

السياسة الاقتصادية الزراعية للقوى العاملة بالمملكة العربية السعودية

د . أمين عبد العزيز منتصر

قسم الاقتصاد الزراعى

كلية الزراعة - جامعة الأزهر

• تقديم •

تعتبر سياسة تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية حجر الزاوية فى سلسلة السياسات الاقتصادية التى تتبعها الدولة لإنجاز خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق الاكتفاء الذاتى من السلع والخدمات وبناء اقتصاد قوى . وترجع أهمية السياسة إلى أن الإنسان أهم عناصر الإنتاج الأربعة المتعارف عليها اقتصاديا إذ أنه طرف أساسى فى إحداث تنمية هذه العناصر جميعا . وعلى الرغم من أن مساهمة الإنسان فى إحداث تنمية هذه العناصر ليست مهمة سهلة ، إلا أن الصعوبة الحقيقية تكمن فى تنمية الإنسان لنفسه وهذا هو جوهر معادلة التنمية الصعبة . فالتنمية الاقتصادية والاجتماعية ليست هدف فى حد ذاته ، إنها هى وسيلة لتنمية الإنسان عقائديا وفكريا وماديا ، وفى نفس الوقت فإن هذا الإنسان الذى تستهدفه عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية هو نفسه الوسيلة لإحداث هذه التنمية (الغرفة التجارية الصناعية ، الباحة ١٩٨٧) .

وبصفة عامة تتمثل مشكلة العمالة فى الدولة النامية فى عدم التوازن بين حجم العرض وحجم الطلب فى سوق العمالة ، وإن اختلفت عناصر هذه المشكلة ومكوناتها وسياسات معالجتها من دول لأخرى ، ومن وقت لآخر .

• مجال البحث وطرق الدراسة •

تتمثل مشكلة العمالة في المملكة العربية السعودية في نقص حجم عنصر العمل الوطني المعروض في سوق العمل عن حجم الطلب عليه ، ولقد اتبعت الدولة سياسة اقتصادية معينة للتغلب على هذا النقص في القطاع الزراعي ، وذلك على ثلاثة محاور ، أولها استقدام العمالة الأجنبية من الخارج ، وثانيها استخدام مستوى عالٍ من التكنولوجيا في الإنتاج لإحلال الميكنة الزراعية جزئياً محل عنصر العمل ، وثالث هذه المحاور هو تنمية كفاءات القوى العاملة الوطنية بتعليمها وتدريبها .

ويهدف هذا البحث إلى دراسة الكفاية الاقتصادية للسياسة الزراعية السعودية في إحداث التوازن بين حجم الطلب وحجم العرض للقوى العاملة ، وذلك من خلال دراسة المحاور الثلاثة السابقة من حيث إيجابيات وسلبيات كل منها ، وكذا دراسة علاقاتها المتبادلة ، وأثر كل منها على الآخر .

ولقد استخدم في هذه الدراسة منهج البحث الإحصائي ، وذلك بالاستعانة ببعض البيانات الإحصائية سواء في صورة سلسلة زمنية ، أو في صورة بيانات مقطعية ، وذلك بالاستعانة ببعض السجلات الحكومية والأهلية والنشرات وبعض المراجع العلمية المتوفرة .

وفي الوقت الذي تواجه فيه كثير من البلدان النامية مشكلة سكانية تتمثل في ارتفاع الكثافة السكانية المصحوبة بمعدلات زيادة مرتفعة ومستمرة لا تتناسب مع معدلات الدخول القومية إلى الدرجة التي تضيع معها ثمرات التنمية المحدودة ، فإن المملكة العربية السعودية تعاني من مشكلة قلة السكان بالنسبة لحجم الموارد المتاحة ، فتعداد السكان لم يتجاوز حتى الآن ٨,٥ مليون نسمة ، في الوقت الذي تبلغ فيه المساحة العامة للمملكة ٢,٢٤ مليون كيلومتر مربع (وزارة المالية والاقتصاد الوطني ١٩٨٧) ، وبمقارنة سريعة مع جمهورية مصر العربية يتبين أن عدد سكان المملكة لا يصل إلى عدد سكان مصر ، بينما تبلغ مساحة المملكة حوالي ثلثين وربع مساحة مصر ، أي أن المملكة العربية السعودية تعاني من نقص كبير في عدد السكان ، وبالتالي انخفاض عرض عنصر العمل إلى حد أدنى بكثير مما هو مطلوب لاستغلال الموارد المتاحة بالبلاد . وما يعمق هذه المشكلة أن حوالي ٤٠٪ من سكان هذه البلاد سن الخامسة عشر مما يعني ضعف القدرة الإنتاجية لعنصر العمل بهذه البلدان الخاصة إذا قورنت هذه القدرة بالطاقة الاستهلاكية لهذا العنصر مما يشكل ضعفاً كبيراً على اقتصاد الدولة النامية لتلبية الاحتياجات الإستهلاكية للبلاد .

ونظرا للارتفاع الكبير في العوائد البترولية للمملكة العربية السعودية في هذه الحقبة من الزمن ، وما صاحب ذلك من ارتفاع كبير في الدخل القومي السعودى ، وبالتالي ارتفاع مستوى الدخل الفردية ، في الوقت الذى تتخلف فيه القاعدة الانتاجية الوطنية عن الإيفاء بتطلعات الشعب السعودى في الحياة الكريمة ، اضطرت الدولة السعودية إلى الاعتماد على استيراد معظم الاحتياجات الاستهلاكية من الخارج في المدى القصير ، في الوقت الذى حاولت فيه بجدية تنفيذ خطط تنمية اقتصادية واجتماعية طموحة تستخدم طاقة الموارد المتاحة بالدولة لتحويل الغنى المالى إلى غنى اقتصادى حقيقى وذلك في المدى الطويل (الشرع ١٩٨٣) .

وتمثل جوهر خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية السعودية في استخدام العوائد البترولية الضخمة في تنمية القطاعات الاقتصادية الأخرى ، خاصة القطاع الزراعى ، للإيفاء بمتطلبات الاستهلاك المحلى وتحقيق الاكتفاء الذاتى من ناحية ، ومن ناحية أخرى تحقيق قدر كبير من الاستقرار في الدخل القومى على أساس أن القطاع الزراعى قطاع ذو موارد متجددة ، وذلك بخلاف القطاع البترولى ذات الموارد غير المتجددة أو المنتهية (رؤوف ١٩٨٧) .

مشكلة العمالة فى القطاع الزراعى السعودى :

وتتمثل مشكلة الزراعة في القطاع الزراعى السعودى في نقص حجم عرض القوى العاملة الوطنية في سوق العمل السعودى عن حجم الطلب عليها . وتزداد هذه المشكلة تفاقما في هذا القطاع نتيجة للهجرة المتزايدة من الريف والمناطق النائية عموما إلى المناطق الحضرية سعيا وراء مستوى معيشى أقل خشونة وأكثر عائدا بالتحول إلى أنشطة اقتصادية أخرى ، وبذلك يزداد العجز في عنصر العمل في القطاع الزراعى باستمرار نتيجة لهذه الهجرة الداخلية ، إذ أن كثرة الثروات المادية في أيدي الأفراد السعوديين ، خلق مجتمعا مرفها ليس من السهل إقناعه بالعمل الحشن بالقطاع الزراعى . ويوضح جدول (١) التالى تطور القوى العاملة الزراعية بالمملكة العربية السعودية .

ويتبين من جدول (١) أنه على الرغم من ازدياد إجمالى القوى العاملة الوطنية السعودية في شتى القطاعات من ١,٥٧٥ مليون عامل ١٣٩٠ / ٩١ هـ إلى ٢,٦٢٦ مليون عامل في عام ١٤٠٤ / ٥ هـ بزيادة قدرها ١,٠٥١ مليون نسمة بنسبة ٦٦,٧ ٪ في خلال مايقرب من ١٥ عاما ، انخفض حجم القوى العاملة في القطاع الزراعى من ١,٠٤٠ مليون عامل

جدول (١)

تطور القوى العاملة الزراعية الوطنية (بالألف عامل)
بالمملكة العربية السعودية

السنوات	إجمالي السكان	إجمالي القوى العاملة	القوى العاملة الزراعية	القوى العاملة الزراعية / إجمالي القوى العاملة
١٣٩٠ / ٩١ هـ	٦١٩٩	١٥٧٥	١٠٤٠	٦٦,٠
١٣٩٤ / ٩٥ هـ	٧١٨٠	١٧٤٧	٩٦٥	٣٩,٨
١٣٩٩ / ١٤٠٠ هـ	٨٢٩٣	٢٤٧١	٥٩٩	٢٤,٢
١٤٠٤ / ٥ هـ	٨٤٥٥	٢٦٢٦	٥٢٩	٢٠,١

المصدر : الغرفة التجارية الصناعية ، الباحة (١٩٨٧) .

عام ١٣٩٠ / ٩١ هـ إلى ٥٢٩ عامل في عام ١٤٠٤ / ٥ هـ ، وذلك بنقص قدره ٥١١ ألف عامل بنسبة نقص ٤٩,١ ٪ في خلال نفس الفترة ، ولقد ترتب على ذلك أن انخفضت نسبة القوى العاملة الزراعية إلى إجمالي القوى العاملة من ٦٦ إلى ٢٠,١ ٪ في الفترة من عام ١٣٩٠ هـ وحتى عام ١٤٠٥ هـ ، ويرجع ذلك إلى هجرة العمال الزراعيين الوطنيين من الريف والمناطق النائية إلى الحضر وتحويلهم إلى أنشطة أخرى غير زراعية كما سبق إيضاحه .

السياسة الاقتصادية الزراعية السعودية لحل مشكلة نقص القوي العاملة الوطنية :

وتمثلت السياسة الزراعية السعودية لحل مشكلة نقص عنصر العمل في التحرك على ثلاثة محاور أساسية ، أولها الاستعانة بالعمالة الأجنبية ، وثانيها ميكنة القطاع الزراعي ، وأخرها تنمية القوى العاملة السعودية . ولا يعني هذا الترتيب أهمية محور على آخر ، كما لا يعني هذا ترتيباً زمنياً للمضى على محور دون آخر ، فالدولة السعودية شرعت في المضي على ثلاثة المحاور آنياً . وفيما يلي دراسة كل من هذه المحاور .

(أولاً) الإستعانة بالعمالة الأجنبية :

كان تحرك الدولة السعودية على طريق الاستعانة بالعمالة الأجنبية لاستكمال النقص الكبير في حجم عرض عنصر العمل عن حجم الطلب عليه ضرورة قومية أملتھا الظروف السعودية ، على الأقل في المدى القصير والمدى المتوسط ، فلم يكن من المقبول أن يتأخر تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدولة إلى أن يتم إعداد عنصر العمل من حيث التعليم والتدريب واكتساب الخبرة ، وهذا يتطلب سنوات طوال ، في الوقت الذي يتطلب ذلك عنصرا بشريا آخر ليقوم بإعداد العنصر البشري الوطني ، كما يتطلب ذلك منشآت وأجهزة حكومية وبنية أساسية لازمة لتعليم وتدريب العناصر الوطنية ، وهذا أيضا يتطلب عنصرا بشريا أجنبيا لبنائها ، ويضاف إلى ذلك أن اكتساب العنصر البشري الوطني خبرة ذات قيمة ، وفي وقت قصير ، يتطلب بدوره أنشطة إنتاجية ، والتي تتطلب بدورها عنصرا بشريا أجنبيا للاضطلاع بمسئولياتها ، ومن ثم لجأت الدولة إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية .

أضف إلى ذلك فإن المورد البترولي مورد غير متجدد ، كما سبق ذكره وينبغي استغلال عوائده دون إبطاء لتنمية القطاعات الأساسية الإنتاجية الأخرى كالقطاع الزراعي والإصاعت الفرصة التاريخية التي وهبها الله للدولة السعودية هباء إذا نفذ المورد البترولي دون تنمية شاملة للدولة .

ولقد سارت السياسة السعودية في استخدام العمالة الأجنبية إلى مدى بعيد ، حيث وصل حجم العمالة الأجنبية في جميع القطاعات خلال الفترة من عام ١٣٩٠ هـ إلى عام ١٤٠٤ هـ ما قدره ٢,٦ مليون عامل ، ولقد بلغت نسبة العمالة الأجنبية إلى العمالة الوطنية حوالي ٨٠ ٪ في بداية هذه الفترة ، ثم انخفضت تدريجيا فبلغت حوالي ٥٠ ٪ في نهايتها . وعلى حين أخذت نسبة العمالة الأجنبية إلى العمالة الوطنية في الانخفاض على مستوى الدولة في الفترة السابقة ، أخذت هذه النسبة في الارتفاع في القطاع الزراعي في نفس الفترة .

ولقد نتج عن استخدام العمالة الأجنبية للمشاركة في تنفيذ خطط التنمية في القطاع الزراعي إيجابيات معينة ، كما برزت في نفس الوقت بعض السلبيات ، وفيما يلي دراسة كل من هذه الإيجابيات والسلبيات :

(أ) إيجابيات استخدام العمالة الأجنبية :

وتتمثل إيجابيات استخدام العمالة الأجنبية في تنفيذ برامج خطط التنمية الزراعية السعودية في النقاط التالية :

(١) تتميز العمالة الأجنبية بتنوع تخصصاتها ويتأتى ذلك باستخدام هذه العمالة بتخصصات معينة تختلف باختلاف الأعمال المطلوب إنجازها ، فهناك عمالة ذات خبرة تصلح لشق الطرق الرئيسية والطرق الزراعية ، كما أن هناك من سبق له العمل في بلاد في شق القنوات أو في بناء محطات الكهرباء وسط المزارع لتوليد الكهرباء لإدارة شبكات الري . كذلك فإن قيادة الآلات الزراعية يتطلب عمالا على قدر معين من التدريب ، والخبرة خاصة الآلات المعقدة ، مثل آلات حصاد القمح أو آلات جنى القطن ولذلك يمكن استخدام عمال لديهم الخبرة في هذه المجالات ، كذلك فالنشاط الزراعي يتطلب عمالا زراعيين متمرسين في الزراعة الحقلية أو الخضرية أو الفاكهية ، كما يتطلب عمالا متخصصين في تربية الماشية ، وآخرين متخصصين لإدارة المراعي وغير ذلك ، إذ أن أصحاب المزارع يتطلبون عمالا بتخصصات معينة ، هذا بالإضافة إلى العمال العاديين اليدويين .

(٢) تتسم العمالة الأجنبية بارتفاع كفاية أدائها ، إذ أن الحكومة وأصحاب المزارع والأعمال لا تستخدم إلا عمالا متدربين لهم مستويات خبرة مرتفعة ، وعلى ذلك فإن استخدام عنصر العمل الأجنبي في النشاط الزراعي يدفع بعجلة التنمية في هذا القطاع إلى الأمام ، إذ أنهم لا يتطلبون وقتا كبيرا أو جهدا عاليا في تفهم طبيعة الأعمال التي توكل إليهم ، وسرعان ما ينخرطون فيه ويحققون كفاية إنتاجية عالية .

(٣) تتسم العمالة الأجنبية بالجدية والالتزام ، إذ أنها حريصة كل الحرص على الحفاظ على فرص العمل المتاحة لها باستمرار والتي تحقق لها ميزة دخلية نسبية عالية ، إذا قيست بمستويات الأجور في بلادها الأصلية . أضف إلى ذلك فإن عناصر العمل التي هي على استعداد للغياب عن بلادها لسنوات لا بد وأن تكون عناصر جادة وطموحة تحترم العمل .

(٤) تتقاضى العمالة الأجنبية أجورا أقل من مثيلتها السعودية إلى حد ملموس ، ويزداد الفارق بين الأجور بين العمال الذين لا يحملون مؤهلات علمية كما هو الحال بالنسبة للعمال الزراعيين العاملين في الحقول والحظائر ، لذا فإن استخدام العمالة الأجنبية يحقق وفرا كبيرا في بند الأجور في تكاليف إنتاج المنشآت الزراعية الخاصة ، كما أن استخدام العمالة الأجنبية في الأجهزة الحكومية الزراعية يحقق وفرا في بند الأجور لهذه الأجهزة أيضا .

(٥) تمثل العمالة الأجنبية سوقا تجارية رابحة لتصريف جانب من الإنتاج من السلع والخدمات المنتجة محليا سواء لاستهلاكها المحلي أو لاستهلاكها وذوياً فيما بعد في بلادها

الأصلية . وتعتبر قوة الطلب هذه على قدر بالغ الأهمية لضمان تصريف الإنتاج المحلى ، وبالتالي ضمان استمرار دوران عجلة الإنتاج ، خاصة في بداية مراحل التنمية والتي تتسم بمنتجات أقل جودة من أن تنافس في الأسواق العالمية مما يجعل من الصعب تصديرها إلى الخارج .

(ب) سليات استخدام العمالة الأجنبية :

وتتمثل سليات استخدام العمالة الأجنبية في تنفيذ برامج خطط التنمية الزراعية بالمملكة العربية السعودية في النقاط التالية :

(١) اختلاف لغة عناصر العمل الأجنبية أحيانا ، واختلاف عاداتها وتقاليدها أحيانا أخرى ، يعوق عملية انسجام القوى العاملة الأجنبية مع المجتمع السعودي مما يخلق لديهم شعورا قاسيا بالغرابة يؤثر كثيرا على حالتهم النفسية ، مما قد ينعكس بالتالى على أعمالهم رغم حرصهم الشديد عليه ، ومحاولة من الأجهزة الحكومية علاج ذلك تحاول التركيز في استقدامها للأيدى العاملة على البلدان العربية والإسلامية لى تقلل من مشكلة اختلاف اللغة والعادات والتقاليد إلى حد كبير .

(٢) شعور عناصر العمل الأجنبية بأنها تعمل وفق عقد عمل محدد المدة ، بالإضافة إلى احتمال إنهاء هذا العقد في أى وقت يخلق لدى أفرادها شعورا بعدم الاستقرار مما يؤثر في النهاية على كفاية آدائهم لأعمالهم ، وهذه السلبية تظل ملازمة دائما لعناصر العمل الأجنبية ، ولا تملك الأجهزة السعودية أو أصحاب المزارع والأعمال أن تفعل حيالها شيئا يذكر .

(٣) غالبا ما تعمل عناصر العمل الأجنبية تحت إدارة سعودية ليست على الدرجة المطلوبة من الكفاية وليست لديها خبرات عملية كافية سواء كان ذلك في أجهزة الدولة الزراعية أو كان ذلك بالنسبة لأصحاب المزارع أو الحظائر ، فتعمل هذه العناصر في ظل قرارات متضاربة غير سليمة مما يؤثر بالتالى على مستوى آدائهم لأعمالهم ، كما أن ذلك يقتل من روح الإبداع لدى هذه العمالة ، إذ أنها تظل باستمرار أسيرة تفكير عناصر الإدارة هذه ، والتي أحيانا ما تتمسك بقراراتها .

(٤) يؤدى اصطحاب العمالة الأجنبية لأسرهم إلى تحميل الاقتصاد السعودي التزامات إضافية ليست قليلة تتمثل في العلاج المجانى ، والتعليم المجانى لأسرهم ، وغير ذلك من الخدمات ، كما تحمل هذه الأسر أصحاب المزارع وأصحاب الأعمال أعباء كبيرة

بتدبير مسكن ملائم بالمزرعة أو قريبا منها ، كما تحمله نفقات ذهاب وعودة لهذه الأسر من وإلى بلادها ، والتي غالبا ما يكون سفرها جوا أو بحرا ، وهذه تكلف الكثير من الأموال . ولقد تنازلت الأجهزة الحكومية السعودية وأصحاب المزارع والأعمال السعوديين عن هذه السلبية واشترطت على العمالة المستقدمة من الخارج عدم اصطحاب أسرهم وذويهم ، خاصة وأن معظم العاملين بالقطاع الزراعى من العمال اليدويين الذين لا يحملون مؤهلات علمية معينة والذي يعج بهم سوق العمل الدولى . وعلى الرغم من منطقية هذا الإجراء وسهولة تطبيقه ضغطا للنفقات الحكومية والأهلية إلا أنه يخلق سلبية أخرى قد تكون أشد خطرا على سير العمل وهى زيادة الشعور بالغرابة والقلق لدى عناصر العمل الأجنبية .

(٥) ضرورة إحلال عناصر القوى العاملة بغيرها من وقت لآخر وفقا لمرحلة التنمية الزراعية بالدولة ، فمرحلة إنشاء البيئة الأساسية وما تتضمنه من شق للطرق الأساسية والطرق الصناعة ، سواء كانت طرقا أسفلتية أو طرقا رملية ، وشق للقنوات والمصارف وإنشاء محطات توليد الكهرباء اللازمة لإنارة القرى وتشغيل شبكات الري وتشغيل الميكنة الزراعية ، وكذا إنشاء محطات محلية المياه ومحطات معالجة مياه الصرف الصحى وذلك يحتاج إلى خبرات معينة وتخصصات علمية مختلفة ، ومسئولية إنشاء البنية الأساسية تقع على عاتق الحكومة وأجهزتها المختلفة ، ومن ثم تقوم باستقدام العمالة الأجنبية على نفقتها ثم تقوم بتغييرهم بعد انتهاء أعمالهم ، ويأتى بعد ذلك دور أصحاب المزارع والأعمال الذين يستقدمون عمالا ذوى تخصصات مختلفة لإنشاء منازل لهم فى المزارع ، وكذا إنشاء حظائر الحيوانات والصبوب الزجاجية بغرض الزراعات المحمية ، ثم تقوم بعد ذلك بتغييرهم واستقدام غيرهم من العمال الزراعيين والفنيين اللازمين للزراعة وإدارة الآلات الزراعية ، إذ أن مرحلة التشغيل والصيانة هذه تتطلب عمالة ذات كفاية مختلفة عن تلك التى تحتاجها المراحل الأخرى .

(٦) وأخيرا فإنه لا يمكن الاعتماد على العمالة الأجنبية فى المدى الطويل وإلى الأبد ، إذ إن هذه العمالة فى النهاية قد تفتقر إلى روح الانتماء الوطنى التى تدفع الأفراد إلى التفانى فى عملهم وإلى آخر أعمالهم بصرف النظر عن المستوى المادى الذين وصلوا إليه ، إذ إن عناصر العمالة الأجنبية فى النهاية ومهما بلغ إخلاصهم يعتبرون الدولة التى يعملون بها بلدهم الثانى على أفضل تقدير .

(ثانيا) ميكنة القطاع الزراعى :

وكانت ميكنة القطاع الزراعى المحور الثانى الذى تعين الدولة السعودية التحرك عليه

للتغلب على مشكلة نقص عنصر العمل في القطاع الزراعي . فقد تعين على صانع القرار السعودي تغيير العلاقة النسبية بين عنصر العمل وعنصر رأس المال في القطاع الزراعي بتقليل عنصر العمل وتكثيف عنصر رأس المال ، فإذا كانت الاستثمارات الرأسمالية كبيرة في القطاع الزراعي فإنه يمكن إحلال الآلات الحديثة التي لا تحتاج إلا إلى عدد قليل من الفنيين لتشغيلها محل الماكينات والآلات البسيطة التي تحتاج إلى أعداد كبيرة من العمال للعمل بها ، وهذا بالطبع يتطلب نوعية معينة من الأيدي العاملة . وخلاصة القول فإن صانع القرار السعودي يحاول نظريا التحرك على منحني الإنتاج المتماثل من نقطة تكثيف عناصر العمل على حساب عنصر رأس المال إلى نقطة أخرى على الطرف الآخر من المنحني ، يتم فيها تكثيف عنصر رأس المال على حساب عنصر العمل .

ولقد تعين على الدولة السعودية التحرك على محور ميكنة القطاع الزراعي لسد العجز في عنصر العمل السعودي للاعتبارات الثلاثة التالية :

(أ) توافر رؤوس الأموال اللازمة :

ويعتبر توافر رؤوس الأموال أهم الاعتبارات التي دفعت بمتخذ القرار السعودي بالاتجاه لميكنة القطاع الزراعي ، ولقد كان توافر رؤوس الأموال بالقدر الكافي فرصة لتمويل القطاع الزراعي من قطاع بدائي تقليدي بسيط ضعيف الإنتاج إلى قطاع حديث يعتمد على التقنية الحديثة .

(ب) الرغبة الملحة في الإسراع بخطى التنمية :

نظرا للرغبة الملحة لدى متخذ القرار السعودي في الإسراع بخطى التنمية للوقوف على أعقاب القرن الحادي والعشرين ، اتجهت الدولة إلى استخدام أكثر المستويات التكنولوجية تقدما لرفع كفاية الإنتاج الزراعي نباتيا كان أو حيوانيا ، وتحويل القطاع الزراعي من قطاع بدائي يعتمد على العمل اليدوي البطيء ، إلى قطاع حديث يمكن أن يتحقق الاكتفاء الذاتي ، ويتجه إلى تصدير الحاصلات الزراعية . وتبلغ الرغبة في الإسراع بخطى التنمية لدى متخذ القرار السعودي من القوة إلى الدرجة التي يمكن معها القول بأنه لو لم تكن هناك مشكلة نقص في حجم عرض عنصر العمل السعودي عن حجم الطلب عليه ما تأخرت الدولة السعودية في السير على هذا المحور رغبة منها في القفز السريع نحو التقدم .

(ج) توافر الخبرات الأجنبية العاملة بالبلاد :

ولقد توافر لدى الدولة السعودية في هذه الحقبة من الزمان خبرات أجنبية على درجة عالية من الكفاية قل أن تتوافر لغيرها من الدول ، فقد استقدمت الخبراء والمتخصصين ذوي المستويات العلمية والتدريبية الرفيعة ، ومن لهم خبرات واسعة في شتى مجالات الإنتاج ، ولقد شجع ذلك الدولة إلى الاتجاه نحو ميكنة القطاع الزراعي إذ أن توفر العنصر البشري الكفء الذي يجيد استخدام الآلات بكفاية ، ويجيد صيانتها وإصلاحها يعتبر عاملا على درجة عالية من الأهمية بالنسبة لإمكانية ميكنة القطاع الزراعي .

جهود الدولة السعودية لميكنة القطاع الزراعي :

ولكى تتمكن الدولة السعودية من تحقيق ميكنة القطاع الزراعي قامت بصرف كل ما يلزم من قروض بدون فوائد لكل من طلبها من المزارعين ، وقد قدم كل من البنك الزراعي العربي السعودي ، وبنك التسليف السعودي ، وصندوق الاستشارات العامة ، ووزارة المالية والاقتصاد الوطني السعودية قروضا عديدة إلى المزارعين بغرض ميكنة القطاع الزراعي .

ولقد بلغت قيمة هذه القروض المقدمة من الجهات للزراع السعوديين في عام ١٤٠٥ / ٦ هـ وحده حوالي ٧٤٤,٥ مليون ريال سعودي بغرض شراء محركات ، ومضخات ، وسيارات ، وجارات ، وآلات زراعية ، ومواسير ، وقطع غيار (وزارة المالية والاقتصاد الوطني ١٩٨٧)

كذلك خطت الدولة خطوات أبعد من ذلك بمنحها إعانات قيمة للمزارعين لميكنة إنتاجهم الزراعي ، وهذه الإعانات غير مردودة ، وتمثل نسبة كبيرة من ثمن الآلات المشتراة حسب نوع كل منها ، فعلى سبيل المثال بلغت نسبة الإعانة من ثمن الشراء ٥٠ ٪ بالنسبة للآلات والمضخات ، كما بلغت تلك النسب ما بين ٢٠ إلى ٣٠ ٪ لكل من معدات الآلات ومعدات الدواجن على الترتيب (وزارة المالية والاقتصاد الوطني ١٩٨٧)

النتائج الاقتصادية لميكنة القطاع الزراعي السعودي :

ولقد ترتب على ميكنة القطاع الزراعي السعودي نتائج إيجابية ملموسة في هذا القطاع ، فبالإضافة إلى ارتفاع الإنتاجية الزراعية زاد الإنتاج الزراعي في كثير من المحاصيل الزراعية ومحاصيل الخضر والفاكهة ، فإن الأداء الاقتصادي للآلات الزراعية

تحت ظروف الاستغلال السعودي قد حقق نتائج إيجابية تتمثل في النقاط التالية :

(أ) تحقيق خفض كبير في زمن أداء العمليات الزراعية :

حقق الأداء الاقتصادي للآلات الزراعية تحت ظروف الاستغلال السعودي حفظا كبيرا في زمن أداء العمليات الزراعية المختلفة : الحرث ، التمشيط ، البذر ، التعشيب ونقاوة الحشائش ، والرش بالمبيدات . ويتبين من مقارنة زمن أداء هذه العمليات الزراعية المختلفة آليا ويدويا أن زمن أداء هذه العمليات بالآلات يستغرق ما بين ٥ إلى ٨ ٪ في جميع هذه العمليات باستثناء الرش بالمبيدات والتي يتجاوز زمن أدائها بالآلات ربع زمن (٢٨ ٪) أدائها يدويا بقليل ، وهذا يوضح مدى الخفض الكبير في زمن أداء العمليات الزراعية باستخدام الآلات مقارنة بزمن أدائها يدويا .

(ب) تحقيق وفورات كبيرة في تكلفة أداء العمليات الزراعية :

ترتب على ميكنة القطاع الزراعي السعودي تحقيق وفورات كبيرة في تكلفة أداء العمليات الزراعية ، ويوضح جدول (٢) نسبة الوفورات في تكاليف اداء العمليات الزراعية المختلفة آليا عن تكاليف أدائها يدويا .

ويتبين من هذا الجدول أن نسبة الوفورات في التكلفة نتيجة استخدام الآلات الزراعية في أداء العمليات الزراعية كبيرة جدا ، إذ تراوحت هذه النسب ما بين ٧٥ إلى ٨٤ ٪ من تكلفة أداء هذه العمليات يدويا .

ومما لاشك فيه أن ميكنة القطاع الزراعي خفضت كثيرا من حجم الطلب على عنصر العمل وهذه نتيجة مستهدفة ، ومرغوب فيها بالنسبة للاقتصاد السعودي الذي يعاني من نقص في القوى العاملة الوطنية . ولقد كان استخدام التقنية الحديثة في الإنتاج الزراعي سببا مباشرا في حدوث انخفاض كبير في حجم الطلب على عنصر العمل في خلال سنوات الخطة الخمسية الرابعة الحالية . ولقد أدى هذا بالتالي إلى نقص في حجم القوى العاملة الأجنبية بالبلاد ، وهذه أيضا ظاهرة صحية ومما يدل على ماسبق ذكره انخفاض العمالة الأجنبية في خلال الخطة الخمسية الرابعة بحوالى ٨٦٠ ألف عامل في جميع القطاعات الاقتصادية بالدولة ، وذلك على الرغم من التوسع السعودي الكبير في الأنشطة الإنتاجية المختلفة بهذه القطاعات .

جدول (٢)

النسبة المئوية للوفورات في تكاليف أداء العمليات الزراعية
المختلفة آليا عن تكاليف أدائها يدويا

تخفيض التكلفة (%)	العملية الزراعية
٨٠	تجهيز الأرض
٧٧	إضافة المبيدات
٨٤	الزراعة
٨٠	العزيق
٧٥	الشرش

المصدر : الغرفة التجارية الصناعية ، الباحة (١٩٨٧) .

(ثالثا) تنمية كفاية القوى العاملة السعودية :

وتمثل تنمية كفاية العمالة الوطنية المحور الثالث الذي تعين على صانع القرار السعودي السير عليه ، كما سبق القول فإن ترتيب المحاور الثلاثة لا يعنى على الإطلاق أهمية أكبر من المحور دون الآخر ، كما لا يعنى ترتيبا زمنيا مبكرا لمحور قبل الآخر . فعلى الرغم من أن تنمية كفاية عنصر العمل الوطنى هو المحور الثالث إلا أن الدولة السعودية سارت على هذا المحور في نفس الوقت الذى سارت فيه على المحورين الآخرين . ويتضمن سياسة تنمية كفاية القوى العاملة السير قدما في تنفيذ برنامجين ، وهما : البرنامج الأول : ويشمل تنمية كفاية عناصر القوى العاملة السعودية المشاركة بالفعل في العمليات الإنتاجية لرفع كفاءتها الإنتاجية ، والبرنامج الثانى : ويشمل تنمية كفاية عناصر القوى العاملة التى لم تشارك بعد في العمليات الإنتاجية بغرض إحلالها تدريجيا محل عناصر القوى العاملة الأجنبية لمواجهة احتمالات زيادة الطلب المستقبلى على عنصر العمل .

وتعتبر سياسة تنمية كفاية القوى العاملة السعودية على قدر بالغ الأهمية للاعتبارين

التاليين :

(١) أن تنمية كفاية القوى العاملة الوطنية واضطلاعها بمسئولياتها الوطنية في إنشاء خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية تجنب البلاد الآثار السلبية لاستخدام العمالة الأجنبية والسابق دراستها ، فبدراسة سليات استخدام العمالة الأجنبية الست السابقة يتبين أن السبيل الفعال التي تجنبها هو إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية .

(٢) أن تنمية كفاية العمالة الوطنية واستخدامها يعتبر واحدة من أهم مسئوليات الدولة بالدرجة الأولى وذلك لتهيئة مناخ الأمن والاستقرار بالبلاد .

معوقات استخدام العمالة الوطنية السعودية :

وكما سبق دراسته فإن العمالة الوطنية في القطاع الزراعي تتناقص نسبة تشغيلها من عام لآخر على الرغم من جهود الدولة الكبيرة في إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية ، ويرجع ذلك لعدة أسباب أهمها :

(١) عدم إقبال العمالة السعودية على الأعمال اليدوية ويرجع ذلك إلى الثراء المادي المنتشر في هذه البلاد نتيجة لتصدير البترول ، إذ يفضل الجميع الأعمال المكتنية المظهرية ظنا منهم أنها تحقق لهم مظهرا مجتمعيًا محترما .

(٢) تتجه بعض الجهات الحكومية الزراعية إلى الإسراع بسعودة القوى العاملة بها ، وذلك بالإحلال السريع غير المدروس لعناصر سعودية غير مدربة تفتقر إلى الخبرة والكفاية في مواقع فنية وإدارية حساسة محل عناصر العمل الأجنبية ، وذلك إما رغبة من مسئوليتها في الظهور بمظهر المتميز بخطة الدولة ولو على حساب جوهر الأداء ، أو اعتقادا من هذه الجهات أن وضع هذه العناصر غير المدربة في هذه المواقع يكسبها الخبرة يوما بعد يوم ، وإن كان هذا صحيحا إلى حد ما فإن هذه الخبرة لا تتأتى قبل فقدان هذه الجهات لكفاياتها عدة سنوات . وكان الأجدر بهذه الجهات اتباع أحد هذين الأسلوبين أو كليهما ، وهما : وضع العناصر السعودية غير المدربة جنبا إلى جنب مع العناصر الأجنبية المدربة لتكتسب منها الخبرة حتى تنضج هذه العناصر السعودية فنيا فتحول لها صلاحيات الإدارة ، أو عدم الاستغناء عن بعض العناصر الأجنبية ذى الخبرات والمواهب النادرة ، والتي تضطلع بمسئوليات فنية وإدارية ومنحها الجنسية السعودية أو بحث امكانية منحها الجنسية المزدوجة إذا وافقت هذه العناصر ، وهذا لا يتعارض مع مفهوم سعودة القوى العاملة ، كما أنه يضمن الولاء الشديد للبلاد والذي قد يكون مشكوكا فيه لدى بعض عناصر العمل الأجنبية .

(٣) نظرا لأن القطاع الزراعى فى أغلبيه قطاع خاص ، فإن قرارات استخدام العمالة الوطنية فى هذا القطاع لا تكون فى أغلب الأحوال فى يد الجهات السعوديه الحكوميه المسئولة عن التشغيل مثل ديوان الخدمه المدنيه ، بل إن هذا القرار يكون فى الأغلب الأعم فى يد أصحاب المزارع والأعمال الذين غالبا ما يجمعون عن استخدام العماله الوطنيه خوفا من عدم التزامها وعدم جديتها فى العمل ، إذ أن العماله الأجنبية أكثر التزاما وأكثر جديا كما أن أجورها غالبا ما تكون أقل على نحو ما سبق ذكره . ونتيجة لذلك انحصر فى تشغيل هذه القوى العاملة فى مؤسسات الدوله الزراعيه والتي تضطر لقبول تعيين هذه القوى بناء على تعليمات وأوامر من السلطات السعوديه .

ونتيجه للاحجام عن تشغيل القوى العاملة السعوديه ونتيجه انتشار الميكنه فى القطاع الزراعى وبقية القطاعات تحولت مشكله العماله فى المملكه العربيه السعوديه ظاهريا إلى عكس ما كانت عليه . وأصبح هناك وجود فائض ظاهرى فى القوى العاملة الوطنيه .

استراتيجية تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعوديه :

اهتمت الدوله السعوديه كثيرا بوضع استراتيجيه لتنمية مواردها البشريه وذلك من خلال الاهتمام بالتعليم والتدريب وتطويرها بما يتفق مع الشريعه الإسلاميه ومتطلبات المجتمع ومسيرة التنمية . ولقد خصصت الدوله لذلك مبلغ ٥١٤ مليار ريال فى خطة التنميه الرابعه ، ويمثل هذا المبلغ حوالى ٢٠ ٪ من إجمالى مصروفات هذه الخطة .

ويتوقف النجاح فى تحقيق أهداف خطة تنمية الموارد البشريه على النجاح فى جعل مناهج وبرامج التعليم والتدريب المهني والإعداد الفنى ملائمه مع نوعيه احتياجات سوق العماله فى هذه المرحله والتي تختلف إلى حد كبير عن نوعيه المراحل السابقه ، إذ تتطلب هذه المرحله نوعيه مختلفه تساير التقدم الفنى والإدارى الذى تشهده البلاد فى مختلف القطاعات وعلى ذلك تهدف استراتيجيه تنمية الموارد البشريه بالمملكه العربيه السعوديه إلى إيجاد المواطن العامل المنتج إنتاجا حقيقيا وذلك بامتلاكه المهارات والكفايات والمؤهلات اللازمه لتحقيق أحسن معدلات إنتاجيه فى شتى القطاعات .

ولقد خصصت الدوله ثلاث جهات رئيسيه تتولى وضع السياسات والأنظمه والضوابط التى تحكم مسار تنمية القوى البشريه فى القطاعين العام والخاص ، وهى جهات تساعد وزارة التخطيط فى وضع هذه السياسات وتتكامل معها فى العمل وهذه الجهات هى :

(١) مجلس القوى العاملة : ويتولى مهام التنسيق وإيجاد التعاون بين الجهات ذات العلاقة ويتولى رعاية سياسات السَّعودة ومتابعة خطوات تنفيذها .

(٢) ديوان الخدمة المدنية : ويختص بتوفير احتياجات القطاع العام من العمالة وتطوير اللوائح والأنظمة ذات العلاقة بتقويم الأداء والحوافز وتطوير نظم المعلومات .

(٣) وكالة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لشئون العمل وتتولى مهام تحسين أوضاع العاملين وإجراء الدراسات حول سوق العمالة واتجاهاتها وتقديم الخدمات الإدارية والنظر في المنازعات العمالية .

ويعتبر التعليم العام والفنى والتعليم العالى من أهم الركائز التى تقوم عليها استراتيجية تنمية العنصر البشرى ، ويقوم التعليم العام والفنى والزراعى بتخرج عمال أكفاء يتحملون مسئولية مهنية وفنية زراعية . ويشمل التعليم العالى ثمانية برامج ذات تخصصات علمية عالية منها الزراعة . وتهدف برامج كليات الزراعة بالمملكة العربية تنبيه وتطوير القوى البشرية السعودية بحيث تلبى متطلبات التنمية الزراعية بالبلاد .

ويهدف التدريب المهنى بصفة عامة إلى إعداد الفرد مهنيا لرفع مستوى كفايته الإنتاجية ومساعدته على اكتساب مهارات مهنية ليصبح عاملا ماهرا أو نصف ماهرا ، وتحويل العمال العاديين إلى عمال فنيين يجيدون العمل الزراعى ، وتأمين فرص العمل فى النشاط الزراعى للأفراد الذين لا يتمتعون بمؤهلات علمية ، وإتاحة الفرصة لكبار السن للالتحاق بمراكز التدريب على الأعمال الزراعية . وكما توجد معاهد للتعليم الزراعى ، اهتمت الدولة أيضا بمعاهد المساعدين الفنيين ، وكذا مراكز التدريب المهنى لتخريج مساعدين فنيين لازمين لتكملة احتياجات القطاع الزراعى من العمال اللازمين لعمليات التيسير والصيانة لكم هائل من الآلات والوسائل التقنية المستثمرة فى الزراعة . وبرامج الدراسة بهذه المراكز يتم على نظام الدورات الصباحية والمسائية (الغرفة التجارية الصناعية ، الباحة ١٩٧٨) .

وكذلك تتولى الغرف السعودية وبعض مؤسسات القطاع الخاص بتدريب عمالها كما تقوم بنفس النشاط جمعيات اجتماعية كثيرة منتشرة بطول البلاد وعرضها .

وأخيرا يمكن القول بأنه من المتوقع فى المدى المتوسط والطويل أن تكتسب العمالة السعودية فى القطاع الزراعى المزيد من الخبرة والتدريب العملى نتيجة التعامل المستمر مع الآلات والمعدات والعمالة الأجنبية من ناحية ونتيجة الجهود ومؤسسات التدريب والتأهيل المنتشرة فى أنحاء المملكة . ونظرا لأن قطاع الزراعة لا يواجه مشكلة فائض فى العمالة رغم

يمكنه هذا القطاع ، فإنه ينتظر أن يستوعب الكثير من الأيدي العاملة سواء عن طريق الإحلال محل العمالة الأجنبية ، أو نتيجة لتزايد الحاجة ، بعمالة جديدة تتسم بمهارة وخبرة عالية .

• الملخص •

نظرا لارتفاع العوائد البترولية السعودية في أوائل النصف الثاني من القرن العشرين وما ترتب على ذلك من ارتفاع مطرد في مستوى المعيشة بهذه البلاد ، كان لزاما على المملكة السعودية الاهتمام بشتى قطاعاتها الاقتصادية لتحقيق الاكتفاء الذاتى من ناحية ولبناء دولة حديثة في شتى القطاعات من ناحية أخرى .

وفي القطاع الزراعى ونظرا لانخفاض عدد السكان بالمملكة العربية السعودية وما ترتب على ذلك من انخفاض حجم القوى العاملة بها إلى الدرجة التى يستحيل معها تنمية هذا القطاع ، اتجهت الدولة إلى تعويض ذلك باتباع سياسة اقتصادية زراعية على ثلاثة محاور ، تبدو متكاملة إلا أنها في نفس الوقت متنافسة وذات علاقة تبادلية أيضا .

ويقدم هذا البحث دراسة اقتصادية للسياسة الزراعية السعودية على هذه المحاور من حيث كفاية كل منها ، وآثارها الاقتصادية التبادلية الإيجابية والسلبية على بعضها البعض .

• المراجع •

- (١) الغرفة التجارية الصناعية بالباحة (١٤٠٧ هـ - ١٩٨٧ م) اتجاهات العمالة في المملكة السعودية . دار المنار للطباعة ، بلجرش .
- (٢) الشرع ، ح . ع . (١٤٠٣ هـ - ١٩٨٣ م) التطور الاقتصادى في المملكة العربية السعودية ومستقبل التنمية . دار العلوم للطباعة والنشر ، الرياض .
- (٣) رؤوف ، عدنان (١٩٧٨) دراسات في الاقتصاد . بغداد .
- (٤) وزارة المالية والاقتصاد الوطنى ، مصلحة الإحصاءات العامة (١٤٠٧ هـ - ١٩٨٧ م) الكتاب الإحصائى السنوى ، عدد ٢٣ .