



**محددات الطلب على العمل في القطاع الخاص
بالمملكة العربية السعودية
خلال الفترة (1980-2013)م**

إعداد

أمينة سعيد السلمي

باحثة ماجستير بقسم الاقتصاد

كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبدالعزيز بجدة

المملكة العربية السعودية

assulami@uqu.edu.sa

د. نهلة سمرقندي

أستاذ مشارك قسم الاقتصاد

كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبدالعزيز بجدة

المملكة العربية السعودية

Nahhlasam981@uqu.edu.sa

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد السادس والأربعون - العدد الرابع أكتوبر 2024

رابط المجلة: <https://zcom.journals.ekb.eg/>

ملخص الدراسة

هدف البحث الى دراسة محددات الطلب على العمالة بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية من خلال اختبار جذر الوحدة (Unit Root Tests) واختبارات اختبار جوهانسن (Johansen) للتكامل المتزامن ونموذج تصحيح الخطأ (VECM) بالإضافة الى اختبار السببية (Granger Causality Test)، حيث تم بناء نموذج قياسي لدراسة المتغيرات المرتبطة بالطلب على العمالة بالقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية (المتغير التابع) في الفترة (1980-2013م) والعوامل المؤثرة فيه (المتغيرات المستقلة)، وجاءت نتائج البحث على النحو التالي: اتضح من اختبارات جذر الوحدة إن السلاسل الزمنية لجميع المتغيرات محل الدراسة غير ساكنة في مستوياتها، ولكنها ساكنة في الفرق الأول أي انها أحادية التكامل وقد اسفرت اختبارات التكامل المشترك عن وجود علاقة طويلة المدى في 4 اتجاهات عند مستوى معنويه 5% مما يدل على أن هناك علاقة توازنه طويلة الأجل بين الطلب على العمالة بالقطاع الخاص وكل من معدل النمو في القطاع الخاص وعدد المنشآت الخاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية و الناتج المحلي الاجمالي غير النفطي للقطاع الخاص والتضخم وتكوين رأس المال الثابت والمتوسط العام للأجور في القطاع الخاص. فان المتغيرات التي تحقق التكامل المشترك تعكس علاقة توازنه طويلة الأجل، وعليه ينبغي أن تحظى بتمثيل نموذج تصحيح الخطأ (VECM) والذي ينطوي على إمكانية اختبار وتقدير العلاقة في المدى القصير والطويل بين متغيرات النموذج، كما أنه يتفادى المشكلات القياسية الناجمة عن الارتباط الزائف وسوف نعتمد على تقدير نموذج تصحيح الخطأ بطريقة (VECM). وقد دلت نتائج اختبار تقدير نموذج تصحيح الخطأ (VECM) إن هناك علاقة توازنه في المدى الطويل ومن خلال اختبار السببية وجود علاقة سببية ذات اتجاه واحد تسيير من إجمالي العمالة بالقطاع الخاص إلى معدل النمو بالقطاع الخاص.

الكلمات الدالة: أجور العمالة السعودية والوافدة، محددات الطلب على العمل في القطاع الخاص بالسعودية، استقدام العمالة.

أولاً: المقدمة

يلعب العمل أدوراً مختلفة في الحياة الاقتصادية إبتداءً من كونه مصدراً للدخل امتداداً إلى كونه أحد أهم عوامل الإنتاج الأربعة ووصولاً إلى اعتباره مورداً بشرياً يساهم في تحقيق عملية النمو الاقتصادي، حيث أن النمو لا يتم إلا من خلال التخطيط والعمل المتقن وهذا لا يتم إلا من خلال تكوين الموارد البشرية عن طريق التعليم والتدريب. وباعتبار سوق العمل يقوم بتخصيص الموارد البشرية بين الاستخدامات الإنتاجية المختلفة وبالتالي التأثير على حركة النمو الاقتصادي بالإضافة إلى توزيع الدخل القومي من خلال عملية تحديد الأجور للفئات العمالية، حيث يعبر عن سوق العمل بالمكان الذي يتم فيه عرض فرص العمل(العمالة) والباحثون عن العمل(أصحاب العمل) ومن خلاله يتم تحديد الأجور وحجم العمالة (القرشي،2007:11). وتعتبر خدمة العمل مرتبطة بالعامل ولذلك لا يمكن فصلها عنه ولهذا فإن هذه الخدمة تؤجر ولا تباع وذلك باعتبار أن الطلب على العمل مشتق من الطلب على السلع والخدمات الأخرى حيث يتحدد النشاط الاقتصادي في سوق العمل من خلال عدة عناصر هي: التوظيف- البطالة - الأجر- النمو السكاني (الغامدي، 2013:11). ومن هذا المنطلق يهدف البحث إلى معرفة محددات الطلب على العمالة في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية وتحليلها وتفسير أسباب عدم التوجه العمالة للعمل في القطاع الخاص وبناء على هذه العوامل إيجاد الحلول والمقترحات التي تساعد العمالة على إيجاد فرص العمل المناسبة من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية ولتحقيق هذه الغاية سوف تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والتطبيقي باستخدام النماذج القياسية والأساليب الحديثة في اختبار استقرار السلاسل الزمنية وتكاملها المشترك، وتم تقسيم البحث على النحو التالي: الجزء الأول سوف يكون مقدمة بينما يتطرق الجزء الثاني الدراسات السابقة أما الجزء الثالث فسوف يشرح واقع سوق العمل السعودي في القطاع الخاص في حين يستعرض الجزء الرابع البيانات المستخدمة في البحث أم الجزء الخامس فيتضمن الاختبارات القياسية بداية باختبار جذر الوحدة لديكي فولر الموسع وانتهاء باختبار السببية لأنجل جرانجر وأخيراً سوف نستعرض النتائج في الجزء السادس.

ثانياً: الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال الطلب على العمل وجدنا أنه تم دراسة الطلب على العمل في العديد من الدراسات من عدة جوانب فمنهم من درس العوامل المحددة للطلب على العمل بشكل عام والبعض ركز على تقدير الطلب على العمل في القطاع الحكومي ومنهم من قدره

في القطاعين الحكومي والخاص وهناك من درسه من ناحية علاقته بالنمو بالإضافة إلى الدراسات التي تناولت مرونة الطلب على العمل في القطاعين. ففي دراسة (الغامدي، 2013) التي هدف فيها إلى تحديد أهم العوامل المؤثرة على دوال الطلب للعمالة الوافدة والسعودية في القطاع الخاص بالمملكة وذلك للفترة (1980-2010م) حيث تعتبر فترة الدراسة مقبولة جداً ومكنت الباحث من إجراء عمليات متعددة لتحليل المتغيرات وأستخدم المتغيرات التالية لتقدير دالة الطلب على العمالة السعودية وهي: أجمالي العمالة السعودية والمتغيرات المستقلة: عدد المؤسسات المشتركة في نظام التأمينات الاجتماعية-المتوسط العام للأجور الشهرية للسعوديين في القطاع الخاص- سعر الفائدة - الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي- حجم القروض الممنوحة للقطاع الخاص من قبل الصناديق المتخصصة) وتوضح النتائج الإحصائية لدالة الطلب على العمالة السعودية باستخدام جذر الوحدة أن السلاسل الزمنية غير مستقرة (غير ساكنة) في مستواها في حين تصبح مستقرة في الفروق الأولى مما يعني أنها متكاملة من الدرجة الأولى أما بطريقة التكامل المشترك (بطريقة جوهانسن) وخلصت الدراسة إلى نتائج متميزة حيث استطاع الباحث أن يصل إلى أن الإشارات التي تم افتراضها متوافقة مع النظرية الاقتصادية وجميع معاملات هذه العلاقة معنوية إحصائياً في حين أن نتائج تقدير معادلة الطلب على العمالة السعودية أن لها قدرة تفسيرية جيدة بمعامل تحديد $R^2 = 0.57$ كما أثبتت نتائج تقدير نموذج الطلب على العمالة السعودية أنه يوجد متجه وحيد ومفرد للتكامل المشترك بين المتغيرات وإشارات أيضاً إلى معنوية كلاً من سعر الفائدة والناتج المحلي الإجمالي غير النفطي وعدد المؤسسات المشتركة في التأمينات الاجتماعية مما يدل على وجود علاقة قصيرة الأجل مع الطلب على العمالة السعودية وتعتبر من أقرب الدراسات التي تم ذكرها ارتباطاً بموضوع دراستنا لكن سوف يتم التركيز في دراستنا على محددات الطلب على العمالة بالقطاع الخاص ككل في حين الدراسة قدرت الطلب على العمالة السعودية والوافدة في معادلة منفصلة لكل منهما. فيما يخص دراسة (الجبر وآخرون، 1424هـ) وصفت العلاقة بين طلب منشآت قطاع التجارة على العمال بإضافة متغير تفسيري مختلف عما سبق وهو رأس المال وذلك بافتراض أنه لو زادت التجهيزات الرأسمالية (تكثيف التقنية المكلفة) انخفضت الحاجة إلى توظيف العمال (كثافة العمال) المال بالإضافة إلى قيمة حجم الإنتاج، والأجر وذلك باستخدام المنهج التحليلي الإحصائي للفترة من 1391-1424هـ بطريقة المربعات الصغرى العادية (OLS) حيث بينت النتائج أن المعنوية بين المتغيرات قوية بدرجة ثقة 99% كما أن معامل التحديد (R^2) يشير

إلى أن النموذج يفسر 99 % من التغيرات في الطلب على العمال لقطاع التجارة كما وضح اختبار دوربن واتسن (D.W) عدم وجود ارتباط ذاتي بين البواقي في البيانات باعتبار أنه أعلى من 1.4 كما وضحت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين حجم الطلب على العمال ومقدار حجم الإنتاج من قطاع التجارة وعلاقة عكسية بين حجم الاستثمارات في قطاع التجارة وحجم الطلب على العمل بسبب كونهما بدائل احتمالية. في حين قامت (الجعويني، 2009) بدراسة أهم العوامل المؤثرة في الطلب على العمل وتقدير مرونته واستخدامها لدعم عملية العودة في القطاع الخاص واقتصرت الدراسة على العمالة الوافدة في القطاع الخاص بالمملكة وذلك من خلال تطبيق الاساليب القياسية: اختبارات تحليل السلاسل الزمنية، التكامل المشترك وبناء نموذج تصحيح الخطأ للفترة (1973-2005م)، وحددت المتغيرات المؤثرة في إجمالي عدد العمالة الوافدة في القطاع الخاص وهي: إجمالي الناتج المحلي غير النفطي بالمملكة، عدد المؤسسات المشتركة في نظام التأمينات الاجتماعية واستخدمت النسبة بين متوسط الأجور للعمالة السعودية ومتوسط الأجور للعمالة الوافدة فأظهرت نتائج اختبارات السكون باستخدام اختبار ديكي فولر الموسع أن السلاسل غير مستقرة عند المستوى وتبين سكونها عند الفرق الأول مما يعني أنها متكاملة من الدرجة الأولى فيما بينت نتيجة اختبار جوهانسن للتكامل المشترك وجود علاقة توازنه طويلة الأجل بين الطلب على العمالة الوافدة وأهم محدداته وجاءت أغلب النتائج متوافقة مع توقعته الدراسة ووضحت الدراسة أهمية الأجور في التأثير على الطلب على العمالة الوافدة في القطاع الخاص مما يعني ارتفاع حساسية التغير في الطلب على العمالة الوافدة مقارنة بإجمالي الناتج المحلي غير النفطي وعدد المؤسسات، حيث يزداد الطلب على العمالة الوافدة بزيادة النسبة المتوسطة للأجور وبالتالي فإن أي زيادة في أجور السعوديين سوف تؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة الوافدة التي تعتبر أوفر وأرخص على أصحاب الأعمال كما أن زيادة أجور العمالة الوافدة يؤدي إلى انخفاض الطلب عليها وهذا يدل على وجود علاقة تبادلية إحصائية بين العمالة السعودية والوافدة. وهدفت الدراسة التي أعدتها (الدغشير، 2003) إلى تقدير دوال الطلب على العمل في القطاعين العام والخاص بالمملكة حيث استخدمت المنهج القياسي بأسلوب الانحدار المتعدد (OLS) بنموذج المعادلة الواحدة حيث أظهرت نتائج تقدير الطلب على العمل للقطاع الخاص بأنه يعتمد على الأجور السائدة فيه، الطلب على العمل في الفترة السابقة، الناتج المحلي غير النفطي للقطاع الخاص، حجم القروض الممنوحة للقطاع الخاص من قبل الصناديق المتخصصة وسعر الفائدة وتبين انخفاض مرونة

الطلب على العمل في الأجل القصير وارتفاعها في الأجل الطويل خاصة بالنسبة للنتائج المحلي غير النفطي للقطاع الخاص في حين وضحت نتائج تقدير الطلب على العمل للعاملين في القطاع العام أنه يعتمد على الناتج المحلي غير النفطي والطلب على العمل في الفترة السابقة وتدل أيضاً على انخفاض مرونة العمل بالنسبة للنتائج المحلي الإجمالي غير النفطي في الأجلين القصير والطويل كما تظهر النتائج تأثير هذين المتغيرين على الأجور السائدة في هذه القطاع واتسمت مرونة الطلب على العمل بانخفاضها لجميع المعاملات في الأجل القصير وارتفاعها في الأجل الطويل لهذه الفئة. بينما ركز (محمود أحمد، 2013) على دراسة أهم العوامل المؤثرة في دوال الطلب على العمالة في القطاعين العام والخاص في مصر حيث أضافت الدراسة متغيرات جديدة وهي: معدل النمو الاقتصادي، الاستثمار الأجنبي، الصادرات والواردات الوطنية، معدل التضخم بالإضافة إلى تركيزها على متغير الاستثمارات المنفذة بدلاً من رأس المال للمنشأة في القطاع الخاص بالإضافة المتغير الأساسي في أغلب الدراسات وهو الناتج المحلي الإجمالي كمتغيرات مستقلة مؤثرة في الطلب على العمالة في مصر وتسعى الدراسة للمساهمة في علاج مشكلة البطالة وذلك باستخدام المنهج التحليلي الإحصائي للفترة من 1981-2010م وذلك بافتراض نموذج انحدار متعدد بطريقة المربعات الصغرى العادية (OLS)، حيث توضح النتائج وجود علاقة طردية بين كلاً من الناتج المحلي الإجمالي- حجم الصادرات الوطنية- حجم الاستثمارات المنفذة وبين الطلب على العمالة أما بالنسبة للمتغيرات: حجم الاستثمارات المنفذة- معدل النمو الاقتصادي- معدل التضخم- حجم الواردات الوطنية فتوجد علاقة عكسية بينها وبين الطلب على العمالة، وتؤكد الدراسة أن القطاع الخاص أكثر استيعاباً للعمالة من القطاع العام بشرط تركيز مشروعاته في الصناعات كثيفة العمالة. في حين قام (عاطف بطارسه، 2007) بدراسة محددات الطلب على العمل في الأردن ومرونة الاحلال للفترة (1985-2005م) على مستوى الاقتصاد ككل والمستويين القطاعي كما قدمت الدراسة اضافة جديدة عن طريق التنبؤ بالطلب المستقبلي على العمل (2000-2015 م) وذلك باستخدام التحليل الوصفي والكمي عن طريق أسلوب الانحدار المتعدد، حيث أشارت النتائج إلى أن العلاقة بين العمل ورأس المال هي علاقة تكاملية على مستوى الاقتصاد ككل وفي جميع القطاعات الاقتصادية عدا القطاع الصناعي كانت تبادلية مما يعني إمكانية زيادة الطلب على العمل بزيادة استخدام عنصر رأس المال أما في القطاع الصناعي فإن إحلال عنصر العمل محل رأس المال سيؤدي إلى زيادة هذا الطلب والتقليل من معدل البطالة في الأمد الطويل كما

تبين النتائج إمكانية احلال العمالة من مستوى حملة شهادة الثانوية العامة وما دون محل العمالة من مستوى حملة شهادة الدبلوم المتوسط وصعوبة عملية الاحلال بين حملة شهادة الثانوية العامة وما دون حملة الشهادات الجامعية وذلك لاختلاف مجالات التخصص والمؤهلات والخبرات العلمية والعملية لهذين المستويين التعليميين، وتتوقع النتائج زيادة إجمالي الطلب الإضافي على العمل خلال فترة (2000-2015م). بينما لم تضيف دراسة (Al.Ghannam,1425H) في تقدير مرونة الطلب على العمل بالنسبة لأهم محدداته في المنشآت الاقتصادية السعودية الخاصة أي متغيرات جديدة كما تتشابه مع الدراسات السابقة من حيث المتغيرات وهي: سعر اليد العاملة (الأجور)، الناتج المحلي غير النفطي، إنتاجية العمل، عدد أصحاب العمل، أسعار عناصر المدخلات الأخرى باعتبار الطلب على العمالة هو المتغير المستقل للفترة (1973-2002م) وذلك بافترض نموذج انحدار قطعي نظراً لتوفر البيانات عن المنشآت التي توظف 10 عمال فأكثر وذلك عن طريق إجراء اختبارات السكون على السلاسل الزمنية ومن ثم تطبيق طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية وطريقة الإمكانات العظمى، وتؤكد النتائج التشابه مع الدراسات السابقة حيث جاءت متوافقة مع فروض النظرية الاقتصادية في الطلب على العمل وتشير إلى تفوق مقدرات نموذج الانحدار القطعي على مقدرات المربعات الصغرى الاعتيادية من ناحية الكفاءة كما تظهر النتائج القياسية أن مرونة الطلب على العمل في المنشآت الاقتصادية السعودية الخاصة غير مرنة بالنسبة للأجور وعدد المنشآت وقريب من أحادي المرونة بالنسبة للناتج المحلي غير النفطي. وفي دارسه أخرى له استخدم منهج مختلف أعطى إضافة مميزة (AL-Ghannam,2003) حيث جمع بين مزايا التحليل باستخدام التكامل المشترك وتقنية نموذج اتجاه تصحيح الخطأ وتقنيات جرينجر السببية من أجل اختبار التوازن طويل المدى واتجاه العلاقة السببية على المدى الطويل والقصير لتوضيح العلاقة بين النمو الاقتصادي والتوظيف في القطاع وذلك باستخدام بيانات العمالة وبيانات الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي في المملكة للفترة من (1973-2002م باعتبار كلا من التوظيف والنمو الاقتصادي متغيرين أساسيين في الاقتصاد الكلي وذلك باستخدام بيانات العمالة التابعة للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية واستخدام بيانات الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي في المملكة العربية السعودية حيث تبين نتائج اختبارات التكامل المشترك وجود هذه العلاقة حيث كانت متوازنة على المدى الطويل بين هذين المتغيرين بينما وضح اختبار (f-test) المأخوذة من تصحيح الخطأ (vecm) إلى جانب السببية وجود سببية ذات اتجاه واحد تسير من

النمو الاقتصادي إلى التوظيف على المدى الطويل والقصير، وتعتبر النتائج أن سياسة التوظيف في الشركات الخاصة تضع في الاعتبار جودة الأيدي العاملة التي تستخدم للعمل. بينما ركزت دراسة (Bin-Obaid,1423H) على محددات الطلب على العمل في القطاع الحكومي في دول مجلس التعاون الخليج العربية و استخدمت أسلوب مختلف عن ما سبق في الدراسات نظراً لقلّة البيانات عن متغيرات أسواق العمل بدول مجلس التعاون وهو استخدام الأسلوب القياسي التجميعي لبيانات السلاسل الزمنية والبيانات المقطعية لتقدير محددات الطلب من العمل وأضافت تعويضات العمال في القطاعين الحكومي والخاص للمتغيرات المستقلة المستخدمة بالإضافة إلى عدد العمالة في القطاع الخاص، عدد العمالة في القطاع الحكومي، الناتج المحلي الإجمالي، سعر الفائدة على الاقتراض وذلك للفترة (1996-1991م) حيث توصلت النتائج إلى هناك محددات مشتركة للطلب من العمل في القطاع الحكومي بدول المجلس الست (قطر، الكويت، عمان، البحرين، الامارات، السعودية) مما يعكس تشابه في السمات الاقتصادية وخصائص أسواق العمل الخليجية بالإضافة إلى النتائج تعتبر الطلب من العمل في القطاع الحكومي غير مرن بالنسبة لكل من متغيري تعويضات وحجم عمالة القطاع الخاص في دول المجلس كما بينت أن العلاقة بين الطلب من العمل في القطاع الحكومي وكل من هذين المتغيرين وتقتضي النتائج إلى إمكانية تحقيق اقتصاديات الحجم الكبير للناتج النفطي المحلي الإجمالي بالنسبة لمتغير العمالة في القطاع الخاص. في حين لم تقدم دراسة (Mohamed Abbas Ibrahim, 2013) إضافة جديدة لدراسة محددات طلب القطاع الخاص للتوظيف في مصر لكنها اعتمدت على البيانات الحقيقية للمتغيرات (الناتج المحلي الحقيقي، الاستثمار الحقيقي، الأجور الحقيقية) وذلك للفترة من 1990-2007م عن طريق تطبيق نموذج الانحدار (SUR)، حيث تؤكد النتائج التجريبية في المدى الطويل والقصير العلاقة بين الطلب على العمالة في القطاع الخاص وبين كلاً من الناتج المحلي الحقيقي الخاص والاستثمار الحقيقي الخاص بأنها موجبة وتنصف بالمعنوية، ومن ناحية أخرى ومن غير المتوقع أكدت النتائج وجود علاقة موجبة ومعنوية بين الطلب على العمالة والأجور الحقيقية في الاجل الطويل وعلاقة سالبة(عكسية) وغير معنوية في الأجل القصير.

ثالثاً. سوق العمل السعودي في القطاع الخاص

يقوم سوق العمل بدور كبير في تخصيص الموارد البشرية وذلك لاستخدامها في العمليات الانتاجية المختلفة مما يؤثر على توزيع الدخل القومي لمختلف الفئات العاملة وبالتالي التأثير على النمو

الاقتصادي، حيث يشهد سوق العمل السعودي زيادة كبيرة في الطلب على العمل نتيجة لاتجاه أعداد كبيرة من المواطنين والخريجين بحثاً عن العمل بالإضافة إلى استمرار الزيادة في معدلات النمو السكانية مما أدى إلى ضرورة إيجاد الوظائف الملائمة لهم من قبل القطاعين العام والخاص ولأن أعداد الخريجين كبيرة فإن القطاع العام يعجز عن توفير الفرص الوظيفية لجميع طالبي العمل لمحدودية الوظائف المعروضة لديه بالإضافة إلى أن القطاع الخاص يفضل العمالة الأجنبية لانخفاض أجورهم وارتفاع كفاءتهم الحدية مما يجعلهم في منافسة غير عادلة مع العمالة السعودية، كما تمثل هذه العمالة ضغطاً اقتصادياً على المملكة عن طريق تسرب التحويلات المالية للخارج وهنا يأتي دور رجال الأعمال في توظيف الداخلين للعمل ومسؤولية الحكومة في اتخاذ إجراءات الكفيلة لتأهيل قوة العمل الوطنية لتوائم متطلبات العمل والحد من استقدام العمالة الوافدة بالإضافة إلى أهمية تطوير مناهج التعليم والتدريب ومخرجاتها لتواكب التطور المستمر في تقنيات الإنتاج حيث يعتبر القطاع الخاص الموظف الرئيسي للقوى العاملة الوطنية لتأثره السريع بالتطور في تقنيات الإنتاج وانفتاحه على المنافسة محلياً وعالمياً بالإضافة لاختلاف بيئة العمل فيه عن القطاع العام (جبر & الرحمن، 2013:12). ونتيجة لهذه الأهمية للقطاع الخاص أهتمت خطط التنمية بتطوير وتنمية القوى البشرية وزيادة نسبة إسهام القوى العاملة الوطنية في سوق العمل السعودي ومعالجة التحديات التي تواجهها في إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية بداية من خطة التنمية الأولى حيث توضح زيادة في معدل الأيدي العاملة في المملكة قدرت بحوالي 3,8% أي من 328000 عامل في عام 1390 هـ إلى 1600000 عامل في عام 1395 هـ معدل نمو الأيدي العاملة الوطنية أقل من الأجنبية (3.7% مقابل 4.2%) لكن رغم ذلك ارتفع نسبة العاملين السعوديين إلى العاملين الاجمالي من 22.2% إلى 23% واستمرت الزيادة في معدل العمالة السعودية حيث قدرت بـ 8.9% خلال خطة التنمية الثانية بمجموع 2,23 مليون عامل عام 1400 هـ ورغم هذه الزيادة إلى لم تكن كافية مما حد من نجاح تنفيذ الخطة لذلك عملت على اتباع سياستين لحل المشكلة وهي: زيادة العمالة الأجنبية في القوى العاملة في المملكة والتوسع في تدريب وتعليم السعوديين ضمن برامج فعالة. واستمرت خطط التنمية لتحقيق أهدافها في تنمية القوى البشرية حيث برز في الخطة الثالثة هدف جديد وهو إحلال العمالة الأجنبية محل العمالة السعودية إلى أقصى حد ممكن ونتيجة لذلك زادت العمالة الإجمالية إلى 1420.000 عامل منها 292.800 عامل سعودي أي ما يعادل 21% وبالتالي تكون نسبة العمالة السعودية زادت بنسبة 3.7% مقابل 11,7 للعمالة الأجنبية لكن

في نفس الوقت انخفضت نسبة العمالة السعودية على إجمالي العمالة من 49.4% في عام 1395هـ-1400هـ إلى 40.2% في عام 1404-1405هـ. وانطلاقاً من الهدف التي سعت إليه الخطة الرابعة وهو تحقيق التوازن بين الطلب والعرض من العمالة عن طريق تخفيض العمالة الأجنبية بـ 22% إلى 600 ألف عامل أي الاستغناء عن 855500 عامل وزيادة فرص العمل للعمالة الوطنية بمقدار 630.000 ألف وظيفة وزيادة الأيدي العاملة الوطنية إلى 373.700 ألف عامل. وفي خطة التنمية الخامسة بلغ إجمالي العمالة 6.590 مليون عامل شكلت العمالة السعودية منها 2.6 مليون عامل و3.9 مليون عامل أجنبي واستمرت الزيادة في القوى البشرية في خطة التنمية السادسة حيث ركزت الخطة على تدريب القوى العاملة الوطنية الراغبة في العمل والمؤهلة بصفة تدريجية في كافة القطاعات وزيادة فرص عمل المرأة وتوقع الخطة زيادة إجمالي العمالة من 6867.7 ألف عامل (1414-1415هـ) إلى 7059.4 ألف عامل عام (1419-1420هـ) ووصولاً إلى الخطط الخمسية الثلاث في السنوات الأخيرة، حيث ركزت خطة التنمية السابعة على أهم المعوقات التي تواجه عودة الوظائف ورفع إنتاجية العمالة الوطنية وتأهيلها بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل وزيادة نسبة مشاركتها وتطوير خدمات سوق العمل الأمر الذي تطلب إعداد دراسات مستقبلية ومنها دراسة وزارة التخطيط حول المنظور بعيد المدى للاقتصاد السعودي فتتوقع أن يزيد عدد القوة العاملة من 3.17 مليون عامل في عام (1999م) إلى 3.99 مليون عامل عام (2004م) وإلى 8.26 مليون عامل (2020م) وذلك مع تفعيل سياسات العودة وتحفيز العمالة الأجنبية بمعدل سنوي 2.25% خلال العقدين القادمين (1420-1440هـ). وخلال الخطة الثامنة يتوقع أن ترتفع نسبة إسهام العمالة الوطنية في قوة العمل من 36.9% في عام (1424-1425هـ) إلى 39.2% في عام (1429-1430هـ) بحجم 3.8 مليون عامل وتتوقع أيضاً ارتفاع حجم العمالة الكلية من 8.22 مليون عامل إلى 9.22 مليون عامل مع ارتفاع لنسبة العمالة الوطنية من 42.7% إلى 51.5%. وأخيراً تتوقع خطة التنمية التاسعة بأن ترتفع نسبة مساهمة العمالة الوطنية في قوة العمل من 39.2% (29-1430هـ) إلى 45.3% (34-1435هـ) بحجم يبلغ 67.5 مليون عامل وأن يرتفع حجم العمالة الكلية من 9.22 مليون عامل إلى 11.03 مليون عامل وارتفاع نسبة العمالة الوطنية من 51.5% إلى 60.04% خلال هذه المدة (عرب & التويجري وآخرين، 1425هـ: 50-55).

جدول 1.3 : تقديرات الطلب والعرض على العمالة

البيان	1415-14هـ 1994م	1420-19هـ 1999م	1425-24هـ 2004م	1430-29هـ 2009	1436-35هـ 2014
1- الطلب:					
قطاعات انتاجية	2107	2273.3	2927.6	1956.8	2049.0
قطاعات خدمية	4289.8	4804.1	5253.7	6147.5	7270.2
النفط والغاز	93.1	98.9	100.5	68.8	77.2
أجمالي الطلب	6489.9	7176.3	8281.8	8173.1	9396.3
2- العرض					
السكان السعوديين	12863710	14543849	16443987	18543246	
أجمالي العمالة السعودية	2544.8	3172.9	3536.3	3914.6	5037.0
3- الموازنة بين الطلب والعرض:					
العمالة الوافدة	3945.1	4004.4	4745.5	4258.5	4359.3

المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط - خطط التنمية (السابعة، السادسة، التاسعة) - القوى العاملة وسوق العمل.

ونتيجة للاهتمام بتنمية القوى البشرية عن طريق القطاع الخاص توضح مؤشرات النمو في قطاع الخدمات الذي يسهم بشكل بدوره في توفير نسبة كبيرة من فرص العمل تحقق تقدم واضح حيث ارتفع الناتج المحلي الإجمالي للقطاع غير النفطي من نحو 54.3 بليون ريال في عام (1969م) بالأسعار الثابتة إلى نحو 839.6 بليون ريال في عام 2013م أي ارتفعت نسبة إسهامه من 34.7% في عام 1969م إلى 65.9% في عام 2013م، حيث حرصت المملكة على التعامل مع تحديات البطالة والحاجة إلى توفير المزيد من فرص العمل للمواطنين عن طريق العمل على توظيف الوظائف ومن هذا المفهوم تم إطلاق استراتيجية العمل السعودية التي تهدف إلى " توفير فرص عمل كافية من حيث العدد، وملائمة من حيث الأجر تؤدي إلى توظيف كامل للموارد البشرية السعودية وتحقيق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني" (وزارة الاقتصاد والتخطيط، منجزات خطط التنمية، الإصدار: 31).

جدول 2.3: أهداف استراتيجية التوظيف السعودية

المدى الطويل (6-25 سنة)	المدى المتوسط (3-5 سنوات)	المدى القصير (سنتان)	
تحقيق ميزة تنافسية اعتماداً على الموارد البشرية الوطنية.	تخفيض معدل البطالة	السيطرة على معدل البطالة	أهداف مرحلية أهداف عامة
تحقيق التوظيف الكامل	زيادة النمو في معدلات التوظيف	زيادة معدلات التوظيف	تحقيق التوظيف الكامل
الوصول بمعدل المشاركة إلى أعلى مستوى له.	زيادة النمو في معدلات المشاركة	زيادة معدلات المشاركة	زيادة مستديمة في مساهمة الموارد البشرية الوطنية
الوصول بإنتاجية العامل إلى أعلى مستوى له	زيادة النمو في انتاجية العمالة	زيادة إنتاجية العمالة	الارتقاء بإنتاجية العامل لنضاهي نظيراتها في الاقتصادات المتقدمة

المصدر: استراتيجية التوظيف، منجزات خطط التنمية الاصدار 31، ص 42 .

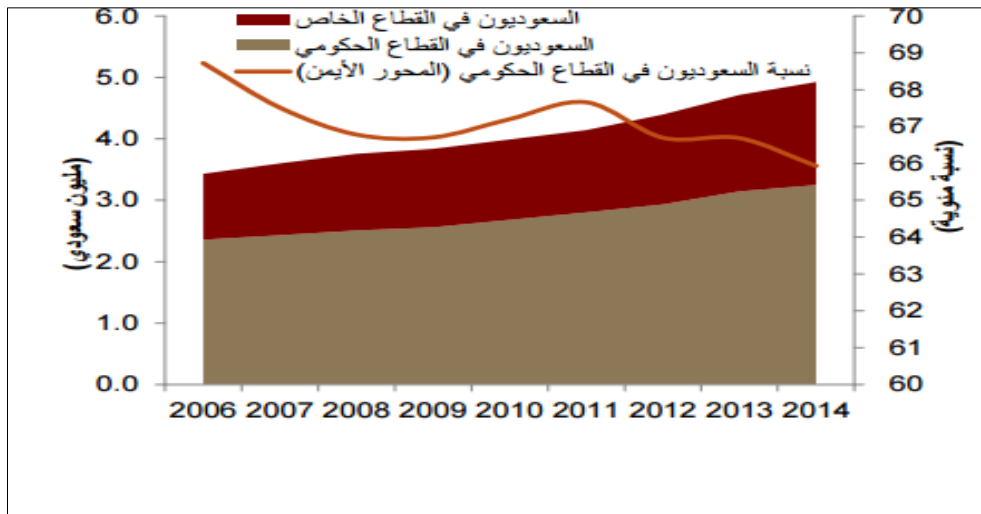
ويعمل سوق العمل السعودي في هيكله تحت إشراف ثلاث جهات حكومية هي: وزارة العمل- وزارة الخدمة المدنية ومجلس القوى العاملة، حيث تقوم وزارة العمل بتطبيق نظام العمل والعمال وتنظيم شؤون توظيف العمال المواطنين والوافدين في القطاع الخاص بالإضافة إلى نشر المعلومات المتعلقة بسوق العمل لتحقيق الموائمة بين الباحثين عن العمل من السعوديين والوظائف الشاغرة في حين تقوم مكاتب العمل بدور مهم في دعم سعودة الوظائف وذلك عن طريق وضع شرط أساسي لقبول طلب المنشأة لاستقدام العمالة الوافدة وهو استيفاء المنشأة لنسبة العمالة السعودية بداخلها وإذا انخفضت النسبة عن النسبة المحددة في النظام يمنع المكتب المنشأة من الاستقدام وبالتالي يعمل هذا الشرط على دعم نسبة السعودة المستهدفة في القطاع الخاص بالإضافة إلى أن مكاتب العمل تقوم بزيارات ميدانية لمنشآت القطاع الخاص للتأكد من شغل السعوديين للوظائف المخصصة لهم، حيث يقوم الراغبين في العمل بتسجيل بياناتهم لدى مكاتب العمل كما أن المنشآت تسجل احتياجها من العمالة لديها ويقوم مكتب العمل بترشيح الراغبين للعمل للمنشأة، بالإضافة إلى أنه يمكن للعامل السعودي الحصول على شهادة خبرة موثقة من مكتب العمل على فترة عملهم بالقطاع الخاص تمكنهم من التقديم على وظائف أخرى بناء على الخبرة التي يملكونها أما فيما تختص به وزارة الخدمة المدنية فهي تقوم بتنفيذ سياسات العمل وتنسيق أنشطة كافة الجهات الحكومية المسؤولة عن القوة العاملة فضلاً عن توظيف العمالة الوطنية في قطاع الحكومة وتنسيق العمل فيه من خلال لوائحه التنفيذية فيما يقوم مجلس القوى العاملة فهو المسئول عن وضع

السياسات وتنسيق أوجه نشاط كل الجهات ذات العلاقة بتنمية القوى العاملة واستخداماتها (جبر & الرحمن، المرجع السابق: 47). ولتحسين بيئة العمل في القطاع الخاص والعمل على زيادة توظيف المواطنين وجذب الشباب الباحثين عن العمل إليه قامت وزارة العمل بالعديد من البرامج في سبيل تحقيق هذا الهدف من أهمها: برنامج نطاقات وتم إطلاق نسختين من هذا البرنامج حيث ركزت النسخة الأولى على نطاقات التوظيف فيما هدفت النسخة الثانية إلى معالجة مشكلة تدني الأجور في القطاع الخاص عن طريق وضع شروط منها ألا يقل أجر العامل السعودي عن 3 آلاف شهرياً حتى يمكن احتسابه في نسبة التوطين بواقع عامل واحد ولن يتم احتساب أي عامل يقل راتبه عن 1500 ريال في نسبة التوطين بالإضافة إلى برامج ومبادرات عمل المرأة حيث أهتمت الوزارة بعمل المرأة وعملت على زيادة فرص العمل للمرأة من خلال إطلاق مبادرا لتطوير عملها في منشآت القطاع الخاص مكونة من أربع محاور رئيسية وكل محور يحتوي على مجموعة من البرامج وهي التوظيف المباشر- برامج آليات التوظيف- برامج لمعالجة تحديات توظيف المرأة والخدمات المساندة- برامج تطوير وتفعيل التشريعات والتنظيمات الخاصة بعمل المرأة وهذا انطلاقاً من الأهمية التي اشارت لها بيانات المستفيدين من أعانة الباحثين عن عمل "حافز" حيث أن 86% من أجمالي الباحثين عن عمل من الإناث بالإضافة إلى أن الوزارة قامت بتسهيل إجراءات عمل المرأة وتم ذلك عن طريق إصدار العديد من القرارات منها قرارات خاصة بتنظيم عمل المرأة في المصانع والمجمعات التجارية، تأنيث الوظائف في محلات بيع المستلزمات النسائية وتشجيع عمل المرأة عن بعد عن طريق إقرار احتساب عمل المرأة عن بعد في نسب توطين الوظائف وقامت أيضاً بإطلاق برامج ومبادرات مساندة منها: برنامج أعانة الباحثين عن عمل "حافز" حيث يهدف لمساعدة طالب العمل في الحصول على وظيفة مناسبة في القطاع الخاص دون الاعتماد على الإعانة كمصدر دخل ثابت وتتكون من ثلاث عناصر هي مخصص مالي شهري لدعم الباحثين عن عمل بجدية - توفير برامج تدريبية وتأهليه للباحثين عن العمل خلال فترة البرنامج- توفير فرص وظيفية مناسبة من خلال وسائل متعددة حكومية وخاصة، برنامج حافز مخصص لصعوبة البحث عن العمل: وتم إقراره في عام 2013م لدعم الباحثين عن عمل للفئة م (35-60 عاماً) حيث يوفر مخصص مالي للمستفيدين لمدة عام يبلغ في الشهور الأربعة الأولى (1500) ريال شهرياً ثم 1250 إلى 1000 ريال شهرياً للأربع شهور الأخيرة، برنامج ساند للتأمين ضد التعطل الذي تم إقراره في 1435هـ ويهدف إلى تعزيز الأمان الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص بالإضافة إلى اعتباره من

ضمن منظومة الحماية الاجتماعية بجانب برامج تأمين المعاشات ويكفل البرنامج رعاية المشترك خلال فترة تعطله عن العمل بتوفير دخل لمساعدته على المعيشة تحت ضوابط معينة، برنامج طاقات: الذي اطلقتها الوزارة متعاونة مع صندوق تنمية الموارد البشرية لتوفير قنوات توظيف مختلفة للقطاع الخاص تساعدهم على الحصول على كفاءات سعودية وتتيح فرص التقييم والتدريب من أجل أستدامه الوظائف، برنامج مكافأة أجور التوطين: وهي مكافأة مالية لمنشآت القطاع الخاص التي تحقق نمو في أجور العاملين لديها تصل إلى (50%) من قيمة النمو في الأجور تصرف عن نصف السنة السابقة، برنامج مكافأة الجدية في العمل وتقدم المكافأة للباحثين عن عمل من المسجلين في برنامج حافز ويهدف إلى سرعة الالتحاق بوظيفة في القطاع الخاص والاستمرار فيه حيث تصل إلى (24 ألف ريال) تقدم على ثلاث أو أربع دفعات خلال مدة اقصاها سنة، برنامج الدعم الإضافي للأجور: ويقوم بدعم أجور الموظفين الجدد تصل مدة الدعم إلى 4 سنوات بمبلغ (48 ألف) في السنة الأولى ثم يتناقص، برنامج تنظيم الاستقدام: ويعمل على إيجاد شركة ذو إمكانية مالية وبشرية تتمكن من تقديم خدمات الاستقدام بكفاءة عالية وقد بدأ في النشاط فعلياً بإصدار تراخيص 16 شركة للعمل في هذا المجال، برنامج حماية الأجور: ويهدف إلى معالجة المشاكل الناتجة عن تأخير صرف أجور العاملين في القطاع الخاص والشكاوى الخاصة به، الإسهام في معالجة ظاهرة التستر والتوظيف الوهمي وضبط تحويلات العمالة الوافدة للخارج، تحسين تنافسية العمالة الوطنية: حيث أصدر مجلس الوزراء في عام 1423 هـ قرار تنص بنوده على دفع مبلغ مالي (2000 ريال) شهرياً عن العمالة الوافدة التي يزيد عددها عن عدد العمالة السعودية في كل منشأة لرفع استخدام العمالة الوطنية في القطاع الخاص ومن ثم تحسين تنافسية العمالة الوطنية وتم العمل به في عام 1434 هـ (وزارة الاقتصاد والتخطيط: منجزات الخطة الاصدار 31: 42-44). وعند النظر إلى المؤشرات الرئيسية لسوق العمل السعودي أبتدأ بمعدل البطالة (الذي يشمل السعوديين وغير السعوديين) في المملكة يمكن اعتباره متوافق مع المعايير الدولية عند 5.7% خلال النصف الأول من عام 2015م وهذا المعدل يعتبر إيجابي لوضع التوظيف في الاقتصاد غير النفطي والقطاع الخاص لكن بالرغم من ذلك لايزال الاعتماد الزائد على العمالة غير السعودية يشكل تحدياً لإنجاز الاعمال في القطاع الخاص وهذا الأمر أدى إلى ارتفاع معدل البطالة بين السعوديين إلى 11.6% خلال النصف الأول من 2015م لكن مقارنه بمعدل البطالة في النصف من عام 2014م عند 11.7% يعتبر متراجع قليلاً وهذا نتيجة الجهود الحكومية التي تعمل على تضيق الفجوة في

المهارات والأجور بين السعوديين وغير السعوديين (شركة جدوى، أكتوبر 2015)، بينما تشير بيانات تقرير الاقتصاد السعودي- من وزارة التخطيط والاقتصاد إلى تحسن معدلات التوظيف والأجور وأعداد العاملين في القطاع الخاص حيث زادت نسبة السعودة في القطاع الخاص من 21.2% في عام 2013 إلى 22.1% في عام 2014 ورغم تباطؤ نمو توظيف المواطنين السعوديين في القطاع الخاص بنسبة 6.8% الذي يعتبر أقل من عام 2013 بنسبة 7.3% لكن لا يزال نمو توظيف العمالة السعودية يفوق نمو توظيف العمالة غير السعوديين في الثلاث سنوات الأخيرة وهذا التحسن سببه تلك الإصلاحات التي طبقت على سوق العمل مثل: نظام حماية الأجور وبرنامج نطاقات وتصحيح أوضاع العمالة الوافدة بالإضافة إلى أن إنتاجية القطاع الخاص (من العمالة السعوديين وغير السعوديين) زادت للعام الثالث على التوالي مقاسه بالنتائج الفعلي للموظف الأمر الذي يعتبر دليل على أن برامج السعودة لم تضر بتنافسية القطاع الخاص من حيث التكلفة (شكل 1.3).

شكل 1.3: أعداد العاملين السعوديين في القطاع الخاص والحكومي.

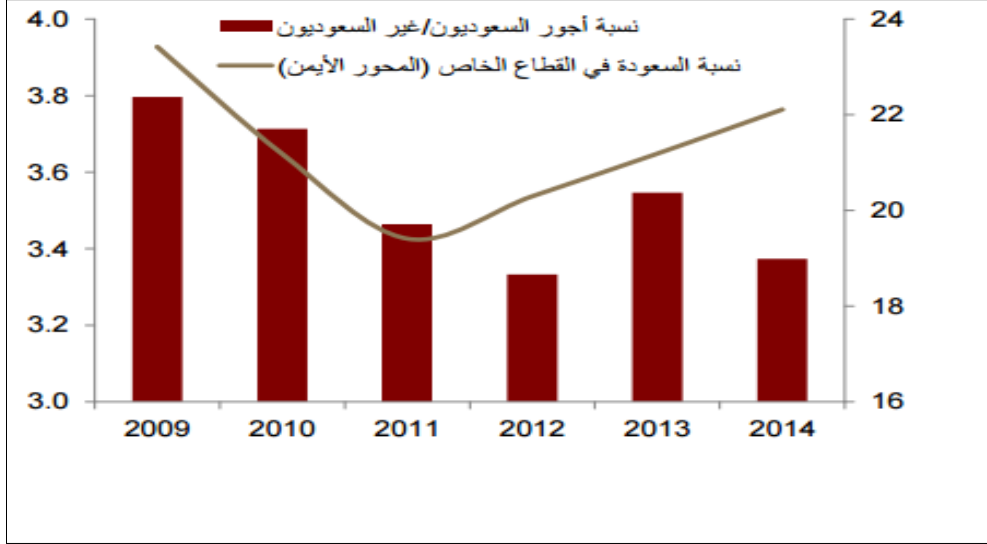


المصدر: شركة جدوى للاستثمار- مرجع سابق، ص2.

ومن جهة الأجور تسعى المملكة إلى تقليص الفوارق في الأجور بين السعوديين وغير السعوديين في القطاع الخاص بالتدرج حيث قامت بتطبيق نظام حماية الأجور تدريجياً بهدف قيام القطاع الخاص بتوظيف السعوديين لكن دون تراجع الإنتاجية في هذا القطاع، حيث تشير بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لعام 2013 إلى تقليص هذه الفوارق وزيادة معدل الأجر الشهري للسعوديين في القطاع الخاص من 5171 ريال إلى 5519 ريال لعام 2014 (زيادة سنوية بنسبة

6.7%) بينما زاد متوسط الأجر الشهري لغير السعوديين من 1489 ريال إلى 1636 ريال (زيادة سنوية 12.2%) خلال نفس الفترة (شكل: 2.3).

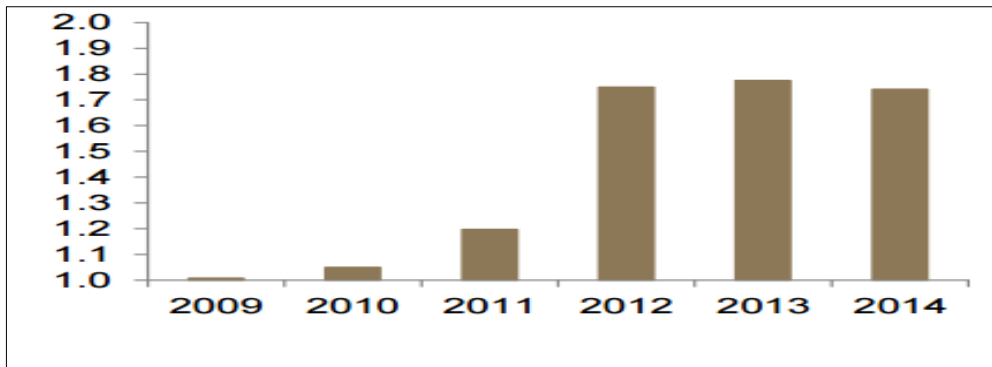
شكل 2.3: معدلات التوظيف والأجور في القطاع الخاص



المصدر: شركة جدوى للاستثمار- الملامح المستقبلية للسوق السعودي، ص2.

وعلى الرغم من أن الفروق كانت بنسب قليلة حيث حصل العاملين السعوديين في القطاع الحكومي على أجر يعادل 1.7 مرة للعاملين في القطاع الخاص لكن نظراً للجهود التي عملت على زيادة الأجور للسعوديين في القطاع الخاص فقط أنخفض هذا المعدل عن ما كان عليه في 2013م بـ 1.8 مرة (شكل: 3.3) (شركة جدوى، المرجع السابق).

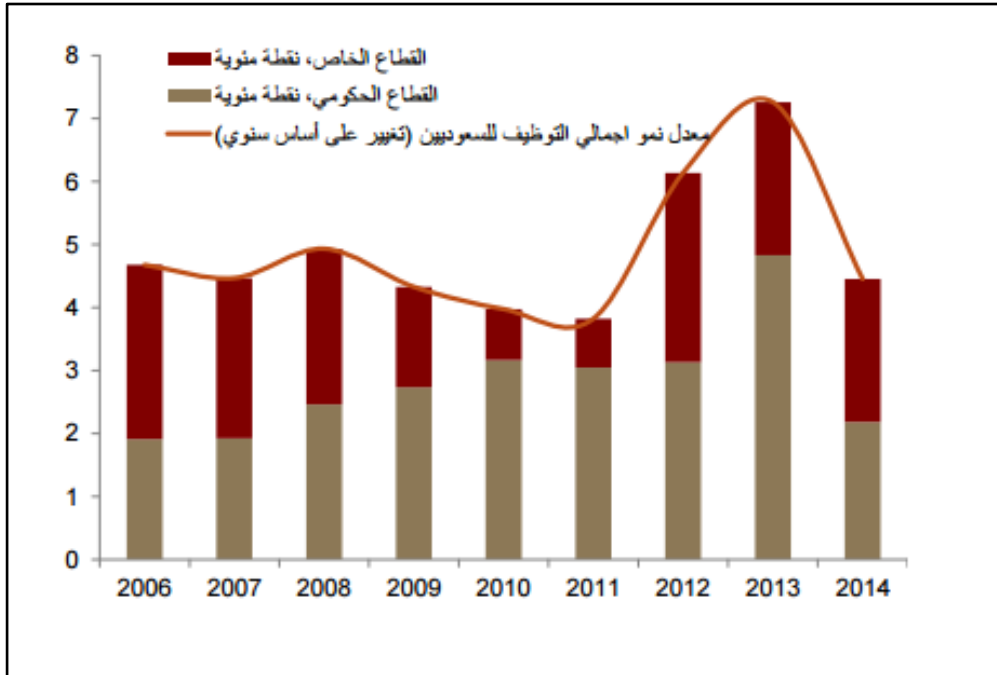
شكل 3.3: نسبة أجور العاملين السعوديين في القطاع الخاص والحكومي.



المصدر: شركة جدوى للاستثمار- مرجع سابق، ص2.

وتوضح احصائيات 2014م أن القطاع الحكومي تراجع في محركات نمو توظيف السعوديين حيث انخفض نمو التوظيف في هذا القطاع من 7.2% إلى 3.3% لعام 2014م وهذا يعتبر أدنى مستوى للتوظيف في هذا القطاع من ست سنوات وبزيادة قليلة جداً في عدد العاملين السعوديين من 3.3 مليون لعام 2014م إلى 3.2 مليون لعام 2013 وهذا النمو الضعيف جعل مساهمة القطاع الحكومي في النمو الكلي لتوظيف السعوديين تأتي دون مساهمة القطاع الخاص خصوصاً أن القطاع الخاص لا يزال نمو توظيف السعوديين فيه قليلاً حيث أنخفض من 7.3% في عام 2013 إلى 6.8% لعام 2014 (شكل: رقم 4). ورغم أن الجهود الحكومية تسعى إلى تخفيض نمو التوظيف في القطاع الحكومي في المستقبل ومع صعوبة تخفيض الأجور وتميز القطاع الحكومي بكبر حجم القوة العاملة الأمر الذي يؤدي إلى مشكلة تدني الإنتاجية يأتي هنا الحاجة إلى اتخاذ حلول مناسبة مثل: خصخصة المشاريع الحكومية، زيادة عدد ساعات العمل وربط الترقيات بالكفاءة وليس بسنين الخبرة، وطبقاً لبيانات مصلحة الإحصاءات العامة للعاملين انخفضت متوسط ساعات العمل من 51.7 ساعة لعام 2011 إلى 49.9 ساعة خلال النصف الأول من 2015م في القطاع الخاص بينما لم يتغير متوسط ساعات العمل في القطاع الحكومي عند 39 ساعة لنفس الفترة (شكل: 4.3) (شركة جدوى، المرجع السابق).

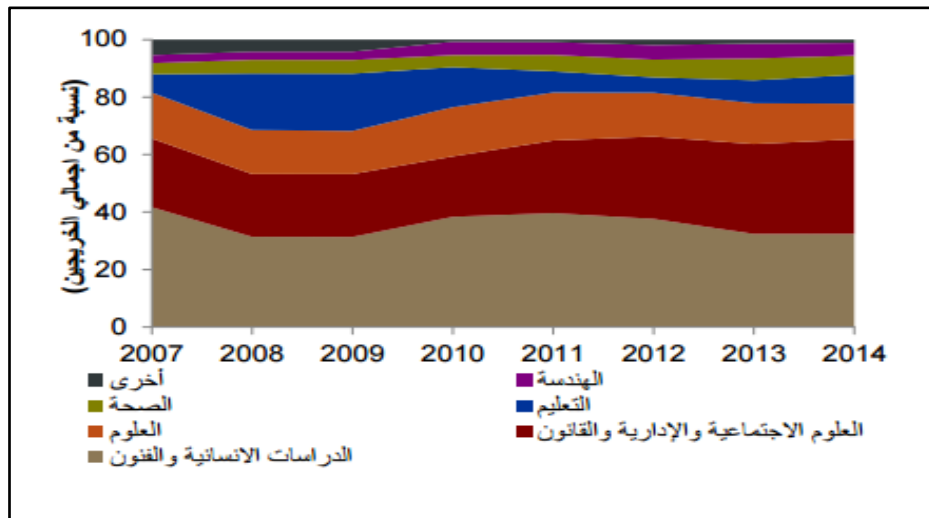
شكل 4.3: محركات نمو توظيف السعوديين.



المصدر: شركة جدوى للاستثمار- مرجع سابق، ص3.

وتعتبر قضية الخلل في الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل فضلاً عن انخفاض جاذبية العمل في القطاع الخاص بسبب التدني النسبي للرواتب والأجور تحظى باهتمام خاص ومتزايد لدى جميع الجهات المسؤولة عن التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث صنفت البطالة في المملكة بأنها "بطالة هيكلية" أي أنها ليست نتيجة قلة الوظائف الشاغرة بل نتيجة لعدم الموازنة بين الطلب والعرض من العمالة الوطنية نوعاً وكماً (خطة التنمية التاسعة، مرجع سابق:160)، حيث تشير احصاءات وزارة التعليم العالي أن 53% من أجمالي خريجي التعليم العالي لعام 2014 م وعددهم 129 ألف كانوا من كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية أما خريجو كليات الهندسة والمالية كانت نسبتهم 16.8% وهذان المجالات مرتبط بالقطاعات التي تحتاج مهارة عالية (شكل رقم:6). وعند النظر إلى الصناعات التي تحتاج إلى عمالة كثيفة نجدها تقوم بتوظيف العمالة الأقل مهارة وهذا ينطبق أيضاً على المملكة حيث تبين بيانات مصلحة الإحصاءات العامة للنصف الأول من عام 2015 أن القطاعات الخاصة التي تعتمد على عمالة كثيفة هي: قطاع تجارة الجملة والتجزئة والتشييد والتصنيع حيث تعتبر نسب السعودية (15.8%-9%) على التوالي في هذه القطاعات أقل من القطاعات التي تحتاج إلى عدد قليل من العمالة والمهارة العالية مثل قطاع التمويل وتقنية المعلومات التي تمثل نسبة السعودية فيها (75%-49.5%) وهذا يدل على قلة عدد العمالة السعودية في القطاعات التي تتطلب عمالة كثيفة نتيجة لعدم موازنة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل (شكل رقم:5.3) (شركة جدوى، المرجع السابق).

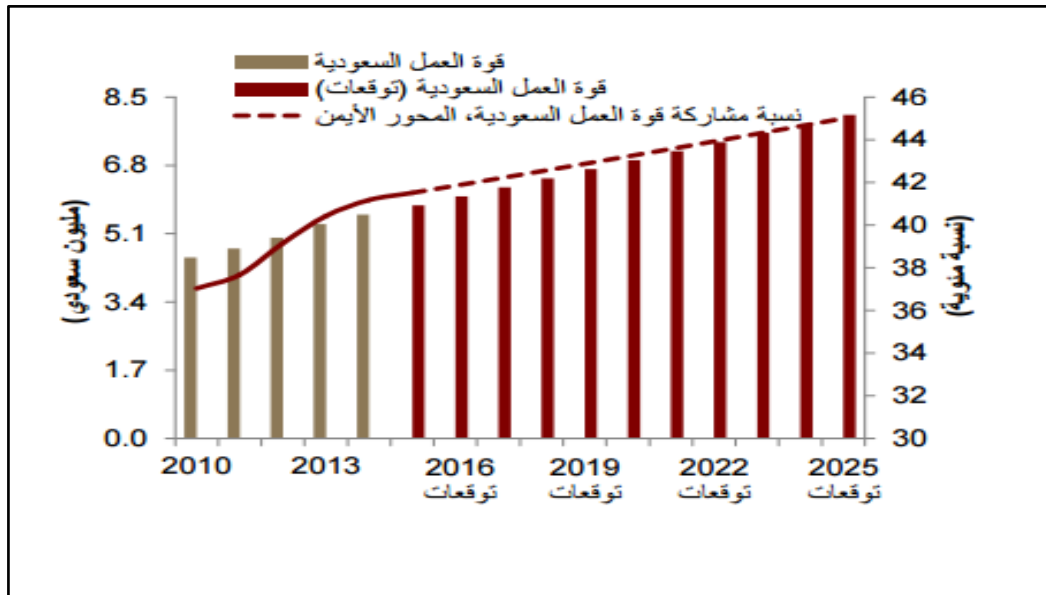
شكل 5.3: تخصصات خريجي الجامعات السعودية.



المصدر: شركة جدوى للاستثمار- مرجع سابق، ص4.

وتتوقع مصلحة الإحصاءات العامة بالنسبة لحجم القوة العاملة السعودية أن يزيد عدد السعوديين في سن العمل 13.5 مليون لعام 2014م إلى 17.9 مليون لعام 2025م وهذا يعني بأن نسبة السعوديين في سن العمل سوف تزداد 65% لعام 2014م إلى 72% لعام 2025م وأيضاً تتوقع زيادة معدل مشاركة القوة العاملة السعودية (نسبة المشتغلين والباحثين عن عمل من إجمالي عدد السعوديين في سن العمل) من 41.2% لعام 2014م إلى 45% لعام 2025 كما تتوقع القوة العاملة من 5.6% مليون لعام 2014م إلى 8.1 مليون لعام 2025م (شكل 6.3). كما يتوقع أن يبلغ متوسط الوظائف الجديدة التي يوفرها القطاع الحكومي لعام 2015-2025م نحو 84 ألف وظيفة مقارنة بمتوسط عام 2006-2014م وهو 103 ألف وظيفة، حيث يرجع سبب الانخفاض في هذه الوظائف إلى أولاً: انخفاض الإيرادات النفطية في السنوات الأخيرة مقارنة بالمستويات السابقة الذي يسبب ضغط على الميزانية وثانياً: التوجه إلى جعل القطاع الخاص ليصبح المحرك الرئيسي لخلق الوظائف للسعوديين وهذا التوجه يبينه متوسط حجم الوظائف التي أضافها القطاع الخاص بين عامي 2006-2014م حيث بلغ عددها 214 ألف وظيفة (للسعوديين وغير السعوديين) ويتوقع أن يزيد هذا المعدل ليصل إلى 265 ألف وظيفة خلال 2015-2025م (جدول 6.3) (شركة جدوى، المرجع السابق).

شكل 6.3 : توقعات نمو القوة العاملة السعودية



المصدر: شركة جدوى للاستثمار - مرجع سابق، ص 8.

جدول 3.3: المؤشرات الرئيسية المستخدمة في توقعات سوق العمل.

نسبة البطالة للسعوديين عام 2025	توقعات) 2025 - 2015		2014 - 2006 (فعلية)		المؤشرات الرئيسية والسيناريوهات
	معدل متوسط النمو التراكمي	متوسط النمو السني (ألف في السنة)	معدل متوسط النمو التراكمي	متوسط النمو السني (ألف في السنة)	
					المؤشرات الرئيسية
	3.3	226	4.6	207	قوة العمل السعودية
	2.3	84	3.9	103	توظيف السعوديين في القطاع الحكومي
	3.0	265	*3.2	*214	التوظيف الإجمالي في القطاع الخاص
			6.1	77	توظيف السعوديين في القطاع الخاص

المصدر: شركة جدوى للاستثمار - مرجع سابق، ص 9.

ومن أهم معوقات التي تواجه توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص هي تميز القطاع العام بالأمن الوظيفي وفرص التدريب والابتعاث الأمر الذي يجذب العمالة له مقارنة بالقطاع الخاص بالإضافة إلى عدم كفاية الرواتب والعوائد في كثير من الأعمال في القطاع الخاص بالنسبة للعمالة السعودية و أهم المعوقات التي ركزت خطط التنمية على علاجها هي عدم موازنة مخرجات النظم التعليمية والتدريبية لاحتياجات سوق العمل وهذا الذي يتسبب في ظهور البطالة و تتصف الكثير من القوى العاملة السعودية بنقص بعض المهارات الهامة في العمل مثل (الضعف في اللغة الإنجليزية) مما يجعل القطاع الخاص يتجه للعمالة الأجنبية بالإضافة إلى أن إنتاجية العمالة الأجنبية تفوق القوى العاملة السعودية وفي ظل ارتفاع أجور القوى السعودية مقارنة بالعمالة الأجنبية يجعل من المنشأة الخاصة تفضل العمالة الأجنبية في حين تعد مرونة العمالة الأجنبية في تقبل النقل أو العمل في أي مدينة أكبر من العمالة السعودية، ويعطي التنقل المستمر للقوى العاملة السعودية من وظيفة إلى أخرى ومن شركة إلى أخرى انطباعاً بعدم التزام وجدية الشباب السعودي وعدم رغبته في التدريب وتعتمد بعض القطاعات على العمالة الموسمية المؤقتة التي يصعب سعودتها في حين استمرار عمليات التسرر التجارية يعزز من منافسة العمالة الأجنبية في مواجهة القوى العاملة السعودية (منتدى الرياض الاقتصادي، الدورة السادسة: ديسمبر 2013).

رابعاً: البيانات المستخدمة

تغطي هذه الدراسة الفترة 1980-2013م وقد تم تحديد هذه الفترة بناء على البيانات المتوفرة عن جميع المتغيرات المستخدمة لتقدير دالة الطلب على العمالة في القطاع الخاص، والمتغيرات موضع

الدراسة هي: (X_1) معدل النمو في الناتج المحلي غير النفطي للقطاع الخاص بالأسعار الثابتة، (X_2) عدد الشركات الخاضع لنظام التأمينات الاجتماعية (X_3) الناتج المحلي الاجمالي غير النفطي للقطاع الخاص بالأسعار الثابتة، (X_4) معدل التضخم، (X_5) أجمالي تكوين رأس المال الثابت، (X_6) المتوسط العام لأجور العمالة في القطاع الخاص وتم جمع متوسط للأجور للعمالة السعودية والوافدة وقسمتها على عددهم 2 من عام 1423-435هـ للحصول على المتوسط العام للأجور بالقطاع الخاص أما بقية السنوات فقط كان المتوسط محسوب في الاصدارات الخاصة بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وتعتبر هذه المتغيرات مؤثرة في أجمالي العمالة في القطاع الخاص والذي عبرنا عنه (بأعداد المشتركين على رأس العمل المسجلين بنظام التأمينات الاجتماعية في القطاع الخاص) واستعانت الدراسة بالمصادر التالية للحصول على البيانات وهي: مؤسسة النقد العربي السعودي (التقارير السنوية) كمصدر للبيانات الخاصة بكل من الناتج المحلي غير النفطي ومعدل النمو في الناتج المحلي غير النفطي بالأسعار الثابتة، البنك الدولي للمعلومات كمصدر للحصول على البيانات الخاصة بمعدل التضخم وأجمالي تكوين رأس المال الثابت، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية كمصدر للحصول على أعداد المشتركين في نظام التأمينات الاجتماعية وعدد المنشآت الخاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية، وذلك تحت الافتراضات التالية: وجود علاقة طردية بين معدل النمو الاقتصادي في القطاع الخاص وبين الطلب على العمل حيث بينت نتائج اختبارات التكامل المشترك لدراسة (الغنام:2003) وجود هذه العلاقة حيث كانت متوازنة على المدى الطويل بين هذين المتغيرين بينما وضح اختبار (f-test) إلى جانب السببية وجود سببية ذات اتجاه واحد تسير من النمو الاقتصادي إلى التوظيف على المدى الطويل والقصير، وبالنسبة لمتغير عدد المنشآت في القطاع الخاص فأنا نفترض بأن زيادة عدد المنشآت تؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة وقد بينت دراسة (الغامدي:2013) بأن أي نمو في القطاعات الاقتصادية المنتجة للسلع والخدمات سيؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة حيث بلغت مرونة (عدد المنشآت) لمعادلة الطلب على العمالة السعودية 0.23 وهذا يعني أن زيادة عدد الشركات سوف يكون له أثر كبير في زيادة الطلب على العمالة السعودية منه على الوافدة وكذلك تشير دراسة (الجعويني:2009) إلى نفس العلاقة بوجود علاقة طردية بين عدد المنشآت والطلب على العمالة بالقطاع الخاص لكن ليس بقدر تأثير الأجور حيث اعتبرته ذا تأثير أكبر فيما وضحت دراسة (الغنام:1425هـ) بأن مرونة الطلب على العمل في المنشآت الخاصة غير مرنة بالنسبة لعدد المنشآت لديه. وفيما يتعلق بعلاقة الناتج

المحلي غير النفطي في القطاع بالكمية المطلوبة من العمل في القطاع الخاص نفترض وجود علاقة طردية وذلك باعتبار أن الطلب على العمالة مشتق من الطلب على السلع والخدمات المنتجة في الاقتصاد وبالتالي فإن أي زيادة في الناتج المحلي الإجمالي تؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة حيث توضح دراسة (الدغيثر:2003) ارتفاع مرونة الناتج المحلي غير النفطي للقطاع الخاص في الأجل الطويل بينما أشارت دراسة (الغامدي:2014) إلى أن مرونة الطلب على العمالة السعودية المتعلقة بالناتج المحلي غير النفطي في القطاع الخاص بلغت 0.0188 وفي دراسة (الغنام:1425هـ) فيما يختص بمرونة الطلب على العمل في المنشآت الاقتصادية السعودية الخاصة بينت النتائج بأن الناتج المحلي غير النفطي في القطاع الخاص قريب من أحادي المرونة، وبافتراض وجود علاقة عكسية بين التضخم والطلب على العمالة وضحت نتائج دراسة (محمود أحمد:2013) وجود هذه العلاقة العكسية بين التضخم وبين الطلب على العمالة، في حين أن النظرية الاقتصادية تفترض أنه كلما زاد مستوى الأجر يؤدي ذلك إلى انخفاض الكمية المطلوبة من العمل بمعنى وجود علاقة عكسية بينهم حيث بينت دراسة (الجعويني:2009) أهمية الأجر في التأثير على الطلب على العمالة الوافدة في القطاع الخاص حيث يزداد الطلب على العمالة الوافدة بزيادة النسبة المتوسطة للأجر وبالتالي فإن أي زيادة في أجر السعوديين سوف تؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة الوافدة التي تعتبر أوفر وأرخص على أصحاب الأعمال كما أن زيادة أجر العمالة الوافدة يؤدي إلى انخفاض الطلب عليها وهذا يدل على وجود علاقة تبادلية إحلالية بين العمالة السعودية والوافدة كما بينت دراسة (الغنام:1425هـ) بأن مرونة الطلب على العمل في المنشآت الاقتصادية السعودية الخاصة غير مرنة بالنسبة للأجر.

خامساً: الاختبارات القياسية

1.5 تحليل السلاسل الزمنية

لتحليل النتائج القياسية وتحديد أثر المتغيرات (نمو الناتج المحلي غير النفطي في القطاع الخاص، عدد المنشآت الخاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية، الناتج المحلي غير النفطي في القطاع الخاص، معدل التضخم، إجمالي تكوين رأس المال الثابت، المتوسط العام للأجر في القطاع الخاص) كمتغيرات مستقلة على الطلب على العمالة في القطاع الخاص معبراً عنه بإعداد المشتركين على رأس العمل في نظام التأمينات الاجتماعية بالقطاع الخاص، وللتحليل القياسي يجب اختبار خصائص السلاسل الزمنية للتأكد من إذا كانت السلاسل مستقرة أم لا حيث أنها إذا كانت غير

مستقرة فإنه سوف تظهر مشكلة الانحدار الزائف وتكون نتائج الانحدار جيدة من اختبار (f,t) و (R²) لكنها لا تعطي معنى حقيقي للنتائج ولا تعطي تفسيراً اقتصادياً ذو معنى وبالتالي فإن اللجوء إلى طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS) يعطي نتائج زائفة في حال عدم استقرار البيانات (نوال محمود: 2011: 181). ولاختبار استقرار البيانات نستخدم اختبار ديكي فولر الموسع Augmented dickey-fuller test والذي يعتمد على المعادلة التالية (الفوزان: 2014: 36):

$$\Delta x_t = \alpha_1 + \alpha_2 T + \alpha_3 x_{t-1} + \sum_{i=1}^p \alpha_4 \Delta x_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1)$$

$$\Delta \Delta x_t = \alpha_1 + \alpha_2 x_{t-1} + \sum_{i=1}^p \alpha_3 \Delta \Delta x_{t-1} + \varepsilon_t \quad (2)$$

Xt تمثل المتغير موضوع الاختبار Δ الفرق الأول α_1 الحد الثابت P تمثل عدد المتباطات حيث نفترض الفرض العدمي ($H_0: \alpha_3 = 0$) بمعنى أن السلسلة غير مستقرة في المستوى أما الفرض البديل ($H_1: \alpha_2 \neq 0$) وهذا يعني بأن السلسلة مستقرة ومتكاملة من الدرجة صفر وعند قبول الفرض العدمي ننتقل إلى المعادلة (2) لإجراء اختبار جذر الوحدة للفرق الأول وتم استخدام المعادلة (1) مرة بقاطع ومرة بقاطع واتجاه زمني.

جدول 1.5 : اختبار ديكي فولر (ADF) الموسع لجذر الوحدة

المتغير	اختبار المستوى بقاطع	اختبار المستوى بقاطع واتجاه زمني	اختبار الفرق الأول بقاطع واتجاه زمني
Lny	1.841508	-1.256810	-7.328202
Lnx ₁	-2.813859	-4.135852	-6.850324
Lnx ₂	1.509237	-1.833469	-3.906816
Lnx ₃	1.599190	-1.543362	-4.074808
X ₄	-1.917392	-2.747881	-4.096573
ln X5	-1.868813	-1.790921	-4.751254
Lnx ₆	-1.777199	-2.312446	-4.044485
1%	-3.6496	-4.2712	-4.2826
%5	-2.9558	-3.5562	-3.5614
%10	-2.6164	-3.2109	-3.2138

وتدل النتائج في الجدول 1.5 إلى عدم إمكانية رفض فرضية العدم التي تقول بأن دالة الطلب على العمالة في القطاع الخاص تحتوي على جذر الوحدة في مستواها وذلك لان قيمة t المحسوبة أقل

من t الجدولية لاختبار المستوى وذلك لكل متغيرات الدراسة في المستوى في حين يمكن رفض هذه الفرضية بالنسبة للفرق الأول وقبول الفرض البديل لخلو السلاسل الزمنية لهذه المتغيرات من جذر الوحدة عند الفرق الأول وذلك لان قيمة t المحسوبة أكبر من t الجدولية مما يعني أن المتغيرات أحادية التكامل وهذه النتائج تتسجم مع النظرية القياسية التي تفترض بأن أغلب المتغيرات الاقتصادية الكلية تكون غير ساكنة في المستوى بينما تصبح ساكنة في فروقها الأولى.

2.5 اختبار التكامل المشترك

بعد التحقق من تكامل السلاسل الزمنية عند نفس الدرجة نقوم بدراسة ما مدى وجود علاقة في المدى الطويل بين المتغيرات وذلك باستخدام اختبار جوهانسن لتحديد عدد متجهات التكامل المشترك في العلاقة بين الطلب على العمالة في لقطاع الخاص والمتغيرات محل الدراسة ويجري اختبار فرضية العدم التي تنص بأنه لا يوجد متجهات تكامل مشترك في النموذج ($H_0: r=0$) في مقابل الفرضية البديلة ($H_1: r+1$) بوجود $r+1$ من متجهات التكامل المشترك، فإذا زادت القيمة المحسوبة لاختبار الأثر عن القيمة الحرجة بمستوى معنوية معين فإننا نرفض الفرض العدم التي تشير إلى عدم وجود أي متجه للتكامل المشترك وإذا كانت أقل فإننا لا نرفض الفرض العدم القائل بوجود متجه واحد على الأقل للتكامل المشترك (عبدارزاق & الجبوري: 2012: 155).

جدول رقم 2.5: التكامل المشترك وفقاً لمنهجية جوهانسن

فرض العدم عدد متجهات التكامل المشترك	الأثر	القيمة الحرجة لاختبار الاثر 5%	القيمة العظمى	القيمة الحرجة لاختبار الاثر عند 5%
$r=0$ لا يوجد تكامل	203.4437	124.24	66.75386	45.28
على الاكثر يوجد متجه واحد	136.6898	94.15	50.01885	39.37
على الاكثر يوجد متجهين	86.67099	68.52	38.06947	33.46
على الاكثر يوجد ثلاث متجهات	48.60151	47.21	25.49486	27.07
على الاكثر يوجد أربع متجهات	23.10665	29.68	11.36899	20.97
Trace test indicates 4 cointegrating equation(s) at the 5% level				
Max-eigenvalue test indicates 3 cointegrating equation(s) at the 5% level				

وعند مقارنة القيمة المحسوبة لاختبار الأثر مع القيمة الجدولية عند مستوى معنوية 5% نجد أن أكبر ماعدا عند الفرض بوجود على الأكثر أربع متجهات فنجد أنها أقل من القيمة الجدولية وبالتالي

نقبل الفرض البديل بوجود $r+1$ من متجهات التكامل والتي اتضح بأن عددها أربع متجهات للتكامل المشترك وهذا يدل على وجود علاقة توازنه طويلة المدى بين المتغيرات المستخدمة في تقدير دالة الطلب على العمالة بالقطاع الخاص وبالتالي وجود علاقة سببية بين هذه المتغيرات المستخدمة في النموذج. أما بالنسبة لاختبار القيمة العظمى فنجد أن القيمة المحسوبة تكون أقل من الجدولية عند الفرض بوجود ثلاث متجهات للتكامل المشترك وبالتالي فإننا نقبل هذه الفرض مما يعني وجود ثلاث متجهات للتكامل المشترك عند القيمة العظمى.

3.5 نموذج متجه تصحيح الخطأ (VECM)

بعد تطبيق اختبار جوهانسن اتضح لنا وجود علاقة توازنه طويلة المدى بين متغيرات النموذج متكاملة في أربع متجهات وبالتالي للتأكد من شكل العلاقة التوازنيه (القصيرة والطويلة الأجل) بين المتغيرات سوف نقوم باستخدام نموذج متجه تصحيح الخطأ فإذا كان معامل تصحيح الخطأ سالب ومعنوي أي أن P value أقل من 5% فهذا يثبت العلاقة الطويلة المدى التي تم التوصل إليها في اختبار جوهانسن للتكامل المشترك، ويتضح من الجدول 3.5 بأن نتائج تقديرات معادلة الطلب على العمالة بالقطاع الخاص اعتماداً على نموذج تصحيح الخطأ لها قدرة تفسيرية كبيرة بمعامل تحديد $(R^2=0.84)$ ويعبر معامل التصحيح من $(C2-C12)$ عن القيم الاحتمالية للمتغيرات في الأجل القصير والتي تعتبر غير معنوية في الأجل القصير ماعدا متغير عدد المنشآت معنوي مما يدل على وجود علاقة قصيرة الأجل مع الطلب على العمالة بالقطاع الخاص، بينما يأخذ معامل تصحيح الخطأ في الأجل الطويل $(C1)$ قيمه سالبة (-0.652149) وقيمة P value (0.0303) أقل من 5% أي أنه معنوي وبالتالي فهذا يدل على وجود علاقة طويلة المدى في الأجل الطويل بين المتغيرات.

جدول 3.5: نموذج متجه تصحيح الخطأ (VECM)

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob
C(1)	-0.652149	0.279741	-2.331257	0.0303
C(2)	-0.024055	0.017488	-1.375517	0.1842
C(3)	0.011165	0.112200	0.099507	0.9217
C(4)	1.176031	0.297754	3.949675	0.0008
C(5)	0.419502	0.185256	2.264445	0.0348
C(6)	0.011123	0.012002	0.926737	0.3651
C(7)	0.322013	0.146661	2.195636	0.0401
C(8)	-0.156766	0.277432	-0.565063	0.5783
C(9)	0.001112	0.004427	0.251213	0.8042
C(10)	0.276264	0.167151	1.652778	0.1140
C(11)	-0.035015	0.199748	-0.175298	0.8626
C(12)	0.009734	0.023648	0.411615	0.6850
0.073125	Mean dependent var		0.847550	R-squared
0.096083	S.D. dependent var		0.763703	Adjusted R-squared
-3.009886	Akaike info criterion		0.046706	S.E. of regression
-2.460235	Schwarz criterion		0.043629	Sum squared resid
2.025899	Durbin-Watson stat		60.15817	Log likelihood

4.5 اختبار السببية

تم تطبيق اختبار جرانجر للسببية لتحديد اتجاه العلاقة بين متغيرات النموذج ولمعرفة اتجاه العلاقة السببية أي هل هي باتجاه واحد أو باتجاهين أو أن العلاقة السببية غير موجودة ويجري اختبار فرضية العدم وهي عدم وجود علاقة سببية بين المتغيرين فإذا كانت P value أكبر من 5% فإننا نقبل الفرض العدم وبالتالي عدم وجود علاقة سببية بين المتغيرين أما إذا كانت أقل فنرفض الفرض العدم بمعنى وجود علاقة سببية بين المتغيرين ويتضح من الجدول 4.5 بالنسبة للمتغير التابع إجمالي العمالة بالقطاع الخاص (والذي تم التعبير عنه بعدد المشتركين في نظام الخدمات الاجتماعية) وعلاقته بمعدل النمو في القطاع الخاص يمكن القول بأن في المدى الطويل لا توجد علاقة سببية تتجه من معدل النمو في القطاع الخاص إلى إجمالي العمالة في القطاع الخاص بينما أتضح وجود سببية ذات اتجاه واحد تشير من إجمالي العمالة بالقطاع الخاص إلى معدل النمو بالقطاع الخاص في المدى الطويل وذلك لأن P value أقل من 5%، بينما تشير نتائج P value لمتغير عدد المنشآت الخاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية بأنها أكبر من 5% وبالتالي فإننا نقبل

فرض العدم بعدم وجود علاقة سببية بين المتغيرين في المدى الطويل أما بالنسبة لمتغير الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي للقطاع الخاص فتوضح النتائج وجود علاقة سببية في اتجاه واحد من إجمالي العمالة بالقطاع الخاص إلى الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي للقطاع الخاص وذلك لان P value أقل من 5%، وتعتبر نتائج متغير التضخم عن عدم وجود علاقة سببية بينه وبين إجمالي عدد العمالة بالقطاع الخاص في المدى الطويل وذلك لان P value الخاصة بالمتغيرين أكبر من 5%. وتفسر التغيرات في تكوين رأس المال الثابت التغيرات في إجمالي الطلب على العمالة في القطاع الخاص حيث يتضح وجود علاقة سببية باتجاه واحد من تكوين رأس المال الثابت إلى إجمالي العمالة بالقطاع الخاص، وتفسر أيضاً التغيرات في إجمالي الطلب على العمالة بالقطاع الخاص بالتغيرات الحاصلة في المتوسط العام للأجور بالقطاع الخاص وذلك لوجود علاقة سببية في المدى الطويل متجه من إجمالي عدد العمالة بالقطاع الخاص إلى المتوسط العام للأجور بالقطاع الخاص وذلك لان P value الخاصة بهما أقل من 5%.

جدول 4.5: اختبار السببية بطريقة أنجل جرانجر

Pairwise Granger Causality Tests			
Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Probability
LN _{X1} does not Granger Cause LN _Y LN _Y does not Granger Cause LN _{X1}	33	0.54631 6.42328	0.46557 0.01672
LN _{X2} does not Granger Cause LN _Y LN _Y does not Granger Cause LN _{X2}	33	0.03991 2.71394	0.84300 0.10991
LN _{X3} does not Granger Cause LN _Y LN _Y does not Granger Cause LN _{X3}	33	4.45554 0.42096	0.52139 0.04323
X ₄ does not Granger Cause LN _Y LN _Y does not Granger Cause X ₄	33	1.96510 2.39591	0.17123 0.13214
LN _{X5} does not Granger Cause LN _Y LN _Y does not Granger Cause LN _{X5}	33	7.28039 1.19133	0.01133 0.28375
LN _{X6} does not Granger Cause LN _Y LN _Y does not Granger Cause LN _{X6}	33	0.60099 5.55231	0.44427 0.02518

سادساً: النتائج

هدفت الدراسة إلى تقدير محددات دالة الطلب على العمالة في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية وقد تم استخدام المتغيرات بعد أخذ لوغاريتها وذلك لتقليص تباين السلاسل الزمنية ماعدا متغير التضخم تم استخدامه ببياناته الأصلية لتعذر تحويله بسبب صغر الأرقام حيث كانت المتغيرات موضع الدراسة هي: معدل النمو في القطاع الخاص بالأسعار الثابتة (Inx_1)، عدد المنشآت الخاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية (Inx_2)، الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي للقطاع الخاص بالأسعار الثابتة (Inx_3)، معدل التضخم (x_4)، تكوين رأس المال الثابت (Inx_5)، المتوسط العام للأجور في القطاع الخاص (Inx_6) وتم استخدام النماذج القياسية والأساليب الحديثة في اختبار استقرار السلاسل الزمنية وتكاملها المشترك ومن ثم تصحيح الخطأ واختبار السببية لإنجل جرانجر وذلك بالاعتماد على بيانات سنوية تم الحصول عليها من مصادر محلية كمؤسسة النقد العربي السعودي، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ومصادر دولية كالبنك الدولي للبيانات للفترة من (1980-2013م)، حيث توضح النتائج الاحصائية باستخدام جذر الوحدة احتواء المتغيرات الاقتصادية على جذر الوحدة أي أنها غير مستقرة (غير ساكنة) في مستواها في حين تصبح مستقرة في الفرق الأول مما يعني أنها متكاملة من الدرجة الأولى وهذه النتائج تنسجم مع النظرية القياسية التي تفترض بأن أغلب المتغيرات الاقتصادية الكلية تكون غير ساكنة في المستوى بينما تصبح ساكنة في فروقها الأولى وتتفق أيضاً نتائج جذر الوحدة مع دراسة (الغامدي:2013) و(الجعويني:2009). وأعقب ذلك إخضاع المتغيرات لاختبار التكامل المشترك بطريقة جوهانسن فأثبتت نتائج تقدير نموذج الطلب على العمالة بالقطاع الخاص في المملكة بأنه يوجد أربع متجهات المشترك بين المتغيرات وذلك عند اختبار الأثر في حين تكون متجهات التكامل المشترك بين المتغيرات عند اختبار القيمة العظمى ثلاث متجهات فقط. أما بالنسبة لنموذج تصحيح الخطأ فتشير نتائج تقديرات معادلة الطلب على العمالة بالقطاع الخاص في المملكة أن لها قدرة تفسيرية كبيرة بمعامل تحديد ($R^2=0.84$) بالإضافة إلى أن معامل تصحيح الخطأ ذا قيمه سالبة (-0.652149) وقيمة P value (0.0303) الخاصة به أقل من 5% وهذا يشير إلى وجود علاقة توازنية في المدى الطويل بين متغيرات دالة الطلب على العمالة بالقطاع الخاص أما معامل التصحيح في الأجل القصير فتعتبر القيم الاحتمالية للمتغيرات بأنها غير معنوية في الأجل القصير ما عدا متغير عدد المنشآت معنوي مما يدل على وجود علاقة قصيرة الأجل مع الطلب على

العمالة بالقطاع الخاص وهذه النتائج في الأجل القصير تعتبر غير متوافقة مع دراسة (الغامدي، 2013) التي تشير إلى معنوية الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي بالقطاع الخاص بالإضافة إلى معنوية عدد المنشآت في الأجل القصير في حين تتفق النتائج مع دراسة (الجعوني، 2009) التي توضح انخفاض مرونة الطلب على العمل في الأجل القصير وارتفاعها في الأجل الطويل خاصة بالنسبة للناتج المحلي غير النفطي للقطاع الخاص في حين تتفق مع دراسة (Mohamed Ibrahim, 2013) بوجود متغير معنوي واحد ولكن ليس عدد المنشآت وإنما الأجر الحقيقية وجود علاقة معنوية بين الطلب على العمالة والأجر الحقيقية في الأجل الطويل والقصير. ومن ثم أجرينا اختبار جرانجر للسببية لتحديد اتجاه العلاقة بين متغيرات النموذج ولمعرفة اتجاه العلاقة السببية أي هل هي باتجاه واحد أو باتجاهين أو أن العلاقة السببية غير موجودة، حيث اتضح من النتائج وجود علاقة سببية ذات اتجاه واحد تسيير من إجمالي العمالة بالقطاع الخاص إلى معدل النمو بالقطاع الخاص في المدى الطويل بالإضافة إلى وجود علاقة سببية في اتجاه واحد من إجمالي العمالة بالقطاع الخاص إلى الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي للقطاع الخاص في حين تفسر التغيرات في تكوين رأس المال الثابت التغيرات في إجمالي الطلب على العمالة في القطاع الخاص حيث يتضح وجود علاقة سببية باتجاه واحد من تكوين رأس المال الثابت إلى إجمالي العمالة بالقطاع الخاص، وتفسر أيضاً التغيرات في إجمالي الطلب على العمالة بالقطاع الخاص بالتغيرات الحاصلة في المتوسط العام للأجر بالقطاع الخاص وذلك لوجود علاقة سببية في المدى الطويل متجه من إجمالي عدد العمالة بالقطاع الخاص إلى المتوسط العام للأجر بالقطاع الخاص حيث توضح دراسة (الجعوني، 2009) التي تقتصر على محددات الطلب على العمالة الوافدة بالقطاع الخاص أهمية الأجر في التأثير على الطلب على العمالة الوافدة في القطاع الخاص مما يعني ارتفاع حساسية التغير في الطلب على العمالة الوافدة مقارنة بإجمالي الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي وعدد المؤسسات وبالتالي فهذا يتضح من النتائج بوجود علاقة سببية من إجمالي عدد العمالة بالقطاع الخاص إلى المتوسط العام للأجر بحيث يتأثر إجمالي العمالة في القطاع الخاص بمتوسط الأجر باعتبار أن زيادة هذا المتوسط للعمالة السعودية سوف يؤدي إلى أن المنشآت بالقطاع الخاص سوف تزيد الطلب على العمالة الوافدة التي تعتبر أوفر وأرخص لكن وزارة العمل تعمل في هذا الخصوص بدور مهم في دعم سعودة الوظائف وذلك عن طريق وضعها لشرط أساسي لقبول طلب المنشأة لاستقدام العمالة الوافدة وهو استيفاء المنشأة لنسبة العمالة

السعودية بداخلها واذا انخفضت هذه النسبة عن النسبة المحددة في النظام يمنع المكتب المنشأة من الاستقدام وبالتالي يعمل هذا الشرط على دعم نسبة السعودة المستهدفة في القطاع الخاص وبالتالي فإن تأثير المتوسط العام للأجور في القطاع الخاص محدود بالاستراتيجيات التي تتبعها المملكة وبالتالي فإنه في حال ارتفاعه للعمالة لن يؤدي إلى زيادة مطلقة في الطلب على العمالة الوافدة بل تكون محدودة بقوانين السعودة في القطاع الخاص كما أن ارتفاع المتوسط العام لأجور العمالة الوافدة يؤدي إلى انخفاض الطلب عليها وهذا يدل على وجود علاقة تبادلية إحصائية بين المتوسط العام لأجور العمالة السعودية والوافدة.

على ضوء نتائج البحث يمكن استخلاص سابعاً التوصيات

بعض التوصيات وأهمها: ضرورة الاعتماد على السيارات ذات الاستهلاك المنخفض للبنزين، قد بدأت المملكة في استخدام وتطوير القطار الكهربائي بداية من قطار الحرم وتعمل الآن على ربط الرياض بالدمينة المنورة ومنطقة مكة المكرمة بقطار كهربائي هذا من شأنه تخفيض استهلاك البنزين بدرجة كبيرة ، وتعمل على استخدام القطار الكهربائي بداخل منطقة الرياض، يمكن تعميم التجربة على المناطق الكبرى أيضاً، كما توجهت المملكة الى النقل الجماعي بين المناطق، ويمكن استخدام النقل الجماعي داخلياً في المدن للحد من استخدام السيارات الخاصة فبدلاً أن يستهلك شخص واحد كمية من البنزين هذه الكمية قد تكفي لخدمة أكثر من عشرة اشخاص .كما توصي الباحثة بإجراء دراسات دورية لدوال الطلب والإنتاج على البنزين إذ أن هذه الدوال تستجيب لأي تغير فجائي يحدث. والعمل على زيادة الوعي في استخدامات البنزين والسير في سبيل ترشيد استخدامه، كما بدأت المملكة في خطوة هامة وان جاءت متأخرة نوعاً ما وهي رفع أسعار البنزين والديزل وهذا أيضاً يحد من الاستهلاك المفرط للبنزين.

المراجع

1. القرشي، مدحت. (2007). اقتصاديات العمل. عمان دار وائل.
2. دياب، عبدالعزيز أحمد & الخطيب، فاروق صالح. (1435هـ). دراسات متقدمة في النظرية الكلية. خوارزم العلمية.
3. الغامدي، خالد محمد. (2013). محددات الطلب على العمل في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. جامعة الملك سعود.
4. الدغيثر، لمياء ناصر. (2003). تقدير دوال الطلب على العمل في المملكة العربية السعودية. قسم الاقتصاد، جامعة الملك سعود.
5. محمد، نوال محمود (2011). استخدام منهج التكامل المشترك لبيان أثر النقدية والحقيقة في التضخم. مجلة جامعة الانبار للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد4، العدد(7).
6. عبدالرزاق، كنعان والجبوري، أنسام. (2012). دراسة مقارنة في طرائق تقدير انحدار التكامل المشترك مع تطبيق علمي . المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية. السنة العاشرة، العدد(31).
7. الفوزان، فوزان (2014). العلاقة بين سعر الصرف وأسعار الأسهم في السوق السعودية. مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية. المجلد16، العدد(1).
8. وزارة الاقتصاد والتخطيط. خطة التنمية التاسعة. Retrieved from <http://services.mep.gov.sa/themes/Dashboard/index.jsp>
9. جبر، و نبيه بن عبد الرحمن. توطين الوظائف في قطاع التجارة. "دراسة ميدانية" (2013).
10. وزارة الاقتصاد والتخطيط. (2014). منجزات خطط التنمية. (31). Retrieved from www.mep.gov.sa
11. عرب، عاصم والتويجري، محمد وآخرون. (1425هـ). تقييم حاجة المملكة للعمالة الوافدة. مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية.
12. شركة جدوى. (15 أكتوبر 2015). الملامح المستقبلية لسوق العمل السعودي (التحديات الحالية وبعيدة المدى). الرياض. Retrieved from www.jadwa.com
13. سياسات العمل وتوطين الوظائف في القطاع الخاص. (2013). منتدى جدة الاقتصادي

:Retrieved from

<http://www.riyadhef.com/cycles/sixth-period/?action=studies>

14. مؤسسة النقد العربي السعودي. التقارير السنوية. Retrieved from

www.sama.gov.sa

15. المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. البيانات المفتوحة. Retrieved from

www.gosi.gov.sa

16. البنك الدولي. البيانات. Retrieved from www.wordbank.com/

Abstract:

The research aimed to study the determinants of labor demand in the private sector in the Kingdom of Saudi Arabia through the Unit Root Test, the Johansen Simultaneous Integration Test, and the Error Correction Model (VECM), in addition to the Granger Causality Test, where the Building a standard model to study the variables associated with the demand for labor in the private sector in the Kingdom of Saudi Arabia (the dependent variable) in the period (1980-2013 AD) and the factors affecting it (the independent variables), The results of the research were as follows: It became clear from the unit root tests that the time series for all variables under study are not stationary at their levels, but are stationary at the first difference, that is, they are single-integrated. Co-integration tests resulted in the presence of a long-run relationship in 4 directions at a significant level of %. 5 Which indicates that there is a long-term equilibrium relationship between the demand for labor in the private sector And the growth rate in the private sector, the number of establishments subject to the social insurance system, the non-oil GDP of the private sector, inflation, fixed capital formation, and the general average wages in the private sector. The variables that achieve cointegration reflect a long-term equilibrium relationship, and therefore they should be represented by the error correction model (VECM), which involves the possibility of testing and estimating the relationship in the short and long run between the variables of the model, It also avoids the standard problems caused by spurious correlation and we will rely on estimating the error correction model (VECM). The results of the error correction model (VECM) estimation test indicated that there is an equilibrium relationship in the long run, and through causality testing, there is a one-way causal relationship that goes from total employment in the private sector to the growth rate in the private sector.

Keywords: wages of Saudi and expatriate workers, determinants of demand for work in the private sector in Saudi Arabia, recruitment of workers.