



مدى السعودة في المكاتب الهندسية والاستشارية المرخصة للممارسة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية (*)

د. إبراهيم بن راشد بن سعد الجوير**

ملخص:

على الرغم من مرور أربعة عقود على ترخيص أول مكتب هندسي لمهندس معماري غير سعودي من وزارة التجارة وأكثر من ثلاثة عقود على تسجيل أول مكتب هندسي بأمانة مدينة الرياض فإن دور الوافدين في ممارسة تلك المهنة ما زال كبيراً جداً على الرغم من الدعوة إلى سعودة الوظائف بالمملكة. منذ تخريج أول دفعة من المهندسين السعوديين (معماريين وغيرهم) في عام ١٩٧١م في أول كلية هندسة أنشئت بالمملكة، لا توجد دراسة حديثة تبين مدى انخراط السعوديين في ممارسة المهنة بمدينة الرياض بوصفهم موظفين لا ملاكاً لتلك المكاتب وشركاء لهم.

هدف هذه الدراسة هو محاولة معرفة الأسباب التي تمنع السعوديين من معماريين ومخططين ومهندسين ومصممين داخليين ومنسقي حدائق ورسامين وغيرهم من الانخراط في ممارسة المهنة من خلال العمل بالمكاتب وكيفية تجنب هذه الأسباب، وذلك من خلال إثبات مدى صحة الفرضية القائلة بأن السعودة في المكاتب الهندسية والاستشارية تقتصر على ملاك تلك المكاتب وشركائهم إلا ما ندر.

* شكر وتقدير: يتقدم الباحث بالشكر والتقدير إلى مركز البحوث والمعلومات بكلية العمارة والتخطيط، جامعة الملك سعود، على دعم هذا البحث.

** دكتوراه في العمارة، جامعة ميتشجان، الولايات المتحدة الأمريكية، عام ١٤١١هـ، وأستاذ تصاميم الإسكان وممارسة مهنة العمارة المساعد، قسم العمارة وعلوم البناء، كلية العمارة والتخطيط، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

- اعتمد الباحث في جمع المعلومات على أرشيف الهيئة السعودية للمهندسين، وعلى أرشيف قسم الرخص بأمانة مدينة الرياض. وتم توزيع استبانة جمع المعلومات أيضاً على جميع المكاتب المرخصة والمسجلة لممارسة المهنة بالأمانة، وذلك من خلال تشخيص المشكلة علمياً وتحديد ما يلي:
- أعداد المكاتب المرخصة والمسجلة للممارسة وأنواعها بمدينة الرياض ونوعية الممارسة المهنية لها.
- نسبة الوافدين الممارسين للمهنة و تخصصاتهم وجنسياتهم وأسباب توظيفهم.
- نسبة السعودة في المكاتب الهندسية والاستشارية المسجلة بأمانة مدينة الرياض وسبل رفعها.

لقد خلصت الدراسة إلى صحة الفرضية القائلة: إن السعودة في المكاتب الهندسية والاستشارية تقتصر على ملاك تلك المكاتب وشركائهم إلا ما ندر. إن سهولة الحصول على ترخيص لممارسة المهنة - بسبب عدم وجود نظام للتأهيل المهني ونظام جديد لتراخيص المكاتب الهندسية أو الاستشارية وعدم فرض ممارسة التخصص - تغري الكثير من السعوديين بأن يكونوا أصحاب عمل يوظفون آخرين بدلاً من أن يكونوا موظفين عند آخرين، وهذه مشكلة تقود إلى الاعتماد - بشكل كبير - على الوافدين. اتضح أيضاً من هذه الدراسة أن عزوف السعوديين - من معماريين ومخططين ومهندسين ومصممين داخليين ومنسقي حدائق ورسمين وغيرهم - عن العمل في المكاتب الهندسية والاستشارية ليس له علاقة بالكفاءة والتدريب فقط كما هو شائع بل بمقدار الراتب وبساعات العمل وفترات الدوام أيضاً. يُلقى الأمان الوظيفي والمزايا التي توفرها الوظيفة الحكومية بظلالهما على أي تقدم نحو أن يصبح المهنيون السعوديون موظفين لدى الغير في المكاتب الهندسية أو الاستشارية.

مقدمة:

تعتبر قضية توظيف السعوديين في القطاع الخاص "السعودة" من أهم القضايا المتداولة لأولويتها الملحة في التأثير على الحالة الاقتصادية والاجتماعية لسكان مدينة الرياض بشكل خاص والمملكة بشكل عام. ونظراً للفجوة الكبيرة بين مخرجات التعليم والاحتياجات الفعلية لسوق العمل في القطاع الخاص بسبب كون وظائفه تتطلب مهارات وقدرات وتدريباً وخبرة معينة

للقيام بها اضطرت الدولة إلى فتح الباب على مصراعيه للقطاع الخاص لاستقدام العمالة الوافدة. الآن يكثُر الحديث عن التوظيف في القطاع الخاص بعد أن أصبح القطاع الحكومي غير قادر على استيعاب الأعداد المتزايدة من الشباب كل عام للوظائف غير الفنية. المشكلة أن الباحثين عن الوظائف غير الفنية في القطاع الخاص - على الرغم من افتقارهم للمهارات والقدرات والتدريب والخبرة - يريدون مميزات الوظيفة الحكومية من ناحية الراتب، والعلوّة، ووقت الدوام، وعدد ساعات العمل، وأيام العمل، والإجازات، إلخ.

فيما يخص مهن العمارة والتخطيط والهندسة والخدمات المساعدة، فإنه لا يزال هناك حاجة كبيرة لها في القطاع العام، والدليل أن نسبة الوظائف التي يشغلها الوافدون تمثل نحو الربع (٢٤,٤٪)؛ أي إن هناك وافداً مقابل كل ثلاثة سعوديين (انظر إلى الجدول رقم ١). بالطبع من الناحية الأخرى يشغل الوافدون معظم تلك المهن بالقطاع الخاص، حيث وصلت نسبة الوافدين إلى (٨٤٪) في عام ٢٠٠٤م [١]. إذاً، هذه الدراسة لا تستهدف سبب اعتماد القطاع الخاص على الوافدين، بل عن الأسباب التي تمنع السعوديين من معماريين ومخططين ومهندسين ومصممين داخليين ومنسقي حدائق ورسامين وغيرهم من الانخراط في ممارسة المهنة من خلال العمل لدى الغير في المكاتب الهندسية أو الاستشارية.

جدول رقم (١)

أعداد المهندسين العاملين في القطاع العام

التسلسل	الجهة	السعوديون	النسبة	الوافدون	النسبة	المجموع
١	الجهات الحكومية	٣٤٦٢	٨٥,٥٪	٥٨٣	١٤,٥٪	٤٠٤٥
٢	الجامعات	٥٨٨	٥٥٪	٤٨٣	٤٥٪	١٠٧١
٣	المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني	١٧٢٧	٦٨,٦٪	٧٩٠	٣١,٤٪	٢٥١٧
	المجموع	٥٧٧٧	٧٥,٧٪	١٨٥٦	٢٤,٣٪	٧٦٣٣

المصدر: الهيئة السعودية للمهندسين (المنهجية الوطنية للتأهيل المهني للمهندسين بالمملكة العربية السعودية).

على الرغم من أن ظاهرة السعودة التي بدأت في عام ١٩٧٥م تدعو إلى إحلال المواطن مكان الوافد في الوظائف، فإن دور الوافدين في ممارسة مهنة العمارة والتخطيط والهندسة ما زال كبيراً جداً بالمملكة عامة والرياض بوجه خاص. كان افتتاح أول مكتب هندسي رخص من وزارة التجارة في يناير عام ١٩٦٤م، وهو من نصيب مهندس وافد من الجنسية المصرية، بينما كان افتتاح أول مكتب رخص لسعودي في يناير ١٩٦٩م. منذ تخرج أول دفعة من المهندسين السعوديين (معماريين وغيرهم) في عام ١٩٧١م في أول كلية هندسة أنشئت بالمملكة، وحتى الآن لا توجد دراسة حديثة تبين مدى انخراط السعوديين في ممارسة المهنة موظفين بالمكاتب وليسوا ملاكاً لها. في الحقيقة لا أحد يعرف عدد المهنيين - من معماريين ومخططين ومهندسين ورسامين وغيرهم سعوديين أو وافدين - الذين يمارسون مهنة التصميم في المكاتب الهندسية أو الاستشارية. هذه المعلومة خافية حتى على الهيئة السعودية للمهندسين المفترض منها معرفة كل شاردة وواردة عن المكاتب المرخصة.

تعتبر الرياض أكثر المدن السعودية احتضاناً للمكاتب الهندسية والاستشارية لكونها العاصمة والأكثر سكاناً بالمملكة، ومن ثم الأكثر طلباً للمشاريع المعمارية وبخاصة المشاريع السكنية. لقد بلغت أعداد المكاتب المرخصة بالمملكة وفقاً لأرشيف الهيئة السعودية للمهندسين نحو (١٣٦٩) مكتباً، منها (٥٨٥) مكتباً استشارياً والبقية مكاتب هندسية متخصصة. كما بلغ أعداد المكاتب الهندسية والاستشارية الممارسة المسموح لها بممارسة التصميم بمدينة الرياض (٥٧٧) مكتباً، وهو ما يعادل (٤٦,٦٪) من مجموع المكاتب المرخصة لممارسة التصميم بالمملكة (انظر إلى الجدول رقم ٢).

جدول رقم (٢)

مقارنة بين أعداد المكاتب المرخصة للممارسة ونسبها بمدينة الرياض وبقية مدن المملكة

نوع الممارسة	تخصص المكتب	عدد المكاتب بمدينة الرياض	عدد المكاتب ببقية مدن المملكة	المجموع
مكاتب مسموح لها	استشاري	٢٩٠	٢٩٥	٥٨٥
بممارسة التصميم	عمارة و تخطيط	١٣٨	١٧٠	٣٠٨
المعماري	هندسة مدنية	١٤٩	١٩٦	٣٤٥
	المجموع	٥٧٧	٦٦١	١٢٣٨
	النسبة	%٤٦,٦	%٥٣,٤	%١٠٠
مكاتب غير مسموح	هندسة كهربائية	٢٩	١٧	٤٦
لها بممارسة	هندسة بيئة	-	٢	٢
التصميم المعماري	هندسة تعدين	-	٢	٢
	هندسة صناعات كيميائية	١	-	١
	هندسة فحص تربة	٢	٣	٥
	هندسة كيميائية	١٢	٢٥	٣٧
مكاتب غير مسموح	هندسة نظم	٣	٢	٥
لها بممارسة	هندسة حاسب آلي	-	١	١
التصميم المعماري	هندسة ميكانيكية	١	-	١
	هندسة مساحة	٣	٢	٥
	هندسة بترول	١	١	٢
	هندسة صناعية	١٤	٩	٢٣
	هندسة قيمية	١	-	١
	المجموع	٦٧	٦٤	١٣١
	النسبة	%٥١,١	%٤٨,٩	%١٠٠
	المجموع الكلي	٦٤٤	٧٢٥	١٣٦٩
	النسبة	%٤٧	%٥٣	%١٠٠

بحسب إحصائيات أرشيف قسم الرخص بأمانة مدينة الرياض الخاص بتسجيل المكاتب يوجد هناك فقط (١٩٦) مكتباً مسجلاً يمارس التصميم بمدينة الرياض من (٥٧٧) مكتباً مرخصاً للممارسة فيها، وهو ما يعادل تقريباً ثلث تعداد تلك المكاتب (٣٤٪). مرد هذا أولاً وأخيراً إلى شروط التسجيل الصارمة بالأمانة التي تجعل كثيراً من الحاصلين على ترخيص لممارسة مهنة التصميم - ولا يستطيعون تحقيق شروط التسجيل - يلجؤون إلى طرق ملتوية لممارسة التصميم بأسماء مكاتب أخرى عن طريق شراء ملصقات المشاريع (Stickers) من مكاتب مسجلة بالأمانة ولا تستطيع تسويق أعمالها أو لا تحتاج إليها. البعض الآخر ممن لم يسجلوا بالأمانة ولديهم علاقات عامة فعالة يلجؤون إلى ممارسة الإشراف على المشاريع الحكومية أو الخاصة لكونها مربحة ولا تحتاج إلى تسجيل بالأمانة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها ستساعد على تكوين قاعدة معلومات عن السعوديين من معماريين ومخططين ومهندسين ومصممين داخليين ومنسقي حقائق ورسامين وغيرهم من المنخرطين في ممارسة مهنتهم بالقطاع الخاص من خلال العمل لدى المكاتب الهندسية والاستشارية المرخصة والمسجلة لدى أمانة مدينة الرياض.

هدف الدراسة:

هدف هذه الدراسة هو محاولة معرفة الأسباب التي تمنع السعوديين من معماريين ومخططين ومهندسين ومصممين داخليين ومنسقي حقائق ورسامين وغيرهم من الانخراط في ممارسة المهنة من خلال العمل بالمكاتب وكيفية تجنبها، وذلك من خلال إثبات مدى صحة الفرضية القائلة: إن العودة في المكاتب الهندسية والاستشارية تقتصر على ملاك تلك المكاتب وشركائهم إلا ما ندر.

منهج الدراسة:

- أ - الجانب النظري، ويشمل المراجعة الشاملة لما يلي:
- ١ - شروط الترخيص للمكاتب الهندسية والاستشارية بالهيئة السعودية للمهندسين.
 - ٢ - شروط التسجيل للمكاتب الهندسية والاستشارية في أمانة مدينة الرياض.
 - ٣ - طرق ممارسة مهنة العمارة وأنظمة العمل بالمكتب ومعرفة الشائع استعماله منها في المكاتب الهندسية والاستشارية.
- ب - الجانب الميداني، ويشمل ما يلي:
- ١ - الاستعانة بأرشفيف الهيئة السعودية للمهندسين للمساعدة بحصر أعداد المكاتب الهندسية والاستشارية المرخصة في المملكة بشكل عام ومدينة الرياض بشكل خاص.
 - ٢ - الاستعانة بأرشفيف قسم الرخص بأمانة مدينة الرياض للمساعدة في حصر أعداد المكاتب الهندسية والاستشارية المسجلة للممارسة بمدينة الرياض.
 - ٣ - زيارة المكاتب المرخصة والمسجلة في أمانة مدينة الرياض للممارسة فيها، بغية توزيع الاستبانة الخاصة بحصر:
 - * أعداد المعماريين والمخططين والمهندسين والمصممين الداخليين ومنسقي الحقائق والرسامين والإداريين بتلك المكاتب وجنسياتهم وتخصصاتهم.
 - * آراء ملاك المكاتب عن أسباب عزوف السعوديين عن العمل في المكاتب.
 - * ساعات العمل، وأيام العمل، والرواتب، والبدلات التي يتقاضاها الموظفون الوافدون.
 - ٤ - تحليل الاستبانة، وذلك من خلال تشخيص المشكلة علمياً وتحديد ما يلي:
 - * أعداد المكاتب المرخصة والمسجلة للممارسة بمدينة الرياض وأنواعها ونوعية الممارسة المهنية لها.

* نسبة السعوديين الممارسين للمهنة لدى المكاتب الهندسية والاستشارية المرخصة والمسجلة بأمانة مدينة الرياض وسبل رفعها.

* نسبة الوافدين الممارسين للمهنة لدى المكاتب الهندسية والاستشارية المرخصة والمسجلة، وتخصصاتهم وجنسياتهم وأسباب توظيفهم.

مراجعة الدراسات السابقة:

أنجز الجوير في عام ١٩٩٠م أول دراسة عن ممارسة المكاتب الهندسية والاستشارية بالرياض بينت أنه في عام ١٩٨٩م كان عدد المكاتب الممارسة في الرياض (٦٩) مكتباً، يملك السعوديون منها (٦٠) مكتباً، وكان جميع موظفيها من الوافدين ماعداً ملاك تلك المكاتب [٢]. كانت الأسباب وراء عدم توظيف السعوديين آنذاك بالمكاتب هي:

* عزوف المهنيين السعوديين بسبب إغراء الوظيفة الحكومية وما تمثله من أمان ومستقبل وظيفي واعد.

* قلة رواتب الوافدين لرخص تكاليف المعيشة بدولهم.

* تفاني المعماريين والمخططين والمهندسين والمصممين الداخليين ومنسقي الحقائق والرسامين وغيرهم من المختصين الوافدين في العمل لحاجتهم الماسة إليه.

* رغبة أغلب المعماريين والمخططين والمهندسين السعوديين الذين لا تغريهم الوظيفة الحكومية في امتلاك المكاتب لا العمل بها.

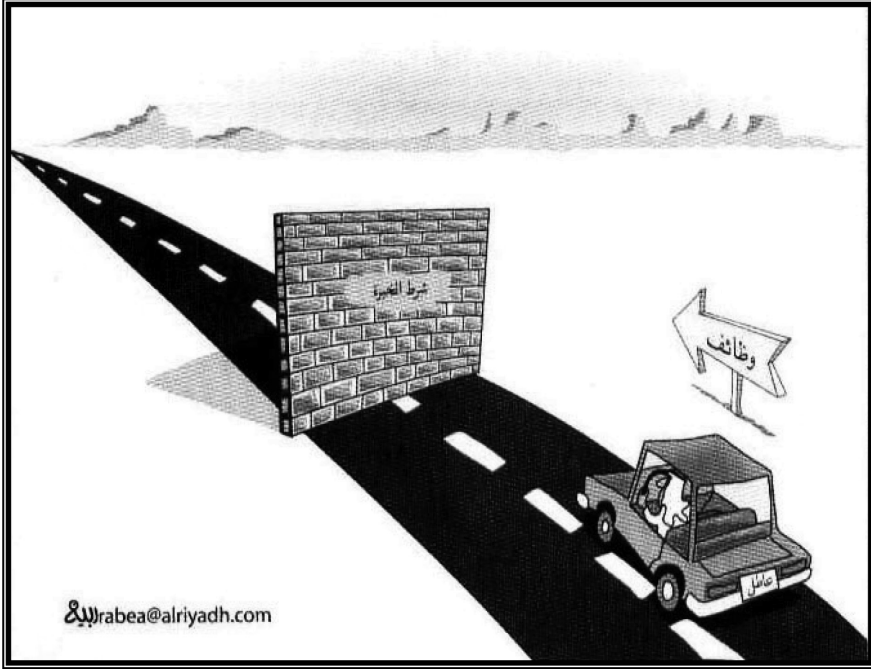
في الواقع، إن الدراسات التي بحثت في سعودة الوظائف بالمكاتب الهندسية والاستشارية بالمملكة قليلة جداً؛ وذلك لكون السعودة مطلباً ظهر للعيان حديثاً، وإن كانت قد بدأت مع الخطة الخمسية الثانية عام ١٩٧٥م. وما زالت الدولة تحث على سعودة الوظائف الحكومية غير المتخصصة لاعتقادها بأن هنالك نقصاً حاداً في التخصصات المعمارية، والتخطيطية، والهندسية،

والطبية، والفنية المتعلقة بالحاسب الآلي، بدليل إعطاء حوافز للسعوديين تتمثل في زيادة الراتب الشهري للحاسب الآلي بمقدار (٢٥٪) وللطب بمقدار (٨٠٪). قد يكون ذلك صحيحاً لوظائف الحاسب الآلي والطب، ولكن وظائف العمارة والتخطيط والهندسة والتصميم الداخلي وتنسيق الحدائق والرسم لا تتلقى بدلاً؛ لكونها ليست نادرة. لقد شارفت الدولة تقريباً على الاكتفاء فيما يخص الوظائف المعمارية والتخطيطية والهندسية، مما سيجبر الخريجين السعوديين في هذه التخصصات على فتح مكاتبهم الخاصة أو التوجه للعمل لدى المكاتب الأخرى.

في دراسة قام بها حمد بن عبد العزيز التويجري من جامعة الملك سعود، وتحمل عنوان "تجربة توظيف العمالة في المملكة العربية السعودية"، ونشرت في مجلة "عالم العمل" لخص أسباب عدم قبول المواطنين العمل في القطاع الخاص بما يلي [٣]:

- ١ - ضعف مستوى الأجور والحوافز المادية والمعنوية.
 - ٢ - انخفاض فرص الترقية والتقدم الوظيفي.
 - ٣ - ارتفاع ساعات العمل اليومية والأسبوعية وكذلك قصر الإجازات مقارنة بالقطاع العام.
 - ٤ - مبالغة القطاع الخاص في شروط التوظيف المتعلقة بسنوات الخبرة ومستوى اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي (انظر إلى الشكل رقم ١).
 - ٥ - انخفاض مستوى الأمن الوظيفي في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.
 - ٦ - اختلاف النظام التقاعدي في القطاع الخاص عنه في القطاع العام.
- كما لخص التويجري ما يعزوه المسؤولون في القطاع الخاص من أسباب انخفاض نسبة توظيف العمالة المواطنة فيما يلي [٣]:
- ١ - ارتفاع تكلفة العامل المواطن مقارنة بالعامل الوافد.
 - ٢ - ارتفاع إنتاجية العامل الوافد مقارنة بالعامل المواطن لضعف التأهيل العلمي وانخفاض مستوى التدريب لدى العامل المواطن.

- ٣ - ارتفاع مستوى التسرب لدى العامل المواطن في أثناء التدريب الذي تدفع المنشآت الخاصة تكاليفه أو بعد التحاقه بالعمل.
- ٤ - أن العامل الوافد أكثر انضباطاً وأكثر تحملاً للمسؤولية.



شكل رقم (١) - رسم كاريكاتيري يوضح بصورة ساخرة أن شرط الخبرة عائق أمام التوظيف، ومن ثم تطبيق السعودية (المرجع: جريدة الرياض، العدد ١٣٧٨٣، الصفحة الأخيرة)

ذكرت الهيئة السعودية للمهندسين في كتابها "دليل البناء والاستشارات الهندسية"، أنها أعدت برنامج السعودية والتوظيف - بالتعاون مع الصندوق السعودي لتنمية الموارد البشرية وبالتنسيق مع المكاتب الهندسية والاستشارية - بتوظيف خريجي الجامعات والمعاهد الهندسية عبر برامج التوظيف المعتمدة من الصندوق السعودي لتنمية الموارد البشرية؛ حيث يتكفل الصندوق بجزء من راتب الموظف الشهري طوال مدة التدريب [٤].

في الواقع، المشكلة أكبر من أن تكون تدريباً، فالسعوديون خريجو الكليات والمعاهد لا يقلون علماً ولا تدريباً عما يعملون في المكاتب الهندسية والاستشارية من الوافدين. المشكلة أن الهيئة السعودية للمهندسين - من خلال نظام الترخيص للممارسة المؤقت الذي صدر في عام ١٤٠٢ هـ والذي لا يحمي التخصصات المرخصة من ممارسات غير المختصين والمنشور في كتابها بعنوان "دليل البناء والاستشارات الهندسية"، - أجبرت الأمانة على التدخل لكي تضمن - على الأقل - أن العمل المقدم للاعتماد مصمم من قبل متخصص بغض النظر عن جنسيته. هذا التدخل ألزم المكاتب بالاعتماد على الوافدين بسبب التكلفة والخبرة والإنتاجية وعدم التسرب والانضباطية.

إن من المتعارف عليه أن العمل في المكاتب الهندسية والاستشارية يفتقد للأمان الوظيفي لكون المكاتب تتأثر سلباً وإيجاباً بالحركة العمرانية للقطاعين الخاص والعام، بل إن مستقبل بقاء المكتب مجهول. إن هذا ما يجعل الكثير من الممارسين والمخططين والمهندسين والمصممين الداخليين ومنسقي الحقائق والرسامين وغيرهم من المختصين السعوديين يفضلون الوظيفة الحكومية على غيرها من الوظائف.

اتضح في دراسة قامت بها (Judith R. Blau) عن الممارسة المعمارية في مكاتب ولاية نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية، أن نصف المكاتب التي قابلتها في عام ١٩٧٤م قد أقفلت أبوابها ولم تعد تعمل في عام ١٩٧٩م بسبب الركود الاقتصادي [٥]. لقد ذكر المؤلف (James Franklin) في كتابه بعنوان (Architect's Professional Practice Manual) أن بعض المكاتب الهندسية والاستشارية في العالم الصناعي - للتغلب على تلك المشكلة - تعتمد على عدة أساليب للتوظيف من أهمها [٦]:

* التوظيف لفترة محددة: تقوم بعض المكاتب الكبيرة والمتوسطة - في حالة حصولها على عمل - بتوظيف معماريين ومخططين ومهندسين ورسامين وغيرهم من المختصين وتسرحهم بعد إكمال العمل.

* التوظيف بدوام جزئي: هذا أسلوب تلجأ إليه بعض المكاتب المتوسطة الحجم.

* التوظيف من منازلهم: كثيراً من المكاتب الصغيرة وفي محاولة لتقليل النفقات غير المباشرة (The Overhead) توظف معماريين ومخططين ومهندسين ورسامين وغيرهم من المختصين من منازلهم مقابل مبالغ مقطوعة متفق عليها مسبقاً.

في الواقع ركز القرار رقم (٥٠) الذي أصدره مجلس الوزراء في ١٢ / ٤ / ١٤١٥ هـ، والذي يخص السياسة العامة لتوظيف العمالة المواطنة على المنشآت التي تستخدم (٢٠) موظفاً وأكثر، وألزمها بزيادة العمالة السعودية لديها بما لا يقل عن (٥٪) سنوياً. تكمن المشكلة في أن (٧٥٪) من المنشآت العاملة بالمملكة الآن - ومن ضمنها المكاتب الهندسية والاستشارية بها - تستخدم أقل من (٢٠) موظفاً. وعلى الرغم من مضي (١٠) سنوات على هذا القرار لم تصل نسبة السعودية في معظم المنشآت التي يعمل بها أكثر من (٢٠) موظفاً إلى (٣٥٪)، بل إن ظاهرة السعودية الوهمية انتشرت لدى تلك المنشآت بشكل كبير مما حدا بوزارة العمل إلى توجيه إنذار إلى جميع المنشآت بتطبيق المادة السادسة من القرار الوزاري بدءاً من ١ / ١ / ١٤٢٦ هـ. المادة السادسة تنص على الجزاءات الخمسة التالية [٣]:

- ١ - وقف الموافقة على طلبات الاستقدام التي تقدمت بها المنشأة.
- ٢ - وقف طلبات نقل الكفالة أو تجديد إقامة العاملين بها.
- ٣ - وقف طلبات تجديد إقامة العاملين بها.
- ٤ - الحرمان من الدخول في المناقصات الحكومية (انظر الشكل رقم ٢).
- ٥ - الحرمان من القروض الحكومية.



شكل رقم (٢) - رسم كاريكاتيري يسخر من كيفية تعامل الجهة الحكومية مع المؤسسات الخاصة عند إبرام العقود في ظل وجود شرط تطبيق نسبة السعودة (المراجع: جريدة الحياة، العدد ١٥٢٩٨، ص ٣)

بعد أن بدأت وزارة العمل بتطبيق الجزاءات الثلاثة الأولى فقط على المكاتب الهندسية والاستشارية ممن ليس لديها موظفون سعوديون بنسبة (٣٠٪) فأكثر تراجع وتخفضت النسبة إلى (٧٪) بناءً على دراسة قدمها إلى وزير العمل عدد من أعضاء الهيئة السعودية للمهندسين [٧]. هذه الدراسة ركزت على معوقات تعترض تحقيق نسبة السعودة المطلوبة، مثل كون معظم عقود الخدمات الهندسية الاستشارية عامة والحكومية بشكل خاص تشترط خبرات طويلة للمهندسين لا تقل عن (٥) سنوات للمبتدئ، ولا تقل عن (١٠) سنوات لكبير المهندسين، ولا تقل عن (٢٠) سنة لمدير الموقع.

بل إنه بعد شهرين فقط من القرار السابق خفضت الوزارة نسبة السعودة في عدد من المهن من (٣٠٪) إلى (١٠٪) بسبب عدم إقبال السعوديين على وظائف تلك المهن وتكرار شكاوى رجال الأعمال من توقف أعمالهم نتيجة عدم تحقيق نسبة السعودة المحددة، وعدم منحها تأشيرات الاستقدام المطلوبة [٨].

لقد قال وكيل وزارة المالية الأسبق الدكتور عبد العزيز الدخيل في محاضرة ألقاها بمعرض العقار والإسكان الثالث بالمنطقة الشرقية: إن البطالة لن تحلها السعودية ولا خاتم سليمان ولا وزارة العمل [٩]. في الحقيقة ووفقاً للتقرير السنوي الذي أصدرته مؤخراً اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (إسكوا) تحتل المملكة ثاني أقل نسبة بطالة بين دول المنطقة مقارنة بمعدل البطالة في المنطقة في عام ٢٠٠٣م التي بلغت ما يقرب من (١٦٪) (انظر إلى الجدول رقم ٣) [١٠].

جدول رقم (٣) نسبة البطالة في دول غرب آسيا

التسلسل	البلد	العام	معدل البطالة
١	الأردن	م ٢٠٠٣	١٤,٥
٢	الإمارات العربية المتحدة	م ٢٠٠٠	٢,٣
٣	البحرين	م ٢٠٠١	١٦,٤
٤	الجمهورية العربية السورية	م ٢٠٠٣	٦,٣
٥	العراق	م ٢٠٠٣، م ٢٠٠٤	٢٦,٨، ٢٨,١
٦	عُمان	٠٠	٠٠
٧	فلسطين	م ٢٠٠٤	٢٨,٦
٨	قطر	م ٢٠٠١	١٢,٦
٩	الكويت	م ٢٠٠٢	١٥,١
١٠	لبنان	٠٠	٠٠
١١	مصر	م ٢٠٠٣	٩,٩
١٢	المملكة العربية السعودية	م ٢٠٠٢	٥,٢
١٣	اليمن	م ٢٠٠٤	١٠,٢

المصدر: جريدة الحياة، العدد ١٥٦٠٥، لعام ٢٠٠٥م، ص ٢٣.

ولوزارة العمل تجارب فاشلة مع سعودة متاجر الذهب والمجوهرات (١٠٠٪)؛ حيث اكتشفت الوزارة عدم وجود سعوديين مؤهلين للعمل في هذا المجال [١١]. كذلك تم تأجيل سعودة سيارات الليموزين (٥) سنوات أخرى؛ لعدم إقبال العدد الكافي من السعوديين على العمل في هذا المجال [١٢]. إن سعودة الوظائف بشكل عام والوظائف في المكاتب الهندسية والاستشارية بشكل خاص يجب ألا يكون غاية في حد ذاته بل آلية ووسيلة في سبيل توفير أكبر قدر ممكن من الفرص الوظيفية لاستيعاب الأعداد المتزايدة من المواطنين الباحثين عن عمل والحد من الاعتماد على الوافدين وتدفقهم إلى المملكة بشكل عام ومدينة الرياض بشكل خاص. لا يمكن تناول السعودة إلا من خلال منظومة متكاملة من المعلومات، والبيئة النظامية والإدارية، والتدريب، والاستقدام، والتوظيف. إنه من غير الممكن والجائز أن يوقف الاستقدام أو أن يحد منه في ظل:

- * غياب قاعدة المعلومات عن الذين يبحثون عن عمل.
- * غياب أنظمة العمل التي تحمي العامل وصاحب العمل.
- * عدم وضوح البيئة الإدارية لدى صاحب العمل.
- * عدم توافق متطلبات سوق العمل مع مخرجات التعليم مما يتطلب وجود تدريب.
- * مبالغة القطاع العام في شرط سنوات الخبرة عند طرح المشاريع للقطاع الخاص.

الدراسة الميدانية:

تصميم الاستبانة:

لقد أخذ في الحسبان عند تصميم الاستبانة سهولة الحصول على البيانات والمعلومات التي تخص أهداف الدراسة (انظر إلى الملحق رقم ١). واحتوت الاستبانة على مقدمة توضح الهدف من جمع المعلومات، ومن ثم معلومات عامة عن سيقوم بتعبئة الاستبانة، بالإضافة إلى معلومات عن المكتب المرخص له وعنوانه والخدمات المقدمة. كما احتوت على معلومات عامة عن الموظفين بالمكتب - بمن فيهم مالك المكتب - توضح أعداد الموظفين وجنسياتهم، وتخصصاتهم، ومسميات الوظائف فيه. الجزء الأخير كان عن رأي ملاك المكاتب

في أسباب عزوف السعوديين عن العمل في المكاتب وعن ساعات العمل وأيامه والرواتب والبدلات التي يتقاضاها الموظفون الوافدون.

سمات عينة الدراسة:

على الرغم من أن أعداد المكاتب الاستشارية المرخصة من وزارة التجارة للممارسة بمدينة الرياض قد بلغت (٢٩٠) مكتباً، فإن المسجل منها قد بلغ فقط (١٤٤) مكتباً، بنسبة (٤٩,٧٪). كما بلغت أعداد المكاتب الهندسية المعمارية المرخصة بالرياض (١٣٨) مكتباً، مسجل منها (٣٥) مكتباً، بنسبة (٢٥,٤٪). أما بالنسبة للمكاتب الهندسية المدنية المرخصة بالرياض فقد بلغت أعدادها (١٤٩) مكتباً، مسجل منها (١٧) مكتباً، بنسبة (١١,٤٪) (انظر إلى الجدول رقم ٤).

جدول رقم (٤)

مقارنة بين أعداد المكاتب المسجلة وغير المسجلة للممارسة ونسبها بمدينة الرياض

نوع الممارسة	تخصص المكتب	عدد المكاتب المرخصة بالرياض	عدد المكاتب المسجلة بالأمانة	النسبة	عدد المكاتب غير المسجلة بالأمانة	النسبة
مكاتب مسموح لها بممارسة التصميم المعماري	استشاري	٢٩٠	١٤٤	٤٩,٧٪	١٤٦	٥٠,٣٪
التصميم المعماري	عمارة وتخطيط	١٣٨	٣٥	٢٥,٤٪	١٠٣	٧٤,٦٪
هندسة مدنية	هندسة مدنية	١٤٩	١٧	١١,٤٪	١٣٢	٨٨,٦٪
المجموع		٥٧٧	١٩٦	٣٤٪	٣٨١	٦٦٪

إن السبب وراء نسب التسجيل المنخفضة لتلك المكاتب هو واحد أو أكثر من الأسباب التالية:

- ١ - عدم توفر شروط التسجيل لدى تلك المكاتب.
- ٢ - عدم احتياج تلك المكاتب إلى مراجعة أمانة مدينة الرياض لكونها تقدم خدمات معمارية أو هندسية غير التصميم مثل الإشراف.
- ٣ - عدم احتياج تلك المكاتب إلى مراجعة أمانة مدينة الرياض لضعف الإقبال

عليها، ولكونها تسد حاجتها عن طريق شراء ملصقات من السوق بأسماء مكاتب أخرى مسجلة لدى الأمانة.

لقد تم توزيع الاستبانة على جميع المكاتب المرخصة والمسجلة بقسم الرخص بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ، وبلغ عددها (١٩٦) مكتباً هندسياً واستشارياً، تمثل (٣٤٪) من أعداد المكاتب المرخصة للممارسة بمدينة الرياض وقت عمل الدراسة، البالغ عددها (٥٧٧) مكتباً هندسياً واستشارياً مسموحاً لها بممارسة التصميم المعماري [٤]. بلغ عدد المكاتب المستجيبة لتعبئة الاستبانة (١٧٣) مكتباً هندسياً واستشارياً مسجلاً بأمانة مدينة الرياض، وهو ما يمثل (٨٨,٣٪) مما تم توزيعه، وهي نسبة استجابة جيدة جداً تمثل عينة إحصائية ذات حجم مناسب (انظر إلى الجدول رقم ٥).

جدول رقم (٥)

أعداد المكاتب المسجلة وغير المسجلة بأمانة مدينة الرياض ونسبها ضمن العينة العشوائية

الاستبانة	المكاتب الاستشارية المعمارية	المكاتب الاستشارية المدنية	المكاتب الاستشارية الكهربائية	المكاتب الهندسية المعمارية	المكاتب الهندسية المدنية	المجموع النسبة
المطلوب	٦٧	٧٠	٧	٣٥	١٧	١٩٦ ١٠٠٪
الاستجابة	٦٣	٦١	٦	٣٢	١١	١٧٣ ٨٨,٣٪
عدم الاستجابة	٤	٩	١	٣	٦	٢٣ ١١,٧٪
نسبة الاستجابة	٩٤٪	٨٧,١٪	٨٥,٧٪	٩١,٤٪	٦٤,٧٪	١٠٠٪

تحليل الاستبانة:

أولاً - الموظفون السعوديون:

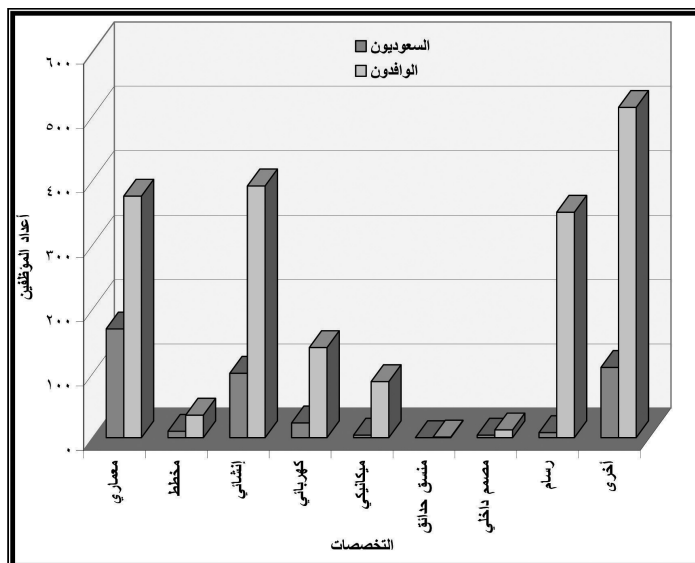
لقد بلغت نسبة سعودة وظائف العاملين في المكاتب الهندسية والاستشارية بشكل عام (١٨,٣٪): فيما يخص وظائف الاختصاصيين فقد

بلغت نسبة السعوديين (٢,٢٣٪)، وأصبحت (٣,٤٪) بعد استبعاد ملاك المكاتب وشركائهم، وهي نسبة متدنية جداً (انظر إلى الجدول رقم ٦، والشكلين رقمي ٣ و٤). إذاً، يمكن القول إن (٤) من كل (٥) اختصاصيين سعوديين في المكاتب هم ملاك أو شركاء لتلك المكاتب وليسوا موظفين يمارسون مهنتهم.

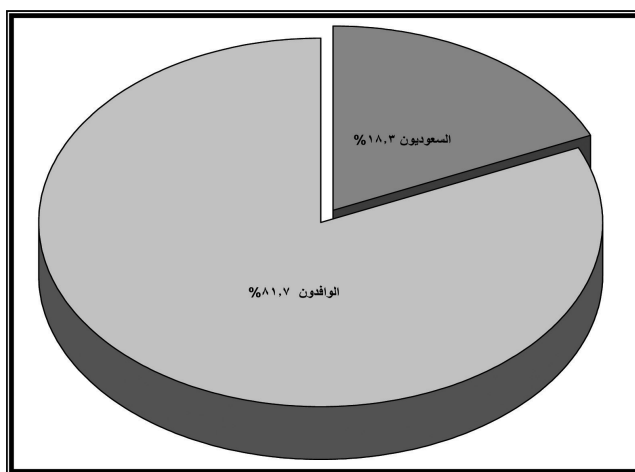
جدول رقم (٦)

أعداد الموظفين في المكاتب الهندسية والاستشارية المسجلة بالأمانة لعام ١٤٢٥هـ

نوع المكتب	الجنسية	معماري	مخطط	إنشائي	كهربائي	ميكانيكي	منسق حدائق	مصمم داخلي	رسام	إداري	المجموع
استشاري سعودي	١٠٥	٦	١٧	٩	٢	-	٣	٢	٤٤	١٨٨	
معماري وافد	١٨٩	٢٨	١٥٨	٧٣	٤٩	-	٦	١٧١	٢٥٣	٩٢٧	
استشاري سعودي	١٨	٢	٦٨	٣	٢	-	١	١	٤٥	١٤٠	
مدني وافد	١١٥	٤	١٦٢	٥٦	٣٤	-	١	١٠٥	١٩٢	٦٦٩	
استشاري سعودي	٢	-	١	٧	-	-	-	١	٥	١٦	
كهربائي وافد	١٢	١	١٠	٢	٢	-	١	٨	١٣	٤٩	
هندسي سعودي	٣٧	-	٤	٤	-	-	-	٤	١٢	٦١	
معماري وافد	٣٩	-	٣١	٥	١	١	-	٤٦	٣٥	١٥٨	
هندسي سعودي	٧	٢	١٠	-	-	-	-	-	٣	٢٢	
مدني وافد	٢٠	٢	٣٠	٤	١	-	٤	٢٠	٢٠	١٠١	
مجموع السعوديين	١٦٩	١٠	١٠٠	٢٣	٤	-	٤	٨	١٠٩	٤٢٧	
النسبة	٪٣١,١	٪٢٢,٢	٪٢٠,٤	٪١٤,١	٪٤,٤	-	٪٢٥	٪٢,٢	٪١٧,٥	٪١٨,٣	
مجموع الوافدين	٣٧٥	٣٥	٣٩١	١٤٠	٨٧	١	١٢	٣٥٠	٥١٣	١٩٠٤	
النسبة	٪٦٨,٩	٪٧٧,٨	٪٧٩,٦	٪٨٥,٩	٪٩٥,٦	٪١٠٠	٪٧٥	٪٩٧,٨	٪٨٢,٥	٪٨١,٧	
المجموع النهائي	٥٤٤	٤٥	٤٩١	١٦٣	٩١	١	١٦	٣٥٨	٦٢٢	٢٣٣١	



شكل رقم (٣) - التمثيل البياني لأعداد الموظفين السعوديين والوافدين وتخصصاتهم، العاملين في المكاتب الهندسية والاستشارية المسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ



شكل رقم (٤) - نسبة السعوديين والوافدين العاملين في المكاتب الهندسية والاستشارية المسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ

المكاتب:

أولاً - المكاتب الاستشارية المملوكة لمعماريين:

لقد بلغت نسبة السعوديين الاختصاصيين العاملين في المكاتب الاستشارية المملوكة لمعماريين (٢٢٪)، ووصلت إلى نسبة (٦٪) بعد استبعاد الملاك والشركاء، بينما بلغت نسبة الوافدين (٧٨٪) (انظر إلى الجدول رقم ٧). فيما يخص وظائف الرسامين فالغالبية العظمى للوافدين؛ إذ بلغت نسبتهم (٩٨,٨٪). في حين بلغت نسبة الإداريين السعوديين (١٤,٨٪) فقط (انظر إلى الجدول رقم ٨ والشكلين رقمي ٥ و ٦).

جدول رقم (٧)

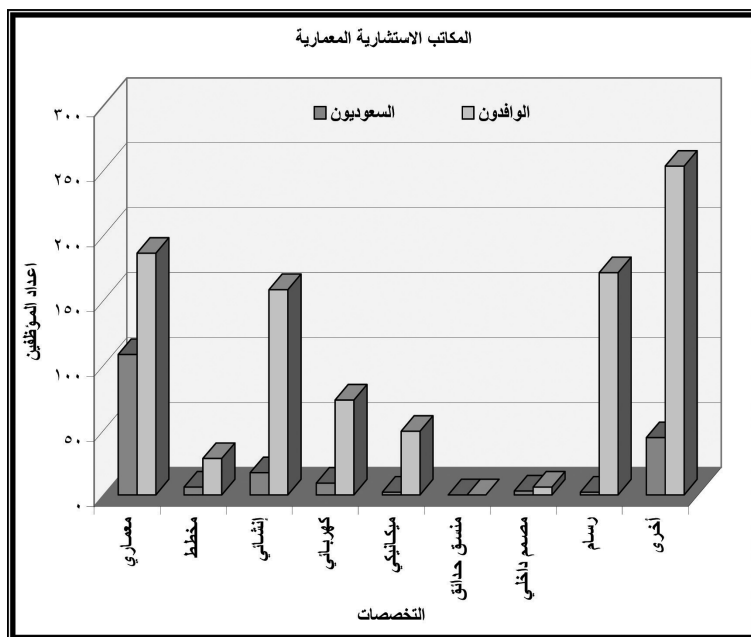
مقارنة بين نسبة سعودة الاختصاصيين قبل خصم

أعداد ملاك المكاتب السعوديين وبعد خصمهم

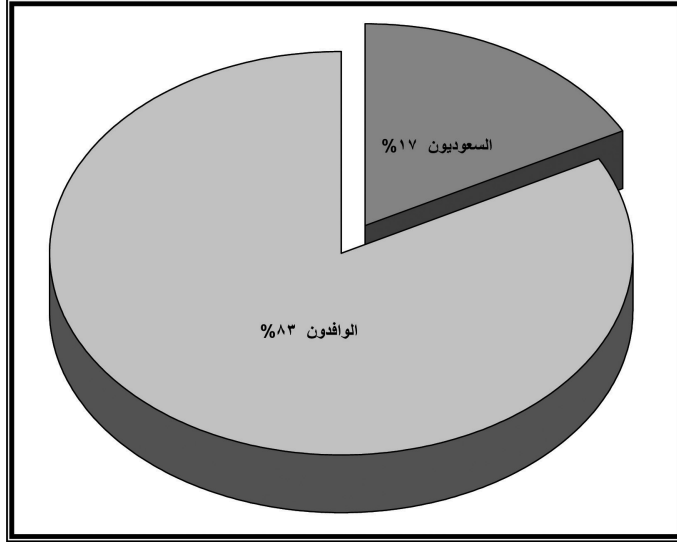
تخصص المكتب	السعوديون قبل الخصم	ملاك المكاتب السعوديون	الشركاء السعوديون	السعوديون بعد الخصم	الوافدون	المجموع
استشاري	١٤٢	٦٣	٤٠	٣٩	٥٠٣	٦٤٥
معماري	٪٢٢	٪٩,٨	٪٦,٢	٪٦,٠	٪٧٨	
استشاري	٩٤	٦١	٢٠	١٣	٣٧٢	٤٦٦
مدني	٪٢٠,٢	٪١٣,١	٪٤,٣	٪٢,٨	٪٧٩,٨	
استشاري	١٠	٦	٣	١	٢٨	٣٨
كهربائي	٪٢٦,٣	٪١٥,٨	٪٧,٩	٪٢,٦	٪٧٣,٧	
هندسي	٤٩	٣٢	١٥	٢	٧٣	١٢٢
معماري	٪٤٠,٢	٪٢٦,٢	٪١٢,٣	٪١,٧	٪٥٩,٨	
هندسي	١٩	١١	٥	٣	٦١	٨٠
مدني	٪٢٣,٨	٪١٣,٨	٪٦,٣	٪٣,٧	٪٧٦,٢	
المجموع	٣١٤	١٧٣	٨٣	٥٨	١٠٣٧	١٣٥١
النسبة	٪٢٣,٢	٪١٢,٨	٪٦,١	٪٤,٣	٪٧٦,٨	٪١٠٠

جدول رقم (٨) الموظفون السعوديون والوافدون في المكاتب الاستشارية المملوكة لمعماريين والمسجلة بالأمانة

الجنسية	معماري	مخطط	إنشائي	كهربائي	ميكانيكي	منسق حدائق	مصمم داخلي	رسم	إداري	المجموع
السعوديون	١٠٨	٦	١٧	٩	٢	-	٢	٢	٤٤	١٩١
النسبة	%٣٦,٧	%١٧,٦	%٩,٧	%١١	%٣,٩	-	%٣٣,٣	%١,٢	%١٤,٨	%١٧
الوافدون	١٨٦	٢٨	١٥٨	٧٣	٤٩	-	٦	١٧١	٢٥٣	٩٢٤
النسبة	%٦٣,٣	%٨٢,٤	%٩٠,٣	%٨٩	%٩٦,١	-	%٦٦,٧	%٩٨,٨	%٨٥,٢	%٨٣
المجموع	٢٩٤	٣٤	١٧٥	٨٢	٥١	-	٩	١٧٣	٢٩٧	١١١٥



شكل رقم (٥) - التمثيل البياني لأعداد الموظفين السعوديين والوافدين وتخصصاتهم، العاملين في المكاتب الاستشارية المملوكة لمهندسين معماريين والمسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ



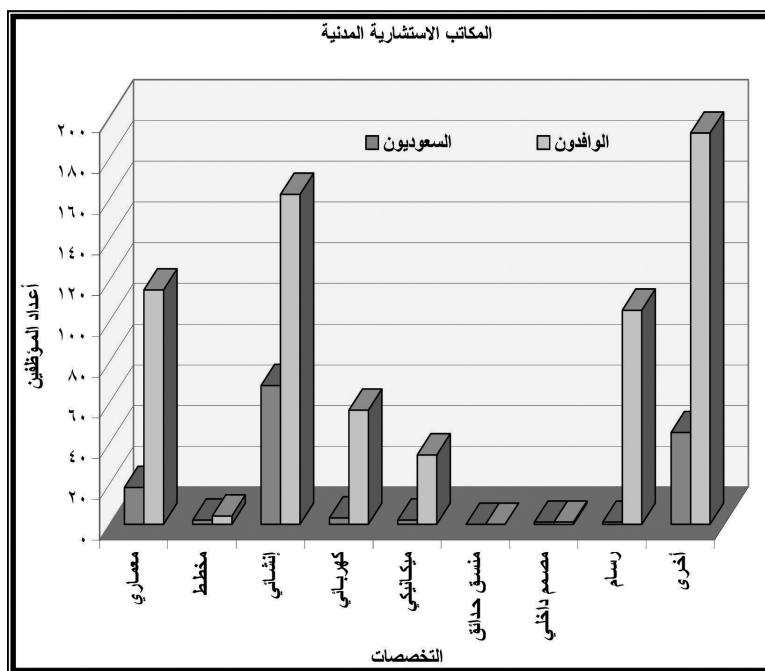
شكل رقم (٦) - نسبة السعوديين والوافدين العاملين في المكاتب الاستشارية المملوكة لمهندسين معماريين والمسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ

ثانياً - المكاتب الاستشارية المملوكة لمهندسين مدنيين:

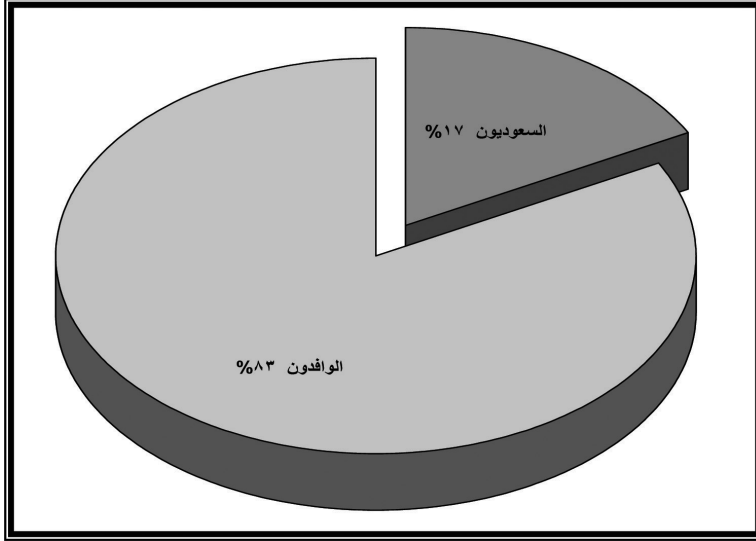
لقد بلغت نسبة السعوديين الاختصاصيين العاملين في المكاتب الاستشارية المملوكة لمهندسين مدنيين (٢٠,٢٪)، ووصلت إلى نسبة (٢,٨٪) بعد استبعاد الملاك والشركاء، بينما بلغت نسبة الوافدين (٧٩,٨٪). (انظر إلى الجدول رقم ٧). فيما يخص وظائف الرسامين فالغالبية العظمى للوافدين؛ إذ بلغت نسبتهم (٩٩,١٪)، في حين بلغت نسبة الإداريين السعوديين (١٩٪) فقط.. (انظر إلى الجدول رقم ٩ والشكلين رقمي ٧، و ٨).

جدول رقم (٩) الموظفون السعوديون والوافدون في المكاتب الاستشارية المملوكة لمدينين والمسجلة بالأمانة

الجنسية	معماري	مخطط	إنشائي	كهربائي	ميكانيكي	منسق حداائق	مصمم داخلي	رسم	أخرى	المجموع
السعوديون	١٨	٢	٦٨	٣	٢	-	١	١	٤٥	١٤٠
النسبة	%١٣,٥	%٣٣,٣	%٢٩,٦	%٥,١	%٥,٦	-	%٥٠	%٠,٩	%١٩	%١٧
الوافدون	١١٥	٤	١٦٢	٥٦	٣٤	-	١	١٠٥	١٩٢	٦٦٩
النسبة	%٨٦,٥	%٦٦,٧	%٧٠,٤	%٩٤,٩	%٩٤,٤	-	%٥٠	%٩٩,١	%٨١	%٨٣
المجموع	١٣٣	٦	٢٣٠	٥٩	٣٦	-	٢	١٠٦	٢٣٧	٨٠٩



شكل رقم (٧) - التمثيل البياني لأعداد الموظفين السعوديين والوافدين وتخصصاتهم، العاملين في المكاتب الاستشارية المملوكة لمهندسين مدينين والمسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ



شكل رقم (٨) - نسبة السعوديين والوافدين العاملين في المكاتب الاستشارية المملوكة لمهندسين مدنيين والمسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥ هـ

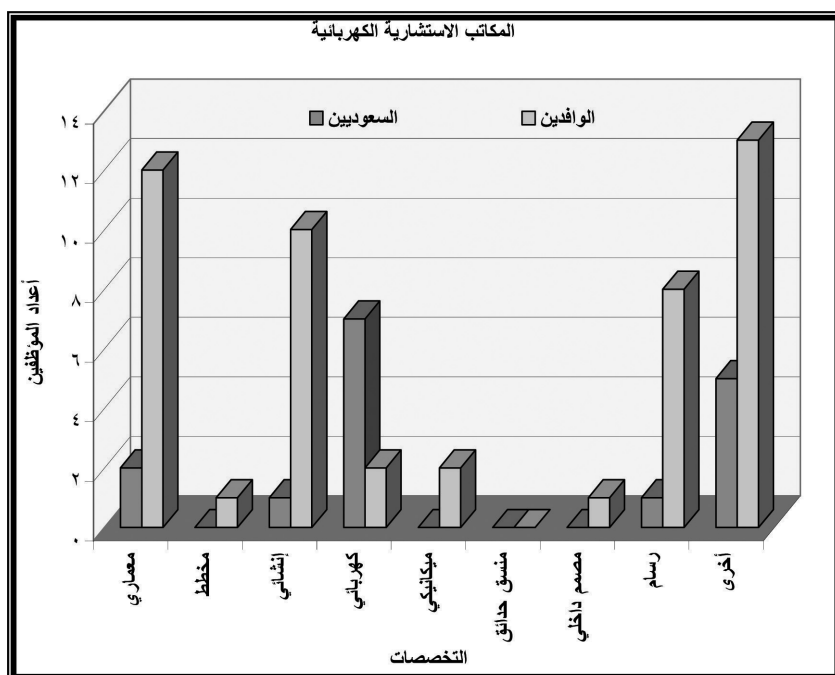
ثالثاً - المكاتب الاستشارية المملوكة لمهندسين كهربائيين:

لقد بلغت نسبة السعوديين الاختصاصيين العاملين في المكاتب الاستشارية المملوكة لمهندسين كهربائيين (٢٦,٣٪) ووصلت إلى نسبة (٢,٦٪) بعد استبعاد الملاك والشركاء، بينما بلغت نسبة الوافدين (٧٣,٧٪) (انظر إلى الجدول رقم ٧). وفيما يخص وظائف الرسامين فالغالبية كانت للوافدين، وبنسبة مقدارها (٨٨,٩٪)، في حين بلغت نسبة الإداريين السعوديين (٢٧,٨٪) فقط. (انظر إلى الجدول رقم ١٠ والشكلين رقمي ٩ و ١٠).

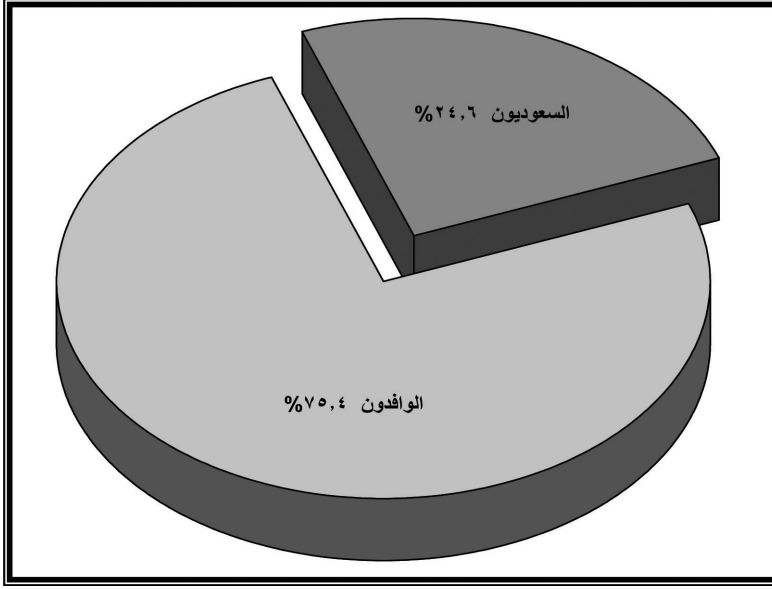
جدول رقم (١٠)

الموظفون السعوديون والوافدون في المكاتب الاستشارية المملوكة لكهربائيين والمسجلة بالأمانة

الجنسية	معماري	مخطط	إنشائي	كهربائي	ميكانيكي	منسق حداائق	مصمم داخلي	رسام	أخرى	المجموع
السعوديون	٢	-	١	٧	-	-	-	١	٥	١٦
النسبة	%١٤,٣	-	%٩,١	%٧٧,٨	-	-	-	%١١,١	%٢٧,٨	%٢٤,٦
الوافدون	١٢	١	١٠	٢	٢	-	١	٨	١٣	٤٩
النسبة	%٨٥,٧	%١٠٠	%٩٠,٩	%٢٢,٢	%١٠٠	-	%١٠٠	%٨٨,٩	%٧٢,٢	%٧٥,٤
المجموع	١٤	١	١١	٩	٢	-	١	٩	١٨	٦٥



شكل رقم (٩) - نسبة السعوديين والوافدين العاملين في المكاتب الاستشارية
المملوكة لمهندسين كهربائيين والمسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ



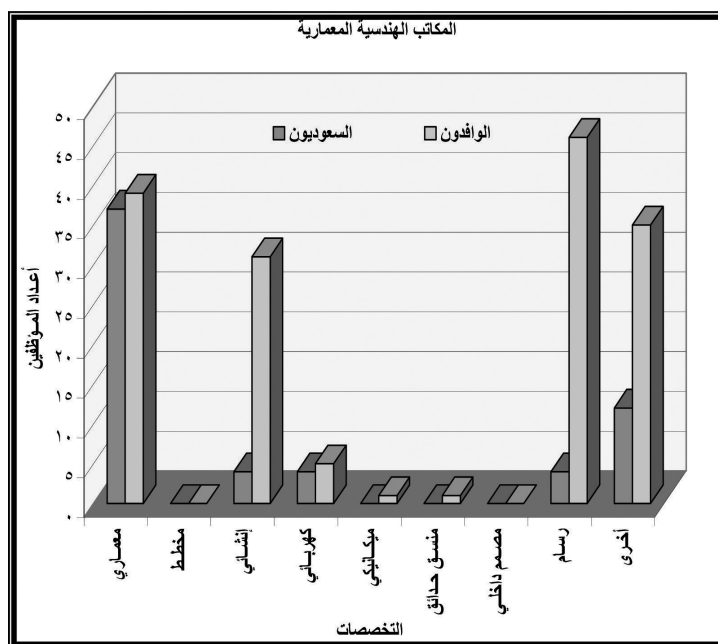
شكل رقم (١٠) - نسبة السعوديين والوافدين العاملين في المكاتب الاستشارية المملوكة لمهندسين كهربائيين والمسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ

رابعاً - المكاتب الهندسية المملوكة لمعماريين:

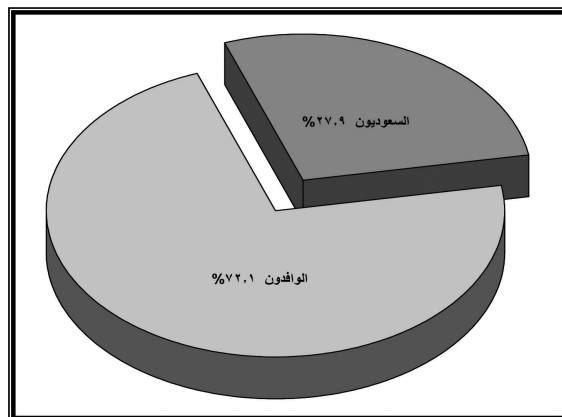
لقد بلغت نسبة السعوديين الاختصاصيين العاملين في المكاتب الهندسية المملوكة لمعماريين (٢٠,٩٪)، ووصلت إلى (١,٧٪) بعد استبعاد الملاك والشركاء، بينما بلغت نسبة الوافدين (٥٩,٨٪) (انظر الجدول رقم ٧). وفيما يخص وظائف الرسامين فالغالبية العظمى كانت للوافدين، وبنسبة مقدارها (٩٢٪). في حين بلغت نسبة الإداريين السعوديين (٢٥,٥٪) فقط. (انظر الجدول رقم ١١ والشكلين رقمي ١١ و ١٢).

جدول رقم (١١) الموظفون السعوديون والوافدون في المكاتب الهندسية المملوكة لمعماريين والمسجلة بالأمانة مدينة

الجنسية	معماري	مخطط	إنشائي	كهربائي	ميكانيكي	منسق حداائق	مصمم داخلي	رسام	أخرى	المجموع
السعوديون	٣٧	-	٤	٤	-	-	-	٤	١٢	٦١
النسبة	%٤٨,٧	-	%١١,٤	%٤٤,٤	-	-	-	%٨	%٢٥,٥	%٢٧,٩
الوافدون	٣٩	-	٣١	٥	١	١	-	٤٦	٣٥	١٥٨
النسبة	%٥١,٣	-	%٨٨,٦	%٥٥,٦	%١٠٠	%١٠٠	-	%٩٢	%٧٤,٥	%٧٤,٥
المجموع	٧٦	-	٣٥	٦	١	١	-	٥٠	٤٧	٢١٦



شكل رقم (١١) - نسبة السعوديين والوافدين العاملين في المكاتب الهندسية
المملوكة لمهندسين معماريين والمسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ



شكل رقم (١٢) - نسبة السعوديين والوافدين العاملين في المكاتب الهندسية المملوكة لمهندسين معماريين والمسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ

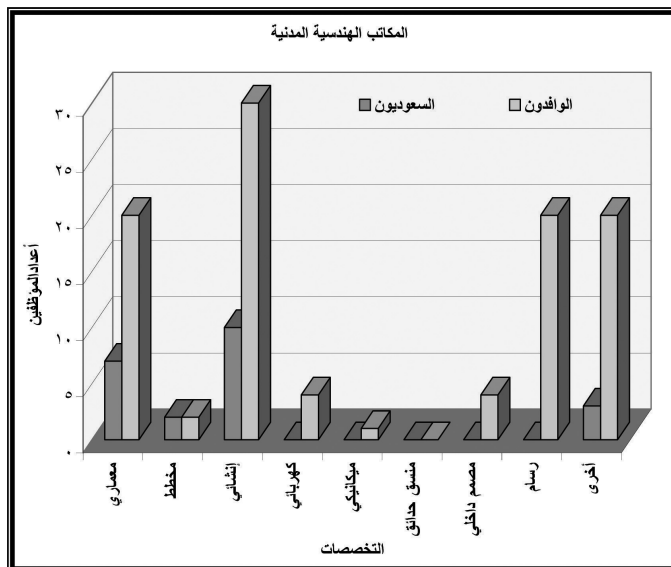
خامساً - المكاتب الهندسية المملوكة لمهندسين مدنيين:

لقد بلغت نسبة السعوديين الاختصاصيين العاملين في المكاتب الاستشارية المملوكة لمهندسين مدنيين (٢٣,٨٪)، ووصلت إلى (٣,٧٪) بعد استبعاد الملاك والشركاء، بينما بلغت نسبة الوافدين (٧٦,٢٪) (انظر الجدول رقم ٧). وفيما يخص وظائف الرسامين فلا يوجد رسامون سعوديون، في حين بلغت نسبة الإداريين السعوديين (١٣٪) فقط. (انظر الجدول رقم ١٢ والشكلين رقمي ١٣ و ١٤).

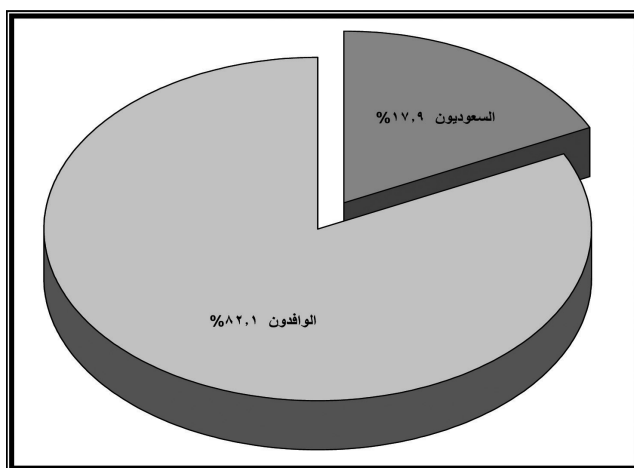
جدول رقم (١٢)

الموظفون السعوديون والوافدون في المكاتب الهندسية المملوكة لمهندسين مدنيين والمسجلة بالأمانة

الجنسية	معماري	مخطط	إنشائي	كهربائي	ميكانيكي	منسق حدائق	مصمم داخلي	رسام	أخرى	المجموع
السعوديون	٧	٢	١٠	-	-	-	-	-	٣	٢٢
النسبة	٪٢٥	٪٥٠	٪٢٥	-	-	-	-	-	٪١٢	٪١٧,٩
الوافدون	٢٠	٢	٣٠	٤	١	-	٤	٢٠	٢٠	١٠١
النسبة	٪٧٥	٪٥٠	٪٧٥	٪١٠٠	٪١٠٠	-	٪١٠٠	٪١٠٠	٪٨٧	٪٨٢,١
المجموع	٢٧	٤	٤٠	٤	١	-	٤	٢٠	٢٣	١٢٣



شكل رقم (١٣) - نسبة السعوديين والوافدين العاملين في المكاتب الهندسية المملوكة لمهندسين مدنيين والمسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ



شكل رقم (١٤) - نسبة السعوديين والوافدين العاملين في المكاتب الهندسية المملوكة لمهندسين مدنيين والمسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ

المعدل بشكل عام للمكاتب الهندسية والاستشارية:

إن متوسط أعداد السعوديين الاختصاصيين بالمكتب بشكل عام - مع ملاك المكاتب وشركائهم - هو موظف سعودي واحد مقابل (٣) وافدين. وفيما يخص وظائف الرسامين فيوجد رسام سعودي واحد مقابل (٤٠) رساماً من الوافدين. وبالنسبة لمتوسط أعداد الإداريين السعوديين^(١) فقد بلغ موظفاً واحداً مقابل (٥) وافدين. إن متوسط عدد الموظفين من اختصاصيين ورسامين وإداريين سعوديين ووافدين بلغ تقريباً (١٢) موظفاً للمكتب (انظر الجداول أرقام ١٣، ١٤، و١٥).

جدول رقم (١٣)

مقارنة بين متوسط أعداد الاختصاصيين السعوديين والوافدين بالمكتب

تخصص المكتب	عدد المكاتب	الاختصاصيون السعوديون	المتوسط	الاختصاصيون الوافدون	المتوسط	متوسط أعداد الموظفين بالمكتب
استشاري (معماري)	٦٣	١٤٢	٢,٣	٥٠٣	٨,٠	١٠,٣
استشاري (مدني)	٦١	٩٤	١,٥	٣٧٢	٦,١	٧,٦
استشاري (كهربائي)	٦	١٠	١,٧	٢٨	٤,٧	٦,٤
هندسي (معماري)	٣٢	٤٩	١,٥	٧٧	٢,٤	٣,٩
هندسي (مدني)	١١	١٩	١,٧	٦١	٥,٥	٧,٢
المجموع	١٧٣	٣١٤	١,٧	١٠٤١	٥,٣	٧,٠

(١) توظيف السعوديين بالوظائف الإدارية ما كان ليتم لولا قرار منع غير السعوديين من مراجعة الدوائر الحكومية معقبين؛ مما اضطر ملاك المكاتب إلى توظيف السعوديين لإنجاز أعمالهم بالدوائر الحكومية.

جدول رقم (١٤) مقارنة بين متوسط أعداد الرسامين السعوديين والوافدين بالمكتب

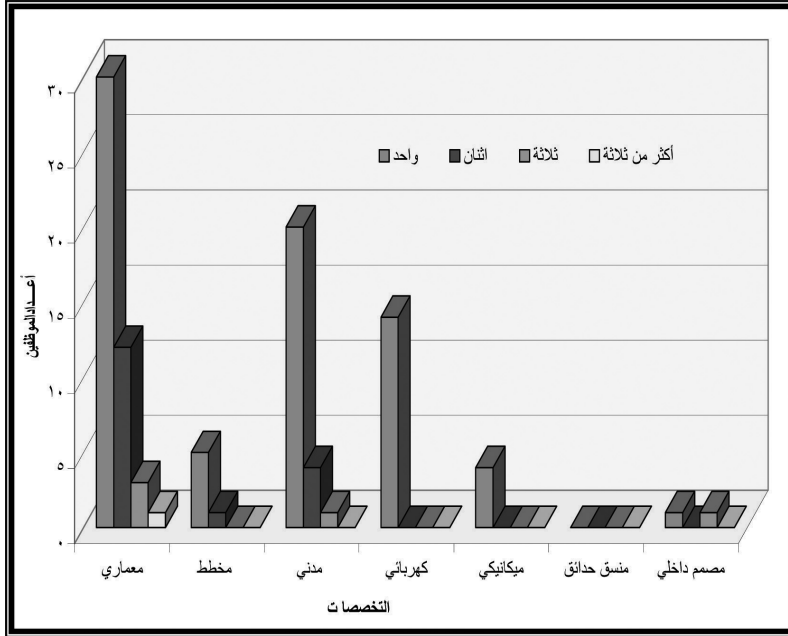
تخصص المكتب	عدد المكاتب	الرسامون السعوديون	المتوسط	الرسامون الوافدون	المتوسط	متوسط أعداد الموظفين بالمكتب
استشاري (معماري)	٦٣	٢	٠,٠٣	١٧١	٢,٧	٢,٧٣
استشاري (مدني)	٦١	١	٠,٠٢	١٠٥	١,٧	١,٧٢
استشاري (كهربائي)	٦	١	٠,١٦	٨	١,٣	١,٤٦
هندسي (معماري)	٣٢	٤	٠,١٣	٤٦	١,٤	١,٥٢
هندسي (مدني)	١١	—	—	٢٠	١,٨	١,٨
المجموع	١٧٣	٨	٠,٠٥	٣٥٠	١,٨	١,٨٥

جدول رقم (١٥) مقارنة بين متوسط أعداد الإداريين السعوديين والوافدين بالمكتب

تخصص المكتب	عدد المكاتب	الإداريون السعوديون	المتوسط	الإداريون الوافدون	المتوسط	متوسط أعداد الموظفين بالمكتب
استشاري (معماري)	٦٣	٤٤	٠,٧	٢٥٣	٤,٠١	٤,٧١
استشاري (مدني)	٦١	٤٥	٠,٧	١٩٢	٣,١٥	٣,٨٥
استشاري (كهربائي)	٦	٥	٠,٨	١٣	٢,١٧	٢,٩٧
هندسي (معماري)	٣٢	١٢	٠,٤	٣٥	١,٠٩	١,٤٩
هندسي (مدني)	١١	٣	٠,٣	٢٠	١,٨١	٢,١١
المجموع	١٧٣	١٠٩	٠,٦	٥١٣	٢,٤٤	٣,٠٤

لقد وجد أن (٧٥,٨٪) من المكاتب الهندسية والاستشارية يعمل بها متخصص سعودي واحد فقط، بينما نسبة (١٨,٧٪) منها يعمل بها متخصصان سعوديان. كما وجد أن نسبة (٥,٥٪) منها يعمل بها ثلاثة أو أكثر

من المتخصصين السعوديين. (انظر الشكل رقم ١٥ والجدول رقم ١٦). لقد وجد أيضاً أن (٦١,٣٪) من المكاتب الهندسية والاستشارية يعمل بها أقل من (١٠) موظفين، بينما (٢٦,٦٪) منها يعمل بها من (١١) إلى (٢٠) موظفاً. كما وجد أن (٦,٣٪) يعمل بها من (٢١) إلى (٣٠) موظفاً، بينما (٥,٨٪) من المكاتب يعمل بها أكثر من (٣٠) موظفاً. إذاً، غالبية المكاتب (٨٧,٩٪) يعمل بها أقل من (٢٠) موظفاً (انظر الجدول رقم ١٧).



شكل رقم (١٥) - أعداد الاختصاصيين السعوديين في المكاتب الهندسية والاستشارية

جدول رقم (١٦)

مدى توظيف الاختصاصيين السعوديين في المكاتب الهندسية
والاستشارية المسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ

نوع التخصص	أعداد الاختصاصيين السعوديين بالمكاتب عدا الملاك					مجموع المكاتب	%
	واحد	اثنان	ثلاثة	أكثر من ثلاثة			
معماري	٣٠	١٢	٣	١	٤٦	٤٧,٤	%
مخطط	٥	١	—	—	٦	٦,٢	%
مدني	٢٠	٤	١	—	٢٥	٢٥,٨	%
كهربائي	١٤	—	—	—	١٤	١٤,٤	%
ميكانيكي	٤	—	—	—	٤	٤,١	%
منسق حقائق	—	—	—	—	—	—	%
مصمم داخلي	١	—	١	—	٢	٢,١	%
مجموع المكاتب	٧٤	١٧	٥	١	٩٧		
%	٧٥,٨	١٨,٧	٤,٤	١,١			١٠٠

جدول رقم (١٧)

أعداد الموظفين السعوديين والوافدين في المكاتب الهندسية
والاستشارية المسجلة بأمانة مدينة الرياض لعام ١٤٢٥هـ

نوع التخصص	أعداد الموظفين السعوديين والوافدين					مجموع المكاتب	%
	أقل من ١٠	١٠ - ١٩	٢٠ - ٣٠	أكثر من ٣٠			
استشاري معماري	٤٠	٢١	٦	٤	٧١	٤١	%
استشاري مدني	٣١	١٥	٤	٥	٥٥	٣١,٨	%
استشاري كهربائي	٣	٣	—	—	٦	٣,٥	%
هندسي معماري	٢٥	٦	—	—	٣١	١٧,٩	%
هندسي مدني	٧	١	١	١	١٠	٥,٨	%
مجموع المكاتب	١٠٦	٤٦	١١	١٠	١٧٣		
%	٦١,٣	٢٦,٦	٦,٣	٥,٨			١٠٠

ثانياً - الموظفون الوافدون:

لقد بلغت نسبة الوافدين العاملين في المكاتب الهندسية والاستشارية بشكل عام (٨١,٧٪) (انظر الجدول رقم ٦)، ونسبة الوافدين العاملين بالوظائف التخصصية في المكاتب الهندسية والاستشارية (٧٦,٨٪) (انظر الجدول رقم ٧). ووجد أن (٥٤,٦٪) من وظائف الوافدين تخصصية بينما الباقي منها (٤٥,٤٪) وظائف خدمات مساعدة - مثل الرسم - ووظائف إدارية (انظر الجدول رقم ١٨). كما وجد أن (٣) من كل (٤) وظائف تخصصية يشغلها وافدون، وهذا أفضل من نسبة وجودهم في المملكة، البالغة (٤) وافدين من كل (٥) مختصين عاملين في القطاعين العام والخاص. وطبقاً لدراسة غير منشورة بعنوان "المنهجية الوطنية للتأهيل المهني للمهندسين بالمملكة العربية السعودية"، قامت بها الهيئة السعودية للمهندسين في عام ١٤٢٦هـ بلغ عدد المهندسين العاملين في المملكة (١٠٦٧١٣) مهندساً منهم (٢١٨٠٥) مهندسين سعوديين بنسبة (٢٠,٤٪) [١].

جنسيات الوافدين:

لقد وجد أن الاختصاصيين الوافدين من دول عربية يمثلون (٩) دول، بنسبة (٧٣,٤٪)، بينما الاختصاصيون الوافدون من بقية دول العالم يمثلون (١٦) دولة، ونسبة (٢٦,٦٪). كما أن الرسامين الوافدين من دول عربية يمثلون (٧) دول، بنسبة (١٣,٤٪) بينما الرسامون الوافدون من بقية دول العالم يمثلون ٥ دول، بنسبة (٨٦,٦٪). وبالنسبة للإداريين الوافدين من دول عربية فهم يمثلون (٨) دول؛ (٤٧٪)، بينما يمثل الإداريون الوافدون من بقية دول العالم (١٢) دولة، بنسبة (٥٣٪) (انظر الجدول رقم ١٨). بشكل عام يمكن القول - تقريباً - إن ٣ وظائف من كل ٥ وظائف يشغلها وافدون من نصيب العرب.

جدول رقم (١٨)
مقارنة بين العرب وغيرهم لأنواع الوظائف وأعدادها
في المكاتب الهندسية والاستشارية

نوع الوظيفة	الدول العربية	دول آسيا وأفريقيا وأستراليا وأمريكا	دول أوروبا	المجموع
تخصيصية	عدد الدول ٩ عدد الوظائف ٧٦٢ (٧٣,٤٪)	٤ ٢٣٥ (٢٢,٦٪)	١٢ ٤١ (٤٪)	٢٥ ١٠٣٨
رسم معماري	عدد الدول ٧ عدد الوظائف ٤٧ (١٣,٤٪)	٤ ٣٠١ (٨٦٪)	١ ٢ (٠,٦٪)	١٢ ٣٥٠
إدارية	عدد الدول ٨ عدد الوظائف ٢٤١ (٤٧٪)	١١ ٢٥٢ (٤٩,١٪)	٥ ٢٠ (٣,٩٪)	٢٤ ٥١٣
المجموع	١٠٥٠ (٥٥,٢٪)	٧٨٨ (٤١,٥٪)	٦٣ (٣,٣٪)	١٩٠١ (١٠٠٪)

لقد احتل الاختصاصيون المصريون المرتبة الأولى بنسبة (٦١,٤٪) من بين الجنسيات العربية العاملة في المكاتب الهندسية والاستشارية، والسوريون بنسبة (١٤,١٪)، ومن ثم الأردنيون بنسبة (١٠,١٪). (انظر الجدول رقم ١٩).

احتل الرسامون المصريون المرتبة الأولى أيضاً، بنسبة (٣٨,٣٪)، ويليهم السوريون بنسبة (٢٧,٧٪) ومن ثم الأردنيون بنسبة (١٢,٨٪). (انظر الجدول رقم ٢٠).

فيما يخص الوظائف الإدارية أتى المصريون في المرتبة الأولى بنسبة (٤٣٪)، ويليهم السودانيون بنسبة (٢٣,٩٪)، ومن ثم السوريون بنسبة (١٢,٣٪). (انظر الجدول رقم ٢١).

جدول رقم (١٩)
أعداد وجنسيات المتخصصين العرب الموظفين في المكاتب
الهندسية والاستشارية المسجلة بالأمانة

تسلسل	الجنسية	تخصص المكاتب الاستشارية				تخصص المكاتب الهندسية		المجموع	النسبة
		معماري	مدني	كهربائي	معماري	معماري	مدني		
١	مصري	٢٥٨	١٣٨	١١	٢٦	٣٧	٤٧٠	٤٧٠	٪٦١,٤
٢	سوري	٥٤	٣٠	٥	١٣	٦	١٠٨	١٠٨	٪١٤,١
٣	أردني	٢٢	٤٤	٢	٦	٣	٧٧	٧٧	٪١٠,١
٤	لبناني	٩	٣	—	١	١	١٤	١٤	٪١,٨
٥	سوداني	٣٨	٢٣	٢	٤	٤	٧١	٧١	٪٩,٣
٦	فلسطيني	٨	١١	—	—	—	١٩	١٩	٪٢,٥
٧	عراقي	١	١	—	—	—	٢	٢	٪٠,٢
٨	يميني	١	١	—	٢	—	٤	٤	٪٠,٤
٩	جزائري	١	—	—	—	—	١	١	٪٠,١
المجموع النهائي		٣٩٢	٢٥١	٢٠	٥٢	٥١	٧٦٦	٧٦٦	٪١٠٠

جدول رقم (٢٠)
أعداد وجنسيات الرسامين العرب الموظفين في المكاتب
الهندسية والاستشارية المسجلة بالأمانة

تسلسل	الجنسية	تخصص المكاتب الاستشارية				تخصص المكاتب الهندسية		المجموع	النسبة
		معماري	مدني	كهربائي	معماري	معماري	مدني		
١	مصري	٩	٧	—	—	٢	١٨	١٨	٪٣٨,٣
٢	سوري	٥	٤	—	٣	١	١٣	١٣	٪٢٧,٧
٣	أردني	—	٥	—	١	—	٦	٦	٪١٢,٨
٤	لبناني	—	١	—	—	—	١	١	٪٢,١
٥	سوداني	٣	—	—	٢	—	٥	٥	٪١٠,٦
٦	فلسطيني	—	٣	—	—	—	٣	٣	٪٦,٤
٧	يميني	١	—	—	—	—	١	١	٪٢,١
المجموع النهائي		١٨	٢٠	—	٦	٣	٤٧	٤٧	٪١٠٠

جدول رقم (٢١)
أعداد وجنسيات الإداريين العرب الموظفين
في المكاتب الهندسية والاستشارية

تسلسل	الجنسية	تخصص المكاتب الاستشارية			تخصص المكاتب الهندسية		المجموع	النسبة
		معماري	مدني	كهربائي	معماري	مدني		
١	مصري	٤٦	٣٤	٤	٥	١٢	١٠١	٪٤٣
٢	سوري	٢٠	٦	—	١	٢	٢٩	٪١٢,٣
٣	أردني	٤	٢٣	—	—	—	٢٧	٪١١,٥
٤	لبناني	٢	١	—	١	—	٤	٪٠,٧
٥	سوداني	٣٠	١٨	١	٥	٢	٥٦	٪٢٣,٩
٦	فلسطيني	١١	٣	—	—	—	١٤	٪٦
٧	يمني	١	—	—	١	—	٢	٪٠,٨
٨	تونسي	—	٢	—	—	—	٢	٪٠,٨
المجموع النهائي		١١٤	٨٧	٥	١٣	١٦	٢٣٥	٪١٠٠

لقد احتل الاختصاصيون الفلبينيون المرتبة الأولى بنسبة (٤٤,٩٪) من بين الجنسيات غير العربية العاملة في المكاتب الاستشارية والهندسية، يليهم الهنود بنسبة (٢٧,٩٪) ومن ثم الباكستانيون بنسبة (١١,٣٪). (انظر الجدول رقم ٢٢). احتل الرسامون الفلبينيون المرتبة الأولى أيضاً، بنسبة (٤٨,٥٪)، يليهم الهنود بنسبة (٤١,٦٪)، ومن ثم الباكستانيون بنسبة (٦,٦٪). (انظر الجدول رقم ٢٣). فيما يخص الوظائف الإدارية أتى الهنود في المرتبة الأولى بنسبة (٤٢,٨٪)، يليهم البنغلاديشيون بنسبة (٢٤,٤٪)، ومن ثم الفلبينيون بنسبة (١٣,٣٪). (انظر الجدول رقم ٢٤).

جدول رقم (٢٢)
أعداد وجنسيات المتخصصين غير العرب الموظفين
في المكاتب الهندسية والاستشارية

تسلسل	الجنسية	تخصص المكاتب الاستشارية		تخصص المكاتب الهندسية		المجموع	النسبة
		معماري	مدني	كهربائي	معماري		
١	هندي	٢٤	٤٢	—	٥	٧٤	٪٢٧,٩
٢	فلبيني	٤٥	٥٢	٦	١٥	١١٩	٪٤٤,٩
٣	باكستاني	١٢	١٧	١	—	٣٠	٪١١,٣
٤	بنغلاديشي	—	١	—	—	١	٪٠,٤
٥	تركي	٣	—	—	—	٣	٪١,١
٦	أسترالي	٢	—	—	—	٢	٪٠,٧
٧	نيوزيلندي	١	—	—	—	١	٪٠,٤
٨	بريطاني	١٢	٢	—	—	١٤	٪٥,٣
٩	إيرلندي	١	—	—	—	١	٪٠,٤
١٠	بوسني	١	—	—	—	١	٪٠,٤
١١	نمساوي	١	—	—	—	١	٪٠,٤
١٢	إيطالي	٣	—	—	—	٣	٪١,١
١٣	كندي	٥	—	—	—	٥	٪٢
١٤	أمريكي	١	٥	—	١	٧	٪٢,٦
١٥	ألماني	—	١	—	—	١	٪٠,٤
١٦	فرنسي	—	١	١	—	٢	٪٠,٧
المجموع النهائي		١١١	١٢١	٨	٢١	٢٦٥	٪١٠٠

جدول رقم (٢٣)

أعداد وجنسيات الرسامين غير العرب الموظفين في المكاتب الهندسية والاستشارية

تسلسل	الجنسية	تخصص المكاتب الاستشارية		تخصص المكاتب الهندسية		المجموع	النسبة
		معماري	مدني	كهربائي	معماري		
١	هندي	٦٦	٣٩	٣	١٦	١٢٦	٪٤١,٦
٢	فلبيني	٧٧	٣٦	٣	١٨	١٤٧	٪٤٨,٥
٣	باكستاني	٩	٧	٢	٢	٢٠	٪٦,٦
٤	بنغلاديشي	١	٣	—	٢	٨	٪٢,٦
٥	أمريكي	—	—	—	٢	٢	٪٠,٧
المجموع النهائي		١٥٣	٨٥	٨	٤٠	٣٠٣	٪١٠٠

جدول رقم (٢٤)

أعداد وجنسيات الإداريين غير العرب الموظفين في المكاتب الهندسية والاستشارية

تسلسل	الجنسية	تخصص المكاتب الاستشارية		تخصص المكاتب الهندسية		المجموع	النسبة
		معماري	مدني	كهربائي	معماري		
١	هندي	٥٦	٤٨	٢	١١	١١٩	٪٤٢,٨
٢	فلبيني	٩	٢٣	١	٣	٣٧	٪١٣,٣
٣	باكستاني	٨	١٠	—	١	١٩	٪٦,٨
٤	بنغلاديشي	٤٤	١٧	٤	٣	٦٨	٪٢٤,٤
٥	سيرلانكي	٤	١	١	—	٦	٪٢,٢
٦	نيبالي	١	—	—	—	١	٪٠,٤
٧	إندونيسي	٢	١	—	—	٣	٪١,١
٨	أسترالي	١	—	—	—	١	٪٠,٤
٩	بريطاني	١٠	—	—	—	١٠	٪٣,٥

تابع / جدول رقم (٢٤)
أعداد وجنسيات الإداريين غير العرب الموظفين
في المكاتب الهندسية والاستشارية.

تسلسل	الجنسية	تخصص المكاتب الاستشارية		تخصص المكاتب الهندسية		المجموع	النسبة
		معماري	مدني	كهربائي	معماري	مدني	
١٠	إيرلندي	١	-	-	-	-	٠,٤٪
١١	أمريكي	٢	١	٣	-	-	٢,٢٪
١٢	كندي	-	١	١	-	-	٠,٧٪
١٣	إثيوبي	١	-	-	-	-	٠,٤٪
١٤	إرتيري	-	١	١	-	-	٠,٧٪
١٥	كينيني	-	١	-	-	-	٠,٤٪
١٦	صومالي	-	١	-	-	-	٠,٤٪
	المجموع النهائي	١٣٩	١٠٥	١٣	١٧	٤	٢٧٨ ١٠٠٪

النتائج:

أسباب تدني نسبة السعودة:

لقد خلصت الدراسة إلى صحة الفرضية القائلة: إن السعودة في المكاتب الهندسية والاستشارية تقتصر على ملاك تلك المكاتب وشركائهم إلا ما ندر. ويمكن حصر أسباب تدني نسبة السعودة فيما يلي:

أولاً - الوظائف التخصصية:

من خلال الإجابة عن الأسئلة الثمانية الأولى بالاستبانة لتوضيح أسباب تدني نسبة السعودة بالمكاتب اتضح أن ثلثي ملاك المكاتب (٦٦,٥٪) يرون أن عدم إقبال السعوديين - من معماريين ومخططين ومهندسين ومصممين داخليين ومنسقي حدائق ورسامين وغيرهم - على العمل في تلك المكاتب، مرجعه إلى ما يلي (انظر الجدول رقم ٢٥):

جدول رقم (٢٥) أسباب عدم سعودة الوظائف الاختصاصية في المكاتب الهندسية والاستشارية

رقم السؤال	السؤال	الإجابة	نعم	لا	لا أدري الترتيب
١-	هل تمثل سهولة الحصول على التكرار ترخيص لفتح مكتب هندسي عقبة أمام سعودة الوظائف التخصصية في المكاتب الهندسية والاستشارية؟	% ٣٣,٥	٥٨	١٠١	١٤
		% ٨,١		% ٥٨,٤	
٢-	هل يمثل الدوام الحالي للمكاتب والمكون التكرار من دوام صباحي ومساءلي عقبة أمام سعودة الوظائف التخصصية في المكاتب الهندسية والاستشارية؟	% ٥٨,٤	١٠١	٥٨	١٤
		% ٣٣,٥		% ٨,١	
٣-	هل تمثل الرواتب العالية التي يطالب بها المعمارين والمهندسون والمخططون والمصممون الداخليون ومنسقي الحدائق عقبة أمام سعودة الوظائف في المكاتب الهندسية والاستشارية؟	% ٧٥,١	١٣٠	٤٣	—
		% ٢٤,٩		—	
٤-	هل تمثل سنوات الخبرة العملية عقبة أمام سعودة الوظائف التخصصية في المكاتب الهندسية والاستشارية؟	% ٩١,٣	١٥٨	١٥	—
		% ٨,٧		—	
٥-	هل يمثل مستوى تدريب المعمارين والمهندسين والمخططين والمصممين الداخليين ومنسقي الحدائق السعوديين عقبة أمام سعودة الوظائف في المكاتب الهندسية والاستشارية؟	% ٦٦,٥	١١٥	٥٨	—
		% ٣٣,٥		—	
٦-	هل تمثل الطريقة التي يتعامل بها التكرار ملاك المكاتب الهندسية والاستشارية مع الموظفين عقبة أمام سعودة الوظائف في تلك المكاتب؟	% ١٦,٨	٢٩	١٣٠	١٤
		% ٧٥,١		% ٨,١	
٧-	هل يمثل إغراء الوظيفة الحكومية عقبة أمام سعودة الوظائف التخصصية في المكاتب الهندسية والاستشارية؟	% ١٠٠	١٧٣	—	١
		—		—	

* إغراء الوظيفة الحكومية، حيث اختاره جميع ملاك المكاتب سبباً أول، وبنسبة (١٠٠٪)؛ إذ تتميز الوظيفة الحكومية بالاستمرارية، والعلوّة السنوية، والترقية الدورية، والدوام ذي الفترة الصباحية، والإجازة السنوية الطويلة، والإجازة المرضية، والتأمين التقاعدي، إلخ. على الرغم من كثرة البدلات التي تدفع إلى الوافدين العاملين في القطاع الخاص إلا أن رواتبهم لا تقارن بما يقدمه القطاع العام (انظر الجدول رقم ٢٦).

جدول رقم (٢٦)

مقارنة بين بدلات الاختصاصيين الوافدين وبدلات الاختصاصيين السعوديين في القطاع العام

تخصص الموظف	بدلات القطاع الخاص					بدلات القطاع العام
	تذاكر	سكن (سنوي)	مواصلات (شهرياً) (ريال)	تأمين صحي (سنوي)	اتصالات (شهري) (ريال)	مواصلات (شهرياً) (ريال)
معماري، مهندس معماري، مخطط مهندس إنشائي، مهندس ميكانيكي، مهندس كهربائي، منسق حدائق	كل سنة	راتب ٣ أشهر في السنة	٣٠٠ في حالة عدم توفير سيارة	علاج فقط	٣٠٠	٦٠٠
رسام	كل سنتين	توفير سكن	٣٠٠	علاج فقط	لا يوجد	٤٠٠
إداري	كل سنتين	توفير سكن	٣٠٠	علاج فقط	لا يوجد	٤٠٠

* افتقار المهنيين السعوديين - من معماريين ومخططين ومهندسين ومصممين داخليين ومنسقي حدائق ورسامين وغيرهم - إلى الخبرة، حيث اختاره معظم المشاركين في الإجابة سبباً ثانياً وبنسبة (٩١,٣٪). إن أقل خبرة عملية تقبلها المكاتب لعمل الوافد لديها هي (٥) سنوات.

* الرواتب العالية التي يطالب بها المهنيون السعوديون من معماريين

ومخططين ومهندسين ومصممين داخليين ومنسقي حقائق ورسامين وغيرهم، حيث اختاره ثلاثة أرباع المشاركين في الإجابة سبباً ثالثاً، وبنسبة (٧٥,١٪). إن الراتب الذي يتقاضاه الوافد مع بدلاته لا يقارن براتب أول مربوط للوظيفة الحكومية التي يتعين عليها السعودي (انظر الجدول رقم ٢٧).

جدول رقم (٢٧)

مقارنة بين أقل راتب يتقاضاه الاختصاصيون الوافدون في المكاتب والراتب الذي يتقاضاه الاختصاصيون السعوديون في القطاع العام

القطاع الخاص		القطاع العام		تخصص الموظف
أقل راتب شهري	البدلات الشهرية	أقل راتب شهري	البدلات الشهرية	
(ريال)	(ريال)	(ريال)	(ريال)	
٢٥٠٠	١٠٠٠	٥٢١٠	٦٠٠	معماري، مهندس معماري
٢٥٠٠	١٠٠٠	٥٢١٠	٦٠٠	مهندس إنشائي
٢٠٠٠	١٠٠٠	٥٢١٠	٦٠٠	مهندس ميكانيكي
٢٥٠٠	١٠٠٠	٥٢١٠	٦٠٠	مهندس كهربائي
٢٠٠٠	١٠٠٠	٥٢١٠	٦٠٠	مخطط
٢٠٠٠	١٠٠٠	٥٢١٠	٦٠٠	منسق حقائق
١٥٠٠	٥٠٠	٣٦٧٠	٤٠٠	رسام
١٥٠٠	٥٠٠	٣٠٥٥	٤٠٠	إداري

* تدني مستوى تدريب السعوديين من معماريين ومخططين ومهندسين ومصممين داخليين ومنسقي حقائق ورسامين وغيرهم، حيث اختاره ثلثا المشاركين في الإجابة سبباً رابعاً، وبنسبة (٦٦,٥٪). إن التدريب المهني الذي تلقوه في أثناء التعليم غير مجد بوضعه الحالي؛ لكونه غير تابع لمنهج محدد ولأنه قصير المدة (٦٠ يوماً فقط) [١٣].

* الدوام الحالي للمكاتب والمكون من دوام صباحي ومسائي، حيث اختاره أكثر من نصف المشاركين في الإجابة سبباً خامساً، وبنسبة (٥٨,٤٪).

- * سهولة الحصول على ترخيص لفتح مكتب هندسي، حيث اختاره ثلث المشاركين في الإجابة سبباً سادساً، وبنسبة (٣٣,٥٪).
- * الطريقة التي يتعامل بها ملاك المكاتب الهندسية والاستشارية مع الموظفين، حيث اختاره بعض المشاركين في الإجابة سبباً أخيراً، وبنسبة (١٦,٨٪).

ثانياً – الوظائف غير التخصصية:

* الوظائف المساعدة:

تعتبر وظائف الرسم باستخدام الحاسب الآلي من أكثر الوظائف توفراً لدى القطاع العام ومن ثم أعداد الخريجين السعوديين لا تغطي الطلب الحاد عليها، فيتم الاعتماد على الوافدين. بناء على ذلك لا يوجد إقبال بالمرة من السعوديين على العمل بالمكاتب الهندسية والاستشارية لدرجة أن النسبة الحالية هي (٢,٣٪)، وهي نسبة لا تذكر. يلجأ كثير من المكاتب إلى توظيف معماريين وافدين رسامين لصعوبة توفر الرسامين الوافدين، وإن توفروا فإن رواتبهم أكثر من رواتب المعمارين لندرتهن. إذاً ما زال إغراء الوظيفة الحكومية مؤثراً على إقبال الرسامين السعوديين على العمل بالمكاتب الهندسية والاستشارية.

* الوظائف الإدارية:

لقد وجد أن نسبة السعودة هي (١٧,٦٪)، وعلى الرغم من أنها نسبة منخفضة، فما كانت لتتم لولا التعميم الذي ينص على أن تقتصر وظائف التعقيب لدى الدوائر الحكومية على السعوديين فقط مما اضطر المكاتب الهندسية والاستشارية إلى توظيف السعوديين فقط معقبين. بناء على ذلك التعميم ولحاجة المكاتب إلى خدماتهم اضطرراً فالسعوديون لا يعملون في المكاتب إلا برواتب مماثلة لما يدفع من قبل القطاع الحكومي، وقد تصل إلى أكثر من (٣٠٠٠) ريال سعودي على الرغم من أنه ليس لدى الكثير منهم شهادات جامعية.

الخلاصة والتوصيات

لقد خلصت الدراسة إلى أن عزوف السعوديين من معماريين ومخططين ومهندسين ورسامين وغيرهم عن العمل في المكاتب الهندسية والاستشارية ليس له علاقة بالكفاءة والتدريب فقط كما هو شائع بل له علاقة مباشرة بمقدار الراتب والكفاءة وبساعات العمل وفترات الدوام. كما أن الأمان الوظيفي الذي توفره الوظيفة الحكومية يلقي بظلاله على أي تقدم نحو أن يصبح المعماري والمخطط والمهندس والرسام السعودي وغيره موظفاً لدى الغير في المكاتب الهندسية أو الاستشارية. إن من لم تغره الوظيفة الحكومية من السعوديين من المماريين والمخططين والمهندسين والرسامين وغيرهم لسبب من الأسباب تشجع على فتح مكاتب هندسية أو استشارية، ولم يُجبر على العمل لدى الغير في القطاع الخاص للأسباب التالية:

✳ عدم وجود نظام للتأهيل المهني يحدد المعايير المهنية للممارسة والمعايير لقياس الأداء.

✳ سهولة الحصول على ترخيص لممارسة المهنة.

✳ عدم فرض ممارسة مالك المكتب للتخصص المرخص له فقط.

ما ذكر أعلاه يُغري الكثير من المهنيين السعوديين بأن يكونوا أصحاب عمل يوظفون آخرين بدلاً من أن يكونوا موظفين عند آخرين، وهذه مشكلة تقود إلى الاعتماد بشكل كبير على الوافدين.

كما أن هنالك عدة أمور أجبرت ملاك المكاتب على توظيف الوافدين في ظل عدم إقبال غالبية السعوديين من المماريين والمخططين والمهندسين والرسامين وغيرهم على العمل لدى الغير، من أهمها:

✳ عدم وضع نسبة السعودة في المكاتب شرطاً للتسجيل في قسم الرخص بأمانة مدينة الرياض ومن ثم شرطاً للحصول على الملصقات اللازمة للممارسة.

✳ اشتراط القطاع العام بآلا تقل الخبرة لمن يعملون في الإشراف على مشاريعها عن ١٠ سنوات في مجال الإشراف؛ مما سيُجبر المكاتب الهندسية والاستشارية على توظيف الوافدين لعدم توفر هذا الشرط عند غالبية المهنيين السعوديين حديثي التخرج من معماريين ومخططين ومهندسين ورسامين وغيرهم.

وسائل رفع نسبة الإقبال على العمل في المكاتب الهندسية والاستشارية: لإجبار القطاع الخاص على توظيف السعوديين بشكل عام في الوظائف

غير الفنية لجأت وزارة العمل إلى وسيلتين؛ الأولى: قصر نوعيات محددة من الوظائف والمهن في القطاع الخاص على السعوديين فقط، والثانية: منع الاستقدام ممن لم يحقق سعودة أكثر من (٣٠٪). كلتا الوسيلتين فشلت فشلاً ذريعاً بسبب عدم إقبال السعوديين على تلك الوظائف والمهن؛ مما تسبب في تعطل مصالح القطاع الخاص، ومن ثم أجبرت الوزارة على التراجع عن تلك الوسائل العقيمة، كما ذكر سابقاً.

من الوسائل المهمة التي توصي بها هذه الدراسة لتحقيق السعودة في المكاتب الهندسية والاستشارية ما يلي:

أولاً - الوظائف التخصصية:

* إصدار نظام عمل جديد للقطاع الخاص: نظام العمل الحالي مليء بالفجوات والنواقص، ولم يكن تحت المجهر لكونه يتعامل في الغالب مع الوافدين. يجب أن يحمي نظام العمل الجديد العامل وصاحب العمل، وأن يكون مشابهاً - قدر الإمكان - لنظام العمل الحكومي من حيث الاستمرارية، والعلاوة السنوية، والترقية الدورية، والدوام ذو الفترة الواحدة، والإجازة السنوية، والإجازة المرضية، والتأمين التقاعدي، .. إلخ.

* جعل العمل في المكاتب الهندسية والاستشارية مغرياً لن يكون ممكناً إلا بالجوء إلى ما يلي:

١ - وضع نظام للتأهيل المهني: إن مهنة العمارة والتخطيط والمهن الهندسية الأخرى تحتاج إلى مهارة للقيام بها بالمستوى المنشود؛ مما يوجب إخضاع الممارسين للمهنة إلى اختبارات مهنية تتدرج وفقاً للنضوج المهني ومدى تطوره مع تقدم سنوات الخبرة. وسيكون من أول ثمار هذا النظام إيجاد سلم تأهيلي مهني يحد من سهولة الحصول على تراخيص لممارسة المهنة ومن ثم إجبار السعوديين - من معماريين ومخططين ومهندسين ومصممين داخليين ومنسقي حقائق ورسامين وغيرهم - على العمل لدى الغير حتى يكونوا الخبرة المطلوبة ويجتازوا الاختبارات المهنية المطلوبة للتقدم من أجل الحصول على ترخيص للممارسة المهنية.

٢ - إيجاد نظام جديد لتراخيص المكاتب الهندسية أو الاستشارية: لا بد من إيجاد فئات من المكاتب المرخصة لمزاولة المهنة؛ بحيث تتواءم مع نظام التأهيل المهني. مثلاً، للحصول على ترخيص لفتح مكتب هندسي لا بد للمتقدم بجانب اشتراطات الشهادة وحسن السيرة والسلوك والتفرغ أن يكون

قد عمل لدى مكتب هندسي أو استشاري لفترة محددة من الزمن، وأن يكون اجتاز الاختبار المهني اللازم. وإذا أراد أن يمارس الاستشارات الهندسية فعليه أن يكون قد فتح مكتباً هندسياً لفترة محددة لبناء الخبرة، وأن يجتاز الامتحان التأهيلي اللازم قبل أن يكون في استطاعته التقدم للحصول على الترخيص. سيكون دور هذا النظام - بالإضافة إلى الاختبارات التأهيلية - كبيراً للحد من سهولة الحصول على ترخيص لمكتب هندسي أو استشاري، كما هو حاصل الآن لدرجة أن في مدينة الرياض وحدها (٥٧٧) مكتباً، وهو ما يعادل ٤٦,٦٪ من المكاتب في جميع أنحاء المملكة.

٣ - فرض ممارسة مالك المكتب للتخصص المرخص لممارسته فقط: ويتم ذلك بالألّا تُعتمد التصميمات المعمارية إلا بعد توقيعها من معماري/مهندس معماري سعودي مرخص له، وألا تعتمد التصميمات الإنشائية إلا بعد توقيعها من مهندس إنشائي سعودي مرخص له، وألا تعتمد التصميمات الكهربائية إلا بعد توقيعها من مهندس كهربائي سعودي مرخص له.

ثانياً - الوظائف غير التخصصية:

* لقد نجحت الدولة في إجبار المكاتب على توظيف معقبين سعوديين بمجرد إصدار تعميم بمنع الوافدين من مراجعة الدوائر الحكومية. ومن ثم ستلجأ المكاتب مضطرة إلى توظيف السعوديين بمجرد أن تتبع الحكومة ما يلي:

١ - امتناع وزارة العمل عن إعطاء المكاتب إذنًا لاستقدام وافدين للعمل في الوظائف غير التخصصية للمكاتب مثل الرسم، الطباعة، عمل المجسمات، السكرتارية، والمحاسبة، وغيره، التي يوجد سعوديون يمكنهم الالتحاق بها.

٢ - أن تمتنع الدوائر الحكومية الأخرى عن إعطاء المشاريع للمكاتب التي تتدنى فيها نسبة السعودة عن الحد المطلوب.

٣ - أن تقوم أمانة مدينة الرياض بربط التسجيل للممارسة في الرياض بنسبة السعودة؛ فمثلاً يعطى (١٠٠) ملصق من حقق نسبة سعودة (١٠٠٪)، ويعطى (٩٠) ملصقاً لمن حقق نسبة سعودة (٩٠٪)، وهكذا. كما لا يتم تسجيل من تقل نسبة السعودة لديه عن حد معين.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- العمرو، صالح، العيدي، صالح، السويلمي، صالح، باطرفي، علي، (٢٠٠٥م)، "المنهجية الوطنية للتأهيل المهني للمهندسين بالمملكة العربية السعودية"، دراسة غير منشورة، الهيئة السعودية للمهندسين، ص ٨.
- التويجري، حمد بن عبد العزيز، (١٩٨٥م)، "تجربة توطين العمالة في المملكة العربية السعودية"، مجلة عالم العمل، العدد ٤٧، ٢٠٠٣، ص ٣ - ٥.
- الهيئة السعودية للمهندسين، (٢٠٠٣-٢٠٠٤م)، "دليل البناء والاستشارات الهندسية"، وزارة التجارة والصناعة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- جريدة الحياة، "القصيبي يوافق على خفض نسبة سعودة الوظائف الهندسية"، الصفحة المحلية، ٢٠٠٥م، ص ٥.
- الأسمرى، سعد، (٢٠٠٥م)، جريدة الحياة، "القصيبي يعلن خفض السعودة إلى ١٠٪ في عدد من المهن"، الصفحة الاقتصادية، العدد ١٥٧٠٣، ص ٢٣.
- الهاني، فائق، (٢٠٠٥م)، جريدة الحياة، "مستقبل الاقتصاد السعودي". الصفحة الاقتصادية، العدد ١٥٥٦٧، ص ٢٥.
- جريدة الحياة، (٢٠٠٥م)، "بطالة الشباب في الدول العربية بين ٢٥٪ - ٣٠٪"، الصفحة الاقتصادية، العدد ١٥٦٠٥، ص ٢٣.
- أبا الخيل، خالد، (٢٠٠٥م)، جريدة الرياض، "عودة الوافدين إلى العمل في متاجر الذهب والمجوهرات"، الرياض الاقتصادي، العدد ١٣٣٤٧، ص ٣٣.
- الأحمد، وليد، (٢٠٠٥م)، جريدة الحياة، "جدل حول قرار تأجيل سعودة سيارات الليموزين"، الصفحة المحلية، العدد ١٥٢٩٨، ص ٣.

ثانياً – المراجع الأجنبية:

- Al-jowair. (1990), Ibrahim R. S. "An Exploration of The Relationship among Architects, Clients, and Municipalities and the Effects on Housing Design: Privet-Sector Housing in Riyadh, Saudi Arabia." D. Dissertation, University of Michigan, Ann Arbor. U.S.A., p189, 190.
- Gutman, Robert. (1988), "Architectural Practice A Critical View," Princeton Architectural Press, New York, USA, p78.
- Franklin, James R. (1988), "Architect's Professional Practice Manual", McGraw-Hill, New York, USA, 1988, p1. 86.
- Hakky, Rafee I. (1998), "Architectural Curricula and Challenges of the Profession," Journal of King Saud university, Vol. 10, Architecture & Planning, Riyadh, p15.

الملحق

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة لملاك المكاتب المرخصة والمسجلة بأمانة مدينة الرياض.

المحترم

سعادة المهندس

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد،،

أمل التكرم ببضع دقائق من وقتكم وتعبئة الاستبانة الخاصة ببحث عن مدى السعودة في المكاتب الاستشارية والهندسية المرخصة للممارسة بمدينة الرياض.

شاكرين لكم تجاوبكم الدائم معنا.

الباحث

اسم معطي المعلومات:

الوظيفة: رقم الهاتف: ()

التاريخ: / / ١٤٢٥هـ رقم الفاكس: ()

رقم الجوال: ()

اسم المكتب:

نوع الترخيص: استشاري () هندسي ()

اسم المرخص له:

تخصص المرخص له:

رقم الترخيص: تاريخ الترخيص: / / ١ هـ

عنوان المقر الرئيسي:

رقم المبنى: الشارع:

الحي: المدينة:

الخدمات التي يقدمها المكتب:

- ١ -
- ٢ -
- ٣ -
- ٤ -
- ٥ -

عدد الموظفين بمن فيهم مالك المكتب: ()

كروكي الموقع

معلومات عامة عن الموظفين بالمكتب بمن فيهم مالك المكتب

التسلسل	الجنسية	التخصص	الوظيفة
١			
٢			
٣			
٤			
٥			
٦			
٧			
٨			
٩			
١٠			
١١			
١٢			
١٣			
١٤			
١٥			
١٦			
١٧			
١٨			
١٩			
٢٠			
٢١			
٢٢			
٢٣			
٢٤			
٢٥			
٢٦			
٢٧			

تابع / معلومات عامة عن الموظفين بالمكتب بمن فيهم مالك المكتب

التسلسل	الجنسية	التخصص	الوظيفة
٢٨			
٢٩			
٣٠			
٣١			
٣٢			
٣٣			
٣٤			
٣٥			
٣٦			
٣٧			
٣٨			
٣٩			
٤٠			

فضلاً ضع علامة (x) في المكان المناسب.

رقم السؤال	السؤال	نعم	لا	لا أدري
١-	هل تمثل سهولة الحصول على ترخيص لفتح مكتب هندسي عقبة في طريق عمل المعماريين والمهندسين والمخططين والمصممين الداخليين ومنسقي الحقائق موظفين في المكاتب الهندسية والاستشارية؟			
٢-	هل يمثل الدوام الحالي للمكاتب والمكون من دوام صباحي وآخر مسائي عقبة أمام عمل المعماريين والمهندسين والمخططين والمصممين الداخليين ومنسقي الحقائق في المكاتب الهندسية والاستشارية؟			
٣-	هل تمثل الرواتب التي يطالب بها المعماريون والمهندسون والمخططون والمصممون الداخليون ومنسقي الحقائق مقابل العمل في المكاتب الهندسية والاستشارية عقبة أمام عملهم موظفين في المكاتب الهندسية والاستشارية؟			

رقم السؤال	السؤال	نعم لا لا أدري
٤-	هل تمثل سنوات الخبرة العملية عقبة أمام سعودة وظائف المعماريين والمهندسين والمخططين والمصممين الداخليين ومنسقي الحقائق؟	
٥-	هل يمثل مستوى تدريب المعماريين والمهندسين والمخططين والمصممين الداخليين ومنسقي الحقائق السعوديين عقبة في طريق توظيفهم في المكاتب الهندسية والاستشارية؟	
٦-	هل تمثل الطريقة التي يتعامل بها ملاك المكاتب الهندسية والاستشارية مع الموظفين عقبة أمام إقبال المعماريين والمهندسين والمخططين والمصممين الداخليين ومنسقي الحقائق السعوديين على العمل في تلك المكاتب؟	
٧-	هل يمثل إغراء الوظيفة الحكومية عقبة أمام سعودة الوظائف بالمكاتب الهندسية والاستشارية؟	
٨-	هل تعود مشكلة سعودة الوظائف في المكاتب الهندسية والاستشارية إلى عدم إقبال المعماريين والمهندسين والمخططين والمصممين الداخليين ومنسقي الحقائق على العمل في المكاتب الهندسية والاستشارية؟	

س٩ - ما أقل راتب شهري يتقاضاه كل من الموظفين الوافدين التالية تخصصاتهم (إن وجد):

تخصص الموظف	أقل راتب شهري
معماري/مهندس معماري	
مهندس إنشائي	
مهندس ميكانيكي	
مهندس كهربائي	
مخطط	
منسق حقائق	
رسام	
إداري	

س١٠ - هل تدفع بدلات للمعماريين والمهندسين والمخططين والمصممين

الداخليين ومنسقي الحدائق الوافدين؟

نعم () لا ()

إذا كانت الإجابة بنعم أجب عن السؤال التالي:

س١١ - ما البدلات التي تقدمها لهم؟

١-

٢-

٣-

٤-

س١٢ - هل تدفع بدلات للموظفين الإداريين الوافدين؟

نعم () لا ()

إذا كانت الإجابة بنعم أجب عن السؤال التالي:

س١٣ - ما البدلات التي تقدمها لهم؟

١-

٢-

٣-

٤-

س١٤ - ما أقل بدل شهري يتقاضاه كل من الموظفين الوافدين التالية تخصصاتهم (إن وجد):

أقل بدل شهري	تخصص الموظف
	معماري/مهندس معماري
	مهندس إنشائي
	مهندس ميكانيكي
	مهندس كهربائي
	مخطط
	منسق حدائق
	رسام
	إداري

س١٥ - كم يوماً إجازة سنوية يتمتع بها الموظفون الوافدون التالية تخصصاتهم (إن وجدت):؟

الإجازة السنوية	تخصص الموظف
	معماري/مهندس معماري
	مهندس إنشائي
	مهندس ميكانيكي
	مهندس كهربائي
	مخطط
	منسق حدائق
	رسام
	إداري

س١٦ - كم عدد أيام العمل أسبوعياً؟
(أيام)

س١٧ - كم عدد ساعات العمل اليومي؟

صباحاً من الساعة () إلى الساعة ()
مساءً من الساعة () إلى الساعة ()

شكراً.