

The role of the Ministry of Labor and Social Development initiatives in increasing the participation of Saudi women in the labor market - A field study in Onaiza - Al-Qassim Governorate -

Raga Idress Abdoon

Faculty of Sciences and Arts in Onaiza || Al-Qussaim University || KSA

Faculty of Mathematical Sciences and Statistics || Al-Neelain University || Sudan

Abstract: This study aimed at identifying the extent of women's self-awareness in the region and their benefits from the initiatives of the Ministry of Labor and Social Development to increase women's participation in the Saudi labor market. The study included a sample of 96 women of different age groups. The study included ten initiatives, some of them are specific to women and some of them are general ones.

The study concluded a number of results and the most important of which is that there is a decline in the knowledge of these initiatives among the sample individuals, as the percentage of knowledge decreased to less than 50% in more than half of these initiatives, whereas there is a very sharp decrease in the percentage of women who benefited from these initiatives as it did not exceed 20% for most of these initiatives, with the exception of the Doroob initiative, where the benefit from it reached 40%. The percentage of evaluating these initiatives as important and of medium importance is more than 90% for all the initiatives.

Using the Chi-Square Tests, it was found that there is no statistically significant relationship between knowledge of the initiatives and the variables of age and educational level, with the exception of the initiative of developing productive projects for socially covered families and the initiative to encourage part-time work. As for benefits, there is no statistically significant relationship between benefiting from initiatives and age, with the exception of only two initiatives, and there is also no statistically significant relationship between benefiting from initiatives and the educational level. More than 60% of the sample individuals work in the government sector and 30.4% in the private sector. The percentage of investment in private businesses has decreased to 8%, and more than 60% of non-working women would prefer if they find a job opportunity to work in the government sector, while 37% of them prefer to have their own projects and do not prefer to work in the private sector.

The study recommended that more efforts should be made in spreading awareness of initiatives and activating their benefits so as to contribute to their required role in increasing women's participation in the Saudi labor market.

Keywords: Initiatives of the Ministry of Labor and Social Development - Women's participation in the labor market.

دور مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في زيادة مشاركة المرأة السعودية
في سوق العمل
- دراسة ميدانية - محافظة عنيزة - القصيم -

رجاء إدريس عبدون

كلية العلوم والآداب بعنيزة || جامعة القصيم || المملكة العربية السعودية

كلية العلوم الرياضية والإحصاء || جامعة النيلين || السودان

الملخص: هدفت الدراسة للتعرف على مدى وعي واستفادة المرأة في المنطقة من مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الخاصة بزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. اشتملت الدراسة على عينة من 96 امرأة في فئات عمرية مختلفة وشملت الدراسة عشر مبادرات بعضها خاص بالنساء وبعضها عام. استخدمت الدراسة منهج التحليل الوصفي، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج؛ أهمها أن هنالك تدني في المعرفة بالمبادرات بين أفراد العينة حيث انخفضت نسبة المعرفة إلى أقل من 50% في أكثر من نصف المبادرات وهنالك انخفاض كبير جدا في نسبة الاستفادة من المبادرات حيث لم تتجاوز نسبة الاستفادة 20% لأغلب المبادرات باستثناء مبادرة منصة دروب حيث بلغت الاستفادة منها 40%. بلغت نسبة تقييم المبادرات بأنها مهمة ومتوسطة الأهمية أكثر من 90% لجميع المبادرات. باستخدام اختبار مربع كاي (Chi-Square Tests) اتضح انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة بالمبادرات ومتغيري العمر والمستوى التعليمي باستثناء مبادرة تطوير مشاريع إنتاجية للأسر الضمانية ومبادرة تشجيع العمل بالدايم الجزئي. أما بالنسبة للاستفادة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستفادة من المبادرات والعمر باستثناء مبادرتين فقط وأيضا لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستفادة من المبادرات والمستوى التعليمي. أكثر من 60% من أفراد العينة يعملون في القطاع الحكومي و30.4% في القطاع الخاص وانخفضت نسبة الاستثمار في الأعمال الخاصة إلى 8% وأكثر من 60% من النساء غير العاملات يفضلن إن اتاحت لهن فرصة للعمل أن يعملن في القطاع الحكومي بينما 37% منهن يفضلن أن تكون لهن مشروعاتهن الخاصة ولا يفضلن العمل في القطاع الخاص. اوصت الدراسة بضرورة بذل مزيد من الجهود في نشر الوعي بالمبادرات وتفعيل الاستفادة منها حتى تساهم بدورها المطلوب في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية - مشاركة المرأة في سوق العمل.

1- مشكلة الدراسة

تسعى رؤية السعودية 2030 لحل ومواجهة أهم التحديات التي تواجه الاقتصاد السعودي وأحد أهم هذه التحديات هي البطالة في فئة الشباب. اظهرت نتائج مسح القوى العاملة للربع الثاني 2019 الصادرة عن هيئة الإحصاء انخفاض معدل البطالة للسعوديين إلى 12.3% مقارنة بـ 12.5% بنهاية الربع الأول 2019 حيث بلغ معدل البطالة بين الذكور 6% بينما بلغ بين الاناث 31.1% أما بالنسبة لمنطقة القصيم فقد بلغت نسبة الاناث المشتغلين من إجمالي عدد المشتغلين في المنطقة 21.1% حسب نتائج المسح الاقتصادي للمؤسسات 2018. أسباب عديدة يعود إليها ارتفاع معدلات البطالة للعنصر النسائي ومن أهمها عدم ملاءمة ظروف العمل في القطاع الخاص لذا كان لا بدّ من تحسين بيئة العمل وظروفه لتلائم احتياجات ومتطلبات العنصر النسائي وعليه تبنت الحكومة العديد من البرامج والمبادرات لدعم تمكين المرأة للعمل في "رؤية السعودية 2030 (نعيمه، 2019، تمكين المرأة في سوق العمل في ظل رؤية السعودية (2030). <https://smtcenter.net/archives/slider>. ومن هذه المبادرات مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية والتي تعد من المبادرات الهامة التي تشتمل على عدد من الجوانب التي من شأنها المساهمة في العمل على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وتسهيل العديد من العقبات التي تحول دون مشاركتها بشكل فعال. وتعزز المملكة من دور المرأة في سياق إدخالها في مشروع التنمية والمساهمة في تطوير واستثمار طاقتها وقدراتها لتفعيل مشاركتها بالجهود اللازمة لضمان فاعليتها الإيجابية في الشقين الاجتماعي والاقتصادي. ووضع مشروع «رؤية المملكة 2030» مشاركة المرأة ضمن أهدافه الاستراتيجية لدعم وتقوية حضورها في سوق العمل وبالتالي المساهمة في التنمية مع حفظ حقوقها ومكانتها الاجتماعية اللائقة.

وتتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

1. ما مدى معرفة ووعي المرأة في منطقة عنيزة بمبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الخاصة بمشاركة المرأة في سوق العمل؟.
2. ما مدى استفادة المرأة في محافظة عنيزة من مبادرات وزارة العمل والرعاية الاجتماعية الخاصة بمشاركة المرأة في سوق العمل؟.
3. ما أهمية مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الخاصة بمشاركة المرأة في سوق العمل بالنسبة للمرأة في محافظة عنيزة؟.
4. هل توجد علاقة بين المعرفة بالمبادرات وكل من متغيري العمر والمستوى التعليمي؟.
5. هل توجد علاقة بين الاستفادة من المبادرات وكل من متغيري العمر والمستوى التعليمي؟.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى:

- 1- دراسة مدى معرفة ووعي المرأة في منطقة عنيزة بمبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الخاصة بمشاركة المرأة في سوق العمل.
- 2- دراسة مدى استفادة المرأة في محافظة عنيزة من مبادرات وزارة العمل والرعاية الاجتماعية الخاصة بمشاركة المرأة في سوق العمل.
- 3- تقييم مدى أهمية مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الخاصة بمشاركة المرأة في سوق العمل بالنسبة للمرأة في محافظة عنيزة.

2- أهمية الدراسة

تعود أهمية الدراسة إلى أهمية مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية واشتمالها على العديد من الجوانب المختلفة التي تضع في اعتبارها دور المرأة الاجتماعي الاساسي كأم وربة منزل مع عدم اغفالها لدورها الهام في المشاركة في دعم الاقتصاد وسوق العمل وإبراز مواهبها ومقدراتها المختلفة في مجالات عديدة. وحيث أن هذه المبادرات من البرامج الحديثة لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية والتي لم تأخذ حقها من الدراسة والبحث لذلك كان لا بد من تسليط الضوء على هذه المبادرات وعلى دورها في زيادة وفعالية مشاركة المرأة في سوق العمل. ومن ناحية اخرى ستضيف هذه الدراسة إلى مكتبة البحث العلمي هذا النوع من البحوث التي تناقش القضايا المجتمعية بشكل تطبيقي.

3- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري:

مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

اعدت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية عدد من المبادرات لخدمة شرائح مختلفة من المجتمع ومن ضمن هذه المبادرات مبادرات خاصة لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل ومبادرات عامة يمكن للمرأة الاستفادة منها ايضا في تفعيل دورها في سوق العمل.

1- تشجيع العمل عن بعد والعمل من المنزل

العمل في المملكة العربية السعودية يتركز بشكل كبير في ثلاث مناطق، المنطقة الشرقية والرياض ومكة المكرمة. ومع ذلك فإن عدد السكان موزع بالتساوي على مستوى جميع أنحاء المملكة. وتوفير بيئات عمل مرنة مثل العمل عن بعد سوف يسمح لعدد أكبر من السكان من التعامل مع أصحاب العمل عن بُعد (من خلال العمل من المنزل أو مجمع مكاتب بعيدة) ومن الجدير بالذكر أن المبادرة سوف:

1. ترفع مشاركة المرأة في سوق العمل.
2. توفر فرص للأشخاص الذي يعيشون في المناطق ذات الفرص القليلة.
3. توفر ساعات عمل مرنة من شأنها أن تسمح للأفراد بالوفاء بالالتزامات الأسرية.
4. توفر فرص وظيفية للأشخاص المؤهلين من ذوي الاحتياجات الخاصة والفئات الأكثر حاجة (بنك مبادرات التحول الوطني). <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>

2- توفير رعاية خدمات الاطفال بأسعار مناسبة للنساء العاملات (المرحلة الاولى)

أطلق صندوق تنمية الموارد البشرية في ضوء هذه المبادرة خطة وطنية لتحسين نظام رعاية الأطفال لتلبية الطلب على مراكز عالية الجودة وبتكلفة معقولة بهدف دعم العائلات والمرأة العاملة وزيادة إنتاجهم واستحداث وظائف جديدة تناسب طبيعة المرأة في المملكة العربية السعودية. كما تتكامل هذه المبادرة مع برامج دعم لتوظيف النساء من الفئات الأكثر حاجة لتمكينهن وضمان استمرارهن في سوق العمل". (بنك مبادرات التحول الوطني). <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>

3- تطوير مشاريع إنتاجية للأسر الضمانية القادرة على العمل

تنمية فئات المجتمع الأكثر حاجة من خلال تقديم برامج تأهيلية وتمويلية لدعم المشاريع الصغيرة للأسر المحتاجة والتي تمتلك المهارة والرغبة. حيث تستهدف هذه البرامج فئات النساء من الأعمار 37 سنة فما فوق بهدف تنميتها ووضعهن على مسارات تنموية. (مرجع سابق، بنك مبادرات التحول الوطني). <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>

4- تطوير الآليات لتمكين النساء من الفئات الهشة من البرامج التأهيلية المنتهية للتوظيف

تصميم برامج تأهيلية منتهية بالتوظيف لمستفيدات الضمان الاجتماعي القادرات على العمل وذلك من خلال استقطاب الراغبات في العمل وفرزهن بناء على القدرات والمهارات لتحديد الاحتياجات الهامة بناء على الميول والاتجاهات لدى كل مستفيدة. كما تتكامل هذه المبادرة مع البرامج التدريبية في صندوق الموارد البشرية لتمكين النساء من الفئات الأكثر حاجة. (مرجع سابق، بنك مبادرات التحول الوطني) <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>

5- تشجيع العمل بالدوام الجزئي

تهدف هذه المبادرة إلى زيادة عدد العاملين بدوام جزئي وذلك في إطار الهدف الشامل الذي يُعنى بخفض معدلات البطالة وزيادة مشاركة المرأة في القطاع الخاص ورفع مستويات مهارة الطلاب والباحثين عن عمل من خلال اكتساب المهارات التي تمكنهم من العمل بدوام جزئي. يمكن توسعة نطاق العمل بدوام جزئي من خلال تطوير اللوائح التنظيمية الحالية التي تحكم الانتقال من العمل بدوام جزئي إلى العمل بدوام كامل وتشجيع جهات العمل والباحثين

عن العمل والطلاب الذين يرغبون في تطوير مفهوم العمل بدوام جزئي. (بنك مبادرات التحول الوطني).
<https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>

6- منصة دروب

تهدف هذه المبادرة لإنشاء برنامج لتلبية متطلبات الجمهور ومؤسسات القطاع الخاص من الكوادر الوطنية ذات الموهبة ومساعدة الباحثين عن العمل والطلاب والأشخاص الذين يسعون إلى تطوير مستواهم الوظيفي بغية الوفاء بمتطلبات سوق العمل السعودي. ويمكن القيام بهذا الأمر عن طريق برنامج وطني للتعليم الإلكتروني و (دروب) لمهارات القطاع العام والخاص على السواء. كما تتكامل هذه المبادرة مع البرامج التدريبية للأيتام والنساء من الفئات الأكثر حاجة لتمكينهم وصقل مواهبهم". (بنك مبادرات التحول الوطني) <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>

7- حماية الأجور

يعد نظام حماية الأجور إحدى برامج الوزارة الهادفة إلى توفير بيئة عمل مناسبة وأمنة في القطاع الخاص من حيث رفع مستوى الشفافية وحفظ حقوق الأطراف المتعاقدة، حيث يرصد النظام عمليات صرف الأجور لجميع العاملين والعاملات في القطاع الخاص (السعوديين والوافدين) ويقيس مدى التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت المحدد وبالقائمة المتفق عليها بين أطراف التعاقد هادفاً إلى تقليص خلافات الأجور بين المنشآت والعمالة في القطاع الخاص.

ويمكن التحديث الجديد لنظام حماية الأجور المنشآت عن طريق الموقع من معرفة السجلات المرفوضة بناءً على الشهر وعلى نوع المخالفة وعرض حالة الالتزام للشهر الحالي وأخر ستة أشهر. (بنك مبادرات التحول الوطني).
<https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>

8- تطوير وتنقيف الإرشاد المهني

تهدف هذه المبادرة إلى إنشاء قطاع تعليم وتوجيه مهني لدعم السعوديين لتحقيق الرضى الشخصي لديهم وتأمين مسارات وظيفية منتجة من الناحية الاقتصادية وذلك بتوفير مجموعة متنوعة من الخدمات للطلاب والمعلمين والمدرسين والباحثين عن عمل والأشخاص الذين يعملون في القطاعين الخاص والعام. ويتم تحقيق ذلك من خلال:

- إنشاء بوابة إلكترونية للتعليم والتوجيه المهني.

- دعم عملية إصلاح خدمات التعليم والتوجيه المهني.

برنامج لاعتماد خطوط الإرشاد للتعليم والتوجيه المهني (بنك مبادرات التحول الوطني). <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>

9- مراكز iLab للابتكار

هذه المبادرة موجهة إلى القطاع الرقمي والإبداعي وتهدف إلى إطلاق مراكز الابتكار في مختلف مدن المملكة لجذب المواهب وتطوير الكفاءات وبناء القدرات للسعوديين العاملين في هذا القطاع. سيتم دعم هذه المراكز بمنصة عمل رقمية متصلة بمبادرات منظومة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع الشركاء المحليين والدوليين.
<https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives> (بنك مبادرات التحول الوطني).

10- تطوير آليات وقنوات التوظيف

ان وجود آليات أفضل سوف يرتقي بمستوى خدمات التوظيف للباحثين عن عمل وتوظيفهم في وظائف مناسبة ومستدامة. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق زيادة تغطية هذه الخدمات وذلك بإضافة منافذ للخدمة وضمان التنسيق والتكامل بين مختلف الجهات المعنية. وقد تم تصميم العديد من البرامج المبتكرة لتحقيق ذلك مثل التوسع التدريجي والمرحلي في منافذ صندوق تنمية الموارد البشرية على مستوى جميع أنحاء المملكة فضلاً عن تحسين آليات الرصد والمتابعة. (بنك مبادرات التحول الوطني). <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>

ثانياً- الدراسات السابقة:

هنالك العديد من الدراسات العالمية والإقليمية والمحلية التي ناقشت قضايا المرأة بشكل عام وقضية مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل خاص وتم التركيز في هذه الدراسة على اختيار عدد من الدراسات التي اهتمت بدراسة ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل وكذلك الدراسات التي ناقشت المبادرات المختلفة لجذبها للمشاركة في سوق العمل وذلك لوقوف على ما وصلت اليه هذه الدراسات من نتائج والمقارنة بينها وبين دور مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية موضوع الدراسة في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

- دراسة "Gámez & Angeles" 2019، " يقدم هذا النص لمحة عامة عن مشاركة المرأة في أسواق العمل والتحليلات المكثفة لاستكشاف الكوالميس لتوظيف الإناث والتوصية بالحرية في الاختيار فيما يتعلق بالعمل نفسه والمهن التي يمارسها وظروف عملهن مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر. نظراً لوجود الفجوات بين الجنسين في عرض التوظيف، ومن اهم النتائج لهذه الدراسة انه على الرغم من وجود فروق دقيقة اعتماداً على المنطقة الجغرافية والفئة الاجتماعية التي تنتمي إليها إلا أن المرأة ما زالت محرومة عند مقارنتها بالرجل في 150 دولة ويتم التمييز ضد المرأة قانوناً ولا يزال هناك 18 دولة يُطلب فيها من المرأة الحصول على إذن من الزوج أو الأسرة العائلية حتى في مجموعة البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة للغاية من حيث التمكين وعلى الرغم من أن مستويات التعليم افضل للنساء فإن متوسط معدل مشاركتهن في القوى العاملة هو 16% أقل من الرجال وفي الواقع كانت مشاركة الإناث في القوى العاملة حوالي 48.5% في عام 2018 أي أقل بنسبة 26.5% من مشاركة الرجال. على الرغم من أن هذا يشير إلى زيادة كبيرة في مشاركة المرأة في القوى العاملة مقارنة بنسبة 33% المسجلة في عام 1990. ولقد وجد بالنسبة لجميع الفئات أن العمالة ليست حساسة للغاية للتغيرات في نمو الناتج المحلي الإجمالي وان مرونة توظيف النساء أعلى من تلك الخاصة بالرجال. وهذا يعني أنه في مواجهة الزيادة في معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي تزداد عمالة المرأة بمعدل أسرع من الرجل. وبالمثل فإن انخفاض معدلات النمو له تأثير أكبر على عمالة الإناث منه على عمالة الذكور. في هذا السياق تبرز أمريكا اللاتينية بين جميع مناطق العالم من أجل تقليص فجوة المشاركة في سوق العمل.

- دراسة "موليغان" 2019، أعدتها مركز الملك عبد الله للدراسات والبحوث البترولية الرياض المملكة العربية السعودية في اطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتي هي عبارة عن مجموعة من المبادرات السياسية المصممة لتحديث الدولة وإبعادها عن الاعتماد على العائدات النفطية. ويعد التنوع الاقتصادي وإعادة تقنين المملكة العربية السعودية بوصفها "اقتصاد معرفة" عناصر أساسية في الرؤية السعودية. ويتطلب اقتصاد المعرفة هذا توافر العمال الماهرين ذوى المهارات العالية والمزيد من الاستثمارات في التعليم. ذكرت الدراسة أن النساء تمثل في الوقت الراهن حوالي 58% من إجمالي خريجات الجامعات في المملكة العربية السعودية في حين أن معدل مشاركة الاناث الحاصلات على درجة البكالوريوس يمثل 62% وهي نسبة اعلي بكثير من المعدل العام

للإناث مع انه لا يزال أقل بكثير من معدل الذكور الحاصلين على درجة البكالوريوس الذين بلغت نسبتهم 89%. وربما يكون مفاد التفسير لمعدل البطالة في المملكة العربية السعودية العرض المتاح من العمالة (الموظفون المحتملون) ليس لديهم دراية كافية بمتطلبات السوق (توفر فرص العمل) على سبيل المثال أن الخريجين يكتسبون مهارات غير مناسبة للوفاء بمتطلبات سوق العمل والجدير بالذكر أن الخصائص المميزة للتعليم العالي في المملكة العربية السعودية أن الطلاب يركزون على الدراسات الهندسية بينما تتخصص الإناث في دراسة المواد الانسانية وربما هذا التقسيم هو السبب الكامن الذي يجعل الإناث يواجهن صعوبة أكثر في التأقلم مع سوق العمل وأيضاً عدم وجود فرص فورية متاحة للخريجات الجدد لا يشجعهن على دخول سوق العمل وربما يؤدي هذا الاحباط إلى أن تتحول البطالة إلى عزوف تام عن سوق العمل.

- دراسة "المركز" 2017، هدفت الدراسة إلى استعراض تاريخ مسيرة تمكين المرأة في المجتمع السعودي عبر المئة سنة الأخيرة ورصد مؤشرات تمكين المرأة السعودية تعليمياً ومهنيًا، وذكرت الدراسة أن عدد النساء العاملات في المجتمع السعودي زاد على نحو لافت للنظر فمع بداية الخطة الخمسية الأولى 1395-1390 كانت نسبة النساء العاملات 0.5% من القوي العاملة وتطورت نسبة اسهام الإناث السعوديات في الخطة الثانية 1395-1400 من 0.5% إلى 1% أما في الخطة الثالثة فقد زادت بشكل كبير إلى 5.1% ولم تزد كثيرا في خطة التنمية الرابعة حيث وصلت 5.5% ووصلت إلى 5.8% في الخطة الخمسية الخامسة ولكن الطفرة الحقيقية لتمكين المرأة السعودية اقتصاديا وخاصة في مجال العمل بدأت في الاعوام الخمسة الاخيرة منذ العام 1433 حيث شهدت ازدياد كبير في اعداد النساء وفي التنوع الوظيفي للوظائف التي يشغلها حيث يستحوذ القطاع الحكومي على نسبة كبيرة من فرص العمل المتاحة للنساء إلا أنه من الملحوظ أن القطاع الخاص أصبح مشارك بصورة كبرى في توفير فرص العمل للنساء ويعود ذلك لسببين: الأول هو التشجيع النسبي للقطاع الحكومي في الوظائف النسائية خاصة وأن غالبية هذه الوظائف تقع في نطاق الخدمات التعليمية ويلها الخدمات الطبية والسبب الثاني هو السياسات التي تتبعها الحكومة السعودية ممثلة في وزارة العمل من أجل زيادة فرص العمل للمرأة السعودية في المجالات المختلفة والتي أسهمت بدورها في زيادة أعداد النساء في القطاع الخاص.

- دراسة "الخريف، وآخرون" 2016، هدفت الدراسة إلى رصد تطور حجم القوة العاملة النسائية في المملكة العربية السعودية ومعدلات نموها وكذلك التعرف على التباين المكاني لمعدلات البطالة ومعدلات المشاركة للقوة العاملة على مستوى المناطق الادارية وذلك باستخدام بيانات مسوحات القوي العاملة الصادرة من مصلحة الاحصاء والمعلومات وتم تحليل البيانات باستخدام عدد من اساليب التحليل السكانية والكارتوغرافية بالإضافة إلى نموذج تحليل الانحدار المتعدد. وتوصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها تضاعف حجم قوة العمل النسائية السعودية عدة مرات إذا قفز نصيبها من جملة القوة العاملة السعودية من نحو 15% عام 1999 إلى حوالي 22% عام 2015 مقابل انخفاض نسبة العاملات الوافدات من إجمالي قوة العمل النسائية من 52% إلى 36% في المدة نفسها وأشارت النتائج إلى أن النمو السكاني كان السبب الرئيس في نمو قوة العمل النسائية في المدة (2015-1999) في حين اسهمت الزيادة في معدلات المشاركة بدرجة أكبر في نمو قوة العمل النسائية في المدة (2015-2009). وتركز قرابة ثلثي الإناث العاملات السعوديات 62% في ثلاث مناطق ادارية هي الرياض ومكة المكرمة والمنطقة الشرقية ومن ناحية اخرى قفز عدد المتعطلات السعوديات في 16 سنة من 65339 متعطلة عام 1999 إلى 395968 متعطلة عام 2015 وبناء على ذلك تضاعف معدل البطالة بين النساء السعوديات من 16% إلى 33% ومن الملحوظ أن المناطق التي شهدت ارتفاعا في معدلات مشاركتها الاقتصادية هي نفس المناطق التي ارتفعت بها معدلات البطالة. وتبين ارتفاع معدلات المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات في

الفئات العمرية (25-45) وانخفاضها النسبي في الفئات العمرية أقل من 25 وكذلك في الأعمار الكبيرة ومع قلة البيانات المتوفرة فقد بينت نتائج تحليل الانحدار أن معدلات المشاركة للنساء السعوديات يتأثر بمتغيرين هما نسبة الحاصلات على الشهادة الجامعية فاعلي وكذلك نسبة الوافدين من إجمالي سكان المنطقة وهما المتغيران اللذان يسهمان في تفسير التباين المكاني لمعدلات المشاركة الاقتصادية للإناث بنسبة تصل إلى 60% ومن أبرز التوصيات لهذه الدراسة هي توسيع خيارات التوظيف امام المرأة والعمل للمواءمة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التعليم بالإضافة إلى تحسين بيئة العمل في القطاع الخاص وإجراء مزيد من الدراسات لرصد التغيرات في قوة العمل النسائية في المملكة وفهم اسباب ارتفاع معدلات بطالة المرأة السعودية اضافة إلى دراسة سوق العمل وتحديد احتياجاتها في المهارات والمؤهلات العملية.

- "محمد وقرارية" 2013، هدفت هذه الورقة إلى تسليط الضوء على واقع مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني والمعوقات التي تحد من مشاركة النساء في القوى العاملة والخروج بمقترحات وتوصيات تسهم في زيادة نسبة مشاركة النساء في سوق العمل على ضوء نتائج الورقة. وذلك بالاستناد إلى احدث الارقام والإحصاءات الوطنية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2012) مسح القوى العاملة الفلسطيني التقرير السنوي. ومن اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الورقة ان:

1- الاعداد المتوقعة للمرشحين للدخول في سوق العمل الفلسطيني (الأفراد 15 سنة فأكثر) في تزايد مستمر خلال الفترة القادمة وهي متقاربة جدا بين الذكور والإناث.

2- تدني مشاركة النساء في القوى العاملة يعود الى عدد من الاسباب هي على النحو التالي:

- أسباب اقتصادية تتمثل في ضعف قدرة سوق العمل الفلسطيني على استيعاب القوى العاملة النسوية.
 - أسباب اجتماعية وثقافية تتمثل في محدودية المهن التي تتنافس المرأة عليها.
 - ضعف الاقبال على التدريب المهني غير التقليدي المتخصص للنساء
 - ظروف عمل النساء من حيث مكان العمل وساعات العمل.
- 3- إدراك صانعي القرار والسياسات لأهمية مشاركة النساء في سوق العمل حيث يتوفر استراتيجيات وطنية تعنى بمشاركة النساء في سوق العمل:
- الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.
 - الاستراتيجية الوطنية للتدريب المهني والتقني

"غرفة الشرقية الشؤون الاقتصادية - مركز المعلومات والدراسات" 2013، في اطار الجهود المبذولة لتعزيز مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل فقد بادرت غرفة الشرقية إلى اعداد هذه الدراسة والتي تهدف إلى رسم استراتيجية عملية من أجل تعزيز مشاركة المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية وسوق العمل في القطاعين العام والخاص. اقترحت هذه الدراسة عدد من الاستراتيجيات للقضاء على البطالة

أولاً: تمكين السعوديات من المنافسة في سوق العمل السعودي
وهناك عدداً من الجوانب والتي يمكن من خلالها تمكين النساء السعوديات من المشاركة في سوق العمل

وهي:

- 1- توفير برامج لتأهيل وتدريب السعوديات.
- 2- مواءمة التخصصات في النظام التعليمي السعودي مع احتياجات سوق العمل
ينبغي على وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي العمل على المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل حيث أن تزايد اعداد الداخلين إلى سوق العمل من السعوديين والسعوديات يشكل ضغوطاً على القطاع

الخاص السعودي والذي لا يستطيع استيعاب هؤلاء خصوصاً من ذوي الاختصاصات التي لا تناسب احتياجات سوق العمل.

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

• ينبغي على وزارة التعليم العالي زيادة المنح والبعثات في التخصصات العملية والاتصالات (الاقتصاد المعرفي)

• التركيز على التخصصات التي تخدم الأنشطة النسائية والتي يمكن أن تؤدي إلى تحسين مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل في قطاعات اقتصادية محددة

ثانياً: مواصلة إنشاء المدن الصناعية النسائية بالمملكة

هنالك عدداً من الجوانب والتي يمكن من خلالها تطوير تجربة المملكة العربية السعودية في مجال المدن

الصناعية السعودية كآلية جديدة لزيادة مشاركة العمالة النسائية في سوق العمل السعودي وذلك من خلال العمل علي:

1- بلورة استراتيجية لإنشاء عدد من المدن الصناعية النسائية خلال العشر سنوات القادمة.

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

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

ثالثاً: تبني وزارة العمل لسياسات وأنظمة تساهم في زيادة مشاركة العمالة النسائية السعودية في سوق

العمل السعودي.

رابعاً: تفعيل دور الهيئات والوزارات الحكومية المعنية بتحفيز الأنشطة النسائية بالمملكة مثل الهيئة العامة

للاستثمار وزارة المالية.

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

السعودي.

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

وبالنظر إلى الدراسات السابقة نرى أن جميعها اتفق على ضعف مشاركة المرأة عالمياً وأقليمياً ومحلياً في

سوق العمل ونرى بوضوح الجهود المبذولة من الدول والباحثين في اقتراح المبادرات والتوصيات التي تساعد في خفض

معدلات البطالة بين النساء ومعظم هذه التوصيات تم تضمينه في مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية موضوع

الدراسة والتي سنتناول فيها مدى مساهمة هذه المبادرات في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل في منطقة القصيم

باعتبارها احد المحافظات الكبرى في المملكة العربية السعودية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهجية الدراسة

هذه الدراسة دراسة ميدانية اتبع في تحليلها منهج التحليل الوصفي

مجتمع الدراسة وعينتها:

محافظة عنيزة- امانة القصيم -المملكة العربية السعودية

- محافظة عنيزة محافظة سعودية تاريخية اكتسبت أهميتها منذ القدم بسبب موقعها الجغرافي المميز فهي تقع

في الجزء الشمالي الأوسط من هضبة نجد إلى الجنوب من مجرى وادي الرمة مساحتها 1290.6 كم² وعدد

سكانها (163,729 نسمة) إحصاء 2017 وعنيزة من أقدم مدن منطقة القصيم ويتبع لها أكثر من تسعة عشر

قرية <https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B9%D9%86%D9%8A%D8%B2%D8%A9>

- وحدة الدراسة النساء في الفئة العمرية 15 عام فما فوق (السن الرسمي للعمل)
 - حجم العينة 96 امرأة
 - عينة غير احتمالية (حصصية) تم جمعها عن طريق استبيان الكتروني.
- وتم تحديد حجمها بالمعادلة التالية

$$n = \frac{(z\alpha/2)^2}{d^2} p (1 - p)$$

حيث: n: حجم العينة المراد تقديرها

$Z_{\frac{\alpha}{2}}$: قيمة z عند مستوى معنوية 95% يساوي 1.96

d: حجم الخطأ المسموح به 0.1

p: النسبة المقدرة لنجاح الظاهرة المراد دراستها وحيث أن الدراسة حديثة ولا توجد دراسات سابقة تم

تقديرها ب 50%

(1 - p): النسبة المقدرة لعدم نجاح الظاهرة المراد دراستها 50%.

• أدوات التحليل الإحصائي:

استخدمت الدراسة طرق التحليل الوصفي من نسب وتكرارات بالإضافة إلى استخدام اختبار مربع كاي (Chi-Square Tests) وهو من الاختبارات الإحصائية التي تستخدم لدراسة العلاقة بين المتغيرات الوصفية (بيانات الدراسة).

وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS

خصائص أفراد العينة

جدول رقم (1) الفئات العمرية لأفراد العينة

العمر	العدد	النسبة
15-24	63	65.6
25-34	13	13.5
35-44	11	11.5
45-54	7	7.3
55+	2	2.1
الإجمالي	96	100

يوضح الجدول رقم (1) الفئات العمرية المختلفة لأفراد العينة ويتضح من الجدول أن العينة شملت جميع الفئات العمرية في سن العمل بنسب متفاوتة واعلي نسبة كانت للفئات العمرية أقل من 25 عام وهي أكثر الفئات التي تعاني من معدلات البطالة كما اوضحت الدراسات السابقة (الخریف، وآخرون، 2016: 212)

جدول رقم (2) المستوى التعليمي لأفراد العينة

النسبة	العدد	المستوى التعليمي
7.3	7	ثانوي
82.3	79	جامعي
10.4	10	فوق الجامعي
100.0	96	الإجمالي

جدول رقم (2) يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة ونجد أن اعلي نسبة كانت للتعليم الجامعي وهذا يدل على وجود عدد كبير من الحاصلات على مؤهل تعليمي عالي وهذا يتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي ذكرت أن هنالك عدد من النساء حاصلات على مستوى تعليم أفضل ورغم من ذلك مشاركتهن ضعيفة في سوق العمل Gámez (&Angeles, 2019: 5)

وكما ذكرت دراسة (مورغان،: 2019 1) أن النساء يمثلن حوالي 58% من خريجي الجامعات في المملكة العربية السعودية.

جدول رقم (3) الحالة العملية لأفراد العينة

النسبة	العدد	هل تعملين (وظيفة حكومية-قطاع خاص -عمل خاص)
76.0	73	لا
24.0	23	نعم
100.0	96	الإجمالي

يوضح الجدول رقم (3) أن نسبة النساء غير العاملات من أفراد العينة 76% وهي نسبة مرتفعة ويبررها أن نسبة عالية من أفراد العينة من الفئات العمرية التي تعاني من معدلات بطالة مرتفعة كما ذكر سابقا.

جدول رقم (4) يوضح مجال العمل للنساء العاملات من أفراد العينة

النسبة	العدد	مجال العمل
60.9%	14	القطاع الحكومي
30.4%	7	القطاع الخاص
8.7%	2	عمل خاص
100.0%	23	الإجمالي

يتضح من الجدول (4) اعلاه أن نسبة العمل في القطاع الحكومي هي اعلي نسبة وهذا ما اكدت عليه الدراسات السابقة (المرز، 2017: 147) ولكن نري بوضوح مشاركة القطاع الخاص بنسبة تزيد عن 30% وهذه تعتبر مشاركة كبيرة ربما يعزي ذلك إلى دور مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية والمبادرات المختلفة التي من شأنها زيادة الاستقرار في القطاع الخاص وتوفير بيئة عمل امنة. بينما انخفضت نسبة الاستثمارات والأعمال الخاصة.

جدول رقم (5) يوضح مجال العمل الذي ترغب فيه النساء غير العاملات من أفراد العينة

النسبة	العدد	مجال العمل
60.3	44	القطاع الحكومي
2.7	2	القطاع الخاص
37	27	عمل خاص
100	73	الإجمالي

يتضح من الجدول رقم (5) أن اعلي نسبة تفضيل كانت للقطاع الحكومي وذلك لما يحققه من استقرار وظيفي وحماية للحقوق ولكن يتضح لنا من هذا الجدول أن نسبة كبيرة ايضا تفضل العمل الخاص أي الاستثمار في مشاريع خاصة وذلك ربما يكون من اجل الاستقلال الوظيفي وهذا ما اشار اليه الشباب في (مسح تنمية الشباب السعودي، 22: 2019) ويتضح أن النساء من أفراد العينة لا يفضلن العمل في القطاع الخاص وربما يعود السبب في ذلك إلى عدم الاستقرار في القطاع الخاص ولكن وجود مبادرات وزارة العمل والرعاية الاجتماعية من حماية اجور وغيرها سوف يساعد في تحسين بيئة العمل واستقرارها مما سيثجع النساء في الاتجاه نحو العمل بالقطاع الخاص.

عرض النتائج ومناقشتها.

جدول رقم (6) يوضح مدى معرفة النساء من أفراد العينة بمحافظة عنيزة بمبادرات وزارة العمل والرعاية الاجتماعية

النساء اللاتي لم يسمعن بالمبادرات		النساء اللاتي سمعن بالمبادرات		المبادرات
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
33.4	33	65.6	63	تشجيع العمل عن بعد والعمل من المنزل
71.9	69	28.1	27	توفير رعاية خدمات الاطفال بأسعار مناسبة للنساء العاملات
44.8	43	55.2	53	تطوير مشاريع إنتاجية للأسر الضمانية القادرة على العمل
64.6	62	35.4	34	تطوير الآليات لتمكين النساء من الفئات الهشة من البرامج التأهيلية المنتهية للتوظيف
40.6	39	59.4	57	تشجيع العمل بالدوام الجزئي
42.7	41	57.3	55	منصة دروب
75.0	72	25.0	24	حماية الاجور
67.7	65	32.3	31	تطوير وثقيف الارشاد المهني
55.2	53	43.8	43	مراكز iLab للابتكار
67.7	65	32.3	31	تطوير آليات وقنوات التوظيف

يوضح الجدول رقم (6) مدى وعي النساء من أفراد العينة بمحافظة عنيزة بالمبادرات ويتضح من النتائج اعلاه أن هنالك تفاوت في المعرفة والوعي بهذه المبادرات ولكن هنالك تدني واضح في المعرفة بكل المبادرات حيث انخفضت النسبة إلى أقل من 50% في أكثر من نصف المبادرات وكانت اعلى نسبة معرفة 65.3% لمبادرة تشجيع العمل عن بعد والعمل من المنزل بينما كانت أقل نسبة معرفة 25% لمبادرة حماية الاجور رغم أهمية هذه المبادرة ودورها الواضح في التحفيز على العمل. وربما يعود هذا الانخفاض في نسبة الوعي لعدم وجود برامج تثقيفية لوزارة العمل والمؤسسات ذات الصلة في نشر هذه المبادرات والتعريف بأهميتها ودورها الفعال في المساهمة في خفض معدلات البطالة وتحسين فرص النساء في الحصول على وظائف في القطاعات المختلفة حيث أن هذه المبادرات توفر فرص للتدريب والتأهيل وتساعد في القضاء على عدد من العوائق التي تواجهها النساء من دوام كامل وعدم وجود دور لحضانة الاطفال بأسعار مناسبة وغيرها من العوائق.

جدول رقم (7) يوضح مدى استفادة النساء من أفراد العينة بمحافظة عنيزة بمبادرات وزارة العمل والرعاية الاجتماعية

النساء اللاتي لم يستفدن من المبادرات		النساء اللاتي استفدن من المبادرات		المبادرات
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
75.0	72	24	25	تشجيع العمل عن بعد والعمل من المنزل
90.6	87	9.4	9	توفير رعاية خدمات الاطفال بأسعار مناسبة للنساء العاملات
80.2	77	19.8	19	تطوير مشاريع إنتاجية للأسر الضمانية القادرة على العمل
86.5	83	13.5	13	تطوير الآليات لتمكين النساء من الفئات الهشة من البرامج التأهيلية المنتهية للتوظيف
86.5	83	13.5	13	تشجيع العمل بالدوام الجزئي
59.4	57	40.6	39	منصة دروب
90.6	87	9.4	9	حماية الاجور
77.1	74	22.9	22	تطوير وتنقيف الارشاد المهني
81.3	78	18.8	18	مراكز iLab للابتكار
84.4	81	15.6	15	تطوير آليات وقنوات التوظيف

يتضح من الجدول (7) اعلاه أن نسبة النساء اللاتي استفدن من المبادرات منخفضة جدا حيث بلغت اقصى نسبة 40% لمبادرة منصة دروب بينما تقل بقية النسب لأغلب المبادرات عن أقل من 20% وهذا ربما يعود إلى انخفاض نسبة الوعي والمعرفة بهذه المبادرات. ولكن بالرغم من أن هذه النسبة تعتبر منخفضة إلا انها تؤكد على أن المبادرات قد ساهمت بالفعل في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وتأهيلها للمنافسة في سوق العمل. نري أن 40% من أفراد العينة ذكروا بأنهم استفادوا من مبادرة منصة دروب هذه المبادرة كما ذكر سابقا تهدف لإنشاء برنامج لتلبية متطلبات الجمهور ومؤسسات القطاع الخاص من الكوادر الوطنية ذات الموهبة ومساعدة الباحثين عن العمل والطلاب والأشخاص الذين يسعون إلى تطوير مستواهم الوظيفي بغية الوفاء بمتطلبات سوق العمل السعودي. ويمكن القيام بهذا الأمر عن طريق برنامج وطني للتعليم الإلكتروني و (دروب) لمهارات القطاع العام والخاص على السواء. كما تتكامل هذه المبادرة مع البرامج التدريبية للأيتام والنساء من الفئات الأكثر حاجة لتمكينهم وصقل مواهبهم (https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives). ايضا يتضح لنا من الجدول اعلاه أن 24% استفادوا من مبادرة العمل عن بعد والعمل من المنزل وهذه نسبة معتبرة وتؤكد على أن هذه المبادرات ساهمت في حل مشكلة النقل وكذلك مشكلة تركيز الوظائف في مناطق ادارية محددة مثل الرياض ومكة وجدة التي اشير اليها في الدراسات السابقة (الخريف، وآخرون، 2016: 212)

يتضح من الجدول (8) ادناه أن أهمية المبادرات تتفاوت ولكن يتضح أن جميع المبادرات مهمة حيث بلغت نسبة رأي أفراد العينة بان المبادرات مهمة أكثر من 60% وارتفعت في بعضها إلى أكثر من 75% ونسبة بسيطة جدا لم تتجاوز 8.5% كانت لخيار أن المبادرات غير مهمة.

جدول رقم (8) يوضح رأي النساء من أفراد العينة في أهمية المبادرات

غير مهمة		متوسطة		مهمة		المبادرات
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
8.3	8	25.0	24	66.7	64	تشجيع العمل عن بعد والعمل من المنزل
5.2	5	19.8	19	75.0	72	توفير رعاية خدمات الاطفال بأسعار مناسبة للنساء العاملات
5.2	5	22.9	22	71.9	69	تطوير مشاريع إنتاجية للأسر الضمانية القادرة على العمل
4.2	4	20.8	20	75.0	72	تطوير الآليات لتمكين النساء من الفئات الهشة من البرامج التأهيلية المنتهية للتوظيف
8.3	8	27.1	26	64.5	62	تشجيع العمل بالدوام الجزئي
8.3	8	28.1	27	63.5	61	منصة دروب
4.2	4	20.8	20	75.0	72	حماية الاجور
3.1	3	27.1	26	69.8	67	تطوير وثقيف الارشاد المهني
5.2	5	32.3	31	62.5	60	مراكز iLab للابتكار
6.3	6	25.0	24	68.8	66	تطوير آليات وقنوات التوظيف

المصدر: تم اعداده من بيانات العينة

العلاقة بين المعرفة بالمبادرات والاستفادة منها وبعض المتغيرات الاساسية

تم استخدام اختبار مربع كأي (Chi-Square Tests) لدراسة العلاقة بين المعرفة بالمبادرات ومتغيري العمر والمستوى التعليمي.

الجدول (9) ادناه يوضح نسبة المعرفة بالمبادرات حسب الفئات العمرية المختلفة ويتضح من الجدول أن المعرفة بالمبادرات مستقلة عن العمر أي انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر والمعرفة حيث ارتفعت قيمة الدلالة الإحصائية عن قيمة 0.05 لجميع المبادرات باستثناء مبادرة تطوير مشاريع إنتاجية للأسر الضمانية بلغت قيمة المعنوية 0.043 وذلك يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ونلاحظ أن المعرفة ارتفعت مع ارتفاع الاعمار حيث وصلت 100% للفئة العمرية (45-54). وهذه يدل على وعي الفئات المستهدفة بالمبادرة.

جدول رقم (9) العلاقة بين المعرفة بالمبادرات والعمر

الدلالة الإحصائية	الفئات العمرية					هل سبق لك أن سمعتي بالمبادرة التالية
	55+	45-54	35-44	25-34	15-24	
.456	تشجيع العمل عن بعد والعمل من المنزل					نعم لا
	50.0%	14.3%	45.5%	61.5%	68.3%	
.166	توفير رعاية خدمات الاطفال بأسعار مناسبة للنساء العاملات					نعم لا
	-	14.3%	18.2%	53.8%	27.0%	
.043	تطوير مشاريع إنتاجية للأسر الضمانية القادرة على العمل					نعم
	50.0%	100.0%	54.5%	38.5%	54.0%	

الدلالة الإحصائية	الفئات العمرية					هل سبق لك أن سمعتي بالمبادرة التالية
	55+	45-54	35-44	25-34	15-24	
	50.0%	0.0%	45.5%	61.5%	46.0%	لا
تطوير الآليات لتمكين النساء من الفئات الهشة من البرامج التأهيلية المنتهية للتوظيف						
.320	50.0%	71.4%	27.3%	38.5%	31.7%	نعم
	50.0%	28.6%	72.7%	61.5%	68.3%	لا
تشجيع العمل بالدوام الجزئي						
.095	50.0%	85.7%	36.4%	38.5%	65.1%	نعم
	50.0%	14.3%	63.6%	61.5%	34.9%	لا
منصة دروب						
.244	50.0%	28.6%	36.4%	61.5%	63.5%	نعم
	50.0%	71.4%	63.6%	38.5%	36.5%	لا
حماية الاجور						
.373	100.0%	71.4%	9.1%	30.8%	22.2%	نعم
	0.0%	71.4%	90.9%	69.2%	76.2%	لا
تطوير وتنقيف الارشاد المهني						
.076	50.0%	71.4%	9.1%	38.5%	30.2%	نعم
	50.0%	28.6%	90.9%	61.5%	69.8%	لا
مراكز iLab للابتكار						
.137	50.0%	0.0%	27.3%	53.8%	50.8	نعم
	50.0%	100.0%	72.7%	46.2%	49.2%	لا
تطوير آليات وقنوات التوظيف						
.943	50.0%	42.9%	27.3%	30.8%	31.7%	نعم
	50.0%	57.1%	72.7%	69.2%	68.3%	لا

جدول رقم (10) العلاقة بين المعرفة بالمبادرات والمستوى التعليمي

الدلالة الإحصائية	المستوى التعليمي			هل سبق لك أن سمعتي بالمبادرة التالية
	فوف الجامعي	جامعي	ثانوي	
.577	50.0%	65.8%	85.7%	نعم
	50.0%	32.9%	14.3%	لا
توفير رعاية خدمات الاطفال بأسعار مناسبة للنساء العاملات				
.521	20.0%	30.4%	14.3%	نعم
	80.0%	69.6%	85.7%	لا
تطوير مشاريع إنتاجية للأسر الضمانية القادرة على العمل				
.605	60.0%	53.2%	71.4%	نعم
	40.0%	46.8%	28.6%	لا
تطوير الآليات لتمكين النساء من الفئات الهشة من البرامج التأهيلية المنتهية للتوظيف				
.252	50.0%	31.6%	57.1%	نعم
	50.0%	68.4%	42.9%	لا

تشجيع العمل بالدوام الجزئي				
.024	20.0%	63.3%	71.4%	نعم
	80.0%	36.7%	28.6%	لا
منصة دروب				
.724	60.0%	58.2%	42.9%	نعم
	40.0%	41.8%	57.1%	لا
حماية الاجور				
.220	20.0%	25.3%	28.6%	نعم
	80.0%	74.7%	71.4%	لا
تطوير وتنقيف الارشاد المهني				
.372	30.0%	30.4%	57.1%	نعم
	70.0%	69.6%	42.9%	لا
مراكز iLab للابتكار				
.795	30.0%	44.3%	42.9%	نعم
	70.0%	53.2%	57.1%	لا
تطوير أليات وقنوات التوظيف				
.630	20.0%	34.2%	28.6%	نعم
	80.0%	65.8%	71.4%	لا

المصدر: تم اعداده من بيانات العينة

الجدول (10) اعلاه يوضح نسبة المعرفة بالمبادرات حسب المستوى التعليمي ويتضح من الجدول أن المعرفة بالمبادرات مستقلة عن المستوى التعليمي أي انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والمعرفة بالمبادرات حيث ارتفعت قيمة الدلالة الإحصائية عن قيمة 0.05 لجميع المبادرات باستثناء مبادرة تشجيع العمل بالدوام الجزئي بلغت قيمة المعنوية 0.024 وذلك يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ونلاحظ أن المعرفة ارتفعت مع انخفاض المستوى التعليمي حيث بلغت 71.4% للتعليم الثانوي.

الجدول (11) ادناه يوضح نسبة الاستفادة من المبادرات حسب الفئات العمرية المختلفة ويتضح من الجدول أن الاستفادة من المبادرات مستقلة عن العمر أي انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر والاستفادة من المبادرات حيث ارتفعت قيمة الدلالة الإحصائية عن قيمة 0.05 لجميع المبادرات باستثناء مبادرة منصة دروب بلغت قيمة المعنوية 0.007 وذلك يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين العمر والاستفادة من المبادرة ونلاحظ أن الاستفادة من هذه المبادرة ارتبطت بالفئات العمرية الصغيرة حيث بلغت نسبة الاستفادة 52.4% للفئة العمرية (15-24) و30% للفئة (25-34) بينما انخفضت النسبة بصورة واضحة للفئات العمرية الكبيرة. وهذه النتيجة تشير إلى أن المبادرة تفيد الشريحة المعنية بها. ونلاحظ أيضا أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر والاستفادة من مبادرة مراكز الابتكار وكان ذلك أيضا لصالح الأعمار الصغيرة حيث بلغت نسبة الاستفادة 27% للفئة العمرية (15-24) وانعدمت الاستفادة تماما وسط الأعمار الكبيرة وهذا أيضا ربما يشير إلى أن المبادرة خدمت الشريحة المخصصة لها. من المواهب حيث أن الشباب في الفئات العمرية الصغيرة أكثر ارتباطا بالإبداع الرقمي.

جدول رقم (11) العلاقة بين الاستفادة من المبادرات والعمر

المتنوية الإحصائية	الفئات العمرية					هل سبق لك أن استفدت من المبادرة التالية
	55+	45-54	35-44	25-34	15-24	
.954	تشجيع العمل عن بعد والعمل من المنزل					
	50.0%	28.6%	18.2%	23.1%	25.4%	نعم
	50.0%	71.4%	81.8%	76.9%	74.6%	لا
.328	توفير رعاية خدمات الاطفال بأسعار مناسبة للنساء العاملات					
	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	11.1%	نعم
	100.0%	100.0%	100.0%	84.6%	88.9%	لا
.843	تطوير مشاريع إنتاجية للأسر الضمانية القادرة على العمل					
	0.0%	28.6%	18.2%	15.4%	20.6%	نعم
	100.0%	71.4%	81.8%	84.6%	79.4%	لا
.322	تطوير الآليات لتمكين النساء من الفئات الهشة من البرامج التأهيلية المنتمية للتوظيف					
	0.0%	14.3%	0.0%	23.1%	14.3%	نعم
	100.0%	85.7%	100.0%	76.9%	85.7%	لا
.392	تشجيع العمل بالدوام الجزئي					
	0.0%	14.3%	0.0%	15.4%	15.9%	نعم
	100.0%	85.7%	100.0%	84.6%	84.1%	لا
.007	منصة دروب					
	0.0%	14.3%	9.1%	30.8%	52.4%	نعم
	100.0%	85.7%	90.9%	69.2%	47.6%	لا
.328	حماية الاجور					
	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	11.1%	نعم
	100.0%	100.0%	100.0%	84.6%	88.9%	لا
.650	تطوير وتقييم الارشاد المهني					
	0.0%	28.6%	0.0%	30.8%	25.4%	نعم
	100.0%	71.4%	100.0%	69.2%	74.6%	لا
.016	مراكز iLab للابتكار					
	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	27.0%	نعم
	100.0%	100.0%	100.0%	92.3%	73.0%	لا
.292	تطوير آليات وقنوات التوظيف					
	0.0%	14.3%	0.0%	15.4%	19.0%	نعم
	100.0%	85.7%	100.0%	84.6%	81.0%	لا

المصدر: تم اعداده من بيانات العينة

جدول رقم (12) العلاقة بين الاستفادة من المبادرات والمستوى التعليمي

المنعوية الإحصائية	المستوى التعليمي			هل سبق لك أن استفدت من المبادرة التالية تشجيع العمل عن بعد والعمل من المنزل
	فوق الجامعي	جامعي	ثانوي	
.864	20.0%	26.6%	14.3%	نعم
	80.0%	73.4%	85.7%	لا
توفير رعاية خدمات الاطفال بأسعار مناسبة للنساء العاملات				
.334	0.0%	10.1%	14.3%	نعم
	100.0%	89.9%	85.7%	لا
تطوير مشاريع إنتاجية للأسر الضمانية القادرة على العمل				
121	10.0%	22.8%	0.0%	نعم
	90.0%	77.2%	100.0%	لا
تطوير الآليات لتمكين النساء من الفئات الهشة من البرامج التأهيلية المنتهية للتوظيف				
937	10.0%	13.9%	14.3%	نعم
	90.0%	86.1%	85.7%	لا
تشجيع العمل بالدوام الجزئي				
.064	0.0%	16.5%	0.0%	نعم
	100.0%	83.5%	100.0%	لا
منصة دروب				
.785	40.0%	41.8%	28.6%	نعم
	60.0%	58.2%	71.4%	لا
حماية الاجور				
.157	0.0%	11.4%	0.0%	نعم
	100.0%	88.6%	100.0%	لا
تطوير التثقيف والارشاد المهني				
.399	20.0%	24.1%	14.3%	نعم
	80.0%	75.9%	85.7%	لا
مراكز iLab للابتكار				
.099	0.0%	21.5%	14.3%	نعم
	100.0%	78.5%	85.7%	لا
تطوير آليات وقنوات التوظيف				
.852	10.0%	16.5%	14.3%	نعم
	90.0%	83.5%	85.7%	لا

المصدر: تم حسابه من بيانات العينة

الجدول (12) يوضح نسبة الاستفادة من المبادرات حسب المستوى التعليمي ويتضح من الجدول أن الاستفادة من المبادرات مستقلة عن المستوى التعليمي أي انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستفادة من المبادرات والمستوى التعليمي حيث ارتفعت قيمة الدلالة الإحصائية عن قيمة 0.05 لجميع المبادرات وما نخلص اليه من خلال النظر إلى كل ما سبق من دراسات والى الدراسة الحالية أن هنالك جهود كبيرة مبدولة من الحكومات والباحثين من اجل العمل على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وعلّي تهيئة البيئة المناسبة

لضمان فعالية مشاركتها ويتضح ذلك في اقتراح المبادرات والتوصيات المختلفة وعلي مستوى منطقة الدراسة وعلي ضوء النتائج السابقة نرى أن هذه المبادرات ساهمت بالفعل في تأهيل المرأة للمنافسة في سوق العمل وذلك بإتاحة فرص للتدريب والتأهيل من خلال المبادرات المختلفة مثل منصة دروب وتطوير التثقيف والإرشاد المهني وتطوير الآليات لتمكين النساء من الفئات الهشة من البرامج التأهيلية المنتهية للتوظيف بالإضافة إلى مبادرة مراكز (iLab) للابتكار وأيضاً ساعدت على القضاء على المعوقات التي تضعف مشاركتها وذلك بتوفير مبادرات مثل الدوام الجزئي الدوام عن بعد او من المنزل وتوفير دور للحضانة بأسعار مناسبة وذلك يتناسب مع الوضع الاجتماعي للمرأة كأم وربة منزل وبالتأكيد سيعمل على زيادة مشاركتها في سوق العمل ولكن بالمقابل مازال العمل يحتاج إلى مزيد من الجهود في تفعيل هذه المبادرات حتي تحقق كل الاهداف المنشودة.

اهم النتائج:

- هنالك تدني في المعرفة بالمبادرات حيث انخفضت نسبة المعرفة إلى أقل من 50% في أكثر من نصف المبادرات.
- هنالك انخفاض كبير جداً في نسبة الاستفادة من المبادرات حيث لم تتجاوز نسبة الاستفادة 20% لأغلب المبادرات. باستثناء مبادرة منصة دروب حيث بلغت الاستفادة منها 40%.
- تقييم أفراد العينة للمبادرات أكد على أهميتها حيث بلغت نسبة تقييم المبادرات بأنها مهمة ومتوسطة الأهمية أكثر من 90% لجميع المبادرات.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر والمعرفة بالمبادرات باستثناء مبادرة تطوير مشاريع إنتاجية للأسر الضمانية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والمعرفة بالمبادرات باستثناء مبادرة تشجيع العمل على الدوام الجزئي.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستفادة من المبادرات والعمر باستثناء مبادرة منصة دروب ومراكز lab للابتكار.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستفادة من المبادرات والمستوى التعليمي.
- أكثر من 60% من أفراد العينة يعلمون في القطاع الحكومي وأكثر من 30% في القطاع الخاص وانخفضت نسبة الاستثمار في الأعمال الخاصة إلى 8%.
- أكثر من 60% من النساء غير العاملات يفضلن إذا وجدن فرصة العمل أن يعملن في القطاع الحكومي وأكثر من 37% منهن يفضلن أن تكون لهن مشروعاتهن الخاصة.

التوصيات

1. ضرورة بذل مزيد من الجهود في نشر المعرفة بمبادرات وزارة العمل والرعاية الاجتماعية من خلال توزيع نشرات بهذه المبادرات على المؤسسات المختلفة والجامعات والمعاهد والمدارس الثانوية ومنابر الخريجين بالجامعات وكذلك الجمعيات الخيرية.
2. ضرورة تفعيل الاستفادة من المبادرات والعمل على نشر الوعي بأهمية الاستفادة منها من خلال برامج تثقيفية لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع المؤسسات المختلفة.

المصادر والمراجع:

- 1- الخريف، رشود، التميمي، شيخة والملحم، غادة. (2016). "قوة العمل السعودية حجمها ومعدلات نموها وتعطلها ومشاركتها الاقتصادية". المجلة الجغرافية الخليجية: العدد الثامن.
- 2- غرفة الشرقية قطاع الشؤون الاقتصادية مركز الدراسات والمعلومات. (27 فبراير، 2013).
" نحو استحداث آليات جديدة للقضاء على البطالة بين السيدات بالمملكة العربية السعودية" <https://www.chamber.org.sa/sites/Arabic/ChamberService/BusinessWomenCenter/WorkofWomen>
- 3- محمد، اسماء وقرارية، حاتم. (2013) . " مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني". <http://icph.birzeit.edu/system/files>
- 4- المرز، هند. (2017.. " المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل". المجلة العربية للدراسات الامنية: 32: (68) :127-154
- 5- مولوغان، كيان. (2019). " كيفية تمكين النساء السعوديات في القوي العاملة ". <https://www.kapsarc.org/file-download.php?i=30240>
- 6- المويشير، نعيمة. (2019). "تمكين المرأة في سوق العمل في ظل رؤية السعودية 2030". <https://smtcenter.net/archives/slider>
- 7- الهيئة العامة للإحصاء المملكة العربية السعودية. (2020). مسح القوي العاملة. (2019) .
- 8- الهيئة العامة للإحصاء المملكة العربية السعودية. (2020). المسح الاقتصادي للمؤسسات (2018)
- 9- الهيئة العامة للإحصاء المملكة العربية السعودية. (2020). نشرة مسح تنمية الشباب السعودي..(2019).
- 10- وزارة العمل والتنمية الاجتماعية المملكة العربية السعودية. (2020). برنامج التحول الوطني. بنك المبادرات. <https://mlsd.gov.sa/ar/initiatives>

مراجع اجنبية:

- 1- Gámez,A.& Angeles, M. (2019). Women's Participation in the Labor Market. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/334621555>