

## مشاركة المرأة في التنمية الواقع والتحديات



## ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل لأهميتها بالنسبة لسوق العمل كونها تشكل نصف المجتمع، وتلعب دوراً في التنمية الاقتصادية، وقد سعت الدراسة إلى التعرف على مدى مشاركة العاملات في القطاعات المختلفة في الاقتصاد السعودي.

اعتمدت الدراسة في منهجها على تحليل وصفي لمشاركة المرأة في سوق العمل ومراجعة لأداء خطط التنمية التي أولت أهمية كبيرة للقوى العاملة السعودية بصفة عامة، وتنمية الموارد البشرية من خلال دعمها للنمو المستمر ودعم قطاع التعليم، والتعليم الجامعي بصفة خاصة، وقد اهتمت الخطط بالتنمية وإعداد القوى العاملة، وإحلالها محل القوى العاملة غير السعودية، وإيجاد الفرص الوظيفية الملائمة بالذات في القطاعات التي تهتم بها المرأة، وقد تطرقت الدراسة أيضاً إلى تحليل بعض القطاعات التي تعمل بها المرأة، مثل: القطاع الحكومي وقطاع التعليم والقطاع الصحي والقطاع الخاص، والمشاركة في المشاريع التجارية للمرأة، كما تطرقت أخيراً إلى العمل التطوعي للمرأة السعودية، 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 كبيرة، فقد أثبتت المرأة فيه وجودها بصورة فائقة، يليه القطاع الصحي والعمل التطوعي، وهذا يدل على أن أهمية زيادة مشاركة المرأة في باقي القطاعات الأخرى سيساعد في رفع كفاءة القطاعات الاقتصادية.

## ١. مقدمة :

ان قضية مشاركة المرأة في سوق العمل ودورها التنموي من القضايا المهمة في الاقتصاد السعودي، والتوجه نحو توسيع مشاركتها في الاقتصاد مما استلزم مراجعة لمقدار هذه المشاركة وتقييمها في القطاعات المختلفة. ولندرة الدراسات الحديثة المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل وعدم توافر البيانات اللازمة، لذلك فقد هدفت هذه الورقة أولاً إلى حصر البيانات الخاصة بتلك المشاركة في القطاعات المختلفة، حيث تم مسح لجميع البيانات المتوافرة، كما عملت الدراسة على وصف مشاركة المرأة في سوق العمل وربطه بمخرجات التعليم حيث تعتمد على أسلوب وصفي لمشاركة المرأة في القطاعات المختلفة مبتدئة 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.

## ٢ - خطط التنمية وتنمية الموارد البشرية :

وضعت خطط التنمية المتتالية تنمية قدرات الإنسان السعودي وتحقيق طموحاته وتحسين مستوى معيشته هدفاً أسمى للتنمية. وتتابع تلك الخطط لتهدى أساساً متيناً لتحقيق إنجازات بدأ أولها بوضع اللبنة الأولى لتحوّل المملكة السريع من دولة نامية إلى دولة متقدمة، وذلك من خلال التركيز على البنية التحتية في قطاعات النقل والكهرباء والمياه والإسكان وتشجيع الصناعة ووضع

السياسات والأنظمة المالية والإدارية، وتطويرها بما يتلاءم مع متطلبات التنمية وتطور الاقتصاد وتيسير التعاون بين القطاع العام والخاص بتشجيع القطاع الخاص وتطويره، ولتحقيق تلك الإنجازات اعتمدت على قوى عاملة أجنبية والتوسع في البرامج التنموية. ولقد أولت خطط التنمية المتعاقبة في المملكة أهمية كبيرة 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. واستمر 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 جهات التنمية خلال خطط التنمية السبع (بليون ريال):

الخطة الأولى	الخطة الثانية	الخطة الثالثة	الخطة الرابعة	الخطة الخامسة	الخطة السادسة	الخطة السابعة	
9.5	97.3	192.2	71.2	34.1	48.2	41.7	تنمية الموارد الاقتصادية
7	51	115	115.1	164.6	216.6	276.9	تنمية الموارد البشرية
3.5	27.6	61.2	61.9	68	87.5	95.8	التنمية الاجتماعية
14.1	171.3	256.8	100.7	74.2	68.1	73.8	تنمية التجهيزات الأساسية
34.1	347.2	625.2	348.9	340.9	420.4	488.2	الإجمالي

المصدر: خطة التنمية السابعة، وزارة التخطيط.

كما يتضح من الشكل فإن الإنفاق على البنية التحتية بلغ أقصاه في الخطة الثالثة مع ارتفاع الإيرادات النفطية، وتتضح ضرورة تأسيس التجهيزات الأساسية لبناء قطاعات الدولة المختلفة.

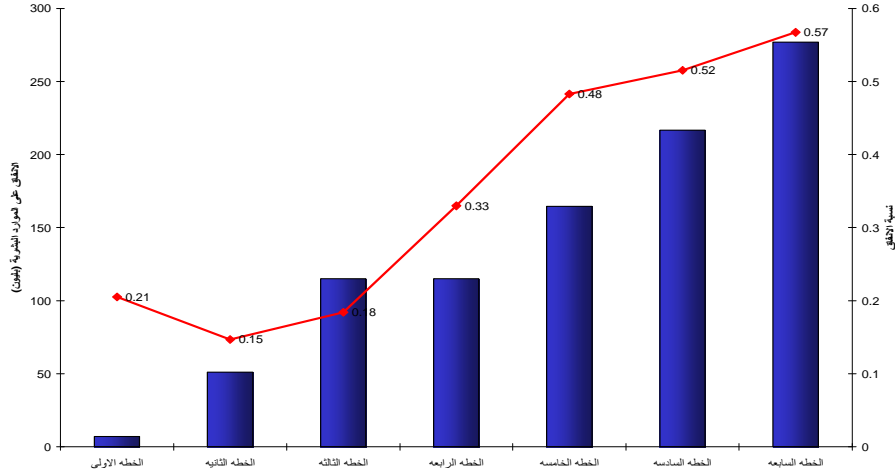
كما تعكس بيانات الجدول الزيادة المطردة في حصة تنمية الموارد البشرية على مدار الخطط السبع، فقد ارتفعت من ١٨.٤٪ في الخطة الثالثة إلى ٥٦.٧٪ في الخطة السابعة، مما يعكس الأهمية المتزايدة لتنمية الموارد البشرية.

## ويشمل الإنفاق على التنمية البشرية كما أوردته الخطة السادسة:

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 ١.

## الشكل (٢)

## الإنفاق الفعلي على التنمية البشرية خلال خطط التنمية السبع (بليون ريال):



المصدر: إنجازات خطة التنمية السابعة، وزارة التخطيط.

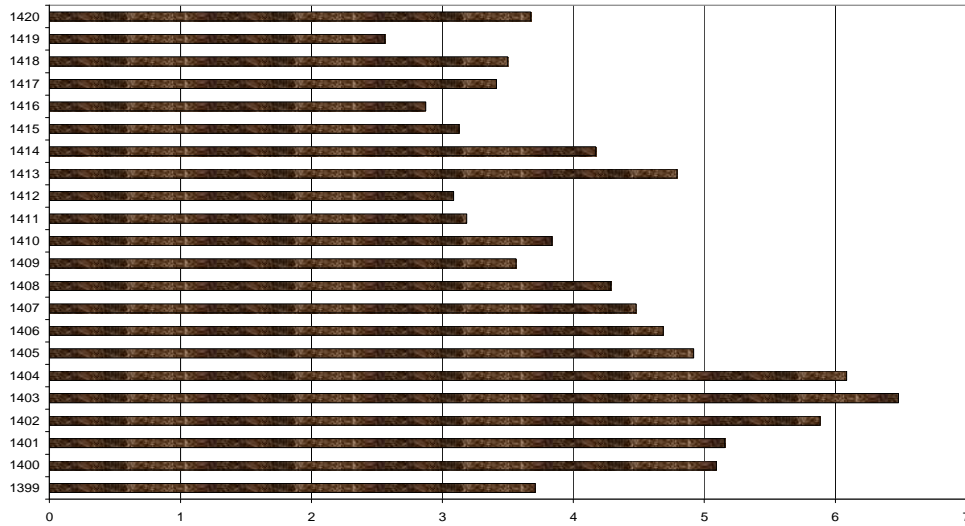
أدى اختلاف الظروف المرحلية للخطط السبع المتعاقبة الى التأثير على تطور اتجاهات سوق العمل. حيث شهدت الخطة الثالثة إلى التوسع في استخدام العمالة الأجنبية، بينما شهدت خطة التنمية الرابعة والخامسة التوجه نحو السعودية، مما استدعى تكثيف القوانين والتشريعات لتطبيق السعودية، ثم واجه سوق العمل تزايد الخريجين والخريجات خلال تطبيق الخطة السادسة، مما استلزم التوجه نحو دراسة و تحليل سوق العمل من حيث توافق مخرجات التعليم واحتياجات التنمية، هذا من العوامل المشجعة 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 التسعينيات بدأت المملكة العربية السعودية تواجه مشكلة تزايد عدد الخريجين ذكورا وإناثا. وذلك نتيجة للفورة السكانية الناتجة من ارتفاع عدد المواليد في آخر السبعينات وأوائل الثمانينات مع ارتفاع الدخل المالية وتوافر الإسكان والقروض

1 إنجازات خطة التنمية، خطة التنمية السابعة ص ٥٨. ٢٠٠٠م.

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 ١٣٩٨ 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 ٪)

الشكل (١)

معدل التزايد السنوي في عدد السكان للفترة ١٣٩٩ - ١٤٢٠هـ



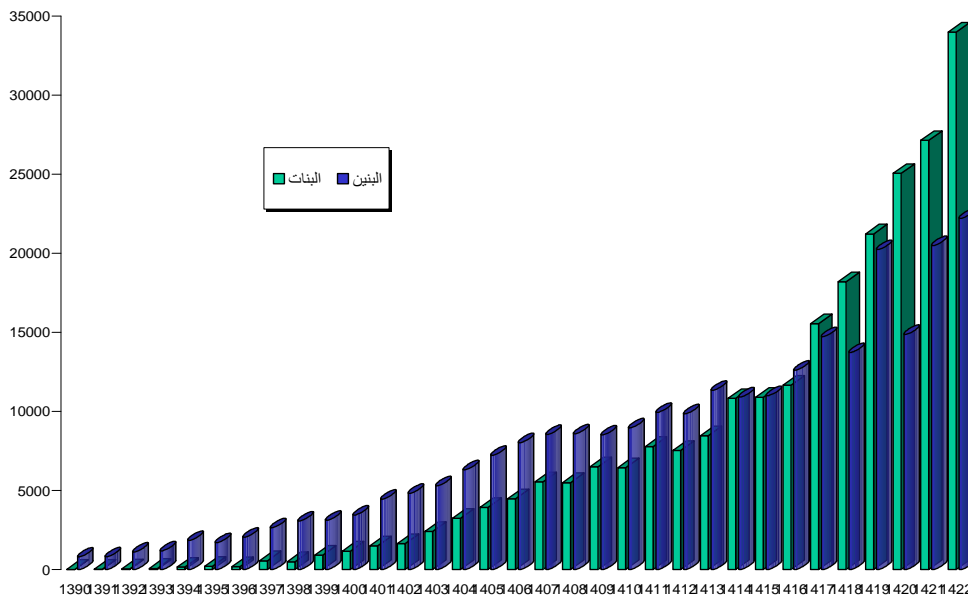
المصدر التقرير السنوي لمؤسسة النقد العربي السعودي، و حسابات الباحثة.

٣- مخرجات التعليم الجامعي :

ارتفع عدد الملتحقين 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 الخمس سنوات الأخيرة (١٤١٧ - ١٤٢١هـ)

الشكل (٣)

عدد الخريجين والخريجات من الجامعات المحلية وكليات التربية (الف / سنوياً)



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

ويمثل هؤلاء الخريجون مجموع الطلبة والطالبات الذين حصلوا على شهادة جامعية من الجامعات الثماني بالإضافة إلى خريجات كليات البنات التابعة للتربية والتعليم. ويمثل الجدول التالي عدد الطلبة والطالبات المقيدين بالجامعات الثماني حسب التخصص ( علوم إنسانية، علوم إدارية، وأقسام علمية). وتتضمن تلك الجامعات أم القرى بمكة والجامعة الإسلامية بالمدينة وجامعة الإمام محمد بن سعود بالرياض، وتدرس تلك الجامعات العلوم الشرعية والاجتماعية والتربوية، بالإضافة إلى كلية طب وهندسة في جامعة أم القرى فقط. وتتخصص جامعة الملك فهد في العلوم المتعلقة بالصناعة البترولية، أما باقي الجامعات فتتضمن الطب والهندسة والصيدلة وعلوم الفلك والتربية والآداب واللغات والعلوم والحاسب الآلي والعلوم الإدارية من اقتصاد ومحاسبة وإدارة و خدمة المجتمع. تعتبر جامعة الملك سعود الأكبر حجماً بعدد طلابها وطالباتها (٤٧٠٨٩) طالبة، ويليهما في ذلك جامعة الملك عبد العزيز (٤٢,٤٤١) ثم جامعة الإمام محمد بن سعود (٣٠٤٠٧) ثم جامعة أم القرى (٢١٩٣٢). كما يلاحظ أن عدد الطالبات في الجامعات التي تقبل الطالبات وهي ست من الثماني جامعات يساوي (٤٦٧٧٥) طالبة يدرسن علوم إنسانية بما مجموعه (٢٥٨٩١)، والباقي في الأقسام العلمية وهو يمثل (٤٥٪) وهي تشمل الصيدلة والطب والأسنان والعلوم الطبية التطبيقية وعلوم الحاسب الآلي. أما الطلبة الخريجون لعام ١٤٢٢/١٤٢٣ هـ حسب التخصص فيوضح الجدول التالي ان عدد الخريجات يكون ما نسبته ٥٩,٨٣ ٪ من إجمالي الخريجين.

الطلبة الخريجون في مرحلة البكالوريوس حسب مجال الدراسة لعام ١٤٢٢/١٤٢٣ هـ

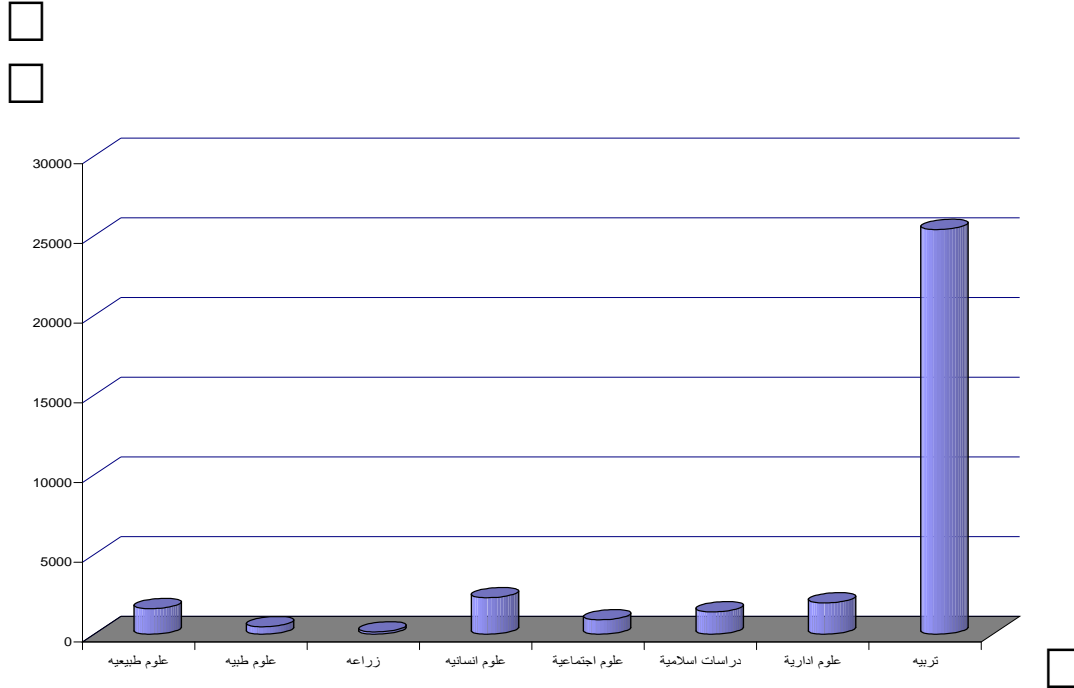
التخصص	النسبة	المجموع	النسبة	الأناث	النسبة	الذكور
اقتصاد وعلوم إدارية	٦,٩٠٪	٣٩٣٧	١١,٥٣٪	١٩٦٠	٨,٥٥٪	١٩٧٧
تربية	٥٦,١٨٪	٣٢٠٧٣	٩٣,٩٠٪	٦٦٨٥	٢٩,١٥٪	٢٥٣٨٨
دراسات إسلامية	٩,٦٧٪	٥٥١٨	١٦,١٥٪	١٣٩٨	٦,١٠٪	٤١٢٠
علوم اجتماعية	٥,٥٣٪	٣١٥٩	٩,٢٥٪	٩٠١	٣,٩٣٪	٢٢٥٨
علوم إنسانية	٩,٧٩٪	٥٥٨٩	١٦,٣٦٪	٣٣٠٧	١٤,٤٢٪	٢٢٨٢
زراعة	٠,٨٣٪	٤٧٤	١,٣٩٪	١٤٢	٠,٦٢٪	٣٣١
علوم طبية	٢,٠١٪	١١٤٩	٣,٣٦٪	٤٦٤	٢,٠٢٪	٦٨٥
علوم طبيعیه	٦,٣٦٪	٣٦٣٢	١٠,٦٣٪	١٦٠٢	٦,٩٩٪	٢٠٣٠
هندسة	٢,٧٣٪	١٥٥٩	٤,٥٦٪	٢٠	٠,٠٩٪	١٥٣٩
المجموع		٥٧٠٩٠		٣٤١٥٨		٢٢٩٣٢

المصدر: وزارة التعليم العالي



## الشكل

## الطالبات الخريجات في مرحلة البكالوريوس حسب مجال الدراسة لعام ١٤٢٢/١٤٢٣هـ



من الجدول أعلاه يتضح أن مجموع عدد الطالبات الخريجات من الجامعات يفوق عدد الطلاب المتخرجين من الجامعات، وذلك لضخامة عدد طالبات كليات البنات (٧٤) كلية بمجموع (١٧٤٦٨١) طالبة تابعة لوزارة التربية والتعليم، كما 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.

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

## الجدول (٥)

## خريجو البرامج الإعدادية في المركز الرئيس والفروع لمعهد الإدارة وخريجو التعليم الفني والمهني ١٤٢٢/١٤٢٣هـ

عدد الخريجات	عدد الخريجين	
132	983	معهد الادارة
-	8550	التعليم الفني
-	5937	التدريب المهني
132	١٥٤٧٠	المجموع

المصدر: إنجازات خطة التنمية السابعة، الإصدار العشريون، وزارة التخطيط، معهد الإدارة العامة، الرياض.  
٤ - إجمالي القوى العاملة في المملكة العربية السعودية :

ارتفع عدد القوى العاملة في المملكة العربية السعودية إلى ما يزيد عن ثمانية ملايين للعام ١٤٢٢ هـ 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.

#### الجدول (٦)

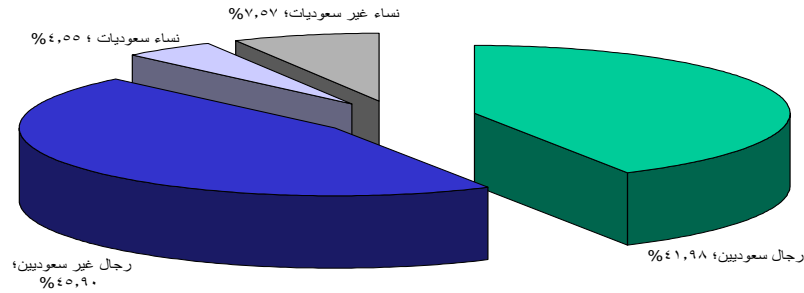
#### تقديرات إجمالي قوة العمل حسب الجنس والجنسية ١٤٢٢/١٤٢٣ هـ

النسبة	المجموع	%	غير سعودي	%	سعودي	
١٢.١١	١٠٣٩١١١	7.57	٦٤٩٢١٠	4.55	٣٨٩٩٠١	نساء
87.89	٣٥٥٤٧١٢	٤٩.٩٧	٤٢٨٥٧٩٠	37.89	3250242	رجال
	٨٥٧٦٠٠٠	٥٧.٥٥	4935857	42.46	3640143	

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

#### الشكل (٤)

#### نسبة مشاركة المرأة في إجمالي القوى العاملة بالمملكة العربية السعودية

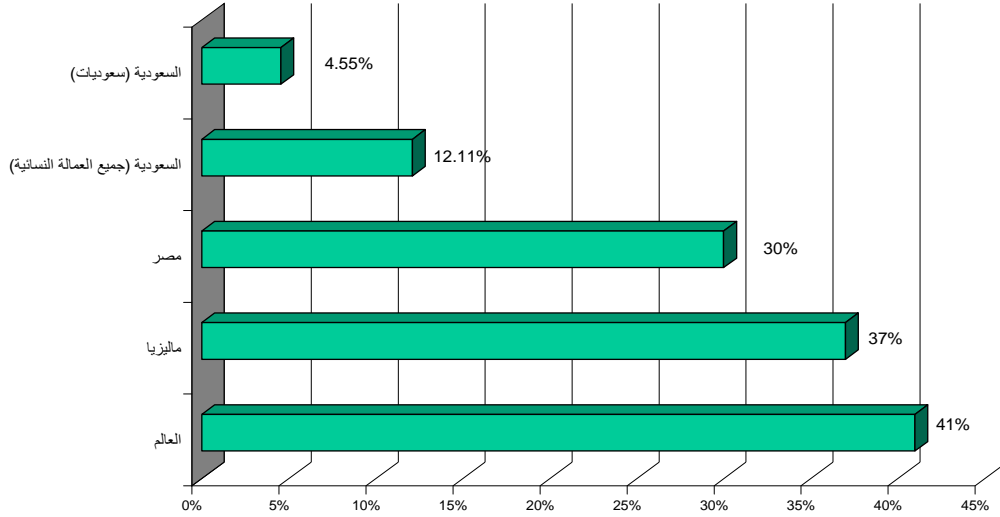


المصدر: تقديرات الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة واستخدام معدلات نمو خطة التنمية السابعة.



## الشكل

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



❖ المصدر: أمانة القوى العاملة، البنك الدولي، تقرير التنمية

تبلغ نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة نسبة منخفضة مقارنة بمتوسط دول العالم وماليزيا، ومصر حيث تبدو مشاركة المرأة في السعودية منخفضة مقارنة بالدول الأخرى.

## ٥ - التوزيع الديموغرافي للعاملات السعوديات:

ومن ناحية التوزيع الديموغرافي للعاملات السعوديات، تبلغ نسبة المتزوجات من مجموع العاملات السعوديات في المملكة (٦٣,٤٪) حسب إحصاءات القوى العاملة في عام ١٤٢١ هـ، ويبلغ عدد اللاتي لم يتزوجن أبداً نسبة (٣٠,٤٪). أما من ناحية الفئات العمرية فالسيدات يمثلن بين ٢٥ - ٢٩ أكبر نسبة ٢٩,٤٪ ويليها ٢١,٨٪ للفئة بين ٣٠ - ٣٤ سنة ثم ٦,٤٪ للفئة ٣٥ - ٣٩ سنة، أما العاملات فوق ٥٠ عاماً فيمثلن فقط ٣,٧٪.

ويمكن توزيع عدد القوى العاملة النسائية بحسب المناطق الإدارية الثلاث عشرة حسب الإحصاءات من مصلحة الإحصاءات العامة بوزارة التخطيط. معظم الموظفات في منطقة الرياض بنسبة (٢٦,٢٤٪)، ويليها مكة المكرمة بنسبة (٢٤,٢١٪)، ثم المنطقة الشرقية (١٢,٣٪) ثم منطقة عسير (٧,٧٪)، ثم المدينة المنورة (٦,٤٢٪) وتليها القصيم (٥,٩٦٪)، ثم جازان (٤,٠٨٪)، ثم حائل (٣,٦٧٪)، ثم الجوف (٢,٤٨٪)، ثم تبوك (٢,٣٪)، ثم الباحة (٢,١٪)، وأخيراً الحدود الشمالية أقل من (١٪ في المائة ٠,٨٥٪).

2 نشرة القوى العاملة ١٤٢١ هـ مصلحة الإحصاءات العامة. ١٤٢١ هـ.