

مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل: الواقع والتحديات

د. نورة بنت عبد الرحمن اليوسف

SUMMARY

Saudi Arabia has long recognized that the development of human resources is a key element in the nation's march to progress. The educational institutions it has established produced many young male and female professionals, who are filling positions in the work force in a wide range of fields. As part of the objectives of the Kingdom's development plans, women in Saudi Arabia today are pursuing higher education and professional careers, and seeking to become active members of society.

The objective of this paper is to describe women participation in the labor force which was evident on the education sector, Second to analyse the obstacles facing women participation on other sectors of the economy, such as education and training for women and traditional and laws that effect more participation. Finally the paper attempts to use econometric analysis to reach a conclusion about increasing the percentage of Saudi Women Participation in the labor force.

* استاذ مساعد قسم الاقتصاد جامعة الملك سعود - السعودية

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل لما جد في تركيبة سوق العمل في المملكة العربية السعودية وضعف مشاركة المرأة مع تزايد نسبة من يبحثون عن عمل ولا يجدون ، وتسعى الدراسة إلى تحليل واقع مشاركة المرأة عرفة المعوقات التي تقف خلف مشاركة أعلى حيث تقوم بتحليل وصفي لمشاركة المرأة في سوق العمل ومراجعة أداء خطط التنمية التي أولت أهمية كبرى للقوى العاملة السعودية بصفة عامة، وتنمية الموارد البشرية من خلال دعمها للنمو المستمر ودعم قطاع التعليم، والتعليم الجامعي بصفة خاصة، ونسبة ماتقوم به الدولة من الانفاق على التعليم ، وإحلالها محل القوى العاملة غير السعودية، وتتطرق الدراسة أيضاً إلى تحليل بعض القطاعات التي تعمل بها المرأة، مثل القطاع الحكومي وقطاع التعليم والقطاع الصحي والقطاع الخاص، ثم يلي ذلك تحديد المعوقات التي تقف امام مشاركة أكثر فعالية في القطاعات المختلفة كل على حده ويليهما التحليل القياسي لاختبار فرضيات الدراسة والتي تشمل على سبيل المثال انخفاض السعودة ومخرجات التعليم التي تعد المرآه لمهنة التعليم فقط، بالإضافة الى المعوقات المؤسسية مثل العادات والتقاليد ومايفرض من قوانين تعوق مشاركة المرآه في مجالات عديدة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها: أن مشاركة المرأة في سوق العمل قد أثبتت وجودها وبالدرجة الأولى في قطاع التعليم الذي يعتبر القطاع الأول الذي توليه المرأة أهمية كبرى، فقد أثبتت المرأة فيه وجودها بصورة فائقة، يليه القطاع الصحي، وهذا يدل على أهمية أن زيادة مشاركة المرأة في باقي القطاعات الأخرى سيساعد في رفع كفاءة القطاعات الاقتصادية.

المقدمة.

ان قضية مشاركة المرأة في سوق العمل ودورها التنموي من القضايا المهمة في الاقتصاد السعودي، والتوجه نحو توسيع مشاركتها في الاقتصاد استلزم مراجعة لمقدار هذه المشاركة وتقييمها في القطاعات المختلفة. ولندرة الدراسات الحديثة المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل وعدم توفر البيانات اللازمة لذلك فقد هدفت هذه الورقة اولا الى حصر البيانات الخاصة بتلك المشاركة في القطاعات المختلفة، حيث تم مسح لجميع البيانات المتوفرة، كما عملت الدراسة على وصف مشاركة المرأة في سوق العمل وربطه بمخرجات التعليم حيث تعتمد على أسلوب وصفي لمشاركة المرأة في القطاعات المختلفة بادئة بإجمالي القوى العاملة السعودية، ومن ثم مشاركة المرأة في القطاع الحكومي ثم في القطاع الخاص. وتحليل أسباب عدم التوازن بين العرض والطلب في القوى العاملة النسائية، وتقديم التوصيات اللازمة لتوسيع مشاركة المرأة وإغلاق الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل النسائي.

لقد مرت مشاركة المرأة في سوق العمل بعدة مراحل حيث تميزت المرحلة الأولى بندرة العرض من الخريجات، مما استلزم الاعتماد على العمالة النسائية غير السعودية وبالأخص في التعليم والصحة، وأدى الى خلق قوانين لتشجيع عمل المرأة والتوسع في فتح المدارس و كليات الطالبات. ثم تلتها مرحلة التوازن بين مخرجات التعليم وحاجة قطاع التعليم من خريجات الكليات والجامعات. ومع الارتفاع في عدد السكان والتوسع في الكليات التربوية وصلت مشاركة المرأة في سوق العمل الى مرحلة اختلال التوازن بين العرض والطلب حيث بدأت بوادره منذ عام ١٤٠٦هـ مع بداية وصول ابناء الفورة السكانية التي حدثت في فترة الطفرة الاقتصادية بين عام ١٣٩٩-١٤٠٣.

لقد اهتمت دراسات مشاركة المرأة بالجانب الاجتماعي أو التربوي حيث يوجد ندرة في دراسات تصف واقع مشاركة المرأة في سوق العمل واهتمت هذه الدراسات بتحليل العوائق الاجتماعية نحو مشاركة المرأة (العتيبي ١٩٨٧) الذي قام بدراسة حول التعليم الرسمي

تأثيره على رأى الطلاب السعوديين في مساهمة المرأة في سوق العمل في المملكة العربية السعودية، وقام الباحث بتقييم العوائق في مشاركة المرأة في سوق العمل مثل عدم توافر مجالات اوسع لعمل المرأة والعديد من العوائق الاجتماعية في تلك المشاركة. كما قامت الدراسة (الهزاع ١٩٩٣) بمحاولة التنبؤ بمشاركة المرأة في سوق العمل و دراسة العوامل التي تلعب دورا في انخفاض تلك المشاركة مثل طبيعة الاقتصاد الوطني وتخطيط القوى العاملة وطبيعة خطط التنمية الحكومية وطبيعة سوق العمل من اعتماد الدولة على الصناعات النفطية والاعتماد على العمالة الأجنبية الرخيصة ونقص مراكز رعاية الأطفال ومحدودية المجالات الوظيفية وطبيعة المجتمع السعودي. وكما ذكر أعلاه اهتمت أغلب الدراسة بالمعوقات الاجتماعية التي تقف في وجه المرأة لمشاركة اكبر في سوق العمل. كما تناول الحميد(٢٠٠٢) الملامح الرئيسية لسوق العمل في المملكة وأهم القضايا المتصلة به مع تشخيص لأوضاع القوى العاملة من حيث خصائصها الهيكلية : وأشار تقرير التنمية الانسانية العربية لعام ٢٠٠٢ الى انخفاض نسبة استخدام طاقات المرأة العربية بصفه عامة حيث تعتبر الأكثر تدنيا في العالم، على الرغم من ارتفاع النفقات التعليميه في تلك الدول بحيث تفوق مثيلاتها في الدول النامية.

كما قامت (الحسون وآخرين ١٩٨١) بدراسة فرص عمل المرأة في القطاع الخاص و مجالات الصناعات والتجارة والخدمات في مدينة الرياض. حيث اهتمت الدراسة بتحليل نوعية نشاط المرأة الاقتصادي كمشتمره في مجالات الصناعات والتجارة ومعرفة العوامل التي تشجع على زيادة مساهمة المرأة في دخول سوق الاستثمار والعمل. وتوصلت الدراسة الى تحديد مجالات الاستثمار وفرص العمل الجديده للمرأة. كما قامت (أبا الخيل ١٩٩٣) بدراسة مجالات الاستثمار المتاحة أمام المرأة السعودية في المشروعات الصغيره بمدينة الرياض.

يتضح أن غالبية تلك الدراسات اهتم العديد منها بتحليل العوامل الاجتماعية أو التركيز على المجالات الاستثمارية ماعدا دراسة قامت بها الغرفة التجارية (١٩٩٧) حيث اهتمت بتحليل توظيف المرأة في القطاع الخاص وقامت بتحديد أهمية القطاع الخاص في تحقيق اهداف النمو الاقتصادي، و تحليل نوعية فرص العمل المتاحة وبحث الفجوه

القائمه بين العرض والطلب في سوق العمل وتحديد العوامل المحفزه لتشغيل المرأه في القطاع الخاص. وتهتم الدراسة الحاليه باستخدام احصائيات بيانية حديثه ولم يتم تحديدها من قبل في أى من الدراسات السابقه، كما أنها تهتم بوصف الوضع الحالي لمساهمة المرأه في سوق العمل وكذلك تحديد المعوقات التي تواجه تلك المشاركة بالإضافة الى استخدام التحليل النوعي والكمي للوصول الى أهم تلك العوامل.

مشكلة الدراسة:

تواجه المرأه السعوديه بعض المعوقات التي لاتسمح بزيادة توظيف المرأه السعوديه حيث تركزت غالبية الوظائف التي التحقت بها المرأه السعوديه سواء في القطاع الحكومي أو الخاص في مجال التعليم حيث يعمل به ٨٤ ٪ من اجمالي الوظائف النسائيه في القطاع الحكومي ومجال الخدمات الصحيه ويعمل به ٤ ٪ من العماله النسائيه. مما أدى الى انخفاض مساهمة المرأه السعوديه في سوق العمل، حيث أظهرت البيانات أن نسبة مساهمة المرأه السعوديه في سوق العمل لاتتجاوز ٥ ٪ من عدد القوى العاملة في المملكة العربيه السعوديه.

الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة الى تحديد المعوقات التي تواجه المرأه السعوديه ومعرفة العوامل المطلوبه لزيادة تشغيل المرأه السعوديه.

فرضية الدراسة:

تواجه المرأه السعوديه معوقات تحصر الغالبية للعمل في مجال التعليم ونسبة أخرى منخفضة في المجال الصحي فتهتم الدراسة بتحديد المعوقات التي تواجه المرأه لتزيد مشاركتها في مجالات أخرى غير التعليم مثل عدم تناسب معظم التخصصات المعروضه من العماله السعوديه النسائيه مع احتياجات المنشآت سواء من حيث نوعية

التأهيل أو مستوى الخبرة. وقلة التيسيرات المحدده نظاما لعمل المرأة، وصعوبة الانتقال من المنزل الى مكان العمل، وتقاليد عدم الاختلاط والتعامل بين الجنسين، والنقص الشديد في خدمات سوق العمل بحيث لاتتوافر معلومات كافية ودقيقه عن المهن والتخصصات المتاحة وايضا الوظائف الشاغرة والمرتقبه. وعدم وجود اجهزه تختص بتنظيم عمل المرأة في القطاع الخاص.

خطة الدراسة:

تبدأ الدراسة باستعراض دور خطط التنمية للحكومة السعودية ودورها في توجيه موارد الدولة نحو تحقيق اهداف التنمية الاقتصادية وتأثيرها على سوق العمل. يليها مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل لدراسة الوضع القائم للمساهمة الفعلية. والمجالات الحالية لعمل المرأة في القطاع الحكومي والقطاع الخاص. ثم دراسة اسباب انخفاض مساهمة المرأة في سوق العمل كما يلي:

- أ - انخفاض نسبة السعودة في المجالات الصحية.
- ب - عدم تناسب معظم التخصصات المعروضة من العمالة النسائية مع مخرجات التعليم.
- ج - التقاليد المفروضة من المجتمع.
- د - النقص في خدمات سوق العمل حيث لاتتوافر معلومات عن المهن والتخصصات المتاحة.
- هـ - عدم وجود اجهزه تختص بتنظيم عمل المرأة في القطاع الخاص.
- و - تحديد الاسلوب القياسي للعوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في سوق العمل. واختبار العلاقة بين العوامل القياسية ومشاركة المرأة.

التنمية الاقتصادية ومشاركة المرأة

لاشك أن مشاركة المرأة في سوق العمل تتصل اتصالا وثيقا بسياسات الدولة الموجهة نحو التنمية الاقتصادية وتطوير الموارد البشرية التي مر بها المجتمع السعودي

حيث بدأت المرأة تدخل سوق العمل عندما أخذت المملكة بأسباب التعليم في عام ١٣٨٠هـ، وقد ساعد فتح مجال التعليم للمرأة بدفع مشاركتها في سوق العمل.

ولقد أولت خطط التنمية المتعاقبة في المملكة أهمية كبرى لتنمية الموارد البشرية من خلال دعمها للنمو المستمر ودعم قطاع التعليم وزيادة القدرة الاستيعابية للجامعات، وإعداد القوى البشرية وتهيئتها للعمل، ومحاولة إيجاد الفرص الوظيفية الملائمة وتحسين الإنتاجية، وإحلال القوى العاملة السعودية محل غير السعودية.

اختلفت أولويات الإنفاق على التنمية في الخطط الخمسية حيث تم توجيه الإنفاق خلال خطط التنمية الأولى نحو إكمال التجهيزات الأساسية المرتبطة بالقطاعات الانتاجية. واتجه التركيز خلال خطتي التنمية الرابعة والخامسة نحو تعزيز قدرات القوى العاملة السعودية وتحسين مستويات التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية. استمر الاهتمام بالتجهيزات عبر الخطط الخمس حيث كان لا بد أن يواكب التوسع في هذا القطاع الناشئ النمو السكاني والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما توالى ارتفاع الإنفاق على التنمية البشرية على مدار الخطط الخمس الأخيرة.

الجدول ١: الإنفاق الفعلي على الجهات التنموية خلال خطط التنمية السبع (بليون ريال)

| الخطوة السابعة | الخطوة السادسة | الخطوة الخامسة | الخطوة الرابعة | الخطوة الثالثة | الخطوة الثانية | الخطوة الأولى | |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|--------------------------|
| ٤١,٧ | ٤٨,٢ | ٣٤,١ | ٧١,٢ | ١٩٢,٢ | ٩٧,٣ | ٩,٥ | تنمية الموارد الاقتصادية |
| ٢٧٦,٩ | ٢١٦,٦ | ١٦٤,٦ | ١١٥,١ | ١١٥ | ٥١ | ٧ | تنمية الموارد البشرية |
| ٩٥,٨ | ٨٧,٥ | ٦٨ | ٦١,٩ | ٦١,٢ | ٢٧,٦ | ٣,٥ | التنمية الاجتماعية |
| ٧٣,٨ | ٦٨,١ | ٧٤,٢ | ١٠٠,٧ | ٢٥٦,٨ | ١٧١,٣ | ١٤,١ | تنمية التجهيزات الأساسية |
| ٤٨٨,٢ | ٤٨,٢ | ٣٤٠,٩ | ٣٤٨,٩ | ٦٢٥,٢ | ٣٤٧,٢ | ٣٤,١ | اجمالي الإنفاق الفعلي |

المصدر: خطة التنمية السابعة، وزارة التخطيط.

كما تعكس بيانات الجدول ١ الزيادة المطردة في حصة تنمية الموارد البشرية على مدار الخطط السبع فقد ارتفعت من ١٨,٤ ٪ في الخطة الثالثة الى ٥٦,٧ ٪ في الخطة السابعة، حيث وضحت الخطة السادسة اهمية الإنفاق على القوى البشرية.

ويشمل الإنفاق على التنمية البشرية كما أوردته الخطة السادسة التالي:

تنمية القوى البشرية والتأكد المستمر من زيادة عرضها، ورفع كفاءتها لتلبية متطلبات الاقتصاد الوطني، وإحلال القوى العاملة السعودية محل غير السعودية. تكوين المواطن العامل المنتج بتوفير الروافد التي توصله لتلك المرحلة وإيجاد مصدر الرزق له.

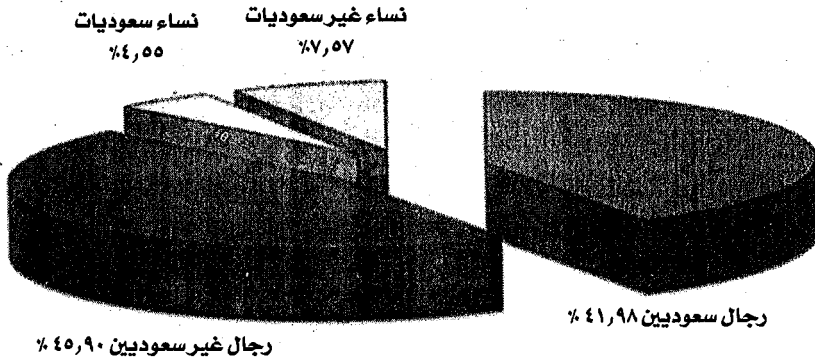
أدى اختلاف الظروف المرحلية للخطط السبع المتعاقبه الى التأثير على تطور اتجاهات سوق العمل. حيث شهدت الخطة الثالثة التوسع في استقدام العمالة الأجنبية، بينما شهدت خطة التنمية الرابعه والخامسة التوجه نحو السعودة، مما استدعى تكثيف القوانين والتشريعات لتطبيق السعودة، ثم واجه سوق العمل تزايد الخريجين والخريجات خلال تطبيق الخطة السادسة، مما استلزم التوجه نحو دراسة وتحليل سوق العمل من حيث توافق مخرجات التعليم واحتياجات التنمية، هذا من العوامل المشجعه لإقامة هذه الدراسة من حيث تحليل سوق العمل للمرأة في المملكة العربية السعودية ومحاولة وصف مدى هذه المشاركة ومدى تطويرها لتكون أكثر فعالية.

في منتصف التسعينات بدأت المملكة العربية السعودية تواجه مشكلة تزايد عدد الخريجين ذكوراً وإناثاً. وذلك نتيجة للفورة السكانية الناتجة من ارتفاع عدد المواليد في آخر السبعينات واولئ الثمانينات مع ارتفاع الدخل المالية وتوفر الإسكان والقروض الإسكانية في وقت الطفرة الاقتصادية التي حدثت في الفترة (١٣٩٨-١٤٠٥هـ). إضافة إلى تزايد قدوم العمالة الخارجية والتزايد السريع في السكان حيث ارتفع عدد السكان من (٨,٩٠) ملايين في عام ١٣٩٨هـ إلى (٢٢,٠١) في عام ١٤٢٠هـ بمعدل سنوي (٤,٢ ٪) وكان أعلى نسبة لهذه الزيادة في الفترة (١٤٠٠-١٤٠٥م) حيث بلغت نسبة التزايد السكاني في عام ١٤٠٣ (٦,٤ ٪).

مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل

ارتفع عدد القوى العاملة في المملكة العربية السعودية إلى ما يزيد عن الثمانية ملايين للعام ١٤٢٢هـ نتيجة الاهتمام بتوفير المؤسسات التعليمية وارتفاع عدد السكان. ويمثل غير السعوديين ما نسبته ٤٢,٤١% وهذا يتضمن العمالة المنزلية. وبلغت نسبة الإناث إلى مجموع القوى العاملة (١٢,١١%) والإناث السعوديات (٤,٥٥%). وهي نسبة منخفضة ومتركزة في قطاع التعليم.

الشكل ١: نسبة مشاركة المرأة في إجمالي القوى العاملة بالمملكة العربية السعودية



المصدر: تقديرات الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة واستخدام معدلات نمو خطة التنمية السابعة.

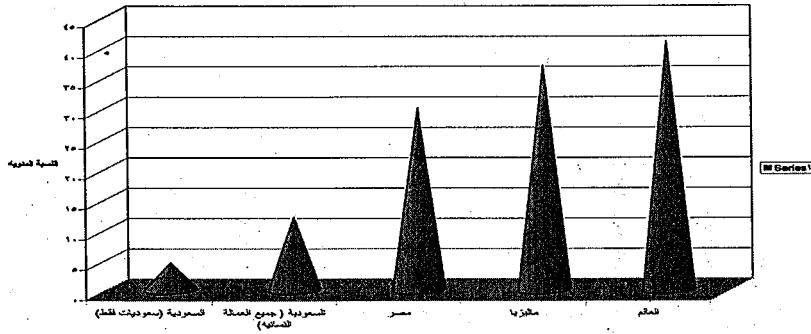
تبلغ نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة نسبة منخفضة مقارنة بمتوسط دول العالم و ماليزيا ، ومصر حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة في السعودية ٤,٥٥ % وأما مشاركة المرأة بصفة عامة سعودية وغير سعودية فتصل الى ١٢,١١ % وهي مازالت نسبة منخفضة عند مقارنتها بماليزيا ٣٧% ومصر ٣١% والمتوسط العالمي لمشاركة المرأة ٤١% وذلك لعام ١٤٢٢هـ

الجدول ٢: تقديرات إجمالي قوة العمل حسب الجنس والجنسية ١٤٢٣/١٤٢٢هـ

| النسبة % | المجموع | % | عرب سعودي | النسبة % | سعودي | |
|----------|----------|-------|-----------|----------|---------|------|
| ١٢,١١ | ١.٣٩١١١ | ٧,٥٧ | ٦٤٩٢١٠ | ٤,٥٥ | ٣٨٩٩٠١ | نساء |
| ٨٧,٨٩ | ٣٥٥٤٧١٢ | ٤٩,٩٧ | ٤٢٨٥٧٩٠ | ٣٧,٨٩ | ٣٢٥٠٢٤٢ | رجال |
| | ٨٥٧٦.٠٠٠ | ٥٧,٥٥ | ٤٩٣٥٨٥٧ | ٤٢,٤٦ | ٣٦٤٠١٤٣ | |

المصدر: تقديرات الامانة العامة لمجلس القوى العاملة واستخدام معدلات نمو خطة التنمية

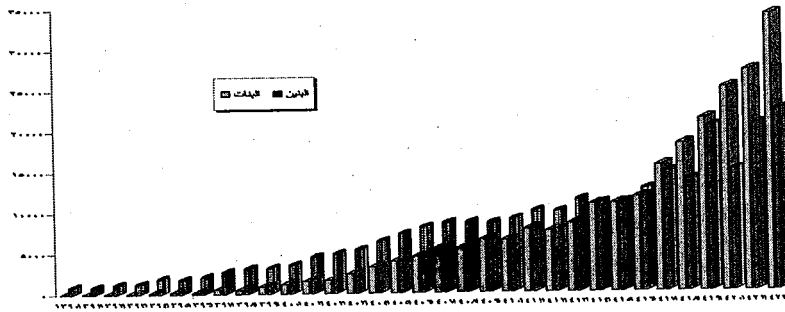
الشكل ٢: مقارنة نسبة عمل النساء من مجموع القوى العاملة في السعودية وبعض دول العالم.



المصدر: امانة القوى العاملة، البنك الدولي، تقرير التنمية

يتضح من الشكل أعلاه تدني نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل مقارنة بغيرها في الدول الإسلامية والعربية والعالم، وهذا لا يعود لانخفاض نسبة المتعلمات حيث ان عدد الخريجات الجامعيات يفوق عدد الخريجين حيث ارتفع عدد الملتحقات بالمؤسسات التعليمية على اختلاف مراحلها إلى نحو (٢,٣٥١) مليون طالبة مقابل مجموع الطلبة (٢,٤٧٣) مليون أي ما نسبته (٤٨,٧%) وتزايد عدد خريجات الجامعة بمعدل سنوي (٥,١٧%) بين عام ١٤٠٤ - ١٤٢١هـ حتى فاق عدد الخريجين في السنوات الخمس الأخير (١٤١٧-١٤٢١هـ)..

الشكل ٣: عدد الخريجين والخريجات من الجامعات المحلية وكليات التربية (الفا / سنويا)



المصدر: إنجازات خطة التنمية السابعة، الإصدار العشرون، ١٤٢٤هـ، وزارة التخطيط.

يفوق مجموع عدد الطالبات الخريجات من الجامعات عدد الطلاب المتخرجين من الجامعات، وذلك لضخامة عدد طالبات كليات البنات (٧٤) كلية بمجموع (١٧٤٦٨١) طالبة تابعة لوزارة التربية والتعليم ويمثل هؤلاء الخريجون مجموع الطلبة والطالبات الذين حصلوا على شهادة جامعية من الجامعات الثماني بالمملكة بالإضافة الى خريجات كليات البنات التابعه للتربية والتعليم.

كما لا يمكن تفسيره بعزوف المرأة عن العمل او انخفاض رغبة المرأة السعودية في المشاركة في العمل حيث تزايد طلب المرأة السعودية على العمل و توضح البيانات مدى ارتفاع التقديم على الوظائف الحكومية المتاحة حسب سجلات وزارة الخدمة المدنية الى أن اجمالي المتقدمات للوظائف التعليميه مرتفع في مقابل الوظائف المتاحة كما هو موضح في الجدول (٣،) لقد تزايد عدد المتقدمات لوظائف الدولة بنسب مرتفع حيث ارتفع عدد المتقدمات من ٤٦٤٢٦ في عام ١٤٢٠ هـ الى ٧٠٥١٣ في عام ١٤٢٢ أى بنسبة ٥١% بينما استمر المعروض من الوظائف عند مستوى منخفض ويزيادة منخفضة جدا لاتقابل التزايد في عدد المتقدمات للوظائف حيث بلغت نسبة التزايد في عرض الوظائف ٩% ويايجاد من يبحث عن وظائف ولايجدن نجد انها تزايدت من إلى ما نسبته ٧٩,٩٠ في عام ١٤٢٠ هـ الى ٨٩% في عام ١٤٢٢ هـ

الجدول ٣: نمو العرض والطلب من الوظائف التعليمية للمرأة.

| ١٤٢٢ | ١٤٢١ | ١٤٢٠ | |
|--------|--------|--------|--------------------------|
| ٧٧١٣ | ٨٨٦٣ | ٨٥١٩ | العرض (الوظائف) |
| ٧٠٥١٣ | ٦٥٣٥٨ | ٤٦٤٢٦ | الطلب (المتقدمات) |
| ٦٢٨٠٠ | ٥٦٤٩٥ | ٣٧٠٩٧ | الفائض (لايجدون عملاً) |
| %٨٩,٠٠ | %٨٦,٤٠ | %٧٩,٩٠ | نسبة اللاتي لايجدن عملاً |

المصدر: وزارة الخدمة المدنية

ويتضح أن ما يقارب ٩٠٪ من المتقدمات للوظائف التعليمية في عام ١٤٢٢هـ لايجدن وظائف، مما يدل على أن هناك طلباً مرتفعاً على الوظائف المتاحة للمرأة العمل بها. وتهتم هذه الدراسة بتحديد تلك العوامل التي تؤثر على انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل وتفترض الدراسة بعض الأسباب والتي يمكن تلخيصها حسب التالي:

١- تركيز الوظائف النسائية في القطاع الحكومي والوظائف التعليمية فقط.

٢- انخفاض نسبة السعودة في المجالات الصحية.

٣- انخفاض مشاركة المرأة في القطاع الخاص.

٤- عدم توافق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل.

٥- ضعف السعودة في القطاع الخاص.

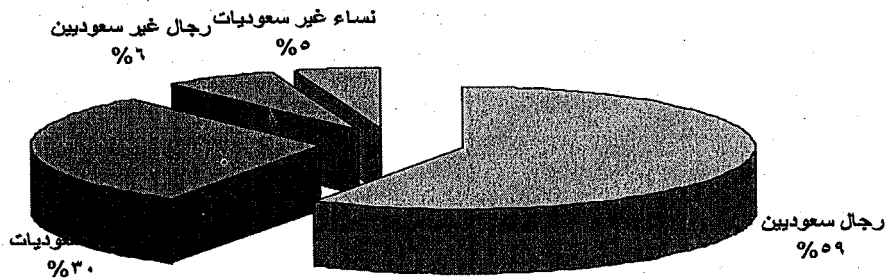
٦- النقص في خدمات سوق العمل.

تركز الوظائف النسائية في القطاع الحكومي والوظائف التعليمية فقط

يبلغ إجمالي عدد العاملين بالدولة حتى نهاية العام المالي ١٤٢٢/١٤٢١هـ (٧١٠٨٥٩) من سعوديين وغير سعوديين (رجالاً ونساءً) من العاملين على وظائف ثابتة ومعتمدة في الميزانية العامة للدولة الخاضعة لنظام التقاعد المدني في كافة الأجهزة

الحكومية والمؤسسات العامة بما فيها المؤسسات التي لا يتم تضمين اعتمادات وظائفها ضمن مجلد الميزانية العامة للدولة، وهي (مؤسسة النقد السعودي، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، الخطوط العربية السعودية، الصندوق السعودي للتنمية). كما يبلغ عدد السعوديات العاملات على بند الرواتب المقطوعة بالتعليم بند ١٠٥ (٥٧٨١٨) سعودية.

الشكل ٤: نسبة مشاركة المرأة السعودية في القطاع الحكومي في عام ١٤٢٢هـ.



المصدر: مركز المعلومات ووزارة الخدمة المدنية.

أما غير السعوديين العاملين على نفس البند فيبلغ عددهم (١٥١٣٤) رجلاً، و(٢٤٦٣) أمراًه حسب إحصائيات مركز المعلومات بوزارة الخدمة المدنية. أما إحصائيات العاملين بالدولة في عام ١٤٢٢هـ وذلك حسب الجنسية والجنس فقد ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في قطاع الدولة لتصل (٣٠%) من مجموع العاملين بالدولة.

تشير بيانات الجدول (٤) الى ارتفاع نسبة مشاركة المرأة السعودية في القطاع الحكومي خلال الفترة ١٤١٩-١٤٢٢هـ، كما يتضح تناقص العاملات غير السعوديات من (٤٤١٥١) عاملة في عام ١٤١٩هـ إلى (٣٤١٩١) عاملة في عام ١٤٢٢هـ بنسبة (٢٢,٥)%. وكذلك انخفاض عدد الرجال غير السعوديين من (٥١٨٢٧) إلى (٣٤١٩١) بنسبة (١١,٩)٪، وهذا ناتج من خطوات السعودية في القطاع الحكومي.

الجدول ٤: إحصائيات العاملين بالدولة ١٤١٩-١٤٢٢هـ

| مجموع العاملون بالدولة | نسبة عدد العاملات السعوديات | نساء غير سعوديات | رجال غير سعوديين | نساء سعوديات | رجال سعوديين | |
|------------------------------|-----------------------------------|------------------------|---------------------|-----------------|-----------------|------|
| ٦٥٦٦٥٦ | ٢٧,٦٦ | ٤٤١٥١ | ٥١٨٢٧ | ١٨١٦٥٣ | ٣٧٩٠٢٥ | ١٤١٩ |
| ٦٧٤٥٥٤ | ٣٠,٢٢ | ٣٥٩٤٠ | ٤٦٩٥٦ | ٢٠٣٨٧٩ | ٣٨٧٧٧٩ | ١٤٢٠ |
| ٦٩٤٧٧٠ | ٢٩,٤٦ | ٣٥٦٧٢ | ٤٥٧٧٦ | ٢٠٤٦٨٢ | ٤٠٨٦٤٠ | ١٤٢١ |
| ٧١٠٨٥٩ | ٣٠,١٣ | ٣٤١٩١ | ٤٥٦٤٤ | ٢١٤٢٢١ | ٤١٦٨٠٣ | ١٤٢٢ |

المصدر: مركز المعلومات ووزارة الخدمة المدنية.

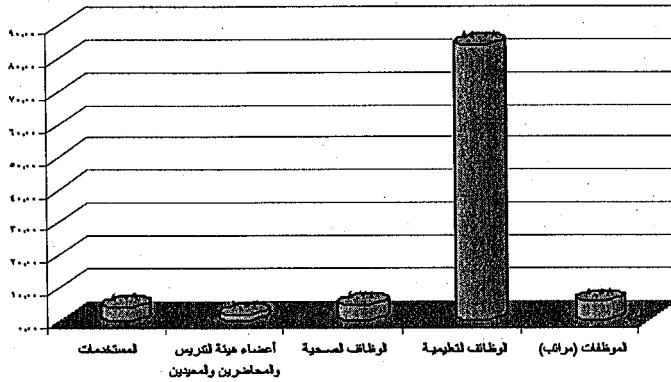
الجدول ٥: العاملات السعوديات بالدولة حسب الوظيفة ١٤١٨-١٤٢٢هـ

| العام | المرافقات (المراتبات) | الوظائف التلقينية | الوظائف الصحية | أعضاء هيئة التدريس بالجامعات | المجموع | المنشآت | الإجمالي |
|-------|--------------------------|----------------------|-------------------|------------------------------------|---------|---------|----------|
| ١٤١٨ | ١١٥١٥ | ١٥٠٢٣ | ٨٣٥٥ | ٣٧٣٧ | ١٧٢٠٩٠ | ٨٥٦٣ | ١٨١٦٥٣ |
| ١٤١٩ | ١١٠١٢ | ١٦٤٥٣٥ | ٨٨٣٥ | ٢٨٨٩ | ١٨٧٢٧١ | ٨١٤٨ | ١٩٥٤١٩ |
| ١٤٢٠ | ١٢٣٨٠ | ١٧٠٩٩٣ | ٩٣٣٢ | ٢٩٨٣ | ١٩٥٥٨٧ | ٨٢٩٢ | ٢٠٣٨٧٩ |
| ١٤٢١ | ١١٣٩ | ١٧١٧٣٧ | ٩٨١٩ | ٣١٣٩ | ١٩٦٠٩٤ | ٨٥٨٨ | ٢٠٤٦٨٢ |
| ١٤٢٢ | ١١٩٥٧ | ١٨٠١٢٢ | ١٠١٥٧ | ٣٣٨١ | ٢٠٥٥١٧ | ٨٧٠٤ | ٢١٤٢٢١ |

المصدر: إحصائيات وزارة الخدمة/ مركز المعلومات. ♦ يتضمن أيضا المحاضرين والمعيبين

ويلاحظ في الجدول تزايد أعداد العاملات بالقطاع الحكومي بما يزيد على المائة وثمانين ألف في عام ١٤١٨هـ ليصل إلى ما فوق المائتين والأربع عشر ألفاً في عام ١٤٢٢هـ. أي ارتفاع بنسبة (١٧,٩٪). ويغلب على مشاركة المرأة في سوق العمل في الدولة قطاع التعليم حيث يبلغ عدد العاملات بالدولة في قطاع التعليم (١٨٠١٢٢) معلمه من مجموع العاملات بالدولة وهو ٢١٤٢٢١ من الإناث (٨٤,٠٨٪).

الشكل ٥: نسبة مشاركة المرأة في قطاعات العمل الحكومي في عام ١٤٢٢/١٤٢١هـ.



المصدر: إحصائيات وزارة الخدمة / مركز المعلومات

ويتبين من الشكل أن عدد العاملات في قطاع التعليم هم الغالبية، ويليه الموظفات بالمراتب (٥٨,٥%) ثم الوظائف الصحية (٤,٧%) ثم المستخدمات (٤,٠%) وأخيراً أعضاء هيئة التدريس (١,٥%). ويعود تزايد عدد المعلمات إلى حصر الوظائف النسائية في مجال التعليم، حيث يوجد هناك تكديس في عدد المعلمات إذ بلغ عدد طالبات المراحل التعليمية المختلفة من رياض أطفال ومرحلة ابتدائية ومتوسطة وثانوية في عام ١٤٢٠/١٤٢١هـ (٢٠٤٧٠٠٠) طالبة في مقابل عدد المدرسات في الدولة (١٧١٧٣٧) معلمة أي نسبة (١١,٩) طالبة لكل معلمة. ويعود ذلك لأن تدريب وتأهيل طالبات المرحلة الجامعية ليصبحن معلمات فقط.

بالإضافة إلى تركيز الوظائف النسائية في الدولة وبالأخص في التعليم نجد أن المرأة تعمل في القطاع الخاص بنسبة متدنية جداً، فلم ينجح القطاع الخاص في توظيف المرأة بسبب عدم السماح للمرأة بالعمل في المنشآت التجارية، مع العلم أنه يتيح لها فرصة الاستثمار في المنشآت التجارية ولكن تميزت هذه المنشآت بصغر حجمها ووجود المعوقات المؤسسية التي لا تتيح لها النمو وإتاحة الفرصة لتوظيف نسائي أكثر كما أن منشآت القطاع النسائية تتميز بتوظيف غير السعوديات بها. أما المنشآت التجارية والشركات الضخمة في القطاع الخاص فتجنبت التوظيف النسائي ويعود للعديد من الأسباب التي سيتم مناقشتها لاحقاً.

مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل، الواقع والتحديات

وتظهر مشاركة المرأة في البنوك التجارية حيث التحقت المرأة بالعمل في البنوك منذ منتصف الثمانينات. و تزايد عدد معاهد التدريب النسائية مما اتاح لها فرصة العمل بتلك المعاهد ، وبلغت نسبة توظيف المرأة في البنوك (٤٪). وكذلك تعمل في شركة أرامكو السعودية حيث يبلغ عدد الإناث هناك ٤٠٠٠ منهن ١٠٠٠ سعودية و يبلغ اجمالي القوة العاملة من سعوديين وغير سعوديين في قطاع النفط والغاز مائة الف موظف أي أن نسبة مشاركة المرأة في هذا القطاع ٤٪. أما مجموع العاملين بالقطاع الأهلي للمنشآت التي يفوق عددها العشرين عاملا فتشير احصائيات مجلس القوى العاملة لعام ١٤٢٢/١٤٢٣هـ الى أن عدد العاملات بالقطاع الخاص منخفض جدا ولا يزيد عن ١١١٤٢ سيدة سعودية وهو مانسبته ٠,٦٨ ٪ و يبلغ مجموع المشاركة النسائية مانسبته ٢,٠٢ ٪

يتضح من الجدول (٦) ان نسبة العمالة من غير السعوديين في القطاع الخاص تساوي ٨٢,٥٥ ٪ ونسبة المشاركة النسائية السعودية اقل من واحد في المائة، مما يشير الى عدم اتاحة الفرصة لتوظيف للنساء غير السعوديات في القطاع الخاص.

الجدول ٦: توزيع العاملين في القطاع الأهلي حسب الجنسية والجنس في المنشآت التي عدد عمالها ٢٠ عاملا فأكثر ١٤٢٢ هـ

| غير سعوديين | | سعوديين | | |
|-------------|----------|---------|---------|---------|
| ٨١,١٠ ٪ | ١٣٣.٥٥٤ | ١٦,٧٧ ٪ | ٢٧٥١٠.٨ | ذكور |
| ١,٤٥ ٪ | ٢٧٥١٠.٨ | ٠,٦٨ ٪ | ٢٣٨٥١ | اناث |
| ٨٢,٥٥ ٪ | ١٣٥٤٤٠.٥ | ١٧,٤٤ ٪ | ٢٨٦٢٥٠ | المجموع |

المصدر : تقديرات الأمانة باستخدام بيانات من خطة التنمية السابعة من مركز المعلومات الوطني بوزارة الداخلية، مجلس القوى العاملة، الأمانة العامة.

انخفاض نسبة السعودة في المجالات الصحية.

يعتبر القطاع الخاص من القطاعات المهمة المتاحة لمشاركة المرأة حيث تشارك المرأة السعودية في القطاع الصحي في العديد من المهن مثل الطب، التمريض والصيدلة، والعلوم الطبية المساعدة، والإدارة الصحية، والفنيات. وهو من القطاعات التي فتحت لمشاركة المرأة منذ بداية خطط التنمية في السبعينات. ويوضح الجدول (٧) عدد العاملات بوزارة الصحة حسب التخصص ابتداء من عام ١٤٠٥ هـ حيث بدأت تتضح مشاركة المرأة في هذا المجال.

الجدول ٧: العاملات بوزارة الصحة حسب التخصص ١٤٠٥-١٤٢٢ هـ

| السنة | الطب | التمريض | الصيدلة | اخر | السنة | الطب | التمريض | الصيدلة | اخر |
|-------|------|---------|---------|------|-------|------|---------|---------|------|
| ١٤٠٥ | ٢١٨ | ٦٤٥ | ١١ | ١٥٨٧ | ١٤١٠ | ٢١٤ | ٨٧٨ | ١٥ | ٢١٤٠ |
| ١٤٠٦ | ٣٠٩ | ٨٧٨ | ١٥ | ٢١٤٠ | ١٤١١ | ١٠٤٧ | ١١٢٢ | ١٠ | ٢٥٩٢ |
| ١٤٠٧ | ٣٨٨ | - | - | ٢٥٩٢ | ١٤١٢ | ١٢٠٩ | ١١٧٢ | ١١ | ٣٩٩٩ |
| ١٤٠٨ | ٣٩٠ | ١١٧٢ | ١١ | ٣٩٩٩ | ١٤١٣ | ١٢٠٩ | ١١٧٢ | ١١ | ٣٩٩٩ |
| ١٤٠٩ | ٥٢١ | ١٣٨٨ | ١٠ | ٣٠٦٤ | ١٤١٤ | ١٠٩٤ | ١٣٨٨ | ١٠ | ٣٠٦٤ |
| ١٤١٠ | ٤٩٣ | ١٥٤٨ | ١٨ | ٣٥٣٥ | ١٤١٥ | ١١٥٥ | ١٥٤٨ | ١٨ | ٣٥٣٥ |
| ١٤١١ | ٦٥٧ | ٢٠٠١ | ٢٠٠١ | ٣٦٠٨ | ١٤١٦ | ١١٧٦ | ٢٠٠١ | ٢٠٠١ | ٣٦٠٨ |
| ١٤١٢ | ٦٠٨ | ٢٤٧٠ | ٢٤٧٠ | ٣٩٩١ | ١٤١٧ | ١٢٤٥ | ٢٤٧٠ | ٢٤٧٠ | ٣٩٩١ |
| ١٤١٣ | ٥٥٤ | ١٦٨٦ | ١٦٨٦ | ٤٠٤٩ | ١٤١٨ | ١٢٤٥ | ١٦٨٦ | ١٦٨٦ | ٤٠٤٩ |

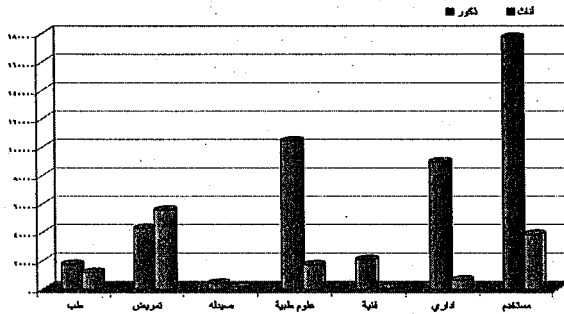
المصدر: التقرير الصحي السنوي لعدد من السنوات.

ومما تجدر الإشارة إليه أن انخفاض معدل تزايد عدد الطبيبات السعوديات خلال الفترة بين ١٤٠٥-١٤٢٢ هـ حيث ارتفع عدد الطبيبات (٧، ٤٪) فقط، والتمريض بنسبة (٥، ٧٪)، والصيدلة (٧، ١٣٪) خلال الـ ١٧ سنة الماضية.

مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل، الواقع والتحديات

تمثل نسبة الإناث إلى الذكور من الأطباء السعوديين (٤٠٪). ولكن القطاع الصحي بصفة عامة يعاني من انخفاض نسبة السعودة فيه حيث تبلغ نسبة الأطباء والطبيبات السعوديين إلى مجموع الأطباء في وزارة الصحة (١٩,٥١٪). وأما في التمريض فتمثل نسبة السعودة (٢٦,٥٧٪)، والعلوم الطبية المساعدة (٥٤,٩١٪) والفنيين (٣٢,٧٣٪). والإداريين ٨٧,٩٢٪ وهذا فقط في وزارة الصحة وهي قطاع حكومي. أما في قطاعات الحكومة الأخرى فاطلب ٤١,٤٨٪ أما التمريض فتمثل نسبة السعودة (١٤,١٪)، والعلوم الطبية المساعدة (٤٥,٩٧٪) والفنيين (٢٠,٣٨٪). وحتى الإداريين ٦٨,٣٥٪.

الشكل ٦: عدد العاملين من السعوديين (حسب الجنس والتخصص) بوزارة الصحة ١٤٢١هـ



المصدر: التقرير الصحي السنوي

الجدول ٨: عدد العاملين من السعوديين بوزارة الصحة حسب التخصص والجنس ١٤٢١هـ

| مستخدم | اداري | فنية | علوم طبية | صيدلة | تمريض | طب | | |
|--------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|---------|----------------|
| ١٧٧٤٦ | ٨٩٧٤ | ٢٠٧٦ | ١٠٤٣٦ | ٤٢٥ | ٤٢٩٤ | ١٧٤٥ | ذكور | سعوديون |
| ٣٨٦٣ | ٦٣٤ | ٦٩ | ١٧٢٢ | ١٥٩ | ٥٥٧٣ | ١١٧٦ | إناث | |
| ٢١٦٠٩ | ٩٦٠٨ | ٢١٤٥ | ١٢١٥٨ | ٥٨٤ | ٩٨٦٧ | ٢٩٢١ | المجموع | |
| ١٢١٩٣ | ١١٣٠ | ٤٣٦٢ | ٦٣٤٠ | ١٧٦ | ٣١٤٦ | ٩٨٦٥ | ذكور | غير سعوديين |
| ٤٠٠٥ | ١٩٠ | ٤٦ | ٣٦٤٣ | ١٧٢ | ٢٤١١٣ | ٢١٨٤ | إناث | |
| ١٦١٩٨ | ١٣٢٠ | ٤٤٠٨ | ٩٩٨٣ | ٣٤٨ | ٢٧٢٥٩ | ١٢٠٤٩ | المجموع | |
| ١٦١٩٨ | ١٣١٠ | ٤٣٠٨ | ٩٩٨٣ | ٣٤٨ | ٢٧٢٥٩ | ١٢٠٤٩ | | الإجمالي |
| | ٨٧,٩٢ | ٣٢,٧٣ | ٥٤,٩١ | ٦٢,٦٦ | ٢٦,٥٧ | ١٩,٥١ | | نسبة السعودة % |

الكتاب الإحصائي السنوي، العدد السابع والثلاثون ١٤٢١.

بحوث اقتصادية عربية - العددان ٣٤/٣٥ لسنة ٢٠٠٥

الجدول ٩: القوى العاملة الصحية (بالجهات الحكومية الأخرى) حسب الفئة والجنس والجنسية

١٤٢١هـ

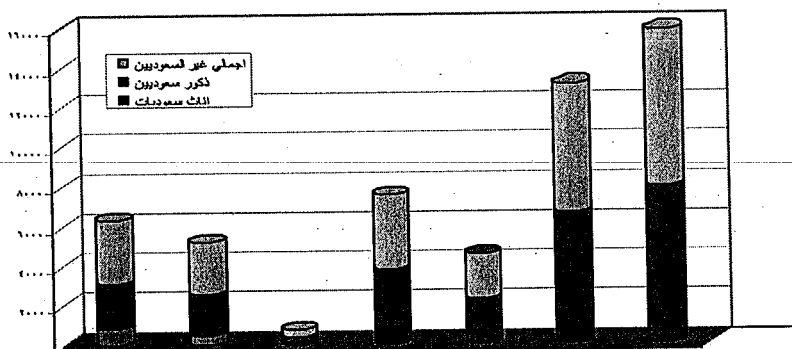
| مستخدم | الادري | فنيين | فئة طبية مساعدة | المتدلة | التمريض | الطبت | | |
|--------|--------|-------|--------------------|---------|---------|-------|---------|----------------|
| ٧٥٩٤ | ٥٦٠٣ | ٢١٤٣ | ٢٨٥٤ | ٢٦٢ | ٢١٠٨ | ٢٢٦٧ | ذكور | سعودي |
| ٣٢٤ | ٩٥٨ | ١١٦ | ٩٠١ | ١٣٢ | ٤٧٢ | ٨٨١ | اناث | |
| ٧٩١٨ | ٦٥٦١ | ٢٢٥٩ | ٣٧٥٥ | ٣٩٤ | ٢٥٨٠ | ٣١٤٨ | المجموع | |
| ٥٨٣٢ | ١٨٨٠ | ٦١١٢ | ٣٠٩٤ | ٢٣٩ | ٢٩٩٩ | ٣٧٣٩ | ذكور | غير سعودي |
| ١٤٤١ | ١١٥٧ | ٢٧١٠ | ٣٠١٨ | ٢٢٤ | ١٢٠٨٥ | ٧٠١ | اناث | |
| ٧٢٧٣ | ٣٠٣٧ | ٨٨٢٢ | ٦١١٢ | ٤٦٣ | ١٥٠٨٤ | ٤٤٤٠ | المجموع | |
| ١٥١٩١ | ٩٥٩٨ | ١١٠٨١ | ١٧٦٦٤ | ٨٥٧ | ١٧٦٦٤ | ٧٥٨٨ | المجموع | نسبة السعودة % |
| ٥٢,١٢ | ٦٨,٣٥ | ٢٠,٣٨ | ١٤,٦٠ | ٤٥,٩٧ | ١٤,٦٠ | ٤١,٤ | | ٨ |
| ٣ | | | | | | | | |

الجدول ١٠: القوى العاملة الصحية بالقطاع الخاص حسب الفئة والجنسية ١٤٢١هـ

| فئة طبية مساعدة | التمريض | الطبت | | |
|-----------------|---------|-------|----------------|-----------------|
| ٢٧٢ | ١٠١ | ٥٦٨ | سعودي | القطاع الخاص |
| ٦١٢٥ | ١٣١٦١ | ٨٨٧٧ | غير سعودي | |
| ٦٣٩٧ | ١٣٢٦٢ | ٩٤٤٥ | المجموع | |
| ٤,٦ | ١,٠٠٨ | ٦,٠ | نسبة السعودة % | |

١ يشمل أطباء الأسنان. ٢ يشمل الصيدلة. يضاف ١١٨٠ يعملون بالعيادات الخاصة. المصدر: الكتاب الإحصائي السنوي

الشكل ٧: عدد العاملين بوزارة الصحة حسب التخصص والجنسية ١٤٢١هـ



تشمل المستشفيات الجامعية والمستشفيات التابعة لوزارة الدفاع والداخلية والمستشفى التخصصي وهيئة الجليل وبنين والحرس الوطني وإرامكو والوحدات الصحية بوزارة المعارف والطب الرياضي ورعاية الشباب والهلال الأحمر والجامعات

المصدر: التقرير الصحي السنوي. وزارة الصحة

تدل الإحصائيات عن القوى العاملة بالقطاع الصحي عن انخفاض السعودية، حيث يمثل الاطباء السعوديون (ذكورا وإناثا) نسبة منخفضة في وزارة الصحة تبلغ (١٩,٨%) وفي القطاعات الحكومية الأخرى نسبة (٤٠%) ويمثلون في القطاع الخاص نسبة تبلغ (٦%) فقط ونسب مماثلة في التخصصات الأخرى مما يشير الى أن القطاع الصحي لديه قوة استيعابية للسعودية كبيرة مما يوجب توجيه موارد مالية اليه، ورفع المستوى الأكاديمي والاستيعابي للكليات الطبية وكليات التمريض، ورفع ميزانيتها وإلحاق كليات الطب والتمريض بالمستشفيات الكبيرة وزيادة عددها على مستوى المملكة.

عدم توافق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل.

تتاح فرصة التعليم الجامعي للطالبات في ست جامعات من الثماني جامعات حيث يبلغ اجمالي عدد الطالبات في عام ١٤٢٢هـ في تلك الجامعات (٤٦٧٧٥) طالبة يدرسن علوم إنسانية بما مجموعه (٢٥٨٩١)، والباقي في الأقسام العلمية بنسبة (٤٥%) وهي تشمل الصيدلة والطب والأسنان والعلوم الطبية التطبيقية وعلوم الحاسب الآلي. ويمثل نسبة عدد الطالبات الخريجات لعدد الطلاب الذكور لعام ١٤٢٢/١٤٢٣هـ مانسبته ٥٩,٨٣% من اجمالي الخريجين.

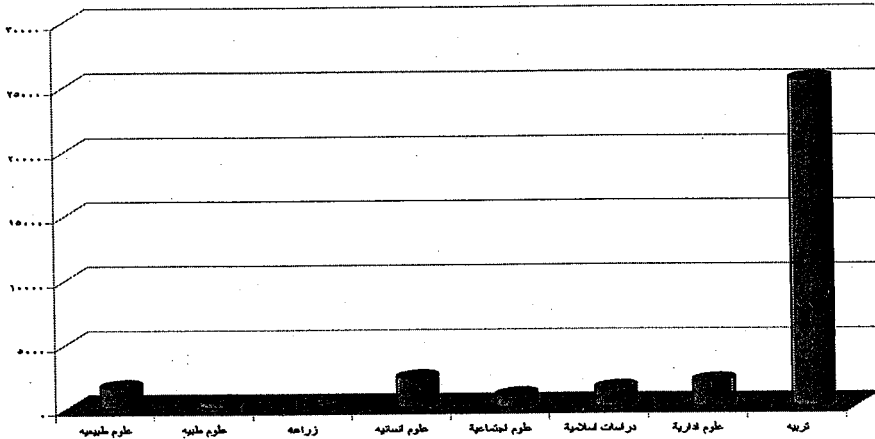
الجدول ١١: الطلبة الخريجون في مرحلة البكالوريوس حسب مجال الدراسة لعام

١٤٢٣/١٤٢٢هـ

| التخصص | الذكور | النسبة | الإناث | النسبة | المجموع | النسبة |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| اقتصاد وعلوم إدارية | ١٩٧٧ | %٨,٥٥ | ١٩٦٠ | %١١,٥٣ | ٣٩٣٧ | %٦,٩٠ |
| تربية | ٢٥٣٨٨ | %٢٩,١٥ | ٦٦٨٥ | %٩٣,٩٠ | ٣٢٠٧٣ | %٥٦,١٨ |
| دراسات إنسانية | ٤١٢٠ | %٦,١٠ | ١٣٩٨ | %١٦,١٥ | ٥٥١٨ | %٩,٦٧ |
| علوم اجتماعية | ٢٢٥٨ | %٣,٩٣ | ٩٠١ | %٩,٢٥ | ٣١٥٩ | %٥,٥٣ |
| علوم طبيعية | ٢٢٨٢ | %١٤,٤٢ | ٣٣٠٧ | %١٦,٣٦ | ٥٥٨٩ | %٩,٧٩ |

المصدر: وزارة التعليم العالي.

الشكل ٨: الطالبات الخريجات في مرحلة البكالوريوس حسب مجال الدراسة لعام ١٤٢٢/١٤٢٣ هـ



أن عدد الخريجات من التخصصات التربوية من الجامعات بالإضافة إلى خريجات الكليات التربوية التابعة لوزارة التربية والتعليم يبلغ ٢٥١٢١ أي ما نسبته ٩٣,٩ % من إجمالي الخريجات وهن مؤهلات لمهنة التعليم.

ويبلغ عدد خريجات كليات البنات (٢٤٩١٨) خريجة أي ما يفوق عدد الخريجات والخريجين من جامعات المملكة الثمان ذكوراً وإناثاً، وبإضافة مجموع الخريجات من الجامعات إلى مجموع الخريجات من كليات البنات يصبح مجموع الخريجات الجامعيات يساوي (٣٤١٥٨) أي ما يفوق عدد الخريجين من الجامعات (٢٢٩٣٢ خريجا). وتصل نسبة مجموع الخريجات إلى مجموع الخريجين من الذكور والإناث ٦٧%. وبإضافة التعليم الفني والمهني تصبح نسبة الإناث إلى الذكور ٥١,٦ %.

الجدول ١٢: خريجو البرامج الإعدادية في المركز الرئيسي والفروع لمعهد الإدارة
وخريجو التعليم الفني والمهني ١٤٢٢/١٤٢٣هـ

| عدد الخريجات | عدد الخريجين | |
|--------------|--------------|----------------|
| ١٣٢ | ٩٨٣ | معهد الإدارة |
| - | ٨٥٥٠ | التعليم الفني |
| - | ٥٩٣٧ | التدريب المهني |
| ١٣٢ | ١٥٤٧٠ | المختصين |

المصدر: إنجازات خطة التنمية السابعة، الإصدار العشرون، وزارة التخطيط، معهد الإدارة العامة، الرياض.

وبالإضافة الى تكاثف مخرجات التعليم في العلوم الانسانية يمكن اضافة نوعية التعليم وتدني التحصيل المعرفي والقدرات التحليلية والابتكارية مما اسهم في زيادة الخلل بين سوق العمل ومستوى التنمية من جهة وخريجي النظام التعليمي من جهة أخرى

ضعف السعودية في القطاع الخاص.

اشارت خطط التنمية السادسة والسابعة الى وجوب اتاحة فرص العمل للمتحمقين الجدد في القطاع الخاص. حيث يمثل القطاع الخاص مانسبته ٧٢٪ من اجمالي القوى العاملة بالمملكة العربية السعودية وتمثل العمالة الوافده ٨٤٪ من تلك النسبة. فيمثل فرصة لاحلال العمالة السعودية محل العمالة الوافده. واثبتت المرأه السعودية نجاحا في قطاع البنوك مما يشير الى قدرتها في مشاركة فعالة في القطاع الخاص. وثمة العديد من التحديات مثل ضعف تعاون القطاع الخاص مع الدولة في حل أزمة البطالة وضعف مشاركة المرأه حيث تجد الدولة مقاومه شديده من المنشآت التجارية في توظيف السيدات للعديد من الأسباب:

١- تواجه المنشأه من متطلبات فتح أقسام نسائية خاصة والتأكد من عدم الاختلاط بين الجنسين ومعارضة بعض قطاعات المجتمع لمشاركة المرأه في القطاع الخاص وتفضيل مهنة التعليم والتي تضمن اجازات طويلة ووقت قصير للدوام يمكن المرأه من العودة الى المنزل وقيامها بواجباتها المنزلية.

٢. أن القطاع الخاص لا يوفر التيسيرات المحدده نظاما لعمل المرأة في القطاع الحكومي مثل مدة اجازة الأمومه والإجازة العاديه والاضطرارية بالإضافة لعدم توفر حضانات الاطفال .

٣. صعوبة التنقل لبعده بعض المنشآت عن أماكن السكن وعدم توفير مواصلات لنقل السيدات او توفر المواصلات العامة للمرأة لتيسير انتقالها الى مكان العمل .

٤. عدم وجود النقابات العمالية والمؤسسات المدنية التي تحمي حقوق المرأة في سوق العمل الخاص .

٥. ضعف الأجور المقدمة على الرغم من ارتفاع الأرباح وتفضيل القطاع الخاص الاعتماد على العمالة الوافدة والتي تتطلب مرتبات منخفضة وتقبل بالعمل لساعات طويلة واجازات محدودة مما أدى الى صعوبة المنافسة للعمالة السعودية والتي تتطلب مرتبات تتناسب مع مستوى الاسعار المحلية ومتطلبات الحياة المكلفة مقارنة بمستوى المعيشة في بعض البلدان التي تصدر العمالة الى المملكة .

٦. أن نظام العمل لا يفرض قيود على ادخال العمالة غير المحلية .

٧. عدم وجود قوانين تلزم اصحاب العمل بحد أدنى للأجور أدى الى تهافت القطاع الخاص على العمالة الوافدة .

٨. ضعف تمكين المرأة حيث يوجد سقف على المستوى الذي يمكن ان تتوصل إليه المرأة في سلم التدرج الوظيفي، حيث إن نسبة وصول المرأة الى مراكز وظيفيه عليا مازالت متدنية مما يؤدي الى تناقص الحوافز الى عطاء وظيفي فعال .

كل هذا يوجب زيادة السعودة ودراسة الطرق المثلى لتدريب وتأهيل النساء السعوديات وفرض القوانين التي تدفع الى مشاركة اكبر في القطاع الخاص . ان انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في القطاع الخاص مع ارتفاع العمالة غير السعودية مؤشر على وجوب فتح القطاع الخاص للمرأة وتدريبها وتوجيه مخرجات التعليم لإعدادها للعمل في هذا القطاع لإحلالها محل العمالة غير السعودية .

النقص في خدمات سوق العمل

لاتوافر معلومات عن المهن والتخصصات المتاحة والتوجيه الأكاديمي للطالبات من حيث اختيار التخصص المتوافق مع حاجة سوق العمل . وكذلك نقص وجود معلومات كافية ودقيقة عن المهن والتخصصات المتاحة وايضا عن الوظائف الشاغرة والمرتبقة. وكذلك عدم وجود أجهزة تختص بتنظيم عمل المرأة في القطاع الخاص وايجاد الحوافز والانظمة التي توفر للمرأة بيئة مناسبة لمشاركة أعلى.

التحليل القياسي والنتائج

في هذا المبحث من الدراسة نحاول بناء نموذج اقتصادي يشرح العوامل الكمية المؤثرة في مشاركة المرأة يمكن تحديد تلك العوامل بالمعادلة التالية:

$$L = f(Y, G, S)$$

حيث تشير L الى عدد الوظائف المعروضة للمرأة السعودية، Y اجمالي الناتج المحلي كمؤشر للدخل الاقتصادي للدولة. و S نسبة السعودة ويمكن تعريفها بنسبة عدد أجمالي العمالة السعودية الى مجموع القوى العاملة بالمملكة العربية السعودية.

ويمكن استخدام الدوال اللوغاريتميه للدالة أعلاه:

$$LI = B_0 + B_1 Iy + B_2 IS + u$$

ولتحليل الدالة تستخدم البيانات في الملحق ٢ وباستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية نتوصل الى النتائج التالية

$$LI = -0.35 + 1.83 Iy - 1.06 IS + u$$

$$se = (3.72) \quad (0.50) \quad (1.98)$$

$$t - value = -0.09[0.92] \quad 3.66[0.003] \quad -0.88[0.39]$$

$$Dw = 1.96 \quad F(2,12) = 7.97[0.007]$$

$$LM = \chi^2 = 0.14[0.93] \quad ARCH = \chi^2 = 2.98[0.702]$$

من النتائج السابقة يتضح ان المعروض من الوظائف للمرأة السعودية يتأثر بالنمو الاقتصادي γ حيث يكون هناك حاجة اعلى لشغل وظائف عندما يكون هناك تحسن في الاقتصاد. حيث ان مستوى المعنوية لاختبار t اقل من الصفر $t=3.66[0.003]$ كما تدل اختبارات فحص النموذج، اختبار الارتباط الذاتي $DW=1.96$ وكذلك اختبار مضروب لاجرانج $LM=0.14[0.93]$ حيث يتم قبول فرضية العدم بأنه لا يوجد ارتباط ذاتي. وكذلك اختبار اختلاف التباين يؤكد انه لا يوجد اختلاف تباين في النموذج.

اما متغير السعودية (نسبة السعوديين الى مجموع القوى العاملة) فإن العلاقة غير معنوية مما يدل على أن السعودية مازالت اقل من المطلوب حيث ان المعروض من الوظائف النسائيه لم يتأثر ببرامج السعودية اى لم يتم احلال لوظائف الوافدين بالوظائف السعودية للنساء. $t=-0.88[0.39]$ اى أن احلال العمالة السعودية محل العماله الوافدة غير فعال في سنوات الدراسة مما يدل الى عدم الجدوى في احلال العماله المواطنين وبالأخص النسائيه في سوق العمل.

الاستنتاجات والتوصيات

يلاحظ أن مشاركة المرأة في سوق العمل اثبتت وجودها في قطاع التعليم سواء التعليم العام أو الجامعي ويليها القطاع الصحي في القطاع الحكومي وانخفاضها في القطاع الخاص.

١- لاشك أن مشاركة المرأة في سوق العمل تتصل اتصالا وثيقا بسياسات الدولة الموجهة نحو التنمية الاقتصادية وتطوير الموارد البشرية التي مر بها المجتمع السعودي حيث بدأت المرأة تدخل سوق العمل عندما أخذت المملكة بأسباب التعليم في عام ١٣٨٠هـ، وقد ساعد فتح مجال التعليم للمرأة بدفع مشاركتها في سوق العمل.

٢. الملاحظ أن خطط التنمية اهتمت بالمشاركة في تفعيل الموارد البشرية بصفه عامة ولم يكن هناك توجه نحو اتساع مشاركة المرأة وفتح مجالات اوسع والبحث عن مناخ وفرص عمل للمرأة في مجالات تقابل التزايد في اعداد الخريجات والمقبلات على سوق العمل.

٣. تزايد اقبال المرأة على العمل مع ارتفاع مستويات تعليمها حتى بدأت المجالات المسموح لعمل المرأة بها الى درجة التشبع، ومع هذا الازدياد بدأت تظهر ملامح الحاجة الى فتح مجالات اوسع وتوجيه مخرجات التعليم لتلائم مع تلك المجالات.

٤. يبلغ عدد الخريجات من التخصصات التربوية واللاتي يبحثن عن عمل ولايجدن ٨٩,٠% مما يشير الى أن مخرجات التعليم من تلك التخصصات لا تتوافق مع متطلبات سوق العمل الحاليه. لذا يجب تحديث تلك الكليات بحيث تتوافق مع سوق العمل. فهناك ميزانيات تعليم يجب توجيهها لتخصصات مطلوبة وتعطي فرصة لإحلال المرأة السعودية محل العمالة غير السعودية.

لذلك فإنه و لرفع معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل، يجب ربطها بمخرجات التعليم والتدريب، اذ انه يمكن الاستفادة من وجود تلك الكليات في مناطق مختلفه من المملكة بمشاركة قطاع الأعمال في تلك المناطق بتبني برامج خاصة للتدريب والتأهيل لطالبات تلك الكليات حسب احتياجاتها من تخصصات تتوافق مع متطلبات القطاع الخاص في تلك المنطقة فعلى سبيل المثال مدينة الجبيل تستطيع تخريج طالبات مؤهلات للعمل في القطاع الصناعي، وخريجات كليات منطقة الدمام يؤهلن للعمل في الشركات البترولية. وسابك تبني برامج في كليات الرياض لتأهيل خريجاتها للعمل في صناعة البتروكيمييات. هذا سيؤدي إلى خفض الضغط على قطاع التعليم لتوظيف معلمات.

إن تحديث تلك الكليات بحيث تتضمن تخصصات تتوافق مع سوق العمل. وتشجيع القطاع الخاص ليتحمل مسؤولية تدريب وافتتاح تخصصات في تلك الكليات كل حسب منطقتة يفرض احتياجات القطاع الخاص في تلك المناطق.

٥. تواجه الجامعات مشكلة مخرجات التعليم وتوافقها مع سوق العمل، ففي عام ١٤٢٢/١٤٢٣ بلغ عدد خريجات الجامعات الثمانية ٩٢٤٠ طالبة. عدد خريجات العلوم الانسانيه (٦٨٠٥) طالبه (٦, ٧٣٪) طالبة ويبلغ عدد خريجات الاقسام العلمية (١٨٠٩) طالبة (١٩, ٥٧٪). والعلوم الاداريه ٦٢٦ طالبة اي ٦, ٨٪. أن الجامعات تخرج طالبات غير مؤهلات الـ للتعليم ويجب ايضا تغيير الخطط الدراسية وتشجيع دخول التخصصات التي تتوافق مع التغيرات الهيكلية في الاقتصاد.

٦. يلاحظ انخفاض نسبة السعودة في القطاع الصحي وهي أقل من (٢٠٪)، فهذا المجال لديه قدرة استيعابية للمرأة حيث يتم تكثيف البرامج الصحية وتوسع كليات الطب ورفع مستواها وميزانيتها الخاصة.

٧. تقليل عدد الطالبات والطلاب الذين يدرسون العلوم الإنسانية، بتخفيض القبول في الجامعات التي تدرس علوم إنسانية فقط وتحويلها إلى كليات علمية وتقنية والاستفادة من المباني والأجهزة التأسيسية لهذه الجامعات، كما يتم تحويل بعض كليات العلوم الإنسانية إلى علوم تطبيقية فعلى سبيل المثال تحويل قسم الجغرافيا إلى علوم بيئية، وتحويل قسم الاجتماع من علم نظري إلى علم اجتماع تطبيقي.... وهكذا.

٨. فتح كليات التمريض وتدريب وتأهيل عاملات التمريض على مستوى عالٍ. وزيادة معاهد وكليات العلوم الطبية المساعدة والصيدلة. وذلك للإحلال التدريجي للسعوديات محل غير السعوديات.

٩. تحسين إنتاجية العمالة الوطنية وتذليل معوقات الإحلال بالقطاعين الحكومي والخاص. عن طريق تطوير التعليم والتدريب وخلق روح الإبداع لدى

الطلبة والطالبات. وسن قوانين من أجل رفع مشاركة المرأة في القطاع الخاص.

١٠. بناء سياسات تحفيزية واتباع نظام الثواب و العقاب للتحفيز على تطوير وتنمية قدرات الفرد وتشجيعه على العمل ليصبح منتجا ويحل محل العامل غير السعودي.

المحلق ١
تقدير أعداد العمالات السعوديات من مصادر متفرقة (١٤٠٨-١٤٢٢)

| المجموع | قطاع الصحي | | | | | اعضاء هيئة التدريس | | | قطاع التعليم | | | السنة |
|---------|------------|---------|--------|------|--------------|--------------------|---------|---------------------|-----------------------|------|--|-------|
| | آخر | الصينلة | التعرض | الطب | كليات البناك | الجامعات | اداريات | معلمات القطاع الخاص | معلمات القطاع الحكومي | | | |
| ٣١٨٨١١ | ١٠٣٤ | ١١١ | ٤٣٥٥ | ٥٣٨١ | ٣٠٧٨ | ٥٤٤١ | ١٧٠٤٤ | ١٧٠٤٤ | ٣٣٣٨٧١ | ١١٣١ | | |
| ٥٨٨١١١ | ١٠٣٤ | ١١١ | ٤٣٥٥ | ٥٣٨١ | ٣٠٧٨ | ٥٤٤١ | ١١٠٥١ | ١١٠٥١ | ٥٤٤٤٨١ | ١١٣١ | | |
| ٤١٧٥٤١ | ٧٧٨٤ | ٦٥١ | ١٨٥٥ | ٤٨١١ | ٥٠٧٨ | ٤٤٤١ | ١١٨٨١ | ١١٨٨١ | ١١٨٨٨١ | ٠٨٣١ | | |
| ١٨٨٧٠١ | ٥٨٤٥ | ١٥١ | ١٤٣٥ | ٥٥٤٤ | ٤٠٨٨ | ٥٦٣٤ | ٣٧٠٤٤ | ٣٧٠٤٤ | ١١٧٠٨١ | ٤١٣١ | | |
| ١٧٣٤٧١ | ١٥٠٥ | ٥٣٤ | ١٤٣٥ | ٣٦٠٤ | ٤٠٥٤ | ٥٤٥٤ | ٣٨٦٦ | ٣٨٦٦ | ٥٦٨٣٥٤ | ٧١٣١ | | |
| ٤١٧٨٤٤ | ١٤٣٥ | ٠٨٤ | ٤٨٧٣ | ٨٧٤٤ | ٨٨٤٤ | ٧٤٥٤ | ١٥٤٧ | ١٥٤٧ | ١١٨٨٨٤٤ | ٨١٣١ | | |
| ٤٤٥٨٤٤ | ٤٣٤٣ | ٥٤٤ | ٤٥٥٣ | ١٨٤٤ | ٤٠٤٤ | ٤٥٤٤ | ٥٨٤٨ | ٥٨٤٨ | ٠٤٠٤٤٤ | ٤١٣١ | | |
| ١١٨٤٤٤ | ٤٣٤٥ | ٧٠٤ | ١٧٤٤ | ٨٣٠٤ | ٤٠٠٤ | ٤٤٤٤ | ١٤٤٥ | ١٤٤٥ | ١٤٤٤٠٤ | ٥١٣٤ | | |
| ١٥٧٤٤ | ١٧٨٣ | ٨٠٤ | ٤٤٤٤ | ٥٥٧ | ٧٤٧ | ٤٤٤٤ | ٤٠٤٨ | ٤٤٤٤ | ٧٥٤٣٤ | ٤١٣٤ | | |
| ١٧٥٠٠٤ | ٤٠٤٣ | ٤٤ | ١٤٤٤ | ٣٠٨ | ٧٨٨ | ٥٥٠٤ | ٤٤٤٤ | ٤٤٤٤ | ٤٤٣٠٧ | ٤١٣٤ | | |
| ٧٥٠٤٤ | ٤٣٠٣ | ٠٣ | ٠٨٣٤ | ٧٠٤ | ٥٣٨ | ٨٨٤٤ | ٣٤٤٥ | ٣٤٤٥ | ٧٣٤٨ | ٤١٣٤ | | |
| ٨٨٣٣٧ | ٤٤٤٤ | ٤٨ | ٤٠٠٨ | ٤٤٤ | ٤٤٨ | ٧٣٨ | ٤٤٤٥ | ٤٤٤٤ | ٣٥٤٤٤ | ٤١٣٤ | | |
| ١٤٥٥٨ | ٥٨٥٤ | ٧٤ | ٧٣٥٤ | ٤٤٣ | ٤٤٤ | ٥٤٤ | ٤٤٤٥ | ٤٤٤٤ | ٤٥٧٤٥ | ٤١٣٤ | | |
| ١٥٦٤٤ | ٥٤٣٠ | ٠٤ | ٧٧٨٤ | ٤٣٥ | ٤٣٥ | ٤٠٤ | ٥٤٥٥ | ٤٤٤٤ | ٤٨٤٤٥ | ٤٠٣٤ | | |
| ٣٣٤٤ | ٤٤٤٤ | ٤٤ | ٨٨٤٤ | ٠٤٣ | ٤٣٥ | ٧٤٥ | ٤٤٤٥ | ٤٤٤٤ | ٤٤٤٤٤ | ٧٠٣٤ | | |

مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل، الواقع والتحديات

الطلب
البيانات المستخدمة في التحليل الإحصائي

| | مجموع الملاك | الطلب الفعلي للطلب | عدد لاسل التور سويتين بالآلاف | عدد لاسل سويتين بالآلاف |
|------|--------------|--------------------|-------------------------------|-------------------------|
| ١٤٥٨ | ٦١٤٤٠ | ٧٧٥٠٤٥ | ٢١٢٣ | ١٧٥١,٨ |
| ١٤٥٩ | ٦١٧٥١ | ٧٨٥٠١٥ | ٢١١٠,١ | ١٨٣١ |
| ١٤٦٠ | ٧٥٥١٣ | ٢١٠,٨٢ | ٢٢١٥,٣ | ٢٠٥٧,٤ |
| ١٤٦١ | ٨٤٤٢٧ | ٢١١,٩٩ | ٧٨٣٣,٥ | ٢١٤٢,٤ |
| ١٤٦٢ | ٧٥٠٨ | ٣٠٢,٤ | ٢٤٢١,٩ | ٢٢٣٨,٦ |
| ١٤٦٣ | ١٠٠٥٨٣ | ٤٦١,٤٠ | ٢٢٢٥,٥ | ٢٣٢٤,٢ |
| ١٤٦٤ | ١١٨٥١٠ | ٤٤٣,٨٤ | ٢٨٤٤,٤ | ٢٤٣٦,٨ |
| ١٤٦٥ | ١٢٢٢٣٣ | ٤٥٠,٠٣ | ٢٩٤٥ | ٢٥٤٤,٨ |
| ١٤٦٦ | ١٤٢٥١٩ | ٤٧٨,٦٥ | ٢٩١٦,٤ | ٢٦٥٨,٨ |
| ١٤٦٧ | ١٢٧٨٧٩ | ٥١٠,٧٥ | ٤,٧٢ | ٢٧٧٨,٦ |
| ١٤٦٨ | ١٨٤٤٣٣ | ٦١٧,٩٠ | ٤٠٨٤,٧ | ٢٩٤٤,٣ |
| ١٤٦٩ | ١٨٨٧٣٣ | ٥٤٦,٦٥ | ٤٠٤٣,٨ | ٣٠٣٥,١ |
| ١٤٧٠ | ٢١٥٨١٦ | ٦٠٣,٥٩ | ٤٠٠٣,٤ | ٣١٧٢,٩ |
| ١٤٧١ | ٢٢٧٧٣٥ | ٧٠٦,٧٦ | ٢١١٨,١ | ٣٢٢٢,١ |
| ١٤٧٢ | ٢٣٧٢٦٤ | ٦٨٦,٣٠ | ٢٨٢٦,٧ | ٣٤٧٨,٧ |

شكر وتقدير

اتقدم بالشكر والتقدير لله ثم لكل من ساعد في إمدادي بالمعلومات والبيانات الخاصة بهذه الدراسة، أبدأ بالشكر:

- لمعالي الدكتور محمد الجاسر نائب محافظ مؤسسة النقد العربي السعودي،
- معالي أمين مجلس القوى العاملة الدكتور عبد الواحد الحميد،
- عضو مجلس إدارة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض.
- والأستاذ عصام بن عبد المحسن الناصر مدير عام مركز المعلومات بوزارة الخدمة المدنية.
- مركز المعلومات بوزارة التعليم العالي.
- الأستاذ عباس عرفات من مكتبة وزارة التخطيط والاقتصاد الذي بذل كل جهده دائماً بتوفير المعلومات والبيانات البحثية.
- لمديرة مكتب الشؤون الاجتماعية الأميرة سارة بنت محمد آل سعود بوزارة العمل والشؤون.
- مديرة معهد الإدارة العامة - الفرع النسائي الأستاذة نوره الفايز،
- لمديرة ومنسوبات مركز الاحصاء النسائي بوزارة التربية والتعليم.

نوره بنت عبد الرحمن اليوسف

المراجع الأجنبية

Al-Otaibi, A. (1987) "The impact of formal Education upon Saudi Male Students Attitude Toward Women's Participation in the Labor Force in Saudi Arabia" A thesis Submitted to the faculty of the Graduate School in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.

Al-Hazaa, A.M. (1993) "Scenario to Projections for women in Saudi Arabia: Their Changing Status, Educational and Employment Opportunities by the year 2010." A thesis Submitted to the faculty of the Graduate School of the University of Minnesota in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy

The first Arab regional Human Development Report (2002), United Nations (UN) Development Programme (UNDP)

المراجع العربية

عبدالواحد الحميد، (٢٠٠٢) " سياسات العمل والسعودة وتحديات القرن الواحد والعشرين" دراسة مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودية حتى عام ١٤٤٠هـ عائشه الحسيني. (١٩٩٢) " تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل" مركز النشر العلمي ، جامعة الملك عبدالعزيز. المملكة العربية السعودية.

" دراسة عن توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص" (١٩٩٧) اعداد ادارة البحوث الغرفة التجارية الصناعية، الرياض المملكة العربية السعودية

مراجع البيانات:

" التقرير السنوي" مؤسسة النقد العربي السعودي. أعداد مختلفة.

" التقرير الصحي السنوي" وزارة الصحة. أعداد مختلفة

" الكتاب الإحصائي السنوي" أعداد مختلفة، مصلحة الإحصاءات العامة، وزارة التخطيط.

" خطة التنمية السابعة" وزارة التخطيط المملكة العربية السعودية.

" نشرة القوى العاملة"، مصلحة الإحصاءات العامة، وزارة التخطيط.

مجلس القوى العاملة، الأمانة العامة.