 | 2218071 | 425011 | 100 | 70833 | 100 | 495844 |
|  | 6,81 |  | 5,82 |  | 7,81 | 4,18 |  | 5,17 |  | 3,18 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| قوة العمل  في المنطقة  الغربية | **جملة المنطقة الغربية** | | | | | |
| ذكور | | إناث | | الجملة | |
| العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| سعودي | 995760 | 1,43 | 200033 | 5,49 | 1195793 | 1,44 |
| غير سعود | 1313812 | 9,56 | 204310 | 5,50 | 1518122 | 9,55 |
| الجملة | 2309572 | 100 | 404343 | 100 | 2713915 | 100 |
|  | 1,85 |  | 9,14 |  | 100 | |

المصدر: موقع مصلحة الإحصاءات العامة على الإنترنت ،إحصاءات عام 1429هـ ، الجداول (5- 6)

يتضح من الجدول رقم(2-5) والذي يمثله الشكل رقم(2-5)غلبة القوى العاملة الغيرسعودية في المنطقةالغربية وبنسبةعاليةأكثرمن النصف(9,55%)،كماتحظى منطقةمكة بالنصيب الأكبرمن القوى العاملة بنسبة (7,81%) في مقابل (3,18%) في منطقة المدينة من جملة القوى العاملة في المنطقة، وعلى مستوى(الذكوروالإناث)أيضًا تتفوق منطقةمكة بنسب(6,81%-5,82%)في مقابل (4,18 %،5,17%) في منطقة المدينة من مجموع الذكوروالإناث بالمنطقة الغربية وذلك لكون مكة تحتل المركزالأول نسبيًامن حيث عددالسكان في المملكة،حيث تضم ثلث سكان المملكة لاحتوائها على أهم وأكبرالمراكزالحضرية والدينية.

وبالنظرإلى توزيع القوى العاملة حسب الجنسية في منطقة(مكة)أيضًا يلاحظ غلبة القوى العاملة الغير سعودية(ذكور،إناث)بنسب عاليةبأكثرمن النصف(6,58%،2,51%)في مقابل(4,41%، 8,48%) من السعوديين ولا تزال الاستراتيجيات المتبعة لتوطين القوى العاملة بهدف زيادة نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص تفتقرإلى الفعالية.مسح الاسكوا،(2004/2005).بينما في منطقة المدينة ترتفع نسب القوى العاملةالسعودية(ذكور،إناث) لكنه ارتفاع طفيف حيث بلغت النسب (6,50% ،7,52%) في مقابل (4,49% ، 3,47 %) من غير السعوديين .

**شكل رقم (2-5)**

**تصنيف القوى العاملة حسب النوع في المنطقة الغربية عام 1429هـ**

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات الإحصاءات العامة على التت ،إحصاءات عام 1429هـ ، الجداول(5- 6)

**2-1-3-1-ج فئات غير السعوديين وجنسياتهم**

تنحصرغالبية العمالة الوافدة في المملكة في الفئتين العمريتين المتوسطة(20- 49) بنسبة عالية(8,81 %) وقد بلغت نسبة الذكورالغيرسعوديين(83%) من إجمالي الذكورالغيرسعوديين،والإناث الغير سعوديات (1,89%) في هاتين الفئتين العمريتين بالمملكة من إجمالي الإناث الغيرسعوديات بالمملكة، ولا شك أن ذلك نتيجة عوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية قد أسهمت في استقدام إعداد متزايدة من العمالة الوافدة أو ما يسمى بانفجارالطلب على العمالة نتيجة للطفرة النفطية والوفرة وتأسيس الكثير من مشاريع البنية الأساسية.

**جدول رقم (2-6)**

**فئات غير السعوديين في قوة العمل بالمملكة عام 1429هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| فئات قوة  العمل | **فئات السكان الغير سعوديين في قوة العمل** | | | | | | فئات السكان في قوة العمل بالمملكة | | | % |
| ذكور | | إناث | | الجملة | | ذكور | إناث | الجملة |
| العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | العدد | العدد |
| 15- اقل من 30 | 673618 | 4,18 | 159567 | 5,25 | 833185 | 5,19 | 1563216 | 307768 | 1870984 | 5,23 |
| 30- اقل من 40 | 1556971 | 6,42 | 344555 | 0,55 | 1901526 | 5,44 | 2685987 | 569700 | 3255687 | 9,40 |
| 40- اقل من 50 | 997439 | 3,27 | 102563 | 4,16 | 1100002 | 7,25 | 1728692 | 2000085 | 1928777 | 2,24 |
| 50 – فاكثر | 423795 | 6,11 | 19224 | 0,3 | 443519 | 4,10 | 859345 | 42039 | 901384 | 3,11 |
| المجموع | 3651823 | 100 | 626409 | 100 | 4278232 | 100 | 6837240 | 1119592 | 7956832 | 100 |
| النسبة | 4,53 | | 0,56 | | 8,53 | | 100 | 100 | 100 |  |

المصدر: موقع مصلحة الإحصاءات العامة على النت ،إحصاءات عام 1429هـ ، الجداول(1 – 2 )

ملحوظة : تمت الاستعانة ببيانات القوى العاملة في المملكة لعام 1429هـ من موقع الإحصاءات العامة على الانترنت، لعدم توفربيانات تفصيلية عن القوى العاملةالغيرسعودية في إحصاءات عام1425هـ/ 2004 م على مستوى المملكة والمحافظات.

من الجدول رقم(2-6) والذي يمثله الشكل رقم (2-6) يلاحظ هيمنة الذكور بنسبة عالية (9,85%) أكثر من ثلاثة أرباع القوة العاملة في المملكة،في مقابل (1,14 %) من الإناث. وبالنظرإلى فئات السكان الموجودين في قوة العمل بالمملكة يتضح أن نسبة السكان في فئة (30: 40) تقترب من النصف(9,40%)،ويليها فئات السكان في قوى العمل (40:50)،(15:30)، (50- فأكثر) بنسب (2,24%،5,23%، 3,11%) ويتضح مدى ارتفاع نسبة قوة العمل الغير سعودية (8,53%) بأكثرمن نصف العمالة في المملكة، وأيضًاارتفاع مستوى النوع (ذكور-إناث) بنسب (4,53%،0,56%).

ويتركزالذكورالأجانب حسب فئات العمرفي فئتي(30:40)،و(40:50) بنسب(6,42%)، و(3,27%، وهي سن القوةوالعمل، يليهافئات سن(15:30)،(50 فأكثر)بنسب(4,18%،6,11%).بينما تتركز الإناث الأجنبيات في فئتي(30:40)،و(15:30) بنسب(0,55%)،و(5,25%)،ثم فئات العمر(40: 50)، و(50فأكثر)بنسب(4,16%،0,3%). ويتضح مما سبق غلبة الذكور بنسبة (4,85%)في مقابل ( 6,14%).

**شكل رقم (2-6)**

**فئات غير السعوديين في قوة العمل بالمملكة في عام 1429هـ**

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات مصلحة الإحصاءات العامة على النت، إحصاءات عام 1429هـ ، الجداول (1 – 2 )

**غير السعوديين (جنسياتهم):**

يلاحظ المراقب لسوق العمل في مناطق المملكة ارتفاع حجم العمالة الغير نظامية بهذه المنطقة،نتيجة وجودالمناطق المقدسة،وفرص التخلف بعد انتهاء فترةالحج أوالعمرة.وأن أكبر نسبة للمقيمين في مدينة مكة المكرمة35% تليها الرياض بنسبة31%،ثم المنطقة الشرقية بنسبة 24%، ثم المدينة المنورة بنسبة23%،أماباقي مدن المملكة تتراوح نسبتهامن العمالة الأجنبيةما بين 19% و9%.(Mishkis,(1987,p99.وقد بلغ عددالأجانب المقيمين في البلادحتى نهايةعام1415هـ/ 1995 م حوالي2,6مليون شخص،ينتمون إلى190جنسية منهم6,1مرافقون والبقية عمال اليحي،( 1418هـ، ص27).وفيما يلي عرض للعمالةالغيرسعودية في منطقة الدراسة حسب الجنسية،وقد أشار(مشخص، 1418 هـ،ص116-ص40)إلى أنه يمكن تحديدمصادرالعمالةغيرالسعودية وأهمهاالعمالةالأسيوية غير العربية(55%)من مجموع الأجانب ككل،وحوالي71%من الأجانب الحاصلين على إقامات غير عربية،والعمالة العربية بنسب(1,26%،5,41%)،ولا شك أن الزيادة المطردة للعمالة الأجنبية برغم تطورمخرجات التعليم السعودي تعودلعوامل عدة تتصل بقضيةالسعودة،وأبرزهذه العوامل عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل،وعدم وجودآليةواضحةللتدريب في القطاع الخاص،ويضاف إليهاعوائق عمل المرأةالسعودية،وكذلك انخفاض مساهمةالقطاع الخاص في استيعاب العمالة السعودية بالشكل المطلوب.

**جدول رقم (2-7)**

**نسب السكان غير السعوديين حسب الجنسية في المنطقة الغربية في عام 1413هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الجنسيات | منطقة مكة المكرمة | | | الجنسيات | منطقة المدينة المنورة | | |
| نسبة الذكور | نسبة الإناث | الجملة | نسبة الذكور | نسبة الإناث | الجملة |
| دول عربية أسيوية | 39,17 | 55,27 | 94,44 | دول عربية أسيوية | 35,13 | 47,19 | 82,32 |
| عربية افريقية | 68,19 | 43,18 | 1,38 | عربية افريقية | 00,37 | 52,27 | 52,64 |
| أسيوية غير عربية | 55,46 | 01,37 | 56,83 | أسيوية غير عربية | 65,44 | 83,44 | 48,89 |
| افريقية غير عربية | 47,15 | 82,15 | 29,31 | افريقية غير عربية | 77,3 | 13,7 | 9,10 |
| دول أوروبية | 55,0 | 69,0 | 24,1 | دول أوروبية | 77,0 | 51,0 | 28,1 |
| أمريكا الشمالية | 30,0 | 42,0 | 72,0 | أمريكا الشمالية | 35,0 | 45,0 | 8,0 |
| أمريكا الجنوبية | 006,0 | 014,0 | 146,0 | أمريكا الجنوبية | 016,0 | 015,0 | 031,0 |
| استراليا وجزر المحيط الهادي | 021,0 | 045,0 | 471,0 | استراليا وجزر المحيط  الهادي | 059,0 | 039,0 | 098 |
| المجموع | 100 | 100 | 100 | المجموع | 100 | 100 | 100 |

المصدر: النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المنطقة الغربية (مكة المكرمة، المدينة المنورة) لعام1413 هـ/1992م .

ولعدم توفربيانات حول جنسيات العمالة الوافدة فقد تم الاستعانة ببيانات عام 1413هـ/1992م.حيث يتضح من الجدول رقم(2-7) أنه يوجد في منطقة مكة المكرمة أكبرمجموعة من المقيمين الذكورمن مجموعةالدول الأسيوية الغيرعربية(56,83%) خاصة من الهند(116336)، يليهم من الدول (العربية الأسيوية)خاصةمن اليمن(140229) ومن الدول العربية الأفريقية (1,38 %)خاصة المصريين (162017)،يليهم من الدول الإفريقية غيرالعربية (29,31%)خاصة من تشاد(19803)، ومن الدول الأوروبية البريطانيين (2885)، ومن أمريكا الشمالية، والولايات المتحدة الأمريكية (309)، أما في منطقة المدينة المنورة نجد أن أكبر مجموعة من المقيمين الذكورمن مجموعة الدول الأسيوية الغيرعربية خاصة الباكستانيين(42446)،ومن مجموعة الدول العربية الإفريقية (52,64%)خاصة من مصر(35005)عامل، يليهم من مجموعة الدول العربية الأسيوية(82,32%) خاصة من اليمن (8583) عامل، يليهم السوريين (3858)عامل، يليهم من هونغ كونغ (17863) عامل،ومن مجموعة الدول الإفريقية غيرالعربية دولة تشاد (1739)عامل، ومن مجموعة الدول الأوروبية البريطانيين(608) عامل ومن مجموعة أمريكا الشمالية الولايات المتحدةالأمريكية(435).ومن المتوقع أن تحتفظ العمالة الأسيوية الوافدة لدول مجلس التعاون بالصدارةمقارنة بالجنسيات الأخرى وذلك لمهارتهاوخبراتهاو قلة تكلفتهاوانضباطهامقارنة بالعمالة العربيةالوافدة،وسيستمرالقطاع الخاص في جلب المزيدمن العمالة الأسيوية في المستقبل مادامت أجورهم لاتزال منخفضة مقارنةبالعمالةالعربيةوالأوروبيةالوافدة، أمابالنسبة للعمالة العربية الوافدة فان الأفضليةربماتعطى للعمالة السورية والمصرية واللبنانية والعمالة القادمة من دول المغرب العربي(نور،1996).كماأن العمالةالوافدةالأسيوية تتميزبعدة سمات لا تتوافرفي غيرها من العمالة الأخرى،منها أنها أكثرطواعية وتقوم بكثيرمن الأعمال التي قد يشعر بعض المواطنين الخليجيين بالحرج من القيام بهاإضافةإلى أجورهاالمنخفضة وطول ساعات عملها،وسرعة دورانها العاليةمما يسمح باستغلالها في فترة إنتاجهاالقصوى،وتحملها ظروف العمل الصعبة في بعض الأحيان كشك، (1999م، ص1-54) .

ملحوظة : لعدم توفربيانات تفصيليةعن القوى العاملةالغيرسعوديةفي إحصاءات عام1425هـ/2004م على مستوى المملكةوالمحافظات،فقد تم الاستعانة ببيانات القوى العاملةالغيرسعودية في المنطقة الغربية لعام 1413هـ.

**جدول(2-8)**

**الأجانب الممنوحين إقامات بالمملكة من قبل إدارات الجوازات حسب المنطقة والجنس والمرافقين لعام1424هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **المنطقة** | العاملون | | | | | | المرافقون | | | | | | المجموع | |
| ذكور | | إناث | | المجموع | | ذكور | | إناث | | المجموع | |  | |
| **المجموع في**  **المنطقة الغربية** | 146924 | 5,21 | 55637 | 4,23 | 202561 | 9,21 | 10585 | 9,32 | 24899 | 5,33 | 35484 | 3,33 | 238045 | 1,23 |
| **الجملة بالمملكة** | 684782 | 100 | 238230 | 100 | 923012 | 100 | 32233 | 100 | 74328 | 100 | 106561 | 100 | 1029573 | 100 |
| **النسبة** | 5,66 | | 1,23 | | 6,89 | | 1,3 | | 2,7 | | 4,10 | | 100 | |

المصدر: المديرية العامة للجوازات،1424هـ ، ص71-5

من الجدول رقم (2-8)والذي يمثله الشكل رقم (2-7) قد بلغ مجموع الوافدين والمرافقين لهم في عام 1424هـ/2004م (238045)،ووصلت نسبتهم في المنطقة الغربية إلى (1,23%)من مجموع الوافدين في المملكة،وتستحوذمنطقةمكةالمكرمةعلى العددالأكبرمن الأجانب العاملين والمرافقين(ذكورًاوإناثًاً)وقد ارتفع فيهاعددالوافدين من 1768592وافد في عام1992م إلى192202 وافدفي عام2004م.وينطبق ذلك على منطقةالمدينة لمنورة،ولقد أثر تدفق السكان الوافدين على معدلات نم سكان المناطق بدرجات متفاوتة،حيث أن الوافدين يشكلون مايقارب ثلث سكان منطقةالرياض، وأكثرمن ثلث سكان منطقةمكةالمكرمة،وربع سكان المنطقةالشرقية وربع سكان منطقة المدينة المنورة. المديرية العامة للجوازات،( ص 71-5).

**شكل رقم (2-7)**

**الأجانب الممنوحين إقامات بالمملكة والمنطقة الغربية حسب الجنس (ذكر-أنثى) والمرافقين**

**في عام 1424هـ**

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادا على بيانات المصدر: المديرية العامة للجوازات،1424هـ ، ص71-5

**2-1-3-1-د تصنيف القوى العاملة حسب قطاعات العمل والانشطة الاقتصادية**

**جدول رقم (2-9)**

**العمالة (بالألف) في القطاعات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية (1425هـ/2004م )**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| السنة | القطاع الخاص | | | القطاع الحكومي | | | إجمالي العمالة | | |
|  | سعودي | أجنبي | جملة | سعودي | أجنبي | جملة | سعودي | أجنبي | جملة |
| **2004** | 25941 | 45823 | 71764 | 9422 | 1632 | 11054 | 35363 | 47455 | 82818 |
| **%** | **1,36** | **9,63** | **100** | **2,85** | **8,14** | **100** | **69,42** | **30,57** | **100** |
| **%** |  |  | **65,86** |  |  | **34,31** |  |  | **100** |

المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط/ حسابات الاقتصاد الكلي، منجزات خطط التنمية (حقائق وأرقام )

الإصدار 22، 1390-1426هـ/ 1970-2005م ، ص 215.

من الجدول رقم(2-9)نجد أن إجمالي العمالة بالمملكة بلغ(82818)،وقد بلغت نسبة العمالة السعودية(69,42%)،يقابلها نسبة(30,57%)من غيرالسعوديين.وتنخفض نسبةالعمالة السعودية في القطاع الخاص بالمملكة(1,36%)الذي هومحورالتوظيف الآن،في مقابل ارتفاع نسبة العمالة الأجنبية(9,63%)،ولا شك في ارتفاع نسبة العمالة السعودية في القطاع الحكومي إلى (2,85%) في مقابل نسبة (8,14%) من الأجانب.

**2-1-3-1-هـ التوزيع الجغرافي للقوى العاملة ( حسب المناطق)**

إن بيانات مجلس القوى العاملة(1416 هـ،أ،ص 6)تنص على أن مدن الرياض وجدة والدمام ومكة المكرمة والمدينة المنورة تستحوذ على64% من إجمالي القوى العاملة الأجنبية. وتوضح مدى استحواذ المناطق الإدارية ( مكة المكرمة والرياض والمنطقة الشرقية)على4,77% من إجمالي الأجانب المذكورين.

يتضح من الجدول رقم(2-10) والذي يمثله الخريطة رقم (2-1)، ان مجموع السكان في قوة العمل قد بلغ (2968141)عاملا، منهم داخل قوة العمل (1ذذ148297)، و(1819844) خارج قوة العمل . وبالتالي يتضح إنخفاض نسبة العمالة داخل قوة العمل إلى أكثر من الثلث قليلا (7,38%)في مقابل ارتفاع نسبة العمالة خارج قوة العمل إلى (3,61%) من جملة السكان في قوة العمل بالمنطقة الغربية. وذلك لكونهم إما طلبة في المدارس أو لعدم رغبتهم في ممارسة العمل الحرفي عند عدم توفرالوظائف في القطاع العام الحكومي. ولقيامهم بأعمال الفندقة وخدمة الحجاج والزواروالمعتمرين. وبالنظرإلى جملة السكان داخل قوة العمل على مستوى كل منطقة إدارية حيث أن منطقة مكة المكرمة تحظى بالنصيب الأكبر(79%) في مقابل(21%) في منطقة المدينة المنورة .

**جدول رقم(2-10)**

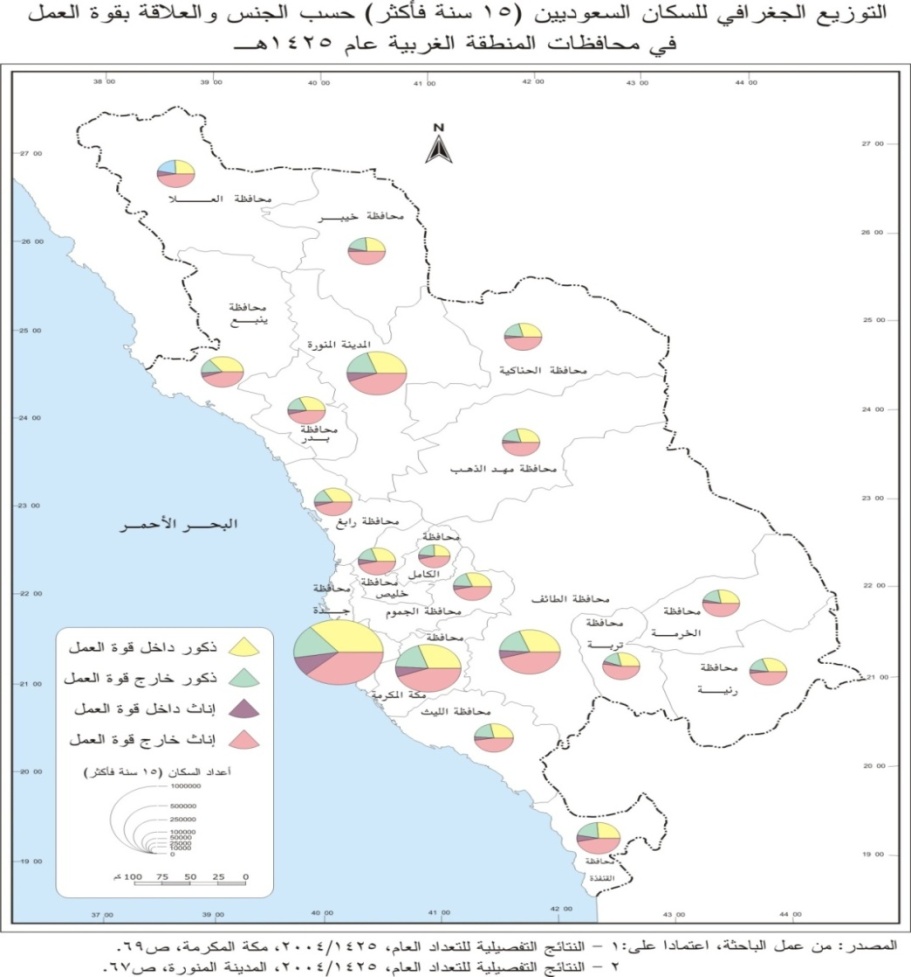
**التوزيع الجغرافي للسكان السعوديين15سنة فأكثر حسب الجنس والعلاقة بقوة العمل**

**في المنطقة الغربية عام 1425هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **داخل قوة العمل** | | | | | | | **خارج قوة العمل** | | | | | |
| **منطقة مكة المكرمة** | | | | | | | | | | | | | |
| المدينة | الذكور | % | الاناث | % | الجملة | | % | الذكور | % | الاناث | % | الجملة | % |
| مكة | 154395 | 3,21 | 34866 | 19 | 189261 | | 9,20 | 98218 | 3,24 | 227474 | 0,24 | 325692 | 1,24 |
| جدة | 334195 | 2,46 | 87382 | 5,47 | 421577 | | 5,46 | 157163 | 9,38 | 352351 | 2,37 | 509514 | 7,37 |
| الطائف | 133362 | 4,18 | 24735 | 9,18 | 158079 | | 4,17 | 79706 | 7,19 | 197597 | 9,20 | 277303 | 5,20 |
| القنفذة | 33739 | 7,4 | 8655 | 7,4 | 42394 | | 7,4 | 27128 | 7,6 | 60375 | 4,6 | 87503 | 5,6 |
| الليث | 15720 | 2,2 | 2242 | 2,1 | 17962 | | 0,2 | 11612 | 9,2 | 26591 | 8,2 | 38203 | 8,2 |
| رابغ | 11126 | 5,1 | 1582 | 9,0 | 12708 | | 4,2 | 5565 | 4,1 | 14962 | 6,1 | 20527 | 5,1 |
| الجموم | 12082 | 7,1 | 19717 | 7,10 | 31799 | | 5,3 | 7238 | 8,1 | 18283 | 9,1 | 25521 | 9,1 |
| خليص | 7955 | 1,1 | 1652 | 9,0 | 9607 | | 1,1 | 4665 | 2,1 | 12261 | 3,1 | 16926 | 3,1 |
| الكامل | 2455 | 3,0 | 561 | 3,0 | 3016 | | 3,0 | 2159 | 5,0 | 4421 | 5,0 | 6580 | 5,0 |
| الخرمة | 5350 | 7,0 | 657 | 4,0 | 6007 | | 7,0 | 3554 | 9,0 | 9857 | 0,1 | 13411 | 0,1 |
| رنية | 7030 | 0,1 | 985 | 5,0 | 8015 | | 9,0 | 3986 | 0,1 | 11152 | 2,1 | 15138 | 1,1 |
| تربة | 6021 | 8,0 | 759 | 4,0 | 6780 | | 8,0 | 3357 | 8,0 | 11237 | 2,1 | 14594 | 1,1 |
| الجملة | 723430 | 100 | 183793 | 100 | 907223 | | 100 | 404351 | 100 | 946561 | 100 | 1350912 | 100 |
|  | | | | | | | | | | | | | |
| **منطقة المدينة المنورة** | | | | | | | | | | | | | |
| المدينة | 124836 | 8,61 | 27325 | 9,69 | 152161 | 1,63 | | 79354 | 5,43 | 180901 | 2,63 | 260255 | 5,55 |
| ينبع البحر | 39146 | 4,19 | 5158 | 2,13 | 44304 | 4,18 | | 17064 | 4,9 | 48860 | 1,17 | 65924 | 1,14 |
| العلا | 7454 | 7,3 | 1830 | 7,4 | 9284 | 9,3 | | 65924 | 1,36 | 5984 | 1,2 | 71908 | 3,15 |
| المهد | 7585 | 8,3 | 974 | 5,2 | 8559 | 6,3 | | 4920 | 7,2 | 12873 | 5,4 | 17793 | 8,3 |
| بدر | 9461 | 7,4 | 1626 | 2,4 | 11087 | 6,4 | | 5361 | 9,2 | 13799 | 8,4 | 19160 | 1,4 |
| خيبر | 6116 | 0,3 | 998 | 6,2 | 7114 | 0,3 | | 4732 | 6,2 | 11625 | 1,4 | 16357 | 5,3 |
| الحناكية | 7401 | 7,3 | 864 | 2,2 | 8265 | 4,3 | | 5134 | 8,2 | 12401 | 3,4 | 17535 | 7,3 |
| الجملة | 201999 | 100 | 39075 | 100 | 241074 | 100 | | 182489 | 100 | 286443 | 100 | 468932 | 100 |
| جملة المنطقة الغربية | 925429 | | 222868 | | 1148297 | | | 586840 | | 1233994 | | 1819844 | |

وتحظى مدينة جدة أيضا بالنصيب الأكبرمن عمالة منطقة مكة (داخل قوة العمل) بنسبة تقارب النصف(5,46%)،كونها مدينة متعددة الوظائف مابين(سياحية، ثقافية، إقتصادية، جتماعية، دينية). تليها محافظات(مكة،الطائف) بنسب (9,20%،4,17%) وذلك لتوفر أعمال خدمات الحجاج والمعتمرين. بينما في داخل منطقة المدينة المنورة .وبالنظر لتوزيع النوع حيث ترتفع نسبة الذكور على الإناث في منطقتي مكة المكرمة(63%، 16%)،المدينة المنورة (6,17%،4,3%) داخل قوة العمل كما بلغت نسب الذكورخارج قوة العمل في المدن (جدة،مكة،الطائف،المدينة، ينبع) (8,29%، 6,18%، 1,15%، 0,15%، 2,3%) والإناث خارج قوةالعمل في المدن المذكورة(0,28%، 1,18%،7,15%،4,15%، 9,3%). تليها باقي مدن المنطقتين بنسب متقاربة.ويلحظ من النسب السابقة أن لجدةالنصيب الأكبرممن هم خارج قوةالعمل وذلك لكبرتجمعها الحضري وزيادة نزوح السكان إليها،وليس هناك اختلافًا بين بيانات دراسة مشخص،(1416هـ،ص21) وبيانات التعداد الحديث1425هـ، فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي للعمالة، فهذه المدن تستقطب تيارات الهجرة الخارجية والداخلية بقصدالعمل في الدرجةالأولى،ثم تأتي مدينتامكةالمكرمة والمدينة المنورة كمراكز دينية ترتبط بحركة الحج والعمرة، والدليل كبر نصيبها من السكان الحضر بالمملكة. حيث يصل هذا النصيب إلى60 %.

**خريطة رقم (2- 1)**



**2-1-3-2 حجم ونمو القوى العاملة الصناعية بالمنطقة الغربية:**

شهدت القوى العاملة في المملكة نموًاسريعًامواكبًا للنموالسكاني والازدهارالاقتصادي،بعد أن كان عدد السكان قليلاً،وقوة العمل محدودة،واقتصارالمهن على الزراعة والرعي والحرف اليدوية البسيطة وصيد الأسماك– قبل ذلك الوقت –وبدأت أعداد كبيرةمن الأجانب تفدإلى المملكة عقب الحرب العالمية الثانية،وتحديدًا بعد إنتاج البترول واستغلاله، وبالتالي ارتفاع معدلات جلب العمالة الأجنبية من أسواق عمل خارجية،وبلغ ذلك ذروته خلال الخطة الثانية بنسبة4,35% ، وزارةالتخطيط، (1405هـ،ص66). وساهمت أيضًااتجاهات مدراءالأعمال نحو توظيف العمالة الأجنبية بسبب ماتتميزبه من مهارات وقدرتهاعلى تشغيل خطوط الإنتاج في انخفاض نسبة العمالة السعودية.وسجل القطاع الخاص أعلى مستوى لمعدل نموالتوظيف خلال الفترة(1395-1401 هـ/1975-1981م) بسبب الارتفاع الحاد في أسعارالنفط العالمية ، تقرير التنمية البشرية،( 1423هـ، 1424هـ/ 2003م ).

وقد حافظت خطتي التنميةالرابعة والخامسة(1405-1410هـ) (14110-1415هـ)على معدلات الإنفاق على المواردالبشرية والاهتمام بتوظيف المواطنين في القطاع الخاص،وظهرت أهداف محددة للسعودة ولأول مرةاستهدفت الخطة تخفيض حجم العمالةالأجنبية معتمدة في ذلك على تحسين مستوى إنتاجية العمالة السعودية ورفع كفاءتها واستجابة القطاع الخاص لتوجهات التوطين.وبالرغم من ذلك حدث تراجعًاللطلب على العمالةفي الفترة (1408-1411هـ)، (1988 -1991م)، في اتجاه يعاكس توجهات الاقتصاد الوطني الذي سجل معدل نمو ايجابي قدره 3,7% بسبب تخفيض القروض التي تقدمها صناديق الدعم الحكومي،إضافةإلى زيادةالرسوم الجمركية من10% إلى20%،فأفلست الكثيرمن الشركات بسبب عجزهاعن ملاحقة التطورات الجديدة، مماأدى إلى نقص أعداد العمالة الوافدة،حيث غادرالكثيرمنهم المملكة،وانخفضت نسبة السعوديين إلى 8,8 1% فقط من إجمالي العمالة في القطاع الصناعي الخاص ككل المسح الصناعي، (1410 هـ،الفصل الثالث).واستنادًا إلى بيانات وزارة التخطيط السعودية (1415هـ،ص183) وتعداد (1992م) وصلت نسبة العاملين من السعوديين المنخرطين بالفعل في القوى العاملة إلى2,30%،بسبب ارتفاع عائدات البترول مشخص،(1418هـ،ص123)،وفي عام 1417هـ/1996م انخفضت نسبة السعوديين الذكور إلى(5,14%) من جملة العاملين في المملكة.نشرة التوظيف والأجور،(1417هـ، ص14) ، بسبب احتياج سوق العمل لنوعيات من الوظائف تستوجب التأهيل والمهارة في الأداء. وأشارت خطة التنمية السادسة(1415-1420هـ) إلى زيادة الطلب على المهنيين والفنيين وعمال الزراعة عن حجم المعروض،وأن معظم العمال السعوديين لا ينجذبون إلى العمل الصناعي، ولايستطيعون تزويد الصناعة بما تحتاجه من مهارات، البحث الاقتصادي السنوي للمؤسسات، (1418هـ/1997م،ص19).واستناداًإلى أرقام خطةالتنمية السابعة (2000-2004م) المتعلقة بتوزيع العمالة،يشيرهذا التوزيع في عام2004م إلى استحواذ القطاع الخاص غيرالنفطي على نسبة 2,86% (2,86مليون عامل).وكان الاهتمام الرئيسي لسياسةالسعودةهوتقليل اعتمادالمملكةعلى العمالةالأجنبية إلى أدنى حد،وتبنت الخطة سياسات تكفل موائمة مهارات القوى العاملة السعودية مع فرص العمل المتاحة وتعزيزبرامج الإحلال في مختلف القطاعات والمهن ومعالجة المعوقات التي تواجه توظيف المواطنين بأعداد أكبرفي القطاع الحكومي والخاص، بالإضافة إلى التوسع في مجالات عمل المرأة بمالايتعارض مع الشريعة الإسلامية، فبلغ عدد العاملين في القطاع الخاص (سعوديين وأجانب) بنهاية عام2004م نحو9,5 مليون عامل بما يزيد عن العام السابق بنسبة 8,16% يتوزعون بين7,0 مليون عامل سعودي،و3,5 مليون أجنبي،ويلاحظ من جانب آخرأن العمالة السعودية تنموبمعدلات شبه ثابتة نتيجة لتأثرهابعوامل ديموقراطية واقتصاديةو اجتماعيةلايطرأعليهاتغييرجذري على المدى القصيروالمتوسط،المركزالسعودي للدراسات المستقبلية،( 1423هـ،ص16).وتتسم معدلات المشاركة في قوة العمل في المملكة بالتباين الحاد بين الذكورو الإناث سواء كان ذلك حسب الفئات العمرية أو معدل المشاركة الكلية في قوة العمل.وتتمثل أهم ملامح التغييرفي الهيكل القطاعي للعمالة في:نموعمالةالقطاع الخاص بمعدل سنوي متوسط يقدر بنحو2,2%، لتزيدمن 08,7مليون عامل إلى87,7مليون عامل حيث يتصف اقتصاد بلاد الجزيرة العربية المصدرة للنفط بوفرة رأس المال وعجزالقوى البشرية-خاصة بعدارتفاع أسعاره في عام1973م-نتيجةللفراغ السكاني من جانب،وانخفاض المستوى المهاري للقوى العاملة المحلية،نتائج المسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الاسكوا،(2003/2004،ص 26)، وباستثناءقطاع النفط والصناعات الحديثة،فان أغلب الأنشطة الاقتصادية الأخرى تستخدم تقنيات تعتمد على العمالة الكثيفة بصفة أساسية،ويعود ذلك إلى أن المنظمين يقدرون توافرالعمالة غير الماهرة الرخيصة في الأسواق المجاورة يتيح لهم استخدام العمالة الكثيفة بتكلفة أقل من استخدام وسائل وفنون الإنتاج الأكثر كثافة رأسمالية ،سعد الدين ،( ص 327-339).

من الجدول رقم (2-11) والذي يمثله الشكل رقم (2-8) يتضح وبالمقارنة بين التعدادات الثلاثة (74-1992-2000) تزايد نسب العمالة داخل قوة العمل من (7,35%،إلى1,48%، إلى 9,50 %) على مستوى المنطقة الغربية،ومع ذلك فإن نسب الزيادة في القوى العاملة السعودية إلى مجموع سكان المنطقة الغربية تتسم بقلتها،وتنموببطء لضعف جدوى تطبيق نظام القيودالكمية (الحصص) على الشركات فيما يتعلق بتحقيق بعض الانجازات في زيادة عددالمواطنين العاملين في القطاع الخاص في ظل عدم التطابق بين مؤهلات المواطنين ومتطلبات القطاع الخاص التي لا تزال قائمة لأن أثرالنمو الاقتصادي على فرص العمل كان ضعيفًا. حيث أن الإنتاج لا يعتمد على كثافة الأيدي العاملة وهذا لا يفسرضآلة فرص العمل الجديدة في القطاع العام ذوالإيرادات النفطية الشديدة الاعتماد على رأس المال والذي لايوفرإلا القليل من فرص العمل مقارنة برأس المال الاستثماري،حيث أن القطاع العام يتطلب فنيين ذوي مهارات وكفاءات رفيعة المســتوى،كما يعتمد باقي الاقتصاد

**جدول رقم (2-11)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **البند** | | | **1394هـ/ 1974م** | | | | **1413هـ/ 1992** | | | | **1429هـ/ 2008** | | | |
|  | النوع | **الجنسية** | **مكة** | **%** | **المدينة** | **%** | **مكة** | **%** | **المدينة** | **%** | **مكة** | **%** | **المدينة** | **%** |
| قوة العمل | **ذكور** | سعودييين | \* |  | 104063 | 2,14 | 487576 | 8,27 | 116034 | 6,6 | 780595 | 8,28 | 215165 | 9,7 |
| غير سعوديين | \* |  | 120613 | 5,16 | 819172 | 8,46 | 135236 | 7,7 | 1103966 | 7,40 | 209846 | 7,7 |
| الجملة | 467107 | 7,63 | 224676 | 6,30 | 1306748 | 6,74 | 251270 | 3,14 | 1884561 | 4,69 | 425011 | 7,15 |
| **إناث** | سعودي | \* |  | 6612 | 9,0 | 49830 | 82 | 6789 | 4,0 | 162696 | 0,6 | 37337 | 4,1 |
| غير سعودي | \* |  | 7529 | 0,1 | 119866 | 4,6 | 17512 | 0,1 | 170814 | 7,1 | 33496 | 2,1 |
| الجملة | 27399 | 4,3 | 14141 | 9,1 | 169696 | 7,9 | 24301 | 4,1 | 333510 | 3,12 | 70833 | 6,2 |
| جملة السعوديين | | \* |  | 110675 | 1,15 | 537406 | 5,30 | 122823 | 0,7 | 943291 | 8,34 | 252502 | 3,9 |
| جملة الغيرسعوديين | | \* |  | 128142 | 517 | 939038 | 653 | 152748 | 78 | 1274780 | 0,47 | 243342 | 0,9 |
| جملة قوة العمل ذكورو إناث | | 494506 | 4,67 | 238817 | 6,32 | 1476444 | 3,84 | 275571 | 715 | 2218071 | 7,81 | 495844 | 3,18 |
| جملة القوى العاملة في المنطقة الغربية | | | 733323 (7,35%) | | | 100 | 1752015 (1,48%) | | | 100 | 2713915(9,50%) | | | 100 |
| ------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------ | | | | | | | | | | | | | | |
| خارج قوة العمل | ذكور | سعودي | 150046 | 0,21 | 37365 | 8,2 | 362247 | 2,19 | 122762 | 5,6 | 463620 | 7,17 | 152550 | 8,5 |
| غير سعودي | \* |  | 40747 | 1,3 | 78978 | 24 | 11481 | 6,0 | 107103 | 1,4 | 15684 | 6,0 |
| الجملة | \* |  | 78112 | 9,5 | 441225 | 3,23 | 134243 | 1,7 | 570723 | 8,21 | 168234 | 4,6 |
| إناث | سعودي | 336462 | 5,25 | 130454 | 9,9 | 794267 | 0,42 | 212507 | 2,11 | 1093028 | 7,41 | 345685 | 2,13 |
| غير سعودي | 486508 | 8,36 | 139253 | 5,10 | 275940 | 6,14 | 33417 | 8,1 | 380408 | 5,14 | 62995 | 4,2 |
| الجملة | 822970 | 3,62 | 269707 | 4,20 | 1070207 | 6,56 | 245924 | 0,13 | 1473436 | 2,56 | 408680 | 6,15 |
| جملة خارج قوة العمل ذكور وإناث | | 973016 | 7,73 | 347819 | 3,26 | 1511432 | 9,79 | 380167 | 1,20 | 2044159 | 0,78 | 576914 | 0,22 |
| جملة خارج قوة العمل في المنطقة الغربية ونسبتها | | 1320835 (3,64%) | | | 100 | 1891599 (9,51%) | | | 100 | 2621073 (1,49%) | | | 100 |
| --------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------- | | | | | | | | | | | | | | |
| الجملة | ذكور | | 617153 | 0,30 | 302788 | 7,14 | 1747973 | 0,48 | 385513 | 6,10 | 2455284 | 6,57 | 593245 | 3,55 |
| إناث | | 850369 | 4,31 | 283848 | 813 | 1239903 | 0,34 | 270225 | 4,7 | 1806946 | 4,42 | 479513 | 7,44 |
| الجملة | | 1467522 | 4,71 | 586636 | 628 | 2987876 | 0,82 | 655738 | 18 | 4262230 | 100 | 1072758 | 100 |
| جملة سكان المنطقة الغربية | | | 2054158 | | 100 | | 3643614 | | 100 | | 5334988 | | 100 | |

**حجم ونمو القوى العاملة في المنطقة الغربية في تعدادات ( 1394هـ/ 1425هـ)**

المصدر:1) الإحصاءات العامة والمعلومات ، النتائج تفصيلية للتعداد العام لعام 1394هـ/ 1974م،مكة المكرمة ص91، المدينة المنورة ، ص29.

2) الإحصاءات العامة والمعلومات ،النتائج تفصيلية للتعداد العام لعام 1413هـ/ 1992م، مكة المكرمة، المدينة المنورة، ص 76،77، 78،

3) موقع مصلحة الإحصاءات والمعلومات على النت ،1429هـ/2008م، الجدولين (5- 6)

**\* معلومات غير متوفرة**

على قطاع الخدمات والقطاع الغيرنظامي وهما يدفعان أجورًامتدنية جدًا أقل من دخل الكفاف الذي يتقاضاه المواطنون مما يتطلب وضع إستراتيجية للتنميةالاقتصادية والاجتماعية تركزعلى زيادة خلق فرص العمل وعلى تقليص الفوارق الإنمائية.مسح الاسكوا،( 2004/2005، ص25).

وفي المقابل تناقص نسب العمالة خارج قوة العمل في عموم المنطقة الغربية من (3,64% إلى9,51% إلى1,49%). وقد بلغت نسبة الذكورمن العمالةالسعودية داخل قوة العمل (8,31%، 3,36%) في عام1429هـ/2008 بمنطقتي مكة والمدينة، في مقابل (0,45%،4,35%) من غير السعوديين من جملة الذكور (داخل وخارج قوة العمل في منطقتي مكة والمدينة. وبالنظر داخل المنطقة الغربية نلحظ تذبذب العمالة في قوة العمل في منطقة مكة المكرمة من (4,67%، إلى 3,84%،إلى4,82%) وفي منطقة المدينة المنورة من(6,32%،إلى7,15%، إلى 6,17%).كما تتذبذب العمالة خارج قوة العمل في مكة المكرمة(7,73%،إلى9,79%،إلى0,78 %) وفي المدينة المنورة أيضًا من (3,26%، إلى1,20%، إلى0,22%). وكذلك جملة الذكور داخل قوة العمل في مكة من (7,63%،إلى6,74%،إلى0,69%) والمدينة من(6,30%،إلى 3,14%،إلى 7,15% وذلك يعود إلى أن الاستراتيجيات المتبعة لتوطين القوى العاملة في القطاع الخاص تفتقر إلى الفعالية،وربما أدت القيودعلى الشركات بفرض حصص لتوظيف المواطنين فيها إلى بعض الانجازات في زيادة عددالمواطنين العاملين في القطاع الخاص،كما أن سياسات العمل التي تهدف إلى تنمية الموارد البشرية تفتقرإلى فرص العمل في القطاعين العام والخاص، فآفاق التوظيف في القطاع العام باتت مسدودةلتشبعه بالعمالة،إضافةإلى أن التقنيةالمستوردة تقلل من استخدام الأيدي العاملة،حيث أن ارتفاع معدل البطالة نتيجة متراكمةلانكماش دوري دام طوال عقدين منذ أوائل ثمانينات القرن العشرين حتى عام 2003م،ويرجع ذلك إلى تقلبات أسعارالنفط،والحروب الإقليمية ،واستمرارالنزاع العربي الإسرائيلي . اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا،( 2004/2005)،مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في منطقةالاسكوا،صفحات متفرقة)،وإلى العديدمن المتغيرات على المستوى التنظيمي كعدم تحديد أولويات لاستقدام العمالة الأجنبية إلى المملكة بأسلوب علمي يعتمد على سياسة الانتقاء.

**شكل رقم (2-8)**

**حجم القوى العاملة في المنطقة الغربية في عام( 1425هـ/2004م)**

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادا على بيانات النتائج تفصيلية للتعداد العام لعام 1394هـ/ 1974م،مكة المكرمة ص91 ،

المدينة المنورة ، ص29، و موقع مصلحة الإحصاءات والمعلومات على النت ،1429هـ/2008م، الجدولين (5- 6)

**2-2 العمالة الصناعية في المنطقة الغربية**

أشارت بيانات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى أن أغلبية العمال الوافدين من الأقطار الأخرى،والمستخدمين بالقطاع الخاص(عام1992م)ينتمون إلى فئات أصحاب الحرف ومشغلي الآلات وأصحاب المهن الفنيةوالعلمية.أماالعرب الوافدون من خارج الجزيرةالعربية فيشغلون معظم الوظائف من أربع فئات المهن السبع وهي:عمال مهرة – ومشغلو آلات وموظفو مبيعات وعمال الخدمات وزراعيون. ويهيمن الغربيون على مجالات المهن الفنية والعلمية والإدارية. بينما الآسيويون أغلبية في الوظائف الكتابية.مع ملاحظة أن الهبوط في نسبة السعوديين والازدياد المستمر في نسبةغيرالسعوديين يعود إلى تدفق اليدالعاملةالأجنبيةسنويًّاولارتفاع مستويات المعيشة الذي أدى إلى ارتفاع الطلب على الخدمات المذكورة. وزارة التخطيط،(1415هـ،ص81).وتحول بعض السعوديين من العمل باجرنقدي إلى أصحاب عمل أومؤسسات. وزارةالمالية والاقتصاد الوطني، مصلحة الإحصاءات العامة،(1400 هـ، ص 12).

من الجدول رقم (2-12)والذي يمثله الشكل رقم (2-9)نجد أن مجموع العاملين في المنطقة الغربية في عام1429هـ/2008م- قد بلعاملاً. حيث تتفوق العمالة الوافدة (4,51%، 9,8%)على العمالة السعودية (5,31%،2,8%) في مجمل الأنشطة في منطقتي مكة المكرمة والمدينة بالنظرإلى أكثرالأنشطةاجتذابًا للعمالة في المنطقة الغربية في الادارة العامة (506800) بنسبة (7,18 %) يليها الاسر الخاصة (305231) بنسبة (3,11%)،ثم التعليم(282134) بنسبة (4,10%) ثم تجارة التجزئة والفنادق الذي ارتبط بحركة الحج التي أدت بدورها سنويًّا إلى حدوث قدر كبيرمن الرواج والنشاط التجاري،(263572)حيث بلغت نسبة العمالة بها(7,9%) ثم الصناعات التحويلية بنسب (4,14%، 8,11%، 9,10%،3,8%) أي أن الصناعات التحويلية تقع في المركزالخامس من حيث نصيبها من مجموع العاملين في المنطقة الغربية؛أماالعمالة الأجنبية؛ ففي منطقة مكة تتركزفي الأنشطة الاقتصادية (تجارة التجزئة،الأسرالخاصة،التشييد والبناء،الإدارة العامة،الصناعات التحويلية) بنسب (2,24%، 1,18%،3,16%،7,10%، 8,9%).بينما في منطقة المدينة تتركزفي (البناء والتشييد،التجزئة والجملة، الصناعات التحويلية) بنسب(9,21%،2,17%،18%). في حين أن العمالة السعودية تتوزع في منطقة مكة في الإدارة العامة،التعليم،النقل والتخزين،تجارة التجزئة، الصحة والعمل الاجتماعي ،الأنشطة العقارية،الصناعات التحويلية) بنسب (2,32%،2,23%،4, 9%،6,7%،0,6%، 0,5%، 2,3%). وفي منطقة المدينة تتوزع (الإدارة العامة،التعليم،الصحة والعمل الاجتماعي،تجارةالتجزئة، النقل والتخزين،الزراعة،الصناعات التحويلية) بنسب (2,34%، 1,24%،4,8%،8,7%،5,7% ،4,4%، 8,2%). وبالتالي يتضح أن الصناعات التحويلية في المنطقة الغربية أقل اجتذابًا للعمالة السعودية؛ حيث إن نسبتهم فيها قد بلغت (6,15%) في مقابل (4,84%) من غيرالسعوديين؛ وذلك لانخفاض الرواتب،وعدم استقطاب القطاع الخاص لهم؛ بسبب عدم التواؤم بين كفاءاتهم والمهارات المطلوبة للعمل في هذا القطاع. أما الملامح القطاعية لتوظيف المواطنين في المنطقة الغربية التي نستنتجها من الجدول السابق فهي: أن العمالة السعودية تتركزفي فئة عمالة الخدمات إذ تبلغ حصة العمالة الوطنية في هذا القطاع ما نسبته (32 %) من إجمالي الســـعوديين في المنطقةالغربية(منطقةالدراسـة)، وفي المقابل فإن نسبة إسهام السعوديين في مجموعة عمال الإنتاج والأعمال المماثلة (التعدين والتحجير والصناعات التحويلية) في جملة توظيف السعوديين تبلغ(7,4%).وتعزى النسبة الكبيرة من توظيف السعوديين في قطاعات الخدمات إلى أنهاتضم الخدمات الحكومية كالصحة والتعليم التي تستوعب أعدادًاكبيرة من المواطنين بحكم جهة التوظيف الرئيسية للمواطنين.وهو ماانعكس بالتالي على ارتفاع نسبة المواطنين السعوديين في هذه الفئة من الأعمال. وهذا يفسرالنقص في أعداد الفنيين من المستوى الأوسط،وكذلك في أعداد العمالة شبه الماهرة والعمالة العادية،وتشترك المجموعات المهنية الأخرى بدرجات مختلفة من حيث الأهمية النسبية في مجمل توظيف السعوديين. بينما الصورة العامة لغير السعوديين فتعكس توزيعًا متوسطًا لمجمل توظيفهم بين قطاعات الخدمات (8,27%) والقطاعات الإنتاجية بحدود(0,12%).مقارنة بدراسة مشخص،(1416هـ،ص130) تتركزالعمالة في المنطقة الغربية في نشاط التجارة والفنادق بأعلى نسبة (5,47%)من مجموع العاملين في المنطقة الغربية للمكانة الدينية للمحافظتين وقدوم الحجاج والمعتمرين على مدار السنة. وفي مجال توزيع العمالة حسب قطاعات العمل إنما يعود إلى عدة اعتبارات فمن ناحية تؤدي زيادة الكفاءة والميكنة إلى تقليل أعداد العاملين في القطاعات المنتجة للموارد الأولية كالزراعة والتعدين نقلا عن ((WHEELER AND MULLER,1986,p5 وبالتالي سنجد أن الارتفاع في عمالة قطاع الخدمات ترجع إلى كبر قطاع الخدمات الجماعية والشخصية مثل الخدمات البنكية وتجارة التجزئة وخدمات الخدم... إلخ. (47 %). وتمثل قطاعات التعدين،المرافق العامة، الزراعة،الصناعة التحويلية،القطاعات الأقل نصيبًا من العمالة المدنية (9,0%،2,1%،5,5% 2,8%) على التوالي. كل هذه القطاعات - عدا المرافق - تتميز باتجاهاتها نحو الميكنة المرتفعة وانخفاض حجم العمالة في مدخلات إنتاج كل منها.

من الجدول رقم(2-13) والذي يمثله الشكل (2-10) بلغ عدد الفنيين السعوديين في مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية (7276) بنسبة(0,1%)،وعدد الوافدين (51678) بنسبة(7,4%) في منطقة مكة المكرمة؛ حيث يحتلون المركزالأخير بين العاملين في مجموعة المهن. بينما السعوديون في نفس المهنة في منطقةالمدينة المنورة قد بلغ عددهم (1748) بنسبة (9,0%)؛ حيث يحتلون المركزالسابع، في مقابل(11184) من الوافدين بنسبة (4,5%). ويتضح من ذلك أن السعودية في مجموعة هذه المهن في منطقتي (مكة المكرمة، المدينة المنورة) دون المأمول؛ ويعود ذلك إلى أن العمالة الماهرة بصورة عامة،وفي القطاع الصناعي بصورة خاصة - من الموارد النادرة؛ وهذا راجع إلى العوائق الاجتماعية وإلى عزوف الشباب عن العمل في هذا القطاع. كذلك إلى توسيع الجهاز الحكومي كمتطلب من متطلبات خطط التنمية المتتالية الذي بدوره استوعب كثيرًا من العمالة الماهرة.

**جدول رقم (2- 12)**

**المشتغلون الذكور15سنة فأكثرحسب الجنسية والمجموعات الرئيسيةللنشاط الاقتصادي في المنطقةالغربيةفي عام 1429هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **النشاط الاقتصادي** | مكة المكرمة | | | | | | المدينة المنورة | | | | | | مجموع المنطقة  الغربية | % |
| المشتغلون السعوديون | % | المشتغلون  الوافدون | % | المجموع |  | المشتغلون السعوديون | % | المشتغلون الوافدون | % | المجموع | % |
| الزراعة والصيد والغابات | 15998 | 9,1 | 29316 | 1,2 | 45314 | 1,2 | 9826 | 4,4 | 14985 | 2,6 | 24811 | 3,5 | 70125 | 6,2 |
| التعدين واستغلال المحاجر | 14017 | 7,1 | 571 | 04,0 | 14588 | 7,0 | 2886 | 3,1 | 99 | 04,0 | 2985 | 6,0 | 17573 | 6,0 |
| الصناعات التحويلية | 26979 | 2,3 | 136182 | 8,9 | 163161 | 3,7 | 6140 | 8,2 | 43474 | 0,18 | 49614 | 7,10 | 212775 | 9,7 |
| الكهرباء والغاز والمياه | 10907 | 3,1 | 2024 | 2,0 | 12931 | 6,0 | 3841 | 7,1 | 717 | 3,0 | 4558 | 0,1 | 17489 | 6,0 |
| التشييد والبناء | 18953 | 2,2 | 226377 | 3,16 | 245330 | 9,10 | 3916 | 8,1 | 52788 | 9,21 | 56704 | 2,12 | 302034 | 2,11 |
| تجارة الجملة والتجزئة | 64783 | 6,7 | 335782 | 2,24 | 400565 | 9,17 | 17350 | 8,7 | 41407 | 2,17 | 58757 | 7,12 | 459322 | 0,17 |
| الفنادق والمطاعم | 9900 | 2,1 | 62547 | 5,4 | 72447 | 2,3 | 3151 | 4,1 | 8259 | 4,3 | 11410 | 5,2 | 83857 | 1,3 |
| النقل والتخزين والاتصالات | 80271 | 4,9 | 56175 | 0,4 | 136446 | 1,6 | 16738 | 5,7 | 1522 | 6,0 | 18260 | 9,3 | 154706 | 7,5 |
| الوساطة المالية | 16294 | 9,1 | 6125 | 4,0 | 22419 | 0,1 | 1868 | 8,0 | 361 | 2,0 | 2229 | 5,0 | 24648 | 9,0 |
| الأنشطة العقارية | 42494 | 0,5 | 36727 | 6,2 | 79221 | 5,3 | 4457 | 0,2 | 6919 | 9,2 | 11376 | 5,2 | 90597 | 3,3 |
| الإدارة العامة | 282354 | 2,33 | 148237 | 7,10 | 430591 | 2,19 | 76103 | 2,34 | 106 | 04,0 | 76209 | 4,16 | 506800 | 7,18 |
| التعليم | 197676 | 2,23 | 26719 | 9,1 | 224395 | 0,10 | 53440 | 0,24 | 4299 | 8,1 | 57739 | 5,12 | 282134 | 4,10 |
| الصحة والعمل الاجتماعي | 50736 | 0,6 | 33218 | 4,2 | 83954 | 8,3 | 18695 | 4,8 | 12023 | 0,5 | 30718 | 6,6 | 114672 | 2,4 |
| الخدمات الاجتماعية | 16836 | 0,2 | 35488 | 6,2 | 52324 | 3,2 | 4410 | 0,2 | 2398 | 0,1 | 6808 | 5,1 | 59132 | 2,2 |
| الأسر الخاصة | 1422 | 2,0 | 252038 | 1,18 | 253460 | 3,11 | 0 | 0 | 51771 | 5,2 | 51771 | 2,11 | 305231 | 3,11 |
| المنظمات والهيئات الدولية | 947 | 1,0 | 2853 | 2,0 | 3800 | 2,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3800 | 1,0 |
| الجملة | 850567 | 100 | 1390379 | 100 | 2240946 | 100 | 222821 | 100 | 241128 | 100 | 463949 | 100 | 2704895 | 100 |

المصدر: موقع مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات على شبكة الإنترنت، القوى العاملة 1429هـ/2008م،الجداول رقم (45- 47)

[**http://www.cds,.gov.sa**](http://www.cds,.gov.sa)

**شكل رقم (2-9)**

**المشتغلون الذكور (15 سنة فأكثر) في الصناعات التحويلية في المنطقة الغربية في عام 1429هـ/2008م.**

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على بيانات: مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، القوى العاملة، 1429هـ/2008م، الجداول رقم (45- 47)

**جدول (2- 13)**

**مقارنة المشتغلين حسب الجنسية والمجموعات الرئيسية للمهن في المنطقة الغربية في عام1429هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| فئات المهن | مكة | | | | | | المدينة | | | | | | الغربية | | | | | |
| سعودي | % | وافد | % | الجملة | % | سعودي | % | وافد | % | الجملة | % | سعودي | % | وافد | % | الجملة | % |
| المديرون ومديرو الأعمال | 57490 | 9,7 | 20684 | 9,1 | 78174 | 3,4 | 17021 | 7,8 | 795 | 4,0 | 17816 | 4,4 | 74511 | 1,8 | 21479 | 9,1 | 95990 | 3,4 |
| الاختصاصيون في العلمية والفنية | 61703 | 5,8 | 74028 | 8,6 | 135731 | 4,7 | 10094 | 2,5 | 11558 | 6,5 | 21652 | 4,5 | 71797 | 8,7 | 85586 | 7,7 | 157383 | 1,7 |
| الفنيون في العلمية والفنية | 93879 | 9,12 | 46537 | 3,4 | 140416 | 7,7 | 30760 | 7,15 | 7739 | 7,3 | 38499 | 5,9 | 124639 | 5,13 | 54276 | 7,4 | 178915 | 0,8 |
| المهن الكتابية | 107154 | 7,14 | 42081 | 8,3 | 149235 | 2,8 | 27013 | 8,13 | 2378 | 1,1 | 29391 | 3,7 | 124167 | 4,13 | 44459 | 04 | 178626 | 0,8 |
| العاملون بالبيع | 49923 | 9,6 | 188684 | 2,17 | 238607 | 1,13 | 12371 | 3,6 | 29833 | 3,14 | 42204 | 510 | 62294 | 8,6 | 218517 | 6,19 | 280811 | 6,12 |
| العاملون بالخدمات | 270136 | 1,37 | 212860 | 4,19 | 482996 | 5,26 | 65607 | 5,33 | 33019 | 9,15 | 98626 | 4,24 | 335743 | 4,36 | 245879 | 0,22 | 581622 | 1,26 |
| العاملون بالزراعة | 16542 | 3,2 | 25567 | 3,2 | 42109 | 3,2 | 9826 | 02,5 | 14985 | 2,7 | 24811 | 1,6 | 26368 | 9,2 | 40552 | 6,3 | 50378 | 3,2 |
| مهن العمليات الصناعية و الكيميائية والغذائية | 7276 | 0,1 | 51678 | 7,4 | 58954 | 2,3 | 1748 | 9,0 | 11184 | 4,5 | 12932 | 2,3 | 9024 | 0,1 | 62862 | 6,5 | 71886 | 2,3 |
| المهن الهندسية الأساسية المساعدة | 63676 | 8,8 | 434161 | 6,39 | 497837 | 3,27 | 21327 | 9,10 | 96615 | 4,46 | 117942 | 2,29 | 85003 | 2,9 | 530776 | 5,47 | 615779 | 6,27 |
| الجملة | 727779 | 100 | 1096280 | 100 | 1824059 | 100 | 195767 | 100 | 208106 | 100 | 403873 | 100 | 923546 | 100 | 1116386 | 100 | 2227932 | 100 |

المصدر: مصلحة : الإحصاءات العامة والمعلومات، القوى العاملة،1429هـ/2008م، الجدولين رقم ( 32- 33)

وتتمثل أهم الملامح الرئيسية للوضع الراهن لسوق العمل في منطقتي (مكة، المدينة) عام1429هـ من حيث التركيب المهني للعمالة في: أن هناك ارتفاع في نسبة العمالة المواطنة في الخدمات، المهن الكتابية، وفئة المهن العلميةوالفنية؛ إذ تبلغ نسبهم(1,37%،7,14%،9,12%)،(7,14%، 8,13% ،7,15%). بينما العمالة الوافدة تتركزفي المهن الهندسية الأساسية المساعدة، ومهن الخدمات، ومهن البيع بنسب (6,39%، 4,19%، 2,17%)، (4,46%، 9,15%، 3,14%). حيث يوضح التركيب المهني حسب الجنسية مدى العجز في العمالة المواطنة في مهن عمال الإنتاج التي تعتمد بدرجة كبيرة على العمالة الماهرة وشبه الماهرة؛ إذ تصل نسبة العمالة الوافدة إلى العمالة المواطنة في هذه المجموعة المهنية إلى 4,4آلاف وافد لكل ألف عامل سعودي.خطة التنميةالثامنة (1425هـ/2004،ص178). وذلك يتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Mishkhes (1987,p220 أن مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص تتسم بانخفاضها وتواضع نسب زيادتها. كما يتفق مع دراسة النمر(1413هـ، ص71)حيث إن مساهمةالعمالة السعودية في القطاع الخاص لا تزال منخفضةلكنها في تزايد متواضع. مقابل انخفاض ملحوظ للعمالة المواطنة في الوظائف المهنية والفنية والعمالة العادية0,1% في مكة، و9,0% في المدينة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مجلس القوى العاملة، ونتيجة دراسة الغرف التجارية الصناعية بالرياض، (1423هـ)؛ويعود ذلك لعدم توجه الكفاءات ذات المؤهلات المطلوبة للقطاع الخاص، بالإضافة إلى إن القطاع الخاص يضع شروطًا قد لا تكون لحاجة العمل فعلاً، ولكن بقصد إيجاد مخرج لاستقدام العمالة الأجنبية. ومن الوظائف التي لا تجد إقبالا من الشباب السعودي لدى القطاع الخاص:الوظائف المهنية، الحرفية،البسيطة كالعمالة العادية،سائق، فراش،حارس أمن إضافة للوظائف التي تتطلب عملاًميدانيًّا أو التي تتطلب التنقل. ولقد بات محورتنمية الموارد البشرية وتوظيفها يحتل موقع الصدارة ضمن المحاورالرئيسية لخطط التنمية،وبصفة خاصة القضايا المتعلقة بتوطين الوظائف/ السعودية، خاصة في القطاع الخاص،وبظهورالبطالة بين المتعلمين والشباب؛ مما انعكس إيجابًا على تطورات العمالة خلال خطط التنمية؛ فقد بلغ معدل النمو في العمالة الوطنية خلال خطط التنميةالثلاثة الأخيرة (1984-1999) حوالي ضعف معدلات النموفي العمالةالأجنبية. وانحسرت نسبة العجزفي توازن سوق العمل؛ مما أدى إلى زيادة نسبة مشاركة العمالة السعودية في إجمالي العمالة من نحو3,38% في عام1984 م، إلى نحو5,44% في عام2001م. ومن الناحية الهيكلية، ففي المراحل الأولى لعملية التنمية هيمنت القطاعات الإنتاجية الثانوية على التوظيف في القطاع الخاص؛لكن ومع تطورمراحل النموبدأت الأهمية النسبية لقطاع الخدمات - خاصة الخدمات الجماعية والشخصية - في التزايد باطراد حتى بلغت نحو3,57% من إجمالي العمالة في القطاع الخاص في عام2001م. وذلك بملاحظة أن قطاع الخدمات بما في ذلك الخدمات الحكومية تستوعب نحو8,82% من إجمالي العمالة السعودية في نفس العام (خطة التنمية الثامنة). وأن أغلبية العمالة الوافدة والمستخدمة في القطاع الخاص عام 1393هـ - ينتمون إلى فئات أصحاب الحرف ومشغلي الآلات أصحاب المهن الفنية والعلمية.أما العرب الوافدون، فيشغلون أربعًامن فئات المهن السبع (عمال مهرة ومشغلو الآلات وموظفو مبيعات وعمال خدمات وزراعيون)، ويهيمن الغربيون على مجالات العمل في المهن الفنية والعلمية والإدارية،بينما يشغل الآسيويون أغلبية الوظائف الكتابية. إلا أن هذا التوزيع قد تغير بعض الشيء بعد التوسع الكبيرفي المجال العمراني؛حيث شهد قطاع البناء والتشييد تضاعفًا في حجم العمالة ثلاثة أضعاف، كما قدمت أعداد كبيرةمن العمالة الآسيوية للعمل في هذا القطاع كالشركات الكورية والآسيوية عسيري، عبد الرحمن،محمد (1403هـ،ص497) .

**شكل رقم (2- 10)**

**المشتغلون حسب الجنسية والمجموعات الرئيسية للمهن في المنطقة الغربية في عام1429هـ/2008م**

في منطقة المدينة المنورة في منطقة مكة المكرمة

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على بيانات الإحصاءات العامة، القوى العاملة، 1429هـ/2008م، الجدولان رقم ( 32- 33)

**2-2-1 التطور التاريخي للعمالة الصناعية :**

أشارت البيانات الخاصة بالعمالة في قطاع الصناعات التحويلية في عام1959و1960 إلى أن العمالةالسعودية قد شكلت1,62%من إجمالي العمالةالقائمة على تلك الصناعة.ولم تتغير نسبة مشاركة العمالة السعودية في تلك الصناعة بحلول منتصف الستينيات؛حيث كانت تشكل العمالةالسعودية61% من إجمالي العمالةفي هذا القطاع. وبحلول السبعينيات شهدت السعودية في قطاع الصناعات التحويلية تغيرات خطيرة؛ حيث شكلت العمالة السعودية (2,39%) فقط من إجمالي العمالة بالقطاع الخاص في مجال الصناعات التحويلية في عام 1973 طبقًا لبيانات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (1973) بسبب قلة المرافق التعليمية في بداية المملكة مما أدى إلى انخراط أعداد كبيرة من الشباب في مجالات العمل آنذاك،.بيدأن العمالةالسعودية لم تستطع تولي أعمال هذا القطاع بالكامل؛ بسبب انخفاض مستوى التعليم لها في تلك الفترة. واستمرهذا النقص في الأيدي العاملة في الصناعةإلى النصف الأول من السبعينيات وأثر في جميع القطاعات ماعداقطاع تصفية النفط. فقد حدثت تغيرات كبيرة في القوى العاملة من حيث الحجم وتنوع الأنشطة والمهن وظهورالتخصص المهني؛وذلك بعد إنتاج البترول وتدفق عوائده الضخمة،وبالتالي البدء في عمليات التنمية والتطوير لمختلف الأنشطة الاقتصادية ومنها الصناعة التحويلية فقد واكب ذلك بطبيعة الحال ظهورمرحلة انتقالية للصناعة التحويلية اتسمت باضمحلال الصناعات التقليدية وظهور الصناعات الحديثة (Mishkhes,(1987,p120. حيث بدأت الدولة بتبني الخطط الخمسية والبرامج التنموية التي حرصت على البنية التحتية وتوفيرالخدمات الأساسية في البداية.

وقد بلغ عدد العاملين السعوديين على رأس العمل في منشآت القطاع الخاص في الصناعات التحويلية 2889، بنسبة 9,11%. كما بلغ مجموع العاملين (سعودي وغير سعودي) في منطقة مكة المكرمة (539677)عاملاً. منهم143082 سعوديًّا و1175231 وافدًا في منطقة مكة المكرمة، أما في منطقة المدينة المنورة فقد بلغ عددالسعوديين على رأس العمل في منشآت القطاع الخاص24004، و224386 وافدًا ،وكالة وزارة العمل إدارة الإحصاءات العمالية،(25/1426هـ،2005). في حين بلغ نصيب قطاع الخدمات الحكومية من إجمالي العمالة نحو 4,12% .

**جدول رقم (2-14)**

**التطور في عمالة المصانع المرخصة في المنطقة الغربية والمملكة في الفترة من 1415هـ إلى 1424هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| السنة | مكة | | المدينة المنورة | | إجمالي المنطقة الغربية | | المنطقة الغربية من إجمالي المملكة | إجمالي المملكة | |
|  | العدد | % | العدد | % | العدد | % | % | العدد | % |
| 1415 | 57486 | 9,86 | 8700 | 1,12 | 66186 | 100 | 5,31 | 209871 | 100 |
| 1416 | 62518 | 8,87 | 8704 | 2,12 | 71222 | 100 | 7,31 | 224877 | 100 |
| 1417 | 17126 | 5,63 | 9844 | 5,36 | 26970 | 100 | 2,11 | 240031 | 100 |
| 1418 | 70109 | 4,86 | 11080 | 6,13 | 81189 | 100 | 3,32 | 251219 | 100 |
| 1419 | 82575 | 5,85 | 13983 | 5,14 | 96558 | 100 | 1,33 | 291621 | 100 |
| 1420 | 85649 | 2,85 | 14831 | 8,14 | 100480 | 100 | 1,33 | 303949 | 100 |
| 1421 | 89637 | 5,85 | 15229 | 5,14 | 104866 | 100 | 9,32 | 318542 | 100 |
| 1422 | 92169 | 3,85 | 15862 | 7,14 | 108031 | 100 | 9,32 | 328820 | 100 |
| 1423 | 93793 | 3,85 | 16102 | 7,14 | 109895 | 100 | 5,32 | 338296 | 100 |
| 1424 | 95396 | 2,85 | 16551 | 8,14 | 111947 | 100 | 4,32 | 345809 | 100 |

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على بيانات (النشرة الإحصائية الصناعية)، لعام 1429هـ، ص 28.

يتضح من الجدول رقم (2-14) والذي يمثله الشكل رقم (2-11)أن إجمالي العمالة في المنطقة الغربية وصل إلى(111947)عاملاً، في مقابل إجمالي العمالة في المملكة في العام المذكور قد وصل إلى345809 عمال. وأن نسب التغيرفي العمالة ليست كبيرة ما بين عامي(1415-1424هـ) في المنطقة الغربية. وتنخفض نسب العمالة في المنطقة الغربية عموما ،وفي منطقةمكة المكرمة في عام 1417هـ ويعود ذلك إلى احتياج الصناعة لأيدي عاملة في مهن فنية معينة وتخصصات نادرة. بينما زادت نسبة منطقة المدينة من العمالة في العام المذكور؛ وذلك لإنشاء المنطقة الصناعية الثانية بها.

**شكل رقم (2-11)**

**تطور العمالة في المنطقة الغربية مقارنة بالمملكة في الفترة (1415-1424هـ)**

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على بيانات (النشرة الإحصائية الصناعية)، لعام 1429هـ، ص 28.

**جدول رقم (2- 15)**

**الداخلون الجدد لسوق العمل خلال خطة التنمية السابعة(1420-1425هـ**

**التحصيل العلمي في المملكة العربية السعودية**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **البيان** | **المرحلة** | **العدد بالالف** | **النسبة** |
| **الثالثة** | **الجامعة** | **6,178** | **9,21** |
| **اعداد المعلمين** | **7,36** | **5,4** |
| **الكليات التقنية** | **7,16** | **0,2** |
| **المجموع** | **0,232** | **4,28** |
| **الثانية** | **ثانوية عامة** | **9,213** | **2,26** |
| **تعليم فني ومهني** | **7,78** | **6,9** |
| **المجموع** | **6,292** | **8,35** |
| **الاولى** | **متوسطة** | **1,143** | **5,17** |
| **ابتدائي** | **3,92** | **3,11** |
| **المجموع** | **4,235** | **8,28** |
| **اجمالي الداخلين من نظم التعليم** | | **0,760** | **0,93** |
| **الداخلون الاخرون** | | **3,57** | **0,7** |
| **اجمالي الداخلين الجدد** | | **3,817** | **100** |

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (2-15) الى ان اجمالي الداخلين الجدد الى سوق العمل من خريجي التعليم والتدريب خلال سنوات الخطة السابعة قد بلغ (760) ألف فرد ، بما يعادل نحو( 93%) من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل. وبالنظرللمستويات التعليمية للقوى العاملة السعودية خلال خطة التنمية السابعة ، فيتضح من الجدول :

- إرتفاع الأهمية النسبية للداخلين الجدد لسوق العمل من مخرجات نظم التعليم والتدريب ، مقارنة بالأهمية النسبية للداخلين الجدد من المصادر الأخرى . و يشكل مؤشرا إيجابيا لتطور المستويات التعليمية للقوى العاملة السعودية المؤهلة تعليما وتدريبا.

- الإرتفاع النسبي في نسبة خريجي المرحلة الثالثة من التعليم( خريجي الجامعات و معاهد

إعداد المعلمين، والكليات التقنية المتوسطة) البالغة (21%) من إجمالي اىلداخلين الجدد لسوق العمل.والتي يفترض أن تشمل الطلاب الذين أكملوا كل مراحل التعليم والتدريب النظامي . وهذا يعد مؤشراعلى الزيادة في الأهميةالنسبية في إجمالي في إجمالي القوى العاملةالسعودية،وفي الوقت نفسه يعد هذا التطورمؤشرا لإنحسار الهدر الناجم عن التسرب من التعليم.

- بلوغ عدد الداخلين الجدد لسوق العمل من خريجي التعليم الفني بأنواعه والتدريب المهني (7,78) ألف خريج يمثلون (6,9%) من إجمالي الداخلين الجدد خلال الخطة .

إن حجم الاعتماد الكبيرعلى القوى العاملة الأجنبية مقابل قلة أعدادالمواطنين المشتركين في القوى العاملة النشطة في قطاعات الاقتصاد في تلك الفترة كان بسبب:أن نسبة كبيرة من السكان بالمملكة من صغارالسن،إضافة إلى التوسع الكبير في التعليم الثانوي والجامعي؛ كما أن نظام التعليم قد شجع على إعداد المواطنين للعمل المرفه والإقبال عليه بدلاً من العمل في القطاعات الإنتاجية،إضافة إلى أنه قد تضاءلت رغبة المواطنين في الاندماج في قطاعات الإنتاج والوظائف المتعلقة بقطاعات التصنيع مما أدى إلى استمرارالاعتماد على العمالةالأجنبية بصورة كبيرة وبقائهم في المهن التي يعزف المواطنون عن الاندماج فيها.

**جدول رقم (2- 16)**

**المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (خطة التنمية الثامنة) البطالة في المملكة عام 1425/1430هـ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| البيان | | | 24/1425-29/1430هـ  2004 - 2009م | التغير خلال خطة التنمية الثامنة |
| عدد معدل النمو السنوي % |
| قوة العمل الوطنية و  المشاركة في قوة العمل | قوة العمل الوطنية | إجمالي بالألف | 2,3804 0,4886 | 8,1081 13,5 |
| معدلات المشاركة |  | 88,36 16,39 | 28,2 - |
| التشغيل والبطالة  لقوة العمل الوطنية | التشغيل | إجمالي بالألف | 3,3536 1 ,4747 | 8,1210 1,6 |
| البطالة | إجمالي بالألف | 9,267 9,138 | -129 -3,12 |
| معدلات البطالة | % | 8,2 0,7 | -2,4 |
| العمالة الوافدة و  إجمالي العمالة | العمالة الوافدة | إجمالي بالألف | 5,4745 2,4474 | -3,217 -17,1 |
| إجمالي  العمالة | بالألف | 8,8281 3,9221 | 5,939 17,2 |
| نسبة العمالة الوطنية% | 7,42 5,51 | 8,8 - |

المصدر: نماذج الاقتصاد الكلي، وزارة الاقتصاد والتخطيط.

من الجدول رقم (2-16) الخاص بالمؤشرات الرئيسية لسوق العمل، تشير أحدث الإحصاءات الصادرة عن وزارة الخدمة المدنية إلى بلوغ عدد العاملين في القطاع الحكومي (سعوديين وغيرسعوديين) بنهاية عام2004نحو3,763 ألف عامل بزيادة عن العام السابق بلغت نسبتها2,2%. وتبلغ نسبة السعوديين العاملين بالقطاع الحكومي إلى إجمالي العاملين حوالي 91%. ويتوزع العاملون في القطاع الحكومي بنهاية عام2004م إلى5,694 ألف عامل سعودي بنسبة زيادة عن العام السابق بلغت5,2%، كما بلغ عدد الإناث5,231ألف عاملة بنسبة زيادة عن العام السابق بلغت 7,2%. و8,68ألف عامل غيرسعودي بنسبةانخفاض عن العام السابق بلغت نحو97,0%، كما بلغ عدد الإناث4,27ألف عاملة بنسبة انخفاض عن العام السابق بلغت1,1% ؛ حيث تتوقع خطة التنمية الثامنة زيادة معدل النموالسنوي المتوسط لقوة العمل الوطنية ليبلغ نحو 13,5%،نتيجة لمااستهدفته الخطة من رفع معدل المشاركة الكلية في قوةالعمل من نحو9,36% عام 1424-1425هـ/2004م، إلى نحو 2,39% عام 1429-1430هـ/2009م . التقريرالسنوي الحادي والأربعون ،(1426هـ 2005م، ص348).ومن جهة أخرى لم تنجح الصناعة الوطنية في جذب العمالة السعودية نحوالعمل في القطاع الصناعي،للتقليل من الاعتمادعلى العمالةالوافدة، وصاحبها ارتفاع في نسب البطالةإضافة إلى المشكلات الاجتماعية التي نجمت عن هجرة الأيدي العاملة من المناطق الريفية إلى المدن الرئيسية،وترجع الأسباب الرئيسية في ذلك إلى اعتبارات اجتماعية ، وحداثة المملكة في مجال التصنيع، ولتوفر فرص عمل بديلة أمام العمالة في قطاعات أخرى بنفس المستوى من الأجر وبمجهود أقل ، أيضًا لعدم قدرة الصناعات الخاصة على تقديم حوافز مالية كافية لاجتذاب العمالة الوطنية،ومن ناحية التغيرالتكنولوجي السريع في مجال طرق الإنتاج الصناعي،والذي أدى إلى هيمنة الصناعات ذات الكثافة الرأسمالية؛ فقد زاد ذلك من مشكلات البطالة ليس فقط بالنسبة للعمالة غير الماهرة ، بل شملت البطالة أيضاً العمالة الفنية والفئات من العمالة ذات التعليم العالي.الغرف التجارية العربية الخليجية(1407هـ،ص20). إضافة إلى أن البيانات الواردة في نشرة القوى العاملة2004م أشارت إلى التباين في التوزيع النسبي للعاطلين حسب المستوى العلمي؛حيث بلغت نسبة من هم بدون مؤهلات تعليمية(أميون،ويقرؤون ويكتبون20%) من إجمالي الذكورنحو6,9% من إجمالي الباحثين عن عمل ، وفي المقابل يمثل خريجو المرحلة الأولية من التعليم(ابتدائي ومتوسط) نحو5,41%، و,58% من إجمالي الذكوروهم يمثلون الفئات التي تسربت من التعليم وبالتالي لا يتمتعون بالحد الأدنى من المهارات اللازمة لسوق العمل؛مما يتطلب إعادة تأهيلهم للتكيف مع ظروف العمل.أما خريجوالمرحلة الثانوية فتصل نسبة البطالة بينهم حوالي5,16%،2,22%من إجمالي المشتغلين والمتعطلين،هؤلاء يمثلون الشباب المتسربين من التعليم والذين يدخلون سوق العمل مبكرًاوأن نسبة العاطلين الذكورترتفع لدى أصحاب المؤهلات الأقل من الدبلوم وأنهم غيرمؤهلين علميًّا في أي مجال مهني،وغير ماهرين في أي مجال فني ويمكن تصنيف هذه العمالة بأنها غيرمؤهلة،وغيرماهرة ؛إذا لم يكتسبوا أي تدريب عملي على رأس العمل، وأن الوظائف التي تتاح غالبًا لهذا النوع من العمالة هي وظائف دنيا قليلةالأجر،ويحاول القطاعان العام والخاص توطينها.غيرأن نسبة العمالة الوافدة غير الماهرة ذات المؤهل التعليمي الأقل من المتوسط تمثل60% من إجمالي العمالة الوافدة ويعد وجودها سببًا لتفشي البطالة بين العمالة الوطنية ذات التعليم دون الجامعي .وأن ارتفاع معدل البطالة هونتيجة متراكمة لانكماش دوري دام طوال عقدين فمنذ أوائل ثمانينيات القرن العشرين حتى عام2003م كان أداء الاقتصاد أقل بكثيرمن الإمكانات التي يختزنها ، ويعزى ذلك إلى الصدمات الخارجية الناشئة عن تقلبات أسعارالنفط والحروب الإقليمية واستمرارالنزاع العربي الإسرائيلي،فالبطالة تؤدي إلى انخفاض في إنتاجية الأيدي العاملة وتقادم ثقافاتها وانعدام كفاءاتها،وبالتالي ذلك يستدعي اعتماد نهج يركزعلى تهيئة ظروف أكثرملائمة لمعالجة البطالة،ولا تزال التنمية الصناعية ولاسيما تنمية الصناعات التي تتطلب كثافة في الأيدي العاملة- تنتظر أن تصبح واقعًا وأن تدعم وفورات الحجم.مسح الاسكوا،( 2004 /2005،ص35). حيث إن معظم الاقتصادات العالمية تتراوح لديها نسب المشتغلين بين50-70 %، ماعدا دول الشرق الأوسط، وشمال أفريقيا التي لديها نسبة المشتغلين أقل من40%. بيد أن خطة التنمية الثامنة تستهدف توظيف129 ألفًا من الباحثين عن عمل ضمن فرص العمل المتاحة لاستيعاب نحو2,48% من إجمالي الباحثين عن عمل في بداية الخطة،وصولاً بنسبةالبطالةالكاملة مع نهاية عام2009م إلى معدل يبلغ 8,2% من إجمالي قوة العمل الوطنية ليقتصرحجم البطالة على نحو9,138 ألف فرد في عام 2009م ، ويمثل الذكور7,99 ألف فرد، بينما تمثل الإناث نحو(2,39)ألف خطة التنمية الثامنة ،(1425/1430 - 2005 /2009، ص191).وقد اشتملت سياسةالإحلال أيضًاعلى مجموعة من القرارات التي تحوي مجموعة من المهن الفنية التي تحتاج إلى خبرة ومهارة وتأهيل في شاغليها قد لا تتوافرحاليا في المتقدمين السعوديين لشغل هذه الوظائف كمًّا وكيفًا.مجلس منطقة مكة المكرمة،1425هـ،ص55) . وان دراسة قضية البطالة وتحليلها بصورة علمية سوف يكون له مردودًا إيجابيًا في اختيارنظم التعليم المناسبة ، ولسد حاجة السوق من العمالة المدربة.

**2-2-2 سوق العمل الصناعي :**

لا توجد دراسة عن سوق العمل الصناعي تغطي الفترة الزمنية منذ عام 1987، 2004م على أن دراسة مشخص عن العمالة الصناعية في المملكة في أواخرحقبة ثمانينيات القرن العشرين، تصدق مؤشراتها على الوضع الحالي؛ إذ لا تزال العمالة الأجنبية الآن في قطاع الصناعة كما سبق تبيانه في الدراسة المذكورة،ولا تزال مصادرالحصول عليها كما كان الوضع في تلك الحقبة؛ حيث نجد أن العمليات التي تحدث في هذه السوق بالنظرإلى تنويعاتها الكثيرة- تتأثر بالعديد من العوامل التي تشمل: (جنسيات العمالة،الحالة الوظيفية،مستويات الرواتب،مستويات تعليم العمال،الخبرة،مستوى الأداء العام ،في مجال التدريب،التصنيع،القطاعين العام والخاص،طبيعة النشاط الصناعي،وحجم الشركة). ويمكن القول بأن مؤشرات سوق العمل المذكورة نجدها تصدق على الوضع العام الحالي لسوق العمل الصناعي السعودي عامة حيث إن هيئات التعاقد لا تزود قطاعات الصناعة دائمًا بالعمالة الفنية ذات المهارة العالية؛ مما يساهم بصورة مباشرة في زيادة تكاليف التعاقد وقلة الإنتاج.

**جدول رقم(2-17)**

**طرق توظيف العمالة في القطاعين (العام في ينبع الصناعية، والخاص**

**بجدة (في منطقة الدراسة) سنة(1429هـ)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| طريقة التوظيف | القطاع | | | |
| العام | % | الخاص | % |
| وكالة التوظيف | 2 | 40 | 19 | 3,41 |
| نقل كفالة | 1 | 20 | 34 | 9,73 |
| سوق العمل المحلي | 2 | 40 | 31 | 4,67 |
| التعاقد المباشر من خارج المملكة | 0 | 0 | 32 | 6,69 |

المصدر: بيانات العمل الميداني للدراسة الحالية

**القطاع العام في ينبع الصناعية:**

ومن الجدول رقم(2-17)والذي يمثله الشكل رقم (2-12)يتضح أن40%من احتياجات العمالة يتم توفيرهاعن طريق وكالة التوظيف للعمالة الفنية السعودية،و40%من احتياجات العمالة عن طريق السوق المحلية للعمالة الفنية غيرالسعودية ونقل الكفالة20% عن طريق السوق الدولية في عينة الدراسة.

**القطاع الخاص بجدة:**

إن حوالي9,73%من احتياجات سوق العمل الحالية في مجال الصناعة التحويلية يؤمنها أسلوب نقل الكفالة،وهوفي الدراسة الحالية يمثل أكبرأسلوب لتوظيف العمالة غيرالسعودية.وتتأثر عملية نقل الكفالة بعدة عوامل:أن أصحاب المصانع قد يجدون أن الرواتب السائدة في السوق المحلية الصغيرة أعلى منهافي السوق الدوليةالكبيرةممن يتم التعاقد معهم من خلال هيئات التعاقد؛ لأن السوق المحلية في عينةالدراسةتقدم عمالاًفنيين أكثرحظًّامن التعليم المهني،خاصة فيمايتعلق بالمهارات المهنية والتعليم الفني الصناعي؛حيث يمثل المتعاقدون الوافدون في عينة الدراسة ذوي التعليم الصناعي والمهني في القطاع العام والخاص نسب2,12%،3,40% على الترتيب من إجمالي المتعاقدين بالسوق المحلية المحدودة.و6,69% تؤمنهاالسوق الدولية عن طريق هيئات التعاقد والعقود الشخصية من خارج المملكة. وقد يعزى أحد الأسباب الرئيسية في التعاقد مع العمال من خلال هيئات المتعاقدين بالمملكة إلى الأجورالمتدنية للعمالة التي يتم التعاقد معها عن طريق الهيئات مقارنة بمن يتم التعاقد معهم من الأسواق الأخرى؛وبالتالي فإن بعض المصانع تتبع أكثرمن طريقة لتوفيرالعمالة اللازمة لها،في عينةالدراسة،وحيث إن العمالةالوافدة تتسبب في نشوء مشكلة توظيف العمالة المواطنة بدرجة كبيرة،ويثبت ذلك ماتوصلت إليه دراسة(المعشوق، الغيث ،1418هـ)من طول فترات انتظارالسعوديين الباحثين عن العمل في القطاع الخاص؛حيث إن 58% منهم ينتظرون لفترات تتراوح بين عام وأربعة أعوام. وأن السعوديين يشكلون جزءًا ضئيلاًمن القوةالعاملة الإجمالية في الاقتصاد السعودي مع تزايد التوظيف في فترة حرب الخليج الثانية،وقد أدى عدم وجود نظام واضح وصريح لتوظيف السعوديين في القطاع الخاص على وجه التحديد يضمن لهم حقوقهم إذا جارعليهم صاحب العمل ويحفظ حقوق صاحب العمل إذا أخل الموظف السعودي بشروط عقد العمل إلى عدم الإهتمام بتوظيفه ، أما العاملون الأجانب فيتمتعون بنظام توظيفي واضح يضمن لهم حقوقهم ويحدد واجباتهم بدقة؛ وبالتالي فإن وجود العمالة الأجنبية وبأعداد كبيرة، بالإضافة إلى الخبرة واستعدادها التام للقيام بأعمال أخرى غير العمل الرسمي،و الاستعداد للعمل بعد انتهاء فترة الدوام الرسمي بدون مقابل - كان له الأثر البالغ في تضاؤل فرص العمل أمام الشباب السعودي(عبد الله،والتويجري،1421هـ/2001م،ص9-74).وذكر(Mishkes, (1987, p183)أنه في منتصف الثمانينيات شهدت سوق العمالة الأجنبية قيودًا أكثر؛حيث ظهرت تشريعات جديدة في يناير1986م وطبقًا لتلك التشريعات تم تقييد إجراءات كفالة الأجانب ونقلها ؛حيث إنه غير مسموح الآن للشركات الأجنبية العاملة في المملكة لفترة قصيرة أن تستخدم عمالة أجنبية،و كذلك فإن العمالة ممن يريدون تغييركفلائهم يجب أن يكونوا على وظائف مهنيةأومن خريجي التعليم الفني،و يجب أن يكون قدانقضى على خدمتهم منذ بداية تعاقدهم سنتان على الأقل،كما يجب على المتعاقد أن يعمل على وظيفته المذكورة في جوازسفره والتي تتناسب مع كفاءته. وأخيرًا يسمح لكل أجنبي متعاقد أن يغيركفيله مرة واحدة فقط.ونتيجة لتلك القيود في نقل الكفالة للمتعاقدين ،تم تحديد حركة التنقلات بين القطاعات والشركات.وكان عدد الأجانب الذين كان مسموحًا لهم بتغيير كفلائهم في المملكة في عام 1983م كان717,156 فردًا نقلاًعن وزارةالعمل والشؤون الاجتماعية،198،ص53)وهوما يمثل 10 % فقط من العمالةالأجنبية الذين مددوا فترةإقامتهم بالمملكة في تلك السنة طبقًا لبيانات وزارة الداخلية (1983،ص298).ولهذا فإن العمالةالأجنبية محدودة في فترة تواجدهاللعمل بالمملكة كماأنهم محددون فيمايتعلق بكفلائهم.إضافة إلى رغبة العمالةالأجنبية في البقاء في المملكة بعد انتهاء فترة تعاقدهم سواء مع نفس صاحب العمل أو غيره سوف تؤثر في أعداد العمالة الأجنبية في السوق المحلية المحدودة.

وقد أوضحت دراسة (Mishkis ,1987,p180) أنه على الرغم من وجود قوانين العمل في المملكة والتي تهدف للسيطرة على العمال الأجانب؛ إلا أن هناك سوق عمل غير قانونية، حيث يزور المملكة آلاف من الأجانب بتأشيرات مؤقتة إمالزيارة أقاربهم الذين يعملون في السعودية أو لزيارة الأماكن المقدسة، ويبقى البعض منهم في البلاد بطريقة غيرقانونية ويحاولون الحصول على وظائف،وقد كان ذلك صحيحًا خاصة في عام1970،حينما كانت سوق العمل قادرة على امتصاصهم بسهولة نتيجة لنقص العمالة؛ لكن في عام1978حاولت الحكومة السيطرة على هذه السوق غير القانونية عن طريق السماح لهم بالحصول على تصريحات للعمل. ولا يوجد تقييم لحجم سوق العمل غيرالقانونية في المملكة ككل. خاصة وأن التعاقد مع العمالة الأجنبية يعني مزيدًا من التكاليف الإضافية؛ وذلك بسبب المصاريف الأخرى بخلاف الرواتب.ومن النتائج التي توصلت إليها دراسة مشخص 1998 أن معدلات التوظيف بقطاعات الصناعة قد تزايدت بصورة كبيرة بين المناطق. وبدأت في التركز في الشركات الكبرى، كماأصبحت الصناعة تحظى بعمالةأكثرحظًّافي التعليم في الثلاثين سنةالسابقة لدراسته.كماأن الصناعة السعودية تشكومن ارتفاع معدل تغيرالعمال؛ فمن المعتاد التعاقد مع العمالة لفترة تتراوح بين سنة وثلاث سنوات،ونتيجة لهذه الاشتراطات فإن هذه الفترة كافية لتدريب العمالة؛ وبالتالي يضيع ما تتمتع به الصناعة السعودية من فوائد نتيجة تشغيل العمالة برواتب أقل مما تطلبه العمالة السعودية. كما أدى تعقيد التكنولوجيا الحديثة لزيادة تعقيد الموقف من خلال الاعتماد الكبيرعلى الفنيين الأجانب بغرض تشغيل وصيانة تلك التكنولوجيا المتطورة. وتفضيل التكنولوجيا الجاهزة بالإضافة إلى العمالة الأجنبية الماهرة والاعتماد على الفنيين والمديرين الغربيين كجزء من بنود العقود؛مما أدى لتناقص فرص المواطنين في الحصول على الخبرة والتدريب اللازمين للتعامل مع تلك التكنولوجيا الجديدة؛ مما أدى لظهور قطاع صناعة غير قادر على تلبية المتطلبات المحلية للمملكة ؛حيث إن الاستقدام على الوظائف الإنتاجية يشمل مستويات دنيا من الكفاءة والخبرة والتأهيل للعاملين الوافدين . ولا زالت مستمرة على نفس الخطوط المرسومة في دراسة (Mishkis ,1987)

**شكل رقم (2-12)**

**طرق الحصول على العمالة في منطقة الدراسة**

المصدر: بيانات العمل الميداني للدراسة الحالية

**جدول رقم (2-18)**

**التحليل الإحصائي بين طرق التوظيف والأنشطة الاقتصادية، مستوى الرواتب، الجنسية، الوظائف، المهارات المطلوبة مع(المستوى العلمي والتدريب والخبرة العملية) سنة (25-1429هـ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| طريقة التوظيف | المصانع المتجاوبة | | قيمة كاي تربيع مع المتغيرات المتأثرة بطرق التوظيف | | | | | | | |
| عدد المصانع | % | الجنسية | المستوى العلمي | التدريب | الخبرة | الوظيفة | الراتب | الأداء العام | الأنشطة  الصناعية |
| **القطاع العام في ينبع الصناعية** | | | | | | | | | | |
| وكالة التوظيف | 2 | 40 | 0 | 271 | 271 | 189 | 319 | 615 | 355 | 0 |
| نقل كفالة | 1 | 20 | 1000 | 946 | 933 | 751 | 092, | 566 | 092 | 0 |
| سوق العمل المحلي | 2 | 40 | 983 | 822 | 820 | 150 | 326 | 776 | 326 | 0 |
| التعاقد المباشر من خارج المملكة | 1 | 20 | 726 | 978 | 124 | 664 | 061, | 032 | 061 | 0 |
| الإجمالي | 5 | 100 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **القطاع الخاص بجدة** | | | | | | | | | | |
| وكالة التوظيف | 19 | 3,41 | 362 | 555 | 129 | 387 | 605 | 431 | 153 | 718 |
| نقل كفالة | 34 | 9,73 | 237 | 570 | 531 | 909 | 624 | 952 | 687 | 240 |
| سوق العمل المحلي | 31 | 4,67 | 397 | 368 | 129 | 874 | 500 | 367 | 296 | 074 |
| التعاقد المباشر من خارج المملكة | 32 | 6,69 | 682 | 967 | 322 | 810 | 293 | 679 | 652 | 163 |
| الإجمالي | 46 | 100 |  |  |  |  |  |  |  |  |

المصدر: يانات العمل الميداني للدراسة الحالية

التحليل الإحصائي بين طرق التوظيف والأنشطة الاقتصادية، مستوى الرواتب، الجنسية، الوظائف، المهارات المطلوبة(المستوى العلمي والتدريب والخبرة العملية) باستخدام اختبار مربع كاي Chi Squareعند مستوى معنوية (5%) ومستوى ثقة (95%)، للتعرف على مدى وجود علاقة بين طرق التوظيف وكل من الأنشطةالاقتصادية،مستوى الرواتب، الجنسية،الوظائف، المهارات المطلوبة (المستوى العلمي والتدريب والخبرة العملية). وبالنظرإلى الجدول السابق للتعرف على مدى وجود علاقة بين طرق التوظيف في القطاعين والقطاعات الاقتصادية،باستخدام اختبارمربع كايChi Square عند مستوى معنوية(5%)ومستوى ثقة (95%)؛ للتعرف على مدى وجود علاقة بين طرق التوظيف ووظائف الفنيين في عينة الدراسة فكانت النتيجة:

**العلاقة بين طرق التوظيف والأنشطة الاقتصادية في القطاع العام:**

لا توجدعلاقة بين التوظيف بواسطة وكالة التوظيف، نقل الكفالة، سوق العمل المحلي، والتعاقد المباشر من الخارج والقطاعات الاقتصــادية؛ فقد بلغت قيمة كاي تربيع (0 ، 0 ، 0، 0) على التوالي في القطاع العام في ينبع الصناعية في عينة الدراسة.

**العلاقة بين طرق التوظيف والأنشطة الاقتصادية في القطاع الخاص بجدة:**

تظهرعلاقة إيجابية متوسطة إلى قوية بين التوظيف عن طريق (وكالة التوظيف) والقطاعات الاقتصادية في القطاع الخاص؛ فقد وصلت قيمة كاي تربيع إلى (718). أما العلاقة بين طرق التوظيف الأخرى( نقل الكفالة،السوق المحلية، التعاقد المباشر من الخارج) والقطاعات الاقتصادية في القطاع الخاص فهي علاقات إيجابية ضعيفة؛ فقد وصلت قيمة كاي تربيع إلى (240، 074,، 163).

**العلاقة بين طرق التوظيف ومستوى الرواتب في القطاع العام في ينبع الصناعية:**

تظهر علاقة ايجابية متوسطة بين التوظيف عن طريق (وكالة التوظيف، نقل الكفالة، السوق المحلية) ومستويات الرواتب في القطاع العام في ينبع الصناعية في عينة الدراسة؛ فقد وصلت قيمة كاي تربيع في كل من طرق التوظيف المذكورة إلى (615، 566، 776). أما العلاقة بين التوظيف عن طريق (التعاقد المباشر من الخارج) ومستويات الرواتب في القطاع العام في ينبع الصناعية في عينة الدراسة؛ فهي علاقات ضعيفة، فقد وصلت قيمة كاي تربيع إلى (032,0).

**العلاقة بين طرق التوظيف ومستوى الرواتب في القطاع الخاص بجدة:**

تظهر علاقة إيجابية متوسطة ليست قوية بين التوظيف عن طريق (وكالة التوظيف، السوق المحلية) ومستويات الرواتب في القطاع الخاص بجدة في عينة الدراسة؛ فقد وصلت قيمة كاي تربيع في كل من طرق التوظيف المذكورة إلى (431، 376) على التوالي. أما العلاقة بين التوظيف عن طريق (نقل الكفالة، والتعاقد المباشر من الخارج) ومستويات الرواتب في القطاع الخاص بجدة في عينة الدراسة، فهي علاقات قوية جدًّا؛ فقد وصلت قيمة كاي تربيع إلى (952، 679) على التوالي**.**

**العلاقة بين طرق التوظيف والجنسية في القطاع العام في ينبع الصناعية في عينة الدراسة:**

العلاقة بين نقل الكفالة وجنسية الفنيين؛فإنها قويةموجبة تامة حيث وصلت قيمة كاي تربيع إلى الواحد الصحيح(1)أيضًا العلاقة بين سوق العمل المحلي والجنسية(983) فهي قوية في القطاع العام في ينبع الصناعية،وبالنسبة للتعاقد المباشرمن الخارج فإنها علاقات متوسطة مع الجنسية(726)؛حيث إن القطاع العام يعتمد في التوظيف- بالإضافة إلى الجنسية السعودية- على جنسيات معينة(من جنوب آسيا غير العربية).

**العلاقة بين طرق التوظيف والجنسية في القطاع الخاص بجدة في عينة الدراسة:**

تظهر علاقة متوسطة موجبة بين (طريقة التعاقد المباشر من خارج المملكة) والجنسية للفنيين؛ حيث بلغت قيمة كاي تربيع (682) أما الطرق الأخرى (نقل كفالة – وكالة التوظيف – السوق المحلية) فالعلاقة بينها وبين الجنسية إيجابية ليست قوية تراوحت بين (237، 362 ، 397) على التوالي.

**العلاقة بين طرق التوظيف والوظيفة (المهنة) في القطاع العام:**

تظهر علاقة متوسطة ايجابية ليست قوية (ضعيفة) بين التوظيف عن طريق (نقل الكفالة، وسوق العمل المحلي ) ومهنة الفنيين، فقد بلغت قيمة كاي تربيع (092,، 061,) على التوالي. أما العلاقة بين التوظيف بواسطة طرق الوكالة والتوظيف بالتعاقد المباشر من الخارج؛ فالعلاقة بينهما وبين المهنة إيجابية ليست قوية، فقد وصلت قيمة كاي تربيع إلى (319، 326) على التوالي.

**العلاقة بين طرق التوظيف والوظيفة (المهنة) في القطاع الخاص بجدة:**

تظهر علاقة متوسطة إيجابية متوسطة بين التوظيف عن طريق (وكالة التوظيف، ونقل الكفالة، السوق المحلية) ومهنة الفنيين؛ فقد بلغت قيمة كاي تربيع (605، 624، 500) على التوالي، أما العلاقة بين التوظيف بواسطة (التعاقد المباشر من الخارج)، فالعلاقة بينه وبين المهنة إيجابية ليست قوية؛ فقد وصلت قيمة كاي تربيع إلى (293) .

**العلاقة بين طرق التوظيف والمهارات المطلوبة:**

العلاقة بين طرق التوظيف والمستوى العلمي في القطاع العام في ينبع الصناعية:

تظهرعلاقة قوية إيجابيةبين(طريقة نقل الكفالة،وطريقة التعاقد المباشرمن خارج المملكة،وسوق العمل المحلي)وبين المستوى العلمي للفنيين؛ حيث بلغت قيمة كاي تربيع (946 ،978 ، 822) على التوالي حيث إن المستويات العلمية المرتفعة - والتي يرغبها القطاع العام - تتوافر من خلال هذه الأسواق.

**العلاقة بين طرق التوظيف والمستوى العلمي في القطاع الخاص بجدة:**

حيث توجد علاقة متوسطة بين التوظيف (عبر وكالة التوظيف، وطريقة نقل الكفالة) مع المستوى العلمي للفنيين حيث بلغت قيمة كاي تربيع (555،570) على التوالي، كما توجد علاقة قوية بين نقل الكفالةوالخبرة (967) أما العلاقة بين التوظيف عبر السوق المحلية فهي إيجابية ليست قوية ( 368).

**العلاقة بين طرق التوظيف والتدريب في القطاع العام:**

تظهر علاقة قوية إيجابية بين (طريقة نقل الكفالة، وطريقة التعاقد من سوق العمل المحلي) وتدريب الفنيين؛ حيث بلغت قيمة كاي تربيع (933 ، 820). أما التوظيف عن طريق الوكالة والتوظيف بالتعاقد من الخارج؛ فالعلاقة بينهما وبين التدريب إيجابية وليست قوية إلى ضعيفة (271، 124) على التوالي؛ حيث إن العمالة في سوق العمل المحلي وبطريق نقل الكفالة يتوفر لديها تدريب أفضل من العمالة المستقطبة عن طريق الوكالة أو بالتعاقد المباشر من الخارج.

**العلاقة بين طرق التوظيف والتدريب في القطاع الخاص:**

توجد علاقة تدريب الفنيين وطريقة التوظيف فهي إيجابية متوسطة عبر طريقة (نقل الكفالة)؛ حيث بلغت قيمة كاي تربيع (531)ومتوسطةإلى ضعيفة طريقة التوظيف(بالتعاقدالمباشرمن خارج المملكة) حيث بلغت قيمة كاي تربيع (322). أما التوظيف بواسطة الوكالة أو من السوق المحلية؛ فإن العلاقة بينهماوبين التدريب الفني ضعيفة؛ حيث بلغت قيمة كاي تربيع (129، 129) على التوالي لكل منهما.

**العلاقة بين طرق التوظيف والخبرة في القطاع العام:**

تظهر علاقة متوسطة إيجابية بين (طريقة نقل الكفالة، وطريقة التعاقد المباشر من خارج المملكة) وخبرة الفنيين؛ فقد بلغت قيمة كاي تربيع (751، 664) على التوالي . أما التوظيف بواسطة طرق الوكالة والتوظيف من سوق العمل المحلي؛ فالعلاقة بينهما وبين الخبرة ضعيفة(150، 189

على التوالي؛ حيث تتوافر الخبرات أكثر لدى الفنيين بواسطة نقل الكفالة ولدى الفنيين المتعاقد المباشر معهم من الخارج خاصة فيما يتعلق بقيم العمل.

**العلاقة بين طرق التوظيف والخبرة في القطاع الخاص:**

وتؤثر الخبرة في التوظيف؛ حيث يكون الفني قد اكتسب قدرة على تحسين إنتاجيته، وتظهر علاقة إيجابية قوية بين التوظيف بطريق (بنقل الكفالة، والتوظيف من سوق العمل المحلي، والتوظيف بالتعاقد المباشرمن الخارج)حيث بلغت قيمة كاي تربيع (909،874،810). أما التوظيف عبر الوكالة فالعلاقة بين تلك الطريقة وخبرة الفني إيجابية ضعيفة؛ حيث بلغت قيم كاي تربيع (387).

كماوجدت علاقةمتوسطةمابين طريقة نقل الكفالة وأداء الفني في القطاع الخاص وصلت إلى (687).

**جدول رقم (2-19)**

**توزيع المصانع في عينة الدراسة حسب مدة التعاقد سنة (1425هـ)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **مدة التعاقد** | **العدد** | **%** | **قيمة كاي ومدة التعاقد** | **قيمة كاي والجنسية** |
| القطاع العام | | | | |
| سنة | 2 | 40 | 481 | 906 |
| سنتان | - | 0 |
| ثلاث سنوات | - | 0 |
| لم يجب | 3 | 60 |
| المجموع | 5 | 100 |
| القطاع الخاص | | | | |
| سنة | 15 | 6,32 | 938 | 485 |
| سنتين | 22 | 8,47 |
| ثلاث سنوات | 2 | 3,4 |
| لم يجب | 7 | 2,15 |
| المجموع | 46 | 100 |

المصدر : بيانات العمل الميداني

من الجدول رقم(2-19)والذي يمثله الشكل رقم(2-13) يتضح أن 40% فقط من مديري الشركات في القطاع العام تفضلوا بتقديم بيانات حول التوظيف ومدة التعاقد، ويعتمدون في الأساس على التعاقدلمدة سنة فقط،وبلغت نسبة الشركات التي لم تجب في القطاع العام60%. أما مصانع /شركات القطاع الخاص فقد تفضلوا بتقديم بيانات حول التوظيف ومدة التعاقد بنسبة100%، ويستخدمون فترات متنوعة في التعاقدات مع العمالة،والأغلب يستخدمون فترةالسنتين بنسبة 8,47 %،ويليها المصانع التي تستخدم فترة سنة واحدة بنسبة6,32%،يليها فترة ثلاث سنوات بنسبة 3,4%، مع العلم أن 2,15% من مديري المصانع لم يجب.

في حين أن القطاع العام لا يستخدم فترة تعاقد لأكثرمن سنة في تعاقداته مع العمالة بنسبة40%. بينمابلغت نسبة المصانع التي لم تجب بتحديد مدد التعاقد لديها مع العمالة في القطاعين العام والخاص على التوالي60%،2,15%. مقارنة بدراسة(Mishkis (1997,p297 إن هيئات التعاقد والتي توفر غالبية العمالة الأجنبية لقطاعات الصناعة لا تزودقطاعات الصناعة دائمًا بالعمالة ذات المهارة الفنية العالية، وتلك العمالةالتي تفتقد للمهارة والحرفية تساهم بصورة مباشرة في زيادة تكاليف التعاقد وتؤدي إلى قلة الإنتاجية.

**شكل رقم (2-13)**

**المصانع عينة الدراسة حسب مدة التعاقد في المنطقة الغربية منطقة الدراسة سنة (1425هـ)**



المصدر : بيانات العمل الميداني

**التحليل الإحصائي**



التحليل الإحصائي بوجود علاقة بين نوعية العقد ومستوى الأداء في عينة الدراسة باستخدام اختبار مربع كاي Chi Square عند مستوى معنوية (5%) ومستوى ثقة (95%)، للتعرف على مدى وجود علاقة بين مستوى الأداء ونوعية عقد العمل للفنيين (سعوديين ووافدين) العاملين في القطاعين العام في ينبع الصناعية والخاص في جدة في عينة الدراسة.

**أولاً: مدة التعاقد الأولى والأداء:**

في القطاع العام توجد علاقة متوسطة ما بين أداء العامل ومدة التعاقد الأولى (سنة) حيث تصل قيم كاي تربيع إلى(481).وعلاقة موجبة قوية ما بين مدة التعاقد الأولى ومستوى أداء الفنيين العاملين في القطاع الخاص بجدة تصل إلى(938).وذلك لأن أصحاب الأعمال يهمهم دمج العمالةالجديدة في مجتمع العمل وإكسابها مهارات الإنتاج بتوفير فرص التدريب والراحة من(سكن وتغذية وبدلات تشجيعية ومواصلات) .....إلخ .

**العلاقة بين مدة التعاقد الأولى وجنسية العمالة:**

كما وجدت علاقة موجبة قوية ما بين جنسيات العمالة ومدة التعاقد الأولى لدى القطاع العام في ينبع الصناعية وقد بلغت قيمة المعامل(906)، بينما في القطاع الخاص كانت العلاقة متوسطة موجبة حيث بلغت قيمة معامل كاي تربيع (485) .

**العلاقة بين الجنسية وطرق توظيف العمالة حسب مدة التعاقد الأولى:**

عن طريق وكالة التوظيف في القطاع الخاص حيث توجد علاقة متوسطة؛ فقد وصلت قيمة كاي تربيع إلى (476). وعن طريق نقل كفالة في القطاع الخاص حيث توجد علاقة إيجابية متوسطة؛ فقد وصلت قيمةكاي تربيع إلى(400)عن طريق سوق العمل المحلي في القطاع الخاص حيث توجد علاقة إيجابية متوسطة؛فقد وصلت قيمة كاي تربيع إلى(600).وعن طريق التعاقالمباشر من الخارج في القطاع الخاص حيث توجد علاقة إيجابية قوية؛ فقد وصلت قيمة كاي تربيع إلى (882) حيث لم تتوفر بيانات عن العلاقة بين طرق التوظيف ومدة التعاقد الأولى في القطاع العام في ينبع الصناعية.

**2-2-3 التوزيع الهيكلي للعمالة الصناعية حسب الأنشطة في الصناعات التحويلية في المنطقة الغربية مقارنة مع المملكة في عام 1425هـ**

**جدول رقم (2-20)**

**العمالة في الصناعات التحويلية في المنطقة الغربية مقارنة بالمملكة سنة (1425هـ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الصناعات التحويلية | العمالة في عموم المملكة | | العمالة في محافظات المنطقة الغربية(2) | | | | مجموع المنطقة الغربية | |
| (1) | % | مكة | % | المدينة | % | المجموع | % |
| المواد الغذائية | 54109 | 64,15 | 18710 | 6,19 | 1646 | 9,9 | 20356 | 2,18 |
| المنسوجات والجلود | 20320 | 87,5 | 5864 | 15,6 | 922 | 6,5 | 6786 | 1,6 |
| الخشب | 15682 | 53,4 | 3343 | 5,3 | 502 | 03,3 | 3845 | 4,3 |
| الورق والطباعة | 19007 | 49,5 | 6725 | 1,7 | 27 | 16,0 | 6752 | 0,6 |
| الكيماوية بلاستيك | 80681 | 33,23 | 19890 | 8,20 | 7562 | 68,45 | 27452 | 5,24 |
| مواد البناء والزجاج | 51456 | 87,14 | 11919 | 5,12 | 3798 | 9,22 | 15717 | 1,74 |
| المعدنية الأساسية | 3387 | 98,0 | 931 | 97,0 | 0 | 0 | 931 | 9,0 |
| معدنية أخرى | 93769 | 115,27 | 25654 | 9,26 | 1760 | 6,10 | 27414 | 5,24 |
| صناعات أخرى | 6885 | 99,1 | 2143 | 2,2 | 277 | 67,1 | 2420 | 8,2 |
| نقل وتخزين | 513 | 148,0 | 217 | 23,0 | 57 | 4,3 | 274 | 2,0 |
| الإجمالي | 345809 | 100 | 95396 | 100 | 16551 | 100 | 111947 | 100 |

المصدر :

1 ) مؤسسة النقد العربي السعودي، التقرير السنوي 42، 1427هـ/2006م، نقلا عن وزارة التجارة

والصناعة ، ص495

2) النشرة الإحصائية الصناعية لعام 1425هـ/ 2004م ، ص23.

ويوضح الجدول رقم (2-20) والذي يمثله الشكل رقم (2-14) أن حصص (المنطقة الغربية، منطقةمكة،منطقة المدينة) من العمالة في الصناعات التحويلية قد بلغت (4,32%، 6,27%، 8,4%) من مجموع العمالة في الصناعات التحويلية بالمملكة. وبالنظر إلى حصص الصناعات التحويلية من العمالة يتضح أن صناعة المنتجات المعدنية الأساسية في عموم المملكة، منطقة مكة - قد جاءت في المركز الأول بنسبة(1,27%،9,26%).ويعود ذلك إلى زيادة عدد السكان في الدولة وارتفاع مستوى المعيشة وزيادة درجة التحضروالتقدم والرفاهية واحتياج السكان لتلك المنتجات فكان لزامًاأن يكون حجم العمالة مناسبًا لمقدارالطلب.وترى الباحثة ضرورة دراسة مدى تأثير درجة التحضرعلى الزيادة في عدد العمالة بينما جاءت الصناعات الكيماوية في المركزالثاني في المملكة ومنطقة مكة بنسب(3,23%،8,20%)وقد جاءت في المركزالأول في منطقة المدينة(7,45% )؛وذلك لكونهاتضم المنطقةالصناعيةالثانيةفي المملكة في(ينبع الصناعية). وذلك ضمن إطار توجهات الدولة لتوسيع دائرة التصنيع بين مناطق الدولة،وفي المرتبةالثالثة جاءت الصناعات الغذائية أيضًا في المملكة ومنطقة مكة بنسب(5,15%،6,19%)؛ وذلك لزيادة عدد السكان والحاجين والمعتمرين على مدارالعام وحاجتهم بطبيعة الحال إلى منتجات هذه الصناعات أما في منطقة المدينة فقد جاءت هذه الصناعةفي المركزالرابع بنسبة(9,9%).واتخذت صناعة البناء المركزالرابع في المملكة ومنطقة مكة بنسب(9,14%،5,12%).بينما في منطقةالمدينة فقد اتخذت المركزالثاني بنسبة(9,22%)؛بسبب التوسع العمراني،واجتذاب الاستثمارات بأنواعهاإلى المنطقة لقربهامن المنطقة الصناعية، وافتتاح جامعة الملك عبد الله في رابغ. مقارنة بدراسة (Mishkhes,(1987,p132 حيث إن صناعة النفط قد بلغت مستوى سعودة كبيرة في بداية الخمسينيات6,61% من عمالة ارامكو في عام1951م من السعوديين،ويمثلون نسبة عالية من العمالة الصناعية في نهاية الخمسينيات7,95%من إجمالي العاملين السعوديين ومعظمهم كانواعمالاً منتجين، ويرجع انخفاض عمالة مدينة ينبع اتصالاً بالصناعة الكيماوية إلى قلة منشآت الصناعة الكيماوية بهذه المدينة (تسعة) مقارنة بالمدن الأخرى خاصة الرياض، جدة، والدمام. فهذه المدن الثلاث الأخيرة تتسم بالتوجه المحدود للصناعات ذات الاستخدام الموجه لرأس المالCapital Oriented Industries .والقليل من العمالة ذات المستوى الرفيع من حيث مهارات استخدام التقنية المتقدمة في مجال الصناعات البترولية والبتروكيماوية،عكس الحال مع مدينة ينبع فضلاً عن الجبيل.إن حجم النشاط الصناعي في منطقة الصناعات الأساسية بمدينة ينبع وفقًا لبيانات 1997، أكبرمقارنة بحجمه في منطقة الصناعات الثانوية 3,33 %و9,92%و 8,98% من إعداد منشآت وعمال وإجمالي تمويل الصناعات الكيماوية على التوالي . مشخص،( 1417ه، ص143) .

من الجدولين رقم أ(2-21)،وب(2-21) نجد أنه لازالت سمة التركزتمثل السمة الأكثر بروزًا للنمط المكاني للصناعة السعودية كما ذكر(Mishkhes,(1987,p257 ، ويتضح ذلك من التوزيع الجغرافي لأهم عناصرالصناعة السعودية(إجمالي التمويل– العمال– المصانع)؛ حيث نجد تركزًا كبيرًا للمنشآت الصناعيةالسعودية وللعاملين فقدبلغ نصيب المناطق الوسطى والغربية والشرقية من المنشآت الصناعية المرخصة في عام2004م(3,93%)، كما بلغ نصيب هذه المناطق (8,96% ) من العمالة الصناعية في المملكة،أيضًا بلغ نصيبها(9,97%) من إجمالي تمويل المنشآت المذكورة هو يتبع التركز الصناعي فيها وبالتالي بلغ نصيب منطقة المدينة المنورة(6,51%) من استثمارات المنطقة الغربية في نفس العام. بالإضافة إلى أنه تحظى منطقة مكة المكرمة بمعظم النشاط الصناعي؛ فقد بلغ نصيبها من العمالة في عام24/1425هـ/2004م(1,94%).

**شكل رقم (2-14)**

**العمالة في الصناعات التحويلية في المنطقة الغربية مقارنة بالمملكة عام 1425هـ**

المصدر: من عمل الباحثة بالاعتماد على بيانات مؤسسة النقد العربي الســــــــعودي، التقرير السنوي

42، 1427هـ/2006م، نقلاً عن وزارة التجارة والصناعة ، ص495، والنشرة الإحصائية

الصناعية لعام 1425هـ/ 2004م ، ص23.

**جدول أ (2-21)**

**التوزيع الجغرافي للصناعة من حيث عدد ( المصانع- العمال- إجمالي التمويل المالي )**

**في المملكة العربية السعودية حسب المناطق التخطيطية ومناطقها الإدارية**

**حسب بيانات عام(1415هـ) 1994م**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| م | المنطقة | المصانع | | العمال | | إجمالي التمويل المالي | |
|  |  | العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| 1 | الشرقية | 552 | 9, 24 | 58952 | 4,30 | 05,79408 | 7,52 |
| 2 | الوسطى | 849 | 4,38 | 69591 | 9,35 | 05, 20207 | 4,13 |
| 3 | الغربية | 666 | 1,30 | 60585 | 2, 31 | 01,48951 | 5,32 |
|  | إجمالي المناطق السابقة | 2067 | 4,93 | 189128 | 5,97 | 14856611 | 6,98 |
| 4 | الجنوبية الغربية | 92 | 2,4 | 3503 | 8,1 | 48, 1876 | 2,1 |
| 5 | الشمالية | 54 | 4,2 | 1398 | 7,0 | 79, 356 | 2,0 |
|  | المملكة | 2213 | 100 | 194029 | 100 | 38, 150799 | 100 |

المصدر: مشخص، 1997م، ص 0 26.، الجدول رقم (23- 1)

**جدول ب (2-21)**

**التوزيع الجغرافي للصناعة من حيث عدد ( المصانع- العمال- إجمالي التمويل المالي )**

**في المملكة العربية السعودية حسب المناطق التخطيطية**

**ومناطقها الإدارية حسب بيانات عام(1425هـ) 2006م**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | المنطقة | المصانع | % | العمال | % | إجمالي التمويل | % |
| 1 | الشرقية | 848 | 2,23 | 91333 | 4,26 | 12091094 | 2,47 |
| 2 | الوسطى | 1449 | 7,39 | 131575 | 0,38 | 4046976 | 8,15 |
| 3 | الغربية | 1112 | 5,30 | 111947 | 4,32 | 8928381 | 9,34 |
|  | إجمالي المناطق السابقة | 3045 | 3,93 | 334855 | 8,96 | 25066451 | 9,97 |
| 4 | الجنوبية الغربية | 155 | 2,4 | 6956 | 0,2 | 352173 | 4,1 |
| 5 | الشمالية | 88 | 4,2 | 3998 | 2,1 | 179996 | 7,0 |
|  | إجمالي المملكة | 3652 | 100 | 345809 | 100 | 25598620 | 100 |

المصدر: النشرة الإحصائية الصناعية لعام 1425هـ/2004م، ص 17-21-27

كمابلغ نصيبهامن المنشآت الصناعيةفي نفس العام (1,71%)،وبلغ نصيبها من إجمالي التمويل في المنطقة الغربية (4,48%). حيث تحظى مدينة جدة بـ(4,77%)من إجمالي العمالة في منطقة مكة المكرمة،كماحظيت بـ(7,50%)من المنشات الصناعية في منطقة مكةالمكرمة في نفس العام.أمامنطقة المدينة؛ فقد بلغ نصيبها من العمالة، المنشآت الصناعية في نفس العام(20%،9,28%) لكن نصيبهامن التمويل بلغ (6,51%)،وذلك لإنشاء المنطقة الصناعية الثانية في مدينة ينبع الصناعية إحدى مدن منطقة المدينة المنورة.ويظهرالاختلاف عن النتيجة التي توصلت إليها(Mishkhes,(1987,p257 فقط في إعادة التوزيع بين مدينة جدة ومدينة ينبع؛ حيث إن توجهات الدولة لزيادة درجة التصنيع في محافظات أخرى(منطقةالمدينة المنورة وبداخلها مدينة ينبع فقد حظيت بأكثر من النصف تقريبًا من إجمالي التمويل للمنطقة الغربية؛ بسبب الصناعات البترولية القائمة في مدينة ينبع الصناعية التي تعتمد على الكثافة الرأسمالية،وبها أقل نسبة من العمالة في المنطقة الغربية(1,10% )،وأقل نسبة من المنشآت الصناعية في المنطقةالغربية(1,9%)؛مما يعني أن بيانات القرن الحادي والعشرين(في الجدول2-22)إنما تظهر نفس الاتجاهات التي أظهرتها بيانات دراسة مشخص العائدة إلى أواخرالثمانينيات للقرن الميلادي المنصرم بما في ذلك استمرارانخفاض سعودة القوى العاملة الصناعيةبالمملكةعموماوهي منخفضة في كل المناطق،بمافيهامنطقة الدراسة الحالية(المنطقة الغربية). قد يكون ذلك عائدًا إلى أن أسباب انخفاض السعودة في القطاع الصناعي لا تزال تعمل عملهاحتى الآن.وقد نص البيان الوزاري الخليجي بالحد من العمالة الوافدة من خلال تحديد مدة قصوى لبقائها في الدولة العضو؛وبالتالي فان القرارالوزاري الخليجي لم يأخذ في اعتباره تراكم الخبرةالمهنية والعملية للعمال الوافدين بحكم عملهم لسنوات طويلة في مختلف مهن ووظائف القطاع الخاص؛مما يجعل استبدالها المتكرر بعمالة وافدة أخرى باهظةالتكاليف على منشآت القطاع.ويجب التعاطي بحذر شديد مع هذاالقرارمن منظوروطني بعيدالنظر؛لأن دوافع استدعاء المقيمين للعمل في المنشآت الخاصة ستظل قائمة في ظل الواقع الراهن للقوى العاملة الخليجية وسلوكياتهاواتجاهاتهاو رغباتها الوظيفية خاصة وأن منطقة الخليج الوحيدة في العالم التي تستقبل أعلى نسبة من العمال المقيمين مقارنة بالعدد الإجمالي للسكان الأصليين.

من الجدول رقم(2-22)والذي يمثله الشكل رقم(2-15) يتضح أن المنطقة الغربية بها (35%) من إجمالي الصناعات في المملكة،ويتركز في منطقة مكة المكرمة(4,48%)من إجمالي التمويل في المنطقة الغربية،و(6,51%) من إجمالي التمويل في المنطقة الغربية تتركز في منطقة المدينة المنورة؛ لكونها تضم ثاني أكبرمنطقة صناعية (ينبع الصناعية) في المملكة بعد منطقة الجبيل.

**جدول رقم (2-22)**

**التركز في الصناعات في المنطقة الغربية مقارنة بالمملكة حسب التمويل عام 1424/1425هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | المملكة | % | مكة | % | المدينة | % | جملة الغربية | % |
| 31 | الغذائية | 92,20453 | 8 | 18,7175 | 6,16 | 79,540 | 2,1 | 771597 | 6,8 |
| 32 | المنسوجات والجلود | 70,4310 | 8,1 | 40,1701 | 9,3 | 29,185 | 4,0 | 188669 | 1,2 |
| 33 | الأخشاب | 01,2774 | 1,1 | 24,761 | 8,1 | 43,96 | 2,0 | 85767 | 96,0 |
| 34 | الورق والطباعة | 61,7359 | 9,2 | 41,2926 | 8,6 | 09,8 | 01,0 | 293450 | 3,3 |
| 35 | الكيماوية | 33,159156 | 2,62 | 42,14585 | 7,33 | 73,41263 | 6,89 | 5584915 | 6,62 |
| 36 | مواد البناء | 07,29043 | 3,11 | 61,6981 | 1,16 | 23,3655 | 1,8 | 1063684 | 9,11 |
| 37 | معدنية اساسية | 26,4217 | 6.,1 | 36,465 | 1,1 | 000 | 000 | 46536 | 5,0 |
| 38 | معدنية اخرى | 05,27174 | 6,10 | 75,7941 | 4,18 | 21,223 | 5.0 | 816496 | 1,9 |
| **39** | صناعات اخرى | 60,1312 | 5,0 | 22,620 | 4,1 | 85,54 | 2,0 | 67507 | 8,0 |
|  | النقل والتخزين | 56,184 | 1,0 | 08,80 | 2,0 | 52,17 | 04,0 | 9760 | 1,0 |
|  | المجموع | 20,255986 | 100 | 67,43238 | 100 | 14,46045 | 100 | 8928381 | 100 |
|  | النسبة | 100 | | 9,16 | | 0,18 | | 9,34% | |

المصدر : الكتاب الإحصائي السنوي، العدد 40، 1424/1425هـ- 2004م ، ( ص 27-8)

وبالنظر إلى تمويل الصناعات التحويلية؛ فإن الصناعات الكيماوية تحتل المرتبة الأولى في المملكة ومنطقة مكة المكرمة وفي ينبع من إجمالي التمويل- بنسب(2,62%،7,33%،6,89%) على التوالي من إجمالي التمويل؛ وذلك لاعتماد اقتصاد الدولة بالدرجة الأولى على الصناعات الكيماوية والبتروكيماوية، إضافة إلى أن ذلك أيضًا يرتبط بوجود المدينتين المقدستين الإسلاميتين بهما والذي بدوره ارتبط بحركة الحج والعمرة التي أدت إلى حدوث قدر كبير من الرواج لمنتجات هذه الصناعات. بينما تحظى صناعة البناء في المرتبة الثانية في المملكة عمومًا وينبع من إجمالي التمويل بنسب (3,11%، 1,8%) وذلك لتوجهات الدولة إلى زيادة نسب التحضرللسكان، وارتفاع مستوى المعيشة، بينما تأتي في منطقة مكة في المرتبةالرابعة(1,16%)بعد الصناعات الكيماوية وصناعة المنتجات المعدنية الأخرى والصناعات الغذائية بنسب(7,33%، 4,18%،6,16%، 1,16%) على التوالي من إجمالي التمويل للصناعات التحويلية في منطقة مكة المكرمة؛ وذلك لارتفاع مستوى المعيشة للسكان وزيادة حاجتهم لمنتجات هذه الصناعات،وقد جاءت الصناعات الخشبية في آخر القائمة في المملكة عمومًا وفي منطقة مكة المكرمة (1,1% ،8,1%)على التوالي بعد صناعة المنسوجات(8,1%،9,3%).بينما في منطقة المدينة جاءت الصناعات الورقية في آخر قائمة الصناعات التحويلية بها (01,%) بعد الصناعات الخشبية (2,%).اما بالنسبة للصناعة التحويلية فتتسم بظهورتوجه واضح نحوتكثيف رأس المالCAPITAL ORIENTED وتزايداستخدام التقنيةالحديثةبها.وقدظهرهذا التوجه بنتيجة نمو الصناعات البتروكيماوية بعد إنشاء مدينتي الجبيل وينبع الصناعيتين.وهذه الصناعات أصبحت تهيمن بدورها على حجم التمويل المالي لمجمل الصناعة السعودية (5,64% في عام1994م)؛ لذا نجد متوسط نصيب العامل من إجمالي التمويل المالي يصل في الصناعات البتروكيماوية، وفقًا لبيانات عام 1994م، إلى 536,122,2ريال مقابل متوسطات تتراوح ما بين818,26 ريال و428,534 لبقية الصناعات. مشخص،(1416هـ،ص130) .

يتضح من الجدول رقم(2-23) والذي يمثله شكل رقم (2-16) أن جملة المال المستثمرفي مدينتي جدة وينبع الصناعيتين(73704801610). وقد بلغت نسبة المال المستثمرفي الصناعات التحويلية في مدينة ينبع(2,60%) في مقابل(8,39%)مدينة جدة من إجمالي المال المستثمرفي المدينتين.أما جملة رأس المال السعودي المستثمرفي المدينتين فقد بلغت (26669722286) وبلغت نسبة مدينة ينبع(8,81%) في مقابل(2,18%) في مدينة جدة. في حين أن جملة رأس المال الأجنبي المستثمرفي المدينتين(22687802434)،وبلغت نسبةرأس المال الأجنبي المستثمرفي ينبع الصناعية(1,84%) في مقابل(9,15%)في مدينة جدة. أي أن مدينة ينبع الصناعية تستأثر بالنصيب الأكبرمن الاستثمارفي رأس المال السعودي ورأس المال الأجنبي. ويفسرذلك نظرية قطب النمو التي تنبأ بها مشخص بنموالمناطق المحيطة بالمدن الصناعية القديمة لزيادة درجة التصنيع.أما جملة المصانع في المدينتين فقد بلغت (841)مصنعًا وبلغت نسبة المصانع في ينبع الصناعية (2,4 %) حيث تتميزمصانع مدينة ينبع بقلة العدد وكبرالحجم والإنتاج خاصة فيما يخص الصناعات الكيماوية التي تعتمد على الميكنة بينما في جدة فقد بلغت النسبة(8,95%) لأن مدينة جدة بالإضافة إلى كبر حجمها السكاني فهي تخدم ظهيرًا واسعًا يمتد إلى مكة والطائف.

**في مدينة ينبع الصناعية:**

بلغت نسبة جملة رأس المال السعودي المستثمرفي الصناعات التحويلية في ينبع (0,57%) في مقابل(0,43%)لرأس المال الأجنبي ويركزرأس المال الأجنبي في ينبع على الصناعات الكيماوية (7,99%)لماتتميزبه منتجات هذه الصناعات من قوة رواج داخليًّا وخارجيًّا. وقد وصلت الصناعات الكيماوية إلى أعلى نسبة(02,92%) في استثماررأس المال، سواء كان سعوديًّا (2,86 %) أم كان أجنبيًّا (7,99%)؛ وذلك لأن سياسة الدولة تتجه لزيادة التصنيع في مناطق أخرى إضافة للمدن السابق ظهورها على مدى فترات الدولة السعودية تستدعي ذلك. وتأتي في المرتبة الثانية من حيث استثماررأس المال السعودي في ينبع الصناعية صناعة البناءوالتشييد بنسبة(8,12%)؛ وذلك لزيادة السكان وزيادةالطلب على منتجات هذة الصناعة،أما باقي الصناعات فتأخذ نســـب ضئيلة جدًّا تتراوح بين (1,0%،و 5,0%).

**شكل رقم (2-15)**



**التركز في صناعات المنطقة الغربية مقارنة بالمملكة حسب التمويل في عام 24/1425هـ**

المصدر : الكتاب الإحصائي السنوي، العدد 40، 1424/1425هـ- 2004م ، ( ص 27-8)

**جدول رقم (2-23)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **الصناعات**  **التحويلية** | **يبنع الصناعية** | | | | | | | | **جدة** | | | | | | | | |
| **رأس المال السعودي** | | **رأس المال الأجنبي** | | **المجموع** | | **عدد المصانع** | | **رأس المال السعودي** | | **رأس المال الأجنبي** | | **المجموع** | | | **عدد المصانع** | |
| **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | | **العدد** | **%** |
| **الغذائية** | 63700000 | 3,0 | 5240000 | 3,0 | 116100000 | 3,0 | 3 | 6,8 | 5900980907 | 0,23 | 682628093 | 9,18 | 6583609000 | | 5,22 | 136 | 9,16 |
| **المنسوجات** | 30400000 | 1,0 | 0 | 0 | 30400000 | 1,0 | 1 | 9,2 | 1315466000 | 1,5 | 97484000 | 7,2 | 141295000 | | 8,4 | 46 | 7,5 |
| **الأخشاب** | 23300000 | 1,0 | 0 | 0 | 23300000 | 1,0 | 2 | 7,5 | 594326940 | 3,2 | 143015060 | 0,4 | 737342000 | | 5,2 | 39 | 8,4 |
| **الورقية** | 8090000 | 03,0 | 0 | 0 | 8090000 | 02,0 | 1 | 9,2 | 3207561240 | 0,9 | 461230760 | 8.,12 | 2768792000 | | 4.,9 | 59 | 3,7 |
| **الكيماوية** | 21813793440 | 2,86 | 19025749560 | 7,99 | 40839543000 | 02,92 | 11 | 4,31 | 4855928846 | 9,18 | 1142207554 | 6,31 | 5998136400 | | 5,20 | 184 | 8,22 |
| **مواد البناء** | 3227350000 | 8,12 | 0 | 0 | 3227350000 | 3,7 | 13 | 1,37 | 3361999178 | 1,13 | 125065227 | 5,3 | 3487064405 | | 0,15 | 90 | 2,11 |
| **معدنية أساسية** | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 302760000 | 2,1 | 0 | 0 | 302760000 | | 0,1 | 5 | 6,0 |
| **معدنية أخرى** | 137440000 | 5,0 | 0 | 0 | 137440000 | 3,0 | 4 | 4,11 | 6523821625 | 4,25 | 819083180 | 7,22 | 7342904805 | | 0,25 | 224 | 8,27 |
| **النقل والتخزين** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 550081000 | 1,2 | 138939000 | 9,3 | 689020000 | | 4,2 | 23 | 9,2 |
| **المجموع** | 25304073440 | 100 | 19078149560 | 100 | 44382223000 | 100 | 35 | 100 | 25712925736 | 100 | 3609652874 | 100 | 29322578610 | | 100 | 806 | 100 |
|  | 0,57 | | 0,43 | | 100 | |  |  | 9,87 | | 3,12 | | 100 | | |  |  |

**التركز لأنواع رأس المال وعدد المصانع حسب أنواع الصناعات في المنطقة الغربية (بالمليار ريال) عام 1425هـ**

المصدر:وزارة الاقتصاد والتخطيط،1425هـ

وتتميزهذه الصناعات بزيادة الدخل العائد منها،كما توجد منشآت الصناعة الكيماوية في 28 مدينة منتشرة في عدة نواحي من المملكة على أن هنالك 5,83%، و5,92%،و91% من منشآت وعمالة وإجمالي تمويل الصناعة المذكورة،طبقًا لبيانات عام1997(مشخص، 1417هـ، ص143). موجودة في5 فقط من المدن الـ28، وهى الجبيل، ينبع، جدة، الرياض، الدمام. ومن جانب آخرتتقدم مدينتا الجبيل وينبع على المدن الخمسةالمذكورة من حيث مجموع التمويل المالي الصناعي؛ حيث تصل نسبتا المدينتين من التمويل إلى5,61%،6,18%على التوالي،وذلك في مقابل نسب 9,3 %،5,3%،2,3%لمدن جدة،الرياض،الدمام على التوالي،وذلك وفقًالبيانات عام1997م.ومن جانب ثالث تتميزمدن الجبيل،جدة،الرياض،والدمام بارتفاع أنصبتهامن عمالةالصناعة الكيماوية مقارنة بمدينة ينبع؛فقد وصلت الأنصبة المذكورة إلى2,22%،25%،7,13%للمدن الأربع الأولى، و7,6% لينبع.

**في مدينة جدة:**

بلغت نسبة جملة رأس المال السعودي المستثمرفي الصناعات التحويلية في جدة (9,87%) في مقابل(3,12%)لرأس المال الأجنبي،ويركزرأس المال الأجنبي في جدة على الصناعات الكيماوية (6,13%)لما تتميزبه منتجات هذه الصناعات من قوة رواج داخليًّا وخارجيًّا. فقد جاءت الصناعات الكيماوية، بينما جاءت هذه الصناعة في المرتبة الثالثة(9,18%)بالنسبة لرأس المال السعودي. ولا يدل ذلك على تراجع في مكانتها الصناعية وإنما يرجع إلى ازدياد درجة التصنيع في مناطق أخرى من البلاد وأعلى الصناعات استئثارًا بالتمويل(صناعة المنتجات المعدنية الأخرى المتمثلة في الأجهزة المنزلية والمعدات وغيرها)،(0,25%)ربع إجمالي التمويل للصناعات في مدينة جدة، وأخذت هذه الصناعة المركزالأول (4,25%) أي أكثرمن ربع إجمالي الاستثمارات من رأس المال السعودي،كما استحوذت على أكثرمن ربع المصانع (8,27%) وذلك بسبب كبر حجم السكان وحاجتهم لمنتجات تلك الصناعات من أجهزة منزلية.مقارنة بدراسة (مشخص،80-1981،ص 66) فقد حافظت المنطقة الغربية على مكانتها الرفيعة في الصناعة بالمملكة حيث وصل نصيبها من منشآت الصناعة وعمالها في عام1971 إلى5,48%و4,51%على التوالي. وفي عام 1976 وصل نصيبها إلى 35% من المنشآت الصناعية بالمملكة، و40% من عمالها. وفي ذلك دلالة على تميز الإقليم بدرجة تركزصناعي. وتعتبرمدينة جدة أهم مدن الإقليم من حيث النشاط الصناعي إذ يوجد بهاأكثرمن ثلثي منشات الإقليم الصناعية ويستثمر بها ما يزيد على90%من استثمارات الإقليم الصناعية. وتأتي مكةالمكرمة في المرتبة الثانية وبهاربع المنشآت الصناعية في الإقليم،أما الطائف فنصيبها الأدنى من النشاط الصناعي. ومن ناحية نجد أن الأموال المستثمرة في قطاع الصناعة قد زادت بأكثر من (90)ألف مليون ريال.بينما العمالة زادت بحوالي (125) ألف عامل خلال الفترة (1975-1992م). أي أن الأموال المستثمرة في القطاع الصناعي زادت بمقدار(11)ضعفًاتقريبًا بينما تضاعفت العمالة ست مرات فقط بسبب التأثيرالقوي للصناعات المتمثلةالصناعات البتروكيماوية والصناعات النفطية التي تركزت في الصناعات ذات الكثافة الرأسمالية. ويتبوأ قطاع الصناعات الكيماوية بما فيها المنتجات البلاستيكية المرتبة الأولى من حيث حجم التمويل إذ يمثل65% من إجمالي الاستثمارات الصناعية رغم أنه لا يمثل سوى15 % من عدد المصانع و23% من إجمالي العمالة؛ ممايدل على أن متوسط حجم التمويل للمشروع الصناعي الكيماوي يفوق نظيره في الصناعات الأخرى،كما نستنتج أن هذه الصناعات ذات كثافة رأسمالية عالية وتكنولوجيا متطورة لا تحتاج إلى أعداد كبيرة من العمالة.وفي فترة الطفرة الحقيقية فقد بدأت مع بداية خطة التنمية الثالثة حيث بلغت الاستثمارات أكثرمن67 بليون ريال خلال السنوات الخمس للخطة بسبب الارتفاع الكبير في إنتاج المملكة من النفط، من ذي قبل، والذي بلغ9ملايين برميل يوميًّا وبسعر فاق العشرين دولارًا للبرميل,وقد سمحت هذه الإيرادات بإنشاء معظم المجمعات البتروكيماوية ومصافي النفط التي رفعت معه الرقم الإجمالي للاستثمار بشكل واضح . التويجري ،(ص60).

ونظرا لعدم توفر دراسات في هذا المجال عن منطقة الدراسة فقد اخذت الباحثة بالمؤشرات العامة في المملكة .وذلك لأن جميع مناطق المملكة تعيش أوضاع متشابهة.وترى الباحثة أن هذا يفتح الباب للباحثين لإجراء دراسات متخصصة في هذا الصدد عن المناطق المختلفة في البلاد

**شكل رقم (2-16)**

**التركز لأنواع رأس المال في المنطقة الغربيةعام 1425هـ**

المصدر:وزارة الاقتصاد والتخطيط،1425هـ

ويمكن تقسيم مصانع/ شركات القطاع الخاص بجدة في عينة الدراسة حسب رؤوس الأموال إلى رؤوس الأموال في مصانع/ شركات عينة الدراسة.

**جدول رقم (2-24)**

**رؤوس الأموال في الأنشطة الصناعية في القطاعين العام في ينبع الصناعية والخاص بجدة**

**في عينة الدراسة (25-1429هـ)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الأنشطة الصناعية | | | 1- اقل من 20 مليون | | 20 –إلى اقل من200 مليون | | 200 مليون فأكثر | | المجموع |
| العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| **القطاع العام في ينبع الصناعية** | | | | | | | | | |
| 35 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1800000000 | 100 | 1800000000 |
| **القطاع الخاص بجدة** | | | | | | | | | |
| 31 | الغذائية | 23000000 | | 7,21 | 92000000 | 2,33 | 1025000000 | 5,3 | 1140000000 |
| 32 | المنسوجات | 17000000 | | 04,16 | 33000000 | 9,11 | 0 | 0 | 50000000 |
| 33 | الأخشاب | 4000000 | | 8,3 | 24000000 | 7,8 | 0 | 0 | 28000000 |
| 34 | الورقية | 13000000 | | 3,12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13000000 |
| 35 | الكيماوية | 9000000 | | 5,9 | 0 | 0 | 295000000 | 0,1 | 304000000 |
| 36 | مواد البناء | 6000000 | | 7,5 | 0 | 0 | 299000000 | 0,1 | 305000000 |
| 37 | معدنية أساسية | 18000000 | | 0,17 | 128000000 | 2,46 | 0 | 0 | 18000000 |
| 38 | معدنية أخرى | 16000000 | | 1,15 | 0 | 0 | 27989000000 | 5,94 | 28005000000 |
| المجموع | | النقل والتخزين | | 100 | 277000000 | 100 | 29608000000 | 100 | 29991000000 |
| النسبة | | 4,0 | | | 9,0 | | 7,98 | | 100 |

المصدر: بيانات العمل الميداني

يتضح من الجدول رقم(2-24)ان شركة سامرف فقط من القطاع العام تجاوبت بتقديم رأس المال لديها والبالغ (1800)مليارريال سعودي، مع العلم أن هناك 15 مصنع لم تبد تجاوبًا بتقديم مقدار رأسمالها وبلغت نسبتها (6,32%)،وقد بلغت نسبة الشركات التي تصنف بصغيرة في رأس المال من مليون إلى أقل من عشرين مليون(4,0%)،والمتوسطة من عشرين إلى أقل من200 مليون (9,0%)، والكبيرة أكثرمن200 مليون بلغت نسبتها (7,98%).وقد بلغت نسبة مصانع القطاع الخاص بجدة 4,67%التي أعطت مقدار رأسمالها وعددها 31مصنعًا. مقارنة بدراسة (Mishkes,(1987, p199 أن الصناعة السعودية قد تحولت إلى الضخامة الكبيرةفي رأس المال المستثمر؛حيث تزايدت القيمة المضافة لكل عامل في الصناعةمن000,13ريال إلى800,23ريال في الفترةمن1970 إلى1974/1975،وقد حدث ذلك في جميع قطاعات الصناعة تقريبًا وينطبق الشيء نفسه على الصناعات السعودية في جدة في الفترةمن1975إلى1984،حيث ارتفعت القيمةالمضافة لكل عامل في قطاع الصناعة من800,23 ريال منذعامي74/1975إلى أن وصلت إلى400,38ريال في قطاع صناعةجدة في عامي1983 /1984،ويرجع سبب هذا الانتعاش الكبير إلى التقدم الشديدالذي تحقق في قطاعات الصناعة في الفترة مابين1975-1985حيث سادت المعدلات المرتفعة والذي نتج عن الاتجاه الكبيرللاعتمادعلى الماكينات والاستثماربالإضافةإلى التساهل في إجراءات التعاقد مع العمالة الأجنبية الماهرةفي حقبة السبعينيات؛مماساهم بصورة كبيرة في تحسين الجودة في الصناعة وزيادة الاعتماد على الماكينات في قطاع التصنيع.

**2-2-4 خصائص العمالة الصناعية في عينة البحث**

**جدول رقم (2-25)**

**توزيع العمالة الفنية عينة الدراسة في القطاعين وفقا للأنشطة الاقتصادية والجنسية عام 1425هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **التصنيف** | | **الصناعة** | **العدد الفعلي للعمالة**  **في الصناعا ت** | **%** | **العمالة في**  **عينة الدراسة** | **%** | **السعوديين في**  **عينة الدراسة** | **%** | **غير السعوديين في عينة الدراسة** | **%** |
| **القطاع العام في ينبع الصناعية** | | | | | | | | | | |
| 35 | | سامرف | 699 | 1,31 | 25 | 3,20 | 23 | 92 | 2 | 8 |
| 35 | | ريفاينالي | - | - | 12 | 8,9 | 12 | 100 | - | - |
| 35 | | زيوت التشحيم | - | - | 17 | 8,13 | 15 | 2,88 | 2 | 8,11 |
| 35 | | ينبت | - | - | 31 | 2,25 | 27 | 1,87 | 4 | 9,12 |
| 36 | | ابن رشد | 1550 | 9,68 | 29 | 6,23 | 20 | 9,68 | 9 | 0,31 |
|  | | المجموع | 2249 | 100 | 123 | 100 | 106 | 2,86 | 17 | 8,13 |
| **القطاع الخاص بجدة** | | | | | | | | | | |
| 31 | الغذائية | الغذائية | 3639 | 34 | 40 | 8,28 | 11 | 25 | 29 | 5,30 |
| 32 | المنسوجات | المنسوجات | 923 | 6,8 | 8 | 8,5 | 7 | 9,15 | 1 | 1,1 |
| 33 | الأخشاب | الخشبية | 239 | 2,2 | 4 | 9,2 | 2 | 5,4 | 2 | 1,2 |
| 34 | الورقية | الورقية | 300 | 8,2 | 8 | 8,5 | 4 | 1,9 | 4 | 2,4 |
| 35 | الكيماوية | الكيميائية | 1008 | 4,9 | 17 | 2,12 | 6 | 6,13 | 11 | 6,1 |
| 36 | مواد البناء | البناء | 1896 | 7,17 | 11 | 9,7 | 2 | 5,4 | 9 | 5,9 |
| 37 | معدنية أساسية | المعدنية الأساسية | 1251 | 7,11 | 24 | 3,17 | 7 | 9,15 | 17 | 9,17 |
| 38 | معدنية أخرى | المعدنية الأخرى | 1451 | 6,13 | 27 | 4,19 | 5 | 4,11 | 22 | 2,23 |
| المجموع | | النقل والتخزين | 10707 | 100 | 139 | 100 | 44 | 100 | 95 | 100 |

المصدر: بيانات العمل الميداني

من الجدول رقم(2-25)والذي يمثله الشكل(2- 17) يتضح أن مجموع العمالة الفعلي قد بلغ (12956)فني،منهم(2249)فني في القطاع العام في ينبع الصناعية بنسبة (4,17%)، و(10707) فني في القطاع الخاص بجدة بنسبة (6,82%) من مجموع العمالة الفعلي في مصانع/شركات عينة الدراسة.وقد بلغ مجموع العمالة عينة الدراسة(262)فني،منهم (123) فني في القطاع العام في ينبع الصناعية يمثلون نسبة(47%)،بينمافي القطاع الخاص(139)فنيًّا يمثلون نسبة (53%).وقد بلغ عدد الفنيين السعوديين(150)فنيًّا،ويمثلون نسبة(3,57%)من عينةالدراسة، منهم في القطاع العام في ينبع الصناعية(7,70%)وفي القطاع الخاص(3,29%).أماالفنيون غير السعوديين فقد بلغ عددهم (112) فنيًّا،ويمثلون نسبة (7,42%)من عينة الدراسة، منهم (2,15%) في القطاع العام، و(2,84%) في القطاع الخاص بجدة.

**في القطاع العام في ينبع الصناعية:**

فقد بلغت نسب السعودة في شركات القطاع العام التابعة لارامكو (سامرف،ريفاينالي،زيوت التشحيم)، والتابعة لسابك (ينبت،ابن رشد) (92%،100% ،2,88%،1,87%، 9,6%)؛و بالتالي فإن أعلاها سعودة شركة ريفاينالي100%، وأقلها سعودة شركة ينبت (9,68%). وبلغت نسبة الفنيين غير السعوديين في الشركات المذكورة(8%،0%، 8,11%، 9,12%،0,31%، 8,13%)،كما تظهر النسب أن أعلى نسبة للفنيين غيرالسعوديين في شركة ينبت(31%)ولا يتواجد الفنيون غيرالسعوديين في شرك ةريفاينالي؛حيث نجحت شركات أرامكووسابك في استقطاب الفنيين السعوديين ورفعت نسب السعودة فيها.

**في القطاع الخاص بجدة:**

حيث إن أكثرالصناعات سعودة في القطاع الخاص بجدة في عينة الدراسة هي الصناعات النسيجية، الخشبية،الورقية؛فقد وصلت فيها نسبة السعوديين إلى (5,87%، 50%، 50%) ثم الكيميائية حيث وصلت نسبةالسعودة فيهاأكثرمن الثلث قليلاً(3,35%)،ووصلت نسبة السعودةفي الصناعات المعدنية الأساسية،الغذائية،المعدنية الأخرى،البناء(2,29%، 5,27%، 5,18%، 2,18 %)؛وبالتالي فإن أقل الصناعات سعودة هي صناعةالبناء،ويعود ذلك لعدم تأقلم العمالة السعودية مع ظروف العمل القاسية في المناطق المفتوحة حيث تسودالحرارةالعاليةفي صناعة البناء،فضلاًعن أن هذه الصناعة تعتمد على العمالة الوافدة بنسبة (2,81%). وأعلى الصناعات اعتمادًا على الفنيين غير السعوديين هي صناعة البناء والصناعات المعدنية الأخرى،الغذائية، المعدنية الأساسية،الكيماوية فقد وصلت نسبتهم فيها إلى (8,81%،5,81%،5,75%،8,70%،7,64%).وتتساوى نسب الفنيين السعوديين وغيرالسعودين في الصناعات الخشبية والورقية فقد وصلت النسب إلى (50%) في كل منها، وأقل الصناعات اعتمادًا على الفنيين غير السعوديين هي الصناعات النسيجية؛ وذلك لاعتمادها على الميكنة.

**شكل رقم (2-17)**

**توزيع العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا للأنشطة الاقتصادية في منطقة الدراسة عام 1425هـ**

المصدر: بيانات العمل الميداني

من الجدول رقم (2-26)والذي يمثله الخريطة رقم(2-2) بالنظر إلى الفنيين السعوديين في عينة الدراسة حسب فئات الرواتب أقل من (2000، 3500، 5000)، و(أكثر من 5000) ريال قد بلغت (16%، 14%،3,9%،7,60%).

**جدول رقم (2-26)**

**توزيع العمالة الفنية عينة الدراسة حسب مستويات الرواتب الأساسية والجنسية عام 1425هـ**

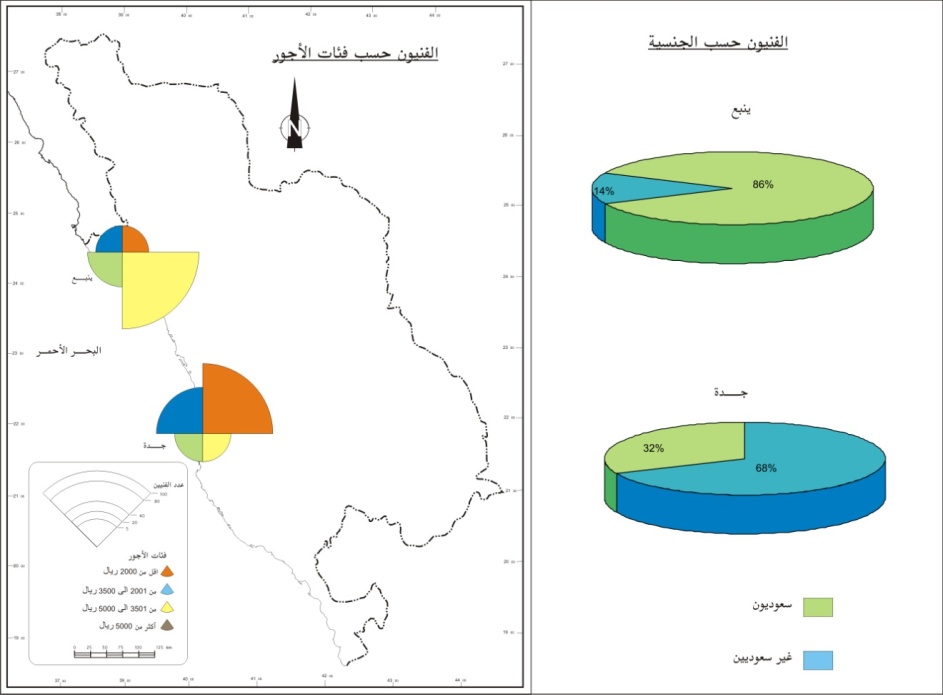
|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| فئات الرواتب | سعودي | % | غير سعودي | % | المجموع | % |
| **القطاع العام في ينبع الصناعية** | | | | | | |
| أقل من 2000 | 1 | 9.,0 | 1 | 9,5 | 2 | 6,1 |
| أقل من 3500 | 2 | 8,1 | 0 | 0 | 2 | 6,1 |
| أقل من 5000 | 13 | 3,12 | 5 | 4,29 | 18 | 6,14 |
| أكثر من 5000 | 90 | 9,84 | 11 | 7,64 | 101 | 1,82 |
| الجملة | 106 | 100 | 17 | 100 | 123 | 100 |
| **القطاع الخاص بجدة** | | | | | | |
| أقل من 2000 | 23 | 3,52 | 65 | 4,68 | 88 | 3,63 |
| أقل من 3500 | 19 | 2,43 | 22 | 2,23 | 41 | 5,29 |
| اقل من 5000 | 1 | 3,2 | 4 | 2,4 | 5 | 6,3 |
| اكثر من 5000 | 1 | 3,2 | 4 | 2,4 | 5 | 6,3 |
| الجملة | 44 | 100 | 95 | 100 | 139 | 100 |

المصدر: بيانات العمل الميداني

وقد بلغت نسب الفنيين السعوديين في القطاع العام حسب فئات الرواتب أعلاه (2,4%،5,9%،9,92%،9,98%). يقابلهم من الفنيين السعوديين في القطاع الخاص (8,95%،5,90%،1,7%،1,1%)؛وبالتالي يتضح ارتفاع رواتب الفنيين السعوديين في القطاع عام مما أدى إلى ارتفاع السعودة في هذا القطاع وتدنيها في القطاع الخاص لتدني الرواتب وعدم كفايتها للحاجة الشخصية للفني؛وبالتالي حرمانهم من أكثرالأمورحيوية وأهمية وهوالزواج وبناء أسرة وإنجاب الأبناء.وقد بلغت نسب الفنيين غيرالسعوديين في القطاع العام حسب فئات الرواتب المذكورة (6,1%، 0%،6,55%،3,73%). يقابلهم من الفنيين غير السعوديين في القطاع الخاص (8,98%، 100%، 4,44%،7,26%). حيث يتضح ارتفاع رواتب الفنيين غيرالسعوديين في القطاع عام؛ وذلك لاعتماد هذاالقطاع على أساليب الإنتاج ذات الكثافة الرأسمالية،والعمالة ذات المستوى الرفيع من حيث الإعداد والتدريب. وبالنظرإلى رواتب الفنيين السعوديين وغيرالسعوديين في القطاع الخاص في عينة الدراسة حسب فئات الرواتب المذكورة فقد بلغت (3,63%،5,29%،6,3%،6,3%). وقد بلغت نسب الفنيين السعوديين حسب فئات الرواتب المذكورة(1,26%، 3,46%،20%،20%). يقابلهم من الفنيين غير السعوديين في القطاع الخاص(9,73%،7,53%،80%،80%). وبالتالي يتضح تدني رواتب الفنيين السعوديين في القطاع الخاص في فئات الرواتب العليا (أقل من5000،أكثرمن5000 في مقابل ارتفاع رواتب الفنيين غيرالسعوديين في فئات الرواتب العليا.وذلك لأن القطاع الخاص يوظف من العمالة الأجنبية الأكثر خبرة ومهارة وقدرة على تحمل ظروف العمل الشاقة في بيئة العمل المفتوحة.

**خريطة رقم (2-2)**

**العمالة الفنية الصناعية حسب فئات الرواتب والجنسية في عينة الدراسة في منطقة الدراسة عام 1425هـ**



المصدر: بيانات العمل الميداني

**التحليل الإحصائي**

التحليل الإحصائي لمعرفةمدى العلاقةبين الرواتب والجنسية،الرواتب وانخفاض السعودة في القطاع الخاص بجدة، وارتفاع السعودة في القطاع العام في ينبع الصناعية. فقد وصلت قيمة كاي تربيع للفنيين السعوديين في القطاع الخاص(صفر)وكذلك للفنيين السعوديين في القطاع العام (صفر). لا توجد علاقةبين تدني الرواتب وضعف السعودةفي القطاع الخاص. وتتفق هذه النتيجةمع النتيجة التي توصلت إليها دراسة،الغيث،والمعشوق،1417هـ،ص295) إلى أن الاعتقاد بأن عامل قلة الرواتب وضعف الحوافزفي القطاع الخاص ـ يؤثر بدرجة كبيرة في نسبة تدني انضمام السعوديين إلى العمل بالقطاع الخاص،هواعتقاد خاطئ غيرصحيح.بينما توجد علاقة إيجابية متوسطة بين الراتب وجنسية العمالةفي القطاع الخاص فقد بلغت قيمةكاي تربيع للفنيين غيرالسعوديين(756)وعلاقةإيجابية ليست ضعيفة بين الرواتب وجنسيةالعمالة؛فقد بلغت قيمة كاي تربيع للفنيين غير السعوديين (006). وتتفق هذه النتيجةمع النتيجة التي توصلت إليها دراسةمشخص،1987،حيث أفاد مشخص بأن الرواتب في قطاعات الصناعةالتحويليةبجدةترتبط بجنسيةالعمالة؛وذلك بسبب عمليةالتعاقدحيث يتعاقدالمستثمرون الصناعيون مع عمالة من بلدان مختلفة للعمل في قطاعات ووظائف مختلفة.

وتتميز العمالة الوافدة الآسيوية بعدة سمات لا تتوافرفي غيرهامن العمالة الأخرى،منهاأنها أكثر طواعية وتقوم بكثيرمن الأعمال التي قد يشعر بعض المواطنين الخليجيين بالحرج من القيام بها إضافةإلى أنهاعمالة جاهزة ولا تكلف البلدان المستقبلةلهاأي نفقات،وأجورها منخفضة وساعات عملها طويلة، كما أن سرعة دورانها عالية ممايسمح باستغلالهافي فترة إنتاجها القصوى، فضلاً عن تحملها ظروف العمل التي قد تكون صعبة في بعض الأحيان كشك،(1999م، ص1-54).

ولا توجد دراسات عن الأوضاع الديموغرافية والاجتماعية والتعليمية للفنيين في الصناعة (بالقطاع الخاص بجدة أو بالقطاع العام في ينبع الصناعية إلا دراسة (Mishkis(1987,،ودراسةمشخص، 1418 هـ)؛ لذا سيتم استخدام بيانات عينة الدراسة كمؤشرات لتطور أو تماثل الوضع العام للقوى العاملة موضوع الدراسة في منطقة الدراسة ديموغرافيًّا واجتماعيًّا وتعليميًّا) مع الدراسة المذكورة على النحو التالي:

يظهرمن الجدول رقم (2-27) بالنظرإلى جنسيات العمالة الفنية في عينة الدراسة تتمثل في العمالة السعودية الآسيوية غيرالعربية وتشمل (الهندية،البنجلاديشية،الباكستانية،الفلبينية)، والعربية غير السعودية وتشمل (اليمنية،السورية،المصرية، السودانية،الأوروبية) وتتمثل في عينة الدراسة بالنسب (3,57%، 6,12%،9,1%، 1,6%، 2,9%،2,1%، 8,0%،5,9%،5,1%، 4,0%) منهم في القطاع العام في ينبع الصناعية (7,70%،3,27%،20%، 3,31%، 3,8%،0%، 0%، 0%، 0%، 0%)، يقابلهم في القطاع الخاص بجدة(3,29%،7,72%، 80%، 8,68%، 7,91%، 100%، 100%، 100%،100%،100%).

يتضح من النسب أعلاه أن القطاع العام يستقطب بالإضافة إلى العمالة الفنية السعودية،العمالةالآسيويةغيرالعربية. كماأن (9,84%، 7,66%،60%،100%)،من السعوديين، الهنود،الباكستانيين،الفلبينيين) بالقطاع العام في ينبع الصناعية يتسلمون رواتب أكثر من5000 ريال. بينما (3,52%، 3,83%، 6,63%، 5,54%، 100%،0,64%، 75%)من السعوديين، الهنود، الباكستانيين،الفلبينيين،اليمنيين،المصريين، السودانيين) في القطاع الخاص يتسلمون رواتب اقل من 2000 ريال.

**جدول رقم (2-27)**

**توزيع عينة الدراسة وفقًا للجنسية والقطاع في عام 1425هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الجنسية | سعودي | | هندي | | بنجلاديشي | | باكستاني | | فلبيني | | يمني | | سوري | | مصري | | سوداني | | بريطاني | | المجموع | % |
| فئات الرواتب | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| **القطاع العام في ينبع الصناعية** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| اقل من 000 | 1 | 9,0 | 0 | 0 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |  | - |  | - |  | - |  | - |  | 2 | 6,1 |
| اقل من 500 | 2 | 9,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |  | - |  | - |  | - |  | - |  | 2 | 6,1 |
| اقل من5000 | 13 | 3,12 | 3 | 3,33 | 0 | 0 | 2 | 40 | 0 | 0 | - |  | - |  | - |  | - |  | - |  | 18 | 6,14 |
| اكثرمن5000 | 90 | 9,84 | 6 | 7,66 | 0 | 0 | 3 | 60 | 2 | 100 | - |  | - |  | - |  | - |  | - |  | 101 | 1,82 |
| الجملة | 106 | 100 | 9 | 100 | 1 | 100 | 5 | 100 | 2 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 123 | 100 |
| **القطاع الخاص بجدة** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| اقل من 2000 | 23 | 3,52 | 20 | 3,83 | 4 | 100 | 7 | 6,63 | 12 | 5,54 | 3 | 100 | 0 | 0 | 16 | 0,64 | 3 | 75 | 0 | 0 | 88 | 3,63 |
| اقل من 3500 | 19 | 2,43 | 3 | 5,12 | 0 | 0 | 2 | 2,18 | 9 | 9,40 | 0 | 0 | 1 | 50 | 7 | 0,28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 41 | 5,29 |
| اقل من 5000 | 1 | 7,22 | 1 | 2,4 | 0 | 0 | 1 | 1,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 50 | 0 | 0 | 1 | 25 | 0 | 0 | 5 | 6,3 |
| اكثر من 5000 | 1 | 7,22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0,8 | 0 | 0 | 1 | 100 | 5 | 6,3 |
| الجملة | 44 | 3,29 | 24 | 7,72 | 4 | 80 | 10 | 8,68 | 22 | 7,91 | 3 | 100 | 2 | 100 | 25 | 100 | 4 | 100 | 1 | 100 | 139 | 100 |
| المجموع الكلي | 150 | 100 | 33 | 100 | 5 | 100 | 15 | 100 | 24 | 100 | 3 | 100 | 2 | 100 | 25 | 100 | 4 | 100 | 1 | 100 | 262 | |

المصدر : بيانات العمل الميداني

ويفسر ذلك أن الصناعة في القطاع الخاص عندما انتقلت من الاعتماد على العمالة الفنية السعودية واليمنية في بداية الثمانينيات بصورة أساسية إلى الاعتمادعلى العمالةالفنية الآسيوية من غير العرب بنسبة (4,55%)من القوى العاملة وجدت أن العمال الفنيين الآسيويين من غيرالعرب يمتلكون مهارات أعلى وأداء أفضل نسبيًّا في العمل مقارنة بنظرائهم من العرب غير السعوديين بالإضافة إلى التكلفة المنخفضة،و التدريب الصناعي ومستوى التعليم والمهارات فضلاً عن سلوكهم أثناء العمل. كما تفضل العمالة الهندية(62%)على العمالة الآسيوية من غيرالعرب لأسباب متعددة بما في ذلك كونهم مسلمين- وهذا أمريساعد هؤلاء العمال على التأقلم بشكل أفضل مع أوضاع الحياة الاجتماعية في المملكة مقارنة بنظرائهم من جنوب شرق آسيا-ويعزى لنفس السبب تفضيل العمالة المصرية والسودانية (9,58%)على باقي العمالة العربية من غير السعوديين Mishkhes,(1987,219). ولازالت الصناعة في عينة الدراسة تعتمد على العمالةالآسيوية من غيرالعرب (الهنود والباكستانيين والفلبينيين) بنسب أكبر من السعوديين واليمنيين. مقارنة بدراسة Mishkhes,(1987,p301) حيث إنه يمكن تحديد مصادرالعمالة غيرالسعودية؛ فالمصدرالأول للعمالة غيرالسعودية في المملكة هي العمالةالآسيوية غيرالعربية (55% من مجموع الأجانب ككل وحوالي1% من الأجانب الحاصلين على إقامات غيرعربية). تأتي بعد ذلك العمالة العربية(1,26%، 5,41% على التوالي). وعمومًا فهذا تياربدأ منذ أواخرالسبعينيات أي مع فترة تنفيذ خطةالتنمية الثانية. فقد ارتفعت نسبة العمالة الآسيوية في المملكة آنذاك إلى 32% من جملة العمالةالأجنبيةعلى حساب العمالةالعربية وذلك وفقًالتقديرمجلة الـARAB ECONOMIST ,1979, p23)) من جانب آخرنجدنسبةالعمال الآسيويين وصلت إلى6,1% فقط في عام1970 في المقابل كان العرب يمثلون النسبةالباقية(LABOUR DEPARTMENT, 1972,p33US) وهناك دراسة حديثة قام بها حمد العقلا عن معوقات السعودة في سوق العمل بالقطاع الخاص،1990 تبين منها نتائج مغايرة لما كان مشاعًا عن العمالة الوطنية؛حيث إن شباب الجيل الجديد لديهم الرغبةالشديدة في العمل في القطاع الخاص . عبد لله،(2001، ص23). وحيث إن العرب يمثلون النسبةالكبرى من مجموع العاملين بالمملكة يأتي بعدهم الآسيويون،فالعمالة الإسلامية والأفريقية، ثم العمالة الغربية من أوروبيين وأمريكان. على أن العمالة الأمريكية من أقدم أنواع العمالة الوافدة وتأتي في شكل تنظيم جماعي رسمي (شركة) شركة أرامكو.كما تعتبرالعمالةالمصرية من أقدم أنواع العمالةالعربيةالتي ساهمت في نهضةالبلاد ثقافيًّا و صحيًّا.والعمالةاليمنية من أقدم أنواع العمالة اليدوية، ويشاركهم في ذلك الفلسطينيون في مهن الحدادة. إن الاعتمادعلى العمالة العربية أخذمعدله في التقلص بينما تزايد معدل الاعتماد على العمالة الأجنبية. وتشيرالإحصاءات إلى أنه سنة1970كانت العمالةالعربيةالوافدة تمثل77%من إجمالي العمالة الوافدة، ثم تقلصت إلى67% سنة 1975،ووصلت إلى75% سنة 1980،ولا يعني ذلك بالضرورة تقلصًا في الأعدادالمطلقةللعمالة العربية الوافدة،لكنه يدل على حجم طوفان العمالة الوافدة غيرالعربية عبدالرحمن، (1975م،ص115-126).وقد توصلت الدراسةالمذكورة إلى أن الصناعةانتقلت من الاعتماد على العمالة السعودية واليمنية إلى التعاقد مع عمالة من السوق الدولي المتنوع واستطاعت من خلال هذه السوق الوصول إلى أعدادكبيرةمن العمالة.وقد اعتمدت الصناعةالسعودية في بدايةالثمانينيات بصورة أساسية على العمالةالآسيويةمن غيرالعرب (4,55 %)من القوى العاملةتليهم العمالةالعربيةمن غير السعوديين. وتتفوق العمالة الآسيوية من غير العرب فيما يتعلق بتكلفتهم والتدريب الصناعي ومستوى التعليم والمهارات وسلوكهم أثناء العمل. ويعزى لنفس السبب تفضيل العمالة المصرية والسودانية (9,58%) على باقي العمالةالعربية من غيرالسعوديين.كما تفضل العمالةالهندية(62%)على العمالة الآسيوية من غير العرب لأسباب متعددة بما في ذلك كونهم مسلمين.

**الخصائص الديموغرافية للعمالة الفنية الصناعية عينة الدراسة في القطاعين**

**العام في ينبع الصناعية والخاص بجدة**

تشير(خطة التنمية الثامنة 2007) إلى أن معدل نموالسكان في الفئة العمرية(15- 24)أكبر من معدل نموالسكان في الفئة لعمرية دون سن الخامسة عشرة؛ حيث قدرت مجموع الداخلين الجدد لسوق العمل من نظم التعليم والتدريب بنحو1,952ألف خريج وخريجة منهم 6,36% من الإناث، ويمثل المجموع نحو 88% من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل والمقدر بنحو 80,1 مليون عامل فيمايمثل خريجوما بعد الثانوية ما نسبته22 % من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل من الذكور. وتعتبرالشريحة العظمى من السكان من فئةالشباب مابين الأعمار(15-45)سنة وتمثل هذه الفئةما نسبته42% من إجمالي السعوديين وهي نسبة متزايدة بصفة مستمرة نظرًا لأن نسبة الفئات العمرية ما بين أقل من (1-15) سنة تمثل حوالي 45% من إجمالي عدد السعوديين.

**جدول رقم (2-28)**

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا للعمر حين قدومهم إلى منطقة الدراسة عام 1425هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **السن/ العمر** | لم يذكر | | | | من 3 – أقل من 17 | | | | 17- أقل من 30 | | | | 30 – فأكثر | | | | ***المجموع*** |
| **الجنسية** | سعودي | | غير سعودي | | سعودي | | غير سعودي | | سعودي | | غير سعودي | | سعودي | | غير سعودي | |
| **فئات الراتب** | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| ***القطاع العام في ينبع الصناعية*** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| أقل من 2000 | **0** | **0** | **1** | **9,5** | 1 | 25 | 0 | 0 | 0 | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **2** |
| أقل من 3500 | **0** | **0** | **0** | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | **1,2** | **0** | **0** | **1** | **3,14** | **0** | **0** | **2** |
| أقل من 5000 | **7** | **3,23** | **5** | **4,29** | 1 | 25 | 0 | 0 | 4 | **3,8** | **0** | **0** | **1** | **3,14** | **0** | **0** | **18** |
| أكثر من 5000 | **23** | **7,76** | **11** | **7,64** | 2 | 50 | 0 | 0 | 43 | **6,89** | **0** | **0** | **5** | **4,71** | **0** | **0** | **65** |
| الجملة | **30** | **100** | **17** | **100** | **4** | **100** | **0** | **0** | **48** | **100** | **0** | **0** | **7** | **100** | **0** | **0** | **87** |
| ***القطاع الخاص بجدة*** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| أقل من 2000 | **19** | **50** | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 7,66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **23** |
| أقل من 3500 | **17** | **7,44** | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3,33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **19** |
| أقل من 5000 | **1** | **6,2** | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 100 | **2** |
| أكثر من 5000 | **1** | **6,2** | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| الجملة | **38** | **100** | 94 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | **45** |

المصدر: بياالمصدر: بيانات العمل الميداني

يتضح من الجدول رقم(2-28)والذي يمثله الشكل رقم (2-18) أن نسب الفنيين السعوديين في عينة الدراسة حسب فئات السن قد بلغت(الذين لم يذكروا أعمارهم)،(3- أقل من17)، (17- أقل من 30)،(30سنة فأكثر):(50%،7,0%،32%،7,4%)،منهم في القطاع العام(1, 44%،100%، 100 %، 9,88%،100%)،يقابلهم في القطاع الخاص(9,55%، 0%،0%، 1,11%،0%)؛مما يعني أن (7,55%)من السعوديين في القطاع العام هم من القادمين إلى ينبع الصناعية وليسوا من سكانها. يقابلهم (6,13%)من السعوديين في القطاع الخاص هم من القادمين إلى جدة وليسوامن سكانها؛ مما يدل على أن انتقال الفني إلى مكان العمل بعيدًاعن منطقة سكنه الأصلية لا يعد مشكلة في القطاع العام، خاصة إذا ما توفرت الرواتب العالية والحوافز ومقومات الحياة الكريمة، وليس كما يشاع عن العمالة السعودية بأنها ترفض العمل في فروع الشركة خارج المدينة التي كان يقطنها لأن الراتب عندما يغطي تكاليف الانتقال لاضيرفي الانتقال. وقد بلغت نسب الفنيين السعوديين في فئات السن المذكورة آنفًا الذين يتسلمون رواتب أكثر من5000 ريال في القطاع العام (7,76%، 50%، 6,89%، 4,71%). يقابلهم في القطاع الخاص(6,2%، 0%، 0%، 0%). وكما يتضح أن الرواتب المنخفضة لا تعد سببًا رئيسيًّا لابتعاد العمالة الفنية السعودية عن العمل في القطاع الخاص بجدة. أما فئة سن(30- فأكثر)فلا تمثل هذه الفئة أكثرمن 4,4%، من مجموع الفنيين السعوديين (وهم بنسبة100%)في القطاع العام،حيث لا يوجد مناظرلهذه الفئة في القطاع الخاص بجدة؛مما يعني أن أعمار الفنيين السعوديين بالقطاع الخاص هم من صغارالسن ذوي خبرةأقل في العمل.في هذه المرحلة من العمرالتي تمثل مرحلةالنضج وتكوين الخبرات وهذا المستوى العمري يعد من أفضل المراحل المنتجة عند الإنسان العامل؛ لأنه يمثل القوة والعزيمة وصلابة الإرادة والصبرعلى المشاق والاستعداد لتحمل المسؤوليةوالتفتح للتعلم والتجديد، وكلها ميزات تخدم اتجاهات القطاع الخاص والعام،وتدعم تحقيق أهدافه.وهو لصالح الإنتاجية في القطاعين بينما الفنيين الوافدين بالقطاعين العام والخاص لم يذكروا أعمارهم حين قدومهم إلى مدينتي جدة وينبع.

من الجدول رقم (2-29) والذي يمثله الشكل رقم (2-19) تنخفض نسب الفنيين السعوديين في القطاع الخاص المتزوجين إلى (3,9%) من مجموع الفنيين السعوديين المتزوجين في عينة الدراسة، وذلك بسبب انخفاض الرواتب وعدم كفايتها لتكوين أسرة؛حيث إن 5,37% منهم في فئة راتب أقل من(2000 ريال)، و50% منهم في فئة راتب أقل من (3500 ريال)،مما يضيف سببًا آخرلانخفاض التحاق الفنيين السعوديين للعمل في هذاالقطاع.في حين ترتفع نسب الفنيين غيرالسعوديين المتزوجين في هذا القطاع إلى 8,87%. بالرغم من أن (7,56%) منهم في فئة راتب أقل من 2000 ريال حيث لا تعتبرالرواتب المنخفضة مشكلة لأنه لايتحمل بقيةالمصروفات المتمثلة في(السكن والانتقال والعلاج والتغذية وتذاكرالسفر... إلخ.) بل يتحملهاأصحاب الأعمال في القطاع الخاص بجدة،بينما بالنسبة للفني السعودي الذي لا يصرف له سوى الراتب؛ فإن أقل من2000 ريال لا تساعد على حياة كريمة في ظل الغلاءوارتفاع مستوى المعيشةفي البلد،بينماترتفع نسب الفنيين السعوديين وغيرالسعوديين المتزوجين في القطاع العام إلى7,90%،7,64%؛ من مجموع السعوديين،وغيرالسعوديين وذلك لكفاية الرواتب، حيث إن 3,92% منهم في فئة راتب أكثر من (5000 ريال في هذه الفئة. كما ترتفع نسب الفنيين السعوديين العزاب في القطاع الخاص إلى (1,58%)، وذلك لأن قسمًا منهم ترك الدراسة والتحق بالعمل للمساهمة في مصاريف الأسرة من إخوة وأخوات ووالدين، ولحداثة تعييناتهم وصغر سنهم وانعدام الخبرة لديهم فإن أصحاب الأعمال لا يسمحون بتخطي رواتبهم إلى أكثرمن2000 ريال؛ حيث إن (6,55%) في فئة راتب أقل من2000 ريال،في ظل ارتفاع مستوى المعيشة والغلاء في كل السلع الضرورية وغيرها. وتصل نسب غيرالسعوديين العزاب في هذا القطاع إلى(80%)،بينما تصل نسب الفنيين السعوديين العزاب في القطاع العام إلى(9,41%)كما تنخفض نسب الفنيين غير السعوديين العزاب في هذاالقطاع إلى(20%).وتتساوى نسب السعوديين(9,0%،9,0%)وغيرالسعوديين (9,5 %، 9,5%)المطلقين والأرامل بالقطاع العام.ولا تتمثل هاتان الفئتان لدى الفنيين السعوديين وغير السعوديين في القطاع الخاص.

**شكل رقم (2-18)**

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا للعمر حين قدومهم**

**إلى منطقة الدراسة عام 1425هـ**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| قطاع خاص | قطاع عام |

المصدر: بيانات العمل الميداني

**جدول رقم (2- 29)**

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا للجنسية والراتب والحالة الاجتماعية في منطقة الدراسة عام 1425هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **الحالة الاجتماعية** | **متزوج** | | | | **أعزب** | | | | **مطلق** | | | | **أرمل** | | | | **المجموع** |
| **الجنسية** | **سعودي** | | **غير سعودي** | | **سعودي** | | **غير سعودي** | | **سعودي** | | **غير سعودي** | | **سعودي** | | **غير سعودي** | |
| **فئات الراتب** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** |
| **القطاع العام في ينبع الصناعية** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| أقل من 2000 | 1 | 3,1 | 1 | 1,9 | 1 | 8,3 | 0 | 0 | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 2 |
| أقل من 3500 | 1 | 3,1 | 0 | 0 | 1 | 8,3 | 0 | 0 | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 2 |
| أقل من 5000 | 5 | 4,6 | 3 | 2,27 | 7 | 9,26 | 2 | 50 | 0 |  | 0 |  | 1 | 100 | 0 |  | 18 |
| أكثر من 5000 | 72 | 3,92 | 7 | 6,63 | 17 | 4,65 | 2 | 50 | 1 | 100 | 1 | 100 | 0 | 0 | 1 | 100 | 101 |
| الجملة | 78 | 100 | 11 | 100 | 26 | 100 | 4 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 | 1 | 100 | 123 |
| **القطاع الخاص بجدة** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| أقل من 2000 | 3 | 5,37 | 51 | 6,64 | 20 | 6,55 | 14 | 5,87 | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 88 |
| أقل من 3500 | 4 | 50 | 20 | 3,25 | 15 | 7,41 | 2 | 5,12 | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 41 |
| أقل من 5000 | 0 | - | 4 | 1,5 | 1 | 8,2 | 0 | 0 | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 5 |
| أكثر من 5000 | 1 | 5,12 | 4 | 1,5 | 0 |  | 0 | 0 | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 5 |
| الجملة | 8 | 100 | 79 | 100 | 36 | 100 | 16 | 100 | 0 | 100 | 0 | 100 | 0 | 100 | 0 | 100 | 139 |
| الجملة في القطاعين | 86 | 8,32 | 90 | 4,34 | 62 | 7,23 | 20 | 6,7 | 1 | 4,0 | 1 | 4,0 | 1 | 8,0 | 1 | 4,0 | 262 |

المصدر : بيانات العمل الميداني

**شكل (2-19)**

**توزيع العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا للجنسية والحالة الاجتماعية في منطقة الدراسة عام 1425هـ**

المصدر: بيانات العمل الميداني

**جدول رقم (2-30)**

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقا للجنسية والراتب والإعالة في منطقة الدراسة عام 1425هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **فئات المعالين** | لا يعول | | | | يعول من 1- 5 | | | | من 6- 10 | | | | 11- فأكثر | | | | **المجموع** |
| **الراتب** | سعودي | | غير سعودي | | سعودي | | غير سعودي | | سعودي | | غير سعودي | | سعودي | | غير سعودي | |
| العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % |
| **القطاع العام في ينبع الصناعية** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| أقل من 2000 | 1 | 8,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |  | 2 |
| أقل من 3500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |  | 2 |
| أقل من 5000 | 8 | 8,30 | 0 | 0 | 3 | 4,5 | 2 | 2,18 | 2 | 5,9 | 3 | 50 | 0 | 0 | 0 |  | 18 |
| أكثر من 5000 | 17 | 4,65 | 0 | 0 | 51 | 1,91 | 8 | 7,72 | 19 | 5,90 | 3 | 50 | 3 | 100 | 0 |  | 101 |
| الجملة | 26 | 100 | 0 | 0 | 56 | 100 | 11 | 100 | 21 | 100 | 6 | 100 | 3 | 100 | 0 |  | 123 |
| **القطاع الخاص بجدة** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| أقل من 2000 | 6 | 5,37 | 9 | 2,69 | 7 | 7,46 | 38 | 7,66 | 7 | 8,77 | 14 | 8,77 | 3 | 75 | 4 | 1,57 | 88 |
| أقل من 3500 | 9 | 3,56 | 3 | 1,23 | 8 | 3,53 | 12 | 1,21 | 1 | 1,11 | 4 | 2,22 | 1 | 25 | 3 | 9,42 | 41 |
| أقل من 5000 | 1 | 3,6 | 1 | 7,7 | 0 | 0 | 3 | 3,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| أكثر من 5000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0,7 | 1 | 1,11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| الجملة | 16 | 100 | 13 | 100 | 15 | 100 | 57 | 100 | 9 | 100 | 18 | 100 | 4 | 100 | 7 | 100 | 139 |
| الجملة في القطاعين | 42 | 0,16 | 13 | 0,5 | 71 | 1,27 | 68 | 0,26 | 30 | 5,11 | 24 | 2,9 | 7 | 7,2 | 7 | 7,2 | 262 |

المصدر : بيانات العمل الميداني

من الجدول رقم(2-30) والذي يمثله الشكل رقم (2-20) يتضح أنه قد بلغت نسب الفنيين الذين يعولون عدد "1-5 ، 6-10 ، 11- فأكثر) (21%،1,53%،6,20%،3,5%) من مجموع الفنيين في عينة الدراسة.وقد بلغت النسب حسب الفئات أعلاه(28%، 3,47%،20%، 7,4%) من مجموع الفنيين السعوديين في عينةالدراسة. في مقابل نسب (6,11%، 7,60%، 4,21%، 3,6%) من مجموع الفنيين غير السعوديين في عينة الدراسة. ترتفع نسب الفنيين السعوديين في القطاع العام في ينبع الصناعية الذين لا يعولون إلى(9,61%)،في مقابل نفس الفئة من الفنيين السعوديين في القطاع الخاص(1,38%)؛ وذلك يعنى تأخر سن الزواج بسبب ارتفاع مستوى المعيشة وزيادة الترف في صورإتمام الزواج لدى بعض الأسرالسعودية وضرورة توفير مبلغ وقدره لهذا الغرض. كما بلغت نسبة هذه الفئةلدى الفنيين غيرالسعوديين في هذه الفئة إلى (6,11%) ممن ليس عليهم التزامات إعالة كونهم من العزاب وجميعهم وبنسبة(100%) في القطاع الخاص بجدة. مع ملاحظة أن نسبة الفنيين السعوديين الذين ليس عليهم التزامات إعالة قد بلغت (1,58%) وهذه النسبة لا تنطبق على جميع العزاب السعوديين في القطاع الخاص بجدة، أي أن نسبة(1,16%)منهم عليهم التزامات إعالة بالرغم من ضآلة الرواتب في القطاع الخاص بجدة مما يضيف سببًا لابتعاد العمالة الفنية السعودية عن العمل في هذا القطاع. أما الأسر الصغيرة (1-5) فقد وصلت نسبتها إلى (9,78%) لدى الفنيين في القطاع العام في ينبع الصناعية،في مقابل(1,21%) في القطاع الخاص بجدة، من مجموع الفنيين السعوديين في هذه الفئة، ويلاحظ صغر النسبة لدى الفنيين السعوديين في القطاع الخاص لعدم كفاية الراتب لتكوين أسرة، يقابلهم(2,16%) في القطاع العام،و(8,83%) في القطاع الخاص، من مجموع الفنيين غيرالسعوديين في هذه الفئة،حيث تنطبق نسبة هذه الفئة على نسبة الفنيين الوافدين المتزوجين بالقطاع العام .بينماالأسرالمتوسطة(6-10)أشخاص؛ فقد بلغت نسبتها لدى الفنيين في القطاع العام(70%)، في مقابل(30%)في القطاع الخاص من مجموع الفنيين السعوديين في هذه الفئة، في حين بلغت نسبة هذه الفئة (25%) في القطاع العام، و(75%) ثلاثة أرباع في القطاع الخاص من مجموع الفنيين غير السعوديين في عينة الدراسة،في حين أن الأسر الكبيرة (11- فأكثر) فقد بلغت نسبة الفنيين السعوديين (9,42%) في القطاع العام،و(1,57%)في القطاع الخاص، يقابلهم (3,6 %) من مجموع الفنيين غير السعوديين في عينة الدراسة،وجميعهم بنسبة (100%) في القطاع الخاص. على أن الحجم الكبير في الأسر السعودية إنما يعود إلى إعالة الوالدين والإخوة الذين ليس لديهم وظائف بالإضافة إلى أسرهم من زوجات وأبناء. مع ملاحظة عدم وجود فئة الذين لا يعولون أحدًا ولا فئة الأسرالكبيرة(11- فأكثر)بين الفنيين غير السعوديين في القطاع العام في ينبع الصناعية. وبالنظر إلى رواتب الفنيين السعوديين نجد أن(4,65%، 1,91%، 5,90%، 100%) من غير المتزوجين يعولون من (1-5)، (6-10)، (11- فأكثر) في القطاع العام يتسلمون رواتب أكثر من (5000 ريال). يقابلهم (5,37%، 7,46%، 8,77%، 75%) من الفنيين السعوديين الذين لا يعولون، يعولون من (1-5)، (6-10)، (11-فأكثر)في القطاع الخاص يتسلمون رواتب أقل من(2000ريال).بينمارواتب الفنيين غيرالسعودين فإن (0%،7,72%،50%،0%)من الذين لا يعولون،يعولون(1-5)، (6-10)، (1-فأكثر) في القطاع العام يتسلمون رواتب أكثرمن (5000 ريال). يقابلهم (2,69%، 7,66%، 8,77%، 1,57 %) من الفنيين غيرالسعوديين الذين لايعولون، يعولون من (1-5)، (6-10)، (11-فأكثر) في القطاع الخاص يتسلمون رواتب أقل من(2000ريال)؛حيث تشير البيانات الديموغرافية للمدة 1413-1425هـ/1992 -2004م،إلى سرعةالنموالسكاني حيث بلغ متوسط النموالطبيعي للسكان السعوديين5,2%سنويًّا والذي انعكس على التركيب العمري للسكان السعوديين وغلبة الأعمارالصغيرة والشابة؛ وهوما يعني تزايدأعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل من المواطنين بشكل يفوق معدلات النمو الاقتصادي. نتيجة النموالسكاني وحده بعيدًاعن التغيرات في معدلات مشاركة القوى العاملة؛مما يؤدي إلى زيادة العرض في العمالةالوطنية من جهة وتحديًا في ذات الوقت، يتمثل بضرورة التأهيل الجيد لهذه الأفواج الناشئة وتوفيرفرص العمل المنتجةلهامن جهةأخرى وذلك يعني ارتفاعًا في معدلات الإعالة بالسعودية؛ حيث يعول الشخص الواحد ماعدده ستة أشخاص هم الأبناء الصغار أو الوالدين وكبار السن فضلاً عن الشباب ممن هم في حالة بطالةلعدم توفرفرص العمل.في ظل الأزمات التي عصفت بالخليج في الآونةالأخيرة، والظروف الاقتصادية في السنوات القليلة الماضية من تدنى الأسعار العالمية للنفط مع الأخذ في الحسبان الضغط على أرصدة الدولة من العملات الأجنبية نتيجة حوالات العمالة الأجنبية وما ينتج عن كل ذلك مجتمعًا ضعيف الاستيعاب عن توظيف الداخلين الجدد من المواطنين إلى سوق العمل.

وتشمل الوظائف الفنية والفنية المساعدة وتشمل مجموعة وظائف تشغيل وصيانة الآلات مثل (فنيي تشغيل الآلات، فنيي صيانة الآلات، ومفتشي صيانة الآلات). وتعتبر تلك المجموعة من أكثر الوظائف أهمية في القطاع الصناعي ويعتبرتواجد الفنيين من الأمورالأساسية لضمان تشغيل المصانع واستمرارعجلة الإنتاج، وتبقى المصانع الوطنية بحاجة مستمرة للأيدي العاملة الفنية الماهرة ونصف الماهرةمع استمرارإنشاء توسعة القطاع الصناعي وتعرف هذه الوظائف بأنهاتلك التي تتعلق بالأعمال الفنية المساعدة للتشغيل والصيانة والتفتيش على صيانة الآلات والمعدات الميكانيكية والكهربائية والأجهزة الفنية الدقيقة والقيام بالأعمال الأخرى ذات العلاقة. وبالرغم من أهمية هذه الوظائف إلا أن ارتباطها بالمؤهل أقل، نظرًا لأهمية وجود معرفة فنية وخبرةمسبقة،وبالرغم من ذلك فإن دخول دورةتدريبية مع مؤهل بسيط يكسب الفردخبرة تصل إلى حد التخصص مع ازدياد سنوات تلك الخبرة ، إدارة البحوث، (1415هـ/1995م،ص126).وعدم وجود مسميات محددة للوظائف،وتوصيف وظيفي محدد،وهياكل أجورمحددة، وعدم إلمام الخريجين بفرص العمل المتاحة في القطاع الخاص من أسباب ضعف إسهام العمالةالوطنية في وظائف القطاع الخاص.كما أن هناك خللاًفي إجراءات التوظيف المتبعة في القطاع الخاص السعودي،مما يعيق استيعاب الخريجين السعوديين في هذا القطاع،الحازمي،(2003م،ص260). كما توصلت دراسة(عبد الهادي، 1403هـ، ص535) إلى أن مهن المزارع، ميكانيكي السيارات، العامل في المصنع، سمكري السيارات، النجار، كل هذه المهن جاءت في المراتب الأخيرة في تفضيل الأبناء والآباء حيث حصلت على أقل النسب في التفضيل. أيضًا جاءت المهن اليدوية من السباكة والنجارة وأعمال البناء والحدادة وإصلاح السيارات وأعمال الكهرباء، في المراتب الأولى في عدم التفضيل، معنى ذلك أن تلك المهن لا تحقق للفرد في المجتمع السعودي ما يشبع حاجاته المعنوية بوجه خاص، رغم أن عائدها الاقتصادي كبير،حيث إن التقديرالمعنوي والنظرةإلى أصحاب هذه المهن منذ الماضي لا تجعل الرضاعن الالتحاق بهذه المهن متوافرًا وعن الأسباب في عدم تفضيل هذه المهن (صعوبتها وما يكتنفها من مشاق،واحتقارالمجتمع لها. وقد أشارت خطة التنمية السادسة (1415-1420هـ)، إلى وجود زيادة في الطلب على مجموعات المهنيين، الفنيين،عمال الزراعة، يزيد عن حجم المعروض. بالإضافةإلى عامل عدم توفر المؤهل المناسب، والتدريب الملائم بالإضافة إلى معوقات أخرى تتمثل في ضعف اللغة الإنجليزية،ورفض العمل خارج المدن ولدوامين، (وذلك لأن البيئة السعودية مغلقة وليس للمرأةالحريةالكاملة في التصرف في المواقف الطارئةوالاعتماد في ذلك كله على الرجل) وعدم الالتزام بساعات الدوام الرسمي،عدم توفرالجدية والخبرة العملية،كماأن القطاع الخاص يعاني من قلة عدد العمال السعوديين في الوظائف الفنية أقل من المتوسط والعمالة العادية بنسبة50%،يليهما في أهمية الوظائف الفنية بمؤهل متوسط، فقد ذكرمنها لفنيين والمهندسين،فنيوالكهرباء والميكانيكا مندوبي المبيعات،عمال المطاعم والغرف بالفنادق، فنيودهانات السيارات والسمكرةأمين مستودع،مسؤول شحن،التأمين،الائتمان، فنيو الأشعة والمختبرات؛ حيث إن أغلب وظائف القطاع الخاص تحتاج لتأهيل فني ومهني متوسط مثل فنيي التكييف،وصيانة كهرباء السيارات والمنازل، ووكالات السفر والسياحة، وهي وظائف غير مرغوبة من الشباب السعودي.

**شكل (2-20)**

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا للجنسية والإعالة في منطقة الدراسة عام 1425هـ**

المصدر: بيانات العمل الميداني

**جدول رقم (2-31)**

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا للتركيب المهني والجنسية في منطقة الدراسة عام 1425هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **تصنيف**  **الوظائف** | **العدد** | **كيميائي** | | **ميكانيكي** | | **كهربائي** | | **اليكتروني** | | **هندسة صناعية** | | **فني علوم طبية** | | **عامل** | | **لم يذكر وظيفته** | | **المجموع** |
| **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعود**  **ي** | **غير**  **سعودي** |
| **القطاع العام في ينبع الصناعية** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| الجملة | العدد | 28 | 1 | 35 | 14 | 14 | 1 | 10 | 0 | 14 | 0 | 1 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 123 |
| النسبة | 6,96 | 50 | 4,71 | 9,26 | 3,58 | 1,7 | 100 | 0 | 9,60 | 0 | 100 |  | 4,36 | 6,5 | 0 | 0 | 9,46 |
| **القطاع الخاص** بجدة | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| الجملة | العدد | 1 | 1 | 14 | 38 | 10 | 13 | 0 | 2 | 9 | 13 | 0 | 0 | 7 | 17 | 3 | 11 | 139 |
| النسبة | 4,4 | 50 | 6,28 | 1,73 | 7,41 | 9,92 | 0 | 100 | 1,39 | 100 | 0 |  | 6,63 | 4,94 | 100 | 100 | 1,53 |
| المجموع الكلي | | 29 | 2 | 49 | 52 | 24 | 14 | 10 | 2 | 23 | 13 | 1 | 0 | 11 | 18 | 3 | 11 | 262 |

المصدر: بيانات العمل الميداني

من الجدول رقم (2-31) والذي يمثله الشكل رقم (2-21) يتضح أن العمالة الفنية عينة الدراسة تتوزع على المهن (كيميائي،كهربائي،فني الهندسة الصناعية، كيميائي،عامل، لم يذكر، اليكترون ،علوم طبية)، بنسب (5,38%،5,14%،7,13%، 8,11%، 1,11%، 3,5%، 6,4%، 4,0%). يتركز الفنيون السعوديون في أربعة من الوظائف الفنية في القطاع العام في ينبع الصناعية هي (ميكانيكيون، كيميائيون، كهربائيون ،فنيو الهندسة الصناعية،إليكترونيون) بنسب (33%،4,26%،2,13 %،2,13%،4,9 %). وهي بطبيعة الحال ضرورية في الصناعات البترولية لتنوع الآلات والتقنية واستخداماتهاوبالتالي تنوع منتجاتهاالصناعية.وهناك الوظائف الفنية التي حظها من الفنيين السعودين قليل وتشمل(الفنيين على وظائف العمال،فنيي علوم طبية) وبنسب (8,3%،9,0%) من مجموع الفنيين السعوديين في القطاع العام في ينبع الصناعية. بينما يتركزالفنيون السعوديون في القطاع الخاص في أربعة من الوظائف تتمثل في(ميكانيكي، كهربائي،فني الهندسة الصناعية،العمال) بنسب (8,31%،7,22%،5,20%،9,15%).بينما هناك الوظائف التي حظها من الفنيين السعوديين قليل وتتمثل في(كيميائي،لم يذكروا وظائفهم) بنسب (3,2%، 8,6%)، ولا وجود للفنيين السعوديين على وظيفة إليكتروني. من مجموع السعوديين في القطاع الخاص بجدة. أما قلة تمثل العمالة الفنية على وظائف العمال فيعود ذلك إلى القيم الاجتماعية التي لا تقدرالعاملين في هذه الوظيفة؛ حيث يحرمون من حقهم في الزواج لرفض الأهالي لمن يشغلون هذه الوظائف بعدم مصاهرتهم، بالإضافة إلى امتهان شخصياتهم في العمل من قبل الزملاء والمديرين وغيرهم. وهنالك وظائف يتوفرلها فنيون سعوديين في القطاع العام ولايتوفرلها فنيون سعوديون في القطاع الخاص بجدة بالرغم من أهمية وجودهم مثل فني علوم طبية لما يتميزبه العمل في الصناعات التحويلية من خطورة في بعض الأحيان، وضرورة الاحتياط للمواقف الطارئة؛مما يدل على تراخي وإهمال القطاع الخاص في هذا الشأن. كما أن وظائف الفنيين الإليكترونيين يشغلها الفنيون السعوديون في القطاع العام بنسبة (100 %). ولكن لايتوفرلها فنيون سعوديون في القطاع الخاص بجدة وهي في يد الفنيين غيرالسعوديين بنسبة (100%)؛ وذلك لأنه لا يزال71% من الذكورو83% من الإناث لا يعرفن الفرص المتاحة في سوق العمل السعودي بالقطاع الخاص(هذا ما أكدته دراسة حديثة أعدها مجلس القوى العاملة). إضافة إلى الحاجة إلى تأهيل المتقدمين بالخبرات التي تحتاجها بعض الفرص الوظيفية. زدعلى ذلك متطلبات بعض الفرص الوظيفية في القطاع الخاص من وجود الخبرة و إتقان اللغة الإنجليزية كشروط للتوظيف. شركة عبد اللطيف جميل المحدودة،(1423هـ/2003م). أما الفنيون غيرالسعوديين في القطاع العام فيتركزون فقط في مهن الميكانيكيين بنسبة وصلت إلى (3,82%) وتتوزع البقية الباقية من الفنين غيرالسعوديين بنسب متساوية(9,5%، 9,5 %، 9,5%)على مهن (كيميائي، كهربائي، عامل).ولايوجدفنيون غيرسعوديين في وظائف العلوم الطبية.بينما الفنيون غيرالسعوديين في القطاع الخاص فيتركزون في وظيفة ميكانيكي بأكثرمن الثلث(40%). يأتي بعدها الفنيون على وظائف العمال،والكهربائيون،فنيو الهندسة الصناعية، إليكتروني، كيميائي بنسب (9,17%،7,13%، 7,13 %،1,2%،1,1%).ولايوجد فنيون(سعوديون وغيرسعوديين) في القطاع العام لم يذكروا مسمى وظائفهم؛ وذلك لأنه لدى موظفي القطاع العام توجدعقودواضحة محددفيهامسمى الوظيفة والراتب... إلخ. لذا فإن العامل في هذا القطاع على دراية بمسمى وظيفته وراتبه، بينمانسبة5,89% من العاملين في القطاع الخاص قد ذكروا مسمى وظائفهم، في مقابل 5,10% من العاملين لم يحددوا مسمى الوظائف الفنية التي يشغلونها؛ممايدل على عدم وجود عقود واضحة للعمل على أساسهابين العاملين وأصحاب الأعمال في القطاع الخاص بجدة، بالإضافة إلى أن أجر الموظف في القطاع الخاص يخضع لعملية تقديرية .

**شكل (2-21)**

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا للتركيب المهني والجنسية في منطقة الدراسة عام 1425هـ**

المصدر : بيانات العمل الميداني

**جدول رقم (2-32)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **المستوى التعليمي** | **أقل من الثانوية** | | | | **ثانوي** | | | | **دبلوم صناعي** | | | | **أخرى** | | | | **المجموع** |
| **الجنسية** | **سعودي** | | **غير سعودي** | | **سعودي** | | **غير سعودي** | | **سعودي** | | **غير سعودي** | | **سعودي** | | **غير سعودي** | |
|  | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| الجملة | 11 | 5,27 | 0 |  | 36 | 75 | 2 | 3,8 | 56 | 9,94 | 14 | 2,29 | 3 | 100 | 1 | 7,16 | 123 |
| **القطاع الخاص بجدة** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| الجملة | 29 | 5,75 | 34 | 100 | 12 | 25 | 22 | 7,91 | 3 | 1,5 | 34 | 8,70 | - | - | 5 | 3,83 | 139 |
| المجموع الكلي | 40 | 100 | 34 | 100 | 48 | 100 | 24 | 100 | 59 | 100 | 48 | 100 | 3 | 100 | 6 | 100 | 262 |

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا للجنسية والمستوى التعليمي في منطقة الدراسة عام 1425هـ**

المصدر : بيانات العمل الميداني

بالنظر إلى المستوى التعليمي لمفردات عينة الدراسة من الجدول رقم (2-32) والذي يمثله شكل رقم(2-22)،نجد أن نسبب دارسي الثانوية، الدبلومات الصناعية، المستويات الأخرى من التعليم - قد بلغت(72%،8,40%،2,1%)،وهي مجتمعة تمثل نسبة(8,71%) من جملة الفنيين (السعوديين وغيرالسعوديين في عينة الدراسة. أما حملة المستويات التعليمية الدنيا (الأقل من الثانوية والأميين) فتمثل نسبة (2,28%)أكثرمن الربع قليلاً من جملة الفنيين(السعوديين وغيرالسعوديين) في القطاعين في عينة الدراسة. وتوصف هذه العمالة التي تحمل مؤهل دون الثانوية بأنها غير مؤهلة وغير ماهرة إذالم تكتسب أي تدريب عملي على رأس العمل.بينمانسب(حملةالدبلومات الصناعية،الثانوية بأنواعها، مستوى تعليمي أقل من الثانوية،حملة مستويات تعليمية أخرى)قد بلغت(3,39%، 32%، 7,26%، 2%)من مجموع الفنيين السعوديين في عينة الدراسة. في مقابل نسب(9,42%، 4,21%، 4,30%، 4,5%) من مجموع الفنيين غيرالسعوديين في عينة الدراسة، وبالنظر إلى نسب الفنيين السعوديين في القطاع العام من الحاصلين على الدبلومات الصناعية ، الثانوية بأنواعها، مستويات تعليمية أخرى قد وصلت إلى(9,94%،75%،100%) في مقابل نسب الفنيين السعوديين في القطاع الخاص تتمثل في (1,5%،25%،0%)من مجموع الفنيين السعوديين في كل منها. بينما ترتفع نسب الفنيين السعوديين في القطاع الخاص من الحاصلين على تعليم أقل من الثانوية إلى (5,72%) في مقابل (5,25%) في القطاع العام.نستنج من ذلك انخفاض المستوى التعليمي لدى الفنيين السعوديين في القطاع الخاص وما يتبع ذلك من انخفاض المستوى المهاري والإنتاجي. ويعتبر ذلك أحد أسباب تفضيل مديري المصانع/ الشركات للعمالة الأجنبية. أما الفنيون غيرالسعوديين في القطاع العام من الحاصلين على الدبلومات الصناعية،الثانوية بأنواعها،مستويات تعليمية أخرى قد وصلت إلى(2,29%، 3,8%، 7,16 %) في مقابل نسب الفنيين غيرالسعوديين في القطاع الخاص بجدة البالغة (8,70%، 7,91%، 3,83%)، بينما ترتفع نسب الفنيين غيرالسعوديين في القطاع الخاص من الحاصلين على تعليم أقل من الثانوية إلى(100%) في مقابل (0%) في القطاع العام. نستنج من ذلك ارتفاع المستوى التعليمي لدى الفنيين السعوديين في القطاع الخاص من ملاحظة نسب المستوى التعليمي وما يتبع ذلك من ارتفاع المستوى المهاري والإنتاجي. ويعتبرذلك أحد أسباب تفضيل مديري المصانع/ الشركات للعمالة الأجنبية أيضًا عدم وجود الفنيين غير السعوديين في القطاع العام من حملة تعليم أقل من الثانوية يعتبر مؤشرًا جيدًا على ارتفاع المستوى التعليمي لهم. بينما العتب على أصحاب الأعمال بتوظيف فني أمي على وظيفة ميكانيكي يعني تشدد القطاع الخاص تجاه المستوى التعليمي للفنيين السعوديين ليس له مبرر،ومقارنة بدراسة( Mishkhes,1987,p375) حيث إن المستوى التعليمي للسعوديين في عينة دراسته كان منخفضًا فقد مثلت العمالة من الحاصلين على الثانوية(7,7%)مقابل (6,27%) من غير السعوديين، و(6%) من حملةالتعليم الفني السعوديين مقابل(3,11%)من غيرالسعوديين فقد كان المستوى التعليمي لنصف العمالة السعودية بقطاع الصناعة غيركاف لمتطلبات العمل بوظائف الصناعة التي كانت تتطلب مستوًى مرتفعًا من التعليم الصناعي والتدريب المهني، وذلك لأن الحياة الاجتماعية والثقافية في البلد كانت في بدايةالتأقلم مع ظروف التحضرالحديث الذي أدخله الحكم السعودي على سكان هذه المنطقة، بالإضافةإلى الموقف الصارم من قبل أصحاب الأعمال الصناعيين تجاه العمالة السعودية،أما في الوقت الحاضر فقد تغيرت النظرة إلى العمل الصناعي ومتطلباته إلى الأفضل.

**شكل رقم (2-22)**

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا للجنسية والمستوى التعليمي**

**في منطقة الدراسة عام 1425هـ**

المصدر: بيانات العمل لميداني

**جدول رقم (2- 33)**

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا لنوعية الدورات التدريبية والجنسية عام 1425هـ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **الدورات** | **مركز مهني** | | **معهد صناعي** | | **التدريب المنتظم بالمصنع** | | **أخرى في نفس المجال** | | **نوعين من التدريب** | | **ثلاثة أنواع من التدريب فأكثر** | | **لغات** | | **لم يذكر** | | **المجموع** |
| **الجنسية** | **سعود** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعودي** | **غير**  **سعودي** | **سعود**  **ي** | **غير**  **سعودي** |
| **القطاع العام في ينبع الصناعية** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| العدد | 7 | 5 | 6 | 0 | 10 | 6 | 17 | 0 | 10 | 3 | 3 | 1 | 1 | 0 | 52 | 2 | 123 |
| النسبة | 8,43 | 7,22 | 7,85 | 0 | 4,71 | 24 | 100 | 0 | 100 | 3,33 | 60 | 25 | 100 | 0 | 65 | 9.,4 | 9,46 |
| **القطاع الخاص** بجدة | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| العدد | 9 | 17 | 1 | 7 | 4 | 19 | 0 | 3 | 0 | 6 | 2 | 3 | 0 | 1 | 28 | 39 | 139 |
| النسبة | 2,56 | 3,77 | 3,12 | 100 | 6,28 | 76 | 0 | 100 | 0 | 6,66 | 40 | 75 | 0 | 100 | 35 | 1,95 | 1,53 |
| المجموع  الكلي | 16 | 22 | 7 | 7 | 14 | 25 | 17 | 3 | 10 | 9 | 5 | 4 | 1 | 1 | 80 | 41 | 262 |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

المصدر: بيانات العمل الميداني

من الجدول رقم(2-33) والذي يمثله الشكل رقم(2-23)يتضح أن نسبة الفنيين الحاصلين على التدريب قد بلغت(5,53%)في مقابل (5,46%) لم يذكروا أي تدريب. وتتوزع عينة الدراسة حسب نوع التدريبات (التدريب المنتظم بالمصنع،مركزمهني، أخرى في نفس المجال،نوعين من التدريب، معهد صناعي،ثلاثةأنواع من التدريب) بنسب قد بلغت(9,14%،5,14%،6,7%،3,7%، 3,5%، 4,3%،8,0%). وبالنظرإلى الفنيين السعوديين الحاصلين على تدريبات فقد بلغت نسبتهم (7,46% )، في مقابل من لم يذكروا أي تدريب (3,53%)،من مجموع الفنيين السعوديين في عينة الدراسة. أما الفنيين السعوديين في القطاع العام فقد بلغت نسبة من حصل على دورات (9,50%)، في مقابل نسبة الفنيين السعوديين في القطاع الخاص الحاصلين على دورات (4,36%) من مجموع الفنيين السعوديين في كل قطاع في عينة الدراسة. أما الفنيين السعوديين الحاصلين على التدريبات (أخرى في نفس المجال،نوعين من التدريب،لغات،معهد صناعي، التدريب المنتظم في المصنع، ثلاثة أنواع من التدريب،مركزمهني) فقد بلغت نسبهم(100%،100%، 100%، 7,85%، 4,71%، 60%، 8,43%). في مقابل بلغت نسب الفنيين السعوديين في القطاع الخاص في التدريبات بنفس الترتيب السابق (0%، 0%، 0%، 3,12%، 6,28%، 40%، 3,56%). ويتضح أن الفنيين السعوديين ليس لهم حظ في تدريبات (أخرى في نفس المجال، نوعين من التدريب، لغات) كما أن حظهم من التدريب المنتظم في المصنع ضئيل،أكثرمن الربع قليلاً(6,28%)؛مما يجعل مديري القطاع الخاص يتشددون في طلب مهارات تدريبية معينة، دون المساعدة على إكسابها للفني السعودي. وبالنظر إلى الفنيين غير السعوديين الحاصلين على تدريبات فقد بلغت نسبتهم (4,63%)، في مقابل من لم يذكروا أي تدريب (6,36%)، من مجموع الفنيين غير السعوديين في عينة الدراسة. أما الفنيون غير السعوديين في القطاع العام فقد بلغت نسبة من حصل على دورات (2,88%)، في مقابل نسبة الفنيين السعوديين في القطاع الخاص الحاصلين على دورات (8,56%) من مجموع الفنيين غير السعوديين في كل قطاع في عينة الدراسة في حين أن الفنيين غيرالسعوديين في القطاع العام الحاصلين على التدريبات (لغات،نوعين من التدريب، ثلاثة أنواع من التدريب، التدريب المنتظم في المصنع،مركز مهني،أخرى في نفس المجال،معهد صناعي) فقد بلغت نسبهم(100%،0,33%، 25%،24%، 7,22%،0%،0%).يقابلهم من الفنيين غيرالسعوديين في القطاع الخاص الحاصلين على التدريبات (لغات، نوعين من التدريب، ثلاثة أنواع من التدريب، التدريب المنتظم في المصنع، مركز مهني، أخرى في نفس المجال، معهد صناعي) فقد بلغت نسبهم (100%، 6,66%، 75%، 76%، 3,77%، 100%، 100%).

نخلص من ذلك إلى أن قريبًا من نصف الفنيين في عينة الدراسة (2,46%) في القطاعين لم يذكروا أي نوع من التدريب،منهم في القطاع العام (43% سعوديين، و7,1% غير سعوديين) وفي القطاع الخاص(1,23% سعوديين، و2,32% غيرسعوديين). تفوق العمالة الفنية السعودية في القطاع العام والعمالة غيرالسعودية في القطاع الخاص في الحصول على التدريبات المتنوعة؛حيث أظهرت النسب تفوق العمالة الفنية غير السعودية في تطوير مهاراتها - على العمالة الفنية السعودية بالقطاع الخاص في الالتحاق بجميع أنواع التدريب؛حيث إن مديري المصانع يعملون على مساعدتها لتطوير مهاراتها بتوفيرفرص التدريب لهاخاصة بنسبة(6,82%) من مجموع العمالة في التدريب المنتظم، وفي مركزمهني بنسبة 4,65% من مجموع العمالة في مركز التدريب المهني بالقطاع الخاص.كما تتفوق العمالة الفنية السعودية على العمالة الفنية غيرالسعودية في جميع أنواع التدريب بالقطاع العام. حيث إن القطاع العام يركزعلى تدريب الفنيين السعوديين بنسبة (5,62%) وغير السعوديين بنسبة( 5,37%) من مجموع العاملين به تدريبًا منتظمًا بالمصنع؛ وبالتالي يتضح ارتفاع مستوى التدريب لدى الفنيين غيرالسعوديين،إضافةإلى ارتفاع نسبةالفنيين غيرالسعوديين في التدريب المنتظم بالمصنع بالقطاع الخاص، ومثل هذا الأمر يحد من الإنتاجية كما يفقد الخبرة والتدريب إذا هاجرت هذه العمالة الجديدة المستقدمة لأي سبب؛ وبالتالي فإن المصانع ستتكلف من جديد تدريب هذه العمالة مما يرفع تكاليف الإنتاج ويقلل الأرباح. وبالنظر إلى سابك فإن لديها برامج تدريبية لمن هم دون المستوى الجامعي كخريجي المدارس الثانوية الفنية والصناعية والثانوية العامة القسم العلمي وأخرى للحاصلين على درجات جامعية،وقد شملت البرامج التدريبية التي أخضع لها غير الجامعيين دراسة للغة الإنجليزية الأساسية، فترة تتراوح بين 3- 6 أشهر لتمكينهم من فهم سياسات التشغيل والصيانة والانتقال بعدذلك لدراسة اللغة الإنجليزية الفنيةحوالي3 أشهر، لتعلم المفردات الفنية شائعة الاستخدام في مجال عمل المتدرب وتهيئته لبرامج التدريب اللاحقة الأكثر تخصصًا؛ ومن ثم تأتي مرحلة مهمة(التدريب المكثف على رأس العمل) في مصانع مماثلة حيث يمارس المتدرب خلال سنة أو سنتين نفس المهام التي ستناط به في شركته فيتهيأ للاندماج في حياته العملية المقبلة، يكتسب قيم الانضباط والالتزام والشعور بالمسؤولية (ندوة التخطيط للقوى العاملة في المجال الفني والمهني، 1 رجب 1410هـ،التكلفة الاجتماعية للعمل، نمو القوى العاملة الوطنية المدربة في سابك وشركائها، ص261).

وقد توصلت دراسة MISHKHES,1987,P291) )إلى أن السوق المحلية تقدم عمالاً أكثرحظًّا من التعليم المهني،خاصة فيما يتعلق بالمهارات المهنية والتعليم الفني الصناعي؛حيث يمثل المتعاقدون الوافدون ذوي التعليم الصناعي والمهني في القطاع العام والخاص نسب2,12%، 3,40% على الترتيب من إجمالي المتعاقدين بالسوق المحلية المحدودة. ويقابل ذلك نسبة 6,69% للعمال الذين تم التعاقد معهم عن طريق هيئات التعاقد والعقود الشخصية من خارج المملكة. أشارمشخص 1998 إلى ضرورة توثيق العلاقةوالصلةبين المؤسسات المسئولةعن التعليم الصناعي والشركات الصناعية من اجل صقل مهارات طلابها.أشاربيكروستيللي إلى أن التدريب على رأس العمل(On Job Training ) يتميزبالفعالية والكفاءة بل هوأفضل من التدريب الذي تقدمه المعاهد الرسمية؛ حيث إن تلك المعاهد لا تزود المتدربين بالمهارات المحددة التي يرغبها أصحاب العمل؛ لأن التدريب على رأس العمل يتضمن تقديم تقنيات الإنتاج باستخدام معدات وتجهيزات خاصةلا تتوفر بالمعاهد التعليمية الصناعية وإضافة إلى أن طاقم المدربين في المصانع أكثر خبرة من نظرائهم في المعاهد؛ حيث إنهم منغمسون بصورة مباشرة في العمل الصناعي( MISHKHES,1987,P296) ) بيد أن القطاع العام قد حقق نجاحًا في رفع معدلات السعودة أكثر من القطاع الخاص. وتتعدد العوامل التي تفسر ذلك حيث لم يعتمد قطاع الصناعة العام على التعليم الصناعي فقط لتوفيراحتياجاته من العمالة السعودية؛ حيث إن خريجي هذاالنوع من التعليم بالإضافةإلى قلةأعدادهم،فإنه يتم توزيعهم على الوظائف والوزارات الحكومية وقد أنشأت الشركات والمعاهد العامة المتنوعة برامج تدريبية خاصة؛ مما أدى إلى تسارع تحقيق معدلات سعودة أكبرفي هذا القطاع.وتشكل الرواتب المرتفعةوالحوافزالمادية بالقطاع العام عاملاً آخر يعزى إليه ارتفاع مستويات السعودة به، بالإضافة إلى هذا النجاح للقطاع العام. كما أولت شركةسابك الكثيرمن الاهتمام إلى التدريب،وفي البدايةوضعت جداول تدريب وظيفي لخريجي الجامعات السعوديين بالتعاون مع شركائها الأجانب،كما قامت بتنظيم دورات متخصصة بالتعاون مع المعهد العام للتعليم الفني والتدريب المهني لخريجي المدارس المتوسطة.كما نظمت برنامجًا مماثلاً بالتعاون مع هيئة الإدارة العامة لخريجي المدارس الثانوية العامة.

وتتوفر برامج تدريبية مختلفة في شركات سابك الصناعية التي بدأت عمليات الإنتاج بالفعل. كما وضعت شركة بترومين (سابقًا)برامج تدريبية داخل وخارج المملكة.وأضاف أن قطاع الصناعة الخاص بالمملكة لا يعطي التدريب الأهمية المطلوبة. وكان هذا على الرغم من أن قوانين العمل السعودية قد اشترطت على جميع الشركات التي توظف أكثرمن100 عامل أن توفر خدمات وبرامج تدريبية للعمالة المتواجدة بها MISHKHES,1987,P211)). (نقلاً عن مركزتطوير البحوث والصناعة والكهرباء، 1982). وأن تقوم بتدريب خمسة منهم على الأقل (المعهد العام للتعليم الفني والتدريب المهني ،1982م ، ص 34). ومن ناحية أخرى، فإن الغرف التجارية والصناعية في المدن المختلفة تنظم دورات تدريبية في الإدارة الصناعية للعمالة في القطاع الخاص.علاوة على ذلك، فإن قواعد تمويل التدريب في القطاع الصناعي والذي توفره وزارةالصناعة والكهرباء تشترط أن يكون المتدرب سعودي الجنسية؛ حتى تشارك في تمويل الجداول التدريبية للشركات الصناعية. وأضاف: يمكن أن يعزى تراخي القطاع الخاص في تقديم البرامج التدريبيةإلى حقيقةأن هذا القطاع باستطاعته أن يوفراحتياجاته من العمالة الماهرة عن طريق التعاقد مع العمالة لأجنبية. كما أن هذا القطاع لا يستطيع منافسة القطاع العام الذي يقدم حوافز مادية كبيرة لاجتذاب السعوديين للالتحاق ببرامج التدريب.كما يجب ملاحظة وجود استثناءات قليلة لنقص التدريب بالشركات الصناعية الخاصة؛ فقد أنشأت مجموعة الجفالي الصناعية في جدة مركزًاتدريبيًّا (Mishkhes(,1984,p299 . وتوصلت دراسة (الغيث،والمعشوق،1417هـ) إلى أن العاملين السعوديين يحملون مؤهلات مهنية وفنية وتؤكد توفر قاعدة تأهيلية جيدة للعاملين السعوديين،ينبغي اعتبارهاجاذبة للعمالةالمواطنة في القطاع الخاص. كما تنفي ضعف درجةاهتمام مؤسسات التعليم والتدريب في المملكةباحتياجات العمل في القطاع الخاص.

**شكل رقم (2-23)**

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا للدورات التدريبية في منطقة الدراسة عام 1425هـ**

قطاع عام

قطاع خاص

المصدر: بيانات العمل الميداني

**جدول رقم (2-34)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **فئات السنوات** | **من 1977-1983** | | | | **من 1984-1994** | | | | **من 1995-1999** | | | | **من 2000-2005** | | | | **المجموع** |
| **الجنسية** | **سعودي** | | **غير سعودي** | | **سعودي** | | **غير سعودي** | | **سعودي** | | **غير سعودي** | | **سعودي** | | **غير سعودي** | |
| **الراتب** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العد** | **%** | **العدد** | **%** | **العدد** | **%** | **العد** | **%** | **العدد** | **%** | **العد** | **%** |
| **القطاع العام في ينبع الصناعية** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| أقل من 2000 | 0 | 0 | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 1 | 5,12 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 2 |
| أقل من 3500 | 0 | 0 | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 1 | 6,3 | 0 | 0 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 2 |
| أقل من 5000 | 14 | 100 | 0 |  | 3 | 8,8 | 4 | 7,66 | 4 | 3,14 | 0 | 0 | 6 | 20 | 1 | 50 | 32 |
| أكثر من 5000 | 0 | 0 | 1 | 100 | 31 | 2,91 | 2 | 3,33 | 23 | 1,82 | 7 | 5,87 | 22 | 3,73 | 1 | 50 | 87 |
| الجملة | 14 | 100 | 1 | 100 | 34 | 100 | 6 | 100 | 28 | 100 | 8 | 100 | 30 | 100 | 2 | 100 | 123 |
| **القطاع الخاص** **بجدة** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| أقل من 2000 | 0 | 0 | 2 | 50 | 1 | 100 | 12 | 5,54 | 2 | 50 | 30 | 2,73 | 21 | 8,53 | 21 | 75 | 89 |
| أقل من 3500 | 0 | 0 | 1 | 25 | 0 |  | 7 | 8,31 | 2 | 50 | 9 | 9,21 | 17 | 6,43 | 5 | 9,17 | 41 |
| أقل من 5000 | 0 | 0 | 1 | 25 | 0 |  | 1 | 5,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6,2 | 2 | 1,7 | 5 |
| أكثر من 5000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |  | 2 | 1,9 | 0 | 0 | 2 | 9,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| الجملة | 0 | 0 | 4 | 100 | 1 | 100 | 22 | 100 | 4 | 100 | 41 | 100 | 39 | 100 | 28 | 100 | 139 |
| إجمالي القطاعين | 14 |  | 5 |  | 35 |  | 28 |  | 32 |  | 49 |  | 69 |  | 30 |  | 262 |

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا لتاريخ الالتحاق بالعمل حسب الجنسية والراتب عام 1425هـ**

المصدر :بيانات العمل الميداني

يتضح من الجدول رقم(2-34)والذي يمثله الشكل رقم(2-24) أن أول ظهور للفنيين السعوديين في القطاع العام كان في سنة(1980)في مقابل غيرالسعوديين في نفس القطاع كان في عام (1979) أي قبل ظهورالفنيين السعوديين في هذا القطاع بسنة. في حين كان أول ظهورللفنيين السعوديين في القطاع الخاص كان في عام(1987) فقط فني واحد، في مقابل الفنيين غيرالسعوديين كان أول ظهور لهم في نفس القطاع في عام(1977) أي قبل ظهور السعوديين في هذا القطاع بعشرة أعوام؛ وبالتالي يتضح أسبقية العمالة الفنية غيرالسعودية سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص،ومن ذلك طول مدة خدماتهم مقابل مدة خدمات الفنيين السعوديين في القطاعين؛حيث تصل مدة خبرات الفنيين السعوديين في القطاع العام إلى 28سنة في مقابل غيرالسعوديين في نفس القطاع إلى29سنة. بينما مدة خبرات الفنيين السعوديين في القطاع الخاص بجدة تصل إلى 18سنة في مقابل الفنيين غير السعوديين في نفس القطاع إلى31سنة. وإذا ما أضيفت سنوات خدماتهم في بلادهم تصبح (37 سنة). وإذاما نظرنا إلى تاريخ التحاق الفنيين السعوديين في القطاع الخاص نجدأنه وتحديدًا في عام (1987) التحق فني سعودي واحد فقط،وبعد إحدى عشرةسنة أي في عام (1998) انضم إليه فقط فني سعودي واحد؛ مما يدل على وجود شريحة من الشباب السعودي ضائعة في وسط ما يشاع عنهم بعدم الرغبة في العمل وعدم الجدية؛وبالتالي فإن الزيادة في أعداد العمالة السعودية في القطاع الخاص كانت تتم ببطء شديد. وفي الأعوام (1999-2000-2001-2002-2003) انضم إليهما (3- 4- 3- 6- 4) فنيين سعوديين . بينما في عامي (2004/ 2005) انضم إليهم (10و12) فنيًّا على التوالي؛ وذلك بسبب تضافرجهود مجموعة من الوزارات في الدولة لتوظيف الفنيين السعوديين في القطاع الخاص بجدة. ومن تلك الجهود العمل على توفيرالمعلومات وبشكل منتظم عن سوق العمل في المملكة.وحث القطاع الخاص على إتاحة الفرص الوظيفية للمواطنين المؤهلين والراغبين في العمل. ومحاولة تقنين استخدام العمالة غيرالسعودية في حدود الحاجةالفعليةوالتخصصات التي لا تتوفربين السعوديين بأعداد كافية،أي أن الزيادة في أعدادالعمالةالسعودية في القطاع الخاص كانت تتم ولكن ببطء شديد؛وهذا يفسرتدني الخبرة العملية لدى السعوديين في القطاع الخاص. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الغيث، والمعشوق، 1417،ص65-432) إلى تدني مستوى الخبرة العملية لدى غالبية الباحثين عن عمل في القطاع الخاص من المواطنين؛ فهم إما بدون خبرة على الإطلاق وإما تتراوح خبراتهم بين عام وعامين.أما أقدم الجنسيات التحاقًا بالعمل في القطاع العام في عينة الدراسة هم من الهنود 1979،بمدة خدمة تصل إلى29 سنة، يليهم الباكستانيون1984، بمدة خدمة تصل إلى24 سنة، يليهم الفلبينيون1995بمدة خدمة تصل إلى 13سنة، وأخيرًا البنجلاديشيون1996 بمدة خدمة تصل إلى12 سنة. بينما أقدم الجنسيات التحاقًا بالعمل في القطاع الخاص بجدة فهم من السودانيين منذ سنة 1977 ومدة خدمة تصل إلى31 سنة، يليهم الفلبينيون منذ عام1980ومدة خدمة تصل إلى28سنة، يليهم الباكستانيون منذ عام 1982ومدة خدمة تصل إلى26سنة،يليهم الهنود منذ عام 1983بمدة خدمة تصل إلى25سنة، يليهم المصريون منذ عام1984ومدة خدمة تصل إلى 24سنة، وأخيرًا البنجلاديشيون منذ عام 1988 بمدة خدمة تصل إلى 20 سنة.

**شكل رقم (2-24)**

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا لتاريخ الالتحاق بالعمل حسب الجنسية عام 1425هـ**

قطاع خاص

قطاع عام

المصدر: بيانات العمل الميداني

**جدول رقم (2-35)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **فئات السنوات** | **1- أقل 13** | | | | **13- أقل 23** | | | | **23- أقل من 33** | | | | **33- فأكثر** | | | | **المجموع** |
| **الجنسية4** | سعودي | | غير سعودي | | سعودي | | غير سعودي | | سعودي | | غير سعودي | | سعودي | | غير سعودي | |  |
| **العدد والنسبة** | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العد | % | العدد | % | العد | % |  |
| **القطاع العام** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| الجملة | **41** | **4,49** | **6** | **4,15** | **37** | **9,94** | **8** | **16** | **28** | **100** | **3** | **3,14** | **0** |  | **0** | **0** | **123** |
| **القطاع الخاص** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| الجملة | **42** | **6,50** | 30 | 7,86 | 2 | 1,5 | 42 | 84 | 0 | 0 | 18 | 7,85 | 0 |  | 5 | 100 | **139** |
| المجموع الكلي | 83 | 100 | 36 | 100 | 39 | 100 | 50 | 100 | 28 | 100 | 21 | 100 | 0 |  | 5 | 100 | 262 |

**العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا لسنوات الخبرة بالعمل حسب الجنسية والقطاع عام 1425هـ**

المصدر : بيانات العمل الميداني

من الجدول رقم(2-35) والذي يمثله شكل رقم(2-25) يتضح أن نسب الفنيين السعوديين في عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة (أقل من10، أقل من20، أقل من30، أكثرمن30) سنة (3,55%، 26%، 7,18%، 0%). يقابلهم من الفنيين غيرالسعوديين في عينة الدراسة (2,40%، 6,44%، 8,18%، 5,4%)؛ وبالتالي فإن أكثر من نصف العمالة الفنية السعودية (3,55%) في عينة الدراسة لا تتجاوز مدة خبرتها ثلاثة عشر عامًا، منهم (4,49%) في القطاع العام، و(6,50%) في القطاع الخاص، ويعود ذلك إلى صغر سنهم وحداثة توظيفهم في القطاع الخاص بعد طول مقاطعة للعمالة الوطنية بفضل الله ثم جهود الغرف التجارية و الوزارات في الدولة تم توظيف مجموعة من الفنيين السعوديين في هذا القطاع؛ حيث يعتبرعام (2001) أكثر الأعوام توظيفًا للعمالة السعودية في القطاع العام وقد بلغت نسبة الفنيين السعوديين الذين تم توظيفهم فيه(4,9%)من إجمالي العمالة الفنية السعودية في القطاع العام. أما بالنسبة للقطاع الخاص فيعتبر عاما ( 2002 ، 2005) أكثر الأعوام توظيفًا للفنيين السعوديين حيث بلغت نسبة التوظيف في عام2002 (5,20%).كما بلغت نسبة التوظيف في عام(2005) (7,22%). كما بلغت نسبة التوظيف فيهما معًا (2,43%) ويعود ذلك إلى رفض القطاع الخاص توظيف العمالة الفنية السعوديةلسنوات طويلة متعللاً بأسباب قدلا تكون صحيحة مثل التكلفة المرتفعة للعمالة السعودية،الإنتاجية العالية للعمالة غيرالسعودية مقابل قلة تكاليفها. لكن الله كتب النجاح لحملات التوظيف التي قامت بهامجموعةمن الوزارات في الدولة؛ مما أدى إلى المساعدة في توظيف العمالة الفنية السعودية في هذا القطاع ومنذ عام 1999م بدأت أعداد الفنيين السعوديين في التزايد ولوأنها بطيئة،لكنهاوالحمد لله جيدة.وتتفق هذه النتيجةمع ماتوصلت إليه دراسة(الغيث، والمعشوق، 1417،ص65-432) إلى تدني مستوى الخبرة العملية لدى غالبية الباحثين عن عمل. وقد بدئ بتوظيف أول فني سعودي في القطاع الخاص بجدة في عينة الدراسة في عام 1987؛ حيث وصلت مدة خدمته في هذا القطاع حوالي21 سنة؛ مما يدل على وجود شريحة من الشباب السعودي ضائعة في وسط ما يشاع عنهم بعدم الرغبة في العمل وعدم الجدية. وبالتالي فإن الزيادة في أعداد العمالة السعودية في القطاع الخاص كانت تتم ببطء شديد. أما الفنيون السعوديون في القطاع العام في ينبع الصناعية فإن أول ظهور لهم كان في عام 1980 بمدة خبرة وصلت إلى 31 سنة. ويتفوق الفنيون غير السعوديين بطول مدة خدماتهم في القطاع الخاص؛ حيث تصل إلى أربعين عامًا. وهذا يعود إلى أن تاريخ التحاق الفنيين غير السعوديين بالصناعة في القطاع الخاص بجدة قد بدأ منذ عام 1977 بالإضافة إلى سنوات خبراتهم في أعمال سابقة خارج السعودية في بلادهم. وتمثل الفئة التي تصل خبراتها من (13– أقل من 33) من الفنيين السعوديين في القطاع الخاص في عينة الدراسة (3,61%) أكثر من النصف، كذلك الفنيون غير السعوديين فقد سبقوا العمالة الفنية إلى القطاع العام بسنة حيث بدئ بتوظيف الفنيين غير السعوديين في هذا القطاع سنة 1979م في عينة الدراسة. وفي القطاع الخاص بجدة تزايدت أعداد غير السعوديين المشتغلين بالقطاع الخاص في الفترة من سنة 1977 إلى 2006م من ثمانية أشخاص إلى 31 إلى 56 شخص، بنسب (4,8%، 6,32%، 9,58%) من مجموع العمالة غير السعودية في القطاع الخاص في عينة الدراسة، في حين لم يتم توظيف سوى سعودي واحد في الفترة من 77–96 بنسبة (3,2% )، من مجموع العمالة السعودية في القطاع الخاص. وقد بلغ مجموع المشتغلين السعوديين في القطاع العام في الفترة من سنة (77 – 99م) حوالي77 فردًا بنسبة تشغيل تصل إلى 6,62%.

وهذا يتفق مع دراسة (MISHKHES,1987,P189) التي توصلت إلى محدودية خبرات السعوديين في الصناعة في جدة تعتقد وزارة العمل أن اشتراط الخبرة يقف حائلاً دون توظيف حديثي التخرج، بل إن أعدادًا كبيرة من العمالة الوافدة حصلت على الخبرة في منشآت القطاع الخاص داخل المملكة؛ فالعمالة المتواجدة من قبل بالمملكة لديها بالفعل خبرة متراكمة من خلال عملهم بالمملكة لا يمتلكها المتعاقدين الجدد. وعلى ذلك فإن مسؤولية صاحب العمل توجب عليه إلحاق الخريج الجديد وتدريبه حال التحاقه بالعمل. ومع ذلك فان شركة سابك وقطاع البترول هي الأخرى لازالت لم تحقق أكثر من 65% سعوديين من بين مجموع العمالة فيها، هذا بالرغم من أن هذا النوع من المنشآت بالذات يعتبر أكثر تفضيلاً من قبل الشباب السعودي عن سواها. ولا شك أن هذا الوضع يدل على التباطؤ الشديد، وربما غير المبرر الذي يكتنف سير خطة توطين الوظائف، أي توظيف طالبي العمل السعوديين؛ فإذا كان هذا هو واقع الحال بالنسبة لهذه الشركات والبنوك التجارية والصناعية المهمة والمرغوبة للشباب؛ فكيف سيكون الحال بالنسبة لمنشآت القطاع الخاص الأخرى الأقل تنظيمًا وتخطيطًا في سياسات القوى العاملة لديها وهي الأضعف (اليحي، 1418هـ، ص 129) ومن النتائج التي توصلت إليها دراسة (عسيري،1403هـ، ص 516) أن الأجور تعتبر في المملكة العربية السعودية مرتفعة جدًّا لكافة الفئات الوظيفية أو المهنية؛ حيث إن معظم العاملين من غير السعوديين سواء أصحاب المهن العليا أو المتوسطة يمتلكون خبرات عالية يصل بعضها إلى 15-20 سنة؛ ولذا فهم لم يأتوا إلى المملكة بدافع عدم توفر فرص العمل أو إحساس بالبطالة في بلادهم وإنما مدفوعين بإغراءات الأجر؛ ولهذا اتضح لدى الباحث أن نسبة كبيرة منهم تصل إلى 5,87% تفضل العودة إلى بلادها أو البحث عن بلد آخر فيما لو انخفض المرتب الذي يتقاضونه بنسبة الربع عما هو عليه بالرغم من ارتفاع أجور بعضهم إلى درجة كبيرة. وهذا ما يؤكد ضرورة الاهتمام بتنمية القوى البشرية الوطنية وتدريبها في كافة المجالات؛ لأنها هي العمالة الباقية تحت أي نوع من الظروف. مركز المعلومات، وكالة التجارة الداخلية، وزارة التجارة والصناعة، 30/9/1426هـ-2006م

1. وعمومًا فإن البيانات الخاصة بقطاعات الصناعة في جدة تعتبر مؤشرًا لقطاعات الصناعة المملكة بوجه عام؛ نظرًا لما تتمتع به جدة من دور قيادي في قطاع الصناعة التحويلية بالمملكة.
2. وتعزى أسباب تلك المعدلات الكبيرة للبطالة بين السعوديين إلى العديد من المتغيرات في سوق العمل سواءًعلى المستوى الهيكلي للسوق أو المستوى التنظيمي،وتتراوح في الأغلب إلى وجود فرص وظيفية في مكان غيرمكان طالب العمل؛ حيث لازال 71% من الذكور، و83% من الإناث لا يعرفن الفرص المتاحة في سوق العمل السعودي بالقطاع الخاص (هذا ما أكدته دراسة حديثة أعدها مجلس القوى العاملة)، إضافة إلى الحاجة إلى تأهيل المتقدمين بالخبرات التي تحتاجها بعض الفرص الوظيفية. زد على ذلك متطلبات بعض الفرص الوظيفية في القطاع الخاص من وجود الخبرة وإتقان اللغة الإنجليزية كشروط للتوظيف (شركة عبد اللطيف جميل المحدودة، 1423 هـ/2003م).
3. لما تتميز به من الصناعات الكيماوية التي تعتمد على الاستخدام المكثف لرأس المال والاستخدام الأقل من العمالة الرفيعة المستوى من التدريب والإعداد . فالبطالة التي يتسبب بها أصحاب العمل وعوامل الإنتاج بسبب حاجتهم إلى عمال ذوي خبرات، ومهارات معينة تخدم نمط العمل المطلوب منهم، لذا فإن مديري العمل يلجؤون إلى استخدام العمالة الوافدة في المنشات التجارية التي تعتمد على الربحية لأسباب انخفاض تكاليف وأجر العامل الوافد وخبرته بما يضمن زيادة في الأرباح السنوية. وبالنسبة للصناعة التحويلية فتتسم بظهور توجه نحو تكثيف رأس المال (CAPITAAL ORIENTED). وتزايد استخدام التقنية الحديثة به (مشخص،1997م،ص277).

**شكل رقم (2-25)**

**توزيع العمالة الفنية عينة الدراسة وفقًا لسنوات الخبرة بالعمل**

**حسب الجنسية والقطاع سنة (1425هـ)**

قطاع عام

قطاع خاص

المصدر: بيانات العمل الميداني