

سلسلة محكمة غير دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

٦٢



مساهمة الإناث السعوديات في قوة العمل

د. حورية بنت صالح بن جمعة الدوسري

بحوث جغرافية

سلسلة محكمة غير دورية تصدرها الجمعية الجغرافية السعودية

٦٢

مساهمة الإناث السعوديات في قوة العمل

د. جورية بنت صالح بن جمعة الدوسري

جامعة الملك سعود - الرياض - المملكة العربية السعودية

١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م



ISSN 1018-1423

Key title=Buhut gugrafiyya

● مجلس إدارة الجمعية الجغرافية السعودية ●

رئيس مجلس الإدارة.	أ.د. محمد شوقي بن إبراهيم مكي
نائب رئيس مجلس الإدارة.	د. محمد بن صالح الربدي
أمين السر.	د. عبد الله بن حمد الصليح
أمين المال.	د. محمد بن عبد الله الفاضل
عضو مجلس الإدارة.	أ.د. علي بن محمد شيان العريشي
عضو مجلس الإدارة.	د. محمد بن عبد الحميد مشخص
عضو مجلس الإدارة.	د. معراج بن نواب مرزا
عضو مجلس الإدارة.	د. عنبرة بنت خميس بلال
عضو مجلس الإدارة.	أ. محمد بن أحمد الراشد

● ح الجمعية الجغرافية السعودية، ١٤٢٥ هـ ●

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

الدوسري، حورية صالح

مساخة الإناث السعوديات في قرة العمل / حورية بنت صالح جمعة الدوسري-الرياض، ١٤٢٥ هـ

٨٣ص، ٢٤١٧م، - (بحوث جغرافية، ٦٢).

ردمك: ٧-٥-٩٤٢٤-٩٩٦٠

١- المرأة العاملة-السعودية ٢- سوق العمل-السعودية أ. العنوان ب. السلسلة

ديوي ٣٣١،٤ ١٤٢٥/٢٤١٤

رقم الإيداع: ١٤٢٥/٢٤١٤

ردمك: ٧-٥-٩٤٢٤-٩٩٦٠

قواعد النشر

- ١- يُراعى في البحوث التي تتولى سلسلة "بحوث جغرافية"، نشرها، الأصالة العلمية وصحة الإخراج العلمي وسلامة اللغة .
 - ٢- يشترط في البحث المقدم للسلسلة ألا يكون قد سبق نشره من قبل.
 - ٣- ترسل البحوث باسم رئيس هيئة تحرير السلسلة .
 - ٤- تقدم جميع الأصول مطبوعة على نظام MS WORD ببيئات النوافذ (Windows) على ورق بحجم A4، مع مراعاة أن يكون النسخ على وجه واحد، ويترك فراع ونصف بين كل سطر وآخر بخط AL-Hotham للمتن وبالخط Monotype Koufi للعناوين، وبنط ١٦ أبيض للمتن وبنط ١٢ أبيض للهوامش (بنط أسود للآيات القرآنية والأحاديث الشريفة). ويمكن أن يكون الحد الأعلى للبحث [٧٥] صفحة، والحد الأدنى [١٥] صفحة.
 - ٥- يرسل أصل البحث مع صورتين وملخص في حدود (٢٥٠) كلمة باللغتين العربية والإنجليزية.
 - ٦- يراعى أن تقدم الأشكال مرسومة بالحبر الصيني على ورق (كلك) مقياس ١٣×١٨ سم، وترفق أصول الأشكال بالبحث ولا تلتصق على أماكنها .
 - ٧- ترسل البحوث الصالحة للنشر والمختارة من قبل هيئة التحرير إلى محكمين اثنين -على الأقل- في مجال التخصص من داخل أو خارج المملكة قبل نشرها في السلسلة.
 - ٨- تقوم هيئة تحرير السلسلة بإبلاغ أصحاب البحوث بتاريخ تسلم بحوثهم. وكذلك إبلاغهم بالقرار النهائي المتعلق بقبول البحث للنشر من عدمه مع إعادة البحوث غير المقبولة إلى أصحابها.
 - ٩- يمنح كل باحث أو الباحث الرئيسي لمجموعة الباحثين المشتركين في البحث خمساً وعشرين نسخة من البحث المنشور .
 - ١٠- تطبق قواعد الإشارة إلى المصادر وفقاً للآتي :
- يستخدم نظام (اسم / تاريخ) ويقتضى هذا النظام الإشارة إلى مصدر المعلومة في المتن بين قوسين باسم المؤلف متبوعاً بالتاريخ ورقم الصفحة. وإذا تكرر المؤلف نفسه في مرجعين مختلفين يذكر اسم المؤلف ثم يتبع بسنة المرجع ثم رقم الصفحة. أما في قائمة المراجع فيستوجب ذلك ترتيبها هجائياً حسب نوعية المصدر كالتالي :

الكتب يذكر اسم العائلة للمؤلف (المؤلف الأول إذا كان للمرجع أكثر من مؤلف واحد) متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة النشر بين قوسين، ثم عنوان الكتاب، فرقم الطبعة -إن وجد- ثم الناشر، وأخيراً مدينة النشر .

الدوريات يذكر اسم عائلة المؤلف متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة النشر بين قوسين، ثم عنوان المقالة، ثم عنوان الدورية، ثم رقم المجلد، ثم رقم العدد، ثم أرقام صفحات المقال، (ص ص ٥-١٥).

الكتب يذكر اسم عائلة المؤلف متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة النشر بين قوسين، ثم المحررة عنوان الفصل، ثم يكتب (في in) تحتها خط، ثم اسم عائلة المحرر متبوعاً بالأسماء الأولى، وكذلك بالنسبة للمحررين المشاركين، ثم (محرر ed. أو محررين eds) ثم عنوان الكتاب، ثم رقم المجلد، فرقم الطبعة، وأخيراً الناشر، فمدينة النشر .

الرسائل يذكر اسم عائلة المؤلف متبوعاً بالأسماء الأولى، ثم سنة الحصول على الدرجة بين قوسين، ثم عنوان الرسالة، ثم يحدد نوع الرسالة (ماجستير/دكتوراه)، ثم اسم المنشورة الجامعة والمدينة التي تقع فيها .

أما الهوامش فلا تستخدم إلا عند الضرورة القصوى وتخصص للملاحظات والتطبيقات ذات القيمة في توضيح النص.

تعريف بالباحث : د. حورية بنت صالح الدوسري، قسم الجغرافيا، كلية الآداب للبنات بالدمام.

المخلص

تسعى الاستراتيجية الحالية للقوى العاملة في المملكة العربية السعودية إلى تفعيل مشاركة السعوديين منهم في قوة العمل إلى أقصى حد ويمثل الإحلال (السعودة) أحد المحاور الرئيسة لهذه الاستراتيجية .

هذا والإفادة القصوى من العمالة النسائية السعودية المتاحة، وزيادة فرص العمل لها بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية، يعد أحد سياسات وإجراءات تنفيذ الإحلال . وقد أعد هذا البحث لمشاركة المخططين في سعيهم لوضع استراتيجيات جديدة لتفعيل دور المرأة في خدمة المجتمع بتحليل واقع القوة البشرية للإناث السعوديات ومساهمتهن في قوة العمل -بالاستعانة بالتعدادات السكانية للمملكة- من حيث الحجم، والنمو، والتوزيع الجغرافي، ودراسة الخصائص التي تلعب دورها في حجم المساهمة لهذه الشريحة السكانية سواء الخصائص الديموغرافية، أو الاجتماعية، أو الاقتصادية، والتعرف على المؤشرات المستقبلية على ضوء الجهود الحالية لقطاعات الدولة .

وقد كشفت الدراسة عن تواضع مساهمة الإناث السعوديات في قوة العمل، فعلى الرغم من حجم القوة البشرية النسائية التي تبلغ ٣٦٢٧٢٦٧ نسمة (١٤١٣ هـ)، فإن نسبة المشاركات في قوة العمل لا يتجاوز ٥,٤٪ من ذلك الحجم. وهناك بظالة بين الإناث بنسبة بلغت ١١,٨٪ كمعدل عام للمملكة، وبنسب تتراوح بين ٦,٩٪ و ٢٠,١٪ على مستوى مناطق المملكة، مع تركيز للسعوديات في مهن معينة وبخاصة المهن الفنية والعلمية التي استحوذت على نسبة ٨٢,٨٪ من جملة السعوديات المشتغلات عام ١٤١٣ هـ. غير أن هناك خطوات إيجابية تتخذها الجهات المسؤولة في الدولة لتعديل ذلك الوضع الذي يتطلب مراجعة خطط وبرامج التعليم والتدريب وربطها بحاجة سوق العمل، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمساندة المرأة اجتماعياً واقتصادياً، وفتح المجالات لزيادة مشاركتها في قوة العمل .

أولاً: الإطار العام للدراسة

رأس المال البشري لأي مجتمع هو ثروته الحقيقية التي بواسطته تتحقق التنمية، وتدار عجلة الإنتاج والتطور والرقي. وهو يتكون من المرأة والرجل على حد سواء، فهما يتقاسمان جهوداً بالغة الخطورة، في سبيل عمارة الأرض، وإقامة الحياة، وتنمية المجتمع، كل فيما سخره الله له، وبما يتفق مع فطرته، والتشريعات التي أقرها الإسلام الحنيف، يقول الرسول صلى الله عليه وسلم { إنما النساء شقائق الرجال }^(١).

ويشهد عالمنا المعاصر كثيراً من التغيرات في الجوانب الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، التي تزداد الحاجة معها لسواعد أبناء الوطن، وثروته البشرية؛ للقيام بمسئولياتهم لخدمة مجتمعاتهم في ظل تلك التغيرات سواء الإيجابية منها أو السلبية.

ومع الدور الكبير الذي تلعبه القوة العاملة في التنمية، فإن كثيراً من الاقتصاديين يؤمنون بأن نوعية تلك القوة العاملة هي التي تساهم في تحقيق الثروة الاقتصادية وتنمية المجتمعات. وتكوين النوعيات الجيدة من القوى العاملة لتتوافق مع النظام الاقتصادي للدولة ليست عملية سهلة، بل تتطلب التخطيط وتنمية الاقتصاديات الحديثة والمنظمة. وترتبط نوعية القوة العاملة المشاركة في قوة العمل

(١) ابن خنبل، المسند، المكتب الإسلامي، بيروت، ط ٢، ١٩٧٨م، ج ٦، ص ٢٥٦ - ٢٧٧.
وانظر الترمذي، الجامع الصحيح (سنن الترمذي)، تحقيق وتصحيح عبد الوهاب عبد اللطيف، دار الفكر بيروت، ط ٣، ١٣٩٨م، الباب ٨٢، ج ١، ص ٧٥ - ١١٣.
وانظر أبي داود ٢ سنن أبي داود، مراجعة وضبط محمد محي الدين الحميد، دار إحياء السنة النبوية، د. ت. ج ١، ص ٦١.

بعدد من العوامل المتشابكة اقتصادياً وديناميكياً ومنها: النمو السكاني والتقدم التكنولوجي، ومهارات القوة العاملة والمستوى التعليمي والنوع والعمر، وطبيعة الأنشطة والتركيب المهني والحالة العملية، وكذلك التوزيع الجغرافي للقوة العاملة بين أقاليم الدولة، وجهود الدولة في تنمية الموارد البشرية، والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، ونوعية الحياة وحجم قوة العمل بالنسبة للسكان المشاركين في القوة البشرية، وكل ذلك يحدد الاختلافات في مشاركة القوة العاملة في التنمية الاقتصادية في المجتمعات (Durand, 1973, p.p. 47-48).

ومن هنا تأتي أهمية مثل تلك الدراسات التي تكشف عن واقع تلك الثروات حجماً، ونمواً، وخصائصاً؛ لتفعيل دورها في المجتمع. وتعد مثل تلك الدراسات التي تتناول ديموغرافية القوى البشرية العاملة، والتعرف على خصائص تركيبها الاقتصادي، من أهم الجوانب التي تهتم بها الدراسات السكانية؛ لارتباطها بتنمية المجتمع، والتخطيط المستقبلي لمسيرته الاقتصادية.

أهداف البحث وتساؤلاته:

يتناول البحث بالدراسة مساهمة الإناث السعوديات (١٢ سنة فأكثر) في قوة العمل؛ بهدف التعرف على حجم مشاركتهن في القوة البشرية العاملة، وتقييم تلك المشاركة قياساً على حجمهن من جملة السكان والقوة البشرية في المملكة من جهة، وفي ظل ما حظيت به المرأة السعودية من تعليم، وتدريب، وتأهيل من جهة أخرى.

ويهدف البحث أيضاً للتعرف على السمات الديموغرافية والاجتماعية للإناث

العاملات، وتأثيرها على تواجدهن في قوة العمل سلباً أو إيجاباً، وتقدير الوضع المستقبلي في ظل مؤشرات الحاضر ودلالاته .

ويعد البحث مشاركة في خدمة جهود الدولة نحو دعم مشاركة المرأة في قوة العمل، وهو ما أكدته خطط التنمية، ولخدمة سياسات الدولة نحو إحلال العمالة الوطنية في الوظائف التي تشغلها العمالة الوافدة في القطاعات والمهن التي يمكن من خلالها تحقيق ذلك . ويتفاعل البحث أيضاً مع جهود المخططين في دراساتهم الموجهة لوضع استراتيجيات جديدة ، لتفعيل دور المرأة في خدمة المجتمع، من خلال ما يقدمه في مجال التخصص في جغرافية السكان، من تصور عن وضع الإناث السعوديات في سوق العمل، وتحليل البيانات الديموغرافية عن الحجم، والخصائص، والتغيرات التي طرأت عبر المراحل الزمنية تمهيداً لعمليات التطوير والمساندة وبتيح البحث المجال للدراسات المستقبلية لعقد المقارنات، ومتابعة التغيرات التي تطرأ على مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل .

وفي ضوء الأهداف السابقة تمت صياغة التساؤلات التالية لتجيب عنها هذه الدراسة :

١. ما حجم الإناث السعوديات من جملة سكان المملكة وما حجمهن في قوتها البشرية، وتوزيعهن بين مناطقها الإدارية؟.
٢. ما حجم الإناث السعوديات في قوة العمل، وما العوامل الديموغرافية والاجتماعية التي تؤثر في مشاركة المرأة في سوق العمل؟.

٣. ما خصائص التركيب الاقتصادي للإناث المشتغلات كأحد المتغيرات التي تعكس حجم المشاركة في القوة العاملة؟
٤. ما مستقبل قوة العمل النسائية في المملكة؟ وما سبل تفعيل مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية؟

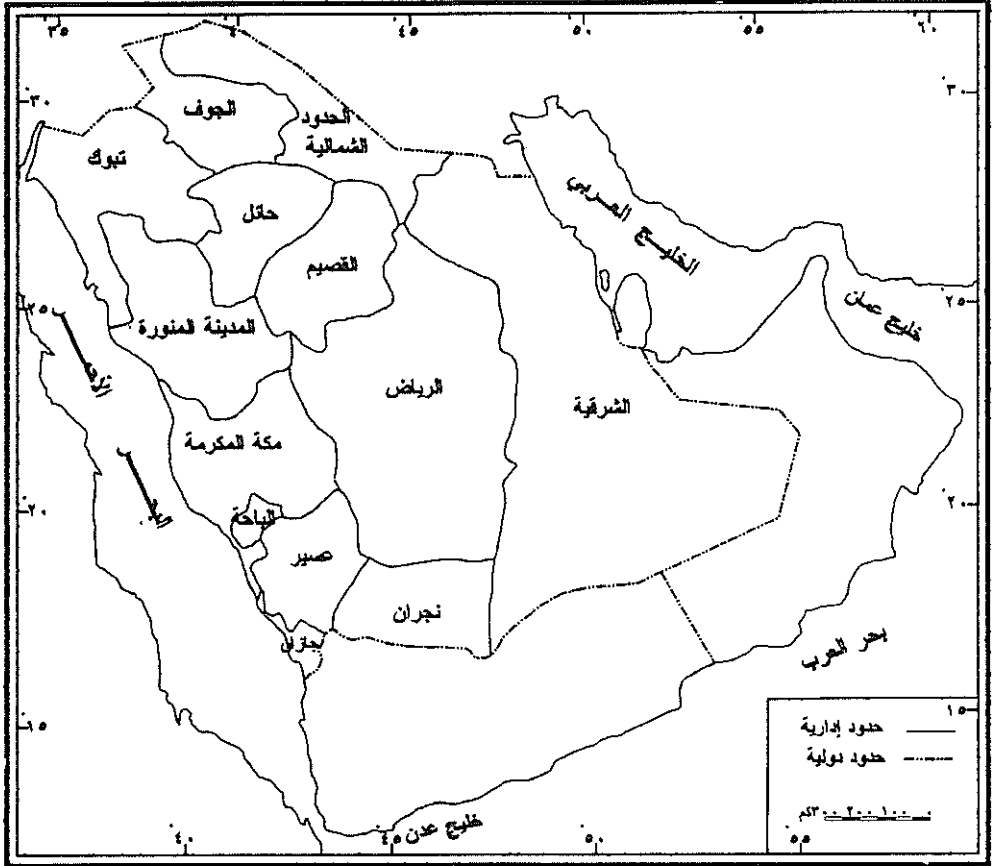
منهج الدراسة

من أبرز المناهج التي اعتمدت عليها هذه الدراسة هو : منهج التحليل الديموغرافي عند تحليل عناصر الظاهرة ؛ للكشف عن خصائص الإناث السعوديات محل الدراسة ، وتحديد دلالات الأرقام بالاستعانة بالأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات السكانية عامة ، وبيانات الخصائص الاقتصادية على وجه الخصوص ، مثل : قياس معدلات التعطل ، ومعدلات النشاط الاقتصادي الخام ، أو المعدلات العمرية النوعية ، وكذلك مقاييس التوطن ، ونحو ذلك من المقاييس التي تُخدم أهداف البحث .

مصادر البيانات

اعتمدت الدراسة بصورة أساسية على نتائج التعدادين السكانيين للمملكة لعام 1394هـ (1974م) ، و 1413هـ (1992م) ، وبالنسبة للبيانات التي لا تتوفر للمناطق الإدارية في كتيب التعداد العام على مستوى المملكة ، فقد تم الرجوع للبيانات التفصيلية لتعداد كل منطقة على حدة ؛ لإعداد جداول مجمعة لمناطق المملكة المختلفة - والتي يوضحها الشكل رقم (١) ، والتي تعد مكونات منطقة الدراسة لهذا البحث - لتفسير بعض جوانب التباين المكاني للظاهرة محل

شكل رقم (١) التقسيم الإداري للمملكة العربية السعودية



الشكل من عمل الباحثة اعتماداً على:

وزارة التنظيم العالي، (١٤١٩هـ)، أطلس المملكة العربية السعودية، الرياض.

وزارة الدفاع والطيران والمفتشية العامة، إدارة لمساحة العسكرية، (١٤٢١هـ)، خريطة المملكة العربية السعودية

مقياس رسم ١:٨٠٠٠٠٠٠، الرياض.

الدراسة . واستفادت الدراسة أيضاً من بعض الإحصاءات غير المنشورة المتوفرة لدى مراكز المعلومات بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، والأمانة العامة لمجلس القوى العاملة في بعض أجزاء الدراسة. وأجرت الباحثة بعض الاستقصاءات الشخصية مع المسؤولين فيها .

الدراسات السابقة

رغم توفر دراسات عديدة جغرافية وغير جغرافية ناقشت موضوع القوى العاملة إلا أنها تناولت بإسهاب القوى العاملة الوافدة وتأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية وبخاصة الجرائم ونحو ذلك، كما ركزت تلك الدراسات على العمالة الوطنية وبشكل خاص علاقتها بالقطاع الخاص، وبعض بيانات تلك الدراسات اعتمدت على التعداد السكاني لعام ١٣٩٤ هـ وعلى معلومات عامة كتبت عن العمالة. وحسب ما تمّ التوصل إليه من خلال البحث عن دراسات مشابهة لهذه الدراسة، لم تتوفر أي دراسة جغرافية ناقشت موضوع الإناث بشكل خاص، وهناك دراسات في مجال جغرافية السكان ناقشت الخصائص الديموغرافية، والاجتماعية لسكان المملكة، أو تركيبهم الاقتصادي، أو دراسة العمالة بشكل عام، ومن خلالها يتم الإشارة للإناث السعوديات كأحد الشرائح السكانية المدروسة، وما يكتب عنها معلومات محدودة جداً .

ومن هذه الدراسات دراسة الخريف (١٤٢١ هـ)، عن القوى العاملة في المملكة العربية السعودية الوطنية والوافدة من حيث الحجم، والنمو، والأبعاد المكانية والسماة الديموغرافية، والاقتصادية، والاجتماعية . ولأن المعالجة في

دراسة (الخریف) قائمة على المقارنة بين العمالة الوطنية ومقارنتها بالعمالة الوافدة فإن تصنيف القوة السعودية حسب النوع لم يكن متبعاً في جميع مراحل الدراسة، ومن هنا تختفي البيانات الخاصة بالإناث السعوديات في بعض الجداول والتحليلات لتكون ضمن العمالة الوطنية لتحقيق أهداف الدراسة في المقارنة كما سبق الذكر " لزيادة توفير المعلومات اللازمة لصياغة السياسات والآليات المناسبة لزيادة السعودة وتوطين الوظائف".

ومن نتائج دراسة الخريف انخفاض إسهام المرأة في قوة العمل بالمملكة مقارنة بالقوة العاملة من الذكور، وتواجدها في أنشطة اقتصادية ومهن معينة مع تباين جغرافي واضح بين المناطق الإدارية، وقد جاءت دراستنا هذه لتحلل بالتفصيل البيانات السكانية الخاصة بهذه الشريحة؛ للتعرف على دورها في قوة العمل، والأسباب التي تؤثر في مشاركتها الفاعلة، إضافة إلى دراسة المؤشرات المستقبلية.

ومن الدراسات الأخرى التي ناقشت ما يتعلق بالعمالة في المملكة، ورقة العمل المقدمة من مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض للمؤتمر الخامس لرجال الأعمال السعوديين المنعقد بمدينة الرياض بتاريخ ٢٨-٣٠ رجب / ١٤٢٠هـ، وهي بعنوان "السعودة وفرص العمل" حيث ناقشت الورقة محاور رئيسة متعددة حول واقع العمالة في المملكة بما فيها العمالة النسائية، وفرص العمل المتاحة للسعودة، ومسئولية القطاع الخاص في توظيف العمالة المواطنة، ومعوقات توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص، وكذلك اهتمام الغرف بقضية توطين العمالة الوافدة في القطاع الخاص. وقد أكدت ورقة العمل على

أهمية تسهيل ممارسة المرأة للعمل، واستحداث مجالات عمل جديدة لها، بما يتناسب مع تعاليم الشريعة الإسلامية، والضوابط الاجتماعية .

ثانياً : تحليل البيانات ومؤشراتها

1. حجم الإناث السعوديات في الرصيد السكاني للمملكة

يعد حجم السكان من أهم المؤشرات لتقدير القوة البشرية في أي مجتمع، فالعلاقة بين السكان والتنمية بمختلف أبعادها علاقة قوية وتبادلية، لذا يأتي من الأهمية أولاً دراسة ذلك الحجم والتعرف على نصيب الإناث السعوديات من جملة السكان في المملكة، من خلال تحليل بيانات التركيب النوعي للسكان وحسب الجنسية، حتى نتمكن من تقييم مساهمتهم في قوة العمل، وحجم تلك المساهمة قياساً على تقديرات السكان في المملكة .

ومن خلال الجدول رقم (١) يمكن الوصول إلى تقديم تصور عن سكان المملكة بشكل عام، ومناطقها الإدارية بشكل خاص، وبالرجوع إلى نتائج بيانات التعداد السكاني لعام ١٤١٣ هـ، فعدد السكان في ذلك التعداد بلغ ١٦٩٤٨٣٨٨ نسمة يتوزع بين المواطنين ونسبتهم ٧٢,٦٪، والوافدين ونسبتهم ٢٧,٤٪. ويقدر حجم الإناث السعوديات من إجمالي السكان عام ١٤١٣ هـ ما يعادل ٦٠٩٤٢٦٠ نسمة، وهو يشكل نسبة ٣٦٪، ويوازي نحو نصف عدد السكان السعوديين منهم (٤٩,٥٪) مما يشير إلى قوة بشرية لا يمكن تجاهل دورها في المجتمع، وتقاسم جهود التنمية فيه.

ومن جهة أخرى فإن حجم السكان من الإناث عامة في المملكة لا



جدول رقم (١)
حجم الإناث السعوديات من الرصيد السكاني للمملكة عام ١٤١٣ هـ

النسبة		الإنسان غير السعوديات		غير السعوديات		السعوديات		المكان		المنطقة الإدارية	
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
٧,٢٤	٣٣٩١١٢	٩,٢٠	١٢٧٢٣٢١	٣,٢٦	١٢٢١٠٨١	٢,٢١	٢٦١٢٩١٥	٦,٢٢	٢٨٢٤٩٨٦		
٩,٤٢	٥٨٩٧٨٦	٦,٢٢	١٢٨٠١٥٩	٤,٢٦	١٦٦٥٩٥	٦,٢٢	٢٧١٠٧٥	٤,٢٦	٤٤١٧٨٦٠	الرياض	
٥,٣	٤٧٦٩٠	١,٦	٣٧٤٥٠٧	٨,٢	١٣١٩٩٣	٠,٦	٧٣٢٩٦٨	١,٥	٨٢٥٩٦١	مكة المكرمة	
٥,١١	١٥٧٥٦٩	٠,١٥	٨٠٧٤١٦	٥,١٤	١٧٨٧٨٧	٥,١٥	٧٠٢١٠٠٨	٢,١٥	٢٥٧٥٨٢٠	جازان	
٢,٢	٢٨٥٦٨	٦,٩	١٨١٣٣٥	٣,١	١٧٠٠٠٦٩	٣,٩	٦٧٠٠٥١١	٨,٩	٧٨١٠٣٨١	الشرقية	
١,٢	٧٨٥٦٨	٠,٥	٣٠٧٧٨٠٣	٠,٣	١٢٠٤١٣١	٠,٥	٦٤٥٠١٦٤	٣,٣	٧٨٩٠٥٨	عسير	
١,١	٥٧٥٣١	٩,٢	٣٩٤٧٨١	١,٤	٨٠١٥١	٢,٧	٨٨١٦٣٢	٤,٢	٣٧٨١١٣	حائل	
٥,٥	١٥٤٥٨	٦,٩	٦٠١٤٣	٥,٣	١٥٨٧٣٦	٦,٧	٩٦٧٨٦٧	٦,٣	٨٢٦٣٣٥٠	الدمنة المنورة	
٧,٠	١٠١٢٨	٥,٢	١٥٤١٥٠	٩,٠	١٢٢١٢	٤,٢	٢٣٩٧٨١	٠,٢	٣٣٢١٥	الباحة	
٢,١	١٢٤٠٢	٤,١	٣١٤٢٧	١,١	٥٠٤٠٥	٥,١٥	١٧٨١٦٠	٤,٣	١٠٢٩٠٢١	الحدود الشمالية	
٦,١	١٢١١٢	٣,١	٧٤١٣٦٩	١,٧	١٨٤٢٧	٣,٣	٨١٦١٠٣	٩,٩	٣٨١٤٧٢	تبوك	
٣,١	٩٤٤٦	٢,٠	٢٠٦٠٠٠	٣,١	٦٠٤١٢	٠,٢	٢٤٠٣٢	١,٧	٣٠٠٩٩٢	بجدة	
٨,٠	١١١٢٣	٨,١	١١١١١١	٠,١	٤٤٧٢٣	٨,١	٢٢٢٤٠٦	٦,١	٢٢٨٢٧٨	الرياض	
١٠٠,٠	١٣٧٤١٥٥	١٠٠,٠	٦٠٩٤٢٦٠	١٠٠,٠	٤٤١٨٣٣٥	١٠٠,٠	١١٨١١١	١٠٠,٠	٧٧٧٧٦٩٤٨٣٣٥	المملكة	

المصدر : حسيب من التعداد السكاني للمملكة عام ١٤١٣ هـ .

يتشكل من السعوديات فقط بل تشاركهن فيه الوافدات وعددهن ١٣٧٤١٥٥ نسمة ، ويستوعبن ما نسبته ٨,١٪ من جملة السكان في المملكة. وبنظرة إلى معطيات الجدول السابق أيضاً يمكن تتبع التفاوت في حجم السكان وتوزيعه الجغرافي بين مناطق المملكة الإدارية، مما انعكس على حجم الإناث السعوديات في كل منطقة، حيث تأتي مكة المكرمة في مقدمة المناطق بالنسبة للحجم السكاني بمختلف عناصره المدرجة في الجدول بما فيها الرصيد السكاني من الإناث السعوديات وغير السعوديات أيضاً، تليها كل من منطقتي الرياض والمنطقة الشرقية. وتستوعب المناطق الثلاث (٣٥٦٧٢٨٦ أنثى سعودية) وهو ما يعادل ٥٨,٥٪ من جملة الإناث السعوديات، وتوزعت النسبة الباقية (٤١,٥٪) بين مناطق المملكة الأخرى بنسب تراوحت بين ١,٤٪ في منطقة الحدود الشمالية و ٩,٦٪ في منطقة عسير.

٣. القوة البشرية للإناث السعوديات :

من المعروف أنه عند تحليل الخصائص الاقتصادية للسكان فإن القوة البشرية في المجتمع أو السكان ذوي النشاط الاقتصادي يقسمون إلى مجموعتين :

المجموعة الأولى : السكان الداخلون في النشاط الاقتصادي :

ويطلق عليهم القوة العاملة أو الذين يزاولون نشاطاً اقتصادياً، والذين هم في لحظة العد إما أن يكونوا موضع شغل، أو متعطلين يبحثون عن عمل .

المجموعة الثانية: السكان الخارجون عن قوة العمل :

وهم الذين لا يزاولون نشاطاً اقتصادياً، وقد صنّفوا في التعداد السكاني ضمن خمس مجموعات تشمل: الطلاب، وريبات البيوت، والمتقاعدین، والعاجزين عن العمل والمكتفين منه .

والسكان ذوو النشاط الاقتصادي في المجتمع السعودي حسب ما ورد في جداول التعداد هم من تبلغ أعمارهم ١٢ سنة فأكثر، وكما تشير بيانات الجدول رقم (٢) فإن نسبتهم تبلغ ٦٥,٣٪ من جملة السكان الذين سبق تحديد ملاحظتهم في الجدول رقم (١)، والسعوديون منهم يشكلون نسبة ٤٣,١٪، ويبلغ نصيب القوة البشرية الوطنية من جملة القوة البشرية في المملكة ٦٦٪، وتستوعب القوة النسائية منها ٣٢,٨٪، وهو ما يعادل ٣٦٢٧٢٦٧ أنثى، الشكل رقم (٢).

أما السكان ذوو النشاط الاقتصادي (داخل قوة العمل) فتقرب نسبتهم من نصف القوة البشرية الإجمالية (٤٨٪)، ويعني ذلك أن هناك نصفاً آخر خارج دائرة قوة العمل، وقوة العمل السعودية ضمن هذه المجموعة نسبتها ٤٣٪ من القوة البشرية الإجمالية الداخلة في قوة العمل .

وتتضاءل مساهمة الإناث السعوديات داخل قوة العمل في المملكة فهي تمثل ٣,٧٪ من القوة البشرية (داخل قوة العمل) (شكل رقم ٣)، ونصيبها ٨,٥٪ من القوة السعودية (شكل رقم ٤)، وهي توازي ٣,٢٪ من جملة الإناث الوطنيات .

وإذا قارنا الإناث غير السعوديات بالسعوديات من حيث مساهمتهم في القوة (داخل العمل) في المملكة، نجد أن نسبتهم تتفوق على السعوديات

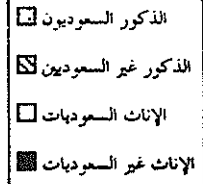
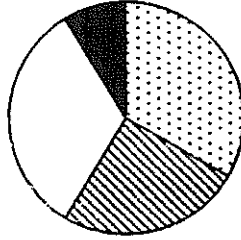


جدول رقم (٢)
القوة البشرية في المملكة (٢٠١٣ سنة فاكتر) ومساهمة الإناث السعوديات فيها عام ١٤١٣ هـ

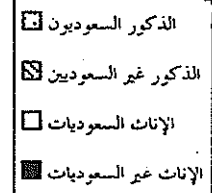
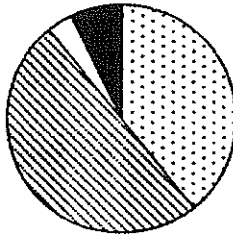
النسبة	الإناث السعوديات (داخل قوة العمل)		القوة السعودية (داخل العمل)		القوة البشرية (داخل العمل)		القوة البشرية النسائية		القوة البشرية الإجمالية		المنطقة الإدارية	
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
١,٢٢	١٢٣٥٢٧	٣,٢٦	٥١١١٢	٣,٢٣	٥٣١٤١٢	٢,٦٦	١٣٩١٧١٢	٥,٦٦	١٥٧٢٤٧٨	٤,٢٣	٢٥٤٥٥٩٣	الرياض
١,٣٦	١١٩٨٦٦	٦,٦٥	٤٩٨٣٠	١,٢٣	٥٣٧٤٠٦	٨,٢٧	١٤٧٦٤٤٤	٢,١٣	١٦٩٣٤٢٠	٠,٢٧	٢٩٨٧٨٧٦	مكة المكرمة
٩,١	٧٤٤٠	٥,٣	٦٧٨٩	٩,٤	١١١٠٤٧	٣,٣	١٧٥٠٠٨	٧,٥	٤١٥٩٩٨	٦,٤	٥٠٩٦٨٠	جازان
٤,١٥	٥٩٦٨٠	٨,١٦	٣٢٧١٦	٥,١٧	٣٩٩٨٤٢	٣,٦٧	٩١٦٦٥	٥,١٥	١١٣٥٧٢٤	٦,١٥	١٧٢٤٦١٨	الشرقية
١,٤	١٥٨٨٦	٥,٦	١٧٧٣٢	٩,٧	١٧٩٢٠٦	٠,٦	٣٢٠٩٦٥	٣,٩	١٧٧٣٢٢	٦,٧	٨٣٧٣٢٢	عسير
٣,٣	١٢٨٧٢	٦,٥	١٠٨٢١	٥,٤	١٠٢٤٤٥	١,٤	١١٧٥٤	٩,٤	٣٦٠٣٢٨	٤,٤	٤٤٤٤٧٤	القصيم
٧,١	٦٧٢٠	٢,٢	٢٢٨٥	٥,٢	٦٧٧٦١	٠,٢	١٠٨٦١	٨,٢	٢٠٣٧٩٠	٤,٢	٢٦٠٢٠	حائل
٥,٤	١٧٥١٢	٦,٥	١٠٣١٩١	٠,٦	١٣٦١٩١	٥,٥	٢٨٦٧٢	٦,٦	٤٢١٣٢٣	٢,٦	٦٨٧٨٠٥	الدمية الغربية
٣,١	٤٩١٣	١,٢	٤٠٢٦	٦,١	٣٦٤٨٠	٣,١	٦٨٥٥٩	٤,٤	١٧٤٦٧٣	٩,١	٢٠٩٨٢٩	البحرة
٨,٠	١٢٨٢٠	١,١	١٠١٤	٥,١	٣٤٠٢٤	١,١	١٦٦١١	٤,١	١٠٤١٦١	٣,١	١٣٩٧١٣	الحدود الشمالية
٧,١	٣٢٩١	٠,٢	٣٧٦٠	٥,٣	٨٠٩٦٨	٦,٢	٤٤٠٢٨٠	١,٤	١٠٤٣٠	٧,٢	٢٤٦٢٤٤	تبوك
٠,١	٣٦٩٤	٨,٠	١٦٠٠	٧,١	٣٧٩١٦	٤,١	٧٣٥٣٣	٨,١	١٣١٥٠٤	٦,١	١٧١٢٧٧	نجران
١,١	٢٤٠٢٤	٠,٢	٣٧٤٠	٦,١	٣٧٤٠	٣,١	١٧٠٩٩	٧,١	١٢٥٣٢٩	٥,١	١١٣٢٩٢	اليوف
١,٠٠	٣٨٥٢٤	١,٠٠	١٩٤٦٠	١,٠٠	٣٢٨١٨٣	١,٠٠	٥٣١٠٥٥	١,٠٠	٧٣٠٣٨٥	١,٠٠	١١٠٢٨٣٠١	المملكة

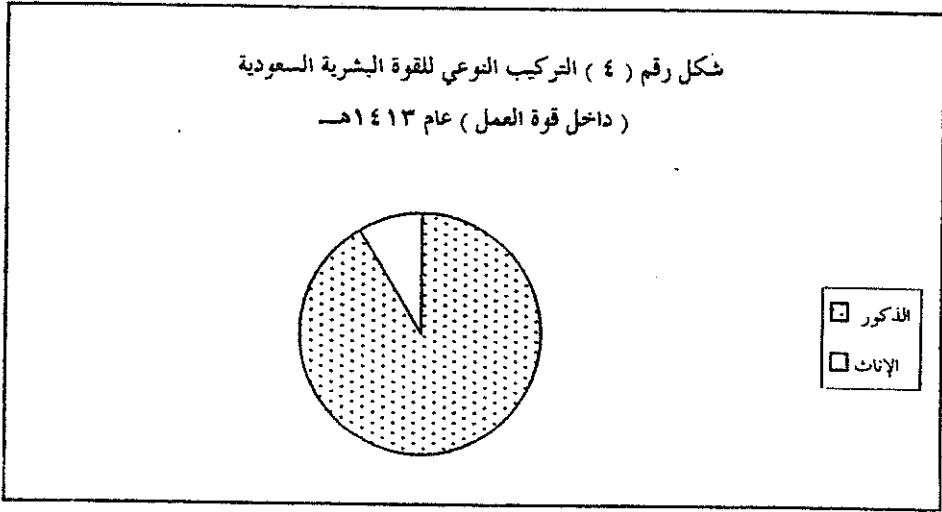
المصدر : حسيب من التعداد السكاني للمملكة عام ١٤١٣ هـ.

شكل رقم (٢) التركيب النوعي للقوة البشرية في المملكة
(السكان ١٢ سنة فأكثر) عام ١٤١٣هـ



شكل رقم (٣) التركيب النوعي للقوة البشرية
(داخل قوة العمل) عام ١٤١٣هـ





بحوالي الضعف حيث بلغت ٧,٣٪ بالرغم من أن حجم الإناث غير السعوديات كما أشرنا سابقاً لا يزيد عن ٨,١٪ من جملة سكان المملكة .

٣. تطور قوة عمل الإناث السعوديات وتوزيعها الجغرافي :

تناقش الدراسة ذلك التطور من خلال البيانات المدرجة في الجدول رقم (٣) ومنه يمكن تسجيل الملاحظات التالية :

- على مستوى المملكة : بلغت جملة الإناث في القوة البشرية (١٢ سنة فأكثر) عام ١٣٩٤ هـ ١٦٨٣٨٣٨ نسمة وبما يعادل ٥٨,٣٪ من جملة الإناث السعوديات، وارتفع العدد عام ١٤١٣ هـ إلى ٣٦٢٧٢٦٧ نسمة، وبنسبة ٥٩,٥٪ من جملة الإناث السعوديات، وقد بلغت الزيادة بين التعدادين ١٩٤٣٥٢٩ نسمة

جدول رقم (٣)

الإناث السعوديات ذوات النشاط الاقتصادي (١٢ سنة فأكثر) في تعدادي عام ١٣٩٤ و١٤١٣ هـ
أولاً : ١٣٩٤ هـ (١٩٧٤ م)

الناطق الإدارية	جملة الإناث	جملة الإناث في القوة البشرية	%	الإناث خارج قوة العمل	%	الإناث داخل قوة العمل	%	القوة السعودية داخل قوة العمل	نسبة الإناث داخل قوة العمل إلى القوى العاملة السعودية لكل منطقة
الرياض	٥٢٥٩٣٧	٢٩٦٥١٢	٥٦,٤	٢٨٦٣٦٠	٩٦,٦	١٠١٥٢	٣,٤	٥٢٥٧٦	١٩,٣
مكة المكرمة	٦٧٢٣٩٠	٤٠٤٤٧٣	٦٠,٢	٢٨٧٣٤٨	٩٥,٨	١٧١٢٥	٤,٢	٣٢٩٨٤٨	٥,٢
جازان	١٧٦٢٧٩	١٠٧٧٤٨	٦١,١	١٠٤٦٨٢	٩٧,٢	٣٠٦٦	٢,٨	٧٩٥٧٠	٣,٩
الشرقية	٣١١٥٤٥	١٨٠٠١١	٥٧,٨	١٧٧٢٢١	٩٨,٥	٢٧٩٠	١,٥	١٥٩١٠٧	١,٨
عسير	٢٣٤٦٠٦	٢٠١٢٨٩	٦٠,٢	١٧٧٧٤١	٨٨,٣	٢٣٥٤٨	١١,٧	١٦٥٧٤١	١٤,٢
القصيم	١٥٤١٦٥	٨٦٥٧٣	٥٦,٢	٨٣١٥٩	٩٦,١	٣٤١٤	٣,٩	٦٣٢٩٦	٥,٤
حائل	١٣٣١٦٢	٧٣٤١٥	٥٥,١	٧٠٣٧٧	٩٥,٩	٣٠٣٨	٤,١	٥٨٦٨٦	٥,٢
المدينة المنورة	٢٣٣٩٦٨	١٣٧٠٦٦	٥٨,٦	١٣٠٤٥٤	٩٥,٢	٦٦١٢	٤,٨	١١٠٦٧٥	٦,٠
الباحة	٩٦٦٨٦	٥٦٩٠٢	٥٨,٩	٥٤٣٤٧	٩٥,٥	٢٥٥٥	٤,٥	٣١٤١٣	٨,١
الحدود الشمالية	٧١٥٥٥	٤١١٦٥	٥٧,٥	٤٠٤٥٥	٩٨,٣	٧١٠	١,٧	٤٢٣٤٢	١,٧
تبوك	٨٢٣٥١	٤٧١٠٥	٥٧,٢	٤٤٣٨٦	٩٤,٢	٢٧١٩	٥,٨	٥٩٦١٤	٤,٦
نجران	٦٣١٧٢	٣٣٦٩٥	٥٣,٣	٣٠٣٥٢	٩٠,١	٣٢٤٣	٩,٩	٣٤٨٩١	٩,٦
الجوف	٣١٤٦٣	١٧٨٨٤	٥٦,٨	١٦٩٥٩	٩٤,٨	٩٢٥	٥,٢	١٤٣٥٠	٦,٤
المملكة	٢٨٨٧٢٧٩	١٦٨٣٢٨٨	٥٨,٣	١٦٠٣٨٤١	٩٥,٢	٧٩٩٩٧	٤,٨	١٢٠٢١٠٩	٦,٧

ثانياً : ١٤١٣ هـ (١٩٩٢ م)

الرياض	١٢٧٢٢٢١	٧٥٩٣٥٣	٥٩,٧	٧٠٨٢٤٠	٩٣,٣	٥١١١٣	٦,٧	٥٣١٤١٢	٩,٦
مكة المكرمة	١٣٨٠١٥٨	٨٤٤٠٩٧	٦١,٢	٧٩٤٢٦٧	٩٤,١	٤٩٨٣٠	٥,٩	٥٣٧٤٠٦	٩,٣
جازان	٣٧٤٥٠٧	٢١٩٢٩٦	٥٨,٦	٢١٢٥٠٧	٩٦,٩	٦٧٨٩	٣,١	١١١٠٤٧	٦,١
الشرقية	٩١٤٨٠٧	٥٣٨٠٧٥	٥٨,٨	٥٠٥٣٥٩	٩٣,٩	٣٢٧١٦	٦,١	٣٩٩٨٤٢	٨,٢
عسير	٥٨٤١٨٣	٣٥١٢٩٩	٦٠,١	٣٣٨٥٦١	٩٦,٤	١٢٧٣٨	٣,٦	١٧٩٢٠٦	٧,١
القصيم	٣٠٧٢٧٦	١٨٣٢٩٥	٥٩,٧	١٧٢٤٧٣	٩٤,١	١٠٨٢٢	٥,٩	١٠٢٤٢٥	١٠,٦
حائل	١٧٦٤٩٤	١٠٥٩٢٣	٦٠,٠	١٠٦٦٤٨	٩٦,٠	٤٢٨٥	٤,٠	٥٦٧٢٦	٧,٦
المدينة المنورة	٤٢١٠٠٩	٢٤٦٢٦٣	٥٨,٥	٢٣٥٤٨٦	٩٥,٦	١٠٨٧٧	٤,٤	١٣٦٩١١	٧,٩
الباحة	١٥٤١٥٠	٩٦٩٤٢	٦٢,٩	٩٢٩١٨	٩٥,٨	٤٠٢٤	٤,٢	٣٦٤٧٠	١١,٠
الحدود الشمالية	٨٦٤١٤	٤٨٦٨٨	٥٦,٣	٤٦٥٧٩	٩٥,٧	٢١٠٩	٤,٣	٣٠٢٤٤	٦,٢
تبوك	١٩١٣٣٨	١٠٤٦٣٠	٥٤,٧	١٠٠٧٧٠	٩٦,٣	٣٨٦٠	٣,٧	٨٠٩٦٨	٤,٨
نجران	١٢٠٦٠٠	٦٦٩٢٤	٥٥,٥	٦٥٣٢٤	٩٧,٦	١٦٠٠	٢,٤	٣٧٩١٦	٤,٢
الجوف	١١١٠٠٣	٦٢٣٧٢	٥٦,٢	٥٨٥٢٥	٩٣,٨	٣٨٤٧	٦,٢	٣٧٤٨٠	١٠,٣
المملكة	٦٠٤٤٦٠	٣٦٢٧٦٧	٥٩,٥	٣٤٢٢١٥٧	٩٤,٦	١٩٤٦١٠	٥,٤	٢٢٨١٨٣٣	٨,٥

المصدر : من حساب الباحثة اعتماداً على تعدادات السكان للمملكة والمناطق لعامي ١٤٩٤ هـ و ١٤١٣ هـ

ويعتبر متوسط زيادة سنوية بلغت ١٠٢٢٩١ نسمة. وبناء على تصنيف قوة العمل إلى قوة داخل العمل وقوة خارجه كما سبقت الإشارة فمن تحليل بيانات الجدول لعام ١٣٩٤ هـ وجد أن ما نسبته ٩٥,٢٪ من الإناث في القوة البشرية خارج قوة العمل في مقابل ٤,٨٪ يصنفن داخل قوة العمل، ولا يختلف الأمر كثيراً بعد نحو تسعة عشر عاماً فاصلة بين تعدادي ١٣٩٤ هـ و ١٤١٣ هـ، حيث سجلت نسبة ٩٤,٦٪ للإناث السعوديات خارج قوة العمل في مقابل ٥,٤٪ للإناث داخل قوة العمل.

- ومن جهة أخرى لا تزيد نسبة الإناث في قوة العمل السعودية عن ٧,٢٪ و ٨,٥٪ للتعدادين محل الدراسة على التوالي.

- أما على مستوى المناطق الإدارية فيلاحظ ما يلي :

- تزيد نسبة الإناث ذوات النشاط الاقتصادي في جميع مناطق المملكة عن ٥٠٪ من جملة الإناث السعوديات لكل منطقة على حدة، ونسب كل من منطقة مكة المكرمة، وجازان، وعسير، والمدينة المنورة، والباحة تفوق المعدل العام على مستوى المملكة (٥٨,٥٪) وتتراوح الزيادة بين ٠,٣ في منطقة المدينة المنورة، و ٢,٨ في منطقة جازان، وذلك للبيانات الخاصة بعام ١٣٩٤ هـ .

أما في عام ١٤١٣ هـ فقد سجلت كل من الباحة (٦٢,٥٪) ومكة المكرمة، وعسير، وحائل، والرياض، والقصيم (٥٩,٧٪)، معدلات أعلى من معدل المملكة (٥٩,٥٪)، بينما تقل نسبة الإناث في القوة البشرية في المناطق الأخرى عن المعدل العام بنسب تراوحت بين ٥٤,٧٪ في منطقة تبوك، و ٥٨,٨٪ في المنطقة الشرقية.

- على الرغم من النسبة العالية للإناث السعوديات (١٢ سنة فأكثر) في القوة البشرية في المملكة كما سبق التوضيح إلا أن النسبة العاملة الفعلية تعد محدودة جداً عند قراءة بيانات الجدول فيما يتعلق بنسب الخارجات والداخلات في قوة العمل ، فالخارجات تزيد نسبتهم في جميع مناطق المملكة عن أكثر من ٩٠ % ، من جملتهم في القوة البشرية خلال التعدادين محل الدراسة ، ويستثنى من ذلك منطقة عسير ، (٨٨ و ١ %) ، وذلك عام ١٣٩٤ هـ فقط ، إذ ارتفعت نسبتها في التعداد ولأخير إلى ٩٦,٤ % ، وقد يعزى ذلك إلى طبيعة مشاركة المرأة في القوة الزراعية في هذه المنطقة الزراعية عام ١٣٩٤ هـ واختلاف الوضع الاقتصادي والاجتماعي عام ١٤١٣ هـ .

وقياساً على النسب المرتفعة للخارجات عن قوة العمل ، فإن نسب الدخالات تتضاءل في مناطق المملكة ، فهناك ثمان مناطق عام ١٣٩٤ هـ سجلت نسباً تقل عن المعدل العام للمملكة والذي بلغ ٤,٨ % ، وقد سجلت أدناها في المنطقة الشرقية ، إذ بلغت ١,٥ % ، أما مناطق المملكة الأخرى باستثناء منطقة المدينة المنورة التي سجلت نسبة تتفق مع المعدل العام للمملكة - فقد سجلت نسباً أعلى من معدل المملكة تراوحت بين (٥,٢ %) و (١١,٧ %) لكل من منطقتي الجوف وعسير على التوالي .

أما عام ١٤١٣ هـ حيث بلغت نسبة الإناث داخل قوة العمل ٥,٤ % من جملة الإناث في القوة البشرية كمعدل عام للمملكة ، فقد تجاوزت هذا المعدل خمس مناطق ، سجل أعلى تجاوز للمعدل في منطقة الرياض (٦,٧ %) وأدناه في منطقتي مكة المكرمة والقصيم حيث بلغ (٥,٩ %) ، أما المناطق الثمانية الأخرى

فيقل فيها المعدل عن المعدل العام للمملكة بنسب تراوحت بين ٢,٤٪ في منطقة نجران و٤,٤٪ في المدينة المنورة ، الشكل رقم (٥) .

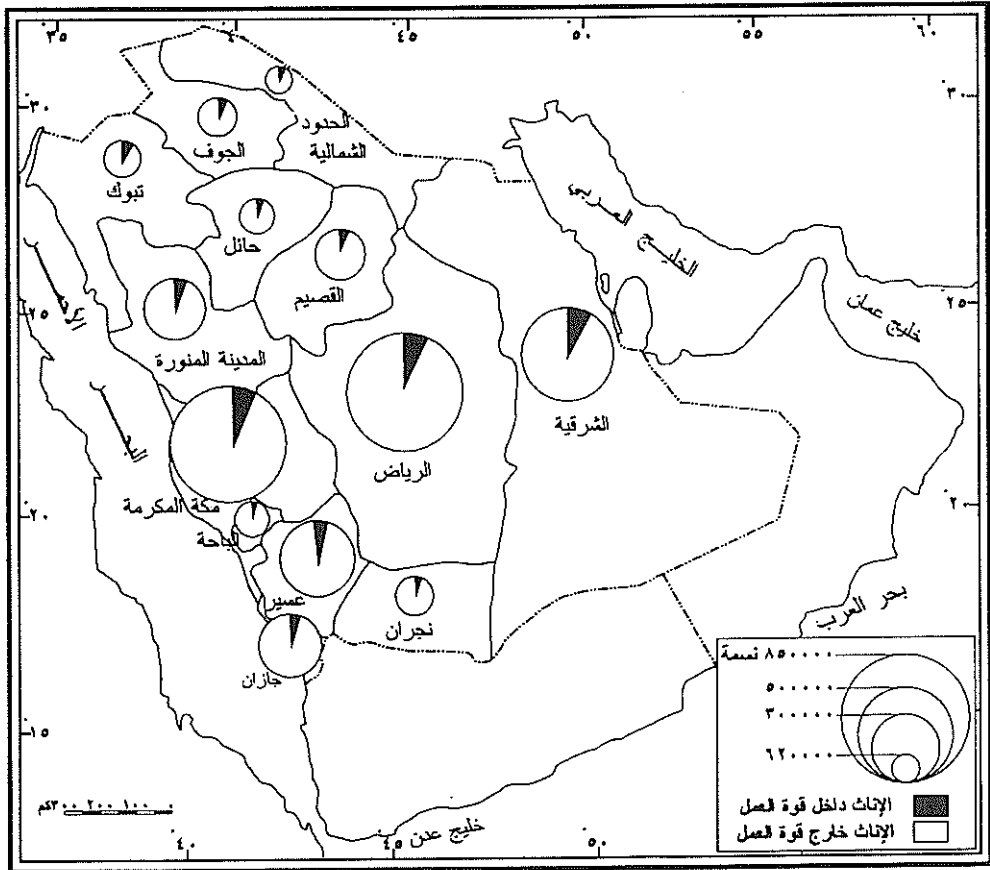
- عند المقارنة بين التعدادين وحساب الفارق بينهما في نمو نسبة الإناث داخل قوة العمل لكل منطقة على حدة ، وجد أن هناك بعض المناطق سجلت ارتفاعاً في النسبة بين التعدادين رغم محدوديتها، حيث سجلت أعلى زيادة للمنطقة الشرقية وبلغت (٤,٦) وأدنى زيادة لمنطقة الجوف وبلغت (١,٠) .

أما المناطق التي سجلت انخفاضاً في نسبة النمو، فقد جاء أعلى فرق بين التعدادين لمنطقة عسير (-٨,١) وأدنى فرق لمنطقة حائل (-٠,١) لصالح تعداد ١٣٩٤ هـ .

- بعد حساب نسبة مساهمة الإناث الداخلات في قوة العمل في القوة الوطنية الإجمالية لكل منطقة على حدة ، يستتج من بيانات عام ١٣٩٤ هـ ارتفاع نسبة مساهمة الإناث في كل من منطقة الرياض (١٩,٣٪) ، ومنطقة عسير (١٤,٢٪) مقارنة بمناطق المملكة الأخرى ، بينما تتدنى مساهمة إناث كل من منطقة الحدود الشمالية والمنطقة الشرقية حيث سجلتا نسبة ١,٧٪ و ١,٨٪ لكل منهما على التوالي، بينما في عام ١٤١٣ هـ سجلت أعلى النسب لمساهمة الإناث في قوة العمل السعودية في منطقة الباحة (١١٪) والقصيم (١٠,٦٪) والجوف (١٠,٣٪) والرياض (٩,٦٪) ومكة المكرمة (٩,٣٪) ، وقد تجاوزت النسب الخاصة بهذه المناطق المعدل العام للمملكة والذي بلغ ٨,٥٪ .

أما المناطق الأخرى فقد انخفضت نسب مساهمة الإناث فيها عن معدل المملكة بفارق يصل إلى (٤.٢٪ كحد أدنى) في منطقة نجران، و(٨.٢٪ كحد أعلى) في المنطقة الشرقية.

شكل رقم (٥) القوة البشرية للإناث السعوديات لعام ١٤١٣هـ



ونظراً لأهمية حساب معدلات النشاط الاقتصادي الخام حسب النوع والتي تعد من أسهل المقاييس لمقارنة مدى إسهام السكان في النشاط الاقتصادي، وهي عبارة عن نسبة بسطها العاملون حسب النوع ومقامها جملة السكان من النوع نفسه، فقد تم حساب معدلات الإناث محل الدراسة للمملكة ومناطقها الإدارية مع مقارنتها بمعدلات الذكور السعوديين والإناث غير السعوديات .

لقد جاءت النتائج الموضحة في الجدول رقم (٤) والشكل رقم (٦) والشكل رقم (٧) لتؤكد هامشية مساهمة المرأة السعودية في قوة العمل : من جهة، وأن الوضع لم يتحسن إلا بشكل محدود بين التعدادين محل الدراسة من جهة أخرى، فالمعدل العام للملكة عام ١٤١٣هـ زاد بمقدار (١,٠) فقط عن مثيله عام ١٣٩٤هـ إذ بلغ ٣,٢٪ ويعني ذلك أنه من كل ١٠٠ أنثى تعتمد حوالي ٩٧ على عمل ثلاث إناث فقط .

وعلى مستوى المناطق شهدت بعض المعدلات انخفاضاً عام ١٤١٣هـ عند مقارنتها بعام ١٣٩٤هـ، ويظهر ذلك في كل من عسير، والمدينة المنورة، وتبوك، ونجران، وقد يعزى ذلك إلى مشاركة المرأة في القوة الزراعية في تلك المناطق، والتي انحسرت بسبب التقدم الحضاري، والتغير في الخصائص الاجتماعية والاقتصادية.

وعند المقارنة بين المعدلات الخاصة بالقوة العاملة الوطنية حسب النوع لعام ١٤١٣هـ يلاحظ تفوق معدل النشاط الاقتصادي للذكور كثيراً عن معدل الإناث، باعتبار أن الرجل هو المكلف بالإنتاج، فالانحرافات تصل إلى (-٣٠,٤)

جدول رقم (٤)

معدل النشاط الاقتصادي حسب النوع بمناطق المملكة عام ١٤١٣هـ

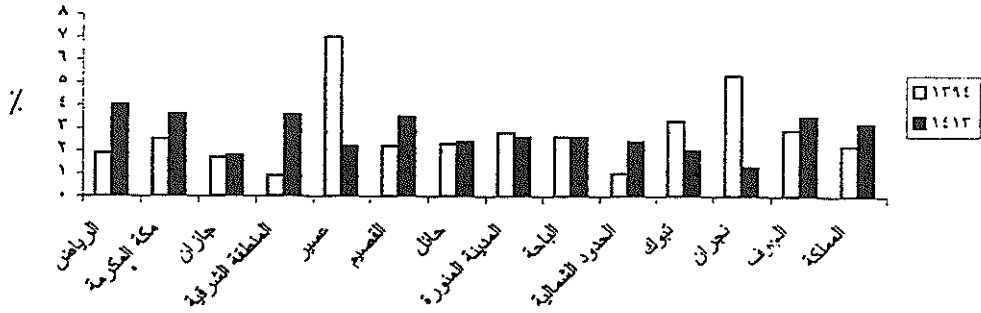
منطقة الادارية	معدل النشاط الاقتصادي للإناث السعوديات		معدل النشاط الاقتصادي للإناث السعوديات وللذكور السعوديين	معدل النشاط الاقتصادي للإناث السعوديات وغير السعوديات	الفرق في المعدل للإناث السعوديات بين التعدادين	الفرق بين معدل الإناث والذكور السعوديين	الفرق بين معدل الإناث السعوديات وغير السعوديات
	١٣٩٤هـ	١٤١٣هـ					
الرياض	١٠٩	٤٠	٣٥٨	١٥١	٢١	٣١٨-	١١١-
مكة المكرمة	٢٥	٣٦	٣٥٨	١٥١	٢١	٣١٨-	١١١-
جازان	١٧	١٨	٢٩٠	١٤٢	٠	٢٧٢-	١٢٤-
الشرقية	٠٩	٣٦	٢٧٢	٢٠٨	٢٧	٢٣٦-	١٧٢-
عسير	٧٠	٢٢	٢٩٤	٢٩٣	٤٨-	٢٧٢-	٢٧١-
القصيم	٢٢	٣٥	٣٠٢	٣٧٩	١٣	٢٦٧-	٢٤٤-
حائل	٢٣	٢٤	٣٠٩	٢٩٤	٠	٢٨٥-	٢٧-
المدينة المنورة	٢٨	٢٦	٢٣٩	٣٩٧	٠	٢١٣-	٢٧١-
الباحة	٢٦	٢٦	٢٣٩	٣٩٧	٠	٢١٣-	٢٧١-
الحدود الشمالية	١٠	٢٤	٣٤٦	١٢٩	١٤	٢٢٦-	١٠٥-
تبوك	٣٣	٢٠	٣٦٦	١٧٨	١٣-	٢٤٦-	١٥٨-
نجران	٥٣	١٣	٣٠٣	٨٧	٤-	٢٩-	٧٤-
الجبوف	٢٩	٣٥	٢٩٩	٣٤٦	٠	٢٦٤-	٣١١-
المملكة	٢٢	٣٢	٣٣٦	١٤٢	١	٣٠٤-	١١-

المصدر : من حساب الباحثة اعتماداً على تعدادات السكان للمملكة والمناطق لعامي ١٤٩٤هـ و ١٤١٣هـ

على مستوى المملكة ، أما على مستوى المناطق فسجل أعلاها في منطقة تبوك (-٣٤,٦) وأدناها في منطقة الباحة (-٢١,٣) .

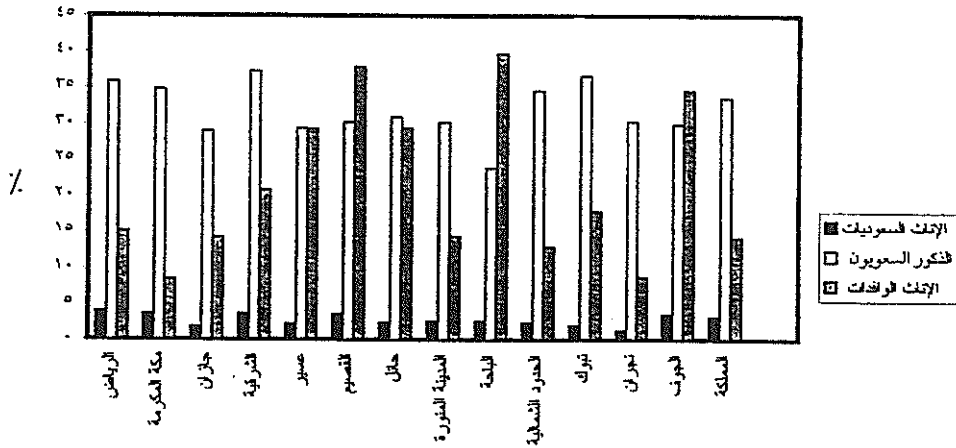
ومن جهة أخرى كشفت البيانات أيضاً عن الفرق بين معدل النشاط الاقتصادي للإناث السعوديات وغير السعوديات ، والذي سجل قيمة بلغت ٣,٢٪ و ١٤,٢٪ لكل منهما على التوالي ، ويبدو تفوق معدل غير السعوديات واضحاً في مناطق المملكة حيث سجل أعلى معدل في منطقة الباحة وقيمه ٣٩,٧٪ وبفارق يصل إلى (-٣٧,١) ، تليها القصيم (٣٧,٩٪) وبفارق قدره (-٣٤,٤)

شكل رقم (٦) معدلات النشاط الاقتصادي للإناث السعوديات بين عامي ١٣٩٤ و١٤١٣هـ



شكل رقم (٧) معدلات النشاط الاقتصادي للإناث والذكور السعوديين والإناث الوافدات

عام ١٤١٣هـ



والجوف (٣٤,٦٪) والفرق بينهما سجل قيمة بلغت (٣١,١ -). أما أدنى معدل للنشاط الاقتصادي للإناث غير السعوديات فتمثل في منطقة مكة المكرمة ونجران وبلغ ٨,٤٪ و٨,٧٪ لكل منهما على التوالي .

٤ نسبة البطالة بين الإناث السعوديات :

من المعروف أن القوة البشرية داخل قوة العمل لا تمثل القوة العاملة الفعلية، فهي تضم ثلاث فئات هي : المشتغلون، والمتعطلون الذين سبق لهم العمل، والمتعطلون الذين لم يسبق لهم العمل . ويقودنا ذلك لحساب نسبة التعطل للإناث السعوديات وهي عبارة عن نسبة بسطها المتعطلات، ومقامها جملة الإناث الداخلات في قوة العمل، وبذلك يكون تقدير مساهمة الإناث في قوة العمل السعودية أكثر دقة .

إن البيانات المدرجة في الجدول رقم (٥) والشكل رقم (٨) والشكل رقم (٩) تشير إلى أن نسبة السعوديات المشتغلات من جملة الإناث داخل قوة العمل عام ١٤١٣هـ قد تناقصت عن مثلتها عام ١٣٩٤هـ بما يعادل (٧,٩)، ولاشك أن ذلك التناقص يشير إلى ارتفاع نسبة المتعطلات التي سجلت قيمة ٣,٩٪ عام ١٣٩٤هـ وارتفعت عام ١٤١٣هـ لتصل إلى ١١,٨٪ .

وبدراسة نسب التعطل في مناطق المملكة، فإن بيانات التعداد لعام ١٣٩٤هـ تشير إلى زيادة نسب التعطل في سبع مناطق عن المعدل العام للمملكة بنسب تراوحت بين ٤٪ (حائل) و٨,٨٪ (القصيم)، بينما سجلت المناطق الأخرى نسباً أقل من المعدل العام للمملكة أداها في منطقة عسير بقيمة بلغت ١,٢٪ .

جدول رقم (٥)

الإناث السعوديات المشتغلات والمتعطلات ونسب التعطل

أولاً : عام ١٣٩٤هـ

المناطق الإدارية	المشتغلات	% من الإناث داخلة قسوة العمل	المتعطلات		نسبة التعطل (لم يسبق لهن العمل)	نسبة التعطل (لم يسبق لهن العمل)
			سابق لهن العمل	لم يسبق لهن العمل		
الرياض	٩٢٩٦	٩١,٦	٩٧	٧٥٩	١,٠	٧,٥
مكة المكرمة	١٦٦٠٧	٩٧	٨٨	٤٣٠	٠,٥	٢,٥
جازان	٢٨٥٢	٩٣,٠	٢٧	١٨٧	٠,٩	٦,١
الشرقية	٢٥٨٥	٩٢,٧	٤٤	١٦١	١,٦	٥,٨
عسير	٢٣٢٧٠	٩٨,٨	٤٣	٢٣٥	٠,٢	١,٠
القصيم	٣١١٥	٩١,٢	٣٣	٢٦٦	١,٠	٧,٨
حائل	٢٩١٦	٩٦,٠	١١	١١١	٠,٤	٣,٧
المدينة المنورة	٦٢٢٨	٩٤,٢	٢٧	٣٥٧	٠,٤	٤,٥
الباحة	٢٥٢١	٩٨,٧	٣	٣١	٠,١	٢,١
الحدود الشمالية	٦٧٨	٩٥,٥	١١	٢١	١,٥	٣,٠
تبوك	٢٦٥٤	٩٧,٦	٢٢	٤٣	٠,٨	١,٦
نجران	٣٢٧٦	٩٨,٠	١٤	٥٣	٠,٤	١,٦
الجوف	٩٠٢	٩٧,٥	٥	١٨	٠,٥	١,٩
الملكة	٧٦٩٠٠	٩٦,١	٤٢٥	٢٦٧٢	٠,٥	٣,٣

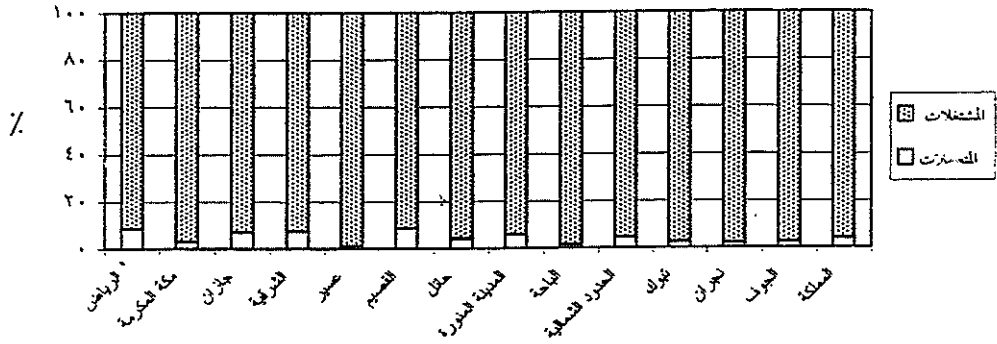
ثانياً : عام ١٤١٣هـ

الرياض	٤٤٩٧٩	٨٨,٠	٤٧٨	٥٦٥٦	٠,٩	١١,١
مكة المكرمة	٤٤٧٠٠	٨٩,٧	٣٢١	٤٨٠٩	٠,٦	٩,٧
جازان	٥٨٠٧	٨٥,٥	٢١	٩٦١	٠,٣	١٤,٥
الشرقية	٢٧٨٧٨	٨٥,٢	٢١٠	٤٦٢٨	٠,٦	١٤,١
عسير	١١٨٥٧	٩٣,١	٣٢	٨٤٩	٠,٣	٦,٧
القصيم	٩٩٨٧	٩٢,٣	٢٧	٨٠٨	٠,٢	٧,٥
حائل	٣٦٨٨	٨٦,١	١٧	٥٨٠	٠,٤	١٣,٥
المدينة المنورة	٩٥٠٩	٨٧,٤	٤٨	١٣٢٠	٠,٤	١٢,١
الباحة	٣٥٥٧	٨٨,٤	٩	٤٥٨	٠,٢	١١,٤
الحدود الشمالية	١٧٢٤	٨١,٧	٢	٣٨٣	٠,١	١٨,٢
تبوك	٣٤٩٢	٨٨,٤	٧	٤٤١	٠,٢	١١,٤
نجران	١٤٢٣	٨٩,٦	٤	١٦٣	٠,٣	١٠,٢
الجوف	٣٠٧٤	٧٩,٩	٥	٧٦٨	٠,١	٢٠,٠
الملكة	١٧١٦٠٥	٨٨,٢	١١٨١	٢١٨٢٤	٠,٦	١١,٢

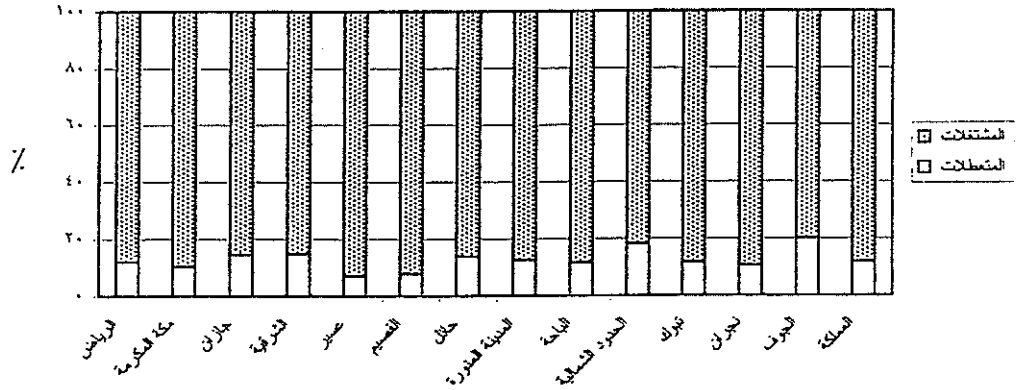
المصدر : من حساب الباحثة اعتماداً على بيانات التعداد السكاني للمملكة ومناطقها لعام ١٣٩٤هـ وعام ١٤١٣هـ.

• من إجمالي الإناث في قوة العمل لكل منطقة على حدة (جدول رقم ٣).

شكل رقم (٨) توزيع الإناث السعوديات داخل قوة العمل عام ١٣٩٤هـ



شكل رقم (٩) توزيع الإناث السعوديات داخل قوة العمل عام ١٤١٣هـ



أما في عام ١٤١٣هـ فإن نسب التعتل سجلت ارتفاعاً عما كانت عليه في التعداد السابق في جميع المناطق باستثناء منطقة القصيم، وبفارق وصل إلى (١٧,٦) لمنطقة الجوف (كحد أعلى) و(٥,٧) لمنطقة عسير (كحد أدنى). وعند المقارنة بين المناطق في العام نفسه، فإن منطقة الجوف تأتي في مقدمة مناطق المملكة من حيث ارتفاع النسبة العامة للتعتل حيث سجلت ٢٠,١٪ بينما سجل أدناها في منطقة عسير (٦,٩٪).

وبتحليل نسب التعتل بعد توزيعها بين مجموعة من سبق لهن العمل، ومجموعة من لم يسبق لهن العمل، يلاحظ أن النسب تزداد لصالح المجموعة الثانية خلال التعدادين، مما يعطي مؤشرات عن حاجة ذلك الوضع للمعالجة، لزيادة فعالية الإناث في سوق العمل وتخفيض نسبة البطالة بينهن.

٥. مساهمة الإناث السعوديات في قوة العمل حسب التركيب العمري:

يعد السن من العوامل الأساسية التي تؤثر في حجم المساهمة في قوة العمل، كما يؤدي للتباين بين المناطق المختلفة في معدلات النشاط الاقتصادي، وظهور الاختلافات بين البيئات الحضرية والريفية، أو الصناعية والزراعية التي يختلف فيها سن الدخول والخروج من العمل، وقد قامت الدراسة بتحليل بيانات السن للقوة العاملة السعودية من الإناث، واتضح من خلال الجدول رقم (٦) أن القوة البشرية تتركز في الفئات العمرية من ١٢- إلى ٢٩ سنة، وقد يعكس ذلك صورة المجتمع السعودي الشاب، ويبدأ الدخول في قوة العمل بشكل محدود في

الفتين ١٢_ ١٤ ، و ١٥- ١٩ سنة ، ثم تبدأ المشاركة الفعلية في سن العشرين ، وتبدو قمة المشاركة في السن من ٢٥-٢٩ سنة ، وتستمر المشاركة بنسب أقل في

جدول رقم (٦)
التوزيع النسبي للإناث السعوديات (١٢ سنة - فأكثر) حسب الفئات العمرية عام ١٤١٣ هـ

البيان	-١٢	-١٥	-٢٠	-٢٥	-٣٠	-٣٥	-٤٠	-٤٥	-٥٠	-٥٥	-٦٠	-٦٥	الجملة
إجمالي القوة	١٤.٤	١٨.٦	١٤.٢	١٢.٦	٨.٨	٧.٨	٥.١	٤.٤	٤.١	٢.٦	٢.٦	٤.٨	١٠٠
داخل قوة العمل	٠.٧	٤.٦	٢٣.٦	٣١.٦	١٩.٤	١٠.٣	٣.٨	٢.٣	١.٧	١.٠	٠.٦	٠.٤	١٠٠
خارج قوة العمل	١٥.٢	١٩.٤	١٣.٧	١١.٥	٨.٥	٧.٧	٥.٢	٤.٦	٤.٢	٢.٦	٢.٧	٥.٠	١٠٠

المصدر : من حساب الباحثة اعتماداً على التعداد السكاني لعام ١٤١٣ هـ.

الفئتين التاليتين (٣٠-٣٤ ، و ٣٥-٣٩) قبل أن تأخذ النسب بالتدني بشكل تدريجي حتى تصل إلى السن النهائي للخروج من قوة العمل، ونظراً لأن القوة البشرية خارج قوة العمل تضم فئات مختلفة يزيد التباين بينها في تركيب العمر كالمطالبات، والمتفرغات لأعمال المنزل، والمتقاعدات، وغيرها من التصنيفات المعروفة، فإنه يلاحظ التباين في النسب الخاصة بها، فقيمة الخروج من قوة العمل تمتد بين ١٥-١٩ سنة، وبشكل عام يلاحظ تركيز أكثر من نصف القوة الخارجة عن العمل في الفئة العمرية الممتدة من ١٢-٢٩ سنة وبما يعادل ٥٩,٨% وكذلك في فئات السن من ٣٠-٣٩ ولكن بنسب أقل من سابقتها .

أما بيانات الجدول رقم (٧) فهي توضح مدى مساهمة الإناث حسب السن في القوة البشرية بتوزيع الداخلات في قوة العمل بالمملكة، والخارجات منها ضمن تصنيفاتها المختلفة . فبالنسبة للقوة داخل العمل يلاحظ أن الإناث المشتغلات يتركزن في الفئات العمرية من ٢٠-٣٩ وبما يعادل ٨٦,٥% من جملة الإناث المشتغلات على مستوى المملكة، ولا يختلف الأمر للإناث المتعطلات اللاتي سبق لهن العمل حيث تتركز نسب التعطل في الفئات نفسها وبنسبة ٨٥,١% من جملة الإناث المتعطلات حسب الفئات العمرية.

أما المتعطلات اللاتي لم يسبق لهن العمل فيتمثلن في الفئة من ٢٠-٢٤ ، وتستوعب هذه الفئة العمرية نسبة تقترب من نصف هذه المجموعة من المتعطلات، ويتمثلن أيضاً في الفئة من ٢٥-٢٩ بنسبة تقارب ربع عددهن تقريباً . لقد تناولنا بالتحليل - سابقاً - المعدلات الاقتصادية الخام للإناث السعوديات، ونظراً لأن التركيب العمري يعد أهم عامل في تحديد معدلات

جدول رقم (٧)

التوزيع النسبي للإناث السعوديات (١٢ سنة فأكثر)

حسب العلاقة بقوة العمل والعمر عام ١٤١٣ هـ

غير ميم	خارج قوة العمل					داخلة قوة العمل				الفئات العمرية
	أخرى	عاجز	مكثي	متقاعد	مفرغة لأعمال المنزل	طالب	متطل لم يسبق له العمل	متطل سبق له العمل	متنفل	
٠.٠	٧.٨	١.٠	٠.٨	-	٣.٢	٤٣.٧	٣.٨	٠.٣	٠.٣	١٤-١٢
٠.٠	٩.٦	١.٣	١.٣	-	١٠.٥	٤٢.٣	١٧.٥	٠.٨	٣.٠	١٩-١٥
٥.٧	٤.٠	٠.٩	١.٢	-	١٥.٨	١٢.١	٤٩.٠	١٦.٧	٢٠.٤	٢٤-٢٠
٢.٩	٢.٢	٠.٧	١.٣	-	١٧.١	١.٧	٢٢.٠	٢٩.٩	٣٢.٩	٢٩-٢٥
٠.٠	١.٧	٠.٥	١.٦	١.٩	١٢.٨	٠.٢	٤.٠	٢٤.٦	٢١.٣	٣٤-٣٠
٠.٠	١.٩	٠.٥	٢.٣	٤.٦	١٢.٠	٠.٠	١.٧	١٣.٩	١١.٤	٣٩-٣٥
٠.٠	٢.٥	٠.٩	٣.٣	٨.٦	٨.١	٠.٠	٠.٥	٥.٥	٤.٢	٤٤-٤٠
٠.٠	٣.٥	١.٧	٧.١	٩.١	٦.٩	٠.٠	٠.٥	٣.١	٢.٦	٤٩-٤٥
٨.٦	٧.٩	٦.٩	١٣.٣	١٠.٢	٥.٩	٠.٠	٠.٤	١.٢	١.٨	٥٤-٥٠
٢.٩	٧.٧	٧.٦	١٤.٤	٩.٣	٣.٣	٠.٠	٠.٢	١.٥	١.١	٥٩-٥٥
٨.٦	١٤.٠	١٧.٨	١٧.٩	٢٦.٦	٢.٤	٠.٠	٠.١	١.٥	٠.٧	٦٤-٦٠
٧١.٤	٣٧.٢	٦٠.٢	٣٥.٣	٢٩.٩	٢.١	٠.٠	٠.٢	١.١	٠.٤	٦٥ سنة فأكثر
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجملة

المصدر : من حساب الباحثة اعتماداً على التعداد السكاني لعام ١٤١٣ هـ .

الاقتصادي، وبالتالي تفاوت مساهمة الإناث في قوة العمل، حيث تختلف مساهمتهم فيها من فئة عمرية إلى أخرى فقد نسبت الإناث العاملات في كل فئة عمرية إلى إجمالي الإناث لكل فئة عمرية على حدة في الجدول رقم (٨) ولاشك أن المعدلات المحسوبة والموضحة في الشكل رقم (١٠) أيضاً كشفت العلاقة بين السن ومساهمة الإناث في القوة البشرية، وأكدت ما أشرنا إليه سابقاً عن سن الدخول في العمل والانسحاب منه، حيث تبدأ معدلات العمل بالانخفاض الملحوظ في السنوات الأولى للدخول في قوة العمل، وحسب بيانات

جدول رقم (٨)

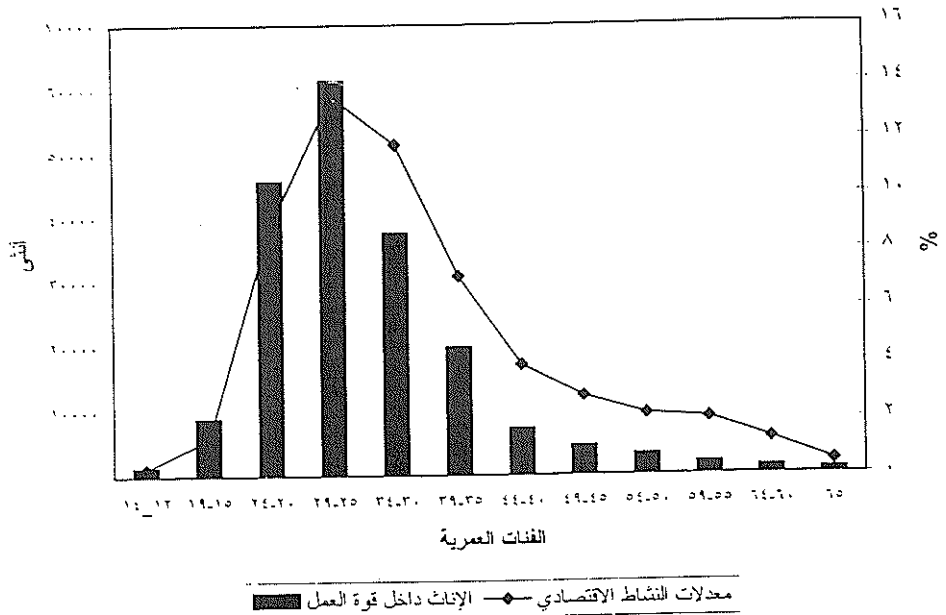
المعدلات العمرية النوعية للنشاط الاقتصادي للإناث السعوديات عام ١٤١٣هـ

معدلات النشاط الاقتصادي	الإناث داخل قوة العمل	جملة الإناث	الفئات العمرية
٠,٣	١٣٩٠	٥٢١٧٦٦	١٤-١٢
١,٣٣	٨٩٨٩	٦٧٤٥٨٤	١٩-١٥
٨,٨٨	٤٥٨٩٩	٥١٦٦١٥	٢٤-٢٠
١٣,٥١	٦١٥٤٠	٤٥٥٣٥٨	٢٩-٢٥
١١,٧٩	٣٧٧٣١	٣٢٠١٤٣	٣٤-٣٠
٧,٠٧	٢٠٠٤٢	٢٨٣٤٩٢	٣٩-٣٥
٣,٩٤	٧٣٤٦	١٨٦٦٧٢	٤٤-٤٠
٢,٨٣	٤٥٥٩	١٦١٢٢٦	٤٩-٤٥
٢,١٨	٣٢٢٤	١٤٧٩٩٨	٥٤-٥٠
٢,٠٢	١٨٧٤	٩٢٦٧٨	٥٩-٥٥
١,٢٨	١١٩٢	٩٢٨٤٣	٦٤-٦٠
٠,٥	٨٢٤	١٧٣٨٩٢	٦٥ سنة فأكثر
٥,٤	١٩٤٦١٠	٣٦٢٧٢٦٧	الجملة

المصدر : من حساب الباحثة اعتماداً على التعداد السكاني لعام ١٤١٣هـ .

الجدول فإن معدلات تشغيل المرأة تبدأ بعد سن العشرين ، غير أن أكبر معدلات تشغيل الإناث هي بعد تجاوزهن سن الرابعة والعشرين إلى سن الرابعة والثلاثين عندما تبدأ الإناث بالمشاركة بعد إتمام التعليم ، ثم ينخفض المعدل إلى النصف تقريباً في السن من ٣٥ - ٣٩ ليصل إلى ٧,٠٧٪ ثم ينخفض المعدل إلى نصفه أيضاً ليبلغ ٣,٩٤٪ في الفئة العمرية من ٤٠-٤٤ ، ثم تبدأ المعدلات بالانخفاض مرة أخرى ، نتيجة لانسحاب الإناث من قوة العمل وخروجهن النهائي منه .

شكل رقم (١٠) معدلات النشاط الاقتصادي للإناث السعوديات
حسب العمر عام ١٤١٣هـ



٦. مساهمة الإناث السعوديات في قوة العمل حسب التركيب التعليمي:

للمستوى التعليمي أثره في استقطاب الإناث لقوة العمل من جهة، وفي تحديد المهنة التي يشغلنها من جهة أخرى، وبشكل خاص في المستويات التعليمية التي تتحدد فيها التخصصات العلمية.

إن تحليل البيانات الخاصة بالحالة التعليمية للإناث السعوديات والمدرجة في الجدول رقم (٩) تشير إلى أن القوة البشرية في المملكة من السكان السعوديين الإناث ترتفع بينها نسبة الأمية، حيث تصل إلى ٤٣,٢٪، وإذا أضفنا إليها نسبة من يقرأ ويكتب فإن النسبة ترتفع إلى ٥٨,١٪، وتوزع النسبة الباقية بين حملة الشهادات والدراسات العليا، وترتفع نسبة الحاصلات على الشهادة الابتدائية مقارنة بغيرها من الشهادات الجامعية .

إن البنية التعليمية للإناث داخل قوة العمل تشير إلى أن أكثر من ٨١,٥٪ من جملتهن من حملة الشهادة الثانوية، والدبلوم دون الجامعي، والبكالوريوس، ونسبة ٩,٢٪ هن من الأميات، بينما تتدنى نسب الإناث في المستويات التعليمية الأخرى المدرجة في الجدول.

جدول رقم (٩)

الحالة التعليمية للإناث السعوديات في القوة البشرية عام (١٤١٣ هـ)

البيان	أسي	يقرأ ويكتب	الشهادة الابتدائية	المتوسطة	الثانوية أو ما يعادلها	دبلوم دون الجامعي	بكالوريوس أو ما يعادلها	دبلوم عالي أو ماجستير ودكتوراه	الجملة %
القوة البشرية:	٤٣,٢	١٤,٩	١٩,٥	١٠,٧	٨,٠	١,٣	٢,٢	٠,١	١٠٠
داخل قوة العمل	٩,٢	١,٧	٢,٦	٣,٤	٣٠,٤	٢٠,٤	٣٠,٧	١,٧	١٠٠
خارج قوة العمل	٤٥,١	١٥,٦	٢٠,٥	١١,٢	٦,٨	٠,٢	٠,٦	٠,٠	١٠٠

حسبت من بيانات التعداد السكاني لعام ١٤١٣ هـ .

أما الإناث خارج قوة العمل فإن ٦٠,٧٪ من القوة هن من غير حملة الشهادات، وهناك نسبة ٢٠,٥٪ يحملن الشهادة الابتدائية، و١١,٢ من حملة الشهادة المتوسطة، بينما تتدنى النسب في المستويات التعليمية الأخرى .
 إن العرض السابق يشير إلى دور التعليم في دخول المرأة في قوة العمل، حيث يعد عاملاً محدداً في تشغيل الإناث .

ويكشف الجدول رقم (١٠) عن مساهمة الإناث في قوة العمل حسب علاقتهن بالقوة وحالتهم التعليمية، فالإناث المشتغلات هن من حملة الشهادة الثانوية، والدبلوم دون الجامعي، والبيكالوريوس، غير أن المتعطلات يكشفن عن واقع يحتاج إلى دراسة، فهن من حملة هذه الشهادات أيضاً، والمتعطلات اللاتي لم يسبق لهن العمل ترتفع بينهن حملة شهادة البكالوريوس بنسبة ٣٣,٢٢٪ ، وقد يعكس ذلك وجود فائض في مخرجات التعليم في تخصصات معينة، مما يؤدي إلى ارتفاع نسب المتعطلات وبخاصة مع صعوبة انتقال الأثنى للعمل خارج حدود إقامتها؛ للاستفادة من التباينات الإقليمية بين المناطق في حاجة سوق العمل إلى التخصصات العلمية.

من جهة أخرى فإن بيانات الجدول تؤكد على أهمية التعليم في الالتحاق بقوة العمل بالنسبة للإناث، حيث ترتبط الأمية بالإناث خارج قوة العمل في جميع تصنيفاتها المدرجة في الجدول إذا تم استبعاد الطالبات من القوة، ويلاحظ ارتفاع الأمية بشكل عام بين ربات البيوت حيث تنفشي بين أكثر من نصف ربات البيوت .

جدول رقم (١٠)

التوزيع النسبي للإناث السعوديات ١٢ سنة فأكثر
حسب العلاقة بقوة العمل والحالة التعليمية عام ١٤١٣ هـ

المستوى التعليمي	داخل قوة العمل			خارج قوة العمل		
	مشتغلة	متطل سبق له العمل	متعطلة لم يسبق لها العمل	طالبة	مفرغة لأعمال المنزل	مقاعد
أمية	٩.١	٦.٣	١٠.٢	٠.٥	٦٠.٨	٦٩.٨
تقرأ وتكتب	١.٢	١.١	٥.٢	٢٤.٤	١٢.٩	٥.٠
الشهادة الابتدائية	٢	٤.٨	٧.٧	٤٠.١	١٣.٤	٤.٥
الشهادة المتوسطة	١.٣	٦.٤	٥.٥	٢٣.١	٦.٧	٦.٠
الشهادة الثانوية أو ما يعادلها	٣١.٣	٣٢.٨	٢٣.١	١٢.٢	٤.٩	٧.٩
دبلوم دون الجامعي	٢١.١	١٦.٠	١٤.٨	٠.١	٠.٣	٤.٠
بكالوريوس أو ليسانس	٣٠.٣	٢٩.٣	٢٣.٢	٠.١	٠.٩	٢.٣
دبلوم عالي أو ماجستير	١.٤	٢.٦	٠.٣	٠.٠١	٠.٠٢	٠.٢
دكتوراه	٠.٤	٠.٧	٠.١	٠	٠.٠٠٢	٠.٠٠٢
الجملة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

حسبت من بيانات التعداد السكاني لعام ١٤١٣ هـ.

٧. مساهمة الإناث السعوديات في قوة العمل حسب التركيب التعليمي

يقصد بالتركيب الاقتصادي للقوة العاملة تقسيمها إلى فئاتها الثلاث: النشاط الاقتصادي أي المجال الذي يعمل فيه الفرد، والمهنة أي نمط العمل، والحالة العملية، والمقصود بها حالة الفرد في العمل، أي هل هو صاحبه ويديره، أو يعمل لحسابه ولا يستخدم أحداً، أو يعمل بأجر نقدي، أو يعمل عند ذويه دون أجر نقدي. وتعد دراسة تلك الفئات الثلاث الرئيسة للتركيب الاقتصادي للعمالة جزءاً مكملاً لتحليل القوة البشرية في أي مجتمع، وبشكل خاص القوة العاملة الفعلية (المشتغلات). وسوف يتم تناول ذلك التركيب للإناث السعوديات بفئاته الثلاث على النحو التالي:

١.٧ النشاط الاقتصادي :

نستخلص من توزيع الإناث المشتغلات على الأنشطة الرئيسة في المجتمع في الجدول رقم (١١) أنه في عام ١٣٩٤هـ استأثر قطاع الزراعة والصيد بالمرتبة الأولى بين القطاعات الاقتصادية، واستقطب نحو ثلثي (٧٥,٢٪) جملة الإناث المشتغلات. وتشير الدراسات أن المرأة لها دور مهم في القطاع الزراعي في العالم النامي إذ تسند إليها كثير من المهمات الزراعية، غير أنه في كثير من إحصاءات الدول تصنف المرأة - وبخاصة التي تعمل في مزارع الأسرة - كربة منزل أي توضع ضمن قوائم المعالين، ومن هنا فإن تصنيفها في القوة العاملة في القطاع الزراعي قد يبدو غير دقيق في بعض تلك الإحصاءات (454، 452 : 1979م) . Oppong, and Haavio

وتقاسمت النسبة المتبقية للمشتغلات (٢٤,٨٪) القطاعات الأخرى باستثناء قطاع البناء والتشييد، حيث لم تسجل أي أنثى عاملة في هذا القطاع . وقد اختلف الوضع في عام ١٤١٣هـ نتيجة لانتشار تعليم الفتاة، وتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية، فقد جاء قطاع الزراعة والصيد في المرتبة الرابعة مع تدني نصيبه من القوة العاملة إلى ١,٤٪، وذلك لمنافسة القطاعات الأخرى في جذب القوة العاملة، وبشكل خاص قطاع التعليم الذي احتل المرتبة الأولى وبنسبة ٨٥,١٪، وبذلك فإن نسبة ١٤,٩٪ من جملة الإناث المشتغلات استوعبتهن قطاعات النشاط الاقتصادي الأخرى .

إن بيانات التعدادين تشير إلى سيطرة نشاط اقتصادي واحد في كل تعداد في اجتذاب القوة العاملة، ووفق الوضع الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع لكل

جدول رقم (١١)

أنماط النشاط الاقتصادي ومراتبه للإناث السعوديات المشتغلات (١٢ سنة فأكثر)

أولاً : عام ١٣٩٤هـ

المرتبة	النسبة	عدد الإناث	النشاط
١	٧٥,٢	٥٧٨٣٩	الزراعة والصيد
٧	٠,١	٨٢	مناجم بترول
٣	٢,٨	٢١٦٦	صناعات تحويلية
٦	٠,٢	١٣٩	كهرباء غاز مياه
٩	٠,٠	٠	التشييد والبناء
٤	١,٢	٩٠٥	التجارة
٦	٠,٣	٢٥٦	نقل وتخزين مواصلات
٨	٠,٠	٤	المال والتأمين
٢	١٩,٢	١٤٧٦٣	خ. اجتماعية وشخصية
٥	١,٠	٧٤٦	أنشطة غير محددة
-	١,٠٠	٧٦٩٠٠	الجملة

ثانياً : ١٤١٣هـ

المرتبة	النسبة	عدد الإناث	النشاط
٤	١,٤	٢٣٩١	الزراعة والصيد البري والغابات
١٥	٠,٠١	٩	صيد الأسماك
٨	٠,٢	٣٨١	التعدين والتعجير
٥	٠,٥	٨٦١	الصناعة التحويلية
١٣	٠,٠١	٢٠	إمدادات الكهرباء والغاز والمياه
١١	٠,٠٣	٤٨	التشييد والبناء
٦	٠,٤	٦٨٣	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السيارات ذات المحركات والدراجات النارية والسلم الشخصية والترولية
١٤	٠,٠١	١٧	ال فنادق والمطاعم
٩	٠,٢	٣٢٨	النقل والتخزين والمواصلات
٨	٠,٢	٣٤٤	الخدمات النقدية الوسيطة
١٠	٠,١	١٦٠	أنشطة العقارات والتأجير وأنشطة المشايخ التجارية
٣	٣,٧	٦٣٧٢	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي
١	٨٥,١	١٤٦٠١٥	التعليم
٢	٧,٤	١٢٦٢٢	الصحة والخدمة الاجتماعية
٧	٠,٣	٥٨٧	أنشطة الخدمات الجماعية والاجتماعية والشخصية الأخرى
٦	٠,٤	٧٢٧	توظيف الأسر الخاصة للخدم والمعاونين في المنازل
١٤	٠,٠١	١٧	القطاعات والهيئات الأجنبية (غير السعودية)
١٢	٠,٠١	٢٣	غير مبين
-	١,٠٠	١٧١٦٠٥	الجملة

المصدر : حسب من التعداد السكاني لعامي ١٣٩٤هـ و ١٤١٣هـ.

فترة زمنية، ففي تعداد عام ١٣٩٤هـ كان الاستقطاب لصالح الأنشطة الأولية، بينما كان الاستقطاب لصالح الأنشطة الثالثة (الخدمات) في التعداد السكاني لعام ١٤١٣هـ.

من جهة أخرى يوضح الجدول رقم (١٢) توزيع الإناث المشتغلات في القطاع الخاص حسب النشاط الاقتصادي لعام ١٤٢٢هـ حيث استحوذ هذا القطاع على ١١٩٠٥ أنثى ونسبة ٣١,٩٪ من جملة القوة العاملة النسائية في المملكة. ويشير ذلك إلى أن نسبة ٦٨,١ من المشتغلات هن من الوافدات وتوزعت الإناث السعوديات بين الأنشطة الاقتصادية بنسب تراوحت بين ٥٥,٢٪ لقطاع الخدمات الاجتماعية و ٠,٠٨٪ للقطاع الزراعي. وسجلت أعلى نسبة للسعودة في قطاع المال والتأمين والعقار (٦٠,٨٤٪) كحد أعلى، و(٦,١٨٪) في قطاع النقل والتخزين والمواصلات.

٢.٧ التركيب المهني؛

يمكننا مقارنة توزيع الأقسام المهنية بهيكل العمالة محل الدراسة في تعدادي السكان لعامي ١٣٩٤هـ و ١٤١٣هـ وبعض الإحصاءات الأخرى المتاحة على النحو التالي: عند تحليل التركيب المهني على مستوى المملكة في الجدول رقم (١٣) يلاحظ تركيز القوة العاملة في مهنة الزراعة والصيد في التعداد الأول، والتي تراجعت نسبة العاملات فيها إلى (- ٨١,٢٤) في التعداد الثاني وذلك لصالح المهن الفنية والعلمية؛ إذ زادت نسبة العاملات فيها بما يعادل + ٧٥,٦٠.

جدول رقم (١٢)

الإناث السعوديات المشتغلات في القطاع الخاص - حسب الأنشطة الاقتصادية لعام ١٤٢٢هـ

الأنشطة الرئيسية	العدد	النسبة	نسبة السعوديات من جملة القوة السائبة
الزراعة والغابات والصيد	٩	٠,٠٨	٤٥
المناجم والمحاجر والبتروك والغاز	٦٧٩	٥,٧	٢٥,٦٩
الصناعات التحويلية	١٩٢٣	١٦,٢	١٥,٣١
الكهرباء والغاز والمياه	١١	٠,٠٩	٢٦,٨٣
التشييد والبناء	٣٧٦	٣,٢	٢٢,٥٠
تجارة الجملة والتجزئة	١١٦٣	٩,٨	١٩,٩١
النقل والتخزين والمواصلات	١٦	٠,١٣	٦,١٨
المال والتأمين والخدمات والمعارف	١١٦٢	٩,٨	٦٠,٨٤
الخدمات الاجتماعية	٦٥٦٦	٥٥,٢	٥٣,٢٤
الجملة	١١٩٠٥	١٠٠	٣١,٩٤

المصدر: الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة بناء على إحصاءات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (بيانات غير منشورة).

◆ المنشآت ١٠ عمال فأكثر.

جدول رقم (١٣)

التوزيع النسبي للمشتغلات السعوديات حسب المهنة

نوع المهنة	١٣٩٤هـ	١٤١٣هـ	الفارق في النسبة بين التعدادين
المهن الفنية والعلمية	٧,٢٠	٨٢,٨	٧٥,٦٠+
المديرات الإداريات ومديرات الأعمال	٠,٠٣	٠,٥	٠,٤٧+
وظائف كتابية	٠,٧١	٥	٤,٢٩+
أعمال البيع	٠,٦٩	٠,٤	٠,٢٩-
الخدمات	٤,١٩	٩,٥	٥,٣١+
الزراعة والصيد	٨٢,٦٤	١,٤	٨١,٢٤-
الإنتاج والنقل	٤,٤٨	٠,٤	٤,٠٨-
غير مبين	٠,٠٨	٠,٠٠٧	٠,٠٧-
الجملة	١٠٠	١٠٠	-

المصدر: حسب من التعداد السكاني لعامي ١٣٩٤هـ و ١٤١٣هـ.

ومن خلال تحليل الجدولين رقم (١٤) و (١٥) والشكل رقم (١١)

والشكل رقم (١٢) عن التركيب المهني للمشتغلات على مستوى مناطق المملكة

جدول رقم (١٤)

التوزيع المهني للإناث السعوديات عام ١٣٩٤هـ

أولاً : التركيز الموقعي على مستوى المملكة

المنطقة الإدارية	مهن اختصاصية	مدير وحكومة وشركات	وظائف كتابية	العاملون بالتجارة	العاملون بالخدمات	الزراعة والصيد	الحرفيون والأعمال
الرياض	٢٠.٦	٢٥	٢٩.٠٩	١٧.٩	٢٦.٥	٨.٨	١٩.٤
مكة المكرمة	٤٤.١	٢٥	٢٦.٦٩	٢٥.٣	٤٣.٧	١٦.٠	٢١.٧
جازان	١.٩	٠	١.٢٠	١٨.٦	٥.٣	٣.٠	١٤.١
الشرقية	١٥.٦	٢٥	١٦.٩٤	١٠.٢	٧.٤	٠.٦	٧.٧
عسير	٢.٨	٠	٣.٩٠	٨.٢	٦.٥	٣٨.٦	٨.٢
القصيم	٣.٣	٠	٢.٢٥	٧.١	٢.٢	٤.٤	٣.٧
حائل	٠.٩	٠	٠.٤٥	٣.٦	٠.٧	٤.٣	٧.١
المدينة المنورة	٦.٩	٠	٥.٢٥	٥.٣	٣.٧	٨.٧	٨.٩
الباحة	٠.٢	٠	٠.٩٠	٠.٢	١.٣	٤.١	١.٣
الحدود الشمالية	١.٣	٠	٢.٨٥	٠.٥	١.٢	٠.٨	١.١
تبوك	١.٥	٢٥	٩.٠٠	٠.٣	١.٠	٤.١	١.٥
نجران	٠.١	٠	١.٥٠	٢.٤	٠.٤	٥.٥	١.٤
الجوف	٠.٩	٠	٠.٠٠	٠.٥	٠.٣	١.١	٣.٩
الجملة	١٠٠.٠	١٠٠	١٠٠.٠	١٠٠.٠	١٠٠.٠	١٠٠.٠	١٠٠.٠

ثانياً : التركيز حسب نوع المهنة على مستوى المنطقة

المنطقة الإدارية	مهن اختصاصية	مدير وحكومة وشركات	وظائف كتابية	العاملون بالتجارة	العاملون بالخدمات	الزراعة والصيد	الحرفيون والأعمال	الإجمالي
الرياض	١٩.٧	٠.١	٢.١	١.٢	١٤.٧	٥٤.١	٨.١	١٠٠
مكة المكرمة	٢٣.٨٠	٠.٠٤	١.٠٧	٠.٩٦	١٣.٦٠	٥٥.٤١	٥.١٢	١٠٠
جازان	٥.٨	٠.٠	٠.٣	٤.١	٩.٥	٦١.١	١٩.٢	١٠٠
الشرقية	٥٣.٦	٠.٢	٤.٣	٢.٥	١٤.٧	١٣.٢	١١.٥	١٠٠
عسير	١.١	٠.٠	٠.١	٠.٢	١.٤	٩٥.٨	١.٤	١٠٠
القصيم	٩.٥	٠.٠	٠.٥	١.٤	٣.٧	٨٠.٤	٤.٦	١٠٠
حائل	٢.٨	٠.٠	٠.١	٠.٨	١.٣	٨٥.٥	٩.٦	١٠٠
المدينة المنورة	٩.٩	٠.٠	٠.٦	٠.٥	٣.١	٨٠.٣	٥.٦	١٠٠
الباحة	٠.٧	٠.٠	٠.٢	٠.٠	٢.٦	٩٤.٤	٢.١	١٠٠
الحدود الشمالية	١٦.٧	٠.٠	٢.٨	٠.٤	٨.٧	٦٥.٠	٦.٤	١٠٠
تبوك	٤.٩	٠.٢	٢.٢	٠.١	١.٩	٨٨.٥	٢.٢	١٠٠
نجران	٠.٢	٠.٠	٠.٣	٠.٥	٠.٦	٩٦.٧	١.٧	١٠٠
الجوف	٩.٤	٠.٠	٠.٠	٠.٣	١.٥	٧١.٩	١٦.٩	١٠٠
الجملة	٥.٤	٠.٠	٠.٨	٠.٨	٠.٨	٨٢.٧	٥.٢	١٠٠

المصدر : حسب من التعداد السكاني لعامي ١٣٩٤هـ و ١٤١٣هـ.

يمكن استخلاص الآتي :

- سجلت الإناث المشتغلات خلال الفترتين التعداديتين حضوراً في جميع المهن المدرجة في الجدول وإن تفاوتت نسبها، ولا يستثنى من ذلك إلا المديرات ومديرات الأعمال، والتي تمثلت فقط في أربع مناطق هي : الرياض، ومكة المكرمة، والشرقية، وتبوك، إضافة إلى الوظائف الكتابية التي لم تسجل مشتغلات فيها بمنطقة الجوف (عام ١٣٩٤ هـ) وفي عام ١٤١٣ هـ لم تسجل مشتغلات في مهنة المديرات ومديرات الأعمال في كل من حائل، والحدود الشمالية، ونجران، كما لم تسجل مشتغلات في أعمال البيع بمنطقة تبوك، والزراعة في الشرقية وعمال الإنتاج في كل من نجران والجوف .

- لإبراز الدور الذي تلعبه كل إمارة على مستوى المملكة تم حساب نسبة التركيز الموقعي، ففي عام ١٣٩٤ هـ يلاحظ تصدر منطقة مكة المكرمة مناطق المملكة الأخرى في استحواذ النسبة الأعلى للعاملات في المهن الاختصاصية والخدمات والتجارة وسجلت منطقة الرياض النسبة الأعلى للعاملات في الوظائف الكتابية . وعلى الجانب الآخر يلاحظ توطن مديرات الأعمال والشركات في أربع مناطق فقط (الرياض، مكة المكرمة، الشرقية، وتبوك) وبنسبة ٢٥٪ لكل منها من جملة العاملات في هذا النوع من المهن على مستوى المملكة. أما مهنة الزراعة والصيد فقد تركزت موقعياً في منطقة عسير التي احتلت المرتبة الأولى بنسبة ٣٨,٦٪ .

جدول رقم (١٥)

التوزيع المهني للإناث السعوديات عام ١٤١٣هـ

أولاً : التركيز الموقعي على مستوى المملكة

المنطقة الإدارية	مهن فنية وعلمية	المديرون الإداريون ومديرو الأعمال	القائمون بالأعمال الكتابية ومن إليهم	القائمون بأعمال البيع	العاملون بالخدمات	العاملون في الزراعة وتربية الحيوان	عمال الإنتاج ومن إليهم وعمال تشييل وسائل النقل والفعالية والمتالون	غير مبين
الرياض	٢٦,١	٤٠,٢	٤٠,٠	٢٦,٦	٢٢,٤	٢٢,٤	٥,٤	٢٢,٠
مكة المكرمة	٢٦,٥	٣٥,٤	٢٧,٠	١٨,٨	٢٢,٤	٢٢,٤	١١,٤	٣٣,٩
جازان	٣,١	٠,٦	٠,٣	١٩,٠	٧,١	٧,١	٢,٨	٥٥
الشرقية	١٦,٩	١٢,٩	١٩,٠	١٠,٢	١١,٤	١١,٤	٠,٥	١٦,٢
عسير	٦,٠	٣,٠	١,٨	٨,٤	١٠,٩	١٠,٩	٥٣,٥	٣,٤
القصيم	٦,٠	١,١	٢,٧	٧,٨	٦,٦	٦,٦	١,٤	٤,٠
حائل	٢,٢	٠,١	٠,٨	١,٩	٢,٦	٢,٦	٤,٨	١,٦
المدينة المنورة	٥,٥	٥,١	٤,٠	٢,٢	٥,٦	٥,٦	١٥,٧	٦,٤
الباحة	٢,٠	٠,٦	٠,٤	١,١	٣,٩	٣,٩	٠,٤	١,٣
الحدود الشمالية	١,٠	٠,٠	٠,٨	٠,٥	١,٤	١,٤	٠,٥	١,٣
تبوك	٢,٠	٠,٩	١,٨	٠,٠	١,٩	١,٩	٠,٩	٣,٥
بجنان	٠,٨	٠,٠	٠,١	٢,٩	١,٢	١,٢	٠,٣	٠,٠
الجوف	١,٩	٠,٢	١,٣	٠,٥	١,٦	١,٦	٢,٦	٠,٠
الجملة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

ثانياً : التركيز حسب نوع المهنة على مستوى المنطقة

الناطق الرئيسية	أصحاب المهن الفنية والعملية ومن إليهم	المديرون الإداريون ومديرو الأعمال	القائمون بالأعمال الكتابية ومن إليهم	القائمون بأعمال البيع	العاملون بالخدمات	العاملون في الزراعة وتربية الحيوان والدواجن والصيد والغابات والصيد	عمال الإنتاج ومن إليهم وعمال تشييل وسائل النقل والفعالية والمتالون	غير مبين	الإجمالي
الرياض	٨٢,٤	٠,٨	٧,٧	٠,٤	٨,١	٠,٣	٠,٣	٠,٠	١٠٠
مكة المكرمة	٨٤,٢	٠,٧	٥,٢	٠,٣	٨,٥	٠,٦	٠,٥	٠,٠	١٠٠
جازان	٧٥,٥	٠,١	٠,٥	٢,٤	١٩,٨	١,٢	٠,٦	٠,٠	١٠٠
الشرقية	٨٦,٣	٠,٤	٥,٩	٠,٣	٦,٧	٠,٠	٠,٢	٠,٠	١٠٠
عسير	٧٢,١	٠,٢	١,٣	٠,٥	١٤,٩	١٠,٨	٠,٢	٠,٠	١٠٠
القصيم	٨٥,٦	٠,١	٢,٤	٠,٦	١٠,٧	٠,٣	٠,٣	٠,٠	١٠٠
حائل	٨٣,٠	٠,٠	١,٩	٠,٤	١١,٣	٣,١	٠,٣	٠,٠	١٠٠
المدينة المنورة	٨١,٨	٠,٥	٣,٦	٠,٦	٩,٥	٣,٩	٠,٤	٠,٠	١٠٠
الباحة	٨٠,٣	٠,١	١,٠	٠,٢	١٧,٩	٠,٣	٠,٢	٠,٠	١٠٠
الحدود الشمالية	٨١,٣	٠,٠	٣,٩	٠,٢	١٣,٤	٠,٧	٠,٥	٠,٠	١٠٠
تبوك	٨٤,٩	٠,٢	٤,٤	٠,٠	٩,٢	٠,٦	٠,٦	٠,٠	١٠٠
بجنان	٨٣,٣	٠,٠	٠,٨	١,٥	١٣,٩	٠,٦	٠,٠	٠,٠	١٠٠
الجوف	٨٥,٥	٠,١	٢,٦	٠,١	٨,٦	٢,٠	٠,٠	٠,٠	١٠٠
الجملة	٨٢,٨	٠,٥	٥,٠	٠,٤	٩,٥	١,٤	٠,٤	٠,٠	١٠٠

المصدر : حسب من التعداد السكاني لعامي ١٣٩٤هـ و ١٤١٣هـ.

وفي عام ١٤١٣هـ استمرت منطقتا الرياض والشرقية، وشاركتهما مكة المكرمة في احتلال المركز الأول في عدد العاملات في المهن الأربع الأولى المدرجة في الجدول وعلى مستوى المملكة، ولا يستثنى من ذلك إلا القوائم بأعمال البيع، حيث تتفوق جازان على المنطقة الشرقية في ذلك، وإن كانت النسب أقل مما سجل في التعداد السابق، واستأثرت المناطق الثلاث بالنصيب الأكبر من العاملات بالزراعة، إذ كشفت الدراسة عن اختلاف التركيز الموقعي لهذه المهنة مقارنة بالتعداد السابق، حيث انخفضت نسبة عسير عام ١٤١٣هـ إلى نحو ١٠.٩٪ ويفارق قدره (٣٥ -) عن النسبة في التعداد السابق، وبذلك فقدت مركزها رغم أهميتها الزراعية، غير أن عسير تركز فيها أكثر من نصف العاملات في مهنة عاملات الإنتاج تليها حائل، ومكة المكرمة .

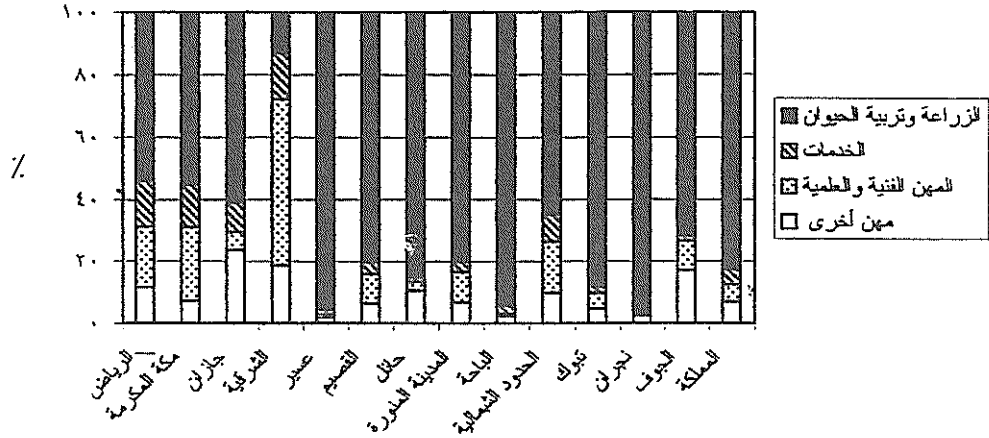
- لإبراز الدور الذي تلعبه كل مهنة على مستوى كل منطقة على حدة والتي توفرت بياناتها في الجدول رقم (١٤) والشكل رقم (١١) لعام ١٣٩٤هـ، يلاحظ دور مهنة الزراعة والصيد في استقطاب الإناث المشغلات، وينسب عالية تراوحت بين ٥٤.١٪ (الرياض) و ٩٦.٧٪ (مجران) باستثناء المنطقة الشرقية، حيث تتركز فيها بالدرجة الأولى العاملات بالمهن الاختصاصية، ويعكس ذلك دورها الرائد في صناعة البترول في المملكة. غير أن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية انعكست على المهن التي شغلها الإناث السعوديات عام ١٤١٣هـ جدول رقم (١٥) والشكل رقم (١٢)، فقد جاءت في المرتبة الأولى العاملات في المهن الفنية والعلمية، بل هي في جميع مناطق المملكة، فإن أكثر من ثلثي

المشتغلات يدرجن ضمن هذه المهنة، وبذلك يتضاءل وجود الإناث في المهن الأخرى .

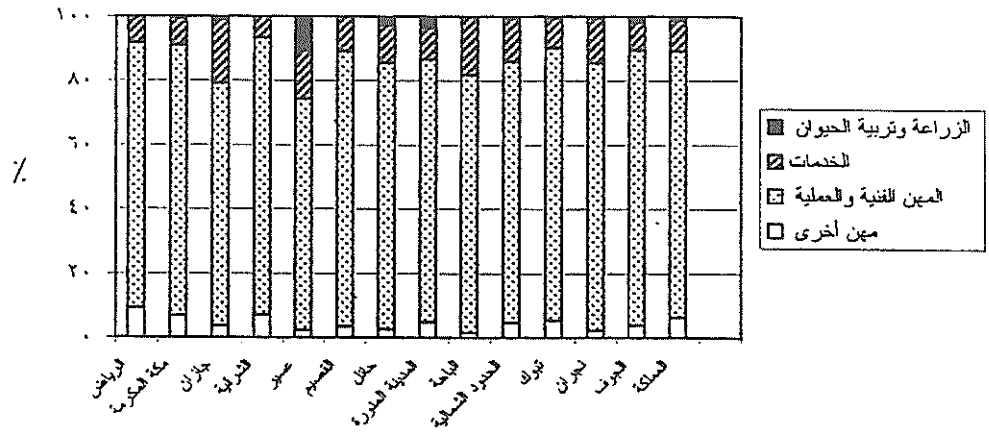
وبتحليل بيانات التركيب المهني للإناث السعوديات على مستوى المملكة في الجدول رقم (١٦) والجدول رقم (١٧) يمكن التعرف على مساهمة الإناث في المهن حسب تصنيفاتها في الجدولين المذكورين في القطاع الحكومي والخاص لعام ١٤٢٢هـ. ففي القطاع الحكومي فإن الوظائف التعليمية تستقطب ٨٥,٦٪ من الإناث السعوديات، وتبلغ نسبة مساهمة المشتغلات السعوديات في هذا النوع من المهن نحو نصف القوة العاملة في المملكة (٤٩٪) وتزيد عن نصف القوة العاملة السعودية، وترتفع النسبة من جملة القوة العاملة النسائية لتصل إلى ٩٧,٨٪ مما يشير إلى أن السعودة في المهن التعليمية في القطاع الحكومي قد حققت تقدماً كبيراً في ظل الجهود الذي بذلت لنشر التعليم بين الفتيات في مراحلهم المختلفة ويؤكد الجدول على أهمية إعداد الإناث السعوديات لتغطية النقص في تواجدهن في مهن القطاع الصحي إذ تبلغ نسبة السعودة ٢٦,١٪ فقط .

ومن الواضح في الجدول رقم (١٧) انخفاض مساهمة الإناث السعوديات في القطاع الخاص حسب المهن المدرجة في الجدول مقارنة بالقطاع الحكومي، فإجمالي المشتغلات البالغ ١١٩٠٥ يشكل نسبة (٥,٣٪) من جملة القوة النسائية السعودية في القطاعين لعام ١٤٢٢هـ، وقد يعود ذلك إلى عدم مناسبة مهن القطاع الخاص للمرأة السعودية أو يؤكد ما أشارت إليه خطة التنمية السابعة من أن عمليات السعودة بالقطاع الخاص تواجه عدة معوقات ومنها الارتفاع النسبي في تكلفة العمالة الوطنية مقارنة بالعمالة الوافدة مما ترتب عليه

شكل رقم (١١) التركيب المهني للإناث السعوديات حسب مناطق المملكة عام ١٣٩٤هـ



شكل رقم (١٢) التركيب المهني للإناث السعوديات حسب مناطق المملكة عام ١٤١٣هـ



جدول رقم (١٦)

التوزيع العددي للمشتغلات السعوديات في القطاع الحكومي حسب المهن الرئيسة عام ١٤٢٢هـ

البيان	العدد	نسبة السعوديات		
		من جملة القوى العاملة النسائية	من جملة القوى العاملة السعودية	من جملة القوى العاملة النسائية
الوظائف التعليمية	١٨٣٤٠٣	٤٩	٥٢,٣	٩٧,٨
الوظائف الصحية	١٠١٥٧	١٢,٩	٣٤,٢	٢٦,١
الموظفات العاملات (مراتب)	١١٩٥٧	٦,٨	٧,١	٩١,١
المستخدمات	٨٧٠٤	١,٤	١١	٩٩,١
الجملة	٢١٤٢٢١	٣٠,١	٣٤	٨٦,٢

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على: الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة، بيانات الخدمة المدنية للعام ١٤٢١/١٣٢٢هـ (غير منشورة).

جدول رقم (١٧)

التوزيع العددي للمشتغلات السعوديات في القطاع الخاص حسب المهن الرئيسة عام ١٤٢٢هـ

المهن الرئيسة	عدد المشتغلات السعوديات	نسبة السعوديات من جملة القوى العاملة النسائية في القطاع الخاص
المهن العلمية والفنية وما يشبهها	٤٦٩٠	٨٣,٧٧
المديرات الإداريات ومديرات الأعمال	١٣٨	٩٢
القائمات بالأعمال الكتابية	٣٦١٩	٧٤,٣٤
القائمات بأعمال البيع	٩١	٧٩,٨٢
العاملات بالخدمات	٤٥٣	٢٦,١٨
الزراعة وتربية الحيوان والصيد	١	٢٥,٠
المهن الإنتاجية	٢٥٩٨	٢٣,٨
مهن أخرى	٣١٥	٥٠,١
الجملة	١١٩٠٥	٣١,٩٤

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على بيانات إحصائية من الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة حسب بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

❖ (المشآت ١٠ عمال فأكثر)

ضعف استجابة القطاع الخاص بشأن تنفيذ توجهات سعودة الوظائف (وزارة

التخطيط، خطة التنمية السابعة، ١٤٢٠-١٤٢٥هـ، ص ١٧٢).

وتأتي مشاركة الإناث السعوديات في القطاع الخاص في المهن العلمية والفنية وبنسبة ٣٩,٤٪ من جملتهن، بينما تبلغ نسبة السعودة ٨٣,٧٧٪. وترتفع مساهمة الإناث في الأعمال الكتابية لتصل إلى ٣٠,٤٪ ونسبة السعودة ٧٤,٣٤٪، وكذلك في المهن الإنتاجية ونسبتها ٢١,٨٪ من جملة المشتغلات، غير أن نسبة السعودة في هذا النوع من المهن تنخفض إلى ٢٦,١٨٪ لسيطرة العمالة الوافدة.

٣.٧ الحالة العملية لقوة العمل

تشير دراسة الحالة العملية للإناث المشتغلات (جدول رقم ١٨) إلى أن ما يقارب ثلثي الإناث العاملات كن يعملن بدون أجر حسب بيانات التعداد السكاني لعام ١٣٩٤هـ، ونظراً لسيطرة النشاط الزراعي خلال تلك الفترة فقد يشير ذلك إلى عمل الإناث مع ذويهن في مزارعهن الخاصة، والذي في الغالب يكون دون أجر ففي الدول النامية وفي مناطقها الريفية فإن الأسر المنتجة التي تمتلك الأراضي الزراعية تشارك المرأة إلى جانب الرجل في العمل الزراعي إلى جانب ما تقوم به من أعمال منزلية، ورعاية للأطفال، وتقديم الخدمات للأسرة فهي تعمل كفرد من الأسرة ومن هنا لا تتقاضى أجراً على عملها، بل وفي بعض الإحصاءات لا تصنف ضمن القوى العاملة بل تصنف كربة منزل (٨٢: ١٩٧٣ م Baser up)

أما في عام ١٤١٣هـ فاختلقت صورة الحالة العملية للإناث السعوديات إلى العكس تماماً، حيث إن غالبية الإناث يعملن بأجر مادي، وذلك لسيطرة أنشطة أخرى مع تغير ظروف التعليم للإناث.

جدول رقم (١٨)

الحالة العملية للإناث السعوديات عامي ١٣٩٤هـ و١٤١٣هـ

١٤١٣هـ		١٣٩٤		البيان
%	عدد الإناث	%	عدد الإناث	
٦.٠	٩٦٩	٥.٠	٣٨٣	صاحب عمل يوظف
٧.٠	١٢٦١	٢.١٢	٩٣٦٥	صاحب عمل لا يوظف
٩٧.٦	١٦٧٤٥٠	٥.٢١	١٦٥٢٦	تعمل بأجر
١.١	١٩٢٤	٥.٦٥	٥٠٣٥٩	تعمل بدون أجر
٠	١	٠.٣	٢٦٧	غير مبين
١٠٠	١٧١٦٠٥	١٠٠	٧٦٩٠٠	الجملة

المصدر : حسب من التعداد السكاني لعامي ١٣٩٤ و١٤١٣ هـ .

٨.٠ مؤشرات عن قوة العمل النسائية

لقد ناقشنا في الصفحات السابقة واقع الإناث السعوديات في القوة البشرية من حيث الحجم، والنمو، والتوزيع الجغرافي، والخصائص الديموغرافية، والاجتماعية، والاقتصادية، وفيما يلي عرض لأهم الدلالات والمؤشرات التي يمكن الخروج بها بعد العرض السابق:

- تنخفض نسبة الإناث المساهمات في قوة العمل في المملكة العربية السعودية، وبناء على الإحصاءات الرسمية لعام ١٤١٣هـ فهي لا تشغل إلا ٣,٦٪ من جملة السكان (داخل قوة العمل) و ٨,٥٪ من الوطنيين منهم، رغم أنها تشكل نحو نصف القوة البشرية في المملكة (السكان ١٢ سنة فأكثر).

وتظهر هذه الهامشية أيضاً عند مقارنة المملكة بدول الخليج العربي كما هو موضح في الجدول رقم (١٩).

- ومع أن العرض السابق يشير إلى هامشية مشاركة المرأة في قوة العمل، إلا أننا ينبغي ألا نغفل الدور المهم الذي تضطلع به النساء في تربية أفراد المجتمع، وإعداد

جدول رقم (١٩)
تقديرات مساهمة الإناث المواطنين في سوق العمل ومعدلات نشاطهن في دول مجلس التعاون (١٩٩٧م)

الدولة	إجمالي القوة العاملة (بالآلاف)	إناث مواطنات			النسبة		
		إجمالي العمال بالآلاف	نسبة الإناث في سوق العمل من إجمالي عدد السكان من الإناث	نسبة المساهمة النسوية في السوق العمل	نسبة قوة الإناث من إجمالي السكان الإناث	نسبة المساهمة النسوية في السوق العمل	نسبة قوة الإناث من إجمالي القوة
الكويت	١,٢١٦,٥	٣٨٢,١	٦٦,٨	٥٤,٩	١٣,٧	١٧,٤	٥,٥
السعودية	٧,٥٩,٤	٧,٣٠٠	٢٧٢,٧	٤٧,٩	٧,٨	٣,٧٤	٣,٨٦
البحرين	٢٨٢,٢	١٨٧,٩	٢٠,٦	٥٦,٦	١,٣	١١,٠	٧,٢٧
قطر	٢٨٠,١	٧٤,٥	٩,٧	٥٤,٠	٧,٠	١٣,١	٣,٤٦
الإمارات التحدة ١٩٩٥م	٩٩٤,١	٢٤٢,٣	١٠,٣	٥١,١	٦,٢	٥,٣	١,٧
سلطنة عمان	٦٧٠,٣	٨٠٧	١٩	٥٠,٣	٨,١	٣,٤	٢,٤

المصدر : حسن الحياظ ، السكان والعمالة في دول مجلس التعاون الخليجي ، الطبعة الأولى ، الدوحة ، ص ٢٤٥

القوة البشرية له، فكما هو متعارف عليه في دراسة القوة البشرية للسكان إدراج ربات البيوت خارج قوة العمل، مما يتضاءل معه إسهام المرأة ويوضح الجدول رقم (٢٠) عدد ربات البيوت، ونصيبهن من قوة العمل، ففي عام ١٣٩٤هـ كان هناك ما يقارب من ١٣٠٠٨٤٩ أنثى سعودية متفرغة لأعمال المنزل، وارتفع العدد عام ١٤١٣هـ إلى ٢١٨٥٤٢٦ أنثى، أي بزيادة قدرها ٨٨٤٥٧٧ أنثى، وبما يعادل نحو ٤٦٥٥٦ أنثى تفرغت لعمل المنزل سنوياً خلال الفترة الفاصلة بين التعدادين.

ولتقدير حجم ربات البيوت في المملكة فإنه في عام ١٤١٣هـ بلغت نسبة الإناث الداخلات في قوة العمل ٨,٩٪ من جملة ربات البيوت، بل أن ربات البيوت يوازي عددهن نحو ٩٦٪ من جملة القوة العاملة السعودية، وإذا أضفنا جملة ربات البيوت إلى قوة العمل السعودية المقدرة بنحو (٢٢٨١٨٣٣ نسمة) فإن حجمها سيرتفع إلى (٤٤٦٧٢٥٩ نسمة) وسيصل معه عدد الإناث المساهمات فيها إلى نحو (٢٣٨٠٠٣٦ أنثى) ونسبة ٥٣,٣٪، وإذا أمانا بدور المرأة المتفرغة لأعمال المنزل في قوة العمل، فإن مشاركتها ستكون مثل مشاركة الرجل، بل هي وفق هذه الحسابات قد تفوقت عليه، وبذلك نكون عادلين في الحكم على مساهمة المرأة، وبخاصة أن تفرغها لأعمال المنزل وظيفتها تنفرد بها عن الرجل.

ومن اللافت للنظر في الجدول رقم (٢٠) تناقص نسبة ربات البيوت من جملة القوة خارج العمل عند المقارنة بين التعدادين، وقد يرجع ذلك إلى خروج المرأة بعد الزواج للمشاركة في خدمة المجتمع، أو قد يعكس التغير في الظروف الاجتماعية، وتأخير سن الزواج بسبب ظروف التعليم والعمل، وهذا الوضع

جدول رقم (٢٠)

ريات البيوت السعوديات في القوة البشرية (الإناث ١٢ سنة فأكثر)

في عامي ١٣٩٤هـ و١٤١٣هـ

المنطقة الإدارية	١٣٩٤هـ		١٤١٣هـ		الفارق في النسبة بين التعدادين
	عدد ربات البيوت	% من جملة الإناث خارج قوة العمل	عدد ربات البيوت	% من جملة الإناث خارج قوة العمل	
الرياض	٢٢٣٨٤٤	٧٨,٢	٤٤٣٧٥	٦٢,٦	١٥,٦-
مكة المكرمة	٢٩٩١٥٦	٧٧,٢	٥٠٣٧٣٨	٦٣,٤	-
جازان	٩١٠٩٦	٨٧,٠	١٤٤٠٩٣	٦٧,٨	٢-١٩
الشرقية	١٣٦٠٥٧	٧٦,٨	٣١٣٥٣٤	٦٢	٧-١٤
عسير	١٥١٤٩٣	٨٥,٢	٢١٧٢٩٠	٦٤,٢	١-٢١
القصيم	٦٧٥٩٧	٨١,٣	١١٠٥٧٦	٦٤,١	١٧,٢-
حائل	٦٠٥٢٠	٨٦,٠	٦٧٧٠٠	٦٦,٦	٤-١٩
المدينة المنورة	١١١٣٥٧	٨٥,٤	١٥٥٦٨٧	٦٦,١	١٩,٢-
الباحة	٤٥٠٤٣	٨٢,٩	٥٥٣٦٨	٥٩,٦	٢٣,٣-
الحدود الشمالية	٣٥٨٥٥	٨٨,٦	٢٨٨٥٧	٦٢	٢٦,٧-
تبوك	٣٧٩٠٤	٨٥,٤	٦٧١٥٢	٦٦,٦	١٨,٨-
نجران	٢٦٩٢٨	٨٨,٧	٤٤٣١٦	٦٧,٨	٢٠,٩-
الجوف	١٣٩٩٩	٨٢,٥	٣٣٧٤٠	٥٧,٧	٢٤,٩-
المملكة	١٣٠٠٨٤٩	٨١,١	٢١٨٥٤٢٦	٦٣,٧	١٨,٧-

المصدر : حسب من التعداد السكاني لعامي ١٣٩٤هـ و١٤١٣هـ وبيانات الجدول رقم (٣).

بحاجة إلى مزيد من العناية، فمن وجهة نظرنا أن الإناث المتعطلات (ضمن فئة المتزوجات) في قوة العمل ينبغي أن نكون حذرين في إطلاق مصطلح البطالة أو التعطل عليهن قياساً على الدور التربوي الذي يقمن به في خدمة المجتمع والقوة البشرية، والذي تزداد أهميته للأجيال في وقتنا المعاصر. ومن جانب آخر تزداد خطورة البطالة أو التعطل عن العمل بين الإناث إذا كنَّ خارج فئة المتزوجات، وخارج فئة المشتغلات أيضاً، وهنا تزداد مخاطر هذا الوضع الذي يؤثر على الفرد وعلى المجتمع على حد سواء، ويخسر المجتمع خدماتهن بشكل مضاعف.

ومن هنا فإننا نقدر دور المرأة؛ ربة المنزل وخروجها للعمل يظل مقترناً بالضرورة بالدرجة الأولى، وبإمكاناتها على التوفيق بين الوظيفتين داخل المنزل وخارجه. وينبغي أن يساعدها المجتمع على ذلك بتهيئة السبل المناسبة، وبخاصة أن المرأة السعودية بالرغم مما توصف به مشاركتها بالهامشية فإن لها أدواراً متميزة في المجتمع وبما يوافق الشريعة الإسلامية. وهناك أدوار عديدة ضمن هذا الإطار يمكن أن تقوم بها، إلا أنها بحاجة إلى التخطيط للتعليم والتدريب وحسن التوجيه نحو المهن وفق حاجة المجتمع.

٩. مستقبل قوة العمل النسائية :

من المتوقع أن يصل حجم الإناث السعوديات في قوة العمل كما توضح بيانات الجدول رقم (٢١) ٥٧٣٤١٦ نسمة عام ١٤٣٠هـ وهو ما يعادل نحو ثلاثة أمثال عدد الإناث داخل قوة العمل حسب ما ورد في بيانات تعداد السكان في المملكة لعام ١٤١٣هـ.

جدول رقم (٢١)

تقديرات قوة العمل السعودية النسائية للفترة من ١٤٢٤ - ١٤٣٠هـ

السنة	عدد الإناث في قوة العمل
١٤٢٤هـ	٤٣٥٢٨٨
١٤٢٦	٤٧٧١٦٧
١٤٢٨	٥٢٣٠٨٢
١٤٣٠	٥٧٣٤١٦

المصدر : تقديرات الأمانة العامة لمجلس القوة العاملة باستخدام معدلات نمو خطة التنمية السابعة (٤.٦٩)

❖ تقديرات الباحثة باستخدام المعدل السابق ، وبطريقة المعادلة الأسية .

وهناك مؤشرات عديدة تشير إلى إمكانية تحسن مشاركة المرأة في قوة

العمل في المستقبل، ويمكن تلخيصها في التالي :

١- اهتمت خطط التنمية منذ بداياتها الأولى بتوفير فرص التعليم للجميع، مع الاهتمام بتعليم المرأة؛ لإعدادها لخدمة المجتمع، وقد أثمرت تلك الجهود من خلال تطور أعداد الخريجات السعوديات سواء من التعليم العام أو العالي جدول رقم (٢٢).

ومع زيادة معدلات تأهيل المرأة، فإن الخريجات من المؤسسات التعليمية والتدريبية يشكلن المصادر الرئيسة للقوة البشرية الداخلة إلى سوق العمل، والتي تستدعي البحث عن فرص عمل لها، ومن هنا فقد ركزت خطط التنمية بعد ذلك على الاستفادة من نتائج ذلك التأهيل قدر المستطاع، حيث أكدت على أهمية مشاركة المرأة في قوة العمل، ففي خطة التنمية الخامسة (١٤١٠/١٤١٥هـ) جاء في سياسات وإجراءات سوق العمل ما يفيد تعزيز وزيادة مشاركة المرأة في التنمية، وفي خطة التنمية السادسة (١٤١٥/١٤٢٠هـ) أدرج ضمن أهداف القوى العاملة "زيادة مساهمة فرص العمل للمرأة بما يتفق والشريعة الإسلامية" وقد تأكد هذا الهدف في الخطة السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥هـ) أيضاً.

٢- تتعلق اتجاهات موازنة العمالة في خطة التنمية السابعة (١٤٢٠-١٤٢٥هـ) بتخفيض الاختلالات في سوق العمل الناجمة عن الإفراط في الطلب على العمالة الوافدة لعدم كفاية العمالة السعودية لمقابلة كل احتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة، مع الأخذ في الاعتبار أن عنصر الموازنة بين العرض المتاح من العمالة والطلب عليها، يتمثل في العمالة غير السعودية، لذا تعد

جدول رقم (٢٢)

نمو أعداد الخريجات من التعليم العام والتعليم العالي في المملكة

السنة	خريجات الثانوية العامة	خريجات التعليم العالي
١٣٩٠/٨٩هـ	٣٦٩	١٣
١٣٩٥/٩٤	١٦٧٤	٢٢٠
١٤٠٠/٩٩	٦٥١١	١٢٠٣
١٤٠٥/٠٤	١٥٩٨٦	٤١٠٧
١٤٠٧/٠٦	١٨٩٧١	٤٨٤٤
١٤٠٨/٠٧	٢٠٤٢٠	٥٨٥٧
١٤٠٩/٠٨	٢٢٨٦٥	٥٧٥٠
١٤١٠/٠٩	٢٥٠٨٣	٦٧٠٤
١٤١١/١٠	٢٨١٥٨	٦٥٨٤
١٤١٢/١١	٣٤٤٩٥	٧٩٤٣
١٤١٣/١٢	٣٤٨٧٧	٧٧٣١
١٤١٤/١٣	٣٩١٨٣	٨٦٦٧
١٤١٥/١٤	٤٢٥٥٧	١١٠٢٠
١٤١٦/١٥	٥٠٦٤١	١٠٩٤٣
١٤١٧/١٦	٥١٩٤٢	١١٨٠٠
١٤١٨/١٧	٥٧٨٤١	١٥٧٠٧
١٤١٩/١٨	٧٥٦٦٢	١٨٣٨٨
١٤٢٠/١٩	٩٨١٤٥	٢١٧٢١

المصدر ، وزارة التخطيط (١٤٢١هـ) منجزات خطط التنمية (١٣٩٠-١٤٢٠هـ) ، مكتبة العيكان ، الرياض ، ص ٣١٤.

الوظائف التي تشغلها هذه الفئة ضمن الفرص الوظيفية المتاحة للقوى الوطنية التي يتوافر لديها التأهيل المناسب، والكفاءة المطلوبة، ومن هنا فإن الإحلال يمثل أحد المحاور الرئيسة لاستراتيجية تنمية وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وقد ورد في السياسات والإجراءات التنفيذية فيما يتعلق بالإحلال (السعودية) وزيادة مشاركة العمالة الوطنية في سوق العمل، الإفادة القصوى من العمالة النسائية السعودية المتاحة، مع العمل على زيادة فرص العمل للمرأة السعودية بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية (خطة التنمية السابعة، ١٤٢٠-١٤٢٥هـ: (١٧٨ ، (١٧٩).

جدول رقم (٢٣)

التوزيع المهني للمشتغلات غير السعوديات من واقع تعداد السكان لعام ١٤١٣هـ

المناطق الإدارية	المهن الفنية والعملية وما إليها	المديرات والإداريات ومديرات الأعمال	القائمات بالأعمال الكتابية ومن إليهن	القائمات بأعمال البيع	العاملات بالخدمات	العاملات في الزراعة وتربية الحيوانات والدواجن والغابات والصيد	عاملات الإنتاج ومن إليهن وعاملات تشغيل وسائل النقل	غير مبين	الإجمالي
الرياض	٢٢٩٠٩	٥٢	١٤٧٤	١٣٦	٩٤٣١٨	٦	٢٩٦٨	٢	١٢١٨٦٥
مكة المكرمة	١٩١٨٣	٣٧	٩١٢	٤١٢٠	٨٧٤٣٠	١٣	٤٩٢٣	١١	١١٦٦٢٩
جازان	٤١٠٥	٢	٤٠	٤٨	٢٩٩٨	٦	٧١	-	٧٢٧٠
الشرقية	١٢٦٠٦	١٧	١٠٤٩	٤٢	٤٤٤٤٦	٧	٥٧٣	٢	٥٨٦٤٢
عسير	٧٩٣٧	٣	١٩١	٣٠	٧٣٨٧	-	١٥٣	١	١٥٧٠٢
القصيم	٤٣٦٤	٢	٨٠	١٠	٨١٩٤	٣	١٤٥	-	١٢٧٩٨
حائل	١٩١٢	١	١٨	١	٤٦٥٣	٧	٩٥	-	٦٦٨٧
المدينة المنورة	٣٩٦٠	٤	١٢٩	١٣٥	١٢٥٧٧	١٩	٢٩١	٢	١٧١١٧
الباحة	٢٨٨٦	٢	٦٤	٤	١٩١٢	-	٣٠	-	٤٨٩٨
أحُدود الشمالية	١٠٠٢	١	٧	١	١٥٩٤	٣	٢٥	-	٢٦٢٣
تبوك	٢١٥٤	٥	١٠٥	١	٤٠١٦	٤	٤٦	-	٦٣٣١
نجران	٢٤٦٦	١	٣٨	٢	١١٣٥	-	٩	-	٣٦٥١
الجوف	١٢٦١	-	١٩	٩	٣٠٣٢	-	٥١	-	٤٣٧٢
الجملة	٨٦٦٤٥	١٢٧	٤١٢٦	٤٥٣٩	٢٧٢٦٩٢	٦٨	٩٢٨٠	١٨	٣٧٨٥٩٥

المصدر : التعداد السكاني لعام ١٤١٣هـ.

وبناء على ما سبق الإشارة إليه فإن الوظائف التي تشغلها الإناث الوافدات يمكن أن تكون فرص عمل متاحة للعماله النسائية السعودية، وهذا يقودنا إلى تحليل التركيب المهني للمشتغلات غير السعوديات على النحو الموضح في الجدول رقم (٢٣) والذي يشير إلى أنه في عام ١٤١٣هـ كان هناك ٣٧٨٥٩٥ فرصة عمل للإحلال، تشكل النسبة الكبرى منها (٧٢,٣٪) وظائف الخدمات، وهي في معظمها عماله منزلية، وهي مهن لا ترغبها العماله النسائية السعودية، وهناك ٨٦٦٤٥ وظيفة وبما يعادل ٢٢,٩٪ للمهن الفنية والعلمية، ومن المعروف أن مثل

تلك المهن تتطلب تعليماً وتدريباً خاصاً، وتمثل الأعمال الكتابية، وأعمال البيع، وهي التي يسهل شغلها بالسعوديات ما نسبته ٢٩,٢٪ وتشمل ٨٦٦٥ وظيفة، أما عاملات الإنتاج فيشغلن ٩٣٨٠ وظيفة ونسبة ٢,٤٨٪.

ومن خلال البيانات التفصيلية التي يقدمها الملحق رقم (١) عن توزيع القوة العاملة النسائية بين المهن المختلفة يلاحظ أن الإناث السعوديات - بصرف النظر عن العدد - ساهمن في مهن مختلفة ومتنوعة مما يشير إلى تحسن في المشاركة، غير أن الوافدات يشاركن السعوديات في نفس هذه المهن، ويتطلب ذلك دراسة الأسباب، فإذا كانت تلك المشاركة بسبب الوضع التنافسي فقط، فإن الإحلال أمر ملح للقضاء على هذه الظاهرة، أما إذا كان الوضع خلاف ذلك ولأسباب تتعلق بنظم التعليم والتدريب وطبيعة المهن التي يتطلبها سوق العمل فإن التأهيل العلمي والعملية للإناث السعوديات سيساعد في زيادة معدلات الإحلال التي تسعى إليها استراتيجية القوة العاملة في المملكة العربية السعودية وسيتحسن وضع الإناث في كثير من الوظائف المدرجة في الملحق. ويلاحظ في الملحق أيضاً نقص واضح في العمالة النسائية السعودية في مهن القطاع الصحي رغم أهميته، فهناك وظائف عديدة ضمن هذا القطاع ما زالت مقتصرة على الوافدات فقط.

إذاً فإن العرض السابق يشير إلى توفر فرص العمل للسعوديات، غير أن ذلك يتوقف على اتخاذ إجراءات وسياسات أكثر فاعلية تساعد على عملية الإحلال، وتحقق معدلات نمو مرتفعة للمشاركة النسائية السعودية، وعلى رأس تلك الإجراءات توجيه التخصصات العلمية من خلال تعديل نظم التعليم.

فالتقارير تشير إلى أن الفجوة كبيرة بين مخرجات النظم التعليمية أسواق العمل في الدول العربية، وتزيد تلك الفجوة مع التغير السريع في احتياجات سوق العمل الناجم عن العولمة وعن متطلبات التقنيات سريعة التطور (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٢م : ٣).

ومن الإجراءات الأخرى لتفعيل مشاركة الإناث في سوق العمل التدريب المناسب، وقبول العمل من الإناث السعوديات أنفسهن بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية وخصوصية المجتمع السعودي، فإذا تحقق ذلك فإن القوة النسائية سيزيد تفاعلها أكثر وبخاصة إذا علمنا أن المستوى التعليمي بمستوياته المختلفة متاح للفتيات السعوديات.

٣- من الدلالات على إمكانية زيادة معدلات مساهمة الإناث السعوديات في سوق العمل، الخطوات الإيجابية التي تتخذها الجهات المسؤولة في الدولة، وبالنسبة لسوق العمل فإن ثلاث جهات حكومية تتولى مسؤولية وضع سياسات خدمات سوق العمل وتوفيرها، وتطويرها، وتنظيم استخدام العمالة السعودية وغير السعودية، وتوفير خدمات مواءمة الباحثين عن عمل مع الفرص المتاحة، فوزارة الشؤون الاجتماعية عليها مسؤولية تنفيذ أحكام نظام العمل والعمال، وتوفير خدمات الإرشاد والتوظيف للمواطنين السعوديين في القطاع الخاص، بينما يتولى الديوان العام للخدمة المدنية مسؤولية تعيين كوادر الموظفين والمستخدمين في القطاع الحكومي، وتنظيم علاقات العمل فيه من خلال أنظمة الخدمة المدنية ولوائحها التنفيذية، أما مجلس القوى العاملة فهو المسئول عن وضع

السياسات، وتنسيق أوجه نشاط كل الجهات ذات العلاقة بتنمية القوى العاملة واستخدامها .

ولا يقف الأمر عند هذا الحد، بل تبنت مناطق المملكة مشاريع وطنية للتوظيف مثل المشروع الوطني للتوظيف بمكة المكرمة، ومشروع الأمير محمد بن فهد لتأهيل وتوظيف الشباب السعودي في المنطقة الشرقية الذي تمثلت أهدافه في الآتي:

- "إيجاد فرص وظيفية لمخرجات مراحل التعليم المختلفة عن طريق سد الفجوة بين المعارف والمهارات المكتسبة لطالب العمل واحتياجات المهنة أو الوظيفة التي ستسند إليه بإعطائه جرعات من التأهيل المهني والوظيفي .

- تمهين خريجي الثانوية العامة من خلال إكسابهم بعض المهارات البسيطة التي تمكنهم من القيام بالوظائف التي ستسند إليهم .

- تبني المتسربين من مراحل التعليم المختلفة من خلال إيجاد فرص وظيفية لهم، ومحاولة التوفيق بين معارفهم ومهاراتهم المكتسبة واحتياجات المهنة أو الوظيفة المستقبلية .

- تبني خريجي دور الرعاية الملاحظة والسجون لتأهيلهم على وظائف بسيطة تناسب مع قدراتهم المكتسبة" (الأنصاري، ٢٠٠٢، ص ٢٥-٢٦) .

ومن المشاريع الأخرى نذكر مشروع الأمير فيصل بن بندر بن عبد العزيز للتدريب وتوفير الوظائف بمنطقة القصيم، ولا يفوتنا الإشارة بدور صندوق تنمية الموارد البشرية في هذا الجانب، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني .

وللتعرف على جهود بعض تلك الجهات نشير إلى تصريحات بعض المسؤولين للصحافة المحلية التي تعكس اتخاذ خطوات مدروسة لتوظيف السعوديات وذلك كما يلي :

- أكد وكيل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لشؤون العمل أن دراسات تجري حالياً لمعرفة جدوى إقامة مشاريع اقتصادية تعتمد على العنصر النسائي فقط ، وأوضح أن هناك ٧٠ ألف أنثى في المملكة مؤهلة علمياً للقيام بالعديد من أنواع العمل ، مشيراً إلى أنه توجد تجارب لدى الشركات بمختلف أنحاء المملكة أكدت نجاح المرأة ، والتزامها الإنتاجية والعطاء ، وأضاف أن عدداً من المصانع الغذائية تعتزم زيادة إسهام المرأة في نشاطها ، مؤكداً أن نظام العمل لا يفرق بين الرجل والمرأة (الشفاء ، محمد ، ١٤٢٣هـ ، ص ٣٢) .

- إنفاذاً لتوجيهات صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن فهد بن عبد العزيز أمير المنطقة الشرقية بمضاعفة الأعداد التي يعمل برنامج الأمير محمد بن فهد على تأهيلها ، وتوظيف الشباب السعودي من خلال مساراته المختلفة ، إسهاماً في دعم عمليات توظيف القوى العاملة في المنطقة ، فقد عكف القائمون على البرنامج على وضع خطة تدريبية وتوظيفية لحوالي ١,٠٠٠ مواطناً ومواطنة للنصف الأول من عام ١٤٢٣هـ ، إضافة إلى من يقوم البرنامج بتوظيفهم من خلال مسار التوجيه والإرشاد المهني والبرامج التدريبية الموازية. وتتركز الدورات الخاصة بالمواطنات في مجالات المهارات التربوية لخريجات كليات الآداب والعلوم ، والسكرتارية البسيطة ، والاستقبال الصحي ، والمهارات المكتبية ، والحيطة ، والمحاسبة المالية والمصرفية ، (العشري ، عبد الله ، ١٤٢٣هـ ، ص ٣٢) ، مع العلم أن البرنامج نفذ

خطة تدريبية لتوظيف ٩٥ أنثى سعودية تم توزيعهن بين سك رتيرات الأهلية، ومعلمات تأهيل، ومعلمات لمرحلة الروضة في الجمعيات النسائية والحرس الوطني (الراجح، صالح، ١٤٢٣هـ، ص ١).

- صرح مسئول بصندوق تنمية الموارد البشرية أن الصندوق دعم توظيف خمسة آلاف شاب منهم ٧٠٠ أنثى في القطاع الخاص، مع العلم أن الصندوق يتكفل بحوالي ٥٠٪ من رواتب المعلمين بما لا يزيد عن ألفي ريال (عصيب، محمد، ١٤٢٣هـ، ص ٢٧). وتوظيف ٢٠.٠٠٠ شاب وفتاة. (جريدة اليوم، ١ صفر، ١٤٢٤هـ، ع: ١٠٨٨٤)

٤- قامت بعض وزارات الدولة التي كان يقتصر العمل فيها على الذكور فقط بإنشاء أقسام خاصة فيها لعمل النساء في المواقع التي يمكن أن تشغل بهن لخدمة المترددات من النساء، أو الأعمال الأخرى التي يستخدم فيها الحاسب الآلي في مواقع تراعي خصوصية المرأة السعودية.

١٠. النتائج والتوصيات

من النتائج التي يمكن تسجيلها في ختام هذا البحث ما يلي :

- إن تحليل واقع المرأة السعودية في سوق العمل يعكس انخفاض مساهمتها رغم أنها تشكل ٤٩,٧٪ من القوة البشرية الوطنية في المملكة (السكان ١٢ سنة فأكثر) والتي تقدر بنحو ٧٣٠٣٨٨٥ نسمة في التعداد السكاني لعام ١٤١٣هـ. وبناء على تصنيف قوة العمل إلى قوة داخل العمل وقوة خارجها، فإن الداخلات فعلياً في سوق العمل لا يتجاوزن ٥,٤٪ من حجمهن في القوة البشرية، وهي تشكل ٨,٥٪ من حجم القوة العاملة الوطنية في المملكة عام ١٤١٣هـ، ويؤكد ذلك ما

توصل إليه (الخريف، ١٤٢١ هـ) في دراسته عن القوى العاملة في المملكة العربية السعودية .

- بحساب المعدل الاقتصادي الخام للإناث السعوديات، فقد جاءت النتائج لتؤكد هامشية مساهمة المرأة السعودية في قوة العمل من جهة، وأن الوضع لم يتحسن إلا بشكل محدود بين التعدادين محل الدراسة من جهة أخرى، فالمعدل العام للمملكة عام ١٤١٣ هـ زاد بمقدار ١٪ فقط عن مثيله عام ١٣٩٤ هـ إذ بلغ ٣,٢٪ ويعني ذلك أنه من كل ١٠٠ أنثى تعتمد حوالي ٩٧ على عمل ثلاث إناث فقط .

- بمقارنة مساهمة الإناث السعوديات في سوق العمل بأقرانهن في دول مجلس التعاون الخليجي عام ١٩٩٧ م، كشفت المقارنة أيضاً انخفاض تلك المساهمة، فنسبة المساهمة السنوية في سوق العمل في المملكة بلغت ٧,٨٪ بينما سجلت نسبة ١٣,٧٪ في دولة الكويت، و ١٠,٣٪ في مملكة البحرين و ٨,١٪ في سلطنة عمان، بينما انخفضت النسبة في كل من دولتي قطر والإمارات وبفارق بسيط عن المملكة، حيث سجلتا ٧٪ و ٦,٢٪ لكل منهما على التوالي .

- كشفت الدراسة أيضاً عن ارتفاع نسبة التعطل لدى القوة النسائية الداخلة في قوة العمل، فحسب بيانات التعداد السكاني لعام ١٤١٣ هـ فإن هناك ٢٣٠٠٥ أنثى عاطلة عن العمل، ونسبة المتعطلات سجلت قيمة ٣,٩٪ عام ١٣٩٤ هـ وارتفعت عام ١٤١٣ هـ لتصل إلى ١١,٨٪ .

والتوزيع الجغرافي لنسب التعطل في مناطق المملكة يشير إلى زيادة نسب التعطل في بعض المناطق عن المعدل العام للمملكة، إذ تتراوح نسب التعطل بين ٦,٩٪ و ٢٠,١٪، ويشير ذلك إلى الخلل في توجيه التخصصات تبعاً لحاجة سوق

العمل وبخاصة أن نسبة ٣٣,٥ ٪ من المتعطلات في المملكة هن من حملة الشهادة الجامعية (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) .

- بتوزيع العمالة النسائية على الأنشطة الاقتصادية، فإن بيانات التعدادين محل الدراسة تشير إلى سيطرة نشاط اقتصادي واحد في كل تعداد في اجتذاب القوة العاملة، ووفق الوضع الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع لكل فترة زمنية، ففي تعداد عام ١٣٩٤هـ كان الاستقطاب لصالح الأنشطة الأولية (الزراعة)، والتي استقطبت ٧٥,٢ ٪ من العمالة النسائية والمقدرة بنحو ٧٦٩٠٠ نسمة، بينما كان الاستقطاب لصالح الأنشطة الثالثة (الخدمات) في التعداد السكاني لعام ١٤١٣هـ وبشكل خاص قطاع التعليم الذي استحوذ على نسبة ٨٥,١ ٪ من جملة الإناث العاملات اللاتي قدر عددهن بنحو ١٧١٦٠٥ نسمة. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه الخريف (١٤٢١هـ) عن التغير الكبير في الأنشطة الاقتصادية التي تعمل بها المرأة السعودية وتناقص تواجدهن في القطاع الزراعي بشكل لافت في التعداد السكاني لعام ١٤١٣هـ ليصل إلى ١ ٪ فقط .

- بلغت جملة الإناث السعوديات المشتغلات في القطاع الخاص للمنشآت (١٠ عمال فأكثر) وحسب أنماط النشاط الاقتصادي لعام ١٤٢٢هـ ١١٩٠٥ أنثى، وتبلغ نسبة السعودة في القطاعات الاقتصادية ٣١,٩٤ ٪ كمعدل عام، بينما تراوحت بين ٦٠,٨٤ ٪ في قطاع المال والتأمين والعقار كحد أعلى و ٦,١٨ ٪ في قطاع النقل والتخزين والمواصلات كحد أدنى .

- حسب البيانات المتوفرة عن العمالة النسائية لعام ١٤٢٢هـ بلغت جملة الإناث السعوديات المشتغلات في القطاع الحكومي حسب المهن الرئيسة ٢١٤٢٢١ أنثى،

بينما بلغت نسبة السعودة ٨٦,٢٪ كمعدل عام، وتتدنى نسبة السعودة في الوظائف الصحية التي تشغلها الإناث إذ بلغت ٢٦,١٪ .

- بتحليل العلاقة بين السن ومساهمة الإناث في القوة البشرية من خلال حساب المعدلات الاقتصادية حسب السن لعام ١٤١٣ هـ، اتضح أن معدلات تشغيل المرأة تبدأ بعد سن العشرين ، غير أن أكبر معدلات تشغيل الإناث هي بعد تجاوزهن سن الرابعة والعشرين إلى سن الرابعة والثلاثين عندما تبدأ الإناث بالمشاركة بعد إتمام التعليم .

- بتحليل العلاقة بين التركيب التعليمي للإناث والعلاقة بقوة العمل ، فإن البنية التعليمية للإناث داخل قوة العمل تشير إلى أن أكثر من ٨١,٥٪ من جملتهن من حملة الشهادة الثانوية والدبلوم دون الجامعي ، والبيكالوريوس ، كما أن نسبة ٩,٢٪ هنّ من الأميّات ، بينما تتدنى نسب الإناث في المستويات التعليمية الأخرى . أما الإناث خارج قوة العمل فإن ٦٠,٧٪ من القوة هنّ من غير حملة الشهادات ، وهناك نسبة ٢٠,٥٪ يحملن الشهادة الابتدائية . و يشير ذلك إلى دور التعليم في دخول المرأة في قوة العمل حيث يعد عاملاً محددًا في تشغيل الإناث .

- إذا آمننا بدور المرأة المتفرغة لأعمال المنزل في قوة العمل ، فإن نسبة الإناث الداخليات في قوة العمل توازي ٨,٩٪ من جملة ربات البيوت ، بل أن ربات البيوت يوازي عددهن نحو ٩٦٪ من جملة القوة العاملة السعودية ، وإذا أضفنا جملة ربات البيوت إلى قوة العمل السعودية المقدرة بنحو (٢٢٨١٨٣٣ نسمة) عام ١٤١٣ هـ فإن الحجم سيرتفع إلى (٤٤٦٧٢٥٩ نسمة) وسيصل معه عدد الإناث المساهمات فيها إلى نحو (٢٣٨٠٠٣٦ أنثى) وبنسبة ٥٣,٣٪ ، ومن هنا فإن

المرأة تتقاسم قوة العمل مع الرجل، بل هي وفق هذه الحسابات قد تفوقت عليه، وبذلك نكون عادلين في الحكم على مساهمة المرأة، وبخاصة أن تفرغها لأعمال المنزل وظيفتها تتفرد بها عن الرجل .

- بالرغم مما ذكر سابقاً عن تواضع مشاركة الإناث السعوديات في سوق العمل إلا أن توزيع الإناث المشتغلات على المهن بمسمياتها المختلفة والتفصيلية الموضح في قاعدة البيانات الخاصة بالعمالة النسائية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وحتى ٢٥ / ٤ / ١٤٢٤هـ يشير إلى تطور في مشاركة المرأة السعودية قى سوق العمل، فهناك مهن متعددة بدأت تشارك بها، وهي تعكس ثمار الخطوات الإيجابية التي اتخذتها الجهات المسؤولة في الدولة عن التوظيف والتدريب مثل وزارة الشؤون الاجتماعية، والديوان العام للخدمة المدنية، ومجلس القوى العاملة، والجهود التي تبذل على مستوى المناطق من خلال مشاريع التوظيف التي تم تبنيها مثل المشروع الوطني للتوظيف بمكة المكرمة، ومشروع الأمير محمد بن فهد لتأهيل وتوظيف الشباب السعودي بالمنطقة الشرقية، ومشروع الأمير فيصل بن بندر بن عبد العزيز للتدريب وتوفير الوظائف بمنطقة القصيم . ولا يفوتنا الإشادة بدور صندوق تنمية الموارد البشرية في هذا الجانب، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني . ومع تضاعف تلك الجهود يتوقع حدوث تطور في المستقبل نحو مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل في إطار الشريعة الإسلامية، ومساهمة كثير من وزارات الدولة بفتح مجالات العمل أمام القوة النسائية بما يتناسب مع طبيعتها وخصوصية المجتمع السعودي .

وبعد أن أصبحت قضية مساهمة المرأة في سوق العمل ذات أهمية لدعم عمليات التنمية في المجتمع من جهة، وللإسراع بعملية السعودة التي تبنتها خطط التنمية في المملكة مؤخراً من جهة أخرى، وبناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج عن وضع الإناث في سوق العمل، فإن أهم التوصيات التي يمكن الخروج بها تلخص في الآتي :

١- تنظيم التعليم، وتوجيه التخصصات العلمية بما يكفل تغيير واقع مشاركة المرأة في قوة العمل، والحد من وجود الفائض من العمالة النسائية في التخصصات التي لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل، مع دراسة واقع الوظائف المشغولة بالوافدات من خلال تحليل طبيعة التركيب التعليمي، والتخصصات العلمية، والمهارات، والتدريب المطلوب لتلك الوظائف، ومقارنة ذلك مع طبيعة ما يتاح للإناث السعوديات، حتى يمكن اتخاذ خطوات الإحلال المستقبلي من خلال تأهيل الإناث السعوديات لتلك الوظائف، ومراعاة الملاءمة مع الوضع الاجتماعي للمرأة السعودية .

٢- تكثيف الدراسات العلمية والمسح الميداني الذي يكشف عن احتياجات سوق العمل في المملكة من القوة العاملة النسائية، ومواقع ذلك الاحتياج لكل منطقة على حدة، مع مراعاة ألا يكون في تلك الوظائف منافسة الإناث للذكور في الوظائف المخصصة لهم؛ تجنباً لزيادة أسباب البطالة بين الشباب الذين تظل البطالة بالنسبة لهم أصعب من المرأة التي لديها وظيفة أساسية هي تربية أجيال المستقبل .

وتفعيل دور مجالس المناطق في هذا الجانب، مع أهمية تعميم مشاريع وبرامج التوظيف والتدريب التي تبنتها بعض مناطق المملكة على كافة المناطق بعد أن بدأت تلك المشاريع تؤتي نتائجها الملموسة رغم عمرها القصير، كما أن خططها المستقبلية تبشر بتحقيق نجاح برامج التوظيف والتدريب للجنسين ومن أمثلتها برنامج الأمير محمد بن فهد للتوظيف الحائز مؤخراً على شهادة دبي العالمية للتطبيق الأمثل لتحسين البيئة المعيشية بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للتوطين والذي أنجز توظيف ٩٢١٥ مواطناً ومواطنة خلال فترة سنتين ونصف السنة من تاريخ إنشائه. (المحرر، ١٤٢٤هـ، ص ٤٠)

٣- توجيه الدراسات للكشف عن الأوضاع الاقتصادية للمرأة السعودية وقدراتها واحتياجاتها في كل منطقة من مناطق المملكة وربط ذلك بسوق العمل، وكذلك التعرف على الاتجاهات المستقبلية للإناث السعوديات نحو العمل، والمجالات التي يمكنهن المشاركة فيها، تعزيزاً لمساهمتهن في مجمل الحياة الاقتصادية وقوة العمل بفعالية أكثر.

٤- الوقوف على أوضاع المرأة العاملة وإزالة المعوقات التي تواجه المشاركة الفعالة للمرأة في قوة العمل، وتقترح الدراسة اتخاذ الخطوات التالية:

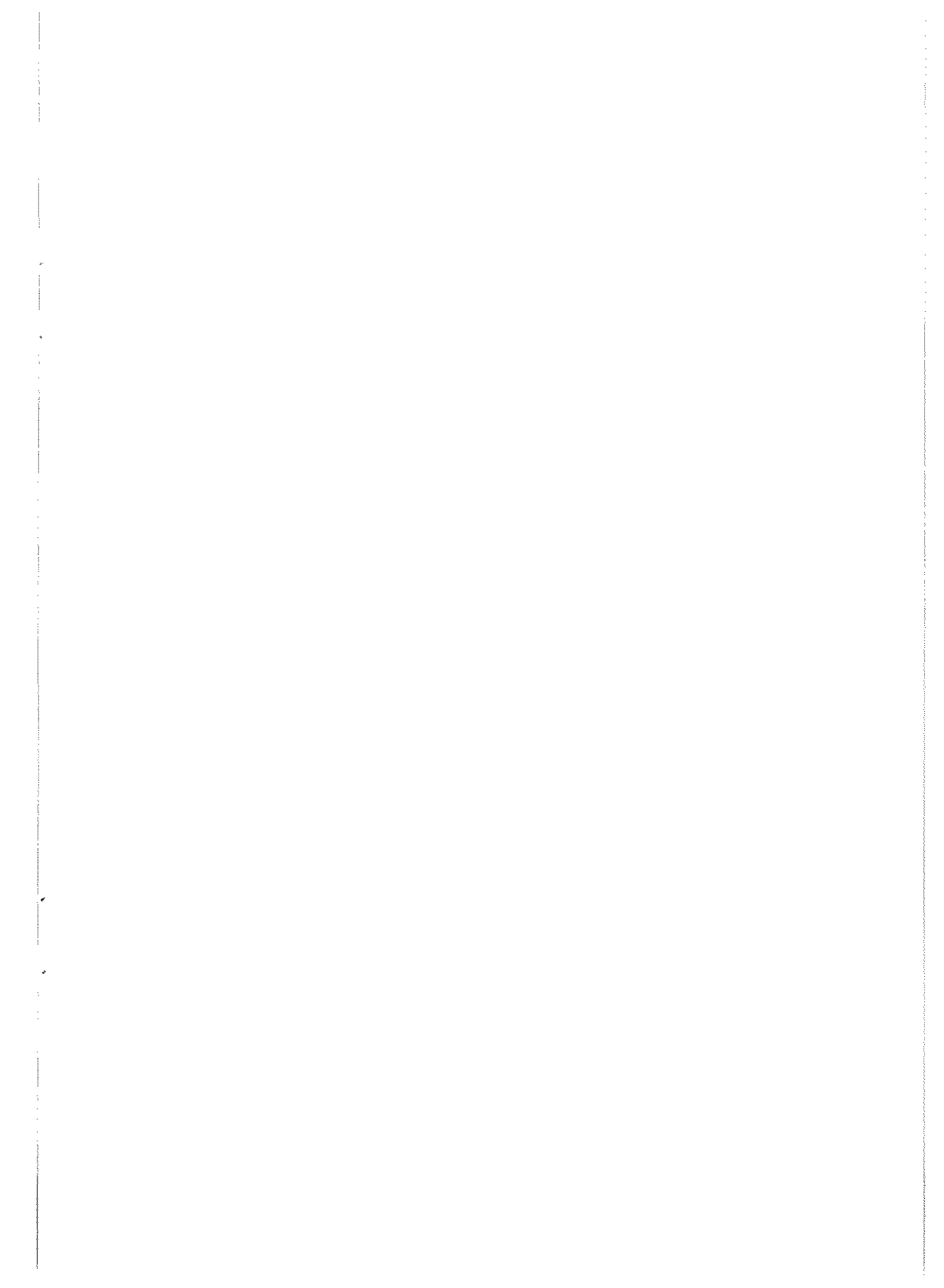
- تخطيط ساعات العمل الخاصة بالقوة النسائية خلال يوم العمل من خلال تخفيض ساعات العمل، وتقاسم أكثر من أنثى مسؤولية العمل كلما أمكن ذلك، مع إعادة تنظيم الأجور بما يتلاءم مع ذلك الوضع المقترح وفق خطة مدروسة تضمن نجاح ذلك التخطيط، وتحقيق الموازنة بين عمل المرأة (ربة المنزل) ومسئوليتها

الأسرية، والاجتماعية، وامتصاص العمالة الزائدة المتعطلة من جهة أخرى .

- التخطيط الجيد لنقل المرأة العاملة .

- توفير الحاضنات المناسبة في داخل الأحياء، أو في مواقع قريبة من دائرة العمل لأطفال الأمهات العاملات؛ للحد من سلبيات ذلك الخروج، وبشكل خاص ظاهرة المربيات الأجنيات، وما يترتب على ذلك من هدم لقيم مستقبل المجتمع خلال عملية التنشئة الاجتماعية .

- تخطيط المسكن الملائم للقوة النسائية ووسائل النقل المناسبة للقوة النسائية التي تضطر للعمل خارج نطاق إقامتها الدائمة للاستفادة من فرص العمل المتاحة في مواقع المملكة المختلفة .



ملحق رقم (١)

التوزيع العددي للإناث المشتغلات في المملكة حسب المهنة - حتى تاريخ ٢٥-٤-١٤٢٤هـ

عدد الوافدات	عدد السعوديات	مسمى الوظيفة	عدد الوافدات	عدد السعوديات	مسمى الوظيفة
١٩	٢٦١	معلم تربية دينية	١	١١	عميد كلية
٢٢	٧٠	مدرس كيمياء	-	٢	وكيل جامعه
٢٩٤	٢٤٤	مدرس لغات	٤	٤	اختصاصي وسائل تعليمية
١	٥٣	مدرس متخلفين عقليا	١٣	٦	اختصاصي لغات
-	-	مدرس مكفوفين	٤	١٠	أستاذ نظم معلومات
١	٤	مدرس مهني بريدي	٢٥	٢٦	أستاذ آداب
-	٢	مدرس مهني زراعي	٣	١٣	أستاذ تاريخ
-	٥	مدرس مهني صناعي	٢٢	٤٥	أستاذ تربية
٦	٦	باحث اجتماعي عام	-	٢	أستاذ تربية رياضه
١٥٨	٣	طبيب اختصاصي أشعة	٥	١٣	أستاذ جغرافيا
٢٣	٢	طبيب اختصاصي أمراض الدم	٨	١٠	أستاذ رياضيات
١٠	-	طبيب اختصاصي أمراض مهنية	٤	١	أستاذ صيدلة
٨	٩	طبيب اختصاصي أمراض نفسية	٧	٢	أستاذ طب أنثان
٢	-	طبيب اختصاصي أمعاء وقولون	١٦	-	أستاذ طب بشري
٢٣	٢	طبيب اختصاصي أنف وأذن وحنجرة	٢	١٩	أستاذ علم اجتماع
٣	-	طبيب اختصاصي أوعية دموية	١	٣	أستاذ علم الإحصاء
١٩٨	٧	طبيب اختصاصي باطني	-	١	أستاذ علم الإنسان
٦٤	٥	طبيب اختصاصي تخدير	-	٥	أستاذ علم تطبيقات الأرض جيولوجيا
٤	-	طبيب اختصاصي تناسلية	-	٢	أستاذ علم حيوان
٤	-	طبيب اختصاصي تنظير	١	٥	أستاذ علم مكتبات
٢٢٨	٧	طبيب اختصاصي جراحة فم وأسنان	-	٦	أستاذ علم نبات
١٢٢	١	طبيب اختصاصي جلدية	٢	٣	أستاذ علم نفس
١	١	طبيب اختصاصي حساسية	-	٤	أستاذ علوم اقتصادية
٦	-	طبيب اختصاصي دماغ وأعصاب	-	٢٨	أستاذ علوم دينية
١	-	طبيب اختصاصي شرعي	١	٣	أستاذ علوم زراعية
٢١٦٧	-	طبيب اختصاصي صحة عام	١٠	١	أستاذ علوم طبية ساعده
٦	-	طبيب اختصاصي صدر	٢	١١	أستاذ فنون تشكيلية
٢	-	طبيب اختصاصي طب المناطق الحارة	٦	٨	أستاذ فيزياء
١	-	طبيب اختصاصي طب رياضي	٣	٨	أستاذ كيمياء

تابع ملحق (١)

٦٠٤	٤٤	طبيب اختصاصي طب عام	١٣	١٨	أسنان نعات
٤	١	طبيب اختصاصي عظام	٣	-	أسنان موسيقى
٨٦	-	طبيب اختصاصي علاج طبيعي	١	٢	أساتذة المرحلة الحامية والتعليم العالي الآخرون
٩٦	-	طبيب اختصاصي عيون	٢٠	-	أطباء بشريون آخرون
٥	-	طبيب اختصاصي غدد	١	-	الفتيون في الهندسة الآخرون
٨	١	طبيب اختصاصي قلب	٨٨	٢١٢	مدرس اجتماعيات
٠٣	-	طبيب اختصاصي مسالك بولية	٥٣	١١٧	مدرس إحياء
١٠٢٤	١٢	طبيب اختصاصي نساء وولادة	٧٦	١٨٤	مدرس تدبير منزلي
٤	١	طبيب اختصاصي نقل دم	٤٤	٤٦٨	مدرس تربية دينية
٦٢	-	طبيب أسنان صحة عام	١٦	١٤	مدرس تربية رياضية
١٠٢٠	٣٠	طبيب أسنان عام	٤٩	١٠٧	مدرس تربية فنية
٣	١	طبيب بيطري عام	٤	١٦	مدرس جيولوجيا
٨٧٥	-	طبيب ممارس عام	١٢	٨	مدرس حساب آلي
٨٠	٩٠	معلم رياضيات	٩١	١٧٣	مدرس رياضيات
٥١	١٠٢	معلم علوم	٨	٢٣	مدرس صم وبكم
١٥٦	١٤٦	معلم لغة أجنبية	٢٩	٤٣	مدرس فيزياء
٩٥	٢٢٢	معلم لغة عربية	٢٦٤	٧٧٥	معلم
١	٤٣	باحث اجتماعي	٣٢	١٦٥	معلم اجتماعيات
١٦٩	٢٨١	مربية	٤	٣	معلم تربية رياضية
٢٠٢	١٤٥٧	مربية أطفال (معلمة)	٢١	٦٢	معلم تربية فنية
١	-	منظف انسان	٨	-	منسق إداري طبي
٦	-	مهندس مهني بحري	١٨٥	١٠	ممرض إسعاف أولي طوارئ
٢٤٥٣	٣١	ممرضه توليد وأمراض نساء	١٨٥٠	٢٨	ممرض متخصص
٢٢٠٨٣	٢٣٤	ممرض عام	٥٥	١	ممرض نقل دم
١	-	اختصاصي مطافئ طائرات	١	-	جراح اختصاصي انف أذن حنجرة
١٤٢	-	اختصاصي معالجه الأشعة	٧	-	جراح اختصاصي تجميل
٧٢	١٥	اختصاصي معالجه طبيعية	١٦	١	جراح اختصاصي جراحه عامه
٧	٥	اختصاصي مكياج	١	-	جراح اختصاصي دماغ وأعصاب
-	٢	مدير إعلام	١	-	جراح اختصاصي عيون
-	٣	مدير العلاقات الصناعية	١	-	جراح اختصاصي قلب
١	١٣	مدير إنتاج	١	-	أخصائي ترويه قلبه
-	٥	مدير تجاري	٤	٢	أخصائي علاج نفسي
-	١	مدير تحرير	٣	٤٨	أمين صندوق
١	٢	مدير تخطيط	٧	-	أخصائي تطبيقي
٢	٩	مدير تسويق	١٨	٤	أخصائي عام
-	١	مدير تنفيذي	١	١	اختصاصي أجناس وسلالات
٤	١	مدير جمعية	-	١	اختصاصي إحصاء
١	٤	مدير حسابات وميزانية	٢	٦	اختصاصي اختبارات نفسية

تابع الملحق (١)

-	٧	مدير شؤون اجتماعية	٢	-	اختصاصي بكتريا وعقاقير
١	٣٦	مدير شؤون تعليمية	٢١٨	٥	اختصاصي طب أطفال
-	٢	مدير شؤون دينية	٤	١٦	اختصاصي علم اجتماع عام
-	٢	مدير شؤون صحية	٣	-	اختصاصي علم الإنسان عام
-	٣	مدير شؤون عمل وعمال	١	-	اختصاصي علم التشريح
٣	١٤	مدير شؤون مالية ومحاسبة	٦	-	اختصاصي علم أمراض (الإنسان)
٣	٢٧	مدير شؤون موظفين	٢	١٥	اختصاصي علم نفس اجتماعي
١	٢	مدير صيانة	٢	٢٧	اختصاصي علم نفس عام
٣	٦٤	مدير عام	٢	٤	اختصاصي علم نفس علاجي
-	١	مدير علاقات صناعية	١	-	اختصاصي علوم اقتصادية
٢	٣٥	مدير علاقات عامة	٣	١٣	اختصاصي في شؤون الأفراد
٥	٢	مدير مختبر تحقيقات	١	٣	اختصاصي تأمين عام
٤	٩	مدير مدرسة	١٣٥	٥	اختصاصي تحاليل طبية
٩	١١	موجه تربوي	٢	١	اختصاصي تخطيط طبي
٣	٧٨٥	مساعد بائع	٧	-	اختصاصي تركيب نظارات طبية
٣٠	٢٤	مساعد ميداني	١	٣٦	اختصاصي تسويق
٤٨٨	٤٧	مساعد طبيب أسنان	٤	١	اختصاصي تصوير طبي
-	١٠	مسعف	٢	-	اختصاصي تصوير فوتوغرافي
١	-	مدير أعمال تأمين	٩	٣	اختصاصي تعليم بالأدوات
١	٥٠	مدير أعمال مصرفية	١٨٧	٨٤	اختصاصي تغذية عام
-	٣٠	مدير الإدارة	١٠٩	٤٨	اختصاصي تغذية مرضى
١	٢	مدير التدريب	٦	-	اختصاصي ترميز امومه وطفوله
-	٨	مدير الدعاية والعلاقات العامة	١٥	١	اختصاصي ترميز جراحه
-	٦	رئيس مجلس إدارة	١٠٥	٢٢	اختصاصي ترميز صحة عامه
٢٩٥	٤١١	سكرتير	١٢٦٣	١٤	اختصاصي ترميز عام
٢٤٩	٢٥	سكرتير تنفيذي	١٩	٧٥	اختصاصي خدمه اجتماعيه
٢٩	٢٩	سكرتير وكاتب اختزال	٢٧	٢١	اختصاصي رعاية اجتماعيه
٦	٢٥	مدقق حسابات	٥	١	اختصاصي رعاية أحداث
١	٣	مدير إحصاء	١١	-	اختصاصي رعاية معوقين
١٠	١٤٩	مدير إداري	١	-	اختصاصي في علم الأحياء عام
-	٦	مدير أشغال ومرافق عامة	١٢	٢	اختصاصي قياس البصر
٤٦	٧٩	ميرمج حاسب آلي	٣	-	اختصاصي قياس وتقويم
٢	٢٦	ميرمج نظم بنك معلومات	-	٦	اختصاصي كيمياء حيوية
٩	٦٣	مترجم	٤٨	٦	اختصاصي مختبر انسجه حيه
٦	٩	مترجم فوري	-	١	محرور دعاية نشر
٢	٥	أمين وثائق ومخفوظات	٧	٥١	أمين مكتبه
			٤	٢٩	محرور صحفي
١	٧	محاسب تكاليف	٤	-	إلكتروني صيانة أجهزة طبية
٨٤	١٦٤	محاسب عام	١	٦	إلكتروني صيانة حاسبات
-	٦	محرور إعلانات	٣	٢٩	أمين مخزن

تابع ملحق (١)

١	٤٥٨	حارس	١	-	باتم لوازم خياطة
٥٢	٧٢	حارس أمن خاص	٢	-	باتم لوحات قنية
٦٠٢	٥٢	خادمه خصوصية	-	٤	باتم مجوهرات
٤٠	٢٤	خادم غرفة	-	٩٤	باتم مرطبات
٢٠٢	٢	خادم منزل	٢	-	باتم أثاث خشبي
٢	-	خطاط ورسام	-	١	باتم أحذية
٢	-	صانع فطائر سند وريش	٣	٣	باتم أدوات منزليه
٤	٤	صانع فهوة عربية	١	٢	باتم أفلام وشرطه فيديو
-	١٦	صانع فهوة وشاي	١	١	باتم اقمشه
٣	-	صانع نماذج ملابس	-	١	باتم الزهور الطبيعية
١	٢	صباغ خيوط	-	٤	باتم ألعاب أطفال
-	٢٠	صرف	-	٢	باتم حاسبات
-	٢٨٥	صرف بنك	-	٣٤	باتم حلويات
٢٤٦	١٨	صيدلي	-	١	باتم حلى امصطناعية
١	٢٦	متابع علاقات عامة	-	٧٢	باتم خبز ومخبزات
٧	١٥	طابع عام	-	٢	باتم خضار وفواكه
١	-	طاهي اطعمة اجنبية	١	-	باتم ساعات
٢	-	طاهي اطعمة عربية	١	٣	باتم عطور
٥١	١٣	طاهي عام	-	٢	باتم قرطاسية
٢	٢	طباخ اسماك	٢	-	باتم مركبات جديده
٣١	١١	طباخ فواكه وخضروات عام	١	٥	باتم مستحضرات أدوات التجميل عام
١	-	طباخ صور فوتوغرافية	-	٣	باتم ملابس أطفال
٢٠	٣	طباخ عام	٢	٢٣	باتم ملابس جاهزة
١	-	عامل إصلاح عيوب المنسوجات	١٤	٢٧	باتم ملابس نسائية
١٦٣	٣	عامل إعداد نسيج مطرز يدوياً	-	١	باتم منتجات دواجن
١	-	عامل تجهيز محول كهربائي	-	١٠٦٦	باتم مواد تمويئية عام
٥	٢	عامل تحضير الخضراوات والفواكه	٢	-	باتم نظارات
٨٩	-	عامل تشغيل آلة خياطة الملبوسات	٨	١	خياط خيم
١	٩	عامل تصنيع عصير	٦٨٩	٢٨	خياط عام
١	١٢	عامل تطبيق	١	-	خياط قمصان
٤٠٠	٦	عامل تطريز	-	٤	خياط ملابس أطفال عام
١٣	١	عامل تطريز يدوي كروشيه	١١	٢	خياط ملابس رجاليه عام
٤٢٥	١٤	عامل تنظيف جاف	٣٥٢٣	١٢٠	خياط ملابس نسائية عام
١٠	١	عامل تنظيف مسجاد	٢٥٠	٣	خياط ومفصل ملابس عربية
٢٠٢	١	عامل تنظيف على الجاف	٢	-	صانع حلويات
٣١٨٢	٣٥٠	عامل تنظيف مباني عامة	١	-	صانع عصير فواكه
٥٠٣٢	٢٨٥	عامل تنظيف مستشفيات	-	٤٨	عامل رش الحزفيات بالطلاء
٩٩	١٥	عامل خياطة باليد و بالآلة	١	-	عامل رقي الملابس
٤٨٨	٩	عامل نظافة المعادن	٦٩٤٠	١١٨١	عامل عادي

تابع ملحق (١)

٤	-	علاف دراجن	١	-	عامل قص القفازات الجلدية
-	١	غزال	١	-	عامل قص الملابس الجامزة عدا الجلدية
٣	-	فني تركيب معدات صناعية	٤٥	-	فني تخطيط قلب
١١	٣	فني تصوير دقيق (ميكروفيشن)	١٤	-	فني تدليك
٦	-	فني تصوير شعائي	٧	-	فني إجهات طبية
٢٢	-	فني تصوير موجي	٣	-	٧٧١
٢	٣	فني حاسب آلي	٥٧	٨	فني أجهزة مخبرية
٣	١٠	فني حسابات عام	٢١	٤	فني إحصائي
٣	١	فني خدمة اجتماعية	١	١	فني اختزال
٣٦	٢	فني رعاية أحداث	١٦٨	١٣	فني أسنان
٤٣	٣٦	فني رعاية صحية	٣	-	فني إضاءة
١٢	-	فني رعاية عجزة	٥	-	فني أطراف صناعية
٨	٣	فني زعامة معوقين	٢	-	فني إلكتروني اتصالات
٥	-	فني شبكات حاسب	١	-	فني إلكتروني أجهزة تحكم
٢٧	-	فني طب أسنان	٥٢	١	فني إلكتروني أجهزة طبية
١٣	-	فني عدسات طبية	٣	١٠	فني أمن وسلامة أجهزة مهنية
١	-	فني عرض ديكور	١	٥	فني بحث اجتماعي
٣١	٥	فني علاج أسنان	١٧	-	فني تأهيل مهني
٢٣٢	٩	فني علاج طبيعي تقوي	٧	-	فني تجميل
٨٩٦	٤١	فني علوم طبية	٢٣	١٥	فني تجميل
٢	١	فني في علم الأحياء	٦	-	فني تغذية
٢٦٢	٣٨	فني مختبر مصرف دم	١٦	٤	فني كيميائي غام
٥٣	٤	فني مختبر بيولوجي	٣٦	٤	فني مختبر أغذية
١٤	١	فني مختبر (جيولوجي)	٦٠	٤	فني مختبر جراثيم (بكتريا)
١	-	فني مختبر فيزيائي - حرارة	٢٤٨	٢٢	فني مختبر علوم
١	-	فني مختبر فيزيائي - إلكترونيات	٨٦	٢	فني مختبر فيزيائي عام
٣٥	١٠	فني مختبر كيمياء عام	٢	-	فني مختبر فيزيائي - كهرب ومغناطيسية
٩٢٧	٧٧	فني مختبرات طبية عام	٢	١	فني مختبر مياه
١	-	فني نباتات زينة	١٠	-	فني مختبر فيزيائي ضوء وبصريات
٧٠٨	١٣	قانونية	١	-	فني رسائل تعليمية
-	١٩	كاتب اتصالات هاتفية	-	٣	كاتب اتصالات بريدية
٣٨	-	كاتب إحصائي	-	٧	كاتب أجور
١٧	١٥٢	كاتب إدخال بيانات	١٠٣	٦٣٠	كاتب إداري عام
٤٣	٨٨١	كاتب استقبال عام	٦	٧٦	كاتب استعلامات سياحية
١٣٧	١٢٦٣	كاتب استقبال مرضى	-	٣	كاتب استقبال فندقي
٣	١	كاتب إنتاج	١	٢	كاتب أسهم ومستندات مالية
٥	١٩	كاتب تحرير مراسلات	١٩	٣	كاتب تأمين
٩	٢	كاتب معالجة بيانات	-	٤	كاتب تخطيط مواد

تابع ملحق (١)

٦	٢٩	كاتب تسجيل مواليد	-	٢٦	كاتب تسجيل شؤون طلاب
٩	١	كاتب تكليف	٢	٢	كاتب تكاليف
١٥	٢٠	كاتب حسابات رسوم	٤	٩	كاتب توظيف
١	٥٥	كاتب وارد ومصادر	٢٢	٤	كاتب خدمات شحن وتفرغ
-	٤	كيميائي تحليلي	٤	٢٢	كاتب دولم
-	١١١	مأمور سترال	١	٨	كاتب شؤون أفراد
-	٢	ماسك دفاتر عام	١	-	كاتب شؤون قانونية
١	-	محلل مهني	٦	٨٨	كاتب موظفين
٢٢	١٧	محلل نظم عام	٢	-	كاتب علاقات عامة
١	-	معلم أفلام فوتوغرافية	٣	٧	كاتب مالية
١٧	٣٨	ناسخ آلة	٣	١٠	كاتب متابع
٢٢	١٣	مدرب حساب آلي	٣	٣	كاتب مسك الدفاتر
٣٤٢	٤	مفصل أزياء عام	١	٢٢٥	كاتب مصرفي
٢٧	-	مفصل ملابس غير عربية	-	٢٣	كاتب مكتبة
٤	-	مفصل وخياط (جاكيت)	٣٤	١٩٩	كاتب ملفات محفوظات
١	-	موزع بريد ساعي	٣	٥	مشرف أزياء مسرح أو استديو
٦	-	مصنف ملابس ورياضات	٢٧	٣٠٥	مشرف أعمال كتابية عام
٥	-	مصور في استديو تصوير	١١٦	٢٠٥	مشرف أغذية
٦	٨	مشرف أمن شبكات الحاسب	-	١	مشرف تقني
٥	٨	مدرب لياقة بدنية	-	٥	مشرف خدمات بريدية
-	٨	مدرب مهني تجاري	٧٢	١٠٥	مشرف خدمات طعام
-	١	مخضر مواد تجميل ومعاين	١٣	٨١	مشرف على سكن خاص
-	١	محلل التسمان	١٢	٦٨	مشرف على مسكن عام
٧	٢١	محلل عمليات	١٢	٥٩	مشرف نظافة
٣	٢	محلل مائي	٧	-	مشرف آلة تطريز
٢٢	١٠	مدرب مهني غرض	٣	-	مشرف آلة تطريز كروشيه
٣٠	٣٣٨	مراسل	١	٢٢	مشغل آلة خياطة صناعية
١٢١٥	٤٣٦	مقدم طعام	٣١	١٠٣	مشغل الحاسب الآلي
١٩	١	مقدم طعام رئيسي	٢	-	مشغل توريين كهربائي
-	٤١	مندوب خدمات سلمية	١٧	٧٤	مشغل حاسب إلكتروني
٦	١٠٨	مندوب مبيعات	١	٥	مشغل طباعة وتصوير
١	٩	مندوب مشتريات	٢٤	١	مصمم أزياء
٢	-	مخضر عصير مشروبات	٢١	٤٤	مصمم برامج تعليمية
٣	٧	مفصل موتي	٥	٢	مصمم عرض

المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على : وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وكالة الوزارة لشؤون العمل ، مركز المعلومات ، بيانات غير منشورة .

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- الأنصاري، عيسى حسن (٢٠٠٢) الدليل الشامل (برنامج الأمير محمد بن فهد بن عبد العزيز لتأهيل وتوظيف الشباب السعودي)، ط٢، الكلية التقنية بالدمام .
- ابن حنبل، أحمد بن محمد (١٩٧٨م)، المسند، ط٢، المكتب الإسلامي، بيروت
- أبو داوود، سليمان بن السجستاني الأزدي، (د.ت)، مراجعة وضبط محمد محيي الدين عبد الحميد، دار إحياء السنة النبوية .
- أبو عيانة، فتحي (١٩٨٠م) سكان الإسكندرية ، دراسة ديموغرافية منهجية، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية .
- آل سعود، سارة بنت عبد المحسن بن جلوي (١٤٢٠هـ)، المرأة المسلمة والظلم الاجتماعي المعاصر، الدمام .
- باعشن، عبد الرحمن علي (١٩٧٩م)، العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة الخليج العربي، مكتبة مدبولي، القاهرة .
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي (٢٠٠٢م)، تقرير التنمية الإنسانية العربية، المكتب الإقليمي للدول العربية ، الأردن .
- الترمذي، أبو عيسى بن محمد بن عيسى (١٣٩٨هـ)، الجامع الصحيح (سنن الترمذي)، تحقيق وتصحيح: عبد الوهاب عبد اللطيف، دار الفكر، ط٣، بيروت .

- التويجري ، محمد إبراهيم (١٩٨٨م) ، العمالة الوافدة والعمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية .
- دراسة ميدانية مقارنة — الإدارة العامة ، العدد ٥٨ ، السنة ٢٧ ، الرياض ، ص ص ٧ — ٢٣ - الراجح، صالح ، ١٤٢٣هـ، " توظيف ٩٥ فتاة للعمل بالقطاع الأهلي " ، اليوم ، عدد ١٠٥٧٩ ، ص ١ . الشقاء ، محمد ، ١٤٢٣هـ ، " ٧٠ ألف فتاة مؤهلة للعمل بالمملكة " ، اليوم ، عدد ١٠٦٣٣ ، ص ٣٢ .
- الفشري ، عبد الله ، ١٤٢٣هـ ، " تدريب وتوظيف ١٠٠٠ مواطن ومواطنة للفصل الحالي ، اليوم ، عدد ١٠٦٧٤ ، ص ٣٢ .
- عضيب ، محمد ، ١٤٢٣هـ ، توظيف ١٠٠ معلم ومعلمة بدعم من صندوق تنمية الموارد البشرية، اليوم ، عدد ١٠٦٩٠ ، ص ٢٧ .
- المحرر ، ١٤٢٤هـ " ولي العهد يهنئ بإنجاز الأمير محمد بن فهد للتوظيف " اليوم ، عدد ١٠٨٨٣ ، ص ٤٠ .
- جريدة اليوم (١٤٢٤هـ) صفر ، ع ١٠٨٨٤ . تصريح الصندوق حول اعتماد تدريب ٢٠٠٠ شاب وفتاة في ميزانية ٢٠٠٣ م .
- الحميدان ، فاطمة بنت عبد العزيز بن سليمان (١٤١٢هـ) مظاهر تغير خصائص السكان في منطقة الباحة للفترة من ١٣٩٤ إلى ١٤٠٢هـ ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب للبنات ، الرياض .
- الخريف ، رشود محمد (١٤٢١هـ) ، القوى العاملة في المملكة العربية السعودية — أبعادها المكانية وسماها الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية ، بحوث جغرافية (٤١) ، الجمعية الجغرافية السعودية ، الرياض .

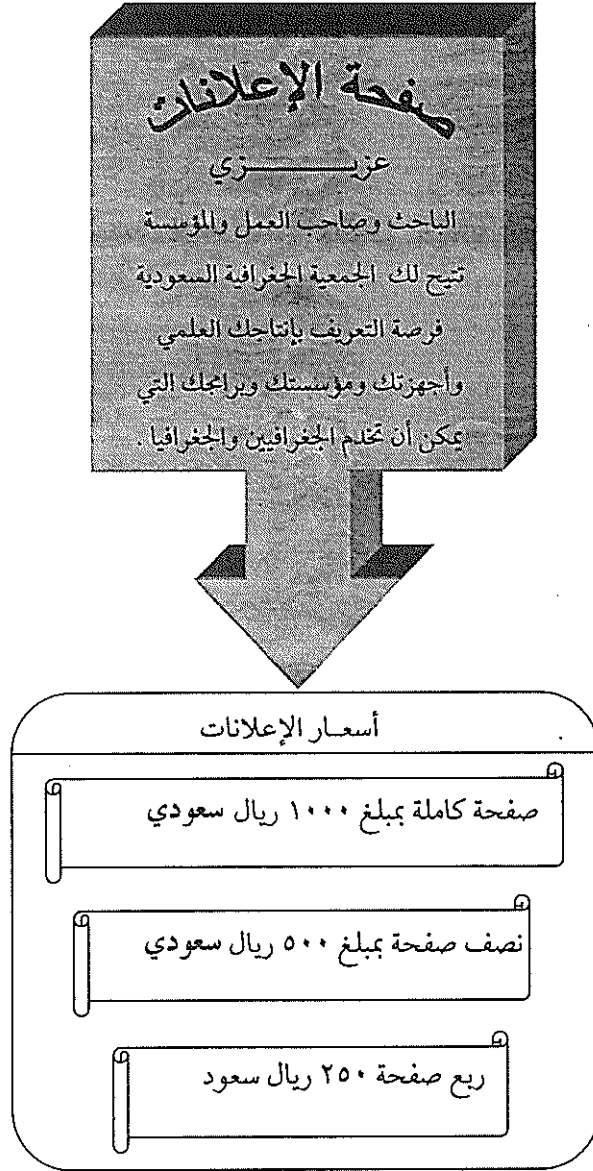
- الخياط، حسن، (٢٠٠١م)، السكان والعمالة في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية بجامعة قطر، المطبعة الأهلية، الدوحة .
- الخياط ، حسن (١٩٨٢)، الرصيد السكاني لدول الخليج العربية، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية بجامعة قطر ، مطابع مؤسسة الخليج للنشر والطباعة ، الدوحة .
- الربيدي ، محمد بن صالح (١٤١٩هـ -) سكان منطقة الرياض ، منطقة الرياض دراسة تاريخية وجغرافية واجتماعية ، ج ٥ ، إمارة منطقة الرياض، مكتبة العبيكان .
- السعدي ، عباس فاضل (١٩٧٦م) ، محافظة بغداد / دراسة في جغرافية السكان ، ط ١ ، مطبعة الأزهر ، بغداد .
- شتا، السيد علي (بدون تاريخ)، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، المكتبة المصرية، الإسكندرية .
- الشرنوبلي ، محمد عبد الرحمن (١٩٨٧م) ، السمات الديموغرافية لقوة العمل بدول الخليج العربي (نموذج من الكويت) ، مجلة البحوث والدراسات العربية ، مجلد العدين ١٤، ١٣، معهد البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ص ص ٢٠٧ - ٢٤٣ .
- الشلقاني، مصطفى (١٩٩٤م)، الإحصاء السكاني والديموغرافي - طرق التحليل الديموغرافي ، ط ٢ ، مطبعة ذات السلاسل ، الكويت .
- العطوف، محمد الحسين (١٩٩٥م)، الإحصاء السكاني، المكتبة الأكاديمية القاهرة .
- العيسوي، فايز محمد (٢٠٠١م) أسس جغرافية السكان ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية .

- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤٢٠هـ) السعودية وفرص العمل، المؤتمر الخامس لرجال الأعمال السعوديين، الرياض ٢٨-٣٠ رجب .
- غنسيمة ، محمد متولي (١٩٩٦م)، التريبة والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية،الدار المصرية اللبنانية،القاهرة .
- القيسي،عبد الحلیم، العلي، رفيق وآخرون (١٩٨٠م) الإحصاء السكاني، ط١، دار المعرفة،بغداد .
- مصلحة الإحصاءات العامة،(١٣٩٧هـ) التعداد العام للسكان ١٣٩٤هـ (١٩٧٤م)، البيانات التفصيلية (تعدادات مناطق المملكة كل على حدة)
- مصلحة الإحصاءات العامة ، (١٤١٨هـ) ، النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن في المملكة العربية السعودية ،١٤١٣هـ (١٩٩٢م) مطابع مصلحة الإحصاءات العامة .الرياض .
- مصلحة الإحصاءات العامة ، (١٤١٨هـ) ،النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن (تعدادات مناطق المملكة كل على حدة) (١٤١٣هـ (١٩٩٢م) مطابع مصلحة الإحصاءات العامة ،الرياض .
- وزارة التخطيط ، خطط التنمية كل على حدة :
- الأولى ١٣٩٠ — ١٣٩٥هـ (١٩٧٠ — ١٩٧٥م) ، الثانية ، الثالثة ، الرابعة ، الخامسة ، السادسة ، السابعة ١٤٢٠ — ١٤٢٥هـ (٢٠٠٠ — ٢٠٠٤م) ، الرياض .
- وزارة التخطيط (١٤٢١هـ) منجزات خطط التنمية (١٣٩٠ — ١٤٢٠هـ) ، مكتبة العبيكان ،الرياض .

- وزارة التعليم العالي (١٤١٩هـ) ، أطلس المملكة العربية السعودية ، مؤسسة مارينا لخدمات الطباعة ، الرياض .
- وزارة الدفاع والطيران ، إدارة المساحة العسكرية ، (١٤٢١هـ) خريطة المملكة العربية السعودية ، مقياس رسم ١ : ٨٠٠٠٠٠٠٠ ، الرياض .

ثانياً: المراجع غير العربية :

- Bark,M and O'Hare.,(١٩٩١) **The Third World**, Oliver & Boyd , U.K.
- Blaug , M.,(١٩٧٩) **The Quality of Population in Developing Countries**, with Particular Reference to Education and Training in :**World Population and Development** , P. Hauser (ed) United Nations .
- Boserup, E., (١٩٧٣) **Employment of Women in Development Countries**, in: Population Growth and Economic Development in the Third World, L.Tabah (ed) , International Union for the Scientific Study of Population, Belgium , PP ٧٩ - ١٠٨
- Durand , J.,(١٩٧٣)**The Labor Force in Economic Development and Demographic Transition**, in; Population Growth and Economic Development in the Third World, L.Tabah (ed),International Union for the Scientific Study of Population, Belgium.PP ٤٧ - ٧٨
- Oppong , C., and Haavio, E., (١٩٧٩)**Women , Population, and Development**,in: World Population and Development, P. Hauser(ed),United Nations Fund for Population Activities U.S. A , PP ٤٤٠ - ٤٨٥
- S'anchez-Marcos,V.,(٢٠٠٢) **The Increase of Women's Employment Rate Decrease of Birth Rate in Spain over the Last Years**, Universidad Carlos III de Madrid and University College Lond, Madrid.
- Shryock, H., Siegel , J., and Others.,(١٩٧٦) **The Methods and Materials of Demography**, Academic Press Inc., New York.
- Thomlinson, R,(١٩٧٦) **Population Dynamics- Causes and Consequences of World Demographic Change**, **Random House, Inc.**, New York.



آخر إصدارات سلسلة بحوث جغرافية

- ٢٨- خصائص تربة الكتيان الرملية ومدى ملاءمتها للزراعة الجافة في واحة الأحساء بالملكة العربية السعودية.
- ٢٩- حفرافية التجارة الخارجية للملكة العربية السعودية .
- ٣٠- أهمية الأطلس المدرسي في تدريس مادة الجغرافيا في مراحل التعليم العام.
- ٣١- العلاقات المكانية والزمنية للأسواق الأسبوعية وخصائصها الجغرافية في واحة الأحساء بالملكة العربية السعودية.
- ٣٢- المسح الميداني الإلكتروني باستخدام تقنية تمديد المواقع ونظام الربط الأرضي الجرائد - G.P.S-GEOLINK
- ٣٣- تقويم الوضع الإيكولوجي الزراعي في منطقة وادي المياه بالملكة العربية السعودية.
- ٣٤- التحليل الإحصائي للمتعدد المتغيرات لخصائص أحجام حبيبات الكتيان الرملية الهلالية بتقنية التورتات؛ دراسة حالة في محافظة النماط.
- ٣٥- الأسواق الدورية في منطقة حازان : دراسة تطبيقية عن التنظيم المكاني والدور الاقتصادي.
- ٣٦- أثر استخدام المياه الجوفية على التربة وإنتاجية بعض المحاصيل الزراعية بمنطقة تروك.
- ٣٧- التوزيع المكاني للسكان والنسبة في الملكة العربية السعودية في ١٣٩٤-١٤١٣هـ
- ٣٨- الأودية الناحلة إلى منطقة الحرم بالمدينة المنورة
- ٣٩- مواقع المدارس وسبل رفع مستوى سلامة التلاميذ الزوربة في مدينة الرياض
- ٤٠- تردد الرياح الشمالية وتتابعها في الملكة العربية السعودية
- ٤١- القوى العاملة في الملكة العربية السعودية : أبعادها الديموغرافية والاقتصادية والاستيعابية
- ٤٢- خصائص السياح بمنطقة عسير وأهميتها للتخطيط والاستثمار السياحي
- ٤٣- تطور إنتاج حرايط الملكة العربية السعودية نصف قرن في دعم التنمية والتخطيط .
- ٤٤- تغيرات الحمولة الصلبة وعلاقتها بالأمطار والجريان السطحي بالحوض الهيدرولوجي لوادي الكبير الكرام (الثل القسطنطين لجرات)
- ٤٥- نمذجة التحليل المورفومتري لشعب نساب
- ٤٦- مورفولوجية كويستات هضبة نجد: دراسة تطبيقية على حال الوطاة.
- ٤٧- الاتصال للناسخ السطحي بين الملكة العربية السعودية ونصف الكرة الشمالي.
- ٤٨- دور حطاط التنمية في معالجة قضية التوازن الإقليمي في الملكة العربية السعودية؛ دراسة تفريقية لبحرية النسبة الإقليمية ما بين عامي ١٣٩٠-١٤١٥هـ.
- ٤٩- تطور التوزيع الجغرافي لمرض السيل وانتشاره في العالم.
- ٥٠- العلاقة بين كميات الأمطار وارتفاع الماء الجوفي في حوض وادي عرقة بالملكة العربية السعودية.
- ٥١- الصناعات الصغيرة في الملكة العربية السعودية.
- ٥٢- أوجه التشبه والاختلاف وأفاق التكامل التقني والمنهجي بين المساحة التصويرية والاستشعار عن بعد.
- ٥٣- الخصائص المورفومترية لحوضي وادي عركان وادي بيش بالملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية مقارنة.
- ٥٤- التباين الإقليمي لتطور الصناعات الغذائية في الملكة العربية السعودية (١٣٧٣-١٤١٧هـ): تحليل جغرافي
- ٥٥- التوزيع الجغرافي للخدمات الصحية بمنطقة مكة المكرمة.
- ٥٦- التركيب المصنوعي الأصل وأهميته على التوطن الزراعي بمنطقة مكة المكرمة.
- ٥٧- سماكة أثر تراكم أعطاء الحرايط الطبوغرافية بمقياس ١: ٥٠,٠٠٠ على التحليل في نظم المعلومات الجغرافية.
- ٥٨- نظم المعلومات الجغرافية والتفصيل الموضوعي لحرايط التغيرات الإيكولوجية الزراعية والترعوية في الملكة العربية السعودية.
- ٥٩- أهمية شبكات الطرق في التنمية السياحية لشاطئ المقر بالمنطقة الشرقية من الملكة العربية السعودية.
- ٦٠- معايير النسبة الاقتصادية في الملكة العربية السعودية: دراسة جغرافية مقارنة
- ٦١- دراسة تطبيقية لصور الرادار الروسي (ألتاز) بالمأخرة لمدينة الرياض
- أ.د. عبد الله بن أحمد سعد الطاهر
- د. فريال بنت محمد الهاجري
- د. ناصر بن محمد عبد الله سلمي
- د. محمد بن طاهر الوصف .
- د. غازي عبد الواحد مكي المكي
- أ.د. عبد الله بن أحمد سعد الطاهر
- د. يحيى بن محمد شيخ أبو الخير
- د. محمد بن عبد الكريم حبيب
- د. عبد العزيز بن ناصر السعوان.
- د. محمد بن عبد العزيز القباني.
- د. محمود بن إبراهيم الدعوان .
- د. عامر بن ناصر المطير .
- د. جهاد بن محمد قرية .
- د. رشود بن محمد الحريف.
- د. محمد بن مفرح شلي القحطاني.
- د. صهيبي بن فاسم السعيد .
- د. محمد بن فضل بورويه .
- د. مشاعل بنت محمد آل سعود .
- أ.د. محمد الدد بن ذكوت حاج حسن .
- د. فهد بن محمد عبد الله الكلبي.
- د. محمد بن عبد الحميد مشخص.
- د. فاطمة بنت أحمد محمد البرك.
- د. محمد بن عبد الله محمد الصالح.
- د. عبد الله بن حمد الصليح.
- د. ظافر بن علي القرني.
- د. محمد لفضل بورويه.
- د. عبد العزيز بن إبراهيم الحراء.
- د. رمزي بن أحمد الزهراني.
- د. عبد المحسن بن راجح الشرف.
- د. علي بن معاضد الغامدي.
- د. بلال الدين طه عثمان.
- د. نجاح بنت مقيال القرعاري،
- د. فريال بنت محمد الهاجري.
- أ.د. عبد الله الصادق علي

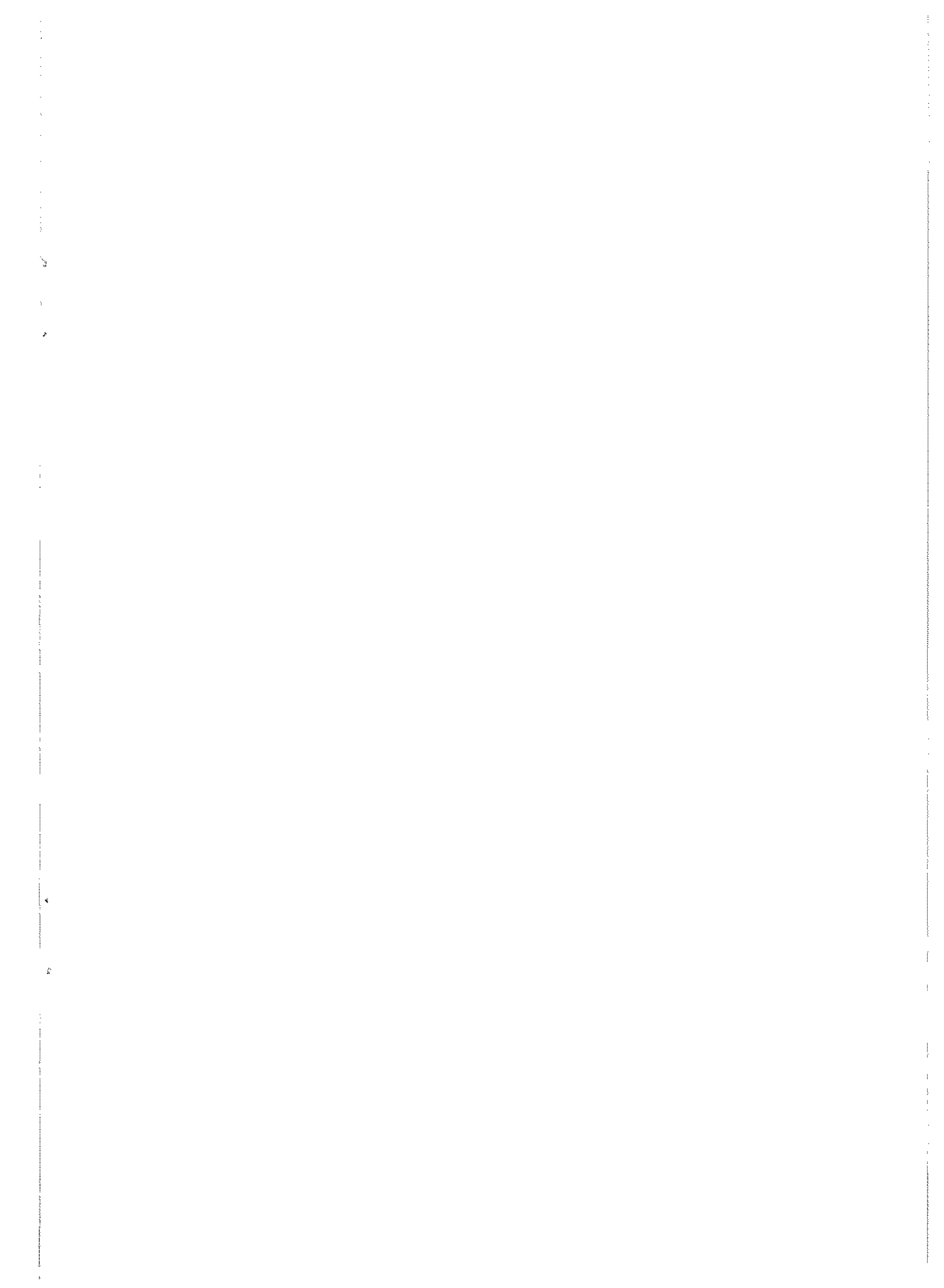
Price Listing Per Copy :
S.R. ١٠ : Individuals
S.R. ١٥ : Institutions

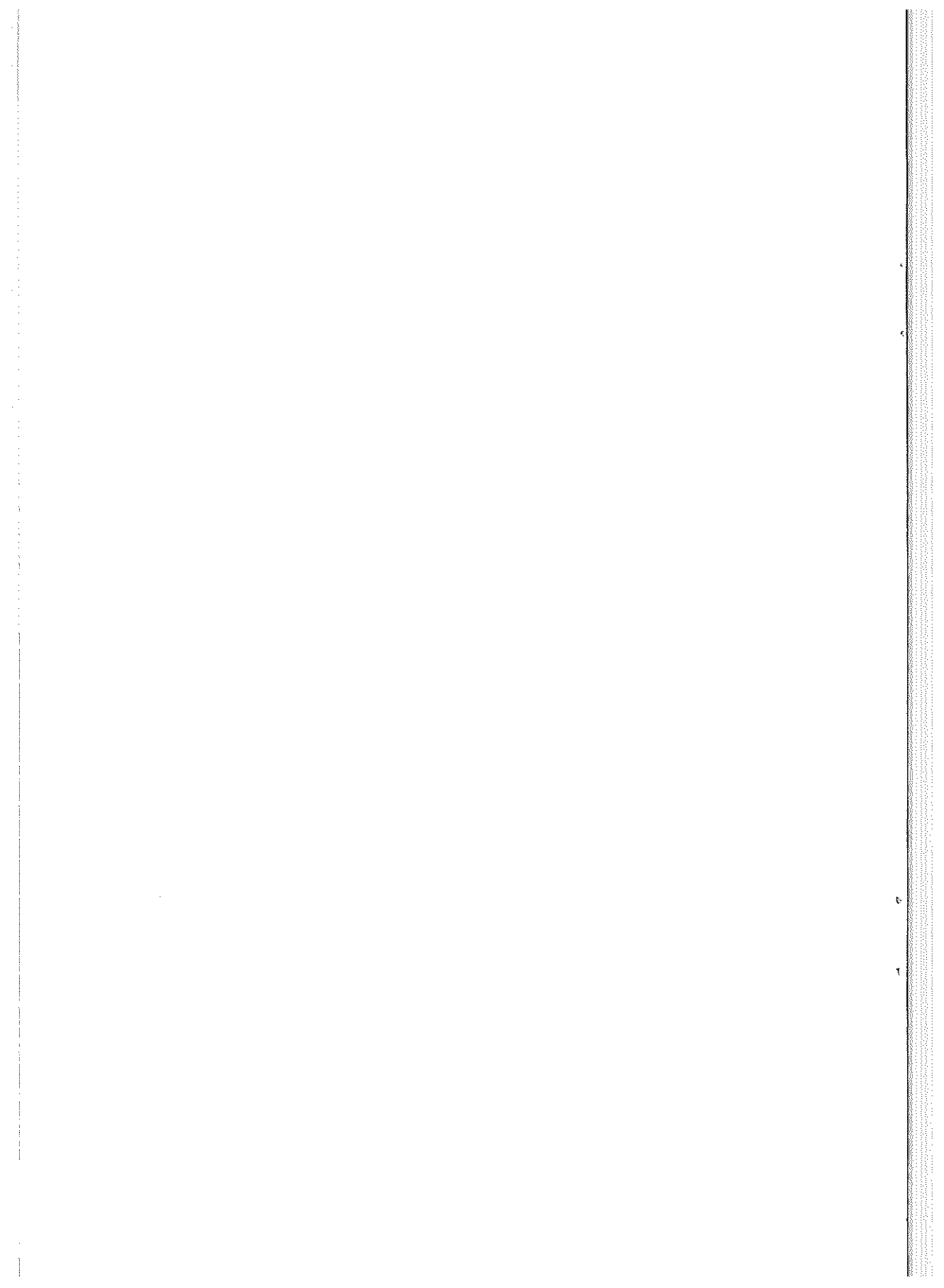
Mailing Charges are added on the above listing&Handing

أسعار البيع :
سعر النسخة الواحدة للأعضاء : ١٠ ريالاً سعودياً .
سعر النسخة الواحدة للؤسسات : ١٥ ريالاً سعودياً .

تضاف إلى هذه الأسعار أجرة البريد .

عزيزي عضو الجمعية الجغرافية السعودية
هل غيرت عنوانك؟ فضلاً أملأ الاستمارة المرفقة وأرسلها على عنوان الجمعية
الاسم:
العنوان:
ص ب: المدينة والرمز البريدي:
البلد:
الاتصالات الهاتفية:
عمل: منزل:
جوال: بيجر:
بريد إلكتروني:
<p>ترسل على العنوان التالي:</p> <p>الجمعية الجغرافية السعودية</p> <p>ص ب ٢٤٥٦ الرياض ١١٤٥١</p> <p>المملكة العربية السعودية</p> <p>هاتف: +٩٦٦ ١ ٤٦٧٨٧٩٨ فاكس: +٩٦٦ ١ ٤٦٧٧٧٣٢</p> <p>بريد إلكتروني: sgs@ksu.edu.sa</p> <p>كما يمكنكم زيارة موقع الجمعية على الإنترنت على العنوان التالي:</p> <p>www.ksu.edu.sa/societies/sgs/</p>





The Saudi Woman Participation in the Work Force

Dr. Humiyah Bint Saleh Aldosary

Abstract

The objective of the Saudi Arabian Government labor strategy is to saudize the labor force and to enhance its participation to the utmost. The saudization plan is considered one of the most important aspects in this strategy. This strategy aims at benefitting from the potential women labor force by increasing its work opportunities that go in line with Islamic principles. For this reason , this paper was prepared to share the planners their views and efforts in laying down new strategies to activate the role of the Saudi working women. This is made available by analyzing the current status of the Saudi women labor force by utilizing the various aspects in addition to the rate of growth of the population and futuristic development of various social and official sectors.

The study came to the conclusion that the Saudi women role in the labor force is ready modest. Out of 3627267 women the study found that not more than 5.4% are part of the labor force. This means that the rate of unemployment is extremely high. The study also found that female employment is rather concentrated in a one particular type of activity. Nevertheless, we should admit that there are sincere efforts taken by concerned government staff to overcome this shortcoming. This necessitates reviewing the plans and educational and training programs subject to the needs of the market. Therefore, the necessary steps can be taken to improve and enhance the female participation in the work force.

ISSN 1018-1423

● **Administrative Board of the Saudi Geographical Society** ●

Mohammed S. Makki	Prof.	Chairman.
Mohammed S. Al-Rebdi	Assis. Prof	Vice-Chairman.
Abdulah H. Al-Solai	Assis. Prof.	Secretary General.
Mohammed A. Al-Fadhel	Assoc. Prof.	Treasurer.
Ali M. Alareshi	Prof.	Member.
Mohammed A. Meshkhes	Assoc. Prof.	Member.
Meraj N. Merza	Assis. Prof.	Member
Anbara kh. Belal	Assis. Prof.	Member.
Mohammed A. Al-Rashed	Mr.	Member.

RESEARCH PAPERS IN GEOGRAPHY

OCCASIONAL REFEREED PAPERS PUBLISHED BY SAUDI GEOGRAPHICAL SOCIETY

62

The Saudi women Participation in the Work Force

Dr. Huriyah S. Aldosary

King Saud University - Riyadh
Kingdom of Saudi Arabia
1425 A.H. - 2005 A.D.

