



غرفة الشرقية
ASHARQIA CHAMBER

دراسة

نحو إستحداث آليات جديدة للقضاء على البطالة بين السيّدات
في المملكة العربية السعودية

إعداد

قطاع الشؤون الاقتصادية
مركز المعلومات و الدراسات

ديسمبر ٢٠١٢

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
قائمة المحتويات	١
قائمة الجداول	٢
المقدمة	٣
الفصل الأول : التوجهات الاستراتيجية للمملكة تدعم المشاركة المجتمعية للمرأة	٤
أولاً: المرأة في خطط التنمية السعودية	٤
ثانياً: الإطار القانوني والتشريعي الذي يحكم عمل المرأة بالمملكة العربية السعودية	٥
ثالثاً: تفعيل القرار المتعلق بعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية	٨
الفصل الثاني: مشاركة العمالة النسائية السعودية في القطاع الخاص السعودي	١٢
أولاً: توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية	١٢
ثانياً: تحليل حجم مساهمة العمالة النسائية السعودية في القطاع الخاص لسعودي	١٣
ثالثاً: تحليل حجم مشاركة العمالة النسائية السعودية في القطاع الخاص السعودي حسب الأنشطة الاقتصادية	١٤
رابعاً: تحليل حجم مشاركة العمالة النسائية السعودية في القطاع الخاص السعودي حسب المهن المختلفة..	١٦
الفصل الثالث: العوامل المؤثرة على مشاركة العمالة النسائية السعودية في سوق العمل السعودي	١٨
أولاً: القوانين والأنظمة التي تحكم سوق العمل السعودي	١٨
ثانياً: الجوانب الاجتماعية والاقتصادية	٢٠
ثالثاً: التعليم ودوره في زيادة مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل	٢٢
رابعاً: التدريب والتأهيل	٢٤
الفصل الرابع : تحسين فرص العمالة النسائية للمشاركة في سوق العمل (تجارب دولية)	٢٦
أولاً: السياسات الحكومية الدولية لتحسين فرص مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل	٢٦
ثانياً: تشجيع العمل غير الرسمي للعمالة النسائية أو الدوام الجزئي (تجارب دولية)	٢٨
ثالثاً: تحسين فرص العمل في قطاع الاتصالات والعمل عن بعد بالتعاون مع القطاع الخاص	٢٩
الفصل الخامس : إستراتيجية مقترحة للقضاء على البطالة النسائية بالمملكة العربية السعودية	٣٠
أولاً: تمكين العمالة النسائية السعودية من المنافسة في سوق العمل السعودي	٣٠
ثانياً: مواصلة مشروع المدن الصناعية النسائية بالمملكة	٣٣
ثالثاً: تبني وزارة العمل لسياسات وأنظمة تساهم في زيادة مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل	٣٤
رابعاً: تفعيل دور الهيئات والوزارات الحكومية المعنية لتحفيز الأنشطة النسائية بالمملكة	٣٥
خامساً: تفعيل دور مراكز سيدات الأعمال بالغرف التجارية لزيادة مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل	٣٧
سادساً: تفعيل مراكز التوظيف في الغرف التجارية للمساهمة في توظيف طالبات العمل السعوديات	٣٨
النتائج	٣٩
التوصيات	٤١
المراجع	٤٤

قائمة الجداول

عنوان الجدول	الصفحة
جدول رقم (١-١) : القرارات بشأن زيادة مساهمة العمالة النسائية السعودية في سوق العمل السعودي	٥
جدول رقم (١-٢) الأهمية النسبية للعمالة النسائية في القطاع الخاص حسب الأنشطة الاقتصادية المختلفة في نهاية عام ٢٠١٠	١٥
جدول رقم (٢-٢): الأهمية النسبية للعمالة النسائية في القطاع الخاص حسب المهن الرئيسية في نهاية عام ٢٠١٠	١٧
جدول رقم (١-٣): نسبة الخريجات إلى إجمالي عدد الخريجين من السعوديين والسعوديات من نظم التعليم والتدريب المختلفة خلال خطة التنمية التاسعة (٢٠٠٩-٢٠١٤)	٢٣
جدول رقم (١-٤) : السياسات الحكومية لتحسين فرص العمالة النسائية للمشاركة في سوق العمل (تجارب دولية)	٢٧
جدول رقم (٢-٤) : مبادرات لتشجيع العمل غير الرسمي أو الدوام الجزئي للعمالة النسائية (تجارب دولية)	٢٨
جدول رقم (٣-٤) : تحسين فرص العمل في قطاع المعلومات والاتصالات (تجارب دولية)	٢٩
جدول رقم (١-٥) : استراتيجية مقترحة لتمكين العمالة النسائية من المنافسة في سوق العمل السعودي.....	٣١
جدول رقم (٢-٥) : مواصلة إنشاء المدن الصناعية النسائية بالمملكة	٣٣
جدول رقم (٣-٥) : تفعيل دور الجهات الحكومية لزيادة مشاركة العمالة النسائية السعودية في سوق العمل السعودي..	٣٦

مقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية خلال السنوات القليلة الماضية تطوراً كبيراً في مجال إفساح المجال للمرأة للمشاركة بشكل فاعل في التنمية الاقتصادية، والعمل على إيجاد فرص عمل مناسبة لها مع الحفاظ على خصوصيتها، وتهيئتها للقيام بأدوار تبدو جديدة عليها في مجالات العمل والعطاء والكسب، فقد كان الأمر السامي الكريم رقم (١٣١/أ) بتاريخ ١٤٣٢/٧/٣ هـ، والذي نص في أحد بنوده على تفعيل قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (١٢٠) بتاريخ ١٤٢٥/٤/١٣ هـ حول قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة، وكذلك قرار وزارة العمل رقم (٢٤٧٣/١/١) بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠ هـ، والمتعلق بتنظيم عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية^(١).

و في هذه القرارات تم تحقيق جملة من أهداف المملكة الرامية لتحريك العجلة الاقتصادية والاجتماعية والتنمية التي تساعد في عملية توظيف الوظائف و من ضمنها الوظائف النسائية.

وفي هذا السياق، وفي سبيل دعم هذه الجهود المبذولة لتعزيز مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل، فقد بادرت غرفة الشرقية إلى إعداد هذه الدراسة المتخصصة تحت عنوان " نحو إستحداث آليات جديدة للقضاء على بطالة المرأة بالمملكة العربية السعودية"، والتي تهدف إلى رسم إستراتيجية عملية من أجل تعزيز مشاركة المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية، و سوق العمل في القطاعين العام والخاص.

وتشتمل الدراسة على خمسة محاور، حيث يتناول المحور الأول منها التوجهات الاستراتيجية للمملكة التي تدعم المشاركة المجتمعية للمرأة. فيما يقدم المحور الثاني تحليلاً إحصائياً لمشاركة المرأة السعودية في السوق السعودي و من ضمن ذلك مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية و المهن المختلفة. وفي الفصل الثالث يتم تناول العوامل المؤثرة على قدرة المرأة على الانخراط في سوق العمل السعودي. فيما يستعرض المحور الرابع سياسات و تجارب بعض الدول في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، و يقدم الفصل الخامس إستراتيجية وإقتراحات عملية تهدف إلى إستحداث آليات جديدة للقضاء على بطالة المرأة بالمملكة العربية السعودية.

(١) مجلس الغرف السعودية، تقرير خاص بدعم الغرف السعودية لعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية

الفصل الأول

التوجهات الاستراتيجية للمملكة تدعم المشاركة المجتمعية للمرأة

أولاً: المرأة في خطط التنمية السعودية

يشكل اهتمام المملكة العربية السعودية بتطوير أوضاع المرأة والأسرة، بمجالتهما الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، أولوية تنموية وقد انعكس ذلك في التوجهات الاستراتيجية لخطط التنمية المتعاقبة، حيث تم إقرار تقدم ملموس في هذه الأوضاع عبر تنفيذ برامج خطط التنمية ومشاريها ذات العلاقة. وقد تميّزت سنوات خطة التنمية الثامنة بتقديم الأوضاع التعليمية والصحية والاقتصادية للمرأة، كما تميّزت بالتحسن المطرد في المستوى المعيشي للأسرة، وقد صاحب ذلك حوار كبير في وسائل الإعلام حول التأثير الفاعل للمرأة والأسرة في العملية التنموية بالمملكة.

وقد شكلت توجهات خطة التنمية التاسعة وبرامجها منعطفًا رياديًا في تناولها لمواضيع المرأة والأسرة والمجتمع، حيث سعت الخطة إلى بلورة هذه المواضيع في وحدة متكاملة فيها المهمات والأدوار. فالمرأة عنصر أساس في دعم تطور الأسرة وتحسين أدائها، وفي الوقت نفسه لها تأثيرها المجتمعي في الأنشطة المجتمعية خارج الأسرة.

إضافة إلى هذه النظرة التكاملية لقضايا المرأة والأسرة والمجتمع، تسعى خطة التنمية التاسعة ليس فقط إلى ترسيخ المنجزات التي تم إحرازها بل كذلك إلى توسيع مساحتها، واعتماد آليات تنسيق بين كافة الأطراف لضمان فاعلية الإطار التكاملي في تماسك النسيج المجتمعي والتنشئة الاجتماعية من جهة، ومن جهة أخرى تنفيذ الهدف الاستراتيجي للخطة التاسعة في تعزيز التنمية البشرية وتوسيع الخيارات المتاحة لأفراد المجتمع في اكتساب المعارف والمهارات والخبرات وتمكينهم من الانتفاع بها.

ثانياً: الإطار القانوني والتشريعي الذي يحكم عمل المرأة بالمملكة العربية السعودية

١- القرارات ذات الصلة بعمل المرأة

يعتبر القرار ١٢٠ والصادر بتاريخ ١٤٢٥/٤/١٣ هـ ، هو الأساس التشريعي والقانوني لعمل المرأة السعودية، ولا شك بأن تفعيل القرار سوف يمهد الطريق للمشاركة الفعلية للمرأة السعودية في العملية التنموية.^(٢)

ومن المفيد أن نذكر هنا أن كافة الجهات الحكومية والتي من أهمها وزارة التجارة والصناعة ووزارة العمل قد إتخذت خلال الفترة الأخيرة خطوات مهمة لتفعيل ذلك القرار، ومن المتوقع أن يتم اتخاذ إجراءات جديدة في المستقبل بهدف إدماج المرأة السعودية بالعملية التنموية بشكل أوسع، (انظر الجدول رقم (١-١)).

جدول رقم (١-١)

القرارات بشأن زيادة مساهمة العمالة النسائية السعودية في سوق العمل السعودي

رقم القرار	ما تضمنه القرار
القرار رقم (١٢٠) بتاريخ ١٤٢٥/٤/١٣ هـ.	وضع تسع نقاط لتوسيع مجالات عمل المرأة السعودية.
القرار رقم ١٨٧ الصادر عن مجلس الوزراء بتاريخ ١٤٢٦/٧/١٧ هـ - (أغسطس ٢٠٠٥)	تراخيص تشغيل النساء في المنشآت الخاصة.
القرار الوزاري رقم ١/٧٩٣ بتاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢ هـ - (يونيو ٢٠٠٥).	تطبيق الإجراء الخاص بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية.
قرار مجلس الوزراء رقم (٦٣) بتاريخ ١٤٢٤/٣/١١ هـ	الإجراءات النظامية لعمل المرأة في القطاعين الحكومي والأهلي. ومن أهم ما نص عليه القرار إنشاء لجنة عليا دائمة ومتخصصة في شئون المرأة، ودراسة شغل المرأة الوظائف والإدارات التي تقوم على خدمتها، واتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة لإحداث زيادة في فرص التوظيف النسائي.

المصدر: غرفة الشرقية، دراسة المشاغل النسائية، ٢٠١٠م.

^(٢) مجلس الغرف السعودية ، الإدارة العامة النسائية ، تقرير خاص بدعم الغرف السعودية لعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية ، ٢٠١٢م.

٢- دور الوزارات والجهات المعنية في دعم عمل المرأة السعودية

أ- دور وزارة العمل في دعم عمل المرأة السعودية

إن الاهتمام بعمل المرأة السعودية استمر وتزايد على ضوء التوسع الكبير في تعليم البنات، والتزايد المطرد في أعداد الخريجات الراغبات بالعمل بسبب حاجتهن للعمل وحاجة المجتمع إلى عملهن في بعض المجالات. وتجسيدا لهذا الاهتمام، ومواكبة لبعض المستجدات منذ صدور قرار مجلس القوى العاملة السابق، صدر التوجيه السامي رقم (١٣٩٢١ ب/٧) بتاريخ ١٤١٨/٩/١٧ هـ، بأن يواصل المجلس دراسة موضوع عمل المرأة من جميع جوانبه وأبعاده مع مراعاة التقيد بمبادئ الدين الإسلامي الحنيف لحفظ كرامة المرأة وصيانتها. ودرس المجلس الموضوع وتوصل إلى توصيات تم رفعها للمقام السامي الكريم بكتاب وزير الداخلية، ورئيس مجلس القوى العاملة رقم (٥٥٠/ق.ع) بتاريخ ١٤٢٤/٤/١٦هـ، وبناء على تلك التوصيات التي نوقشت في هيئة الخبراء بمشاركة الجهات المعنية صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بتاريخ ١٤٢٥/٤/١٣هـ، الذي تضمّن إجراءات عديدة لزيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية ومنها الإجراء الخاص بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية.^(٣)

و في هذا السياق، نجد أن قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) سعى إلى إتاحة فرص العمل للمرأة في جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمكن للمرأة العمل بها وذلك وفقا للأنظمة والضوابط الشرعية، ومهد الطريق لإنشاء وحدات وأقسام نسائية في جميع الجهات الحكومية التي تقدم خدمات ذات علاقة بالمرأة.

كما أكد القرار الوزاري رقم (١/٧٩٣) بتاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢هـ، الصادر عن وزارة العمل بشأن تطبيق الإجراء الخاص بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على العاملات السعوديات على وجوب تهيئة أماكن ومحلات بيع الملابس النسائية الخاصة بحجبها عما حولها بشكل يمنع رؤية من بداخلها من العاملات والمتسوقات أو اختلاطهن بالرجال، وبأن يكون لتلك المحلات والأقسام أبواب خاصة يتم التحكم فيها من الداخل، كما أكد أن تكون عملية متابعة تنفيذ القرار فيما يتعلق بتوظيف السعوديات داخل الأماكن والمحلات النسائية التي تمارس هذه الأنشطة من قبل مفتشات الوزارة العاملات بالأقسام النسائية التي بدأ افتتاحها في مكاتب العمل.

^(٣) المصدر السابق.

ب - دور البلديات:

هنالك دور للبلديات في الإشراف على بعض المؤسسات التي تعمل فيها المرأة مثل قطاع المشاغل والمراكز النسائية، حيث أن هذا القطاع تحكمه عدد من الأنظمة والتي لها علاقة بطبيعة عمل البلديات ومن ضمنها لوائح واشتراطات الأنشطة النسائية مثل المشاغل النسائية.

ج - دور وزارة التجارة والصناعة في دعم وتسيير مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية

تم توجيه فروع ومكاتب وزارة التجارة والصناعة في شهر مارس من عام ٢٠٠٩، بتبسيط إجراءات تأسيس شركات ومؤسسات وأنشطة التي تملكها سعوديات لزيادة فرص عمل المرأة السعودية وفقاً للضوابط الشرعية، فقد تم إصدار تعميم لفروع ومكاتب الوزارة بالسماح للمرأة بمزاولة جميع الأنشطة دون استثناء كالمقاولات والصيانة والنظافة والتشغيل والعقارات. كما تضمن التوجيه السماح للمرأة بإدارة أعمالها بنفسها و السماح لها بافتتاح فروع جديدة أسوة برجال الأعمال ومزاولة نشاط التعقيب في الإدارات الحكومية النسائية. (٤)

ومن المنتظر تفعيل هذه الإجراءات لتمتع صاحبات الأعمال السعوديات بالتسهيلات الجديدة ليتسنى لهن إدارة ومتابعة استثمارتهن في ظل البيئة الاستثمارية الجديدة والتي تخدمهن وتجعلن يمارسن أعمالهن بسهولة ويسر مما ينعكس إيجابياً على هذا القطاع والاقتصاد السعودي بشكل عام.

(٤) هذا التوجه الإجرائي والتنظيمي الجديد لوزارة التجارة والصناعة يأتي تماشياً مع قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) و الصادر بتاريخ ١٤٢٠ / ٤ / ١٣ هـ، والذي دعا لزيادة فرص عمل المرأة السعودية وفقاً للضوابط الشرعية.

ثالثاً: تفعيل القرار المتعلق بعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية

١- الإجراءات التي إتخذها القطاع الخاص بهدف تفعيل القرار المتعلق بعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.

- بادرت الغرف التجارية السعودية متمثلة في الأقسام النسائية أو الإدارات المعنية بتزويد مجلس الغرف بالخطوات التي تم إتباعها وتطبيقها لدعم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية،
- حرصت الأقسام النسائية في الغرف التجارية السعودية على توفير بيانات بشأن عدد الراغبات في العمل و المحلات الخاصة ببيع المستلزمات النسائية ، وعدد الوظائف النسائية الشاغرة بهذه المحلات ليتضح عدد الوظائف المتوقع توفرها للعمل.

٢- الإجراءات التي إتخذتها وزارة العمل بهدف تفعيل القرار المتعلق بعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية

- قامت وزارة العمل بإتخاذ الاجراءات اللازمة لتنفيذ القرار وفقاً للضوابط المحددة لذلك لأنها الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل المرأة السعودية في سوق العمل، وفي هذا السياق، قامت بوضع السياسات المنظمة لعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية،^(٥) كما قامت بإصدار وثيقة تستعرض تفاصيل القرار الوزاري والتواريخ المتعلقة بتطبيق القرار الخاص بتأنيث وتوطين محلات بيع المستلزمات النسائية بحسب نوع المستلزمات المباعة في كافة مدن و محافظات المملكة.^(٦)
- ومن أهم الاشتراطات التي وضعتها الوزارة ما يلي:

- ✓ يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط، ويمنع الرجال من دخوله، ويحظر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان مخصصاً للعوائل.
- ✓ يحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد، ويستثنى من ذلك المحلات المتعددة الأقسام التي يجوز لها

^(٥) المقصود بمحلات المستلزمات النسائية وفق القرار محلات بيع الملابس النسائية الداخلية ومحلات بيع أدوات التجميل، سواء كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة أو في مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها

^(٦) يُقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية .ولا يتطلب توظيف النساء في هذه المحلات الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى.

توظيف العاملين والعاملات متى كانوا في أقسام مختلفة، ويجب في هذه الحالة أن لا يقل عدد العاملات في المحل عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة.

✓ يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير حارس أمني أو نظام أمن الكتروني في المحل، ما لم يكن هناك حراسة أمنية عامة موفّرة من قبل المركز التجاري المفتوح الذي يقع فيه المحل. ويمكن للمحل المخصص للنساء فقط إتباع أسلوب النظام المغلق كالنظام المتبع حالياً في المشاغل النسائية.

✓ يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بحسب الحاجة، ما لم يكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل لا تبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل.

✓ يجب أن تلتزم العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية في زيها بالحشمة أثناء عملها بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي، سواء كانت ترتدي الزي المتعارف عليه (العباءة وغطاء الرأس)، أو الزي الرسمي لجهة العمل والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف.^(٧)

- توقف كافة خدمات وزارة العمل عن المنشأة التابع لها المحل الذي لا يلتزم بالقرار، مع عدم الإخلال بأي عقوبات أخرى يقضي بها نظام العمل.
- تراجع الوزارة فعالية تنفيذ القرار الوزاري بشكل دوري، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة ذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يردّها من اقتراحات تطويرية، ليوّكب احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.

^(٧) يحق لصاحب العمل توظيف العاملات بدوام جزئي، على أن تحسب العاملتان كعاملة واحدة في حساب توظيف الوظائف (السعودة)، ويجب على محلات بيع المستلزمات النسائية القائمة تعديل أوضاعها بما يتوافق مع أحكام القرار وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ صدور القرار للمحلات المتخصصة في بيع الملابس الداخلية النسائية، واثنا عشر شهراً من تاريخ صدور القرار للمحلات المتخصصة في بيع أدوات التجميل، و اثني عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات التي تبيع الملابس الداخلية النسائية أو أدوات التجميل ضمن مبيعات أخرى. ويمكن للمحلات التجارية التي تبيع المستلزمات النسائية الأخرى مثل الملابس الجاهزة والعباءات والأحذية وغيرها، توظيف النساء إذا استوفت الشروط الواردة في هذا القرار.

٣- الإجراءات من جانب المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

- حصر الفرص الوظيفية النسائية لدى أصحاب العمل في مجال بيع المستلزمات النسائية وفق نافذة إلكترونية معدة لذلك.
- التنسيق مع أصحاب العمل لإجراء مقابلات وظيفية بناء على الحصر الوظيفي المرسل من قبلهم.
- توفير التدريب المناسب في مراكز و معاهد التدريب الأهلية المعتمدة من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لتأهيل المتدربات للعمل في محلات بيع المستلزمات النسائية والإشراف على التدريب على رأس العمل، بحيث يتم فحص البيئة التدريبية للمعهد أو المركز قبل اعتماده للتدريب بناء على المعايير المحددة من قبل المؤسسة على الموقع الإلكتروني.
- توقيع اتفاقيات التدريب مع المعاهد التدريبية المشاركة في التدريب وتوزيع المتدربات على المعاهد.
- عقد ورشة عمل لتهيئة الملتحقات بهذه المهن قبل بدء التدريب و ذلك بإعداد حقيبة خاصة بالإرشاد و توجيه المهني للمتدربات.
- الإشراف على البرنامج ومتابعة تنفيذ التدريب لدى الجهات التدريبية الأهلية.
- إعداد حقائب تدريبية لتدريب المتدربات على أن يكون تخصصهن في إدارة الأعمال و المحاسبة، بحيث تتراوح مدة التدريب بين يوم ويومين و تقوم بتنفيذها المعاهد التدريبية المشاركة.
- عمل زيارات للمتدربات خلال فترة التدريب على رأس العمل والتي تقوم بها مقيّمات متخصصات للتأكد من اكتساب المهارات المطلوبة.

٤- الإجراءات من جانب صندوق تنمية الموارد البشرية^(٨)

- يقدم الصندوق دعماً مالياً لتأهيل السعوديات للعمل في مجال المستلزمات النسائية الداخلية أو أدوات التجميل خلال الأعوام الثلاثة الأولى (منها سنة للتدريب وسنتين للتوظيف) من التحاقهن بالعمل، وذلك في خطوة لتشجيع وتحفيز المرأة على العمل من جانب وصاحب المحل أو مالكة من جانب آخر.
- يساهم الصندوق بنسبة ٥٠٪ من مكافأة المتدربة على رأس العمل بما لا يتجاوز ٢٠٠٠ ريال شهرياً.
- إذا استدعت الحاجة لتدريب الموظفة لمدة عام خارج المنشأة، يتحمل الصندوق تكاليف التدريب بحد أقصاه ١٥٠٠ ريال شهرياً للمتدربة الواحدة في البرنامج، على أن يكون المعهد أو المركز الأهلي معتمد من قبل المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني،
- يساهم الصندوق بنسبة ٥٠٪ من راتب الموظفة، و يقدم الدعم لمدة عامين بمبلغ لا يتجاوز ٢٠٠٠ ريال شهرياً، و على أن لا يقل راتب الموظفة عن ٣٠٠٠ ريال شهرياً.
- يتحمل الصندوق تكاليف التدريب بالمعاهد على أساس تكلفة البرنامج للمتدربة الواحدة، وبحيث يتم دفع مبلغ ١٥٠٠ ريال للمتدربة الواحدة. في البرنامج الذي مدته ثلاثة أسابيع وبمبلغ ١٠٠٠ ريال للمتدربة الواحدة في البرنامج الذي مدته اسبوعان.

^(٨) مجلس الغرف السعودية ، تقرير خاص بدعم الغرف السعودية لعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية، ٢٠١٢.

الفصل الثاني

مشاركة العمالة النسائية السعودية في القطاع الخاص السعودي

أولاً: توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية

بدأت المملكة العربية السعودية منذ عام ١٩٧٥م محاولات جادة لتطبيق السعودية، حيث ركزت على ذلك من خلال الخطط الخمسية وخاصة بعد أن تزايد حجم البطالة بين السعوديين . ولقد واجهت تلك الخطط العديد من المشاكل التي تحد من نجاحها، ورغم ذلك فإن التغيرات السكانية والاقتصادية التي طرأت على المجتمع السعودي منذ ذلك الوقت والتي أدت إلى خلق ظروف مواتية لنجاح برنامج سعودة العمالة وخاصة في القطاع الحكومي. كما أن هناك رغبة حثيثة لدى الحكومة لحفز القطاع الخاص على الاستعانة بالعمالة السعودية لتقليل البطالة بين السعوديين وخاصة من خريجي الجامعات،

ونشير أن كل من خطة التنمية التاسعة واستراتيجية السعودية^(٩) جاءت معززة للجهود الهادفة لزيادة توظيف العمالة السعودية وللاستمرار في تنمية القوى العاملة الوطنية، وتوفير فرص عمل كافية وملائمة من حيث الأجر، وتحقيق مستوى تنافسي للعمالة الوطنية في اتجاه التوظيف الكامل لقوة العمل الوطنية، وفي هذا السياق، فقد تم تركيز الحكومة الرشيدة على ما يلي:-

- أكدت الخطة على ضرورة توفير خدمات سوق العمل وتطويرها وزيادة معدلات المشاركة في سوق العمل .
- الزيادة التدريجية لمساهمة العمالة المواطنة في كافة الأنشطة الاقتصادية.
- ودعم فرص التمكين الإقتصادي للمرأة السعودية، وزيادة مساهمتها في سوق العمل.
- رفع مستوى تأهيل قوة العمل و الإنتاجية للسعوديين.
- موازنة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل.
- زيادة الاستقرار الوظيفي لدى العاملين السعوديين.
- رؤية موحدة لأجهزة الدولة والقطاع الخاص حول آلية التوظيف وآليات استقدام العمالة الوافدة.

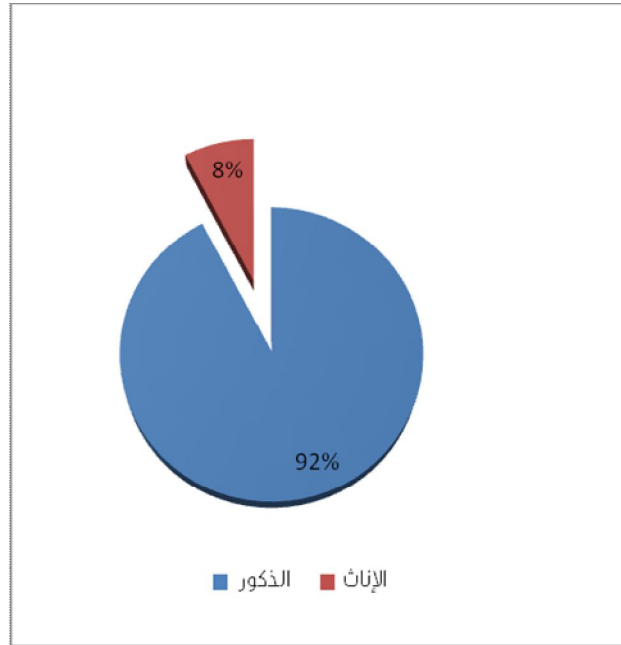
^(٩) خطة التنمية التاسعة، وزارة الاقتصاد والتخطيط .

ثانياً: تحليل حجم مشاركة العمالة النسائية السعودية في القطاع الخاص السعودي

تشير الإحصاءات^(١٠) المتعلقة بالعاملين السعوديين في القطاع الخاص، و كما يظهر في الشكل رقم (١-٢)، بأن مشاركة العمالة النسائية السعودية في القطاع الخاص السعودي ضئيلة، حيث بلغ عدد العاملات السعوديات في نهاية عام ٢٠١٠م حوالي ٥٥٦١٨ عاملة، وهؤلاء يشكلن ما نسبته ٠,٨ ٪ من إجمالي عدد العاملين السعوديين بالقطاع الخاص. (أنظر الجدول رقم (٢-٢)).

الشكل رقم (١-٢)

مشاركة العمالة النسائية السعودية في القطاع الخاص السعودي في نهاية عام ٢٠١٠م



المصدر: التقرير السنوي السابع والأربعون لمؤسسة النقد العربي السعودي.

^(١٠) التقرير السنوي السابع والأربعون لمؤسسة النقد العربي السعودي.

ثالثاً: تحليل حجم مشاركة العمالة النسائية السعودية في القطاع الخاص السعودي حسب الأنشطة الاقتصادية المختلفة

يلاحظ من خلال النظر للجدول رقم (٢-١) أن نسبة مشاركة العاملات السعوديات في القطاع الخاص كانت أقل من السعوديين في كافة الأنشطة الاقتصادية في نهاية عام ٢٠١٠م، ولكن نسبة هذه المشاركة إختلفت من نشاط لآخر. فقد كانت نسبة مشاركة العمالة النسائية السعودية الأعلى في نشاط النقل والتخزين والاتصالات، حيث بلغت ٢٦,٣ ٪ من إجمالي عدد العمالة السعودية في هذا النشاط و البالغ حجمها ١١٢٨٦٦ عامل وعاملة. كما وصل عدد العاملات السعوديات في هذا النشاط في نهاية عام ٢٠١٠م في حدود ٢٩٦٩٩ عاملة، يليه في ذلك نشاط تجارة الجملة والتجزئة بنسبة ٠,٥ ٪ من إجمالي حجم العمالة السعودية في هذا النشاط والبالغ ١٨٩٠٨٥ عامل وعاملة، حيث بلغ عدد العاملات السعوديات في هذا النشاط ١٠٤٠٠ عاملة. وقد حل في المرتبة الثالثة من ناحية توظيف العمالة النسائية السعودية نشاط الصناعات التحويلية، حيث بلغت نسبة مشاركة العمالة النسائية السعودية في هذا القطاع ٤,٦٤ ٪ من حجم العمالة السعودية في هذا القطاع والبالغ عددها ٩٠٧٧٦ عاملاً وعاملة. انظر الجدول رقم (٢-٢).

هذا ويلاحظ من خلال النظر للشكل (٢-٢) والذي يبين التوزيع النسبي للعاملات السعوديات في القطاع الخاص السعودي حسب الأنشطة الاقتصادية المختلفة أن قطاع النقل والتخزين والاتصالات، قد استحوذ على أكثر من نصف العمالة النسائية السعودية بنسبة وصلت إلى ٥٣ ٪ من حجم هذه العمالة، يليه في ذلك قطاع تجارة الجملة والتجزئة بنسبة وصلت إلى حوالي ١٩ ٪.

جدول رقم (٢-١)

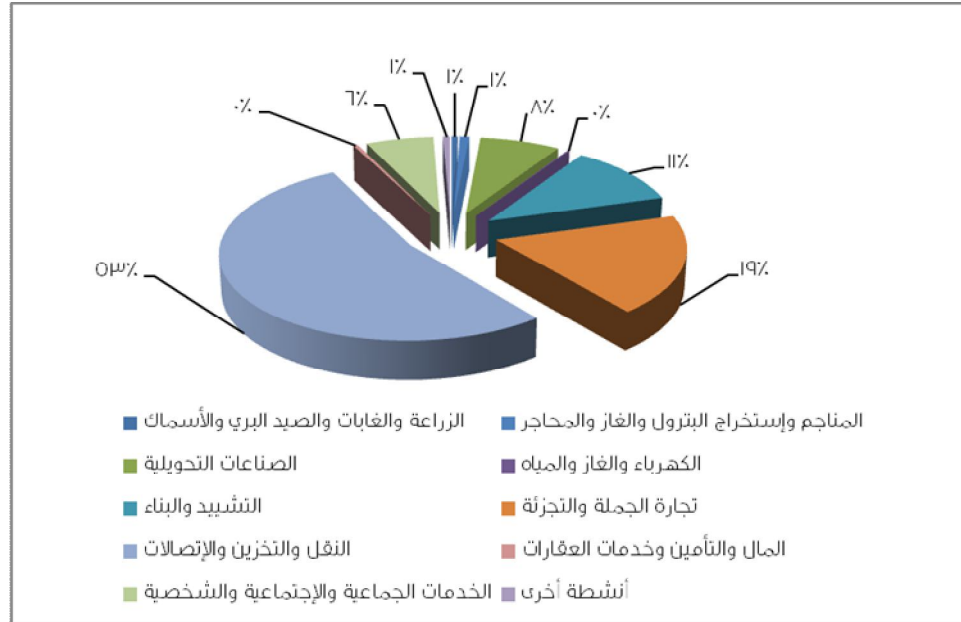
الأهمية النسبية للعمالة النسائية السعودية في القطاع الخاص السعودي حسب الأنشطة الاقتصادية المختلفة في نهاية عام ٢٠١٠

النشاط الإقتصادي	عدد العاملين السعوديين	عدد العاملات السعوديات	إجمالي العمالة السعودية	النسبة المئوية لمشاركة العمالة النسائية من إجمالي العمالة السعودية في كل نشاط %
النقل والتخزين والاتصالات	٨٣١٦٧	٢٩٦٩٩	١١٢٨٦٦	٢٦,٣١
تجارة الجملة والتجزئة	١٧٨٦٨٥	١٠٤٠٠	١٨٩٠٨٥	٥,٥٠
الصناعات التحويلية	٨٦٥٦٥	٤٢١١	٩٠٧٧٦	٤,٦٤
أنشطة أخرى	٩٢٩٦	٣٦٩	٩٦٦٥	٣,٨٢
الزراعة والغابات والصيد البري والأسماك	٨٥٥٩	٣٢١	٨٨٨٠	٣,٦١
التشييد والبناء	١٩٦١٤٥	٦٢٤٧	٢٠٢٣٩٢	٣,٠٩
الخدمات الجماعية والإجتماعية والشخصية	٣٦٣٧٦	٣٥٤٠	٣٩٩١٦	٢,٤٦
المال والتأمين وخدمات العقارات	١٧٣١٢	٢٤٩	١٧٥٦١	١,٤٢
المناجم وإستخراج البترول والغاز والمحاجر	٤٢٩٣٦	٤٩٧	٤٣٤٣٣	١,١٤
الكهرباء والغاز والمياه	٩٩٩٦	٨٥	١٠٠٨١	٠,٨٤
المجموع	٦٦٩٠٣٧	٥٥٦١٨	٧٢٤٦٥٥	٧,٦٨

المصدر: التقرير السنوي السابع والأربعون لمؤسسة النقد العربي السعودي

الشكل رقم (٢-٢)

التوزيع النسبي للعاملات السعوديات في القطاع الخاص السعودي في الأنشطة الاقتصادية المختلفة عام ٢٠١٠



المصدر: التقرير السنوي السابع والأربعون لمؤسسة النقد العربي السعودي

رابعاً: تحليل حجم مشاركة العمالة النسائية السعودية في القطاع الخاص السعودي حسب المهن المختلفة

يلاحظ من جدول رقم (٢-٢) أن نسبة مشاركة العاملات السعوديات في القطاع الخاص كانت أقل من السعوديين في المهن المختلفة في نهاية عام ٢٠١٠ . فقد كانت نسبة مشاركة العمالة النسائية في المهن الفنية (المواضيع العلمية والفنية والإنسانية) أعلى نسبة بين المهن ، حيث بلغت نسبة مشاركتها ٢٠,٢٪ من إجمالي عدد العمالة السعودية في هذه المهن والتي بلغ حجمها ١٣٩٠٩ عاملاً وعاملة في نهاية العام نفسه. يلي ذلك مهن الاختصاصيين في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية، حيث بلغت مشاركة العمالة النسائية في هذه المهن حوالي ١١,٦١٪ من إجمالي عدد العمالة السعودية البالغ عددها ٦٩٠٥٧ عاملاً و عاملة . كما احتلت المهن الكتابية المرتبة الثالثة بنسبة بلغت ٨,٦٩٪. يليها في ذلك مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية بنسبة بلغت ٧,١٥٪ ثم مهن البيع بنسبة بلغت ٧,٧٪. (أنظر الجدول رقم (٢-٢)).

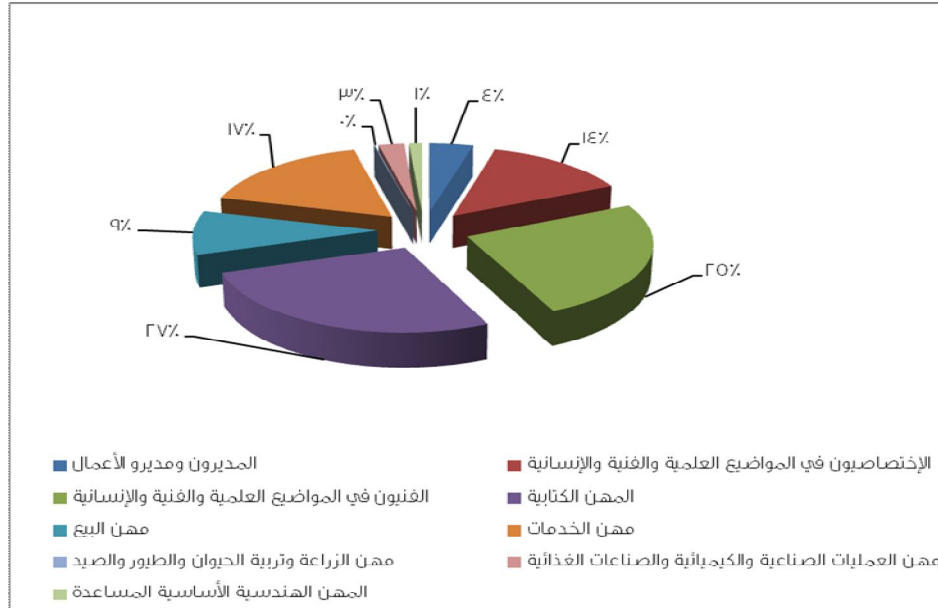
كما يلاحظ من خلال النظر للشكل (٢-٣) والذي يبين التوزيع النسبي للعاملات السعوديات بين المهن المختلفة أن مشاركة المرأة في هذه المهن قد تركزت في المهن الكتابية ، بنسبة بلغت ٢٧٪ من إجمالي حجم العمالة السعودية النسائية، يليه في ذلك المهن الفنية في المواضيع العلمية والإنسانية بنسبة بلغت ٢٥٪ ، وحلت في المرتبة الثالثة من حيث تركز العمالة النسائية مهن الخدمات بنسبة وصلت إلى ١٧٪.

جدول رقم (٢-٢)
الأهمية النسبية للعمالة النسائية في القطاع الخاص حسب المهن الرئيسية
في نهاية عام ٢٠١٠

النسبة المئوية لمشاركة العمالة النسائية من إجمالي العمالة السعودية في كل نشاط %	إجمالي العمالة السعودي ة	عدد العاملات السعوديات	عدد العاملين السعوديين	المهن الرئيسية
٢٠,٢١	٦٩٠٥٧	١٣٩٥٩	٥٥٠٩٨	الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
١١,٦١	٦٦٤٩٦	٧٧١٨	٥٨٧٧٨	الإختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
٨,٦٩	١٧١٠٣٣	١٤٨٦٦	١٥٦١٦٧	المهن الكتابية
٧,١٥	١٨٩٩٠	١٣٥٧	١٧٦٣٣	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية
٧,٠٧	٧٣٦٢٨	٥٢٠٦	٦٨٤٢٢	مهن البيع
٤,٩٩	١٨٨٨٥٠	٩٤٢٧	١٧٩٤٢٣	مهن الخدمات
٤,١٤	٥٦٢٧٧	٢٣٢٨	٥٣٩٤٩	المديرون ومديرو الأعمال
٠,٩٦	٧١٠٩٨	٦٨٥	٧٠٤١٣	المهن الهندسية الأساسية المساعدة
٠,٧٨	٩٢٢٦	٧٢	٩١٥٤	مهن الزراعة وتربية الحيوان والطيور والصيد
٧,٦٨	٧٢٤٦٥٥	٥٥٦١٨	٦٦٩٠٣٧	المجموع

المصدر: التقرير السنوي السابع والأربعون لمؤسسة النقد العربي السعودي

الشكل رقم (٢-٣)
التوزيع النسبي للعاملات السعوديات في القطاع الخاص حسب المهن الرئيسية
عام ٢٠١٠



المصدر: التقرير السنوي السابع والأربعون لمؤسسة النقد العربي السعودي

الفصل الثالث

العوامل المؤثرة على مشاركة العمالة النسائية السعودية للاخراط في سوق العمل السعودي

أولاً: القوانين و الأنظمة والسياسات التي تحكم سوق العمل السعودي

- إن نظام العمل السعودي أعطى حقوقاً كثيرة للموظفين والموظفات السعوديات، و أهم هذه الميّزات ما يلي:-

✓ لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل أو العاملة من مكان العمل الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته، إذا كان من شأن النقل أن يلحق بالعامل أو العاملة ضرراً جسيماً ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل.

✓ لا يجوز تكليف العامل أو العاملة بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، إلا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة .

✓ يحق للعامل أو العاملة ترك العمل دون إشعار ، مع الاحتفاظ بجميع الحقوق النظامية، وفق حالات معينة ذكرها النظام.^(١١)

- سرعة دوران وانتقال العمل ، حيث يعتبر انتقال الموظفة السعودية أو الموظف السعودي من شركة لأخرى أحد إشكاليات سوق العمل السعودي،^(١٢) وهذه المشكلة موجودة، حيث يتم الانتقال من شركة لأخرى بعد أن تقوم الشركة الأولى بدفع مبالغ كبيرة على تدريب موظفيها دون أن يكون هنالك نظام يحمي صاحب العمل من نتيجة هذا الفعل. و نشير هنا أن هنالك تكاليف تتحملها الشركة كتكلفة الإحلال، وكذلك هناك تكلفة التدريب وتكلفة التعيين، والتي تزداد كلما

^(١١) من ضمنها إذا لم يقيم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل، و إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه، و إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه ، وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام، و إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته ، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده ، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته ، و إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

^(١٢) بينت دراسة لغرفة الشرقية حول المشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية عدم ثبات الموظفين وبخاصة المتخصصات مما ينعكس سلباً على أداء المشغل وسمعته، حيث أظهرت نتائج المسح أن (١٤ ٪) من المشاغل والمراكز النسائية تواجه هذه المشكلة والتي تعتبر من التحديات المهمة التي تعاني منها إدارة المشاغل والمراكز النسائية.

ارتقينا في السلم أو الهرم التنظيمي، بالإضافة إلى أن الشركة تتحمل تكاليف أخرى غير ملموسة (التكاليف الخفية في الموارد البشرية) مثل تشتت جماعة العمل التي يعمل بها هذا الفرد المستقيل، وتعظم التكاليف أكثر إذا كان تارك العمل من ضمن الأفراد ذوي الأداء والخبرات العالية. و يطلق دوران العمل على الحالة التي تنطوي على تعيين أفراد مكان أفراد تم فقدهم خلال فترة زمنية محددة. (١٣)

- أن دوام الفترتين يعتبر احد إشكاليات سوق العمل، حيث أن طول فترة العمل يؤدي إلى إحجام الكثير من السعوديات عن التقدم للوظائف لاعتقادهم بأن المردود المادي لا يوازي الجهد المبذول. (١٤)

- الظروف المحيطة ببعض الأعمال لها دور كبير في إعاقه الإنخراط في هذه الأعمال كون العوامل يتأثرن بهذه الظروف ، لذا لا بد من وجود بيئة مناسبة للعمل. و نشير هنا أن عزوف السعوديات عن هذا النوع من الأعمال يكون بسبب المنافسة الشديدة مع العمالة الوافدة والتي تقبل العمل في ظروف عمل غير جيّدة ، مما يدفع السعوديات إلى تفضيل العمل لدى الحكومة و هذه الأنواع من الوظائف تتوفر فيها ظروف عمل جيّدة نسبياً.

(13) Gaia Garino and Christopher Martin, The Impact of Labour Turnover, University of Leicester , 2007.

(14) المصدر السابق

ثانياً: الجوانب الاجتماعية والاقتصادية:

يمكن تلخيص أهم العوامل المؤثرة في الجانب الاجتماعي بما يلي:-

- **عدم الإقبال على الأعمال اليدوية:** على الرغم من التطور التقني والتوسع التجاري الذي يشهده المجتمع اليوم وتنوعه، والحاجة الماسة إلى استقطاب تلك الأيدي الشابة، إلا أن الإقبال على الأعمال اليدوية قليلاً جداً، وما زال الكثير من السعوديات يفضلن الوظائف الإدارية. و من أهم العوامل التي تؤدي إلى عزوف السعوديات عن العمل بالمهن اليدوية، عدم وجود محفزات مشجعة ورواتب مغرية من قبل القطاع الخاص مقابل العمل اليدوي، حيث يتساوى في بعض المؤسسات الراتب للأعمال اليدوية أو يكون أقل من مثيله في الوظائف الإدارية رغم اختلاف طبيعة العمل والجهد المبذول، يضاف لذلك عدم تحديد وقت ساعات العمل و وجود منافسة مع العاملات الوافدات وبأقل الأسعار مما يدفع صاحبي العمل توظيف العاملات الأجنبية بدلاً من السعوديات.
- **تأثير الأسرة و عدم موازنة بعض الوظائف للنساء:** أن مسؤوليات المرأة تجاه الأسرة، يمكن أن تؤثر على قرارها في قبول أو عدم قبول الوظيفة،^(١٥) والذي ينعكس سلباً على حجم مشاركتها في سوق العمل الرسمي.^(١٦) كما أن عدم

^(١٥) هناك دراسة حول Guatemala بينت أن ٤٠٪ من العاملات في غواتيمالا كن يعملن بشكل غير رسمي بسبب رعايتهن لأطفالهن في ظل عدم وجود مكان لرعاية هؤلاء الأطفال . وهذه النسبة ترتفع في الفلبين لتصل إلى ٦٦ ٪. كما أشارت دراسة أخرى حول العاملات في بنغلاديش أن حوالي ١٣٪ من العاملات يعملن بشكل غير رسمي بسبب رعايتهن لأطفالهن. وفي نيروبي نجد أن ٥٤٪ من العاملات يجلبن أطفالهن معهن لماكن العمل بسبب التزامتهن الأسرية في رعاية الأطفال وعدم وجود أماكن لرعايته.

^(١٦) بينت الدراسات أن مسؤوليات المرأة تجاه الأسرة تعتبر عاملاً مهماً في إعاقه إنخراط المرأة بشكل رسمي في سوق العمل ، على سبيل المثال:

Naomi Cassirer and Laura Addati, Expanding Women's Employment Opportunities, DEPTS, 2007.

P.N. Marcucci, 2001: Jobs, gender and small enterprises in Africa and Asia: Lessons drawn from Bangladesh, the Philippines, Tunisia and Zimbabwe, InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development, Job Creation and Enterprise Department, ILO SEED, Working Papers: Series on Women.s Entrepreneurship Development and Gender in Enterprises ,WEDGE, No. 58, Geneva.

S. Seguino, 2003: .Why are women in the Caribbean so much more likely than men to be unemployed?., in Social and Economic Studies, Vol. 52, No. 4, pp. 83.120.

C. Hein, 2005: Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience, Geneva, ILO.

A. Lakati et al., 2002: .Breastfeeding and the working mother in Nairobi., in Public Health Nutrition, Vol. 5, No. 6, Dec., pp. 715.718.

مواصفة بعض الوظائف للنساء تحتلّ عاملاً مهماً في قبول أو عدم قبول السيّدات للعمل.

- إن انخفاض الأجور من الأسباب التي تدفع السعوديات إلى عدم الالتزام والتفكير في ترك الوظيفة والبحث عن عمل آخر يتقاضين فيه أجراً مرتفعاً. أما بالنسبة للمكافآت فإن لها تأثيراً على رضا العاملات حيث تعتبر عاملاً محفزاً على زيادة انضباط العاملات ومواظبتهم على الحضور.

ثالثاً: التعليم ودوره في زيادة مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل

- إن تزايد أعداد الداخلين إلى سوق العمل يشكل ضغطاً اقتصادياً واجتماعياً كبيرة على القطاع الأهلي، وتتجه هذه الضغوط نحو ضرورة تبني سياسات مواتية لتكثيف عمليات إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وتفعيل القائم منها في القطاع الأهلي، وأن تكون هذه السياسات قائمة على أسس علمية وتسعى لتحقيق الهدف المنشود بأقل الخسائر الممكنة.

- تشير بيانات وزارة الاقتصاد والتخطيط إلى أنه من المتوقع أن يصل إجمالي الداخلين لسوق العمل من قوة العمل الوطنية خلال خطة التنمية التاسعة إلى نحو ١,١٢ مليون مواطن ومواطنة، منهم ٩٩٩,٦ ألف مواطن ومواطنة بنسبة ٨٩,١ ٪. يمثلون الداخلين الجدد لسوق العمل من قوة العمل الوطنية، و النسبة الباقية وقدرها ١٠,٩ ٪، هي للمتغطين المتوقع استيعابهم في الوظائف المتاحة خلال سنوات الخطة. كما تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (١-٣) إلى ما يلي-

✓ يقدر عدد الداخلين الجدد لسوق العمل من خريجي المرحلة الجامعية (الدرجة الجامعية الأولى فما فوق) ، بنحو ٢٨٩,٤ ألف خريج وخريجة، منهم ١٠٨,٢ ألف خريجة، و هؤلاء يشكلن ما نسبته ٣٧,٤ ٪ من إجمالي عدد خريجي وخريجات المرحلة الجامعية الأولى فما فوق.

✓ يقدر عدد الداخلين الجدد لسوق العمل من خريجي مرحلة الدبلوم (الكلية التقنية المتوسطة)، بنحو ١٣٢,٠ ألف خريج وخريجة، منهم ٢٩,٢ ألف خريجة، و هؤلاء يشكلن ما نسبته ٢٢,١ ٪ من إجمالي عدد خريجي وخريجات مرحلة الدبلوم.

✓ يقدر عدد خريجي المرحلة الثانوية (الثانوية العامة وما يعادلها) نحو ٢٤٣,٢ ألف خريج وخريجة. منهم ٤٨,٧ ألف خريجة، و هؤلاء يشكلن ما نسبته ٢٠,٠ ٪ من إجمالي عدد خريجي وخريجات المرحلة الثانوية وما يعادلها.

✓ سيبلغ عدد خريجي المرحلة الأولية (الابتدائية والمتوسطة) نحو ٢٤٩,٣ ألف خريج وخريجة منهم ٣٩,٢ ألف خريجة، و هؤلاء يشكلن ما نسبته ١٥,٧ ٪ من إجمالي عدد خريجي وخريجات المرحلة الأولية (الابتدائية والمتوسطة).

✓ سيبلغ إجمالي الداخلين من خريجي وخريجات نظم التعليم والتدريب ٩١٣,٧ ألف خريج وخريجة منهم ٢٢٥,٣ ألف خريجة، و هؤلاء يشكلن ما نسبته ٢٤,٦٪ من إجمالي عدد خريجي وخريجات نظم التعليم والتدريب.

- الأرقام تدل على أهمية توفير المزيد من الدعم لصندوق تنمية الموارد البشرية والجهات الأخرى المعنية من أجل إعداد هؤلاء الخريجين والخريجات وتأهيلهم وتشغيلهم، وتوظيفهم في الوظائف المناسبة في القطاع الخاص.

جدول رقم (٣-١)
نسبة الخريجات إلى إجمالي عدد الخريجين من السعوديين والسعوديات
من نظم التعليم والتدريب المختلفة
خلال خطة التنمية التاسعة
(٢٠٠٩-٢٠١٤)

البيان	عدد الخريجات السعوديات بالألف	إجمالي عدد الخريجين من السعوديين والسعوديات (بالألف)	نسبة الخريجات إلى إجمالي عدد الخريجين من السعوديين والسعوديات ٪
المرحلة الجامعية	١٠٨,٢	٢٨٩,٤	٣٧,٤
مرحلة الدبلوم (الكليات التقنية المتوسطة)	٢٩,٢	١٣٢,٠	٢٢,١
المرحلة الثانوية العامة وما يعادلها	٤٨,٧	٢٤٣,٢	٢٠,٠
المرحلة الأولية (لايتدائية والمتوسطة)	٣٩,٢	٢٤٩,٣	١٥,٧
إجمالي الداخلين من خريجي نظم التعليم والتدريب	٢٢٥,٣	٩١٣,٧	٢٤,٦
أمي، يقرأ و يكتب	٣١,١	٨٥,٩	٣٦,٢
إجمالي عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل	٢٥٦,٤	٩٩٩,٦	٢٥,٧

المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية التاسعة.

رابعاً: التدريب والتأهيل

يمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية، ومن ثم حرصت الدول على العناية بتأهيله ضمن برامج مرحلية لتنمية الموارد البشرية تركّزت بشكل رئيسي على المناهج التعليمية^(١٧) وقد ثبت من الواقع العملي أن الاستناد فقط على التعليم لا يكفي لقيام الخريجين والخريجات بمتطلبات الوظائف والمهن التي يحتاجها سوق العمل، مما تطلب التوجه إلى التدريب باعتباره الوسيلة التي تلبّي المهارات المطلوبة لممارسة المهن والوظائف خاصة إذا تم التخطيط له وتصميم برامجه من خلال الربط الدقيق مع إحتياجات سوق العمل.

و نشير هنا أن من أهم عوائق إنخراط المرأة السعودية في سوق العمل هو نقص عنصر التدريب لدى الباحثات عن العمل، فالتدريب عنصر هام خصوصاً للوظائف المهنية، وقد بيّنت دراسة (Mona AlMunajjed)^(١٨) أن مناهج التعليم الحالية بالمملكة غير كافية لتأهيل الخريجات للإنخراط في سوق العمل. فمتطلبات السوق أعلى بكثير مما تستطيع أن تقوم به الخريجات مما خلق فجوة كبيرة بين متطلبات السوق (الطلب) و ما هو متوفر لدى الخريجات من مؤهلات وخبرات (العرض). و قد بينت الدراسة المذكورة أيضاً أن هنالك نقصاً في بعض التخصصات التعليمية اللازمة للإنخراط بما يسمى الاقتصاد المعرفي.

و لا يقتصر نقص التدريب على التخصصات التي تتطلب مؤهلات عالية مثل الهندسة والرياضيات والعلوم فقط، حيث بيّنت دراسة أخرى حول المشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية أيضاً أن من أهم معوقات إنخراط المرأة السعودية في هذا القطاع هو نقص التدريب والتأهيل. وفي هذا السياق، فقد أظهرت نتائج مسح دراسة المشاغل النسائية أهمية تطبيق عدد من الاقتراحات التي قدمتها المشاغل النسائية بهدف تطوير الفتيات السعوديات لرفع كفاءة السعوديات، و من ضمنها عقد دورات تثقيف وتدريب محترفة لممارسة أعمال المشاغل النسائية حيث وصلت نسبة المشاغل النسائية التي أيدت وقدمت هذا الاقتراح (٢٤,٧ %) من المشاغل والمراكز النسائية. كما

^(١٧) الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، إسهامات الغرف السعودية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم، ورقة عمل مقدمة من الغرفة التجارية الصناعية بالرياض إلى ندوة إسهامات الغرف التجارية الصناعية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم – الواقع والمأمول التي نظّمها مكتب التربية العربي لدول الخليج بالتعاون مع غرفة تجارة وصناعة أبو ظبي في الفترة ٢٠-٢١ شوال ١٤٢١هـ / ١٥-١٦ يناير ٢٠٠١م.

^(١٨) Dr. Mona Al Munajjed. Women's Employment in Saudi Arabia :A major Challenge, Ideation Center Insight , booz and co. No Date.

ينبغي رفع مهارات السعوديات لزيادة قدرتهن على التواصل في العمل، حيث أظهرت نتائج المسح أن (١٣,٢ ٪) من المشاغل والمراكز النسائية تقترح رفع كفاءة التعاملات السعوديات في هذا المجال. وهذا يدل على أن عنصر التدريب في مجال أعمال ونشاطات المشاغل والمراكز النسائية يحتل أهمية كبيرة لزيادة مساهمة السعوديات في هذا النشاط النسائي.^(١٩)

^(١٩) دراسة المشاغل النسائية، مصدر سابق.

الفصل الرابع

تحسين فرص العمالة النسائية للمشاركة في سوق العمل (تجارب دولية)

أولاً: السياسات الحكومية الدولية لتحسين فرص العمالة النسائية للمشاركة في سوق العمل

يلاحظ وكما يبين الجدول رقم (٤-١) أن التجارب الدولية، تشير إلى الاهتمام المتزايد لدى متخذي القرار لزيادة فرص العمالة النسائية للإنخراط في سوق العمل، وفي هذا السياق، قامت كثير من الدول بتبني سياسات وإستراتيجيات لتحقيق هذا الهدف، وتندرج هذه السياسات في المحاور التالية:-

- عدم التمييز بين الرجل والمرأة في بيئة العمل وفق القوانين و الأنظمة، (تساوي الأجور و المسؤوليات بين الجنسين).
- تعزيز قدرات المرأة القيادية، وتمكينها من الوصول إلى مناصب قيادية في القطاعين العام والخاص.
- تمكين المرأة من العمل بدوام جزئي في القطاع العام.
- تحسين فرص دخول المرأة للعمل في القطاع العام.
- توفير برامج تمويلية لتحسين فرص المرأة للمشاركة في سوق العمل.
- توفير بيئة عمل ملائمة لعمل المرأة في القطاع الخاص.

جدول رقم (٤-١)
السياسات الحكومية لتحسين فرص العمالة النسائية للمشاركة في سوق العمل
(تجارب دولية)

الدولة	السياسات المتبعة لتحسين فرص العمالة النسائية للمشاركة في سوق العمل
الجزائر وسلطنة عمان ^١	سن تشريعات تمنع التمييز في مكان العمل بين الرجل والمرأة، وضمان تساوي الأجور بين الجنسين.
مملكة البحرين ^١	قام المجلس الأعلى للمرأة في عام ٢٠٠٥ بالإعلان عن إستراتيجية توظيف المرأة البحرينية، والتي تهدف إلى مشاركة المرأة الكاملة في سوق العمل وتهيئة الظروف لأن تتبوأ المرأة مراكز قيادية في القطاعين العام والخاص.
المملكة المغربية ^١	تبنت المملكة المغربية في عام ٢٠٠٦ الإستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين والتي مكنت المرأة المغربية من الوصول على مراكز قيادية في القطاعين العام والخاص.
تونس ^١	قامت تونس في عام ٢٠٠٨ بإصدار قانون يمكن المرأة من الموازنة بين الحياة العائلية و المهنية ، حيث سمح للمرأة للعمل في القطاع الحكومي بدوام جزئي مقابل حصولها على ثلثي الراتب المقرر.
الإمارات ^١	قامت دولة الإمارات بتشجيع عمل المرأة ، ولذلك زادت مشاركة المرأة في سوق العمل ، حيث وصلت إلى ٤١٪ من حجم القوى العاملة في القطاع الحكومي.
اليمن ^١	تبنت الحكومة اليمنية في عام ٢٠٠٣ إستراتيجية عدم التمييز بين الجنسين ، وقد تعاونت كل من وزارتي العمل والمالية لتطبيق هذه الاستراتيجية.
ماليزيا ^١	وفق خطة التنمية (٢٠٠٦-٢٠١٠) قامت الحكومة الماليزية بعدة خطوات لزيادة فرص مشاركة المرأة في سوق العمل والتي شملت عدة محاور أهمها: مراجعة القوانين و الأنظمة لضمان عدم التمييز بين الجنسين في العمل ، وخلق بيئة أكثر ملاءمة لعمل المرأة تشجيع القطاع الخاص على توفير بيئة عمل مناسبة للمرأة (برامج تدريبية للمرأة)، زيادة دور الرعاية للأطفال، الرعاية الإجتماعية للطفل)
جواتيمالا ^٢	تبنت حكومة جواتيمالا خطة لزيادة مساهمة المرأة في سوق العمل عن طريق توفير مؤسسات لرعاية أطفال الموظفين و تسهيل الدوام الجزئي.

(1) Source: Dr. Mona Al Munajjed. Women's Employment in Saudi Arabia : A Major Challenge, Ideation Center Insight , booz and co. No Date.

(2) Source: Naomi Cassirer and Laura Addati, Expanding Women's Employment Opportunities, DEPTS, 2007.

ثانياً: تشجيع العمل غير الرسمي للمرأة أو الدوام الجزئي (تجارب دولية)

يلاحظ وكما يبين الجدول رقم (٤-٢) أن عدداً من الدول قدّمت مبادرات في مجال تحسين مشاركة المرأة في سوق العمل عن طريق فسخ المجال لها للعمل بدوام جزئي أو بشكل غير رسمي. و على الرغم من أن هذه المبادرات لها نفس الهدف، إلا أن الجهات التي تبنت مثل هذه المبادرات مختلفة، ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:-

- المؤسسة الوطنية في تشيلي.
- المؤسسات الحكومية في تونس.
- نقابة العمال في كوستاريكا.
- الحكومة المحلية في جواتيمالا.
- نقابة العمال في الهند.
- مؤسسات الدولة العامة و مؤسسات القطاع الخاص في كينيا.
- المؤسسات الحكومية في موزمبيق.
- المنظمات غير الحكومية في تايلاند.

و نشير في هذا السياق ، أن الدول المذكورة كانت قد دعمت هذه المبادرات عن طريق تأسيس مؤسسات لرعاية الأطفال لإتاحة الفرص للنساء في تلك الدول الإنخراط في هذه المبادرات. (٢٠)

جدول رقم (٤-٢)

مبادرات لتشجيع العمل غير الرسمي أو الدوام الجزئي للعمال النسائية (تجارب دولية)

الدولة	منفذ المبادرة	نوع النساء المستفيدات من المبادرة
تونس	الحكومة التونسية	النساء الراغبات في العمل الجزئي
تشيلي	الحكومة	البائعات في المراكز التجارية >
كوستاريكا	نقابة العمال	النساء اللواتي يعملن في قطاع الزراعة والعاملات المتنقلات
جواتيمالا	الحكومة المحلية	النساء اللواتي يعملن في قطاع التدوير
الهند	نقابة العمال	النساء اللواتي يعملن من البيت، و مقدمات الخدمات التي تحتاج إلى جهد يدوي
كينيا	الحكومة المحلية والمركزية، القطاع الخاص	النساء اللواتي يعملن في قطاع الزراعة، زراعة القهوة
موزمبيق	الحكومة المحلية	البائعات المتجولات
تايلاند	المنظمات غير الحكومية	النساء اللواتي يعملن في قطاع الأسماك و المنتجات البحرية

Source : Naomi Cassirer and Laura Addati, Expanding Women's Employment Opportunities, DEPTS, 2007.

(20) Naomi Cassirer and Laura Addati, Expanding Women's Employment Opportunities, DEPTS, 2007.

ثالثاً: تحسين فرص العمل في قطاع الاتصالات والعمل عن بعد برامج حكومية بالتعاون مع القطاع الخاص

يلاحظ وكما يبين الجدول رقم (٤-٣) أن عدداً من الدول قدّمت مبادرات في مجال تحسين مشاركة النساء في سوق العمل عن طريق التركيز على قطاع الاقتصاد المعرفي ، وقطاع الاتصالات والمعلومات ، ومن الأمثلة على ذلك:-

- تجربة أوغندا : من خلال تقديم بعثات للنساء في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- تجربة بوتسوانا : تأسيس مشروع النساء في العلوم، بالتعاون مع جامعة بوتسوانا.
- تجربة ألمانيا : تشجيع المواهب من الجنسين للوصول إلى التوظيف في مجالات الرياضيات والمعلومات والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا وكان هذا البرنامج بدعم من نقابة عمال الحديد وجمعية الأعمال للمعلومات والاتصالات BITKOM.
- تجارب الولايات المتحدة وكندا و نيوزيلاندا ، تبني برامج تدريبية و منح تعليمية لتسهيل إنخراط النساء في قطاع المعلومات والاتصالات.

جدول رقم (٤-٣)

تحسين فرص العمل في قطاع المعلومات و الاتصالات (تجارب دولية)

الدولة	تحسين فرص العمل في قطاع المعلومات والاتصالات
أوغنده	قامت مؤسسة البعثات التعليمية النسائية في اوغنده بتخصيص أكثر من ٤ ملايين دولار لتأهيل العمالة النسائية للعمل في قطاع المعلومات والاتصالات، وقد تم ذلك بالتعاون مع جامعة Makerere الأوغندية.
بوتسوانا	قامت الحكومة عن طريق وزارة التربية ومبادرة الديمقراطية بتأسيس مشروع لمنح الفرصة للنساء لدراسة العلوم ، وكذلك قامت بإنشاء لجنة برامج عدم التمييز بين الجنسين بالتعاون مع جامعة بوتسوانا .
ألمانيا	تبنت الحكومة برنامج لزيادة مشاركة العمالة النسائية الألمانية في سوق عمل قطاع المعلومات و التكنولوجيا و الاتصالات (تشجيع المواهب من الجنسين للعمل في مجالات الرياضيات والمعلومات والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا)، وكان هذا البرنامج بدعم من نقابة عمال الحديد وجمعية الأعمال للمعلومات والاتصالات BITKOM
الولايات المتحدة وكندا و نيوزيلاندا	تبني برامج تدريبية و منح تعليمية لتسهيل مشاركة العمالة النسائية في قطاع المعلومات والاتصالات.

Source : A Bright Future in ICTs: Opportunities for A New Genration of Women, International Telecommunication Union, 2012.

الفصل الخامس

إستراتيجية مقترحة للقضاء على البطالة النسائية بالمملكة العربية السعودية

أولاً: تمكين السعوديات من المنافسة في سوق العمل السعودي

يلاحظ و كما يبين الجدول رقم (0-1) أن هنالك عدداً من الجوانب والتي يمكن من خلالها تمكين العمالة النسائية السعودية من المنافسة في سوق العمل السعودي، وأهمها:-

1- توفير برامج لتأهيل وتدريب السعوديات

من الضروري التركيز على تأهيل السعوديات من خلال العمل على زيادة عدد البرامج التدريبية المخصصة لذلك، وكذلك نوعية هذه البرامج،^(٢١) وهذا يتطلب توفير المزيد من الأموال للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. كذلك من الممكن قيام الشركات الإستراتيجية الكبرى بتمويل إنشاء مراكز تدريب مهنية متخصصة لإدماج السعوديات في سوق العمل السعودي.

2- مواءمة التخصصات في النظام التعليمي السعودي مع احتياجات سوق العمل

ينبغي على وزارة التربية والتعليم و وزارة التعليم العالي العمل على المواءمة بين مخرجات التعليم مع متطلبات السوق، حيث أن تزايد أعداد الداخلين إلى سوق العمل من السعوديين والسعوديات يشكل ضغطاً على القطاع الخاص السعودي، والذي لا يستطيع استيعاب هؤلاء، خصوصاً من ذوي الاختصاصات التي لا تناسب احتياجات سوق العمل.

وفي هذا السياق، يمكن القيام بما يلي:-

- إدراج تخصصات مهنية في المرحلة الثانوية تساعد على بناء قوى عاملة سعودية متوائمة مع احتياجات سوق العمل.

(٢١) نشير هنا صندوق تنمية الموارد البشرية قدّم جهوداً كبيرة في هذا الاتجاه، والتي تحتاج إلى دعم، وهذا يقع تحت إطار الجهود الحكومية لدعم السعودية منذ بدء تنفيذ برامج الدعم للتدريب والتوظيف حيث تمثلت خطة عمل الصندوق من خلال برامج لتنمية الموارد البشرية، وقد استمر الصندوق في مد جسور التعاون المثمر مع قطاعات عديدة عبر اتفاقيات توظيف الوظائف مما ساهم في دعم الفرص الوظيفية. و يلاحظ بأن الصندوق قام بتنفيذ العديد من البرامج والتي تحتاج إلى تفعيل. كما أن زيادة عدد الخريجين السعوديين تحتاج من الصندوق زيادة دعم التدريب بالمملكة من حيث الكم والنوع. التقرير السنوي السابع والأربعون لمؤسسة النقد العربي السعودي،

- أهمية تلقي الطلاب في المراحل الجامعية تدريباً عملياً في القطاع الخاص لمدة لا تقل عن فصل دراسي واحد .
- قيام الشركات الإستراتيجية الكبرى بتمويل إنشاء مراكز تدريب مهنية متخصصة تهدف لزيادة مشاركة النساء في سوق العمل.
- زيادة الدعم المالي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الأنشطة التدريبية التي تخدم زيادة مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل السعودي.

٣- زيادة المنح التعليمية للسعوديات من أجل زيادة مشاركتهن في قطاعات اقتصادية محددة

- ينبغي على وزارة التعليم العالي زيادة المنح والبعثات في التخصصات العملية والاتصالات (الاقتصاد المعرفي)
- التركيز على التخصصات التي تخدم الأنشطة النسائية و التي يمكن أن تؤدي إلى تحسين مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل في قطاعات اقتصادية محددة.

جدول رقم (٥-١)

إستراتيجية مقترحة لتمكين العمالة النسائية من المنافسة في سوق العمل السعودي

السياسة المطلوبة	آلية التنفيذ	الجهة المنفذة
١- زيادة التدريب	- زيادة دعم التدريب بالمملكة من حيث الكم والنوع.	صندوق تنمية الموارد البشرية
٢- المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل	- إدراج تخصصات مهنية في المرحلة الثانوية تساعد على خلق قوة عاملة سعودية متوائمة مع احتياجات سوق العمل. - أهمية تلقي الطلاب في المراحل الجامعية تدريباً عملياً في القطاع الخاص لمدة لا تقل عن فصل دراسي واحد . - قيام الشركات الإستراتيجية الكبرى بتمويل إنشاء مراكز تدريب مهنية متخصصة تهدف لزيادة مشاركة النساء في سوق العمل. - زيادة الدعم المالي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الأنشطة التدريبية التي تخدم قطاع المرأة.	وزارة التربية والتعليم و وزارة التعليم العالي الشركات الاستراتيجية الكبرى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
٣- زيادة المنح التعليمية للفتيات في لخدمة أنشطة اقتصادية محددة.	- زيادة المنح والبعثات في التخصصات العملية والاتصالات (الاقتصاد المعرفي) - التركيز على التخصصات التي تخدم الأنشطة النسائية و التي يمكن أن تؤدي إلى تحسين مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل بشكل أكبر.	وزارة التعليم العالي

ثانياً: مواصلة إنشاء المدن الصناعية النسائية بالمملكة

يبين الجدول رقم (٢-٥) أن هنالك عدداً من الجوانب والتي يمكن من خلالها تطوير تجربة المملكة العربية السعودية في مجال المدن الصناعية السعودية كآلية جديدة لزيادة مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل السعودي، وفي هذا السياق نرى أهمية العمل على ما يلي:-

١- بلورة إستراتيجية لإنشاء عدد من المدن الصناعية النسائية خلال العشر سنوات القادمة

- تعتبر تجربة المملكة الريادية بإنشاء مدن صناعية نسائية خطوة متميزة بإتجاه إدماج النساء السعوديات في العملية التنموية،^(٢٢) و من ثم فهي تعتبر أحد آليات تحسين فرص العمالة النسائية للمشاركة بشكل أكبر في سوق العمل السعودي، مما يساهم في تقليص البطالة بين السعوديات، والذي يتطلب بلورة إستراتيجية من قبل هيئة المدن الصناعية ومناطق التقنية (مدن) لمدة عشر سنوات بهدف إنشاء عدد من المدن الصناعية النسائية بالمملكة وفق معايير ومواصفات عالية.
- تفعيل قرارات وزارة العمل السابقة بشأن عمل المرأة، وإصدار ما يلزم من أنظمة وقرارات تساعد على تسهيل إنخراط العمالة النسائية في المدن الصناعية النسائية.

٢- تعميق التعاون بين الجهات الحكومية المختلفة من أجل إنشاء مدن صناعية نسائية جديدة وتفعيلها

- ينبغي على هيئة المدن الصناعية و مناطق التقنية (مدن) التعاون مع الجهات الحكومية ذات العلاقة مثل وزارة الشؤون البلدية والقروية والهيئة العامة للإستثمار من أجل تخصيص الأراضي اللازمة لإنشاء مدن صناعية نسائية في كافة مناطق المملكة، و تهيئتها للمستثمرين.

^(٢٢) شرعت هيئة المدن الصناعية ومناطق التقنية «مدن» بأعمال تخطيط وتطوير أول مدينة صناعية تستهدف العنصر النسائي بالمملكة، وذلك من خلال استيعاب الاستثمارات النسائية وتوفير فرص وظيفية في مجالات صناعية متعددة لاستقطاب العمالة النسائية السعودية. و جاءت هذه الخطوة بعد موافقة وزير الشؤون البلدية والقروية الأمير الدكتور منصور بن متعب بن عبدالعزيز على اعتماد مخطط تخصيص مدينة صناعية تعمل فيها النساء بمدينة الهفوف بمحافظة الأحساء، وذلك إنفاذاً لقرار مجلس الوزراء القاضي بالموافقة على قواعد تحديد النطاق العمراني لمدن المملكة، وبتخصيص أراض ومناطق داخل حدود المدن وتهيئتها لإقامة مشروعات صناعية تعمل فيها النساء، وتعتبر المدينة الصناعية النسائية في مدينة الهفوف الواقعة قرب مطار الأحساء هي الأولى من نوعها في المملكة.

- العمل على تعميق مفهوم المدن الصناعية النسائية من خلال إعتماد جائزة الإبداع الصناعي لتكون منافسة بين السعوديين والسعوديات، على اعتبار أن ذلك سوف يساعد على تفعيل دور السعوديات في العملية التنموية. ^(٢٣)

٣- دراسة تجارب الدول الأخرى في توجيه المدن الصناعية النسائية نحو أنشطة محددة

- الاسترشاد بتجارب الدول الأخرى في تطوير تجربة المدن الصناعية بالمملكة.
- استهداف استثمارات في الاقتصاد المعرفي (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، و كذلك بعض صناعات الألبسة والصناعات النسائية الخفيفة الأخرى.

جدول رقم (٥ - ٢)
مواصلة إنشاء المدن الصناعية النسائية بالمملكة

السياسة المطلوبة	آلية التنفيذ	الجهة المنفذة
١- بلورة إستراتيجية لإنشاء عدد من المدن الصناعية النسائية خلال العشر سنوات القادمة	- تفعيل قرارات وزارة العمل السابقة بشأن عمل المرأة، وإصدار مايلزم من أنظمة وقرارات تساعد على تسهيل إنخراط العمالة النسائية في المدن الصناعية النسائية.	هيئة المدن الصناعية ومناطق التقنية (مدن) وزارة العمل
٢- تعميق التعاون بين الجهات الحكومية المختلفة من أجل إنشاء مدن صناعية نسائية جديدة وتفعيلها	- تخصيص الأراضي اللازمة لإنشاء مدن صناعية نسائية في كافة مناطق المملكة ، و تهيئتها للمستثمرين.	هيئة المدن الصناعية ومناطق التقنية (مدن) الهيئة العامة للاستثمار البلديات
٣- دراسة تجارب الدول الأخرى في توجيه المدن الصناعية النسائية نحو أنشطة محددة	- الاسترشاد بتجارب الدول الأخرى في تطوير تجربة المدن الصناعية بالمملكة. - استهداف استثمارات في الاقتصاد المعرفي (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، و كذلك بعض صناعات الألبسة والصناعات النسائية الخفيفة الأخرى.	وزارة الاقتصاد والتخطيط هيئة المدن الصناعية ومناطق التقنية (مدن)

^(٢٣) الجدير بالذكر هنا أن المدن الصناعية الآن تضم مصانع تملكها نساء ومصانع أخرى خصصت بعض خطوط إنتاجها للنساء.

ثالثاً: تبني وزارة العمل لسياسات و أنظمة تساهم في زيادة مشاركة العمالة النسائية السعودية في سوق العمل السعودي

ينبغي على وزارة العمل القيام بما يلي:-

- إصدار ما يلزم من أنظمة وقرارات لتشجيع القطاع الخاص للاستفادة من التكنولوجيا لتشغيل النساء السعوديات و السماح لهن بالعمل من المنزل عندما تسمح طبيعة العمل بذلك.
- تعديل نظام العمل ليسمح بشكل واضح وصريح لصاحب العمل من إنهاء عقود العمل الموقعة من العاملين أو العاملات في حال عدم الجدية، خاصة فيما يتعلق بالعقود غير محددة المدة و إشتراط سبب مشروع لذلك.

رابعاً: تفعيل دور الهيئات و الوزارات الحكومية المعنية بتحفيز الأنشطة النسائية بالمملكة

يبين الجدول رقم (0-٣) أن هنالك عدداً من الجهات الحكومية و التي يمكن أن تلعب دوراً فاعلاً في تحفيز الأنشطة النسائية، والذي سيؤدي إلى زيادة مشاركة العمالة النسائية السعودية في سوق العمل السعودي.

١- دور الهيئة العامة للاستثمار :

- قيام الهيئة العامة للاستثمار بتنفيذ ورش عمل لتشجيع سيّدات الأعمال على الاستثمار في أنشطة إقتصادية معينة.
- منح حوافز ضريبية للمؤسسات التي تُشغّل نساء.
- تأسيس مكاتب نسائية في الهيئة العامة للاستثمار، وفروعها المنتشرة بكافة مناطق المملكة بهدف خدمة القطاع النسائي السعودي.

٢- دور وزارة المالية

- إطلاق برامج لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة لتشجيعها على زيادة مشاركة المرأة في هذه المنشآت. (٢٤)
- تخصيص إعانات مالية للمؤسسات والشركات لمساعدتها على توظيف النساء السعوديات.
- تقديم قروض ومساعدات للنساء السعوديات لمساعدتهن على تأسيس مشروعات صغيرة.

(٢٤) تشير مصادر وزارة العمل أن نسبة العمالة الوطنية المؤهلة من الطلبة لوظائف عملية وفنية وإدارية تبلغ في السعودية نحو ٩ في المائة، بينما يبلغ المتوسط في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCED نحو ٤٥ في المائة، في إشارة إلى تحدي توفير العمالة الوطنية الملائمة. أنظر المصدر السابق.

٣- قيام الهيئة العامة للسياحة والآثار السعودية بتبني مبادرة الحرف اليدوية النسائية بالمراكز التجارية

- قيام الهيئة العامة للسياحة والآثار بإصدار ما يلزم من تعليمات وقرارات بهدف تنظيم معارض دائمة للحرف اليدوية النسائية في المراكز التجارية الكبرى في مختلف مناطق المملكة.
- تنظيم معارض ومهرجانات سنوية في مناطق المملكة لتشجيع الحرف اليدوية النسائية السعودية.

جدول رقم (٣-٥)
تفعيل دور الجهات الحكومية لزيادة مشاركة العمالة النسائية السعودية
في سوق العمل السعودي

الجهة المنفذة	آلية التنفيذ	السياسة المطلوبة	
الهيئة العامة للاستثمار	- قيام الهيئة العامة للاستثمار بتنفيذ ورش عمل لتشجيع سيّدات الأعمال على الاستثمار في أنشطة إقتصادية معينة. - منح حوافز ضريبية للمؤسسات التي تشغل نساء. - تأسيس مكاتب نسائية في الهيئة العامة للاستثمار وفروعها المنتشرة بالمملكة بهدف خدمة القطاع النسائي بالمملكة.	تفعيل دور الهيئة العامة للاستثمار	ع -
وزارة المالية	- إطلاق برامج لدعم المنشآت الصغيرة لتشجيعها على زيادة مشاركة المرأة في هذه المنشآت. - تخصيص إعانات مالية للمؤسسات والشركات لمساعدتها على توظيف النساء السعوديات. - تقديم قروض ومساعدات للنساء السعوديات لمساعدتهن على تأسيس مشروعات صغيرة.	قيام وزارة المالية بدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة	٥ -
الهيئة العامة للسياحة والآثار السعودية	- قيام الهيئة العامة للسياحة والآثار السعودية بإصدار ما يلزم من تعليمات وقرارات بهدف تنظيم معارض دائمة للحرف اليدوية النسائية في المراكز التجارية الكبرى في مناطق المملكة المختلفة. - تنظيم معارض ومهرجانات سنوية في مناطق المملكة المختلفة لتشجيع الحرف اليدوية النسائية السعودية.	تبني مبادرة الحرف اليدوية النسائية	٦ -

خامساً: تفعيل دور مراكز سيّدات الأعمال بالغرف التجارية من أجل زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي

- تنفيذ مسوحات ميدانية شاملة للبحث في المشكلات التي يواجهها القطاع الخاص لإدماج المرأة في سوق العمل السعودي، وكذلك البحث في إحتياجات منشآت القطاع الخاص من الوظائف ومتطلباتها من التدريب والتأهيل والمهارات الأساسية لمزاومتها، على أن يصاحب ذلك البحث في الاحتياجات التدريبية لهذه المنشآت. وذلك من أجل تحديد حجم الفجوة بين إمكانيات الخريجات ومتطلبات القطاع الخاص في كافة الأنشطة الاقتصادية.
- التنسيق مع الجامعات لاستيعاب خريجات الجامعات السعوديات المتفوقات في الشركات.
- عقد ورش عمل بالتعاون مع وزارة العمل من أجل ترسيخ ثقافة العمل الحر لدى طالبات العمل.
- عقد ورش بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية بهدف إكساب الخريجات سلوكيات القطاع الخاص، بما يحافظ على استقرارهن الوظيفي من ناحية، ويحافظ على أسلوب العمل في القطاع الخاص من ناحية أخرى.
- التواصل مع وزارة الإعلام من أجل توعية السعوديات لتشجيعهن على الانخراط بالأعمال اليدوية والحرفية.
- التنسيق مع مراكز التدريب بالغرف التجارية لتنظيم و تنفيذ برامج تدريبية تتلاءم وإحتياجات القطاع الخاص السعودي.

سادساً: تفعيل مراكز التوظيف في الغرف التجارية للمساهمة في توظيف السعوديات

ينبغي تفعيل دور هذه المراكز عن طريق القيام بما يلي:-

- توثيق طلبات السعوديات الراغبات في العمل بالقطاع الخاص.
- عقد لقاءات منتظمة بين طالبات العمل السعوديات وأصحاب وصاحبات الأعمال السعوديات لتسهيل توظيفهن.
- إنشاء قواعد معلومات بطالبي وطالبات العمل وتصنيفها بشكل مناسب وإتاحتها للمنشآت في القطاع الخاص للاستفادة منها.
- التواصل بشكل مستمر مع المنشآت في القطاع الخاص وتشجيعها على توظيف السعوديات.

النتائج والتوصيات النتائج

- (١) من أهم عوائق إنخراط السعوديات في سوق العمل السعودي ما يلي:-
- دوام الفترتين والذي يعتبر أحد إشكاليات سوق العمل السعودي، حيث أن طول فترة العمل يؤدي إلى إحجام الكثير من السعوديات عن التقدم للوظائف لاعتقادهن بأن المردود المادي لا يوازي الجهد المبذول.
 - إحجام القطاع الخاص عن توظيف السعوديات بسبب نظام العمل والذي يعطي الحق للعامل أو العاملة السعوديين ترك العمل دون إشعار ، مع الاحتفاظ بجميع الحقوق النظامية
 - الظروف المحيطة ببعض الأعمال لها دور كبير في إعاقة الإنخراط في هذه الأعمال كون العاملات يتأثرن بهذه الظروف.
 - تلعب الأسرة دوراً مهماً في إعاقة إنخراط النساء السعوديات في سوق العمل ، وهذا يلاحظ أيضاً في بقية دول العالم مثل جواتيمالا ، و الفلبين وغيرها ، حيث أن التزامات النساء الأسرية تعيق إنخراطهن في سوق العمل،
 - تزايد أعداد الخريجات مع عدم ملائمة مؤهلاتهن العملية مع متطلبات سوق العمل.
 - نقص عنصر التدريب لدى الباحثات عن العمل السعوديات.
- (٢) لقد اختلفت السياسات التي إتبعتها الدول من أجل زيادة مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل، ولكن معظم هذه السياسات تركزت فيما يلي:-
- سن أنظمة تضمن عدم التمييز بين الجنسين في بيئة العمل وفق الأنظمة، (تساوي الأجور و المسؤوليات بين الجنسين).
 - تبني برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز قدرات المرأة القيادية، وتمكينها من الوصول إلى مناصب قيادية في القطاعين العام والخاص.
 - سن أنظمة لتمكين العمالة النسائية من العمل بدوام جزئي في القطاع العام.
 - توفير برامج تمويلية لتحسين فرص العمالة النسائية للمشاركة في سوق العمل.

- توفير بيئة عمل ملائمة لعمل النساء في القطاع الخاص.
- عدد من الدول قدمت مبادرات في مجال تحسين مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل عن طريق فسخ المجال للنساء للعمل بدوام جزئي أو بشكل غير رسمي.

(٣) تعتبر تجربة المدن الصناعية النسائية في المملكة أحد الخطوات المهمة والريادية على طريق زيادة مشاركة العمالة النسائية السعودية في سوق العمل والتنمية الاقتصادية بالمملكة ، و لكن المملكة ما زالت بحاجة لإتخاذ مبادرات أخرى مماثلة بهذا الشأن.

التوصيات :

توصلت الدراسة إلى التوصيات التالية:-

- (١) **توفير برامج لتأهيل و تدريب السعوديات** من خلال العمل على زيادة عدد البرامج التدريبية، و كذلك نوعية هذه البرامج، بحيث تستهدف زيادة مشاركة السعوديات في هذه البرامج، وهذا يتطلب توفير مزيداً من الأموال للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. كذلك من الممكن قيام الشركات الإستراتيجية الكبرى بتمويل إنشاء مراكز تدريب مهنية متخصصة للسعوديات لإدماجهن في سوق العمل.
- (٢) **مواءمة التخصصات في النظام التعليمي السعودي مع احتياجات سوق العمل من خلال :-**

- إدراج تخصصات مهنية في المرحلة الثانوية تساعد على بناء قوى عاملة سعودية متوائمة مع احتياجات سوق العمل.
- ضرورة تلقي الطلاب في المراحل الجامعية تدريباً عملياً في القطاع الخاص لمدة لا تقل عن فصل دراسي واحد .
- قيام الشركات الإستراتيجية الكبرى بتمويل إنشاء مراكز تدريب مهنية متخصصة تهدف إلى زيادة مشاركة النساء في سوق العمل.
- زيادة الدعم المالي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في الأنشطة التدريبية التي تخدم زيادة مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل السعودي.

- (٣) **زيادة المنح التعليمية للسعوديات من أجل زيادة مشاركتهن في قطاعات اقتصادية محددة** و ذلك بالتركيز على التخصصات العلمية والاتصالات (الاقتصاد المعرفي) ، وكذلك تلك البعثات التي تخدم الأنشطة النسائية.

- (٤) **مواصلة إنشاء المدن الصناعية النسائية بالمملكة**، حيث تعتبر تجربة المملكة الريادية بإنشاء مدن صناعية نسائية خطوة متميزة بإتجاه إدماج العمالة النسائية السعودية في العملية التنموية وسوق العمل، وسوف تساهم في تقليص البطالة بين النساء بالمملكة، والذي يتطلب بلورة إستراتيجية من قبل هيئة المدن الصناعية ومناطق التقنية (مدن) لمدة عشر سنوات بهدف إنشاء عدد من المدن الصناعية النسائية بالمملكة ، وفق معايير ومواصفات معينة تخدم مشاركة العمالة النسائية

السعودية في التنمية الاقتصادية. وفي هذا السياق يمكن الاسترشاد بتجارب الدول الأخرى في تطوير هذه التجربة ، بحيث يتم استهداف استثمارات في الاقتصاد المعرفي (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) وكذلك بعض صناعات الألبسة والصناعات النسائية الخفيفة الأخرى.

٥) قيام الهيئة العامة للاستثمار بتحفيز الأنشطة النسائية والتي تخدم زيادة

مشاركة المرأة في سوق العمل، عن طريق إصدار ما يلزم من قرارات تهدف إلى زيادة الاستثمارات النسائية في المدن الصناعية النسائية وخارجها. وتنفيذ ورش عمل لتشجيع الاستثمارات النسائية على الاستثمار في أنشطة اقتصادية معينة. وكذلك تأسيس مكاتب نسائية في الهيئة العامة للاستثمار وفروعها بهدف خدمة القطاع النسائي بالمملكة.

٦) إستحداث برامج لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة من أجل زيادة مشاركة

المرأة في الاقتصاد الوطني ، حيث يمكن لوزارة المالية إطلاق برامج لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة لتشجيعها على زيادة مشاركة المرأة في هذه المنشآت، وكذلك تخصيص إعانات مالية للمؤسسات والشركات لمساعدتها على توظيف النساء السعوديات. كما يمكنها تقديم قروض ومساعدات للنساء السعوديات لمساعدتهن على تأسيس مشروعات صغيرة.

٧) قيام الهيئة العامة للسياحة والآثار السعودية بتبني مبادرة الحرف اليدوية

النسائية بالمراكز التجارية. وفي هذا السياق، يمكن إصدار ما يلزم من تعليمات وقرارات بهدف تنظيم معارض دائمة للحرف اليدوية النسائية السعودية في المراكز التجارية الكبرى في مختلف مناطق المملكة. وكذلك تنظيم معارض ومهرجانات سنوية في مناطق المملكة لتشجيع الحرف اليدوية النسائية السعودية.

٨) تبني وزارة العمل لسياسات وأنظمة تساهم في زيادة مشاركة العمالة

النسائية السعودية في سوق العمل، من خلال :

- إصدار ما يلزم من أنظمة وقرارات لتشجيع القطاع الخاص للاستفادة من التكنولوجيا لتشغيل النساء السعوديات و السماح لهن بالعمل من المنزل عندما تسمح طبيعة العمل بذلك.
- تعديل نظام العمل ليسمح بشكل واضح وصريح لصاحب العمل من إنهاء عقود العمل الموقعة من العاملين أو العاملات في حال عدم الجدية، خاصة فيما يتعلق بالعقود غير محددة المدة وإشترط سبب مشروع لذلك.

٩) تفعيل دور مراكز سيّدات الأعمال بالغرف التجارية من أجل زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي، ويكون ذلك من خلال:

- تنفيذ مسوحات ميدانية شاملة للبحث في المشكلات التي يواجهها القطاع الخاص لإدماج المرأة في سوق العمل السعودي، و كذلك البحث في إحتياجات منشآت القطاع الخاص من الوظائف ومتطلباتها من التدريب والتأهيل والمهارات الأساسية لمزاومتها، على أن يصاحب ذلك البحث في الإحتياجات التدريبية لهذه المنشآت، وذلك من أجل تحديد حجم الفجوة بين إمكانيات الخريجات و متطلبات القطاع الخاص في كافة الأنشطة الاقتصادية.
- التنسيق مع الجامعات لاستيعاب خريجات الجامعات السعوديات المتفوقات في الشركات.
- عقد ورش عمل بالتعاون مع وزارة العمل من أجل ترسيخ ثقافة العمل الحر لدى طالبات العمل.
- عقد ورش بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية بهدف إكساب الخريجات سلوكيات القطاع الخاص بما يحافظ على استقرارهن الوظيفي من ناحية ويحافظ على أسلوب العمل في القطاع الخاص من ناحية أخرى.
- التواصل مع وزارة الإعلام من أجل توعية السعوديات لتشجيعهن على الإنخراط بالأعمال اليدوية والحرفية.
- التنسيق مع مراكز التدريب بالغرف التجارية لتنظيم و تنفيذ برامج تدريبية تتلاءم وإحتياجات القطاع الخاص السعودي.

١٠) تفعيل دور مراكز التوظيف في الغرف التجارية للمساهمة في توظيف السعوديات

و يتطلب تفعيل دور مراكز التوظيف بالغرف التجارية القيام بما يلي:-

- توثيق طلبات السعوديات الراغبات في العمل بالقطاع الخاص.
- عقد لقاءات منتظمة بين طالبات العمل السعوديات وأصحاب وصاحبات الأعمال السعوديات لتسهيل توظيفهن.
- إنشاء قواعد معلومات بطايعي وطالبات العمل وتصنيفها بشكل مناسب وإتاحتها للمنشآت في القطاع الخاص للاستفادة منها.
- التواصل بشكل مستمر مع المنشآت في القطاع الخاص وتشجيعها على توظيف السعوديات.

المراجع المراجع العربية

- ١- أسرار محمد ، دراسة : معوقات تطبيق سعودة الوظائف في منظمات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ، منتدى الموارد البشرية.
- ٢- د. سعود بن محمد النمر، موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية، الرياض: جامعة الملك سعود، مركز البحوث، ١٩٩٣م
- ٣- التقرير السنوي السابع والأربعون لمؤسسة النقد العربي السعودي
- ٤- موقع وزارة العمل على شبكة الانترنت
<http://portal.mol.gov.sa/ar/AboutMinistry/Pages/Strategy.aspx>
- ٥- مركز ألفا للاستشارات الإدارية ، وغرفة الشرقية، الإجراءات في مرحلة ما بعد إصدار التأشيرة بالمملكة العربية السعودية، بالتعاون مع غرفة الشرقية، عام ٢٠١١.
- ٦- غرفة الشرقية، دراسة المشاغل النسائية، عام ٢٠١٠.
- ٧- مجلس الغرف السعودية ، تقرير خاص بدعم الغرف السعودية لعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية، ٢٠١٢
- ٨- غرفة الرياض، إسهامات الغرف السعودية ، في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم، ورقة عمل مقدمة من الغرفة التجارية الصناعية بالرياض إلى ندوة إسهامات الغرف التجارية الصناعية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم – الواقع والمأمول التي نظّمها مكتب التربية العربي لدول الخليج بالتعاون مع غرفة تجارة وصناعة أبو ظبي في الفترة ٢٠-٢١ شوال ١٤٢١هـ / ١٥-١٦ يناير ٢٠٠١م.

المراجع باللغة الإنجليزية

- 1- Naomi Cassirer and Laura Addati, Expanding Women's Employment Opportunities, DEPTS, 2007.
- 2- P.N. Marcucci, Jobs, gender and small enterprises in Africa and Asia: Lessons drawn from Bangladesh, the Philippines, Tunisia and Zimbabwe, InFocus Program on Boosting Employment through Small Enterprise Development, Job Creation and Enterprise Department, ILO SEED, Working Papers: Series on Women's Entrepreneurship Development and Gender in Enterprises ,WEDGE, No. 58, Geneva, 2001.
- 3- S. Seguino, Why are women in the Caribbean so much more likely than men to be unemployed?., in Social and Economic Studies, Vol. 52, No. 4, pp. 83.120. , 2003.
- 4- C. Hein, Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience, Geneva, ILO, , 2005.
- 5- N.A Verceles and S.N. Beltran, Reconciling work and family, Philippine country study, ILO, 2004.

- 6- A. Lakati et al, Breastfeeding and the working mother in Nairobi., in Public Health Nutrition, Vol. 5, No. 6, Dec., pp. 715.718, 2002.
- 7- Dr. Mona Al Munajjed. Women's Employment in Saudi Arabia :A major Challenge, Ideation Center Insight , booz and co. No Date.
- 8- International Telecommunication Union , A Bright Future in ICTs :Opportunities for A New Generation of Women, , 2012.
- 9- Women's Economic Security Campaign, Low Income Women and Green Jobs, downloaded from
<http://community.thewomensfoundation.org/Document.Doc?id=171>.
- 10- ILO , Woman and Work: Seminar for Members of Parliamentary Bodies Dealing, with Gender Equality and Committees Addressing Labour , Jointly organized by the Inter-Parliamentary Union and the International Labour Organization, 6–8 December 2007.
- 11- Juan J. Dolado, Where Do Women Work? Analyzing Patterns in Occupational Segmentation By Gender and Others, Universidad Carlos III and CEPR, 2003.