Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences
Volume (5), Issue (20) : 30 Oct 2021
P: 157 - 173

ISSN: 2522-3372

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية
المجلد (5)، العدد (20) : 30 أكتوبر 2021 م
ص: 157 - 173

Influence of Gender Inequality in Employment and Inequal Employment Opportunities on Women's participation in the Saudi Labor Market during (2010- 2020)

Abeer Kamel Alfarran

Business Administration College || Taif university || KSA

Abstract: The study aimed at identify the influence of gender inequality in employment and inequal employment opportunities on women's participation in the Saudi labor market. The importance of the study lies in addressing the scientific gap due to the lack of previous scientific studies, which dealt with gender inequality and the extent of their impact on women's participation in the Saudi labor market. Moreover, to documenting and evaluating the legal reforms and regulations of the Saudi labor market that aimed to reduce the gender inequality in employment and inequal employment opportunities. The researcher used the relational research method based on hypotheses, which depends on an in-depth review and compilation of evidence from previous secondary sources during (2010-2020), related to the study problem. For data analysis, the researcher used (EViews software), and performed statistical treatments using the Victor autoregressive (VAR) model. The study found that gender inequality in employment and equal employment opportunities cause about 30% of the low participation of women in the Saudi labor market. The study recommended passing clear, explicit and binding legislation related to both employment and job opportunities on an equal footing for both genders.

Keywords: Gender inequality, employment and employment opportunities, the Saudi labor market, participation of women.

تأثير عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية على مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي خلال الفترة 2010- 2020

عبير كامل الفران

كلية إدارة الأعمال || جامعة الطائف || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التحقق من مدى تأثير عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية على مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي. وتكمن أهمية الدراسة في معالجة الفجوة العلمية نتيجة محدودية الدراسات العلمية السابقة التي تناولت دراسة عدم المساواة بين الجنسين ومدى تأثيرها على مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي. إضافة إلى ذلك توثيق وتقييم الإصلاحات التشريعية والقانونية المنظمة لسوق العمل السعودي التي هدفت إلى تقليص فجوة عدم المساواة في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية بين الجنسين. تم استخدام منهج البحث الارتباطي القائم على الفرضيات والذي يعتمد على مراجعة متعمقة وتجميع للبينات من المصادر الثانوية السابقة للفترة الزمنية (2010-2020م) والمرتبطة بمشكلة الدراسة. ولتحليل البيانات، أُستخدم البرنامج الاحصائي (EViews software)، وتم إجراء المعالجات الإحصائية بأسلوب نموذج الانحدار التلقائي أحادي المتغير Victor autoregressive (VAR) model. وتوصلت الدراسة إلى أن عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية يفسر ما نسبته 30% تقريباً من

انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي. وأوصت الدراسة بضرورة إقرار تشريعات واضحة وملزمة تتعلق بكل من التوظيف وإتاحة فرص وظيفية بشكل متكافئ وعلى قدر المساواة بين الجنسين.

الكلمات المفتاحية: عدم المساواة بين الجنسين، التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية، سوق العمل السعودي، مشاركة المرأة.

1- المقدمة.

على الرغم من أن المساواة بين الجنسين (الذكور والإناث) في سوق العمل شهدت قفزات كبيرة على المستوى العالمي، إلا أن المرأة لا تزال تواجه العديد من المعوقات والتي نتج عنها محدودية فرص المشاركة الاقتصادية المتاحة لها. فبينما أصبحت المرأة تمثل 40% من القوى العاملة عالمياً (International Labour Organization (ILO), 2014, p1)، إلا أنه لا يزال نسبة إمكانية عثور المرأة على وظيفة أقل من الرجل (ILO, 2017). وقد أشار The World Bank (2020, p.4) إلى أن عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل سيكون له انعكاسات سلبية على النمو الاقتصادي للدول.

وسعياً لزيادة نسبة مشاركة القوى العاملة في سوق العمل السعودي، والمرأة بشكل خاص، قامت المملكة العربية السعودية بإطلاق برامج توطين للوظائف، وإجراء العديد من التعديلات التشريعية والقانونية المنظمة لسوق العمل. في عام 2011، أُطلق برنامج نطاقات الذي هدف إلى توطين وظائف القطاع الخاص، إضافة إلى حصر شغل بعض الوظائف على الإناث فقط (Harvard Kennedy School (HKS), 2020, p.9). وفي عام 2016، تم إقرار رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تقليل الاعتماد على القطاع النفطي، والتوسع في التنويع الاقتصادي، وتوفير فرص عمل للسعوديين، وتمكين المرأة السعودية وإعطائها دورًا حيويًا في المشاركة الاقتصادية (Saudi Press Agency (SPA), 2016). ونتيجة لهذه الإصلاحات، صنفت المملكة العربية السعودية في عام 2020م في المركز الأول ضمن قائمة العشر دول الأكثر إصلاحًا في مجال تقليص فجوة عدم المساواة بين الجنسين على المستوى العالمي (World Economic Forum (WEF), 2020; The World Bank, 2020, p.10).

وعلى الرغم من تلك الإجراءات الإصلاحية، لايزال هناك فجوة كبيرة بين نسب مشاركة القوى العاملة من الجنسين، وتعتبر نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي واحدة من أدنى نسب المشاركة الاقتصادية عالميًا (Alfarran, 2016, p.1; HKS, 2020, p.9). وأشارت العديد من الدراسات السابقة إلى أن عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية من أحد أهم الأسباب في انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي (Varshney, 2019; Sayed et al., 2018; Marten, 2018; Naseem and Dhruva, 2017; Alfarran 2016; Alghamdi 2014). وبناء على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير عدم المساواة بين الجنسين في كل من التوظيف والفرص الوظيفية على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي.

2- مشكلة الدراسة:

بالرغم من الإصلاحات التشريعية التي أجرتها المملكة العربية السعودية بهدف زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل خلال 2010-2020م، إلا أن أنها لازالت منخفضة. وهذا يعزز افتراض وجود عوامل أخرى تساهم وبشكل كبير في انخفاض نسبة مشاركة المرأة بسوق العمل السعودي. أضف إلى ذلك، أنه وعلى الرغم من مناقشة قضية انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي في العديد من البحوث العلمية الأجنبية والعربية، إلا أنه لم يتم دراسة مدى تأثير عدم المساواة بين الجنسين على انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي أو الربط بينهما.

3- أسئلة الدراسة:

وبالتالي، يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1- هل توجد علاقة وتأثير بين عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي؟

2- ما مدى تأثير الإصلاحات التشريعية والقانونية الخاصة بسوق العمل السعودي والتي طبقت خلال الفترة من 2010 إلى 2020م على زيادة نسبة مشاركة المرأة بسوق العمل من خلال تقليص فجوة عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية؟

4- فرضيات الدراسة

وانبثق من سؤال الدراسة ومخطط البحث الفرضي، الفرضية الرئيسية التالية :

1- (H_0): لا توجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية بين عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف والفرص الوظيفية (المتغير المستقل) على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي (المتغير التابع).

2- (H_1): توجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية بين عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف والفرص الوظيفية (المتغير المستقل) على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي (المتغير التابع).

5- أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- معرفة مدى وجود علاقة وتأثير بين عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية (المتغير التابع) ونسبة مشاركة المرأة بسوق العمل السعودي (المتغير المستقل).

2- معرفة مدى تأثير الإصلاحات التشريعية والقانونية الخاصة بسوق العمل السعودي والتي طبقت خلال الفترة من 2010 إلى 2020م على زيادة نسبة مشاركة المرأة بسوق العمل من خلال تقليص فجوة عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية.

3- تقديم الآليات والتوصيات المقترحة للمساهمة في زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي وتقليص فجوة عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية.

6- أهمية الدراسة

تنعكس أهمية البحث في الجوانب التالي:

- على الرغم من تعدد الدراسات العلمية سواء العربية أو الأجنبية التي بحثت مشكلة انخفاض نسبة المشاركة المرأة في سوق العمل السعودي، إلا أنه لم يتم دراسة مدى تأثير عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية على انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي. ومن هذا المنطلق، تكمن أهمية الدراسة في معالجة الفجوة العلمية نتيجة محدودية أو انعدام الدراسات العلمية السابقة في هذا المجال.
- تساهم هذه الدراسة في لفت انتباه الباحثين لأهمية دراسة مؤشرات عدم المساواة بين الجنسين المتعددة وإجراء المزيد من الدراسات العلمية للتعرف على مدى تأثيرها على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي.

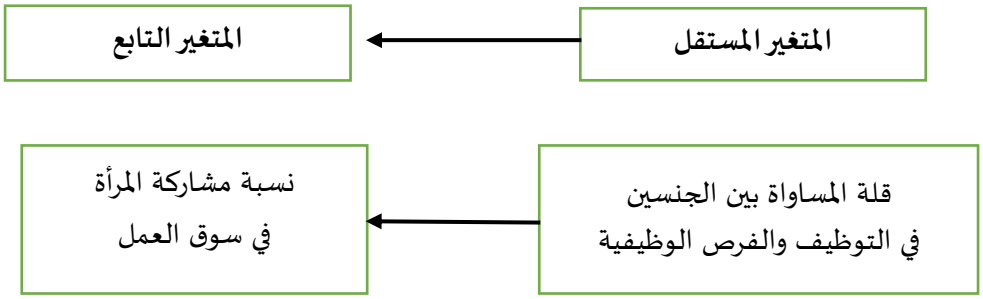
- تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تساهم في توثيق وتقييم الإصلاحات التشريعية والقانونية المختلفة التي نفذت ما بين عام 2010م إلى 2020م والتي هدفت إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي.
- كما أن هذه الدراسة سوف تساهم في توضيح مدى تأثير عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف والفرص الوظيفية على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي، وبالتالي تقديم الآليات والتوصيات لمتخذي القرار في الجهات المعنية التي يمكن أن تزيد نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي.

7- المخطط الفرضي للدراسة

يوضح الشكل رقم (1) المخطط الفرضي للبحث وذلك بهدف تجسيد ظاهرة البحث والتعريف بمتغيراتها، وكذلك تسهيل فهم التفاعلات بين العوامل المؤثرة والنتائج للظاهرة قيد البحث. وتم تطوير المخطط الفرضي في إطار المتغيرات الرئيسية التالية:

المتغير المستقل الأول: المساواة والتكافؤ في التوظيف والفرص الوظيفية.

المتغير التابع: نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل.



شكل رقم (1): المخطط الفرضي للبحث

8- منهجية الدراسة

وبناءً على طبيعة الدراسة، تم استخدام منهج البحث الارتباطي القائم على الفرضيات للتعرف على العلاقة بين المتغيرات. واعتمدت الدراسة على مراجعة متعمقة وتجميع للبينات من المصادر الثانوية السابقة المرتبطة بمشكلة الدراسة من عدة مصادر مثل: الكتب، والمقالات العلمية، والتقارير المنشورة في قواعد البيانات الرسمية، والبحوث السابقة بهدف معرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتحديدها.

9- الدراسات السابقة

- **قامت دراسة فارشني (Varshney, 2019)** بتسليط الضوء على العوامل والقيود المؤثرة على مشاركة المرأة وتمكينها في سوق العمل السعودي. وأظهرت الدراسة نتائج منها: أن الإصلاحات الأخيرة التي أجريت في سوق العمل ساهمت بشكل كبير في زيادة نسبة مشاركة المرأة، وفي المقابل لاتزال العادات والتقاليد المجتمعية تمثل عائق في دخول المرأة إلى سوق العمل وتأثر سلباً في تحقيق المساواة بين الجنسين في التوظيف.
- **بحثت دراسة سيد وآخرون (Sayed et al., 2018)** العوامل الطبيعية المؤثرة والمسببة لظاهرة عدم المساواة بين الجنسين في المملكة العربية السعودية. وخرجت الدراسة بنتائج عدة منها: أن التمييز بين الجنسين، وقانون

الفصل في العمل بين الجنسين، والعادات والتقاليد، والحالة الاجتماعية للمرأة لها تأثير على عدم المساواة في التوظيف أو تكافؤ الفرصة الوظيفية بين الجنسين.

- **هدفت دراسة مارتن (Marten, 2018)** إلى التعرف على آثار سياسات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة 2030 على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في القطاع الخاص. وخلصت النتائج إلى أن هناك العديد من العوامل التنظيمية ومنها العادات والتقاليد تسبب عدم تكافؤ الفرص الوظيفية بين الجنسين واستبعاد المرأة من الوظائف القيادية.
- **حاولت دراسة نسيم وداروفا (Naseem and Dhruva, 2017)** التعرف على التحديات التي تواجهها القوى العاملة النسائية بالمملكة العربية السعودية، وقياس المتغيرات التي لها تأثير على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل. ومن أهم نتائجها هو أن هناك علاقة طردية بين نسبة البطالة بين السيدات وعدم تساوي الفرص الوظيفية بين الجنسين.
- **وبحثت دراسة الفران (Alfarran, 2016)** أسباب انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي، والتي طبقت على الشركات متعددة الجنسيات بالقطاع الخاص. وأكدت الدراسة أن عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف والفرص الوظيفية، والفصل بين الجنسين في مكان العمل، والعادات والتقاليد المجتمعية من أهم الأسباب التي ساهمت في انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل.
- **هدفت دراسة الغامدي (Alghamdi, 2014)** التعرف على كيف يمكن لبرنامج توطين الوظائف في تقليل المعوقات التي تواجه توظيف وتمكين المرأة في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها: ساعدت برامج توطين الوظائف إلى ارتفاع نسبة مشاركة المرأة بالقطاع الصحي والحد من تأثير عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف والفصل بين الجنسين في مكان العمل على مشاركة المرأة بسوق العمل بشكل عام.

10-الإطار النظري

10-1 المساواة بين الجنسين في سوق العمل

يقصد بالمساواة بين الجنسين أن كل من النساء والرجال يتمتعون بحقوقهم الإنسانية الكاملة، وبفرص متساوية في المساهمة، والاستفادة من التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية (Unicef, 2017, p.3). وأوضح The world Bank (2020, p.28) إلى أنه عالميًا لايزال هناك فجوة في المساواة والتكافؤ بين الجنسين في فرص العمل. ويرجع عدم المساواة والتكافؤ بين الجنسين في سوق العمل نتيجة للتمييز على أساس نوع الجنس (Gender) (Alfarran 2016, p.194; Alghamdi, 2014, p.16)، والذي يقصد بها مجموعة الخصائص المتعلقة بالذكور والإناث، والتي تشمل على نوع الجنس البيولوجي (ذكر، أنثى)، أو الهياكل الاجتماعية القائمة على دور نوع الجنس، أو الهوية لنوع الجنس (Udry, 1994, p.561) .

وبحلول 2020م، تمكنت المرأة من الحصول على 75% من حقوق العمل مقارنة بالرجال عالميًا، ولكن لا تزال المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تتمتع بـ 50% فقط من حقوق الرجل، وأن فجوة عدم المساواة بين الجنسين قدرت بـ 40% (WEF, 2020). كما وأشار The World Bank (2013, p.41) في تقريره عن التنمية في هذه المنطقة، نتيجة لمحدودية عدد الوظائف المستحدثة سنويًا في سوق العمل، فإن قدرة النساء على المنافسة على نفس القدر من المساواة مع الرجل ضعيفة، ولم تتجاوز نسبة مشاركتهن 25%. وأعاز The World Bank (2013, p.41)

أسباب عدم المساواة بين الجنسين إلى عوامل عديدة أهمها العوائق التنظيمية، والقانونية، والعادات الاجتماعية والثقافية.

في 2017م، صنفت ستة دول عربية من بين أكثر عشر دول عالميًا تظهر فيها أعلى مستويات من عدم المساواة في العمل بين الجنسين، وهى قطر ومصر والعراق والإمارات والمغرب والمملكة العربية السعودية (WEF, 2017). والجدير بالذكر، أن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي منخفضة مقارنة مع دول العالم، إلا أنها تعتبر نوعًا ما مشابهة لدول الخليج[1] (International Monetary Fund (IMF), 2013, p.18). وفي تقرير ILO (, 2016p.11)، أظهر مسح أجري على دول الخليج العربي في عام 2015، أن ثلثي النساء يعتقدن أن تقدمهن الوظيفي تأثر سلبًا نتيجة التمييز على أساس نوع الجنس، مما ساعد على تقدم الرجال الوظيفي بشكل أسرع مقارنة بالنساء.

واستنادًا إلى تقرير GGG (WEF, 2010, p.262)، احتلت المملكة العربية السعودية في 2010م المرتبة الخامسة ما قبل الأخيرة بين 134 دولة على المستوى العالمي في عدم المساواة بين الجنسين، والمرتبة ما قبل الأخيرة بين 16 دولة على المستوى الإقليمي. ومنذ مطلع 2020م، أحرزت المملكة العربية السعودية تقدمًا كبيرًا في تقليص فجوة عدم المساواة بين الجنسين، حيث صنفت في المرتبة 146 بين 153 دولة على المستوى العالمي، وفي المرتبة 15 بين 19 دولة على المستوى الإقليمي (WEF, 2020, p.301). كما استطاعت المملكة العربية السعودية في 2020م تقليص فجوة عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل وحققت ارتفاع وصل إلى 39 نقطة، وصنفت في المركز الأول ضمن قائمة العشر دول الأكثر إصلاحاً في هذا المجال عالميًا (The World Bank, 2020, p.10).

ويستعرض الجدول التالي رقم (1) جانبين، الجانب الأول: الإصلاحات التشريعية التي اعتمدت خلال خطة التنمية التاسعة (2010- 2014م) وخطة التنمية العاشرة (2015-2019م)، وكذلك عام 2020م المندرج ضمن خطة التنمية الحادية العشرة. والجانب الآخر: مقدار درجة المساواة بين الجنسين بالمملكة العربية السعودية بناء على تقارير GGG للفترة من 2010-2020م، والذي تنشره WEF بشكل سنوي. واعتمدت قياس الدرجات كالآتي، أدنى درجة عند (0.00) وتشير إلى عدم المساواة بين الجنسين، وأعلى درجة عند (1.00) وتشير إلى المساواة بين الجنسين.

جدول (1) درجة المساواة بين الجنسين في سوق العمل السعودي

خطط التنمية الخمسية للمملكة العربية السعودية	الإصلاحات التشريعية	السنة	درجة المساواة بين الجنسين
خطة التنمية التاسعة	تجريم التمييز على أساس نوع الجنس في الأجور	2010	0.571
	برنامج نطاقات	2011	0.575
	تحديد حد أدنى لأجور السعوديين	2012	0.573
	دخول المرأة مجلس الشورى	2013	0.588
		2014	0.606
خطة التنمية العاشرة		2015	0.605
	رؤية 2030	2016	0.583
	السماح للمرأة بقيادة السيارة	2017	0.584
	تجريم العنصرية في التعيين وإعلانات الوظائف	2018	0.590
	المساواة بين الجنسين في حقوق العمل، والواجبات، وشروط الخدمة	2019	.....

(1) دول الخليج العربي: المملكة العربية السعودية، الكويت، قطر، البحرين، الامارات العربية المتحدة، سلطنة عمان

خطط التنمية الخمسية للمملكة العربية السعودية	الإصلاحات التشريعية	السنة	درجة المساواة بين الجنسين
	السماح للمرأة بالعمل دون أذن ولي الأمر		
خطة التنمية الحادية عشرة		2020	0.599

(0.00 inequality, 1.00 = equality)

Source: World Economic Forum, Global Gender gap Reports (2010-2020)

وبإلقاء الضوء على الإصلاحات التشريعية في الجدول السابق، يلاحظ أن المملكة العربية السعودية قامت بالعديد من الإصلاحات الجوهرية في نظام العمل، إضافة إلى صدور مراسيم ملكية وقرارات وزارية تعزز عملية المساواة بين الجنسين. في 2010م، أصدر القرار الوزاري رقم (1/2370) بتاريخ 2010/08/28م، والذي نص على منع التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة بناء على نوع الجنس عن العمل ذي النوعية والقيمة المتساوية (Saudi Human Rights Commission, n.d.). وفي العام التالي، انطلق برنامج نطاقات، والذي حصر شغل بعض الوظائف على الإناث فقط بهدف رفع نسبة مشاركتهن في سوق العمل (HKS, 2015, p.75). وأكدت ILO (2016, p.33) على أن برنامج نطاقات ساهم بشكل كبير في زيادة نسبة مشاركة المرأة في القطاع الخاص بأكثر من الضعف خلال 2012م. وفي 2012م، حدد برنامج نطاقات الحد الأدنى لأجور القوى العاملة السعودية (حد أدنى 3000 ريال شهرياً) دون تفريق بين الجنسين (HKS, 2015, p.97). أما في 2013م، شهد مجلس الشورى تعيين 30 سيدة كعضوات، لتمثل المرأة 20% من أعضاء المجلس (The Shura Council, n.d.). وفي 2016م، أُعتمدت رؤية المملكة 2030، والتي تضمنت أهدافها على رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى 30% بحلول 2030م، وكذلك تمكين المرأة وإعطائها دورًا حيويًا في المشاركة الاقتصادية (The World Bank, 2020, p.11). وفي 2017م، تم صدور الأمر السامي بسماح المرأة بالقيادة والتنفيذ في العام الذي يليه (SPA, 2017). كما أجرت المملكة العربية السعودية في 2018م تعديل على نظام العمل، يهدف لحماية المرأة من التمييز في التوظيف الذي يجرم العنصرية سواء في التعيين أو إعلانات الوظائف , (The World Bank, 2020p.18). وبحلول 2019م، صدر المرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 2019/7/30م، وأكد على أن العمل حق للمواطنين، ولا يجوز التمييز على أساس نوع الجنس، وأن المساواة بين الرجل والمرأة في العمل يكون في الحقوق والواجبات، وكذلك شروط الخدمة (Saudi Human Rights Commission, n.d.)، إضافة إلى إعطاء المرأة الحق بالعمل دون موافقة ولي الأمر على عملها (Human Rights Watch, 2020).

وفي المقابل، يلاحظ أن المملكة العربية السعودية حققت تقدم ملحوظ في تحقيق المساواة بين الجنسين، حيث سجلت درجة المساواة بين الجنسين (0.571 درجة) في 2010م، وارتفعت إلى (0.599 درجة) في 2020م، بواقع ارتفاع (0.28 درجة). وعلى الرغم من ذلك، صنف تقرير GGG (WEF, 2017, p.24) المملكة العربية السعودية كأقل دولة في تحقيق التكافؤ والمساواة بين الجنسين من بين دول مجموعة العشرين (G20). وبالمقارنة مع دول G20، نجد أن فرنسا حققت المركز (11) عالميًا في المساواة بين الجنسين، وجاءت المملكة العربية السعودية في آخر قائمة هذه المجموعة في المرتبة (138) على المستوى العالمي. وعلى الرغم من القرارات التشريعية والتعديلات القانونية التي أجريت على نظام العمل خلال (2010-2020م)، إلا أنه تقلص فجوة عدم المساواة بين الجنسين كان محدودة. وتؤكد دراسة HKS (2020, p.7) إلى وجود مستويات متباينة بين الذكور والإناث في العديد من المجالات ومنها المشاركة في القوى العاملة بسوق العمل، والذي يشير إلى وجود عدم مساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية.

2-10 مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي

أشار تقرير GGG أن نسبة مشاركة المرأة بسوق العمل السعودي لاتزال متدنية عالميًا، تمثل 25% تقريبًا من إجمالي القوة العاملة، إضافة إلى تزايد نسبة البطالة بين الإناث إلى أن وصلت حوالي 23% (WEF, 2020)، وتفوق معدل البطالة بين الذكور بخمس مرات (Naseem and Dhruva, 2017, p.25).

وأوضح IMF (2013, p.18) إلى وجود فجوة في نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل بين كل من دول منظمة OECD[(2)] ودول الخليج العربي. كما وأوضح المرجع السابق، إلى وجود تباين في نسب هذه الفجوة بين دول الخليج، حيث سجلت قطر أقل نسبة عند 19%، بينما سجلت المملكة العربية السعودية النسبة الأعلى، حيث وصلت إلى 53%. وكان السبب الرئيس خلف انخفاض نسبة مشاركة المرأة بسوق العمل الخليجي بشكل عام هي العادات والتقاليد (IMF, 2013, p.18).

وصنفت المملكة العربية السعودية في 2010م في المرتبة الثانية قبل الأخيرة من بين 134 دولة على المستوى العالمي من حيث نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل (WEF, 2010, p.262). وفي 2014م، على الرغم من أن المملكة العربية السعودية صنفت من ضمن عشر دول في تدني نسب مشاركة المرأة في سوق العمل، إلا أنها كانت من أكثر الدول تحسنًا بالنسبة لنقطة البداية في 2005م في هذا المجال (WEF, 2014, p.25). وبحلول عام 2020، سجلت المملكة العربية السعودية ارتفاعًا في نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، لتصل إلى المرتبة 148 من بين 153 دولة عالمياً (WEF, 2020, p.301).

وبالاعتماد على تقارير GGG الذي تنشره WEF للفترة 2010-2020م، يعرض الجدول رقم (2)، درجة مشاركة المرأة إلى الرجل بسوق العمل السعودي. واعتمدت قياس الدرجات كالآتي، أدنى درجة عند (0.00) وتشير إلى عدم المساواة بين الجنسين في المشاركة بسوق العمل، وأعلى درجة عند (1.00) وتشير إلى المساواة بين الجنسين في المشاركة بسوق العمل.

جدول (2) درجة مشاركة المرأة إلى الرجل في سوق العمل السعودي

خطط التنمية الخمسية للمملكة العربية السعودية	الإصلاحات التشريعية	السنة	درجة مشاركة المرأة إلى الرجل
خطة التنمية التاسعة	تجريم التمييز على أساس نوع الجنس في الأجور	2010	0.27
	برنامج نطاقات	2011	0.27
	تحديد حد أدنى لأجور السعوديين	2012	0.27
	دخول المرأة مجلس الشورى	2013	0.24
		2014	0.25
خطة التنمية العاشرة		2015	0.27
	رؤية 2030	2016	0.26
	السماح للمرأة بقيادة السيارة	2017	0.26
	تجريم العنصرية في التعيين وإعلانات الوظائف	2018	0.28
	المساواة بين الجنسين في حقوق العمل، والواجبات، وشروط الخدمة	2019	.....

(2) دول OECD: هي منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (Organisation for Economic Co-operation and Development) تتكون من 37 دولة كأعضاء يتعاونون في القضايا العالمية الرئيسية على المستويات الوطنية والإقليمية والمحلية https://www.oecd.org/

خطط التنمية الخمسية للمملكة العربية السعودية	الإصلاحات التشريعية	السنة	درجة مشاركة المرأة إلى الرجل
	السماح للمرأة بالعمل دون أذن ولي الأمر		
خطة التنمية الحادية عشرة		2020	0.30

(0.00 inequality, 1.00 = equality)

Source: World Economic Forum, Global Gender gap Reports (2010-2020)

ويلاحظ من الجدول السابق رقم (2)، أن درجة مشاركة المرأة إلى الرجل في سوق العمل على مدار العشر سنوات سجلت ارتفاعًا محدودًا جدًا. في بداية خطة التنمية التاسعة في 2010م، سجلت درجة مشاركة المرأة في سوق العمل عند (0.27 درجة)، ونفس الدرجة سجلت مع بداية خطة التنمية العاشرة في عام 2015، ثم ارتفعت درجة المشاركة إلى (0.30 درجة) مع بداية خطة التنمية الحادية عشر في عام 2020. ونجد أن درجة ارتفاع مشاركة المرأة إلى الرجل في سوق العمل السعودي خلال العشر سنوات كان (0.03 درجة). وبناء على ما سبق، يلاحظ أن درجة مشاركة المرأة إلى الرجل في سوق العمل السعودي منخفضة جدًا، والتي تشير إلى عدم المساواة في المشاركة في سوق العمل. واللافت للنظر، أن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل خلال الفترة بين 2010م إلى 2017م، كانت غير مستقرة (صعودًا وهبوطًا).

ومنذ بداية عام 2018م، بدأت هذه النسبة في الارتفاع دون هبوط، ويمكن إيعاز ذلك إلى صدور القرار الملكي الخاص بتمكين المرأة من قيادة السيارة (SPA, 2017)، وكذلك المساواة بين الرجل والمرأة في حقوق العمل، والواجبات، وشروط الخدمة (Saudi Human Rights Commission, n.d.)، إضافة إلى إلغاء شرط إذن ولي أمر المرأة بالموافقة على العمل (Human Rights Watch, 2020). وأشار HKS (2020, p.8)، أن المرسوم الملكي القاضي بالسماح للمرأة بالقيادة أدي بشكل ملحوظ إلى توسيع حراك المرأة في البحث عن عمل، لسهولة التنقل، وانخفاض تكاليف النقل الشهرية، وزيادة احتمالات توظيفها على المدى الطويل من قبل القطاع الخاص. كما وأشار المرجع السابق، أن 50% من رحلات القيادة للسيدات كانت إلى أماكن عملهن. وفي حين أن جميع القرارات التشريعية والتعديلات التي أجريت على نظام العمل خلال الفترة (2010-2020م) تهدف لتعزيز زيادة نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل، إلا أنه لاتزال نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل منخفضة. وبناءً على معيار الدرجات المستخدم في الجدول السابق، فإن (0.30 درجة) التي سجلت في عام 2020م هي أقرب إلى أدنى درجة ممكنة عند (0.00) وتشير إلى عدم المساواة بين الجنسين في المشاركة بسوق العمل.

فلاتزال المرأة تواجه محدودية فرص العمل بسوق العمل السعودي، وذلك نتيجة لانعدام المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية (Al-Asfour *et al.*, 2016, p.190). واعتبر كثير من الباحثين أن كل من التشريعات المؤسسية، وكذلك تقاليد المجتمع وثقافته في المملكة العربية السعودية أحد أهم العوامل الرئيسية التي تسببت في عدم المساواة بين الجنسين، وأدت بشكل مباشر في انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل (Varshney, 2019; Sayed *et al.*, 2018; Marten, 2018; Naseem and Dhruva, 2017; Alfarran 2016; Alghamdi 2014).

3-10 المساواة في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية

أشارت Badran (2017, p.1) إلى أن العادات والتقاليد في المنطقة العربية هي أحد أهم العوامل التي تؤثر على قرارات المرأة فيما يتعلق باختيار الوظيفة. وأكد Nakdimen (1984, p.450) على أن الصورة النمطية (Stereotype) هي إحدى أشكال التمييز المباشر بين الذكر والأنثى، والذي يسبب تمييز غير مباشر، نابع من الدور

التقليدي لنوع الجنس في المجتمع. ويقصد بالصورة النمطية على أساس نوع الجنس هي التعميمات حول سمات المجموعات، وتطبق هذه التعميمات على أعضاء المجموعة نتيجة انتمائهم إلى تلك المجموعة، وهي تعميمات حول سمات الذكور والإناث، والتي تؤثر على مسار وتقدم المرأة الوظيفي (Heilman, 2012, p.114). وأضاف Elson (, 1999p.15)، أن التفضيل الضمني (Preferences) والذي يقصد به التمييز على أساس نوع الجنس، له دور في تفضيل توظيف الرجال على النساء، والذي يؤثر بالتالي على البناء المؤسسي لسوق العمل، وينتج عنه عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية.

وعلى الرغم من أن جميع الإصلاحات التشريعية التي أجريت منذ مطلع عام 2010م تهدف إلى زيادة نسبة توظيف الإناث، كما واقتصرت العمل في بعض الوظائف على النساء (HKS, 2015, p.75)، إلا أن معدل مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي لايزال منخفض. وأشارت البيانات التقديرية التي نشرتها (Saudi General Authority for Statistics (SGAS), 2019) إلى أن إجمالي المتعطلين من القوى العاملة من الإناث الحاصلات على درجة البكالوريوس وصل إلى 69%، مقابل 29% للذكور. كما ونشر نفس المصدر، أن إجمالي نسبة البطالة بين الإناث وصل إلى 21%، بينما سجل الذكور 2.8% فقط. فلاتزال تجد المرأة نفسها في سوق العمل السعودي محصورة في فرص وظيفية وقطاعات عمل محدودة، حيث يتركز توظيف السيدات في الوظائف الكتابية والمبيعات (HKS, 2020, p.17; Naseem and Dhruva, 2017, p.25). ويرجع انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي، نتيجة للصورة النمطية لنوع الجنس، والتي أدت إلى عدم المساواة في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية بين الجنسين (Alfarran, 2016, p.194). وصنفت GGG (WEF, 2018, p.vii) المملكة العربية السعودية من ضمن أسوأ أربع دول على المستوى العالمي في الأداء لتقليص فجوة عدم المساواة بين الجنسين في الوظائف القيادية، والتي وصلت إلى 90%، حيث أن 7% فقط من إجمالي القوى العاملة من الإناث يتقلدن مناصب قيادية.

وفي المقابل، يظهر أيضًا قانون الفصل بين الذكور والإناث في مكان العمل كنتيجة للعادات والتقاليد أحد التشريعات المنظمة لسوق العمل السعودي، ويعد من الأسباب التي تحرم المرأة من الحصول على فرص وظيفية متكافئة مع نظرائهم من الرجال (Naseem and Dhruva, 2017, p.24; Alfarran, 2016, p.194). حيث أن تكلفة توظيف الإناث في القطاع الخاص من خلال توفير أماكن عمل منفصلة تعتبر مرتفعة مقارنة بتكلفة توظيف الذكور، مما يقلص الفرص الوظيفية المتاحة لهن واحتمالية استبعادهن من عملية التوظيف (Naseem and Dhruva, 2017, p.24; HKS, 2020, p.17). والجدير بالذكر، أن قانون الفصل في مكان العمل ليس قانونًا تشريعيًا مكتوبًا في نظام العمل، ولكن يعود تطبيقه نتيجة إلى العادات والتقاليد المحافظة للمجتمع السعودي (HKS, 2015, p.88).

واستنادًا إلى تقارير GGG للفترة من 2010م إلى 2020م، الجدول رقم (3) يعرض نسبة البطالة لكل من الذكور والإناث، إضافة إلى مؤشر درجة المشاركة الاقتصادية والفرص للمرأة إلى الرجل، وهو نتاج قياس ثلاثة عناصر (فجوة مشاركة القوى العاملة في سوق العمل، فجوة التعويضات، وفجوة التقدم الوظيفي). واعتمدت قياس الدرجات كالتالي، أدنى درجة عند (0.00) وتشير إلى عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص، وأعلى درجة عند (1.00) وتشير إلى المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص.

جدول (3) نسبة البطالة ودرجة المساواة في المشاركة الاقتصادية والفرص بين الجنسين في سوق العمل السعودي

خطط التنمية الخمسية للمملكة	الإصلاحات التشريعية	السنة	نسبة البطالة		درجة المشاركة الاقتصادية
			ذكور %	إناث %	
خطة التنمية التاسعة	تجريم التمييز على أساس نوع الجنس في الأجور	2010	4	13	0.335

خطط التنمية الخمسية للمملكة	الإصلاحات التشريعية	السنة	نسبة البطالة ذكور %	نسبة البطالة إناث %	درجة المشاركة الاقتصادية
	برنامج نطاقات	2011	4	16	0.358
	تحديد حد أدنى لأجور السعوديين	2012	4	16	0.340
	دخول المرأة مجلس الشورى	2013	4	16	0.322
		2014	3.2	18.6	0.389
خطة التنمية العاشرة		2015	2.8	20.7	0.387
	رؤية 2030	2016	1	16	0.328
	السماح للمرأة بقيادة السيارة	2017	2.4	21.4	0.320
	تجريم العنصرية في التعيين وإعلانات الوظائف	2018	2.4	21.4	0.337
	المساواة بين الجنسين في حقوق العمل، والواجبات، وشروط الخدمة، السماح للمرأة بالعمل دون أذن ولي الأمر	2019	.....	.....	.....
خطة التنمية الحادية عشرة		2020	2.97	22.58	0.375

(0.00 inequality, 1.00 = equality)

Source: World Economic Forum, Global Gender gap Reports (2010-2020)

ويلاحظ من الجدول رقم (3)، أنه مع بداية خطة التنمية التاسعة كانت نسبة البطالة بين الإناث 13%، وارتفعت إلى 20.7% في بداية خطة التنمية العاشرة، وواصلت النسبة في الارتفاع إلى 22.6% في بداية خطة التنمية الحادية عشر. ويلاحظ أنه خلال العشر سنوات، أن نسبة البطالة بين الإناث في ارتفاع مضطرد، مقابل استمرار انخفاض نسبة البطالة بين الذكور، أضف إلى ذلك أن فارق نسبة البطالة بين الجنسين كبير جدًا. وهنا يمكن القول بأن أغلب الفرص الوظيفية الموجودة أو التي استحدثت في سوق العمل خلال هذه الفترة كانت من نصيب الذكور. وعلى الجانب الآخر، سجلت درجة فجوة المشاركة الاقتصادية والفرص للمرأة إلى الرجل (0.335 درجة) في عام 2010، وارتفعت إلى (0.387 درجة) في عام 2015، ثم سجلت انخفاض لتصل إلى (0.375 درجة) في عام 2020. وبذلك نجد أن درجة فجوة المشاركة الاقتصادية للمرأة إلى الرجل خلال تلك الفترة سجلت تحسن محدود جداً قدر بـ (0.017 درجة) فقط .

كما يمكن أن يلاحظ في الجدول السابق، أن درجة فجوة المشاركة الاقتصادية والفرص للمرأة إلى الرجل ما بين عام 2010 إلى 2017م كانت في حالة عدم استقرار. ومع بداية عام 2018م، شهدت درجة فجوة المشاركة الاقتصادية والفرص للمرأة إلى الرجل تحسن ملحوظ، حيث قفزت من (0.337) في عام 2018 إلى (0.375) في عام 2020، بدرجة ارتفاع قدرت بـ (0.38 درجة). وهذا يشير إلى أن هناك توجه إلى تقليص نسبة عدم المساواة بين الجنسين في كل من مشاركة القوى العاملة في سوق العمل، والتعويضات، والتقدم الوظيفي، ولكن لاتزال تحت المستوى المأمول .

وعليه، يمكن تفسير ازياد معدل البطالة بين الإناث مع التحسن الطفيف لدرجة فجوة المشاركة الاقتصادية والفرص للمرأة إلى الرجل نتيجة إلى الإصلاحات والتعديلات التي أجريت على تشريعات وقوانين سوق العمل والتي كان لها بالغ الأثر في دفع المرأة إلى البحث عن عمل.

11-الدراسة الميدانية:

1-11 جمع البيانات

استخدمت البيانات الإحصائية المنشورة تحت عنوان (Gender statistics) والمرتبطة بموضوع الدراسة والموجودة في قاعدة بيانات البنك الدولي (The World Bank) للفترة الزمنية من 2010م إلى 2020م، والتي أُقرت فيها العديد من التشريعات والقوانين المنظمة لسوق العمل السعودي بهدف زيادة نسبة مشاركة المرأة، للوصول إلى نتائج للبحث. وتم استخدام نسبة كل من البطالة لكل من الذكور والإناث لاحتساب فجوة عدم المساواة في التوظيف والفرص الوظيفية. إضافة إلى ذلك تم استخدام المصادر الثانوية الأخرى المعززة لهذه الدراسة من المقالات والكتب والمراجع العلمية.

2-11 حدود الدراسة

تمثلت الحدود الزمانية بالدراسة على الفترة الزمنية لخطط التنمية التاسعة والعاشرة وبداية الخطة الحادية عشرة للمملكة العربية السعودية والتي تبدأ من 2010م وتنتهي في 2020م. وتم اختيار هذه الفترة الزمنية نتيجة لاستحداث العديد من التشريعات والقوانين المنظمة لسوق العمل بهدف زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل. ونظراً لمحدودية البيانات والإحصاءات المنشورة في قواعد البيانات المحلية والعالمية التي يمكن من خلالها قياس عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل، تم اقتصار الدراسة على استخدام مؤشر عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف والفرص الوظيفية فقط (متغير مستقل)، وتأثيره على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل (متغير تابع) كحدود موضوعية للدراسة.

3-11 أساليب التحليل الإحصائي

استُخدم الإحصاء الوصفي لتحليل بينات الدراسة من خلال برنامج تحليل البيانات EViews software. وتم إجراء المعالجات الإحصائية بأسلوب نموذج الانحدار التلقائي أحادي المتغير Victor autoregressive (VAR) model الذي يساعد في التنبؤ بتغيرات المتغير التابع الذي يؤثر فيه المتغير المستقل، وكذلك لتحديد نوع العلاقة ومعامل الارتباط التي يمكن تفسيرها في المتغير التابع بواسطة المتغيرات المستقلة (Sims et al., 1990, p.113).

12- اختبار الفرضيات والتحليل الإحصائي للبيانات

تم استخدام فرضية العدم (Null hypothesis) والتي تفترض عدم وجود صلة أو علاقة مؤكدة بين المتغيرات وتأخذ شكل(H_0) ، أما الفرضية البديلة (Alternative hypothesis) فهي تفترض وجود صلة أو علاقة مؤكدة بين المتغيرات والتي تأخذ شكل (H_1) . وتم صياغة الفرضية كالتالي:

(H_0): لا توجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية بين عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف والفرص الوظيفية (المتغير المستقل) على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي (المتغير التابع) .

(H_1): توجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية بين عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف والفرص الوظيفية (المتغير المستقل) على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي (المتغير التابع).

ولاختبار وفحص مدي صلاحية النموذج الفرضي المقترح للبحث (شكل 1) لدراسة العلاقة بين عدم المساواة بين الجنسين في كل من التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية وتأثيرها على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل

السعودي، تم استخدام (VAR) لتفسير تأثير العلاقة بين المتغير المستقل على المتغير التابع. وبناء على ما سبق، تم استخلاص نتائج الدراسة المدرجة في الجدول التالي رقم (5).

جدول (5) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	قيم النموذج المقدرة		معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F المحسوبة
نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي	عدم المساواة في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية X_1	ثابت	0.389	0.697	0.293	1.724
		معامل X_1	-0.112*			

*Significant < 0.1

ويعرض الجدول السابق رقم (5) مدى فاعلية النموذج المقترح والمقدر لقياس العلاقة بين عدم المساواة بين الجنسين في كل من التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية (المتغير المستقل) على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي (المتغير التابع)، ويشير إلى النتائج التالية:

يمكن تأكيد وجود علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية ($P \leq 0.1$) بين عدم المساواة بين الجنسين في كل من التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي، مما يؤدي إلى رفض الفرض العدمي H_0 وقبول الفرض البديل H_1.

ومن خلال النتيجة السابقة، يمكن كتابة معادلة الانحدار الخطي المتعدد المقدرة على النحو التالي:

$$\hat{y} = 0.389 - 0.112^{*}\, x_1$$

وتشير هذه المعادلة إلى وجود علاقة عكسية بين عدم المساواة في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية (X1) (المتغير المستقل) ونسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي (المتغير التابع)، حيث سجلت قيمة ميل المتغير المستقل في النموذج المقدر للمساواة في للتوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية (0.112-). وبناء على النتيجة السابقة، يمكن القول إنه كلما زادت نسبة عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية كلما أدى ذلك إلى انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي. وهذا ما تم الإشارة له سابقًا في جدول رقم (3)، حيث لوحظ أن نسبة البطالة بين الذكور خلال (2010-2020م) في انخفاض، بينما كانت في ارتفاع مستمر بين الإناث.

وحيث أن قيمة معامل الارتباط R = 0.697، هذا يؤكد أن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع قوية. كما تشير قيمة مربع معامل التحديد (R^2 = 0.293)، إلى أن عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية تفسر 30 % تقريباً من أسباب انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل وذلك عند مستوى معنوية 5%. وهذا يفسر أن النموذج المقترح ملائم بدرجة عالية ويدعم الفرضية البديلة بأن انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي يرجع لسبب عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية.

13-اهم نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- أن هناك علاقة عكسية بين عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية ونسبة مشاركة المرأة بسوق العمل السعودي.

2- يشير ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث وانخفاضها بين الذكور خلال الفترة ما بين 2010 إلى 2020م إلى عدم المساواة في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية في سوق العمل السعودي. وهذا يؤكد على أن أغلب الوظائف المستحدثة والفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل السعودي خلال تلك الفترة كانت من نصيب الذكور.

3- يشير ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث خلال الفترة ما بين 2010 إلى 2020م إلى الإصلاحات التشريعية والقوانين المستحدثة لنظام سوق العمل والتي ساهمت بدورها في زيادة أعداد الباحثات عن عمل.

4- أخيراً، لم تساهم القوانين والإصلاحات التشريعية التي طبقت خلال الفترة ما بين 2010 إلى 2020م في سوق العمل السعودي بتقليص فجوة عدم المساواة في التوظيف وتكافؤ الفرص الوظيفية بين الجنسين بشكل فعال. حيث لاتزال نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي منخفضة ونسبة البطالة مرتفعة.

14-التوصيات والمقترحات.

وعلى ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، توصي الباحثة وتقترح ما يلي:

1. لابد من إقرار تشريعات مفصلة وصريحة لقوانين سوق العمل السعودي تساهم في تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في العمل سواء في فرص التوظيف، أو الحقوق والواجبات، وكذلك شروط الخدمة. وذلك بهدف إلزام المنظمات في سوق العمل السعودي في إتاحة فرص وظيفية بشكل متكافئ وعلى قدر المساواة مع الذكور.
2. يجب إتاحة إمكانية أن تعمل المرأة في جميع الوظائف وعدم استثنائهن عن البعض أو حصرهن على بعض الوظائف. حيث ساهم قانون حصر بعض الوظائف على السيدات الذي أُقر من خلال برنامج نطاقات في تحجيم دور المرأة في سوق العمل وأفسح المجال أمام القطاع الخاص على اقتصار توظيفهن أو حصرهن في وظائف معينة أو مجالات محدودة.
3. لابد من إعادة النظر في تطبيق بعض قوانين سوق العمل مثل قانون الفصل بين الجنسين في مكان العمل. ويعتبر هذا القانون من أحد الأسباب التي تساهم في عدم حصول النساء على فرص متكافئة مع نظرائهن من الرجال أو حتى احتمالية استبعادهن من عملية التوظيف لارتفاع تكلفة توظيفهن. بالتالي، يجب إقرار قانون تشريعي صريح ومكتوب يوضح فيها آلية الفصل بين الجنسين.
4. يجب إعطاء قدر من الاهتمام بنشر البيانات والاحصائيات التي من شأنها أن تساعد الباحثين على إجراء البحوث العلمية لدراسة تأثير عدم المساواة بين الجنسين على نسبة مشاركة المرأة بسوق العمل. مما سوف يساهم مستقبلاً في تقديم التوصيات التي شأنها توضح الأسباب التي أدت إلى انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي والعمل على إصلاحها.

قائمة المراجع.

- Al-Asfour, A., Tlaiss, H., Khan, S. and Rajasekar, J., "Saudi Women's Work Challenges and Barriers to Career Advancement", Career Development International, vol.22, no.2, pp.184-199, 2016.
- Alfarran, A., "Increasing Women's Labour Market Participation in Saudi Arabia: The Role of Government Employment Policy and Multinational Corporations", PhD thesis, Victoria University, Melbourne, Australia, 2016.
- Alghamdi, F., "Saudisation and Women's Empowerment through Employment in the Health Care Sector", Master thesis, Victoria University of Wellington, Australia, 2014.

- Badran, M., "Achieving Gender Equality in the Arab Region amidst the Changing World of Work", International Labour Organization (ILO), Tripartite Arab Meeting on the Future of Work, 2017, Retrieved from <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_549618.pdf>
- Elson, D., "Labour Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues", World Development, vol.27, no.3, pp. 611-627, 1999.
- Harvard Kennedy School, "Allowing Women to Drive in Saudi Arabia May Reduce Cost of Travel", 2020, Retrieved from <https://epod.cid.harvard.edu/sites/default/files/inline-files/Women-Driving-Policy-Brief.pdf>
- Harvard Kennedy School, "Back to Work in a New Economy: Background Paper on the Saudi Labor Market", 2015, Retrieved from <https://epod.cid.harvard.edu/sites/default/files/inline-files/hks-mol_background_paper_-_full_-_april_2015.pdf>
- Heilman, M., "Gender Stereotypes and Workplace Bias", Research in Organizational Behavior, vol.32, pp.113–135, 2012.
- Human Rights Watch, "Saudi Arabia; Events of 2019", World report 2020, Retrieved from <https://www.hrw.org/world-report/2020/country-chapters/saudi-arabia>
- International Labour Organization (ILO), "Resource Guide on Gender Issues in Employment and Labour Market Policies; Working Towards Women's Economic Empowerment and Gender equality", 2014, Retrieved from <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructional material /wcms_243015.pdf>
- International Labour Organization (ILO), "What Causes Gender Gaps in the Labour Market?", 2017, Retrieved from <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_566891/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization (ILO), "Women in Business and Management: Gaining Momentum in the Middle East and North Africa", Regional report, 2016, Retrieved from <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_446101.pdf>
- International Monetary Fund (IMF), "IMF Country Report, Saudi Arabia: Selected Issues", Washington: D.C, 2013.
- Marten, S., "Female Labour Forece Participation in Saudi Arabia; Saudi Women and Their Market Under Vision 2030", Bachelor thesis, Lunds University, Sweden, 2018.
- Nakdimen, A., "The Physiognomic Basis of Sexual Stereotyping", American Journal of Psychiatry, vol.141, no.4, pp. 499-503, 1984.

- Naseem, S. and Dhruva, K., "Issues and Challenges of Saudi Female Labor Force and the Role of Vision 2030: A Working Paper", International Journal of Economics and Financial Issues, vol.7, no.4, pp. 23-27, 2017.
- Saudi General Authority for Statistics (SGAS), "Labour Market", First Quarter, 2019, Retrieved from < https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/labour_market_q1_2019_en.pdf>
- Saudi Human Rights Commission, (n.d.), "How is Equality Between Men and Women Achieved Under the Kingdom's Laws?", Retrieved from <https://www.hrc.gov.sa/en-us/humanrightsinsaudi/pages/equalityrights.aspx>
- Saudi Press Agency (SPA), "Cabinet Approves Kingdom of Saudi Arabia Vision 2030", 2016, Retrieved from < https://www.spa.gov.sa/1493558>
- Saudi Press Agency (SPA), "Royal Order to Adopt Provisions of Traffic Law, Executive regulations, including Issuance of Driving Licenses for Males, Females, alike", Sep. 2017, Retrieved from <https://www.spa.gov.sa/viewfullstory.php?lang=en&newsid=1671331>
- Sims, C., Stock, J. and Watson, M., "Inference in Linear Time Series Models with Some Unit Roots", Econometrica, vol.58, no.1, pp.113-144, 1990.
- Syed, J., Ali, F. and Hennekam, S., "Gender Equality in Employment is Saudi Arabia: A Relational Perspective", Career Development International, vol.23, no.2, pp.163-177, 2018.
- The Shura Council, (n.d.), "Shura in the Kingdom of Saudi Arabia", Retrieved from <https://www.shura.gov.sa/wps/wcm/connect/ShuraEn/internet/Historical+BG/
- The World Bank, "Women, Business and the Law 2020", 2020, Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/9781464815324.pdf>
- The World Bank, Gender Statistics, Retrived from <https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics>
- The World Bank, "Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa", MENA Development Report, 2013, Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/12552/751810PUB0EPI002060130Opening0doors.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Udry, R., "The Nature of Gender", Demography, vol.31, no.4, pp. 561–573, 1994.
- Unicef, "Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts", 2017, Retrieved from <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>
- Varshney, D., "The Strides of the Saudi Female Workforce: Overcoming Constraints and Contradictions in Transition", Journal of International Women's Studies, vol.20, no.2, pp. 359-372, 2019.

- World Economic Forum, "Global Gender Gap Report", Retrieved from: <https://www.weforum.org/reports?utf8=%E2%9C%93&query=global+gender+gap>
- World Economic Forum, "These Are the Best Countries for Women to Work in", 2020, Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2020/02/women-employment-rights-best-countries-gender-gap/>
- World Economic Forum, "Women's Economic Empowerment is the Smart Thing to Do, What's Stopping Us?", 2017, Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2017/01/womens-economic-empowerment-is-the-smart-and-right-thing-to-do-whats-stopping-us/>