

The role of Saudi women in economic and social development in light of the Kingdom's Vision 2030 An analytical study

Amel ElMahi ElKhelifa Mohamed

Faculty of Humanities || King Khalid University || Abha || KSA

Abstract: This study aims at highlighting the role of Saudi women in the development of their society, by achieving the objectives of economic and social development in line with their relative weight in society, and the rapid development in their expertise, scientific and practical capabilities in accordance with the vision of the Kingdom of 2030.

An analytical method has been adopted to analyze the actuality of Saudi women number in 2017. The study found that Saudi women are continuously supported and empowered, increasing the rate of qualifying and training women, and integrating them into development plans as stated in the Kingdom's Vision 2030, the percentage of their employees in the private sector increased to 10% and the unemployment rate to be reduced from 12.3% to 9% in By 2020. Therefore, the study recommends more attention to Saudi women and give them the right of employment and work.

Keywords: Saudi Women, Economic Development, Social Development, Vision 2030.

دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ضوء رؤية المملكة 2030 دراسة تحليلية

أمل الماحي الخليفة محمد

كلية العلوم الإنسانية || جامعة الملك خالد || أبها || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى إبراز دور المرأة السعودية في تنمية مجتمعا، بإنجاز أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما يتلاءم مع وزنها النسبي في المجتمع والتطور المتسارع في خبراتها وقدراتها العلمية والعملية وفق رؤيا المملكة 2030م. (الرؤية المملكة 2030)، وتم اتباع المنهج التحليلي، وذلك بتحليل واقع المرأة السعودية في العام 2017م بالأرقام.

وتوصلت الدراسة إلى أنه باستمرار دعم وتمكين المرأة السعودية، وزيادة نسبة تأهيل وتدريب المرأة، وإدماجها في خطط التنمية، كما جاء في رؤيا المملكة 2030م، أن زادت نسبة توظيفها في القطاع الخاص إلى 10% تبعها توقع بانخفاض في معدل البطالة من 12.3%، إلى 9% في المائة بحلول 2020. واستناداً لذلك أوصت الدراسة بمزيد من الاهتمام بالمرأة السعودية وإعطائها حقها من التوظيف.

الكلمات المفتاحية: المرأة السعودية، التنمية الاقتصادية، التنمية الاجتماعية، رؤية 2030.

مقدمة:

تمثل التنمية الشاملة والمستدامة، متطلباً أساسياً ومحورياً لكل المجتمعات المعاصرة، ولا تتحقق التنمية الشاملة بمفهومها الحقيقي إلا بالموارد البشرية الوطنية التي تعتبر الهدف الأساسي للتنمية وأهم وسائل تحقيقها في أي مجتمع، ولأن التنمية تتركز على حشد الطاقات الموجودة في المجتمع، يصبح الاهتمام بالمرأة وبدورها في المجتمع

جزءاً أساسياً من عملية التنمية ذاتها، ذلك لأن النساء يشكلن نصف المجتمع وبالتالي نصف طاقته الإنتاجية. وارتبط تقدم أي مجتمع بمدى تقدم المرأة فيه وقدرتها على المشاركة في التنمية بجميع جوانبها.

وقد حظيت المرأة السعودية باهتمام كبير على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي بغرض تذليل الصعوبات والتحديات التي تواجه زيادة مساهمتها في النشاط الاقتصادي، وربطها بالتنمية وإدماجها في خططها، وقد انعكس هذا الاهتمام في التوسع في التعليم والتدريب للمرأة، وهو الأمر الذي ساعد في تطور المرأة نفسها في جميع المجالات الثقافية والعلمية والاجتماعية.

ويعد مفهوم التنمية من أهم المفاهيم التي أخذت حظاً من الدراسة والتحليل. حتى صارت الآن من الأسس الثابتة لتقدم المجتمعات ودليلاً على إنها أصبحت تمثل متطلباً ملحا وأساسياً لكل المجتمعات المعاصرة. وذلك لما تنطوي عليه من مفاهيم اقتصادية واجتماعية ولما ينتج عنها من نتائج حاسمة في حضر ومستقبل هذه المجتمعات: فترتكز التنمية على هدف أساسي هو سعادة البشرية وتلبية حاجاتها، والوصول إلى درجة متقدمة من التطور وتعميق إنسانيتها. وتقوم التنمية على البشر أنفسهم: فهم أهم وسائل تحقيقها، وذلك بحشد الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع، والتي تمثل المرأة عنصراً مهماً فيها: فالمرأة هي نصف المجتمع، وبالتالي نصف طاقتها بالإضافة إلى تأثيرها المباشر على النصف الآخر.

وتسهم المرأة في العملية التنموية على قدم وساق مع الرجل، بل قد أصبح تقدم أي مجتمع مرتبطاً بما تقدمه المرأة من مشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما اهتم كثير من الدول والهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية بعقد المناقشات وورش العمل والمؤتمرات التي تبرز دور المرأة حرصاً على تمكينها من دورها الحقيقي في المجتمع. وقد أوصت جميعها على دعم المرأة ومكانتها ومنحها حق العمل في الميادين كافة، وكذلك الاهتمام بدورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمجتمعاتها. (الحقيل، 1434هـ: 43).

تعد المرأة هي نواة المجتمع: فإذا تم تطوير أو تغيير سلوكياتها، يمكن تغيير سلوكيات الأسرة ومعها المجتمع ككل. ولا تزال المرأة تعاني من التمييز وعدم المساواة في جميع المجالات وعلى نطاق كبير، رغم أنها وقضاياها كانت محور النقاش قبل ثلاثين عاماً في تقرير "مستقبلنا المشترك"، الذي نشر أثناء عقد لجنة برونتلاند في عام 1987. وقالت الدكتورة غرو هارلم برونتلاند، نائبة رئيس مؤسسة الأمم المتحدة، والحائزة على جائزة أفضل إنجاز شخصي للأفراد ضمن "جائزة زايد لطاقة المستقبل 2016"، في هذا الشأن:

لقد ركزنا على المرأة منذ ثلاثين عاماً تقريباً في تقرير "مستقبلنا المشترك"، لأن دور المرأة قد تم التقليل من شأنه في العديد من دول العالم. الآن أقر المجتمع الدولي بأنه يجب أن تكون هناك مساواة بين الجنسين وتمكين للمرأة، ولكنه كان نضالاً قوياً. إن حقوق الإنسان هي حقوق الإنسان للمرأة مثل الرجل، ولا يوجد سبب للتمييز بين الجنسين من الناحية القانونية وغيرها.

وباعتماد الدول أهداف التنمية المستدامة الجديدة السبعة عشر لعام 2030، ركز الهدف الخامس منها على "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات من لعب دورهن في تحقيق التنمية". وبهذا يقر المجتمع الدولي مرة أخرى أهمية دور المرأة في تحقيق التنمية المستدامة بحلول عام 2030، كما توضح راشيل كايت، المدير العام لمبادرة "الطاقة المستدامة للجميع":

"اتفاق باريس لم يكن ليبرم دون وجود حضور قوي للنساء بين مختلف الوفود الرسمية، وقد عبّر عن الحاجة الملحة للعمل فوراً بهدف الحد من تغير المناخ. إن الوظائف والفرص الجديدة التي ستأتي من التحول إلى مجتمع ذي كربون منخفض، ستفتح مجالات كثيرة للنساء. أمل عندما نصل إلى عام 2030 باقتصاد مختلف ووظائف وفرص جديدة، لن نرى ما نراه اليوم حيث يهيمن الرجال على مجالس الإدارة وغيرها من الأمور. أمل أننا في

الاقتصاد الجديد سنلعب دورا حاسما وسيكون هناك العديد من النساء اللواتي سيلعبن دورا حاسما في اتخاذ القرارات بفعالية مثل الرجل، والمساهمة في صنع القرار في مختلف مجالات الحياة الثقافية، والاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية (علي، 2007: 43).

تميّزت المرأة، عبر العصور القديمة والحديثة، بمشاركة الفاعلة في شتى المجالات، الاقتصادية والاجتماعية. ازداد الاهتمام بقضية تمكين المرأة، وإتاحة الفرصة لها لممارسة دورها، لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل أهمية كبيرة؛ منذ بداية العقد العالمي للمرأة وحتى مؤتمر بكين عام 1996، نظراً لكونها تُشكّل جزءاً لا يُستهان به من المجتمعات العربية: إذ تُشكّل ما نسبته 50% من السكان و63% من الطلاب الجامعيين، ولكن، بالرغم من ذلك، لا تتجاوز نسبتها 29% من الأيدي العاملة (مشعل، 2018: 45).

مشكلة الدراسة Research Problem:

لقد أسهمت المرأة السعودية حديثا وما زالت في عملية البناء والتنمية في كافة المراحل، خاصة بعد أن أثبتت وجودها على الخريطة السياسية، ومع تمثيلها في الحياة العامة (مجلس الشورى، وفي الوزارات، القوى العاملة..)، أدى كل ذلك إلى زوال الثقافة الذكورية، والعادات والتقاليد، التي تسببت سابقا في وجود فرق واضح بين ما هو قائم من وضع المرأة السعودية، خاصة بعد إعطائها حقها في رؤيا 2030.

أسئلة الدراسة:

- بناء على ما سبق؛ يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما مدى تحقق دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفق ما جاء في رؤيا المملكة 2030؟ وتنبثق منه الأسئلة الفرعية الآتية:
1. ما مكانة المرأة السعودية وما مدى اهتمام القيادة بدورها؟.
 2. كيف يمكن إبراز دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفقا لرؤيا 2033؟.
 3. ما مفهوم التنمية (الاقتصادية والاجتماعية) وما دور المرأة السعودية فيها؟.

أهداف الدراسة Goals:

- تهدف الدراسة إلى إبراز دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفق ما جاء في رؤيا المملكة 2030؟ وتنبثق منه الأهداف الفرعية الآتية:
1. التعرف على مكانة المرأة السعودية واهتمام القيادة بدورها.
 2. تسليط الضوء بالتحليل الكمي لإبراز دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفقا لرؤيا 2033.
 3. توضيح مفهوم التنمية (الاقتصادية والاجتماعية) وإظهار دور المرأة السعودية فيها.

أهمية الدراسة Rationale:

تظهر أهمية الدراسة من خلال ما تسهم المرأة به في بناء المجتمع وتطوره ونموه من خلال المهام والأدوار المختلفة التي تؤديها. وأيضا لأهمية دور المرأة في المجتمع إسهامها القوي والفعال في تأدية رسالة العمل، بعد الحصول على الشهادات العلمية العالية. كما تظهر نتائج الدراسة تصور واضح حول درجة مساهمة المرأة السعودية في التنمية حيث يتم تزويد المهتمين والمسؤولين والمخططين بتغذية عكسية عن هذا الموضوع. وعلميا: يعد هذا الدراسة من الأبحاث القليلة التي قامت بتحليل دور المرأة السعودية في التنمية وفقا لما جاء في رؤيا المملكة 2030. وعليه: يتوقع من نتائج الدراسة إعطاء تصور عن مدى مساهمة المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

منهجية الدراسة Methodology:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات الكمية. من أجل إعطاء صورة دقيقة عن مدي ما حققته المرأة السعودية من تنمية اقتصادية واجتماعية وفقا لرؤية 2030. حيث استخدمت النسب المئوية وتمثيل البيانات في أشكال بيانية باستخدام برنامج (SPSS). وتم ذلك من خلال جمع البيانات الكمية وتصنيفها وترتيبها، ثم إدخالها إلى برنامج (SPSS). وباستخدام أدوات التحليل الإحصائي تم التوصل إلى النتائج في نهاية البحث. كما تم تحويل البيانات الكمية من خلال برنامج الإكسل (EXCEL) إلى أشكال بيانية سهلة التحليل والاستنتاج للمعلومات.

2- الإطار النظري:

مفهوم دور المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية:

لعبت المرأة في العصور القديمة والحديثة، وخاصة في المجتمعات الإسلامية، دورا مهما في كافة المجالات: فكانت الشاعرة، المحاربة، وراوية الحديث النبوي الشريف. ولازالت المرأة في المجتمعات الإسلامية، تكدح وتساهم بكل طاقتها على العطاء والعمل من اجل رفعة المجتمع. وبالتالي لا يمكن إغفال دورها في بناء المجتمع، على أن يتوقف دورها على نظرة المجتمع لها والتي تطورت حديثا وأدت إلى الاعتراف بقيمتها في تطور المجتمع.

لقد أصبح من المقبول، على مستوى كبير، مشاركة المرأة في قوة العمل، حيث تمثل عاملا مهما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية: فلا يمكن أن يستغنى الاقتصاد الحديث عن قدرات النساء، وهن يمثلن نصف المجتمع: فتلعب المرأة دورا مهم في تنمية مجتمعا اقتصاديا واجتماعيا: فالتنمية الاقتصادية هي كل نشاط اقتصادي تؤديه المرأة داخل أو خارج المنزل بهدف تحقيق فائدة اقتصادية لإشباع احتياجات الأسرة أو المجتمع، بمعنى أن هذا النشاط له قيمة اقتصادية يمكن قياسها أو تقديرها (مروان، 2018).

يتضمن موضوع المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل مشاركة الإناث في القوى العاملة كموظفات في القطاعين العام والخاص، ورفع معدل مشاركتهم الحقيقية والمحتملة في القوة العاملة. يساعد على ذلك المساواة الكاملة بين الجنسين، وذلك بسد الفجوات في الأجور والمزايا على أساس الجنس والفصل الوظيفي بشكليته الأفقي والرأسي (تقرير البنك الدولي، 2013).

أما على التشديد على دورها اجتماعيا، فللعمل الفضل الأكبر في تنمية شخصية المرأة على أسس سليمة ومتمينة: فقد حصلت المرأة على التعليم، قبل ثم الانتقال إلى ميدان العمل متسلحة بالقيم القويمه والعلم والتربية السليمة، إضافة إلى التدريب المهني والتثقيف، والتأهيل السليم لبناء قدراتها: فللمرأة دور مهم، في إثبات قدراتها في مجتمعها، وذلك بالمشاركة في استنهاضه. لذلك ينتظر من المرأة بان تلعب دورها الريادي في تنمية المجتمع اجتماعيا بل وعليها بذل المزيد من الجهود المستدامة من اجل إيجاد ثقافة السلام وتوطيد دعائم التنمية الاجتماعية.

مساهمة المرأة في التنمية والاجتماعية:

يرجع الاهتمام بالدور الاجتماعي للمرأة إلى الإيمان بتهيئتها البيئة التي يعيش فيها الطفل، مذكر ومؤنث، مؤكدة دورها المبكر في تنمية الموارد البشرية الصغيرة: فالأسرة هي عنصر رئيس تبني على أساسه المجتمعات، حيث تلعب المرأة الأم دورا أوليا في مقبل عمره، وعلى نموه مستقبلا المؤسسة التربوية الأولى لتربية الطفل وتنشئته، فيها يوضع حجر الأساس التربوي حيث يكون الطفل عجينة طيبة يتقبل التوجيه ويلتقط ما يدور حوله من صور وعادات وتقاليد وثقافة البيئة التي يعيش فيها، وفيها يتعلم مبادئ الحياة الاجتماعية والمعارف والعادات الصحية السليمة (حمود، 1997: 41). بل إن ورعاية المرأة لأبنائها تبدأ قبل ميلادهم، وذلك من خلال اختيارها التغذية السليمة

المتكاملة التي تفيدها أثناء الحمل والرضاعة، وذلك وقاية وحماية للأطفال، حتى لا يتعرضون في هذه المرحلة إلى ما يؤخر نموهم وصحتهم.

يعرف (الكردى، 1977: 15) التنمية الاجتماعية بأنها هدف معنوي لعملية ديناميكية، تتجسد في إعداد وتوجيه الطاقات البشرية لمجتمع عن طريق تزويد الأفراد بقدر من الخدمات الاجتماعية كالتعليم والإسكان، والنقل، والمواصلات... الخ، بحيث يتيح لهم فرصة المساهمة والمشاركة في النشاط الاجتماعي، وذلك لتحقيق الأهداف المجتمعية المنشودة. عليه يمكن الأخذ في الاعتبار، عند تقييم مشاركة المرأة في التنمية، تحديد درجة عليا من السلوك يمكن الوصول إليها في محيط معين. كما أن هناك خمسة مفاهيم تم اختيارها بناء على الصندوق الدولي لدعم المرأة في هيئة الأمم المتحدة (UNIFEM1): وهي التعليم، الصحة، المشاركة الاقتصادية، المساهمة الاقتصادية المشاركة في القرار؛ وتم استخدام تلك المعايير في تقييم مشاركة المرأة السعودية اقتصاديا واجتماعيا.

المرأة السعودية ورؤيا المملكة 2030:

في إطار الرؤيا المملكة العربية السعودية الطموحة 2030، والإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تجري في السعودية، والتي وعد بها ولي العهد السعودي محمد بن سلمان، لتحطم القيود الاجتماعية الصارمة، كان للمرأة السعودية نصيب كبير حظيت به. فقد قطعت المرأة شوطا طويلا في الحصول على ما تحلم به من الحقوق والحريات، نتيجة الإصلاحات الداعمة لحقوق المرأة، حيث أكد الأمير محمد بن سلمان أكثر من مرة دعمه لمنح المرأة كامل حقوقها وواجباتها.

ساهمت تلك الإصلاحات في دعم حقوقها وتمكينها والارتقاء بها، حيث رفعت الحظر عن قيادة المرأة للسيارة، وزيادة فرصة عملها والاعتماد عليها في سوق العمل. وبالنظر إلى رؤيا السعودية 2030، والتي أطلقت في ابريل 2016 فهي تحمل في ثناياها اهتمام خاص بالمرأة، وكان من أهم أهدافها رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من (22%) إلى (30%). لذلك حملت الرؤيا مفاتيح تحرر المرأة السعودية من قيود كبلتها لسنين عن المشاركة الفاعلة في الحياة العملية: فترمي خطط الرؤيا، بالإضافة إلى معالجة البطالة وتعزيز قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل متنوعة، على تحقيق الاستفادة القصوى من طاقات الشباب والشابات على حد سواء وإتاحة الفرص لهم واكتسابهم المهارات اللازمة التي تنمي قدراتهم، بالإضافة إلى أن قصر العمل على السعوديين من شأنه أن يدعم حظوظ المرأة في سوق العمل.

المرأة السعودية قادمة بدور تنموي في رؤيا 2030 لتحقيق نجاحات كبيرة على الصعيدين الإقليمي والعالمي بتقدير القيادة السياسية بتفوقها العلمي والعملية رغم التحديات الاجتماعية التي تضيق الخناق على المرأة التي وضعت بصمتها المميزة في التعليم والطب والكثير من المجالات، حيث سيفتح الباب أمام المبدعات والمثقفات والمتميزات للمشاركة في النهضة والبناء وتشجيعهن على الإنتاج مع التمسك بتقاليدهن وحجائهن وعاداتهن الأصيلة. على الرغم من الثقافة السائدة التي جنحت للتقليل من منزلة الأنثى في العالم العربي، أثبتت المرأة السعودية جدارتها بتحقيق إنجازات: ومن ذلك: زيادة تعيينات النساء السعوديات في المناصب القيادية في الفترة الأخيرة لم تأت من فراغ، بل دعم من ذلك إصرار رؤيا المملكة 2030 على تمكين المرأة. هذا التطور الاجتماعي هو نمو مطلوب ومرحب به على كل المستويات. وفي خطوة في الطريق الصحيح لتمكين المرأة، وجهت وزارة التعليم السعودية جميع قطاعاتها بعدم مطالبة المرأة بالحصول على موافقة ولي أمرها عند تقديم الخدمات لها. يعود الفضل في هذه الخطوة لرفض المرأة آراء ومطالب لا تعتمد أصلا على نصوص شرعية. يحد تمكين المرأة من التعسف والظلم في استباحة مفهوم الولاية ويمنع معاملة المرأة كالمعتوه أو المجنون أو القاصر.

كما عملت رؤيا 2030 على إشراك المرأة بنسبة كبيرة في سوق العمل، والاعتماد عليها، حيث وافق مجلس الشورى السعودي على توظيف النساء في قطاعات وزارة الحرس الوطني في الأعمال المساندة، وتمليك العسكريين من النساء سكناً بعد التقاعد، وجاءت هذه الموافقة نتيجة توصية رفعتها لجنة الشؤون الأمنية بالمجلس. ستزيد نسبة النساء في سوق العمل إلى 30% من النسبة المقدرة في 2016 ب 22%. لكل ذلك يرى الكثيرون في "رؤيا السعودية 2030" التي أطلقتها المملكة أبريل 2016، فرصة مهمة للاستفادة من اليد العاملة النسائية المحلية. غذى هذا التوجه أن المرأة السعودية كانت من ضمن اهتمامات هذه الرؤيا التي وضعت ضمن أهدافها رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، والاستمرار في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها، وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة للإسهام في تنمية المجتمع والاقتصاد.

كما تقدم الخطة للسعوديات فرصة التحرر النسبي من قيود الخضوع لولي أمرها الذي يحق له اتخاذ القرارات المهمة في حياتها، في ظل تشجيع الحكومة إجراءات تسمح بالتحاق المزيد من النساء بالعمل، وهو أمر يمكن أن يؤدي إلى ضغط اجتماعي من أجل إصلاحات جديدة.

وقد بدأت بوادر هذه الإصلاحات الجديدة بالفعل مع رؤيا 2030 التي لم تكتف بإشراك المرأة في الحياة العملية فحسب، بل أثارت عدة قضايا أخرى تهم المرأة من بينها مسألة رفض ممارسة النساء للرياضة، علما وأنه لا توجد في معظم مدارس البنات دروس للرياضة البدنية. ولذلك قد تتطلب إحدى المبادرات في الخطة الجديدة إنفاق 10 ملايين ريال لتحسين إجراءات ترخيص المراكز الرياضية للنساء. كما شملت رؤيا 2030 التركيز على التصدي للعنف الأسري. وتهدف خطط الإصلاح إلى إنفاق 9 ملايين ريال على خدمات لضحايا العنف الأسري و19 مليون ريال أخرى لتحسين الوعي بالقضية. وتحدد الخطة أهدافا تتمثل في زيادة عدد وحدات حماية ضحايا العنف الأسري من 58 إلى 200 وحدة وحل ثلاثة أرباع مشاكل العنف الأسري خلال ثلاثة أشهر من تلقي البلاغات بها.

وترى بعض الناشطات في مختلف المجالات أن رؤيا 2030 ستفتح العديد من المجالات أمام السعوديات اللواتي طالما انتظرن مثل هذه الفرصة، مؤكدات أن رؤيا 2030 ستسمح للمرأة السعودية بأن تتبوأ مواقع قيادية مهمة في الدولة خلال السنوات المقبلة، لا سيما وأنها تشكل 50 بالمئة من إجمالي المتخرجات من التعليم الجامعي، لذلك ستقدم لها هذه الرؤيا الدعم عبر تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة في سوق العمل. وتتوازي مع خطط السعودية الواسعة لإصلاح اقتصادها في السنوات المقبلة مقترحات لإحداث تحول اجتماعي يتسع نطاقه ليشمل المرأة، لا سيما وأن بعض القيود تؤثر في تشكيل المجتمع السعودي وتحد بقوة من دور المرأة وتفرض قواعد أخلاقية عامة صارمة عليها.

ويتوقع محللون وسياسيون من داخل السعودية ومن خارجها أن رؤيا 2030 ستحمل في طياتها صورة جديدة للمرأة السعودية، حيث يتوقع زيادة نسبة مشاركة السعوديات في سوق العمل إلى 30 بالمئة، وزيادة عددهن في مناصب الخدمة المدنية العليا: أي من ما يقارب 39% من جملة القوى العاملة إلى 42% أمام قصر العمل على السعوديين بناء على برنامج الرؤيا. وذلك مما سيتيح فرصا أكبر لتوظيف السعوديين وخاصة النساء السعوديات.

الأرقام تتحدث:

يرجح القائمون على الشأن الاقتصادي بناء على أرقام مثبتة ببرنامج رؤيا 2030، أن المرأة السعودية ستثبت أقدامها في سوق العمل، داعين إياها إلى الاستفادة من هذه الفرصة. وقد قدمت الأرقام التي يعول عليها لتمكين المرأة من أخذ فرصتها في العمل ضمن برامج للنهوض بالاقتصاد من بينها تأكيد نائب وزير العمل والتنمية الاجتماعية أحمد بن صالح الحميدان على توفير ما لا يقل عن 400 ألف وظيفة ملائمة سنويا للسعوديين والسعوديات من حيث الأجر

وبينة العمل، لا سيما وأن الرؤيا تهدف إلى خفض البطالة من 11.6 بالمئة إلى 7 بالمئة. وستسمح رؤيا 2030 للمرأة السعودية أن تتبوأ مواقع قيادية مهمة خلال السنوات المقبلة. كما ستدعم تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها لأخذ فرصتها ضمن برامج النهوض الاقتصادي والاجتماعي، حيث تتطلع إلى توفير ما لا يقل عن 400 ألف وظيفة ملائمة سنويا للسعوديين والسعوديات في مسعى إلى خفض البطالة من 11.6% إلى 7% وفقا لتطلعات رؤيا 2030. كما إن هناك خططا لإنشاء عدد من المدن الصناعية يرتقب أن توفر 150 ألف فرصة عمل، مضيفا أن الوزارة تخطط، في إطار رؤيا 2030، لبناء مجمع دولي ضخم للصناعات البحرية من شأنه أن يوفر 80 ألف فرصة عمل. ويهدف هذا المجمع النسائي إلى إيجاد فرص عمل تزيد عن 20 ألف وظيفة للمرأة السعودية خلال السنوات العشر المقبلة في تخصصات الخدمات والتمويل والمحاسبة والموارد البشرية والخدمات المكتبية.

من جانبه أكد رئيس أرامكو السعودية (صحيفة مكة، 2017/4/25) أن المركز يعتبر الأكبر من نوعه في المنطقة ويستهدف توفير فرص نوعية لتدريب وتوظيف أكثر من 20 ألف سيدة وفتاة سعودية، بعد استكمال مراحل الأربعة بنهاية عام 2024. وأعلنت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني عن تشغيلها 4 مراكز متخصصة بالعمل عن بعد للسيدات سعيا منها لمواكبة رؤيا السعودية 2030، والاستفادة من طاقات المرأة السعودية. تسعى المؤسسة لاعتماد مهن جديدة للفتيات في سوق العمل السعودي والعمل على زيادة الطاقة الاستيعابية للكليات التقنية للبنات. كما تحرص هذه المؤسسة على زيادة اتفاقيات التدريب المنتهية بالتوظيف للفتيات وتنوعها بما يتناسب مع رؤيا السعودية 2030 بتوطين قطاعات عمل مختلفة، مؤكدة حرص المؤسسة على دعم قرارات توطين وقصر العمل بمجالات محدّدة على السعوديات من خلال تصميم برامج تدريبية متخصصة لتأهيل الكوادر الوطنية النسائية للعمل (مجلة العرب، السنة 1439، العدد 1031 لندن ص 158).

صور المرأة السعودية وهي تشغل مهن مهمة





تعد المرأة السعودية عنصرا مهما من عناصر قوة المملكة العربية السعودية، إذ تشكل ما يزيد عن 50% من إجمالي عدد الخريجين في الجامعات السعودية. لذلك لابد من استثمار طاقتها في بناء المجتمع تحقيق التنمية التي انتظمت المملكة بإطلاق برنامج الرؤية 2030. حيث لابد من تمكينها من الحصول على الفرص المناسبة من العمل، وبالتالي بناء مجتمعا ومستقبلا، والإسهام في تنمية المجتمع.

جدول (1) المرأة وما يتوقع تحقيقه في الرؤية 2030:

المؤشرات	جهة تنفيذ المؤشر	الواقع	المستهدف في الرؤية
رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل	وثيقة الرؤية	22%	30%
نسبة القوة العاملة النسائية	وزارة العمل	23%	28%
عدد فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص للمواطنات	وزارة العمل	0	1.200.000
نسبة النساء في الخدمة المدنية	وزارة الخدمة المدنية	39%	42%
نسبة النساء في الوظائف العليا (الدرجة 11 فما فوق)	وزارة الخدمة المدنية	1.27%	5%

المصدر: البيانات من شبكة الانترنت: 1440هـ.

يُلاحظ من خلال الجدول السابق الاهتمام بخطوات تمكين المرأة السعودية اجتماعياً واقتصادياً، وكذلك تضمين مبادرات وبرامج تعمل على تنمية المهارات للمرأة حتى تتمكن من لعب دورها بصورة فاعلة. إضافة إلى تنمية وتعزيز مشاركة المرأة في البناء الاقتصادي والاجتماعي، مع وضع التدابير القضائية والتشريعية التي تمكّنها من ذلك. تهدف الرؤية إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30%، مما يتطلب من المرأة السعودية أن تكون على قدر التحدي، وذلك بتفعيل مشاركتها في كل مناحي الحياة، وتعزيز دورها الحيوي للاستفادة مما يمكن أن تقدمه من علم وعمل لخدمة وتنمية مستدامة مع شقيقها الرجل نحو أهدافه السامية من بناء المجتمع والتطور والتقدم والتنمية الشاملة: فأولت المملكة حقوق المرأة عناية فائقة انطلاقاً من مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية التي أوجبت حفظ حقوقها من أي ظلم يقع عليها، وهو ما انعكس على كثير من الأطر النظامية والمؤسسية التي تكفل حماية حقوق المرأة جميعها، وجعلها شريكا أساسيا للقيام بواجباتها المجتمعية كريمة وحرّة، واضعة في حسابها التحولات والمستجدات الاجتماعية.

تعدّ رؤية السعودية 2030 فرصة مهمة للاستفادة من اليد العاملة النسائية المحلية؛ غدى هذا التوجه أن المرأة السعودية كانت من ضمن اهتمامات هذه الرؤية التي وضعت ضمن أهدافها رفع نسبة مشاركة المرأة في

سوق العمل، والاستمرار في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها، وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة للإسهام في تنمية المجتمع والاقتصاد. كما تقدم الخطة للسعوديات فرصة التحرر النسبي من قيود الخضوع للولي الذي يحق له اتخاذ القرارات المهمة في حياتها، في ظل تشجيع الحكومة إجراءات تسمح بالتحاق المزيد من النساء بالعمل؛ وهو أمر يمكن أن يؤدي إلى ضغط اجتماعي من أجل إصلاحات جديدة. وقد بدأت بوادر هذه الإصلاحات الجديدة التي لم تكتف بإشراك المرأة بالفعل مع رؤيا 2030 في الحياة العملية فحسب، بل أثارت عدة قضايا، من بينها ممارسة النساء للرياضة، علما وأنه لا توجد في معظم مدارس البنات دروس للرياضة البدنية، ولذلك قد تتطلب إحدى المبادرات في الخطة ملايين الريالات للتنفيذ. لذلك يتوقع أن تتبوأ المرأة السعودية مواقع قيادية مهمة في الدولة خلال السنوات المقبلة، لاسيما وإنها تشكل 50% من إجمالي المتخربات من التعليم الجامعي. (إحصائيات التعليم العالي للعام 1437-1438 جدول (2-4) (وزارة التعليم، 2018).

بدأت قرارات توظيف وقصر العمل بمجالات محددة على السعوديات من خلال تصميم برامج تدريبية متخصصة لتأهيل الكوادر الوطنية النسائية للعمل: فقد تم تأهيل السعوديات حيث احتفلت إدارة معهد التدريب التقني للبنات التابع للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ب 33 خريجة سعودية، مثلن أول دفعة على مستوى المملكة لبرنامج صيانة الكهرباء والسباكة وإعداد تقارير الأعطال بعنوان " نحو آفاق جديدة ". طبقا لقرار قصر العمل على السعوديين والسعوديات في نشاطي بيع وصيانة الجوالات، ويهدف هذا البرنامج إلى المساهمة في الحد من معدلات البطالة بين النساء السعوديات من خلال تأهيل 27 فتاة يتيمة على مهارات الصيانة الأولية للأعطال الكهربائية والمعدات الكهربائية لسد حاجة سوق أعمال السباكة، وسد احتياج سوق العمل من الكوادر الوطنية المؤهلة في الصيانة. يعدّ هذا البرنامج التدريبي الأول من نوعه في المملكة، بإشراف مدربات متخصصات في الهندسة الكهربائية وهندسة الإنشاءات، إلى جانب مهارات القدرة على تحديد نوعية العطل الكهربائي وإعداد التقارير الفنية. ويستهدف البرنامج تأهيل الكوادر الوطنية النسائية وإكساب الفتيات المهارات التقنية اللازمة للتعامل مع الأعطال الكهربائية وإصلاح التلفيات الشائعة، وكذلك تطبيق إجراءات السلامة المهنية مما يلي احتياج سوق العمل المحلي وخاصة منشآت العمل النسائية مثل الجامعات والكليات والمدارس والمرافق النسائية.

ويعدّ برنامج الصيانة المنزلية أحد البرامج التدريبية القصيرة التي تنفذها المؤسسة في الكليات التقنية للبنات، إلى جانب تخصصات أخرى متنوعة من أبرزها تصميم وإنتاج الملابس وتقنية التجميل النسائي وتقنية الحاسب الآلي والتقنية الإدارية. وفي ذلك: تسعى المؤسسة من خلال تلك البرامج إلى تأهيل المرأة السعودية في المجالات التقنية والمهنية وتطوير مهاراتها وفقا لطلب سوق العمل الكمي والتنوع والتوسع في التدريب التقني والمهني لدفع عجلة التنمية الاقتصادية وصولاً لأهداف رؤيا المملكة 2030. كما أطلقت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية صالات بيع الجوالات وصيانتها منذ يونيو 2016، حيث تتوفر فيها كافة الإمكانيات التي تجعلها بيئة عمل لائقة تطبيقا لقرار قصر العمل في مهنتي بيع وصيانة أجهزة الجوال وملحقاتها على السعوديين والسعوديات. كما تولت المؤسسة العامة للتدريب التقني وصندوق تنمية الموارد البشرية وبنك التسليف تدريب 35 ألف سعودي وسعودية في مجالات البيع والصيانة. مما يسهم في لتوظيف المرأة السعودية أو امتلاكها لمشروعات في قطاع الاتصالات. وقد أبدى عدد من أصحاب الأعمال تفاعلاً بنجاح عمل المرأة في هذا القطاع. كما تم توقيع اتفاقية لتوظيف 10 سعوديات من خريجات برنامجي الصيانة المنزلية للكهرباء في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، بعد أن حصلن على تدريب 240 ساعة في تقنية الكهرباء، كما تتواصل الإجراءات الإدارية والتوظيفية وتستمر لتوظيف بقية الخريجات.

وقد جاء في تقرير فايننشال تايمز البريطانية الذي قامت بنشره في العام 2017م، إن النساء السعوديات اقتحمن أخيراً أسواقاً لم يكن قد دخلنها، وأثبتن جدارة غير متوقعة، ونجاحاً غير مسبوق؛ كما وإنه، وبحسب البيانات التي جمعتها وسائل الإعلام من مصادر مختلفة، من بينها الأمم المتحدة ومعهد مكثري العالمي، فإن سوق الوظائف في السعودية مقبلة على طفرة كبيرة خلال السنوات المقبلة، بفضل رؤيا 2030. كما تبين البيانات إن البطالة بين النساء تبلغ فقط 33%، وهي واحدة من أدنى النسب في العالم العربي. كما تعطي البيانات إشارات إيجابية بدخول العديد من السعوديات في الكثير من القطاعات بالاستفادة من الطفرة غير النفطية التي تنتظرها المملكة في ظل رؤيا 2030.

3- عرض النتائج ومناقشتها:

تحليل دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية:

ارتفع عدد السعوديات الموظفات في القطاع الخاص بنسبة 10 في المائة خلال عام 2016، حيث زاد عددهن بـ 51.040 موظفة، حيث كان عددهن 499.6 ألف موظفة. وأظهرت إحصائيات لوزارة العمل السعودية أن عدد السعوديات على رأس العمل في القطاع الخاص السعودي نهاية عام 2016، بلغ 550.7 ألف موظفة بنسبة 5 في المائة من العمالة في القطاع الخاص، البالغة 10.77 مليون موظف وموظفة. ووفقاً لتحليل وحدة التقارير الاقتصادية في صحيفة «الاقتصادية»، فإن قطاع "الخدمات الجماعية والاجتماعية والشخصية" كان السبب الرئيس في زيادة توظيف المرأة السعودية خلال 2016 بتوفير 20.4 ألف وظيفة جديدة، ليبلغ عددهن 136.65 ألف سعودية، مقابل 116.25 ألف وظيفة في 2015، بزيادة 18 في المائة. فيما جاء "التشييد والبناء" أكثر القطاعات استحوذاً على عمل المرأة السعودية بنسبة 30 في المائة، حيث تعمل به 165.3 ألف سعودية. وارتفع عدد السعوديات في القطاع خلال 2016، بنسبة 10 في المائة (14.7 ألف سعودية)، حيث كان عددهن 150.6 ألف سعودية نهاية عام 2015 (وزارة العمل: الكتاب الإحصائي السنوي، (1439/38).

تجدر الإشارة هنا إلى أن تعريف قطاع التشييد والبناء والفرص التي تعمل فيها النساء على سبيل المثال تصميم الديكور وتشير بيانات الوزارة إلى أن عدد العاملين في القطاع الخاص السعودي بنهاية عام 2016، بلغ 10.77 مليون موظف، 83 في المائة منهم (8.96 مليون موظف وموظفة) من الأجانب، فيما 17 في المائة سعوديين (1.81 مليون موظفة وموظفة). ويُشكل الأجانب الذكور 81 في المائة من العاملين في القطاع الخاص، بعدد 8.77 مليون موظف، فيما الأجانب 2% بعدد 186 ألف موظفة، فيما السعوديون الذكور 12% من العاملين في القطاع الخاص وعددهم 1.26 مليون سعودي، فيما السعوديات 5%، وعددهن 550.7 ألف موظفة.

وحددت الوزارة أربعة محاور رئيسة لإيجاد فرص عمل للسعوديين، الأول زيادة نسبة العاملين بدوام جزئي من 0.75 في المائة إلى 3 في المائة (العمل الجزئي)، والمحور الثاني إبطاء خروج السعوديين من السوق (الفصل الجماعي)، والثالث رفع نسبة السعوديين في السوق (نطاقات)، والمحور الرابع إيجاد قناة جديدة للتوظيف (رخصة العمل الحر).

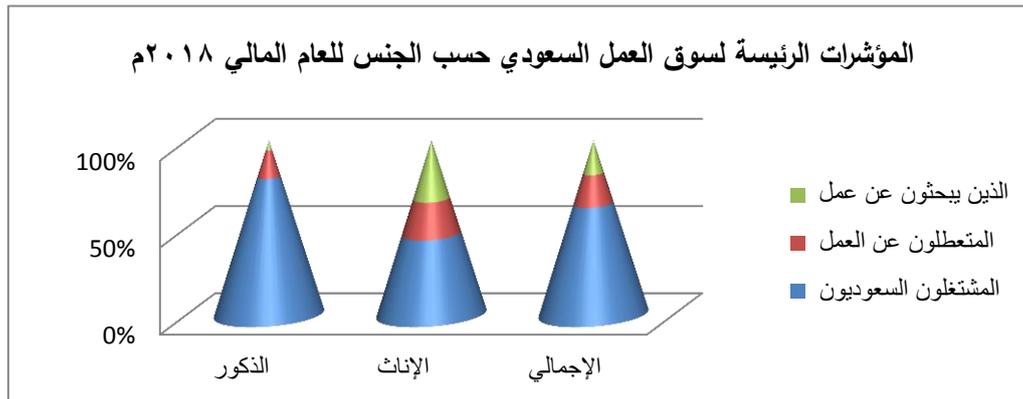
وبحسب بيانات الهيئة العامة للإحصاء، سجل معدل البطالة بين السعوديين بنهاية العام 2016، 12.3%، مقارنة بمعدل 12.1% في الربع الثالث 2016، و11.6% في نهاية عام 2015. ووفقاً لتحليل وحدة التقارير الاقتصادية في صحيفة الاقتصادية، يُعد معدل البطالة بين السعوديين في نهاية 2016، هو الأعلى منذ نهاية عام 2011، والبالغ حينها 12.4%. وبلغ معدل البطالة للسكان السعوديين الذكور 5.9% والإناث 34.5% بإجمالي معدل بطالة بين

السعوديين (ذكور وإناث) 12.3% في الربع الرابع 2016. وبلغ عدد المشتغلين في السعودية 13.9 مليون مشتغل، منهم 3.06 مليون مشتغل سعودي، يشكلون 22% من المشتغلين، بما يعني أن نسبة السعودة في المملكة 22%. في المقابل، يبلغ عدد الوافدين المشتغلين 10.9 مليون مشتغل، يمثلون 22% من المشتغلين في السعودية.

وطرحت وزارة العمل، مجموعة من المبادرات، ضمن برنامج التحول الوطني، لمواجهة معدل البطالة المرتفع بين السعوديين، وتستهدف الوزارة رفع عدد فرص العمل اللائقة المتاحة للسعودية في القطاع الخاص (للرجال والنساء) من 1.8 مليون حالياً إلى ثلاثة ملايين فرصة وظيفية بحلول عام 2020، كما تستهدف خفض معدل البطالة من 12.3%، حالياً، إلى 9% بحلول 2020، كذلك تستهدف رفع نسبة النساء السعوديات من إجمالي القوى العاملة السعودية من 22% حالياً إلى 28% بحلول 2020. وفيما يلي تحليل لبعض البيانات الرقمية التي تعنى بدور المرأة السعودية الاقتصادي وفقاً لما ورد في رؤيا 2023:

جدول (2) المؤشرات الرئيسية لسوق العمل للسعوديين في الربع الثالث لسنة 2018م

المؤشرات	الذكور	%	الإناث	%	الإجمالي	%
المشتغلون السعوديون	2043505	65.9	1055402	34.1	3098907	100
المتعطّلون عن العمل	393562	46.2	459187	53.8	852749	100
الذين يبحثون عن عمل	150126	16.4	765378	83.6	915504	100



المصدر: كتاب سوق العمل- الهيئة العامة للإحصاء 2018م

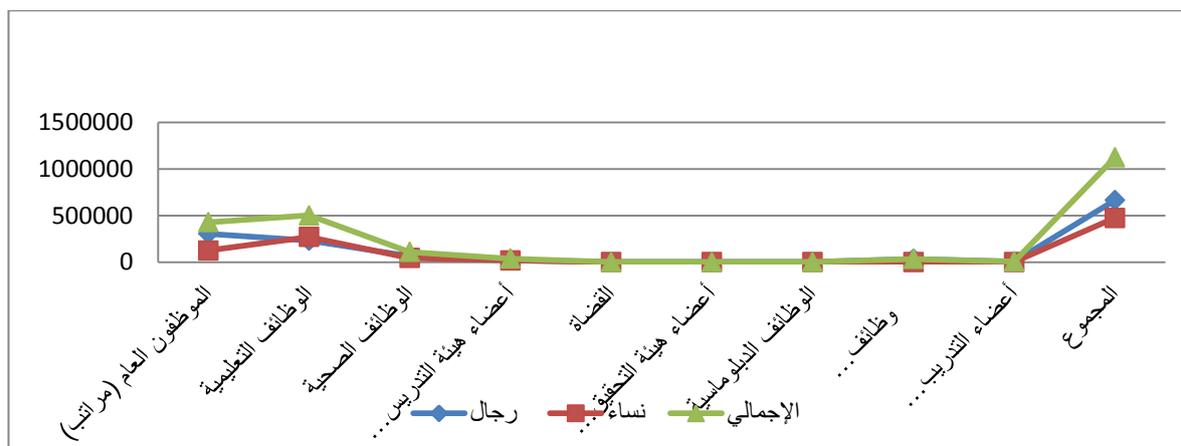
يلاحظ من الجدول (2) تقارب نسبي العاملين الذكور والإناث السعوديين في العام 2018م، مما يشير إلى تطور أعداد النساء العاملات: ويؤكد ويدعم ذلك انطلاق المرأة السعودية نحو آفاق أوسع وأرحب في مجال التنمية الاقتصادية والتي تؤدي بدورها إلى تنمية اجتماعية تنظم جميع مدن وأرياف المملكة العربية السعودية تحقيقاً لرؤيا 2030. وبما يتحقق مع الاهتمام بتطور عمل المرأة وتزايد فرص عملها ودورها، وفق رؤيا المملكة 2030، يعطي إشارات إيجابية بدخول العديد من السعوديات في الكثير من قطاعات سوق العمل السعودي.

جدول (3) السعوديون العاملون بالدولة حتى نهاية العام 1437-1438هـ حسب الجنس وسلم الرواتب .

الجنس	الموظفون العام (مراتب)	الوظائف التعليمية	الوظائف الصحية	الوظائف الدبلوماسية	الوظائف التي لها المؤسسات التي لها	أعضاء	أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين	القضاة	هيئة التحقيق والادعاء العام	الوظائف الدبلوماسية	الوظائف الصحية	الوظائف التعليمية	أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين	القضاة	هيئة التحقيق والادعاء العام	المجموع
رجال	303898	230911	64014	19687	1737	2316	976	33935	6652	664126						
نساء	124516	270584	44755	18482	00	00	87	547	668	474153						
الإجمالي	428414	501495	108769	38169	1737	2316	1063	34482	7320	1123765						

رسم بياني يوضح توزيع السعوديين العاملين بالدولة للعام

١٤٣٧-١٤٣٨هـ حسب الجنس



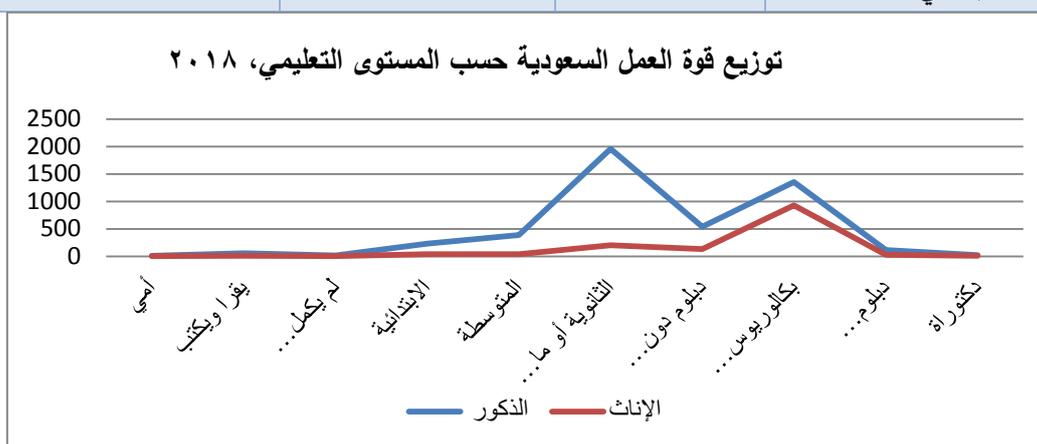
شكل (1) السعوديون العاملون بالدولة حتى نهاية العام 1437-1438هـ (حسب الجنس وسلم الرواتب)

المصدر: كتاب سوق العمل- الهيئة العامة للإحصاء 2018م

يلاحظ من الجدول والشكل أعلاه، أن المرأة السعودية قد نافست الرجل في كثير من المجالات، فالمملكة شهدت نمواً في مجالات حيوية تزيد من إشراك المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما انعكس على تعاظم دورها، وتحقيق العديد من الأهداف التنموية التي جاءت وفق رؤيا 2030، والتي يقاس بها ترتيب الدول في سلم التنمية البشرية في العالم، خاصة في مجالات التعليم والصحة والخدمات العامة. والتحسين في مستوى المعيشة وتفعيل دور المرأة الاقتصادي والاجتماعي. فالمرأة السعودية نجدها ارتادت مجالات لم تعتمدها من قبل مثل الوظائف الدبلوماسية ووظائف التدريب التقني والمهني.

جدول (4) إجمالي قوة العمل (15 سنة فأكثر) للسعوديين حسب المستوى التعليمي للعام 2018

المستوى التعليمي	الذكور	الإناث	الإجمالي
أمي	10.220	2.404	12.655
يقرا ويكتب	59.206	10.197	69.403
لم يكمل المرحلة الابتدائية	17.652	1.783	19.435
الابتدائية	230.455	39.427	269.882
المتوسطة	389.430	40.164	429.594
الثانوية أو ما يعادلها	1.957.081	201.548	2.158.629
دبلوم دون الجامعة	537.489	132.058	669.547
بكالوريوس أو ليسانس	1.351.771	929.011	2.280.783
دبلوم عالي/ماجستير	114.792	29.067	143.859
دكتوراه	24.586	11.552	36.139
الإجمالي	4.692.683	1.397.212	6.089.895



المصدر: الهيئة العامة للإحصاء - سوق العمل الربع الثالث 2018

يُلاحظ من الجدول السابق زيادة أعداد قوة العمل السعودية مقارنة بالعام 2017م والذي بلغ فيه عدد قوة

العمل 501195

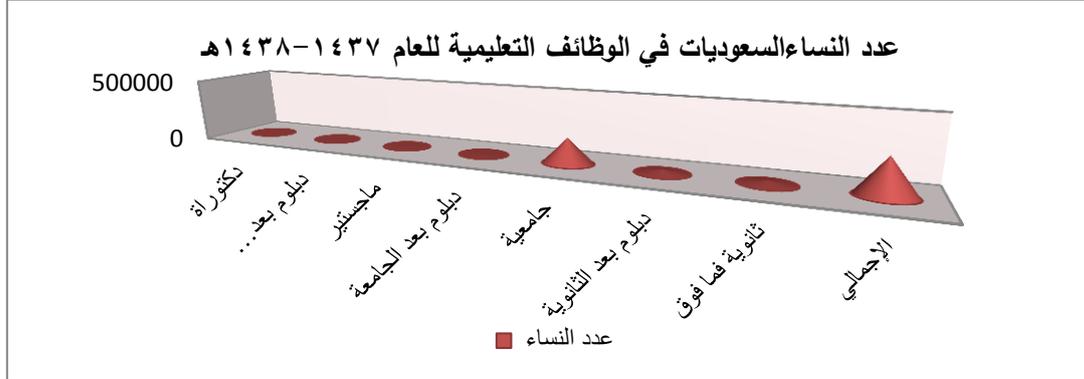
وفي العام 2018م 504819. وبمقارنة عدد الوظائف المعتمدة للعام 137-1438هـ والتي تبلغ 543360 نلاحظ

أن هناك فجوة واضحة بين ما هو مشغول بالوظائف فعلاً وما هو معتمد بالميزانية. (تقرير الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالي 1437-1438هـ ص. 46).

جدول (5) شاغلان الوظائف التعليمية من السعوديات حسب المؤهل العلمي للعام المالي 1437-1438هـ

المؤهل	عدد النساء
دكتوراه	123
دبلوم بعد الماجستير	3
ماجستير	5090
دبلوم بعد الجامعة	5626
جامعية	200165

عدد النساء	المؤهل
31528	دبلوم بعد الثانوية
28039	ثانوية فما فوق
270584	الإجمالي

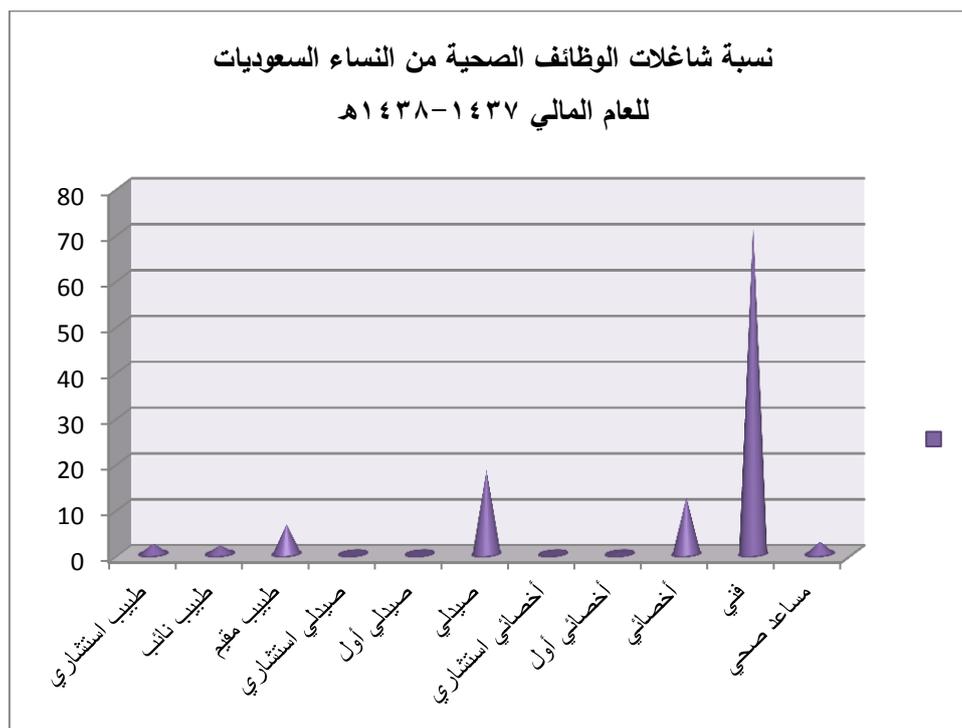


المصدر: تقرير الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالي 1438-1437 هـ

جدول (6) شاغلات الوظائف الصحية من النساء السعوديات للعام 1438-1437 هـ

النسبة	عدد النساء	المرتبة
2.28	1019	طبيب استشاري
1.9	843	طبيب نائب
6.5	2936	طبيب مقيم
0.002	1	صيدلي استشاري
0.04	20	صيدلي أول
18.3	868	صيدلي
0.02	7	أخصائي استشاري
0.2	81	أخصائي أول
12.3	5544	أخصائي
71.9	32183	فني
2.7	1253	مساعد صحي
	44755	الإجمالي

المصدر: تقرير الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالي 1438-1437 هـ

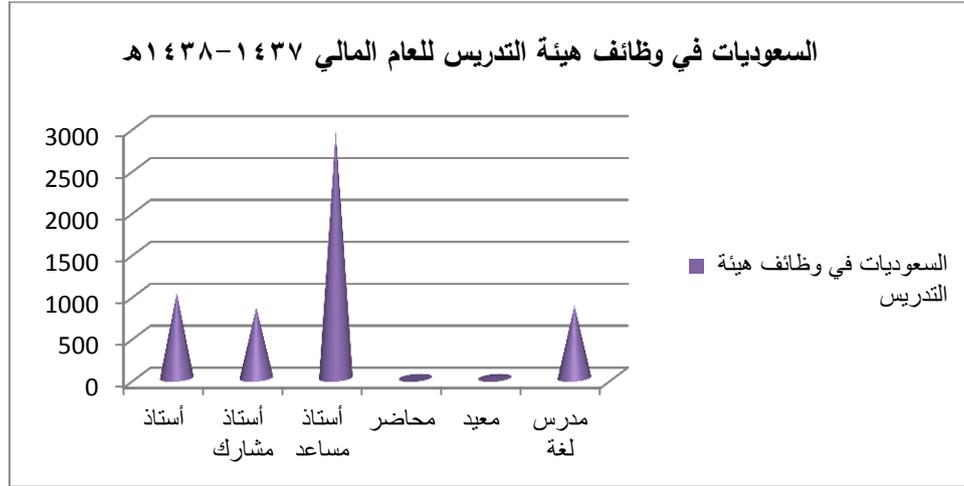


المصدر: تقرير الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالي 1438-1437هـ

يلاحظ من الجدول السابق زيادة أعداد قوة العمل السعودية من النساء في الوظائف الصحية 44755 مقارنة بالعام 1438-1437هـ والذي بلغ فيه عددهن 34676. وبمقارنة عدد الوظائف الصحية المعتمدة للعام 1437-1438هـ والتي تبلغ 194925 نلاحظ أن هناك فجوة واضحة بين ما هو مشغول بالوظائف فعلا وما هو معتمد بالميزانية. (تقرير الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالي 1438-1437هـ: 49).

جدول (7) عضوات هيئة التدريس والمحاضرات والمعيدات السعوديات في ميزانية 1438-1437هـ

المرتبة	السعوديات في وظائف هيئة التدريس
استاذ	1019
استاذ مشارك	843
استاذ مساعد	2936
محاضر	1
معيد	20
مدرس لغة	868
الإجمالي	44755



المصدر: تقرير الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالي 1438-1437 هـ

يلاحظ من الجدول أعلاه شغل المواطنات السعوديات لوظائف أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية مما يؤكد أن المرأة السعودية اعتلت وظائف مهمة، تؤكد جدارتها في تنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وفق رؤيا 2030. ويلاحظ عدم شغل المرأة السعودية للوظائف القضائية. ويتوقع أن تشغلها المرأة السعودية في السنوات القادمة بإذن الله. أما الوظائف الدبلوماسية فقد شغلت المرأة السعودية مناصب السكرتير الأول والثاني والثالث بعدد 87 امرأة، يمثلن بنسبة 8% من المجموع الكلي والبالغ 1063 دبلوماسي ودبلوماسية. أما ما يبعث على الطمأنينة بان المرأة السعودية تسير وفق ما هو مخطط لها في رؤيا 2030 فهو شغلها لوظائف التدريب التقني والمهني بعدد 688 امرأة في العام المالي 1438-1437 هـ، يمثلن نسبة 8%، بجانب شقيقها الرجل.

الخلاصة:

يتبين مما سبق، أن المرأة السعودية تملك ميراثا مهما من قيم الدين الإسلامي في أزمان لم تكن لها قيمة في الحضارات الأخرى. أن هذا الإرث مكنتها من المشاركة في تطوير وتأهيل واقفها والعمل على التخطيط لمستقبلها بإذن الله تعالى، حيث أثبتت المرأة السعودية بجدارتها كفاءتها في المشاركة المجتمعية وتنمية مجتمعتها. وكذلك أثبتت كفاءتها وجدارتها في مجالات كثيرة مثل: التعليم والصحة، والعمل بالجامعات. ويمكن إرجاع ذلك إلى تغير نظرة المجتمع إلى المرأة السعودية مما دفعها إلى أن تنطلق نحو أفق لم تشغلها من قبل، وبالتالي المشاركة الفاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما يلاحظ تطور دورها ومشاركتها في العمل الإداري، والثقافي، والاجتماعي، والتطوعي. وعليه: ومما تم تحليله من بيانات أن المرأة السعودية تنطلق بقوة نحو تنمية مجتمعتها، لاسيما وهي عنصر فعال في هذا المجتمع. ومما زاد من فعالية هذا الدور ما قامت به الدولة من إعطاء المرأة السعودية مكانتها في مشاركتها في العمل وما تم من فتح مجالات العمل لها من الطب، والصيدلة، والتعليم، والتدريس بالجامعات، لحقت بركب القطاع الخاص، فبرزت مشاركتها في العديد من المجالات الإدارية والمالية.

التوصيات:

توصي الباحثة بالاستمرار في دعم المرأة السعودية لتمكين من لعب دورها كاملا في تنمية مجتمعتها بل وان تلعب دورها في تحقيق رؤيا 2030. والعمل على متابعة هذا الدور ودعمه من خلال تحليل البيانات بصورة دورية، نتيجة لما تم تغطيته من معلومات وبيانات عن المرأة السعودية العاملة، وزيادة نسبة تأهيل وتدريب المرأة بل

وإدماجها في خطط التنمية، وتحقيق أعلى المستويات في أن ترتقي أعلى المناصب والمراكز في الدولة، بل والمشاركة في صنع القرار وحل المشكلات كما توصي الدراسة بان تكون للمرأة الأجسام التي تتابع حراكها المجتمعي، ولتنفيذ قرار تكوين المجلس الأعلى للمرأة لجمع الجهود الخاصة بتنمية قدرات المرأة من اجل الحفاظ على كرامتها، وتوفير الرفاهية لها ولأسرتها في حالة غياب عائلها، وحمايتها من التعرض للظلم، وتفعيل القوانين الخاصة بحمايتها في المجتمع.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- 1- أسد، أيهم (2008) التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل للتمكين الاجتماعي، مرصد نساء سوريا، حمص.
- 2- آل الشيخ، هند بنت محمد (2017) سوق العمل في المملكة العربية السعودية ومتطلبات المرحلة التنموية، ملتقى إسهامات المرأة السعودية التنموية في تحقيق رؤيا 2030، الواقع والاستشراف، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. الرياض. المملكة العربية السعودية: .
- 3- الرميحي، عبد العزيز(1440) المرأة السعودية شريك أساسي في بناء الوطن، موقع صحيفة مكة الإلكتروني، مكة المكرمة، 1440/8/27.
- 4- تيم، حسن. والنادي، ابتهاج محمد، درجة مساهمة المرأة الفلسطينية في التنمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية بنابلس، 2010. مؤتمر، العملية التربوية في القرن الحادي والعشرين، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- 5- الحقييل، الهنوف بنت عبد العزيز(1434) واقع ممارسة المرأة في المجتمع السعودي لأدوارها الاجتماعية والثقافية والاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- 6- الدويبي، عبد السلام بشير (2008) الإطار المفاهيمي القياسي لاستراتيجية التمكين والتنمية الإنسانية، طرابلس. ليبيا.
- 7- السوجي، طلعت مصطفى (2009). رأس المال الاجتماعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، جمهورية مصر العربية
- 8- العايب، الحبيب(2010) مفهوم الهامشية ومعايير التهميش، ورقة عمل، مركز الدراسات الاجتماعية بالجامعة الأمريكية. القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- 9- عبد المنعم، مي مجيب (2011) سياسات التضمين والتهميش. دراسة الحالة المصرية (1991-2008) رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- 10- علي، عبد القادر علي(2007) التنمية وتمكين المرأة في الدول العربية: المعهد العربي للتخطيط، سلسلة اجتماعات الخبراء، العدد 22، الكويت، الكويت.
- 11- المرشد، على مرشد (1419) تعليم المرأة في المملكة العربية السعودية خلال مائة عام (1319- 1419) الرئاسة العامة لتعليم البنات- الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 12- مشعل، طلال (21/ فبراير 2018) مجتمعات ليفيف، <http://mufakara.com/society>
- 13- الميزر، هند عقيل (2015)، المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل، المجلة العربية للدراسات الأمنية. المجلد 23. العدد (٦٨) الرياض، المملكة العربية السعودية.

- 14- مجلة العرب، السنة 1439، العدد 1031 لندن
- 15- مروان، محمد (2018) دور المرأة في المجتمع، موقع موضوع الالكتروني، الشبكة الالكترونية.
- 16- رؤية المملكة العربية السعودية، 2030. <http://vision2030.gov.sa>
- 17- النعيمات، خليل(2010) تمكين المرأة . (Improving lives in the Middle East): ANERA عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.
- 18- الهيئة الاستشارية لمجلس التعاون الخليجي، (2003) مسقط - عمان
- 19- الأسواق العربية: ، مقال نائب وزير العمل السعودي، رؤية المملكة اهتمت بالمرأة ودورها. خلق 400 ألف وظيفة سنويا، 19 مايو 2016، الرياض، المملكة العربية السعودية
- 20- صحيفة مكة، أرامكو السعودية محور رئيس في تطبيق رؤية 2030، رئيس أرامكو، 2017/4/25، الرياض، المملكة العربية السعودية
- 21- فايننشال تايمز البريطانية: تقرير 2017. بريطانيا.
- 22- وزارة الخدمة المدنية: إنجازات وزارة الخدمة المدنية لعام (1433/32 هـ) _ (2011)، الرياض المملكة العربية السعودية.
- 23- وزارة الخدمة المدنية: إنجازات وزارة الخدمة المدنية لعام. (1438/37 هـ) _ (2017)، الرياض المملكة العربية السعودية.
- 24- وزارة العمل: الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل. (1439/38)-(2018)
- 25- اليوسف، نورة عبد الرحمن، (2009) تمكين المرأة السعودية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 26- وكالة الأنباء السعودية، رؤيا 2030، المرأة في قلب التنمية، ورشة عمل بغرفة الإحساء -2018.الإحساء.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- 1- Hutchison J. Lord, P. (1993) the Process of Empowerment: Implications of Theory and Practice in: "Canadian Journal of Community" Toronto, Canada.
- 2- Mental Health, Spring. Lashley, C., (1999). Employee Empowerment in Services: A framework for Analysis, Personnel review, Vol 28. 28 No. 3, pp. 425-445 <https://doi.org/10.1108/00483489910264624> MCB UP Ltd
- 3- Stephen Procter, Graeme Currie, Helen Orme: Community Health Trust: Structure, Responsibility and Culture", Personnel Review, Vol. 28 No. 3, pp. 242-257. <https://doi.org/10.1108/00483489910264624> MCB UP Ltd