

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية  
العدد 102

المبادرات والمشروعات التي نفذتها دول  
مجلس التعاون الخليجيّ في مجال تمكين  
المرأة في القطاع الخاص  
(دراسة تقييميه)

الدكتورة منى عباس فضل  
باحثة في شؤون المرأة

مملكة البحرين





حقوق الطبع محفوظة  
يجوز الاقتباس من مادة الكتاب بشرط الإشارة إلى المصدر

الطبعة الأولى  
٢٠١٥ م

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب أو الجهة ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

المكتب التنفيذي  
ص. ب ٢٦٣٠٣ المنامة - مملكة البحرين - هاتف ٩٧٣١٧٥٣٠٢٠٢ فاكس ٩٧٣١٧٥٣٠٧٥٣  
البريد الإلكتروني: [info@gcclsa.org](mailto:info@gcclsa.org)  
العنوان على شبكة الانترنت: [www.gcclsa.org](http://www.gcclsa.org)



## سلسلة الدراسات الاجتماعية والعملية

### سلسلة علمية متخصصة

تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعملية

تصدر عن

المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الإشراف العام

عقيل أحمد الجاسم

هيئة التحرير والإعداد

خليل بوهزاع

محمود حافظ

علي فيصل

محمد الغايب

العدد (102) رمضان ١٤٣٦هـ الموافق يوليو ٢٠١٥م



## المحتويات

### الصفحة

١١	تقديم المدير العام.....
١٣	تقديم المؤلفة:.....
١٧	أ- تحديد الموضوع.....
٢١	ب- إشكالية الدراسة.....
٢٦	ج- أهداف الدراسة.....
٢٧	د- أسئلة الدراسة.....
٢٧	هـ- منهجية الدراسة.....
٢٩	ح- مصطلحات الدراسة.....
٤٧	تعليم المرأة الخليجية.....
٤٩	تمهيد.....
٥٢	أولاً: تشريعات التعليم والإنفاق عليه.....
٥٢	(١) التشريعات.....
٥٥	(٢) الإنفاق.....
٥٩	ثانياً: مؤشرات تعليم المرأة الخليجية.....
٦٦	(١) تعليم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة.....
٦٨	(٢) تعليم المرأة في مملكة البحرين.....
٦٩	(٣) تعليم المرأة في المملكة العربية السعودية.....
٧١	(٤) تعليم المرأة في دولة قطر.....
٧٢	(٥) تعليم المرأة في سلطنة عمان.....
٧٣	(٦) تعليم المرأة في دولة الكويت.....
٧٥	(٧) تعليم المرأة في الجمهورية اليمنية.....
٧٧	خلاصة.....

٧٩	النشاط الاقتصادي للمرأة الخليجية.....	الفصل الثاني:
٨١	تمهيد.....	
٨٢	أولاً: واقع القطاع الخاص في بنية الاقتصاد الخليجي.....	
٩٤	ثانياً: النشاط الاقتصادي للمرأة الخليجية.....	
٩٤	(١) مفهوم عمل المرأة.....	
٩٩	(٢) المرأة الخليجية نصف المجتمع.....	
	(٣) مؤشر مشاركة الخليجيات في القطاع الخاص الخليجي.....	
١١٠	٣,١ مشاركة الإمارات في القطاع الخاص.....	
١١٤	٣,٢ مشاركة البحرينيات في القطاع الخاص.....	
١٢٢	٣,٣ مشاركة السعوديات في القطاع الخاص.....	
١٣٣	٣,٤ مشاركة القطريات في القطاع الخاص.....	
١٤٠	٣,٥ مشاركة العمانيات في القطاع الخاص.....	
١٥٤	٣,٦ مشاركة الكويتيات في القطاع الخاص.....	
١٦٦	٣,٧ مشاركة اليمنيات في القطاع الخاص.....	
١٧٨	خلاصة.....	
١٨٩		

**الفصل الثالث: مبادرات دول المجلس ومشروعاتها لتمكين المرأة في القطاع الخاص..... ١٩٣**

تمهيد..... ١٩٥

أولاً: تجارب المبادرات في البلدان العربية..... ٢٠٠

(١) مبادرات تمكين المرأة التونسية في القطاع الخاص..... ٢٠٠

١،١ الجانب القانوني..... ٢٠٠

١،٢ المشاريع والمبادرات..... ٢٠٣

(٢) مبادرات تمكين المرأة المغربية في القطاع الخاص..... ٢١٠

٢،١ الجانب القانوني..... ٢١٢

٢،٢ المشاريع والمبادرات..... ٢١٥

ثانياً: مبادرات دول مجلس التعاون الخليجي..... ٢٢٦

(١) تشريعات وقوانين تمكين المرأة للعمل في القطاع الخاص..... ٢٢٦

١،١ دولة الإمارات العربية المتحدة..... ٢٢٦

١،٢ مملكة البحرين..... ٢٢٧

١،٣ المملكة العربية السعودية..... ٢٣٢

١،٤ دولة قطر..... ٢٣٦

١،٥ سلطنة عمان..... ٢٤٠

١،٦ دولة الكويت..... ٢٤٨

١،٧ الجمهورية اليمنية..... ٢٥٠

(٢) مشروعات تمكين المرأة للعمل في القطاع الخاص..... ٢٥١

١،٢ مشروعات تمكين المرأة الإماراتية.. ٢٥١

٢،٢ مشروعات تمكين المرأة البحرينية... ٢٥٥

٢٦٣	٣,٢ مشروعات تمكين المرأة السعودية...
٢٩٥	٤,٢ مشروعات تمكين المرأة القطرية....
٣٠١	٥,٢ مشروعات تمكين المرأة العمانية....
٣٠٤	٦,٢ مشروعات تمكين المرأة الكويتية...
٣١١	٧,٢ مشروعات تمكين المرأة اليمنية.....
٣١٣	.....خلاصة
	<b>الفصل الرابع: مقارنة تحليلية نحو تعزيز عمل الخليجيات في</b>
٣١٧	<b>القطاع الخاص.....</b>
٣١٩	<b>تمهيد.....</b>
٣١٩	<b>أولاً: المقاربة التحليلية.....</b>
٣١٩	(١) التعليم.....
٣٢٤	(٢) الثقافة السائدة ومنظومة القيم والعادات....
٣٢٧	(٣) تمكين المرأة اقتصادياً.....
٣٣٢	(٤) العمالة الأجنبية.....
٣٣٣	(٥) مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية..
٣٣٥	(٦) البطالة النسائية.....
٣٣٨	(٧) مبادرات دول مجلس التعاون في عملية التمكين.....
٣٤٢	<b>ثانياً: اقتراحات وتوصيات.....</b>
٣٤٧	<b>الخاتمة:.....</b>
٣٥١	<b>قائمة المصادر والمراجع:.....</b>
٣٦٣	<b>فهرست الجداول:.....</b>



## تقديم المدير العام

لقد اهتمت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بعمل المرأة وتشغيلها في القطاعين العام والخاص على حد سواء، وقد نبع هذا الاهتمام مما توليه وزارات العمل من دعم لكافة أشكال التمكين الاقتصادي للمرأة بوصفها نصف المجتمع، كما ارتكز الدعم على تنمية وتطوير القدرات والتمكين في القطاع الخاص بشكل كبير من خلال ما تبنته دول المجلس من عدد من المبادرات والمشروعات الخاصة بها. كما أن الدعم والاهتمام لم يقف عند حدود المستوى الوطني لكل دولة بل تعدى ذلك إلى العمل الخليجي المشترك، من خلال الحضور الذي يتمتع به موضوع تشغيل المرأة في مؤتمرات واجتماعات أصحاب المعالي وزراء العمل بدول المجلس، وتوجيهاتهم وقراراتهم التي تصب في هذا القالب، وكذا من خلال الدور الذي يلعبه المكتب التنفيذي عبر تنظيمه لورش العمل واجراء الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع.

ان الاهتمام الخليجي المشترك بموضوع تشغيل المرأة، قد دفع بمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، في دورته الثلاثين، التي عقدت أعمالها في المنامة بمملكة البحرين (أكتوبر ٢٠١٣م)، إلى تكليف المكتب التنفيذي لاعداد دراسة حول المبادرات والمشروعات التي نفذتها دول المجلس في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص وزيادة فرص العمل اللائق للمرأة وتذليل العقبات التي تواجهها، وتشمل الدراسة إبراز التجارب الناجحة ووضع مقترحات لتطويرها، مع الاستعانة بالمنظمات العربية والدولية ذات العلاقة، على أن تعرض نتائج الدراسة على الدورة المقبلة للمجلس.

وتنفيذاً لقرار مجلس الوزراء، قام المكتب التنفيذي بتكليف الدكتورة منى عباس الباحثة في شؤون تمكين المرأة في مملكة البحرين، للقيام بإعداد الدراسة المذكورة، والتي وافقت على اعدادها، وتناولت محاورها التي بدأت فيها باستعراض المحور التعليمي للمرأة الخليجية باعتباره أحد أهم وأبرز

مرتكزات دعم تشغيل المرأة، لنتنقل منه إلى توضيح النشاط الاقتصادي للمرأة الخليجية مدعمة بالأرقام والاحصائيات، الصادرة عن جهات وطنية رسمية وغير رسمية، وجهات أخرى دولية ومنظمات.

ثم انتقلت في دراستها إلى استعراض مبادرات دول المجلس وما قامت بها وزارات العمل والجهات ذات العلاقة بتشغيل المرأة وتمكينها، وقدمت لهذه المبادرات سرداً لمبادرات عربية ناجحة في هذا الخصوص، ثم انتقلت باتجاه مقاربة تحليلية نحو تعزيز عمل المرأة الخليجية في القطاع الخاص، حددت فيها الأسس والمرتكزات التي يجب الركون إليها في عملية تقييم المبادرات والمشروعات الخاصة بتمكين المرأة، واضعة يدها على أبرز وأهم التحديات التي قد تواجه دول المجلس في هذا الخصوص، في الوقت الذي ذكرت فيه بحجم الجهود المبذولة والانجازات التي تحققت في هذا السياق، إلى أن انتهت بخاتمة وتوصيات ذات أهمية.

ان المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون، إذ يقدم بالشكر الجزيل إلى الباحثة على قيامها بهذا العمل، لا يفوته تقديم الشكر الجزيل لوزارات العمل بدول مجلس التعاون على تعاونها في تقديم المعلومات الداعمة للدراسة، سعيًا نحو خروجها بالشكل المأمول. متمنين أن تحظى هذه الدراسة القيمة باهتمام كافة المهتمين بقضايا المرأة في دول مجلس التعاون، من صنّاع سياسات وأصحاب قرار، ومتابعين وناشطين وباحثين في هذا الشأن.

والله ولي التوفيق،،،

المدير العام

عقيل أحمد الجاسم

## تقديم المؤلفة

تمثل هذه الدراسة حصيلة للأفكار المتداولة حول مفهوم تمكين المرأة اقتصادياً، ومقاربة تلك الأفكار بالمبادرات والمشروعات التي نفذتها دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص، خصوصاً وإن دول المجلس قد اتجهت في إطار تحقيق خططها التنموية وأهدافها في السنوات الأخيرة إلى الاهتمام بقضايا المرأة وتعزيز دورها الاقتصادي وإفساح المجال أمامها لتكون عنصراً مشاركاً وفاعلاً في قوة العمل الاقتصادي.

تناولت الدراسة المبادرات والمشروعات بالنظر إلى ما أحدثته خطط إصلاح التعليم وتطوير مخرجاته استجابة لمتطلبات العولمة والأسواق التي تتسم بالمنافسة الحادة وتغير مفهوم العمل، حيث وضعت الاستراتيجيات وأصدرت القوانين وحدثت التشريعات لتسيير مشاركة المرأة الاقتصادية بصورة أكبر في سوق العمل بالقطاع الخاص، ولأن هذا التطوير والتحويلات تعتبر تجربة حديثة، فهي تحتاج إلى دراسة مستمرة ومتابعة ورصد لفترات زمنية، وذلك لمقاربة مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة الخليجية من الناحية العملية، لاسيما وإن معدلات مشاركتها في قوة العمل بالقطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام ليست بمستوى الطموح ولا تتناسب وما يتم إنفاقه على التعليم أو ما حققته المرأة من مستويات تعليمية متقدمة.

جاءت الدراسة في جانب منها لتكشف مكامن هذا الخلل بالبحث عن أسبابه وتفسيرها، وتبسيط الضوء عما تم إنجازه من مبادرات وبرامج،

فكان لابد من تناول مؤشرات تعليم المرأة ودلالاتها في دول المجلس ومقاربتها بمستويات مشاركتها في القطاعين العام والخاص والعوامل المؤثرة في ذلك.

لاشك أن هناك علاقة تبادلية بين تعليم المرأة في الخليج وما حققته من إنجازات وتقدم، وبين المكانة التي تشغلها في الاقتصاد، وعليه حاولت الدراسة تفسير ظاهرة وجود المرأة في سوق العمل وأسباب ضعف مشاركتها فيه مقابل الجهود المبذولة والمبادرات التي اتخذتها دول المجلس، فكان الكشف عن أوجه القصور والاختلال من خلال مناقشة العوامل المؤثرة على ضعف مشاركة الخليجيات في مؤسسات القطاع الخاص بل وعزوفهن عن العمل فيه، إذ تبين لنا وجود تعارض وإشكالية يستوجب البحث عنها ودراستها، لاسيما وقد لمسنا أن ثمة التباساً حول التغيرات التي طرأت على المجتمعات المحلية وتأثيراتها، فهناك من يقف وبشدة مع خروج المرأة للعمل، ومنها من يعارض بشكل مباشر أو مبطن ذلك، وبالتالي هناك معوقات تمثل برأينا صعوبات تعترض بهذا الشكل أو ذاك تطبيق المبادرات والمشروعات وتؤثر سلبيًا عليها مما ينعكس على فاعليتها ومخرجاتها.

يمكن للقارئ الاستفادة من دراستنا لجهة البيانات الإحصائية التي تم تجميعها وتبويبها في جداول بشكل ميسر يساعد في إعطاء دلالات ومؤشرات عن واقع تعليم المرأة في الخليج ومشاركتها في سوق العمل بالقطاع الخاص، كما يمكن البناء عليها في استشراف عملية التمكين في إطار المبادرات والمشاريع التي تتخذها دول مجلس التعاون.

إلى هنا، أرجو أن أكون قد وفقت في إنجاز الدراسة التي لا أزعج أنها استكملت البحث في قضية التمكين الاقتصادي للمرأة في دول المجلس، لكنها محاولة علمية جادة لاستقصاء الجهود المبذولة حول واقع التمكين والمبادرات والمشروعات المنجزة، وهي إضافة تراكمية لما بدأ فيه الآخرون من جهد، كما إنها مادة مفتوحة للتحديث والاستكمال من قبل الباحثين في هذا المجال، منوهين إلى التحديات التي واجهتنا في إعدادها، ومنها محدودية الفترة الزمنية التي يحتاجها بحث تقييمي كهذا على مستوى دول الخليج، فضلاً عن تشتت البيانات الإحصائية المتاحة وتضاربها أحياناً بين عدة مصادر خصوصاً ذلك المتعلق بنسب البطالة والتعليم العالي، مما تسبب في الالتباس أحياناً من حيث اعتمادها كمؤشرات والبناء عليها في التحليل والتفسير، الأمر الذي يعني أهمية ضرورة إنشاء قاعدة بيانات دقيقة ومصنفة تفي بمتطلبات العملية البحثية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية وغيرها وتحديثها بشكل مستمر.

ومنه قد لا تعالج الدراسة الإشكالية الحالية فقط، بل ربما تساعد على التنبؤ في إيجاد الحلول وتفتح آفاقاً جديدة في مجال تمكين المرأة الاقتصادي من خلال ما قدمته من اقتراحات وتوصيات.

الدكتورة منى عباس فضل

مملكة البحرين



## المقدمة

### أ- تحديد الموضوع:

تبيّن أغلب الدراسات<sup>١</sup> التي تناولت واقع المرأة في دول مجلس التعاون الخليجي والمكانة التي حققتها في مستويات التعليم وما تشغله من مواقع في مجالات العمل المختلفة، بأن دورها التقليدي كفرد شهد تحوُّلاً جوهرياً، وتكمن أسباب ذلك لما شهدته دول مجلس التعاون الخليجي من تطوّر وتحولات انعكست على سياسات التنمية الاستراتيجية عامة والموجه للمرأة بخاصة، خصوصاً وإن الموائيق الدولية تؤكد على أهمية تمكين المرأة في مختلف المجالات ورفع مستوى مشاركتها في النشاط الاقتصادي بالحصول على فرصها في التعليم والعمل على قدم المساواة بينها وبين الرجل<sup>٢</sup>.

كشفت التطورات أن مشاركة المرأة في أبعادها المتشابكة والمتداخلة على المستويات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، تنصدر أولوية الأولويات والاستراتيجيات التي تضعها الدول في خططها وبرامجها ومبادراتها ومشروعاتها التنموية والاستراتيجية، ولعل ذلك يتضح من خلال المطالبات التي تعالت في المحافل الدولية بضرورة

<sup>١</sup> أنظر كتابي الباحث باقر سلمان النجار "الديمقراطية العنصرية في الخليج العربي" و"المرأة في الخليج وتحولات الحداثة العنصرية" وكتاب نورية علي حمد بعنوان "تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون".

<sup>٢</sup> عبدالله الصادق، "البعد الاقتصادي للتنمية البشرية في دول مجلس التعاون الخليجي"، مركز البحرين للدراسات والبحوث، ص ٤.



تمكين المرأة في كافة مجالات الحياة المختلفة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية تحقيقاً للتنمية المستدامة.

إن الاهتمام بمفهوم عمل المرأة عامة يرجع إلى بدايات الثورة الصناعية والإضرابات التي كانت تعم المصانع في الدول الصناعية، حيث دخلت النساء في المصانع كي تغطي النقص في الأيدي العاملة في المصانع خوفاً من توقفها عن العمل والتسبب بخسائر مالية، ما يعني أن دخولها إلى سوق العمل لم يكن بقرار اتخذته بنفسها إنما يعود إلى واقع مجتمعي ساهم في دفعها إلى ذلك<sup>١</sup>، أما مفهوم تمكين المرأة فيعود إلى ستينيات القرن الماضي، حيث ارتبط ظهوره ببرز الحركات الاجتماعية المناهية بالحقوق المدنية والاجتماعية للمواطنين، كما تم استخدامه منذ ذلك الوقت بمعاني متعددة في مجالات الاقتصاد والعمل السياسي والاجتماعي وبرامج التنمية المستدامة وغيرها، مما جعله يشكل محورا أساسياً في حقوق المرأة التي تضمنتها منظومة الالتزامات الدولية سواءً في الإعلانات أو المؤتمرات أو الاتفاقيات الدولية، كما طرح المفهوم بقوة ثانية في عقد التسعينيات إثر إقرار الحكومات في مؤتمر القاهرة الدولي للسكان والتنمية عام ١٩٩٤ عن المساواة بين الجنسين، خصوصاً وإن هذا الإقرار شكّل محطة تاريخية مهمة في تعزيز تمكين المرأة وحمايتها وتدعيمها وطنياً وإقليمياً ودولياً<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> مجهول، المرأة وعمل المرأة "دراسة تتبعية"، أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.Fin3go.com>

<sup>٢</sup> فاطمة حافظ، مفهوم التمكين ومجالاته التداولية، أنظر: <http://www.onislam.net/arabic/madarik/concepts/131945-empowerment.html>



إضافة إلى ذلك، جاء شعار المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين ١٩٩٥ والذي نص على العمل من أجل المساواة والتنمية والسلام، فتم من خلاله الدعوة إلى إزالة كافة العقبات التي تحول دون تمكين المرأة من ممارسة دورها الاقتصادي، وقد تضمن على العديد من البنود التي تؤكد على تمكين المرأة من خلال مساواتها في الحصول على الموارد الاقتصادية والتدريب والمعرفة التي تعزز مكانتها الاقتصادية، وعقد كذلك مؤتمر نيويورك عام ٢٠٠٥ الذي اجتمعت خلاله لجنة وضعية المرأة (CSW) لمراجعة وتقييم العقد وانجازات منهاج عمل بيجين، إلى جانب إعلان الألفية عام ١٩٩٩ والذي شكل بندها الثالث المتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بنداً مهماً تقاس من خلاله المؤشرات المتعلقة بحصص المرأة في فرص التعليم والعمل المأجور، أمّا أبرز منظومة الاتفاقيات الدولية التي تضمنت تمكين المرأة اقتصادياً، فقد تمثلت في اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO) المتعلقة بالمرأة العاملة، واتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) خصوصاً في مادتها رقم (١١ و ١٢) المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة والتدابير وغيرها.

اتفق الباحثون في تعريفهم لمفهوم تمكين المرأة اصطلاحياً بأنه "تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها واعية فردياً وجماعياً وقادرة على التصرف والتحكم في أمور حياتها المختلفة، مما يكسبها الثقة في النفس والقدرة على التصدي لكافة أشكال عدم المساواة والتمييز، فضلاً عن "إنه

<sup>١</sup> اتفاقية السيدوا: أو القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، اعتمدها الجمعية العامة في الأمم المتحدة في ١٩٧٩، وبدأ تنفيذها بعد تلقي التصديقات العشرين اللازمة في ١٩٨١، وأنشأت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة لمراقبة تنفيذ الدول الأطراف الاتفاقية. أنظر صحيفة وقائع رقم ٢٢، مركز حقوق الإنسان بمكتب الأمم المتحدة في جنيف ١٩٩٣.

تعبير عن عملية فردية يأخذ فيها الفرد بمسؤولية السيطرة على حياته ووضعها<sup>١</sup> وعليه فإن مقاربة مفهوم التمكين من الناحية العملية، تعني مشاركة الرجال والنساء في عملية التنمية المستدامة، لاسيما وأن مفهوم التنمية لا ينحصر في الرعاية الاجتماعية للنساء فقط، وإنما تكون فيه التنمية الاجتماعية هادفة إلى تأهيل النساء لامتلاك عناصر القوة الاقتصادية التي تؤهلن للاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن.

إلى ذلك تتعدد أنواع التمكين استناداً إلى التعريفات السابقة، فمنها التمكين السياسي والتمكين الاقتصادي والتمكين الاجتماعي، بيد إن ما يهتما في هذه الدراسة هو "التمكين الاقتصادي" الذي يشتمل على توفير الفرص الاقتصادية للمرأة، مثل توسيع فرص الاستخدام والتوظيف الذاتي والريادية، وتشجيع العمل اللائق والمنتج لها، وتحسين فرصها للوصول إلى مصادر التمويل، أما من الناحية الاقتصادية القانونية فيعني تحسين حقوق المرأة في الملكية والميراث وملكية وحرية التصرف بالأرض، والتعبير والدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الاقتصادية وتطوير آليات تعمل على تعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار<sup>٢</sup>.

وثمة مجموعة مؤشرات يعتمد عليها دولياً لقياس التمكين الاقتصادي من خلال التعرف على مستوى التغير في نسبة معدلات التوظيف وقانون

<sup>١</sup> اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا)، الشراكة في الأسرة العربية (نيويورك: الأمم المتحدة، ٢٠٠١)، ص ١٠.

<sup>٢</sup> صندوق الأمم المتحدة لتطوير المرأة (UNIFEM)، تمهيد الطريق نحو التمكين، ٢٠٠٢، ص ٤-٦.

العمل، والفرق في المرتبات والأجور بين النساء والرجال، والنسبة المئوية للملكية (الأصول)، فضلاً عن النسبة المئوية للمصروفات على الصحة والتعليم والموارد المالية، والنسبة المئوية للفرص المتوفرة للمرأة للتدريب وتطوير قدراتها التقنية كالخدمات الفنية المقدمة من قبل الحكومة أو المصادر غير الحكومية وغيرها، ومن استخدامها لقياس ومعرفة التغيرات الحاصلة على الصعيد الاقتصادي<sup>١</sup>، إذ يتم عبرها تقدير حجم الفجوة النوعية ووضع الخطط والسياسات الواجب اتخاذها والتي من شأنها رفع نسب تمكين المرأة اقتصادياً.

من هنا نجد إن الاتفاقيات الدولية والعربية في أبعادها الإستراتيجية والتشريعية قد ساهمت بهذا القدر أو ذاك، في تأسيس وتطوير أنظمة التعليم وتشريعات العمل في دول مجلس التعاون الخليجي والدفع بها باتجاه أن تتمثل قضية تمكين المرأة اقتصادياً فتكون أحد مرتكزات استراتيجياتها، وهو ما جعل حكوماتها تضع الخطط لتعزيز واقع القطاع الخاص، كونه يشكل مرتكزاً أساسياً في النشاط الاقتصادي الذي يوسع من مجالات فرص العمل المتنوعة، ومن ثم تحفيز المواطنين على الانخراط للعمل فيه خصوصاً في أوساط النساء.

## ب- إشكالية الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى التحقق عامة من واقع تشغيل المرأة ومشاركتها في سوق العمل في دول مجلس التعاون والإشكاليات المتعلقة

<sup>١</sup> الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال، التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية بفلسطين، ٢٠١٠/١٢/٢٠، ص ٢٩.

به، وذلك بالتركيز على المبادرات التي تتفهدا دول المجلس بما فيها الجمهورية اليمنية في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص وزيادة فرص العمل اللائق لها وتذليل العقبات التي تواجهها، مما يستوجب الإشارة إلى أن اقتصاديات دول مجلس التعاون الخليجي تعتمد في الأساس على قطاعين رئيسيين في مجالات العمل وهما "القطاع العام الحكومي"، و"القطاع الخاص" الذي يتكون من عدة قطاعات تتمثل في القطاع المالي "الشركات المالية والمصارف المحلية والأجنبية وشركات التأمين وإعادة التأمين"، وقطاع التجارة والصناعة والتشييد والخدمات والسياحة والاستثمارات وغيرها، حيث يشكل القطاع الخاص عصب الاقتصاد الإنتاجي.

استناداً إلى ما سبق تعرفنا في الدراسة على هذا القطاع من خلال التركيز على وضعه في بنية النظام الاقتصادي وسماته وخصائصه وأهدافه التي يسعى إلى تحقيقها ومدى مؤامتها لاستيعاب مخرجات النظام التعليمي في إطار المبادرات والمشروعات التي تساهم في زيادة فرص العمل اللائق للمرأة بما يتمثل في التشريعات والإجراءات، وما يعرض من فرص عمل أمام المرأة تنظم عن طريق القوانين وإجراءات التوظيف واشتراطاتها في المستويات العليا والإشرافية وبما تتميز به بيئة العمل والأهداف التي تنشدها تلك المؤسسات.

تعمل المرأة الخليجية في أغلب مجالات القطاعات المذكورة، كما إن دول المجلس التعاون تقوم من وقت إلى آخر بمراجعة مستمرة لخططها التنموية والاستراتيجية المتعلقة بالتعليم والاقتصاد التي تفرضها دينامية أوضاع هذه القطاعات بحسب اتجاهات ومتطلبات السوق تحقيقاً للتنمية

ورفاه المجتمع، وقد أثبتت بعض الدراسات أن الجهود التي تبذلها هذه الدول لم تأت ثمارها حسب الطموح المطلوب، إذ لازالت نسب مساهمة المرأة العاملة في القطاع الخاص محدودة، وعلى الرغم من ندرة البيانات الخاصة بتشغيل النساء في دول المجلس وعدم دقتها وتصنيفها أحياناً، إلا أنه وحسب المتوافر منها، تشير إلى إن نسبة مشاركة المرأة العاملة في دول المجلس في أفضل حالاتها لا تتجاوز (٣٠%) في دولتي قطر والبحرين، وفي حدود (٢٠%) في المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان، فيما تبلغ حوالي (١٥%) في اليمن، وبالنسبة للإمارات العربية المتحدة فمعدل المشاركة مرتفعة مقارنة بما سبق (٥٣,٢%)، بيد إنه من المهم التنبيه إلى أن عدد العاملات الوافدات يتجاوزن في أعدادهن المواطنات<sup>١</sup>.

في مقابل ذلك يمكن الملاحظة أيضاً أن نسب العاطلات عن العمل في أوساط الخليجيات وحسب التقارير الرسمية كبيرة، فهي تبلغ على سبيل المثال (٨٠,١%) في أوساط الإماراتيات، و(٧٤,٤%) عند البحرينيات، و(٦٤%) للعمانيات و(٥٤%) للقطريات<sup>٢</sup>، فيما تتراوح النسبة حسب اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) بين (١٥,٩%) و(٣% و٤٠,٢%) لدى السعوديات والكويتيات واليمنيات على التوالي<sup>٣</sup>، الأمر الذي استوجب من دول المجلس وضع برامج ومبادرات تستهدف زيادة نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل بدولها في المهن والوظائف

<sup>١</sup> المكتب التنفيذي، "تقارير الدول الأعضاء السنوية الخاصة بمتابعة تنفيذ برنامج العمل العاشر من برامج العمل والخاص بتنمية فرص الاستخدام للمرأة"، الدورة "٣٥"، المنامة، ٢ أكتوبر ٢٠١٣، ص ٦-١٠.

<sup>٢</sup> المكتب التنفيذي، م.ن، ص ٨.

<sup>٣</sup> مجموعة باحثين، عمل المرأة في المنطقة العربية: وقائع وأفاق "إحصاءات السعودية لعام ٢٠٠٩، والكويت ٢٠٠٧، واليمن ٢٠٠٩"، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، ٢٠١٢.

المناسبة التي يوفرها القطاع الخاص، وذلك من خلال رسم سياسة وطنية تعزز تنمية فرص الاستخدام للمرأة في المهن والوظائف المناسبة، في إطار تعاون وتنسيق بين وزارات هذه الدول وأجهزتها المعنية وغرف التجارة والصناعة ومؤسسات المجتمع المدني لتنفيذ هذه السياسة.

ولعلّه من المهم الإشارة إلى أبرز مبادرات دول المجلس واهتماماتها في السنوات الأخيرة، من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية للفئات المستهدفة من طالبات العمل لإعدادهن لشغل الوظائف المتاحة في سوق العمل والمقبولة اجتماعياً، وتشجيع النساء منهن على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومساندتهن في تطويرها وتسهيل حصولهن على التدريب المناسب والتسهيلات الائتمانية وغيرها مما يستلزم هذه المشروعات، فضلاً عن توفير فرص تدريبية لعملهن وتنظيم استفادتهن من برامج الإرشاد والتوجيه المهني لتوجيههن نحو مهارات مهنية متنوعة مرتبطة بظروف سوق العمل، ونشر المعلومات المفيدة في هذه البرامج على مؤسسات المجتمع المدني المعنية بتوعية النساء بها، إضافة إلى تنظيم دورات متخصصة للقائمين على هذه البرامج بمستوياتهم المتعددة، وصقل قدراتهم وتوسيع مداركهم وصقل مهاراتهم كي يتمكنوا من المساهمة بتوفير فرص العمل للنساء وتمكينهن من استثمار تلك الفرص على مدى الحياة عند التوجه إلى الانخراط في سوق العمل بكافة ميادينها المحلية والعالمية، وإعداد الدراسات وتنظيم التعاون والتنسيق بين الإدارات والأجهزة الرسمية والأهلية<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> المكتب التنفيذي، برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية في دول مجلس التعاون، عدد ٣١، ٢٠٠٦، ص ٥٢-٥٣.

انطلاقاً مما سبق، وحسب متطلبات الدراسة تم دراسة البناء التنظيمي الذي تتكوّن منه مبادرات دول مجلس التعاون ومشاريعها، وذلك بعرض ما تتضمنه من بنود ولوائح وإجراءات إدارية وتعليمات تبين آلية الكشف عن توفير فرص التوظيف ومستوياتها في القطاع الخاص بهدف اكتشاف المتاحة منها في جميع المستويات الإدارية وفي مختلف القطاعات، والنظر إلى متطلباتها وشروطها للمستويات التعليمية بما تشتمل عليه من شهادات علمية وخبرات ومهارات وتدريب وما شابه مما يتم في تنفيذ الاستراتيجيات الاقتصادية المتعلقة بعمل النساء في سوق العمل بالقطاع الخاص في دول مجلس التعاون الخليجي واليمن، فضلاً عن تبين الأنظمة الداخلية المطبقة ومعايير واشتراطات التوظيف والتفويض الوظيفي المتبع حسبما تضمنته التقارير الدورية لهذه الدول، بالإضافة إلى أنشطتها والقوانين والإجراءات الرسمية التي توجه عملها وكل ما اتيح لنا الوصول إليه من الوثائق الصادرة عن وزارات العمل من تعليمات أو بيانات أو إعلانات لها صلة بموضوع الدراسة التي ساعدت على التحقق من وجود علاقة بين المبادرات والمشاريع التي تنفذها دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، بما فيها الجمهورية اليمنية وبين زيادة فرص العمل اللائق للمرأة في القطاع الخاص وتذليل العقبات التي تواجهها، فضلاً عن التحقق من صلة هذه المبادرات والمشروعات بالواقع الاقتصادي والاجتماعي.

ومنه يجوز طرح السؤال:

عما نفذته دول مجلس التعاون الخليجي من مبادرات ومشروعات في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص وزيادة فرص العمل اللائق لها وتذليل العقبات التي تواجهها؟ وعما إذا حققت هذه المشاريع والمبادرات أغراضها؟



## ج- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي:

(١) تقديم توطئة عامة حول تعليم المرأة في الخليج وتشغيلها والإشكاليات المتعلقة به، وذلك بالتركيز على دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، بما فيها الجمهورية اليمنية.

(٢) السعي إلى التعرف على التجارب الناجحة في مجال تشغيل المرأة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي وإبرازها، ومن ثم وضع مقترحات لتطويرها من خلال الاستعانة بالتقارير الصادرة عن المنظمات العربية والدولية ذات العلاقة.

(٣) عرض وتقييم المشاريع الخليجية التي تساهم في زيادة فرص تشغيل المرأة وتمكينها اقتصادياً وإبراز أهم نجاحاتها وإخفاقاتها من حيث الخطط والإجراءات والآليات المعتمدة، وسبل تذليل العقبات التي تواجه نجاح هذا النوع من المشاريع.

(٤) تجميع ما تيسر الحصول عليه من إحصاءات وبيانات صادرة عن الجهات الرسمية في دول مجلس التعاون الخليجي، فضلاً عن المنظمات المحلية والإقليمية والدولية المتعلقة بموضوع الدراسة، وإعادة تبويبها وعرضها بصورة علمية وموثقة في سياق العرض والتحليل الذي تم في متن الدراسة، وما توصلنا إليه نتائج واقتراحات قد تمكن المسؤولين ومتخذي القرار من الاستفادة منها في وضع الخطط والبرامج واتخاذ القرار.



## د- أسئلة الدراسة:

تجيب الدراسة على مجموعة الأسئلة الآتية:

(١) ماهو واقع تعليم المرأة في دول مجلس التعاون الخليجي؟ وما مدى مواءمة المخرجات التعليمية لواقع سوق العمل في القطاع الخاص؟

(٢) ما هي المبادرات والمشروعات التي تنفذها دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص وزيادة فرص العمل اللائق لها وتذليل العقبات التي تواجهها؟

(٣) ما هي أبرز التجارب الناجحة لتشغيل المرأة في دول مجلس التعاون الخليجي؟

(٤) هل هناك علاقة بين المبادرات والمشروعات التي تنفذها دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص وزيادة فرص العمل اللائق لها بمتغيرات الواقع الاقتصادي والاجتماعي؟

## هـ- منهجية الدراسة:

(١) تعتمد الدراسة المنهجية التحليلية الوصفية، بالاستناد إلى الوقائع التي توضحها البيانات والمعلومات الرسمية المتعلقة بموضوع الدراسة وهو "المبادرات والمشروعات التي نفذتها دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص وزيادة فرصها في العمل اللائق وتذليل العقبات والصعوبات التي تواجهها".

(٢) تتضمن الدراسة عرضاً إلى بعض الوثائق الرسمية المتعلقة بالمبادرات والمشاريع المقدمة في مجال تدريب المرأة وتمكينها للعمل في القطاع الخاص، وذلك بهدف الكشف عن ماهية هذه المبادرات وملائمتها للواقع ومقاربتها مع بعضها البعض.

(٣) جمعت المعلومات والبيانات التي تعكس مدى تطبيق هذه المبادرات والمشاريع من خلال رصد المؤشرات لعملية تمكين المرأة وتشغيلها في القطاع الخاص وتم تحديد الصعوبات والعقبات التي تحد من تنفيذ هذه المبادرات والمشاريع.

(٤) على قاعدة ما توفر من بيانات ومعلومات وما تم التوصل إليه من تحليل، تم صياغة الاستنتاجات وتفسيرها ومقاربتها مع الإحصائيات في إطار علاقتها الإرتباطية مع الاستراتيجيات الاقتصادية والاجتماعية التي تعتمد عليها دول مجلس التعاون الخليجي، آخذين بعين الاعتبار تأثير الثقافة السائدة ومنظومة العادات والتقاليد والقيم.

(٥) توزعت الدراسة على أربعة فصول اشتملت على المحاور التي بينتها أهداف الدراسة، وتضمنت "نص الدراسة" النهائي الذي حرر بما يشتمل عليه من توصيات واقتراحات في إطار استراتيجيات دول الخليج وبلاستناد إلى خلاصة الدراسة للمساهمة في تعزيز زيادة فرص المرأة للعمل اللائق وتذليل العقبات التي تواجهها.

## ح- مصطلحات الدراسة:

تعرف المصطلحات التالية المتعلقة بعنوان ومضمون الدراسة على النحو التالي:

### (١) المبادرات والمشروعات Initiatives and Projects

المبادرة في معجم المعاني الجامع تعني لغوياً، مُبَادَرَة: (اسم)، ومصدرها بادر ومُبَادَرَة، وبَادَرَ (فعل) بادر/بَادِرَ بـ/بَادِرَ لـ يُبَادِرُ، مُبَادَرَة وبِدَاراً، فهو مُبَادِر، والمفعول مُبَادَر، بادر إلـ إليه مبادرة، وبِدَاراً: أَسْرَعَ، البِدَار البِدَار: أَسْرَعَ، هَلَمْ، وتعني: سبق إلى اقتراح أمرٍ أو تحقيقه، وفي يده، أو عمل أو سلوك يقوم بها ويقترحه أحد الأشخاص قبل سواه، وزمأمُ المُبَادَرَة: الأمر مفوض إليه، وبادر إلى الشيء: أَسْرَعَ إليه، وبادره الشيء أو إليه: سبقه إليه، وبادر الشيء: عاجله<sup>١</sup>.

كما تعرف مبادرة (المشروع) بأنها عملية منظمة لها بداية ونهاية تسعى لتحقيق مخرج في صورة دعم الدعوة وكسب التأييد الذاتي للحقوق والفرص المتكافئة للأشخاص المعنيين بالمبادرة، والمشروع عادة ما يحتوي على: مدة زمنية محددة وأنشطة محددة مصممة لتحقيق الأهداف والتقييم، للتأكد من أنّ المشروع يحقق غايته فضلاً عن ميزانية، ولكي تكون المبادرة ناجحة فهي تحتاج إلى إدخال كل العناصر المستفيدة في كامل مراحل المبادرة وتحديد المشكلة بناءً على تحليل جاد للاحتياجات، ووضع أهداف محددة واقعية وممتينة للمبادرة، فضلاً عن تحديد مهام المبادرة بوضوح وتصمم الجدول الزمني والميزانية ووضع خطة ومراقبة وتقويم أسباب عدم نجاحها الذي يتمثل في عدم وضوح الغايات

<sup>١</sup> للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني:

<http://www.musawa-me.org/userfiles/١information.ppt>



### (٣) تمكين المرأة :Empowerment of Women

انبثق مصطلح تمكين المرأة وتبلور من خلال موثاق منظمة الأمم المتحدة واتفاقياتها في إطار اهتماماتها بحقوق الإنسان عامة وحقوق المرأة خاصة، وذلك منذ وضع أسس ميثاق منظمة الأمم المتحدة عام ١٩٤٥ الذي أكد جانب منه على عدم التفريق بين الناس بسبب الجنس، وإن للرجال والنساء حقوقاً متساوية، فضلاً عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨ الذي تناول الحقوق المتساوية للإنسان بغض النظر عن جنسه، وكذلك العهدين الدوليين لحقوق الإنسان الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عام ١٩٦٦، والثاني الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام ١٩٦٦، والذي أبرز المساواة بين الذكور والإناث في كافة الحقوق، إضافة إلى اتفاقية حقوق المرأة السياسية عام ١٩٥٣ التي اعتمدت مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق الواردة في ميثاق الأمم المتحدة ثم اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "السيداو" عام ١٩٧٩، وبما تضمنته بنودها من عدم التمييز في ميادين الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من الاتفاقيات والإعلانات التي لها صدى في أوضاع المرأة وتمكينها.

أما أهم المؤتمرات التي تطرقت إلى قضية تمكين المرأة وتحقيق المساواة والمشاركة في التنمية تمثلت بالمؤتمر "الدولي للسكان والتنمية" في القاهرة عام ١٩٩٤، والذي نصت مبادئه على تعزيز المساواة والإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة والقضاء على العنف الموجه ضدها بجميع أشكاله وأن كفالة قدرة المرأة بالسيطرة على حقوقها، تمثل

حجر الزاوية في البرامج المتصلة بالسكان والتنمية، كذلك مؤتمر "القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في كوبنهاجن" عام ١٩٩٥، والإعلان في برنامجه عن تحقيق المساواة في فرص التعليم والعمل، إضافة إلى "المؤتمر العالمي الأول للمرأة في المكسيك" عام ١٩٧٥، والمؤتمر "العالمي الثاني للمرأة كوبنهاجن" عام ١٩٨٠، و"المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في نيروبي بكينيا" عام ١٩٨٥، ثم "المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في الصين بيجن" عام ١٩٩٥ الذي شكل فيه شعار تمكين المرأة هدفاً أساسياً حيث حددت إثره عناصر التمكين المتمثلة، بتوفير إمكانية الوصول الشاملة إلى الخدمات الصحية، ومنح المرأة إمكانية وصول متساوية إلى الأرض والائتمان والعمل وإتاحة حقوق شخصية وسياسية فعالة وتعليم الفتيات والشابات باعتبار أن التعليم يشكل المدخل الحيوي لتمكين المرأة.

كذلك تضمن جدولاً بالإجراءات والتدابير اللازمة والمساعدة من الحكومات في التغلب على مختلف العقبات التي تعيق تحقيق المساواة بين الجنسين، إلى جانب متابعة الاهتمام بقضية التمكين في "مؤتمر "بيجن+٥" عام ٢٠٠٠، و"مؤتمر اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا) في بيروت" لمتابعة قرارات بيجن المتخذة، حيث تقدمت جميع دول مجلس التعاون وبما فيها الجمهورية اليمنية بتقاريرها الوطنية لهذا المؤتمر الذي عقد بتسمية (بيجن+١٠) عام ٢٠٠٤، إضافة إلى ذلك جاءت الأهداف التنموية للألفية التي شكل تمكين المرأة فيها هدفاً ومحوراً مهماً، حيث تضمن على حقيقة أن تحقيق المساواة في النوع الاجتماعي وتمكين النساء أمر جوهري في مسألة التخفيف من الفقر، وكذلك أهداف الألفية لما بعد ٢٠١٥<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> نورية علي حمد، تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، ص ٢٥-٣٠.

ومنه غدا تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وثقافياً هاجساً قوياً في أغلب المجتمعات المحلية منذ مطلع التسعينات من القرن الماضي وحتى الوقت الحالي، وهدفاً مهماً وأساسياً في برامج المؤسسات والهيئات والمنظمات الدولية والعربية والمحلية المتعددة، فبرز اهتمام جامعة الدول العربية وتفاعلها مع قضايا المرأة وتمكينها، وذلك التزاماً منها بتنفيذ الاتفاقيات الدولية والمواثيق، فأُنشأت لجنة استشارية للمرأة، واستحدثت إدارات ووحدات مستقلة تعنى بشؤون المرأة والأسرة بالأمانة العامة للجامعة، ثم تشكلت منظمة المرأة العربية منذ ٢٠٠٣ التي عنت بالنهوض بأوضاع المرأة العربية وأعدت التقارير والدراسات عبر المتابعة والتقييم بهدف تمكين المرأة العربية وتعزيز قدراتها في كافة الميادين، والتوعية بأن تكون شريكاً على قدم المساواة في عملية التنمية، وتركيز جهود التنسيق والتعاون بين الدول العربية من أجل إنجاز غايات التمكين.

في هذا الصدد تشير دراسة نورية حُمد إلى أن قضايا المرأة العربية وحقوقها قد شهدت تطوراً برز في بناء الهياكل الوطنية والآليات المعنية بتقديم المرأة وتمكينها مثل المجالس العليا لشؤون المرأة والأسرة واللجان الوطنية للمرأة كما اتجهت بعض الدول نحو تطوير إدارات المرأة وقطاعاتها بوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية، وتشجيع المنظمات الأهلية النسائية واتحاداتها للاهتمام بمسألة التمكين، إلى جانب التطور التشريعي الخاص بمشاركة المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية من خلال تعديل التشريعات والقوانين أو استحداثها ووضع الخطط الإنمائية والاستراتيجيات الوطنية المتنوعة.



وعليه فالتمكن يأخذ أبعاداً اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية وله مقاييس تنطوي على مشاركات واسعة للمرأة في المجتمعات عامة، وهذه الأبعاد غير متكافئة في مجتمعاتنا المحلية بسبب ما تواجهه من تحديات ومعوقات لها علاقة بالمحددات الاجتماعية والثقافية والموروثات، ما يعني الحاجة إلى أن تبذل دول المجلس جهوداً مضاعفة وتطويراً مستمراً في مبادرات التنمية بكل أنماطها التي تشكل عملية تمكين المرأة، وذلك على الرغم مما تحقق من جهود في مجال دعم وتعزيز أوضاع المرأة في التعليم والعمل والمشاركة السياسية ما جعلها -أي المرأة- موضوعاً مهماً وحاضراً في السياسات والاستراتيجيات الوطنية<sup>١</sup>.

من هنا يمكن استخلاص بعض التعريفات التي تناولتها الأدبيات، حيث يعرف "التمكين **EMPOWERMENT**" بحسب تقرير البنك الدولي بأنه "توسيع قدرات الأفراد وإمكاناتهم في المشاركة والتأثير والتحكم والتعامل مع المؤسسات التي تتحكم في حياتهم، إضافة إلى امتلاك إمكانية محاسبة هذه المؤسسات"<sup>٢</sup>، وهو "عملية تتضمن توفير الوسائل الثقافية والتعليمية الهادفة حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد التي تحت أيديهم، كما إنه عملية محورية مهمة في أبعاد النوع الاجتماعي"<sup>٣</sup>، وهناك من عرفه "بأنه العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر فيها علاقات القوة في حياتها، فتكتسب الثقة بالنفس وقوة التصدي

<sup>١</sup> نورية علي حمّد، تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، ص ٢٣-٣٤.  
<sup>٢</sup> البنك الدولي، تقرير حول "النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، المرأة في المجال العام نيويورك ٢٠٠٣.  
<sup>٣</sup> اتحاد نساء اليمن، الدليل التدريبي في مجال قضايا النوع الاجتماعي والقيادة، مشروع بناء القوة صنعاء ٢٠٠٥ الجمهورية اليمنية.



إلى عدم المساواة بينها وبين الرجل<sup>١</sup>، وعليه فالتمكن يعد مدخلاً مهماً يثبت من خلاله أن المرأة عضوٌ فاعلٌ في المجتمع وشريكٌ للرجل في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، كما إنه يتطلب القدرة على عملية التغيير في بنية المجتمع وهذا يستوجب وعياً نوعياً للمرأة ومشاركة لها في النشاط الاقتصادي الذي يساهم في تضيق الفجوة النوعية.

#### (٤) التمكين الاقتصادي للمرأة The Economic Empowerment of Women

يعتبر التمكين الاقتصادي أحد العناصر الأساسية في عملية التنمية الهادفة التي تتطلب تأهيل المرأة لامتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية من أجل إعدادها للاعتماد على الذات في تحسين أوضاعها المعيشية والمادية، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتها، وبالتالي فالتمكين الاقتصادي يشكل أحد أنواع التمكين، الذي يتميز بمجموعة من المؤشرات الدولية التي اتفق على استخدامها لقياس ما تحقق للمرأة من متغيرات على الصعيد الاقتصادي وتقدير حجم الفجوة النوعية ووضع الخطط والسياسات الواجب اتخاذها والتي من شأنها رفع نسب تمكين المرأة ومن هذه المؤشرات، مؤشر التغيير في نسبة معدلات التوظيف، والفرق في المرتبات والأجور بين النساء والرجال، والنسبة المئوية لكل من الملكية والمصروفات على الصحة والتعليم، وعلى الفرص المتوفرة للمرأة لتطوير قدراتها التقنية كالخدمات الفنية التي تقدمها الحكومات أو من المصادر غير الحكومية<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا): الأمم المتحدة، الشراكة في الأسرة العربية، سلسلة دراسات عن المرأة العربية، نيويورك ٢٠٠١.

<sup>٢</sup> فاطمة حافظ، مفهوم التمكين ومجالاته التداولية، أنظر:

<http://www.onislam.net/arabic/madarik/concepts/131945-empowerment.html>

## (٥) العمل اللائق للمرأة :Decent work for the Women

يعرف العمل اللائق استناداً إلى المفهوم المعتمد دولياً وحسب "منظمة العمل الدولية ILO" بأنه العمل المنتج للنساء في ظروف من الحرية والعدالة والأمن والكرامة الإنسانية، ويتضمن فرص العمل المنتجة التي توفر دخلاً مجزياً وأمناً في موقع العمل وحماية للعاملين وأسرهم، كذلك توفر فرصاً أفضل لتحقيق الذات وتطويرها وتشجيع الاندماج الاجتماعي، وأن تتاح للناس حرية التعبير والانتظام والمشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة على حياتهم وتؤمن المعاملة والفرص المتساوية للجميع<sup>١</sup>.

يعكس العمل اللائق اهتمامات الحكومات والعمال وأصحاب العمل بما يمكن أن يمنح هوية ما، فهو يركز على أربعة أهداف إستراتيجية تتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعاييرها الدولية التي تولد فرص العمل وتنمية المنشآت، فضلاً عن الأجور والحماية الاجتماعية والضمان والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل من خلال المفاوضات الثلاثية، كما تشتمل كل واحدة من هذه الركائز على عددٍ من المجالات ومؤشرات القياس، مثل الحقوق في العمل التي تضم اتفاقيات العمل الدولية كاتفاقية إلغاء التمييز في النشاط والمهنة، وإلغاء السخرة والعمل الجبري، وحقوق التنظيم والمفاوضات الجماعية، وإلغاء عمالة الأطفال وغيرها.

<sup>١</sup> علوية الدومة، "ورقة عمل في ندوة الأزمة الاقتصادية وأثرها على عمل المرأة"، بيروت ١٨-٢٠ أكتوبر ٢٠١١، منظمة العمل العربية، ص ٣٢٥.

وعليه فإن العمل اللائق يعد ركيزة من مرتكزات الجهود المبذولة للقضاء على الفقر، ووسيلة تتحقق عبره التنمية المستدامة والمنصفة والموحدة، وقد اتضح سعي العديد من الجهات الرسمية في الدول الأعضاء ومنظمة العمل الدولية والعربية إلى توسيع بعد العمل اللائق في السياسات الاقتصادية والاجتماعية عبر التأكيد على علاقة الشراكة مع المؤسسات الرئيسية للنظام المتعدد الأطراف والجهات الفاعلة الرئيسية في الاقتصاد العالمي، وقد اقترحت "منظمة العمل الدولية ILO" جدول أعمال لعالم العمل بأطرافه الثلاث (عمال وأصحاب عمل وحكومات) إلى العمل على تعبئة الموارد الكبيرة للحد من الفقر والقضاء عليه، وتقديم الدعم من خلال برامج متكاملة للعمل اللائق في البلدان المتقدمة سواءً أكان ذلك بالتنسيق مع الهيئات الرسمية والأهلية المكونة للمنظمة، أو بتحديد الأولويات والأهداف في أطر التنمية الوطنية والسعي إلى معالجة العجز الكبير في توفير العمل اللائق من خلال برامج فعالة لمعالجة كل هدف استراتيجي<sup>١</sup>.

## (٦) سوق العمل Market Labor:

يعرف سوق العمل طبقاً لكتب الاقتصاد المتخصصة بأنه دائرة للتبادل الاقتصادي الذي يبحث فيها الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف، كما يبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة، ويطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل مصطلح "سوق العمل المحكم Tight labor Market" كما يطلق على سوق العمل

<sup>١</sup> منظمة العمل الدولية، ILO برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥، للمزيد أنظر موقع ILO الإلكتروني: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل، عن عدد الوظائف المتاحة مصطلح "سوق العمل الراكد **Slack Labor Market**"، ما يعنى أن سوق العمل هو المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج، ومثله مثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة، فإذا توفرت الوظائف قل عدد العاطلين واتجه سوق العمل لأن يكون محكمًا، والعكس إذا قلت الوظائف زاد عدد العاطلين والباحثين عن عمل واتجه السوق لأن يكون راكدًا<sup>١</sup>.

وعليه فإن قوة العمل أو "خدمة العمل" تخضع إلى آلية السوق في أي بلد يكون فيه الاقتصاد حر "مع بعض القيود الخاصة"، ويتكون السوق من جانبي العرض والطلب حيث يتم فيها تحديد هذين القيدتين إضافة إلى الأجور المقابلة، كما ويتم عبرها توزيع موارد العمل على مختلف المنشآت والقطاعات والأقاليم، أما أبرز الخصائص التي يتميز بها سوق العمل فتتمثل في ارتباط خدمة العمل بالعامل "الجانب الإنساني" وعدم إمكانية تخزينه كسلعة "قوة العمل"، فضلاً عن اختلاف قدرة أصحاب العرض والطلب التفاوضية، بل وأن اختلافها هو سبب وجودهما في السوق، وكذلك ضرورات التدخل فيها وأثار مثل هذا التدخل، أما "عرض العمل **Labor Supply**" فيقصد به عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً أو المستعد للعمل خلال مدة زمنية معينة، وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم ما بين "١٥-٦٥" سنة والتي يطلق عليها القوة البشرية أو "السكان الفاعل **active**".

<sup>١</sup> للمزيد انظر الموقع الإلكتروني: <http://www.eeotd.org/main.asp?id=17> تاريخ النظر ١٣ مارس ٢٠١٤.

**population** بعد استبعاد العاجزين منهم عن العمل بسبب العاهات والإصابات التي تمنع القيام به، ويمثل عرض العمل احد جانبي سوق العمل، التي يعرض العامل فيها خدماته "سلعة قوة العمل" في السوق مقابل اجر يعده كاف للتخلي عن وقت "الفراغ"، أي إن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء كبير أو صغير من وقته للعمل السوقي المأجور، ويختلف منحنى عرض العمل عن منحنى العرض الكلي، بأن الأول يمكن أن يكون راجعاً إذ يتزايد العرض الفردي للعمل مع ارتفاع الأجر حتى يصل مرحلة معينة ثم يتغير متناقصاً بعدها مع زيادة الأجر وأن فائض عرض العمل في السوق يعنى البطالة<sup>١</sup>.

هناك عوامل عديدة تؤثر في عرض العمل، كحجم السكان وهيكله، لاسيما وإن النمو السكاني يجعل من الكثافة السكانية عنصراً محدداً لحجم العمالة في سوق العمل، فكلما ارتفع معدل النمو السكاني تزداد الأيدي العاملة، كذلك عامل الأجر وهذا يعكس العلاقة الطردية بين عرض العمل والأجر، كما إن ارتفاع الأجر يشجع على زيادة عرض العمل بينما انخفاضه يقلل منه، وقد يختلف تأثير تغير الأجر على عرض العمل باختلاف مستوى الأجر السائد، إضافة إلى عامل ساعات العمل، خصوصاً وإن زيادة ساعات العمل تؤدي إلى ارتفاع إجمالي عرض العمل، لاسيما إذا كان هناك ارتفاع في الأجور، كذلك نسبة السكان في سن العمل إلى مجموع السكان، إذ كلما ارتفعت النسبة زاد عدد العمال القادرين على العمل وبالتالي عرض العمل، فضلاً عن حرية اختيار

<sup>١</sup> زهير حامد سلمان السعدون الزبيدي، "مفهوم سوق العمل"، انظر الموقع الإلكتروني: <http://econ.to-relax.net/t870-topic> تاريخ النظر ٢٠١٤/٣/١٣.



العمل وظروفه وطبيعته وكفاءة العامل والخبرة ومستوى التعليم والإعداد المهني والتدريب وظروف المعيشة، خصوصاً مع تعاظم أهمية التعليم والإعداد المهني والتدريب بعد انتشار التكنولوجيا الحديثة بفضل العولمة الاقتصادية.

يضاف إلى ما سبق التركيب النوعي للسكان من حيث الجنس والعمر، إذ يختلف تأثيرهما باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية، فمثلاً ترتفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول المتقدمة بينما تنخفض هذه النسبة في الدول النامية، وكذلك مسألة الهجرة الخارجية للبلد المصدر للعمالة لها تأثير سلبي عندما تتعلق بهجرة العقول والكفاءات إلى البلدان الأوروبية "المتقدمة حيث تمثل فائض في عرض العمل للدول المستقبلية، والعكس صحيح عندما يعاني البلد من فائض من نوع معين من العمال كالعمالة غير الماهرة ويستقبل مهاجرين -أي عمالة مهاجرة غير ماهرة- أيضاً.

ومن ناحية "الطلب على العمل Labor Demand"، فيقصد به كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب العمل مقابل اجر معين، ويعبر عنه بالطلب للعاملين ممن لديهم المؤهلات لتقديم الجهد المطلوب من قبل الوحدات الإنتاجية التي تتحدد مكوناتها وفقاً لنوع النشاط الاقتصادي الذي يعمل فيه والأسلوب التقني المتبع، وبالتالي فإن الطلب على العمل يمثل الجانب الآخر من سوق العمل ويشترى أو يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من اجر للعاملين، ويتميز الطلب على العمل بأنه طلب مشتق أي إن صاحب العمل يطلبه ليس من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدر

عليه بما يفوق ما أنفقه في الحصول عليه، ويقسم على طلب المنشأة وطلب السوق، أما العوامل المؤثرة على طلب العمل فتتمثل في حجم الإنتاج الكلي، ومعدل الأجر، وأسعار عوامل الإنتاج الأخرى "رأس المال"، ومثله مثل أي سوق آخر فإن العرض والطلب في سوق العمل يجريان ويحددان في سوق حرة كاملة وفي وقت واحد ونقطة توازن الكمية العمل المطلوب والعرض والأجر الذي يوافق تلك الكمية، ويفترض في هذه السوق المتوازنة إن تعيد تصحيح نفسها إذا اختل بعض جوانبها مثل "زيادة العرض أو الطلب أو نقصان أحدهما" فزيادة العرض أو نقصان الطلب يؤدي إلى نقصان في الأجور ونقطة توازن جديدة والعكس صحيح أيضاً<sup>١</sup>.

#### (٧) القطاع الخاص Private Sector:

يعرّف القطاع الخاص بأنه "ذلك الجزء من الاقتصاد الذي لا يخضع مباشرة إلى سيطرة الحكومة، ويدار وفقاً لاعتبارات الربحية المالية"، ومن وجهة النظر المحاسبية يعرفه البعض على أنه "القطاع الذي يشتمل على المشروعات الخاصة، والقطاعات العائلية والهيئات غير الربحية بغض النظر عن ملكية المقيمين أو غير المقيمين للشركات الخاصة" (١٩٩٣، UN)، وبالتالي فالأصل في عمل المشروع الخاص هو الانعدام التام لتدخل الدولة، حيث تترك الأمور لليد الخفية بحسب نظرية "آدام سميث A.Smith" التي أشارت إلى: "إن الفرد مسير بيد خفية بهدف تحقيق غاية لا تعتبر جزء من نوايا الشخص، ولا يمثل ذلك أمراً سيئاً

<sup>١</sup> زهير حامد سلمان السعدون الزبيدي، "مفهوم سوق العمل"، انظر الموقع الإلكتروني: <http://econ.to-relax.net/t870-topic> تاريخ النظر ٢٠١٤/٣/١٣.

بالنسبة للمجتمع، فمن خلال إتباع الفرد لمصالحه الفردية يقوم ألياً بخدمة مصالح المجتمع بشكل أفضل مما لو كان الشخص ينوي عمل ذلك بالفعل<sup>١</sup>.

ومن وجهة نظر الملكية والإدارة، يعرف القطاع الخاص بالمقاربة بينه وبين القطاع العام الذي تعود ملكيته للدولة وتديره بمعرفتها ووسائلها، وبالتالي تكون ملكيته لكافة المواطنين مجتمعين، فيما يمثل القطاع الخاص كل ما يملكه المواطنون متفرقين ويديرونه بمعرفتهم ووسائلهم، لكنه يقع أيضاً تحت مظلة وسلطة الدولة ورقابتها، ومنه يمكن القول أن جميع القطاعات الصناعية والتجارية والزراعية والخدمية والمهن الفكرية والعلمية تنتمي إلى القطاع الخاص، الذي يفترض أن لا يتقاضى أفراداه دخلاً أو إيراداً من خزانة الدولة، بل يعملون بوسائلهم وطرقهم لكسب معيشتهم وتحسين دخلهم وتطويره بعيداً عن المال العام.

من ناحية الأهداف، يهدف كل عمل اقتصادي سواء أكان عاماً أو خاصاً بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى تعزيز عملية التنمية، لاسيما وأن أي منهما يمثل قطاع اقتصادي وطني منتج ينبغي تشجيعه ودعمه، فضلاً عن أن القطاع الخاص الوطني يمثل في جوهره جزء لا يتجزأ من الطبقة الوسطى التي تعتبر الحاضن والحامل لجزء كبير من مهمات المجتمع لما يقوم به من أدوار، وزيادة هذا الدور حسب رأي الباحثين ليست مطلوبة لذاتها، وإنما لما تحقّقه من منافسة وكفاءة وترشيد في استخدام الموارد الاقتصادية، كما أن قيام القطاع الخاص بدوره لا يعني

<sup>١</sup> أحمد الكواز، "بيئة ممارسة أنشطة الأعمال ودور القطاع الخاص"، المعهد العربي للتخطيط: الكويت، سلسلة اجتماعات الخبراء عدد ٢٨، يونيو ٢٠٠٨. أنظر الموقع الإلكتروني: [http://www.arab-api.org/images/publication/pdfs/\\_ex28.pdf](http://www.arab-api.org/images/publication/pdfs/_ex28.pdf)



فقط إتاحة فرص عمل جديدة ومنح مزايا خاصة، وإنما يعني قدرته في تحمل مسؤولية دوره تجاه المجتمع كاملة، كما إن توسعة فرصه كي يقوم بدور أكبر في المجتمع لا يعني إطلاقاً إزاحة دور الدولة أو إلغاؤه، إذ يتطلب الأمر تطويراً مستمراً لأسلوب تدخل الدولة من خلال السياسات الاقتصادية والمالية والنقدية عوضاً عن تدخلها بأسلوب الأوامر والتوجيه المباشر. لقد أثبتت الوقائع والتجارب أنه لا وجود لاقتصاد السوق إلا في حاضنة دولة قوية، ومعيار قوتها -أي الدولة- ليس بكثرة أو حجم تدخلها في السوق وإنما بفاعليتها، كما إن اقتصاد السوق لا يعني الفوضى، خصوصاً وإن السوق يتطلب وضع الشروط والأوضاع التي ينبغي على المتعاملين احترامها<sup>١</sup>.

هناك من يعرف القطاع الخاص، بأنه ذلك الجزء من الاقتصاد الذي يهتم بصفقات الأسر "العائلات"، حيث تتلقى دخلها من توفير مدخلات الإنتاج لقطاعات الاقتصاد الأخرى وتؤثر على مجرياته عبر قرارات الإنفاق كـ(المصروفات الاستهلاكية على السلع والخدمات) والادخار، ويرى هذا الفريق أن القطاع الخاص يعتمد في تسييره هنا على آليات السوق الحرة والمنافسة في تحديد أسعار السلع والكميات المنتجة والمستهلكة، ومن أجل تحقيق هذه المنافسة، يفضل ويفترض الحد من تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي.

<sup>١</sup> أنظر الموقع الإلكتروني:

[http://www.mafhoum.com/syr/articles\\_kilaa/kilaa.htm#٢](http://www.mafhoum.com/syr/articles_kilaa/kilaa.htm#٢)

في حقيقة الأمر تختلف طبيعة القطاع العام عن القطاع الخاص في العديد من النواحي، كطبيعة أهداف كل منهما، حيث كشفت الدراسات أن التوجهات الاقتصادية للقطاع العام يسودها في معظم الأحيان تذبذبات تعكس غموضاً في الأهداف بسبب عدم وضوح التوجه لدى مسؤولي الدولة، مما ينتج عنه ضعف إداري ينعكس ببعض الآثار السلبية على وظائف القطاع العام، ويضيف أصحاب هذا الرأي إنه على عكس ذلك، يتسم القطاع الخاص بوضوح الأهداف، خصوصاً وإن هم المؤسسات الخاصة فيه يتركز حول تحقيق الربحية والمحافظة على السوق والاستمرارية، وإن هذا الوضوح يساعد المسؤولين على إعداد برامجهم بدقة أكثر وبالتالي نجاح الإدارة، كما أنه وعلى مستوى ثان، نجد أن الكثير من المؤسسات العامة تعاني من الصعوبات في تحقيق بعض الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، بسبب صعوبة التوفيق بين أهداف الكفاءة الاقتصادية وأهداف العدالة الاجتماعية، وهذا ما يسبب غموضاً والتباساً في الإدارة وتضخم في الهيكل الوظيفي، قد يؤدي أحياناً إلى تدهور أوضاع بعض المؤسسات العامة، الأمر الذي أدى ببعض الخبراء إلى تبني نظرية الخصخصة لإيقاف النزيف الاقتصادي الذي تمخضت عنه تلك السياسة.

يختلف القطاعين العام والخاص في الضوابط والحوافز، فالمؤسسة التي تعمل في القطاع الخاص في سوق سلع تنافسي، قد تتوافر على حوافز لتخصيص الموارد بكفاءة أكبر وبما يتوافق فيه تكاليف إنتاجها مع سعر السوق، كما إنها في حالة عدم تعرضها إلى منافسة مباشرة في إنتاج السلع والخدمات التي تبيعها، قد ترتفع قدراتها في تحديد أسعار أعلى لمنتجاتها من تكاليف الإنتاج، وهذا ما يساعدها على تحقيق كفاءة إنتاجية أعلى وانخفاض في مستوى الضغوط لاحتتمالية تعرضها إلى

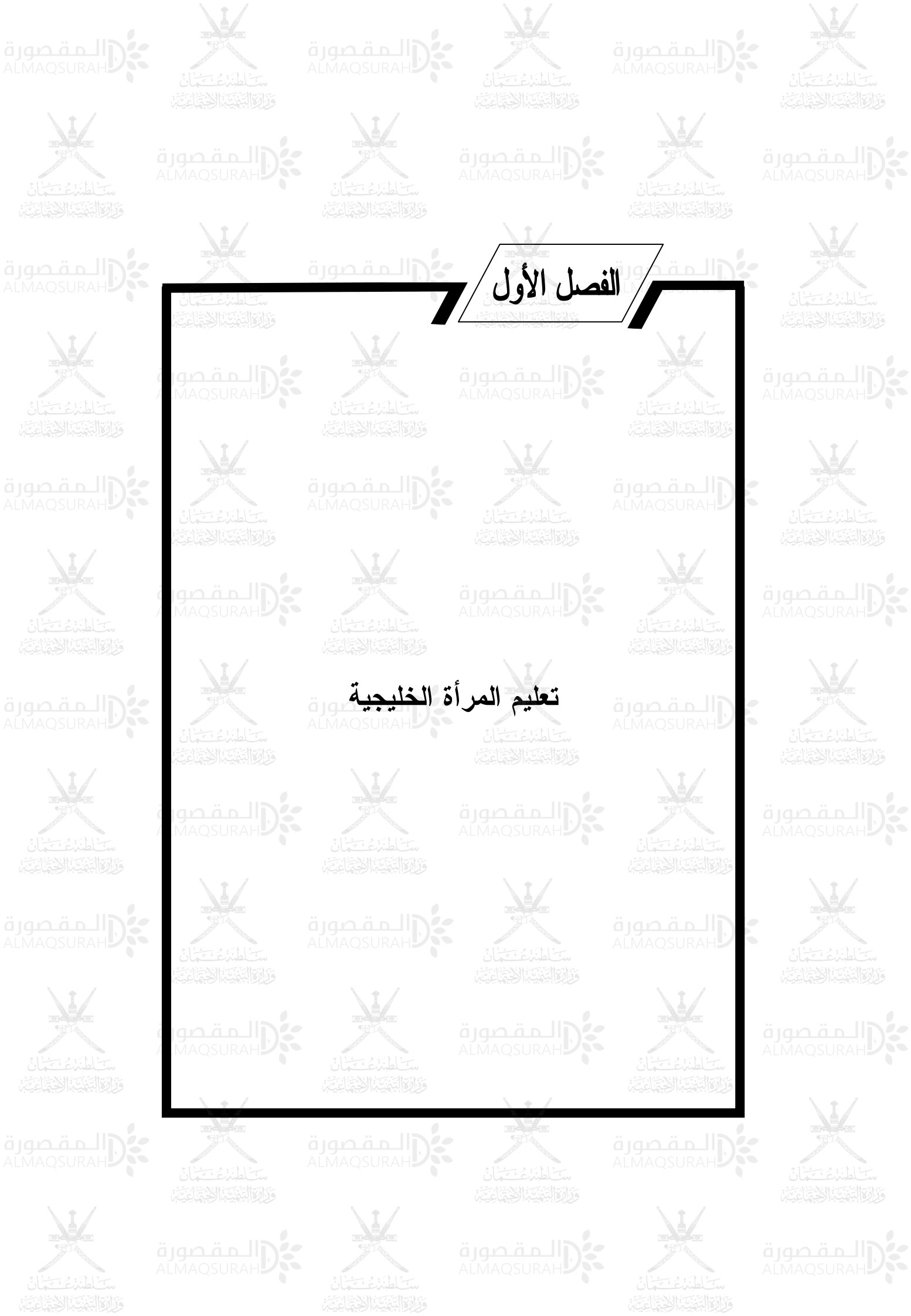
الإفلاس أو مواجهة الصعوبات المصرفية في الحصول على القروض اللازمة لتمويل المشاريع الخاصة، بينما لا يخضع مديرو مؤسسات القطاع العام إلى نفس الصعوبات والشروط التي تتعرض لها مؤسسات القطاع الخاص، لاسيما وإن الدولة تدعم وتساعد متطلبات هذه المؤسسات لجهة المرتبات والمكافآت، وعلى العكس في مؤسسات القطاع الخاص الذي تكون فيه العلاقة مباشرة بين أداء المؤسسة وهيكل الأجور والمزايا، فعندما ينجح المدير سيكافأ من خلال زيادة الأجور، وتقسيم الأرباح، أما في حالة عدم النجاح والخسارة، فقد يفقد المدير منصبه وعلى العكس قد يرتفع أجره في حين يتحقق النجاح والأرباح لمؤسسته.

وعليه لا يوجد علاقة بين أداء المؤسسة وهيكل الأجور في مؤسسات القطاع العام، حيث يعامل مديرو القطاع العام في أغلب الأحيان كموظفين ومرتباتهم ثابتة، فالأداء المالي لا تأثير له على هيكل الأجور، وهو ما يفسر غياب الفعالية للبحث عن ربحية أكثر، أما من الناحية الإدارية فهي واضحة ولها استقلاليتها في مؤسسات القطاع الخاص وهي غير ذلك في مؤسسات القطاع العام، وإذا حققت المشروعات الخاصة كفاءة عالية على مستوى المؤسسة (المستوى الجزئي)، فليس بالضرورة أن ينعكس ذلك على تحقيق كفاءة عالية على مستوى الاقتصاد الوطني (المستوى الكلي)، في حين أن القطاع العام ومؤسساته يضمن التوازن وتضييق الفجوة بين الكفاءة من المستويين لأنه يوفر إطاراً مناسباً للتخطيط الفعال، كما خلصت نتائج بعض الدراسات المقارنة بين أداء مؤسسات القطاعين، إلى أن مؤسسات القطاع العام أثبتت ضعف الفعالية والأداء، فيما أثبتت بعض التجارب العالمية أن مؤسسات القطاع الخاص كانت أكثر تسييراً وإدارة للموارد وتحقيق التنمية الاقتصادية وذات فعالية وأداء أفضل من المؤسسات الأخرى.

تتعدد خيارات الدول، بعضها قد ينتهج سياسة تشجيع القطاع العام وتوسيعه على حساب القطاع الخاص، مما يؤثر في الأخير ويهمشه لمستوى يمنعه من المشاركة في العمليات التنموية بالشكل المطلوب، ويعد ذلك قصوراً في فهم دور القطاع الخاص بالمجتمع، كما أن هذا النهج يعتبر مغامرة على المستوى الاقتصادي وإقصاء لكيان يمكنه تقديم الكثير للاقتصاد الوطني، وهو ما جعل الكثير من الدول كالدول الاشتراكية التي اتبعت هذا المنهج تعاني من مشاكل أثرت على اقتصادياتها. أما الاتجاه الثاني، والمعاكس الذي ينص على قيام الدولة بتنظيم القطاع الخاص وتركه حراً يصارع القطاع العام تتولد عبره حالة من التنافس يحاول فيها كل قطاع التغلب على الآخر، فقد أثبتت معظم التجارب العالمية التي اتبعت هذا الاتجاه كالدول الرأسمالية سيطرة وتغلب القطاع الخاص في الأخير وتمكنه من الاستحواذ على الأسواق بفعل الاحتكار، وبين هذين الاتجاهين تبرز فكرة الموازنة بينهما كحل وسط بين القطاعين العام والخاص لتجنب الآثار السلبية التي قد تنتج من استغلال القطاع الخاص واحتكاره للسوق الوطنية، فيفتح المجال والأبواب أمام رؤوس الأموال الأجنبية الهادفة إلى الربح السريع، فيقوم تحت اعتبارات حرية السوق بالسيطرة على السوق الوطنية، الأمر الذي يتوجب معه على سلطة الدولة اتخاذ القرارات والإجراءات وتحديد النشاطات التي سيعمل فيها القطاع الخاص، كان وطنياً أم أجنبياً، كذلك يستوجب مراقبة حركة دخول وخروج رؤوس الأموال واستخلاص الدروس من الأزمات المالية التي حدثت في السنوات الأخيرة، والتي يمكن تجنبها من خلال سن قوانين خاصة بالاستثمارات والشراكة<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> أنظر الموقع الإلكتروني:

<http://forum.univbiskra.net/index.php?topic=٥١٠٤٠٠>







## الفصل الأول تعليم المرأة الخليجية

### تمهيد:

تبين الدراسات بأن التعليم في دول مجلس التعاون الخليجي شكّل آلية مهمة من آليات التحوّل الاجتماعي والثقافي والسياسي، وإليه تعزى بدايات الوعي الاجتماعي والسياسي والثقافي بما حققه من زيادة في عدد الملتحقين به أو حجم خريجيه ومستوى أدائهم الوظيفي والمجتمعي، ذلك على الرغم من أن إحداث هذه النقلة النوعية في المجتمع كما يشير الباحث باقر النجار ليست مرهونة بالتعليم وحده، وإنما بقوة تأثير الأنساق والنظم الاجتماعية الأخرى الفاعلة في المجتمع كالأنساق الأسرية والدينية والسياسية<sup>١</sup>.

والتعليم تبعاً للمدرسة الوظيفية<sup>٢</sup> يلعب عبر مؤسسة المدرسة دوراً أساسياً في بناء المجتمع المتجانس، فمن خلاله يعاد تشكيل القيم وفق الحاجات والتطلعات المستقبلية، كما إن تطور النظام التعليمي يعد شرطاً

<sup>١</sup> باقر سلمان النجار، صراع التعليم والمجتمع في الخليج العربي، ص ٩-١١.

<sup>٢</sup> المدرسة الوظيفية: تعتمد على النظرية البنائية الوظيفية التي تمتد إلى القرن التاسع، وهي من أكثر النظريات السوسيولوجية المعاصرة رواجاً واستخداماً في علم الاجتماع "الأنثروبولوجيا"، من أهدافها دراسة العلاقة بين الأسرة والنظم الاجتماعية الأخرى. أبرز روادها الأوائل في علم الاجتماع أوغست كونت وهربرت سبنسر، ودوركايم الذي بلغت ذروتها في تفكيره خاصة في مواجهة موضوع الحقائق الاجتماعية التي تمتاز بعموميتها وقدرتها على الانتقال من جيل لآخر وقدرتها على فرض نفسها على المجتمع. سميت بالبنائية الوظيفية لاستخدامها مفهومي البناء Structure والوظيفة Function، وتتعلق الوظيفية من عدة قضايا مترابطة، كما تسلم أن المجتمع يمثل كلا مؤلفاً من أجزاء مترابطة يؤدي كل منها وظيفة معينة من أجل خدمة أهداف الكل، وتتركز على عدة مقولات وأفكار أساسية تنطلق منها تحليلات أنصار هذه النظرية، كمقولة النسق الاجتماعي Social System، كما تشير إلى أن المجتمع ما هو إلا بناء أو نظام اجتماعي يتكون من مجموعة من الأنساق الاجتماعية المتبادلة وظيفياً مثل النسق الاجتماعي والسياسي، والاقتصادي والعائلي وغيرها من الأنساق الأخرى التي تؤثر في عملية استقرار مكونات البناء الاجتماعي أو المجتمع ككل. للمزيد أنظر أمل إبراهيم الملاح، "نظرية البنائية الوظيفية في علم الاجتماع"، بوابة روز اليوسف، <http://www.rosaelyoussef.com>

أساسياً من شروط تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة والرفاه الاجتماعي، لاسيما عند النظر لما حققه التعليم في المجتمعات الأوروبية المتقدمة والولايات المتحدة الأمريكية ودول شرق آسيا وغيرها، إذ لم يكن لهذه المجتمعات أن تتقدم لولا التطور الهائل الذي طرأ على أنظمتها التعليمية، الأمر الذي يجعل منه أداة ومحرك أساسي في عملية التغيير لجهة اهتمامه بتغيير الإنسان صانع هذا التغيير، وبالتالي فهو الشرط الأساسي لأي عملية تغيير اجتماعي، على الرغم من قناعة أخرى<sup>١</sup> ترى أن التطور والنجاح الحقيقيين للنظام التعليمي لا يقاسان في عدد الخريجين أو كمية معارفهم العلمية وحجمها برغم أهمية ذلك، إنما في قدرة هذا النظام التعليمي على تمدين - من مدنية - مخرجاته وإنسابها إلى منظومات الحداثة"، وبما يقدمه الفرد إلى وطنه وأمتة من عمل وجهد وإبداع عقلي.

ولهذا برزت الاهتمامات الدولية والإقليمية والوطنية بالتعليم كحق من حقوق الأفراد في المجتمعات التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية ووثائق المؤتمرات العالمية والعربية، كالنص العالمي لحقوق الإنسان في مادته "٢٦-١" "بأن لكل شخص الحق في التعليم ويجب أن يكون التعليم في مراحله الأساسية بالمجان وأن يكون إلزامياً، ويعم التعليم الفني والمهني ويسر التعليم العالي على قدم المساواة التامة للجميع"، فضلاً عما تضمنته اتفاقية العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرت عام ١٩٦٦، واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة "السيداو" عام ١٩٧٩، والتي أكدت مادتها العاشرة على أهمية أن تتخذ

<sup>١</sup> باقر سلمان النجار، م.س، ص ٢٢.



الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقاً متساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم<sup>١</sup>، كما تطرقت نفس المادة إلى التساوي والاستفادة من فرص الدراسة والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية بجميع فئاتها وكذلك في التعليم المهني والفني وجميع أنواع التدريب.

إلى جانب ذلك الإعلان العالمي حول التربية للجميع الذي أقر عام ١٩٩٩ بأهمية "وجوب أن تمنح الأولوية القصوى لضمان توفير التربية للفتيات والنساء وتحقيق نوعيتها وإزالة كل العقبات التي تحول دون مشاركتها على نحو فعال"، وكذلك تم التأكيد على أهمية تعليم الإناث وفرصة المتكافئة في المنتدى الاستشاري الدولي بشأن التعليم للجميع في دكار عام ٢٠٠٠، والمؤتمر العربي الإقليمي حول التعليم للجميع في القاهرة ٢٠٠٠ والمؤتمر الدولي للسكان والتنمية بالقاهرة ١٩٩٤، وفي منهاج عمل بكين ١٩٩٥، فضلاً عن الأهداف الألفية التي ركز أحد محاورها على تحقيق التعليم الابتدائي الشامل مع حلول العام ٢٠١٥ وفي هدفه الثالث تعزيز المساواة بين الجنسين/النوع الاجتماعي وتمكين المرأة من خلال التركيز على تعليم الإناث وتحقيق المساواة بين الجنسين في المراحل التعليمية العليا<sup>٢</sup>، ومنه شكلت هذه الاهتمامات الأطر التي استندت عليها الاهتمامات الوطنية ذات الأبعاد الاستراتيجية والتشريعية فيما يتعلق بالتعليم عامة وبتعليم الإناث خاصة في دول مجلس التعاون الخليجي، كما استندت عليها أيضاً القواعد الدستورية والقانونية من حيث ضرورته وفرصه المتكافئة والمكفولة للجميع.

<sup>١</sup> نورية علي حمد، تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، ص ٩٠-٩٢.

## أولاً: تشريعات التعليم والإتفاق عليه:

### (١) التشريعات:

استناداً إلى الواقع التعليمي في دول مجلس التعاون الخليجي، يعتبر التعليم مدخلاً للكشف عن حقيقة وضع المرأة، فضلاً عن عوامل أخرى متعددة كالتشريعات والقوانين وحجم الإنفاق على التعليم وغيرها، إضافة إلى نشاط المرأة في سوق العمل خصوصاً وقد نصت دساتير دول المجلس وتشريعاتها المحلية والاتفاقيات الدولية والعربية في هذا المجال، على الحق في التعليم ومجانيته وإلزاميته كما أشرنا، كذلك نصت المادة العاشرة (١٠) في اتفاقية "السيداو" على أن "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقاً متساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم"، وأشارت إلى أهمية التساوي والاستفادة من فرص الدراسة للمرأة وحصولها على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية بجميع فئاتها، وغيرها العديد من التعهدات والاتفاقيات التي انطلقت منها الاهتمامات الدولية والعربية والوطنية في أبعادها الاستراتيجية والتشريعية التي أسست للأنظمة التعليمية الحديثة، من هنا نجد أن التعليم في دول المجلس يستند إلى قواعد دستورية وقانونية متكافئة ومكفولة للجميع تم تضمينها دساتير هذه الدول وتشريعاتها وإجراءاتها القانونية المتصلة بالتعليم وتجويده وبالبحث العلمي وبتأكيد راسخ على المساواة في التعليم بين الجنسين.

ولعل النظر سريعاً إلى الدساتير الوطنية والقوانين المحلية يكشف إنه لا يوجد أي تمييز في تعليم الإناث بالنسبة للذكور، فالفرص مجانية

والإزامية ومكفولة بتساوٍ للجميع للاستفادة من مزايا التعليم على مستوى الداخل والخارج، فقد نالت أغلب النساء الخليجيات تعليمهن منذ ثلاثينيات القرن الماضي مما أفسح لهن فرصاً للاستقلال المادي والمهني في شتى المجالات<sup>١</sup>، فدستور الإمارات العربية المتحدة يشير إلى منح المرأة الحق في التعليم كما الرجل وهو إلزامي ومجاني بحسب المادة (١٧)<sup>٢</sup>، كما إن السياسة التعليمية تقوم على مبدأ تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث، على الرغم من إشارة إحدى الدراسات إلى عدم المساواة بين الإناث والذكور فيما يتعلق بالتعليم المهني والتقني بسبب طبيعة النظام التعليمي الذي يرى عدم ملائمة هذا التعليم للفتيات بسبب العادات والتقاليد السائدة في المجتمع<sup>٣</sup>.

أما في البحرين فينص الدستور والقوانين على أهمية التعليم والمساواة فيه، إذ ورد في المادة السابعة منه (٧) "ترعى الدولة العلوم والآداب والفنون وتشجع البحث العلمي، كما تكفل الخدمات التعليمية والثقافية للمواطنين ويكون التعليم إلزامياً ومجانياً، في المراحل الأولى التي يعينها القانون وعلى النحو الذي يبين فيه، ويضع القانون الخطة اللازمة لمحو الأمية"<sup>٤</sup>، وفي المملكة العربية السعودية جاء المرسوم الملكي رقم ٢٢٦٤٦م/ في ١٣٩٢/٥/٤هـ بجعل التعليم الابتدائي إلزامياً، والرسوم الملكي رقم ٢٢ في ١٣٩٢/٦/٩هـ جاء خاصاً بفتح مدارس محو الأمية

<sup>١</sup> نورية علي حُمد، تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، ص ٨١-٨٧.

<sup>٢</sup> منى عباس فضل، نشاط المرأة السياسي في الإمارات والبحرين والكويت، ص ٣٤.

<sup>٣</sup> موزة غباش، "التمكين السياسي للمرأة في الإمارات، المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية"، منتدى شقائق النعمان العربي لحقوق الإنسان، صنعاء، ٢٠٠٤.

<sup>٤</sup> دائرة الشؤون القانونية، دستور مملكة البحرين ومذكرته التفسيرية، الإصدار الأول ٢٠٠٢، ص ٨.

الحكومية، كما أنشئت رئاسة عامة لتعليم البنات وتم إنشاء المجلس العلمي للمرأة بهدف تنمية قدرات الطالبات العلمية والأكاديمية<sup>١</sup>.

ودولة قطر مثلها مثل بقية الدول ينص دستورها في المادة "٢٥" على أن "التعليم دعامة أساسية من دعائم تقدم المجتمع تكفله الدولة وترعاه وتسعى لنشره وتعميمه" وفي المادة رقم "٤٩" "التعليم حق لكل مواطن وتسعى الدولة لتحقيق إلزامية ومجانية التعليم العام وفقاً للنظم والقوانين المعمول بها في الدولة"، كما صدر المرسوم الأميري رقم "٢٥" لسنة ٢٠٠١ بالزامية التعليم لجميع الأطفال حتى نهاية المرحلة الإعدادية أو بلوغ سن الثامنة عشرة<sup>٢</sup>، ولا يختلف الأمر في سلطنة عُمان التي كفل فيها النظام الأساسي للدولة الحق في التعليم حيث نصت المادة "١٣" فيه على أن التعليم ركيزة أساسية لتقدم المجتمع ترعاه الدولة وتسعى لنشره وتعميمه، وهذا الحق مكفول للجنسين ولا توجد نصوص دستورية أو قانونية تحكر التعليم على الذكور<sup>٣</sup>.

وفي الكويت نص الدستور في الباب الثاني منه في المادة "٨" "بأن الدولة تصون دعائم المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين"، وفي المادة "١٣" أن "التعليم ركن أساسي لتقدم المجتمع، تكفله الدولة وترعاه"، كما أكد في الباب الثالث في المادة "٤٠" على أن "التعليم حق للكويتيين، تكفله الدولة وفقاً للقانون وفي حدود النظام العام

<sup>١</sup> وزارة الشؤون الاجتماعية، تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية، مكتب الإشراف النسائي، الرياض ١٤٢٦هـ.

<sup>٢</sup> دولة قطر، الدستور الدائم لدولة قطر ٢٠٠٣، حكومة قطر الإلكترونية: [http://portal.www.gov.qa/wps/portal/!ut/p/a0/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOI\\_S2cDS0sDNwtQgKcDTyNfAOcLD3cDdw9zfWDE4v0C7IdFQELRycs/](http://portal.www.gov.qa/wps/portal/!ut/p/a0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOI_S2cDS0sDNwtQgKcDTyNfAOcLD3cDdw9zfWDE4v0C7IdFQELRycs/)

<sup>٣</sup> وزارة التنمية الاجتماعية في سلطنة عُمان، دفرة شؤون المرأة، إنجازات المرأة العمانية، ٢٠٠٤.

والآداب والتعليم إلزامي مجاني في مراحله الأولى وفقاً للقانون ويضع القانون الخطة اللازمة للقضاء على الأمية وتهتم الدولة خاصة بنمو الشباب البدني والعقلي<sup>١</sup>، وكذلك نص الدستور اليمني في مادته رقم "٥٢" على أن "التعليم حق للمواطنين جمعياً تكفله الدولة وفقاً للقانون بإنشاء مختلف المدارس الثقافية والتربوية، والتعليم في المرحلة الأساسية إلزامي، كما اعتبر الدستور اليمني التعليم أحد الأركان الأساسية لبناء المجتمع بنص المادة "٢٢" "التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية أركان أساسية لبناء المجتمع وتقدمه ويسهم المجتمع مع الدولة في توفيرها..."، وجاء القانون العام للتربية والتعليم رقم "٤٥" لعام ١٩٩٢، يعكس الأهمية الدستورية للتعليم والمساواة فيه وأكد حق الفتاة فيه وفي كافة مراحله وأشكاله<sup>٢</sup>.

من هنا نجد أن الدساتير والقوانين والتشريعات الوطنية في دول مجلس التعاون قد أقرت مبدأ المساواة في التعليم وفي جميع مراحله المختلفة، وبالتالي فإن تعليم الإناث من الناحية القانونية والتشريعية لا يمثل إشكالية بالقدر الذي تمثله معوقات الثقافة السائدة ومنظومة العادات والتقاليد وطبيعة الاقتصاد ومتطلبات سوق العمل تجاه مشاركة المرأة في الحياة العامة والنشاط الاقتصادي.

## (٢) الإنفاق:

تتفق أغلب الدراسات بأن الإنفاق على التعليم يعد استثماراً لرأس المال البشري على المستوى الاستراتيجي، فحسب "ج. س. بشير

<sup>١</sup> بوابة الكويت الإلكترونية، دستور الكويت، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني:

[http://www.pm.gov.kw/ar/state\\_of\\_kuwait/kuwaitConstitution.jsp](http://www.pm.gov.kw/ar/state_of_kuwait/kuwaitConstitution.jsp)

<sup>٢</sup> وزارة التربية والتعليم، إدارة الإحصاء، التقرير العام لنتائج المسح التربوي الدوري للأعوام ١٩٩٨-٢٠٠٣ صنعاء.

**G.S.Becher** فإن هذا الإنفاق يستهدف قبل كل شيء إحداث تغييرات في نوعية المنتجات التي تشكل دخلاً إضافياً وتحريكاً للنشاط الاقتصادي ودفعاً لتأثير التنمية الشاملة إلى الأمام، فيما يؤكد الاقتصادي **"جون فيزي J.Vaizy"** بأن التعليم عبارة عن استثمار للموارد البشرية ويجعل من الإنسان أغنى مادياً، كما أن التعليم يوفر الكفاءة والمهارة التي أشار إليها **"هاربسون F.Harbson"** كونها المفتاح الذهبي للنمو الاقتصادي في البلدان النامية، فيما أوضح **"شولتز T.W.Schultz"** بأن الزيادة في الدخل القومي وزيادة الإنفاق على التعليم مرتبطان ببعضهما البعض، ولهذا أولت دول المجلس التعليم أهمية بالغة من خلال زيادة إنفاقها التعليمي، خصوصاً وإن تطور الدخل القومي ونموه يعتبر من المعايير الرئيسية لقياس مدى تقدم البلد اقتصادياً، أما معيار تطور التعليم وتقدمه فيتمثل في جانب منه بنسبة ما يشكله الإنفاق على التعليم من الناتج المحلي.

وعليه فإن من أهم العناصر التي أهتمت بها دول المجلس، لضمانة اتساق أهداف السياسات التعليمية وموازنتها مع الاحتياجات والموارد المتاحة، هو تحديد حصة مخصصة للتعليم من الناتج المحلي عامة ومن الميزانية العامة للدولة خاصة، إذ تشير الدراسات إلى استفادة دول الخليج من المقارنات الدولية في عملية تقويم حجم الاستثمار الملائم في التعليم والتعرف على الاستخدام الأمثل للموارد المخصصة لهذا القطاع، فاعتمدت آليات لتمويل التعليم في كل دولة وبحسب ظروفها ومواردها الخاصة، وبما ارتبط به التعليم عبر مراحل التطور التنموي الاقتصادي

<sup>1</sup> G.S.Becher (Under investment in Collage education), Proceeding American Economic Review, may -1960 P-347 .

<sup>2</sup> J.vaizy (The control of Education) Faberf Faber , London ,1963 , P14.

<sup>3</sup> T.W.Schultz (Investment in Education) the ver. of Chicago prell Chicago , 1977- pp.7-9

والمالي والسياسي، فضلاً عن أهمية الدور المعطى للتعليم في عمليات التنمية المستدامة. لقد خصصت أغلب دول المجلس استثمارات كبيرة للتعليم في غضون العقود القليلة الماضية، مستفيدة من عائدات النفط الذي جعلها توفر المزيد من فرص التعليم لغالبية المواطنين، كما اهتمت بعضها في البحث عن إمكانية تنويع مصادر الإنفاق عليه خصوصاً على مستوى التعليم العالي ولما بعد الثانوي، إلى جانب طرق تحسين كفاءة استخدام الموارد المخصصة للتعليم<sup>١</sup>، سواءً أكان ذلك في إطار إدخال البرامج الجديدة المتعددة في مناهج التعليم وإدارته أو على مستوى التخطيط له، فقد برز الاهتمام بإجراء التحليلات الاقتصادية المساعدة على تحديد حجم مخصصات الإنفاق اللازمة على التعليم والتي تعتبر تبعاً إلى الخبراء والباحثين مؤشراً من مؤشرات الاهتمام بتطوير التعليم وتحسين مخرجاته.

في هذا السياق تبدو دولة الإمارات العربية المتحدة الأعلى تخصيصاً لهذا الإنفاق حتى بيانات عام ٢٠٠٩ إذ يقدر إنفاقها حوالي (٢٣,٤%) من إجمالي مصروفات الحكومية و(١,٢%) من الناتج الإجمالي المحلي، يليها على التتابع كل من سلطنة عُمان والمملكة العربية السعودية ودولة قطر فالجمهورية اليمنية فدولة الكويت ومملكة البحرين ( ٢٢,٦%، ١٩,٣%، ١٨,٦%، ١٦%، ١٣,٣%، ١١,٧% ) من إجمالي مصروفات الحكومة و(٤,٥%، ٥,٦%، ٤,١%، ٥,٢%، ٣,٨%، ٢,٩%) من إجمالي الناتج المحلي، وذلك حسب ما يوضحه تقرير اليونسكو لعام ٢٠١٠ وما توافر من بيانات يوضحها الجدول رقم (١) على النحو التالي، آخذين في الاعتبار بعد الكثافة السكانية والسنة التي توافرات فيها هذه البيانات الإحصائية.

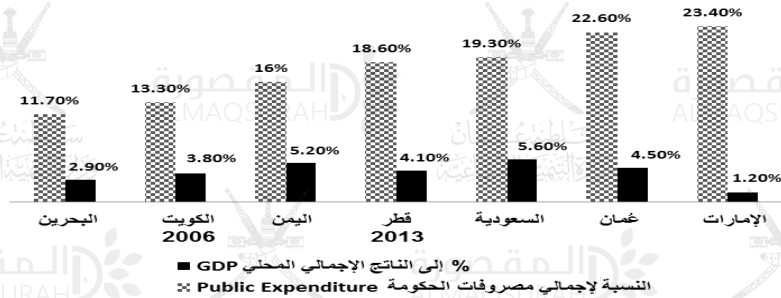
<sup>١</sup> المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج-الكويت، اقتصاديات التعليم، ص ٩.



الجدول رقم (١): النسبة التقديرية لمخصصات الإتفاق على التعليم  
للسنة المنتهية في ٢٠٠٩

#	دول مجلس التعاون الخليجي	نسبة مخصصات التعليم بالنسبة للناتج الإجمالي المحلي GDP	نسبة مخصصات التعليم بالنسبة لإجمالي مصروفات الحكومة Public Expenditure
1	الإمارات	%1.2	%23.4
2	البحرين	%2.9	%11.7
3	السعودية	%5.6	%19.3
4	قطر 2013	%4.1	%18.6
5	عمان	%4.5	%22.6
6	الكويت 2006	%3.8	%13.3
7	اليمن	%5.2	%16

نسبة إتفاق على التعليم في دول مجلس التعاون الخليجي بين 2006-2013



<sup>١</sup> معهد اليونسكو للإحصاء، الموجز التعليمي العالمي لعام ٢٠١١، مقارنة إحصاءات التعليم في جميع أنحاء العالم، كندا منتريال، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني لليونسكو: <http://www.uis.unesco.org> تاريخ النظر ٢٠١٤/٣/٦.

<sup>٢</sup> المحرر الاقتصادي، "البنك الدولي: قطر الأعلى في الإنفاق على التعليم"، صحيفة العرب: قطر، العدد ٨٩٩٢، ٢٤ يناير ٢٠١٣. للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.alarab.qa/details.php?issueId=1870&artid=226997>

<sup>٣</sup> UNESCO Institute for Statistics Database, July 2010. <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/UNESCOSRI10-eng.pdf>, Page 271.

<sup>٤</sup> المحرر، الدول العشر الأكثر ثراء في العالم، مجلة عالم التقنية والأعمال، أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.w-tb.com/wtb/vb4/showthread.php?1113-%C7%E1%CF%E6%E1-%C7%E1%DA%D4%D1-%C7%E1%C3%DF%CB%D1-%CB%D1%C7%CI-%DD%ED-%C7%E1%DA%C7%E1%E3>

<sup>٥</sup> وزارة التربية، قطاع التخطيط، "المعشرات التي ترمز لها الكهت"، ص: ٤١-٤٢. See more at: <http://www.kna.kw/clt/run.asp?id=1416#sthash.JECBW.xn.dpuf>.



## ثانياً: مؤشرات تعليم المرأة الخليجية:

لقد تطور تعليم المرأة في دول مجلس التعاون الخليجي تطوراً كبيراً وأصبح إحدى الأسس المهمة لتنفيذ أدوارها السياسية والاقتصادية والاجتماعية من خلال مساهمته في تخريج أجيال من النساء اللاتي يتمتعن بالوعي الكافي؛ الذي يعزز من فرص مشاركتهن في مجالات الحياة المختلفة، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال ما تشكله المرأة لأكثر من نصف أعداد المقيدون في مختلف مستويات المراحل التعليمية وفي المعاهد والجامعات، فقد كشفت المؤشرات أن أداءهن جاء في أغلب الأحيان أفضل من أداء الذكور في معظم مراحل التعليم، وفي هذا الصدد أشار محمد غانم الرميحي منذ سبعينات القرن الماضي إلى "إن التعليم ساعد على تحرير المرأة الخليجية، فساهمت لأول مرة على قدم وساق في المؤسسة التعليمية واستطاعت عن طريقه ضمان وظيفة لها في الحكومة أو المؤسسة الخاصة، إلا أن مساهمتها في النشاط الاقتصادي لم يكن بارزاً حتى الآن، ومع ذلك فقد انتزعت حقوقها الاجتماعية منذ مساهمتها في عجلة الإنتاج، ولو بشكل يسير، وجعلت الرجل الخليجي يُدعى للكثير من مظاهر المشاركة النسائية"، ومن ناحيته يشيد عبدالعزيز عبدالله الجلال بما حققته المرأة من مستويات متقدمة في التعليم إلا "أن غيابها عن سوق العمل يُعتبر من معوقات التنمية، حيث يقل معدل مساهمتها في النشاط الاقتصادي الذي يسود فيه الاعتماد على العمالة الوافدة"<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> محمد غانم الرميحي، البترول والتغيير الاجتماعي في الخليج العربي، ص ١٠٧.  
<sup>٢</sup> عبدالعزيز عبدالله الجلال، التربية والتنمية: تقويم المنجزات ومواجهة التحديات في دول الخليج العربية ١٩٨٥-١٩٩٥، ص ٢٠.

وعلى الرغم من حداثة التعليم في دول المجلس حيث بدأ في الكويت عام ١٩١٢، وفي البحرين ١٩١٩، وتلتها دولتي قطر والإمارات العربية المتحدة في خمسينيات القرن الماضي، ثم المملكة العربية السعودية واليمن عام ١٩٦٠، وسلطنة عُمان في ١٩٧٠، إلا إنها -أي دول المجلس- وبسبب العامل الاقتصادي ووفرة العائدات النفطية وصغر الحجم السكاني المحلي قد حققت توسعاً كبيراً في التعليم، وأدخلت التحسينات على نظمها التعليمية والتربوية من خلال تبني وإدخال مفاهيم حديثة ومتطورة حول العملية التعليمية، فضلاً عن التصدي إلى الجوانب التقنية والاستمرار في عملية الاستثمار بالتعليم وبكثافة من ناتجها المحلي الإجمالي خلال السنوات المنصرمة، كما عملت على إصلاح التعليم من خلال استحداث التشريعات ووضع التدابير التي شملت أصول العملية التربوية من الناحية الهيكلية والإدارية وأصول التدريس والمناهج وغيرها.

إن البيانات الإحصائية تكشف عن تحقيق مكاسب كمية ونوعية كبيرة في مجال توسيع التعليم في جميع مراحل التعليم العام والخاص نحو "٩ مليون" عام ٢٠١٢ كما يوضحها الجدول رقم (٢)، مقابل "٢،١ مليون" من الذكور والإناث عام ١٩٨٠، أي بزيادة قدرها "٣٢٩%"، وقد واكب هذه الزيادة ارتفاع في نسبة تعليم الإناث مقارنة بالذكور في المرحلتين الجامعية وما فوق الجامعية، إذ وصل عدد الملتحقات منهن بالتعليم الجامعي إلى ضعف عدد الذكور في الفترة ما بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٤.

<sup>١</sup> تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٥، ص ٧٣، وكذلك صحيفة الاتحاد (أبوظبي): تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧.

**جدول رقم (٢): مجموع الذكور والإناث الملتحقين بجميع المراحل التعليمية في التعليم العام والخاص للسنوات من ٢٠٠٩-٢٠١٢<sup>١</sup>**

#	البلد	2009	2010	2011	2012
1	الإمارات	750.234	789.894	814.729	859.224
2	البحرين	193.194	222.070	202.696	202.696
3	السعودية	6.248.401	6.357.502	6.388.538	6.492.351
4	قطر	176.613	180.342	197.255	219.552
5	عمان	629.353	632.342	635.547	644.515
6	الكويت	545.566	563.194	581.541	594.214
	<b>المجموع</b>	<b>8.543.361</b>	<b>8.745.328</b>	<b>8.820.306</b>	<b>9.012.552</b>

من جهة متصلة يفيد الموجز التعليمي العالمي للعام ٢٠١٠ إلى أن الدول العربية وبما فيهم دول مجلس التعاون الخليجي، قد سجلت إجمالاً إنجازات هامة على مستوى تحقيق المساواة في تعليم المرأة إذ يشير إلى "أنه وبعد عقود سجلت فيها مشاركة الإناث نمواً كبيراً، توصلت منطقتان إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في "التعليم الجامعي": المنطقة العربية ومنطقة شرق آسيا والمحيط الهادي"<sup>٢</sup> كما بين تقرير الأسكوا للعام ٢٠١٢<sup>٣</sup> بدوره التقدم الملحوظ الذي تحقق في المنطقة العربية عامة فيما يتعلق بضمان المساواة بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي.

<sup>١</sup> إدارة الإحصاء في الأمانة العامة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دول مجلس التعاون لمحة إحصائية، عدد ٤، مارس ٢٠١٤، ص ٣٩، مع ملاحظة الاختلاف أحياناً في قراءة بعض البيانات الإحصائية التي تمت مراجعتها من مصادر الإحصاء الرسمية في بعض دول المجلس، والتي نوردنا هنا للدلالة فقط على التطور الكمي الذي حدث في توسيع مجالات التعليم لهذه الدول.

<sup>٢</sup> UNESCO Institute for Statistics (2010), p. 68, <http://www.uis.unesco.org>

<sup>٣</sup> اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الاسكوا"، عمل المرأة في المنطقة العربية: وقائع وأفاق ٢٠١٢، ص ١٥.

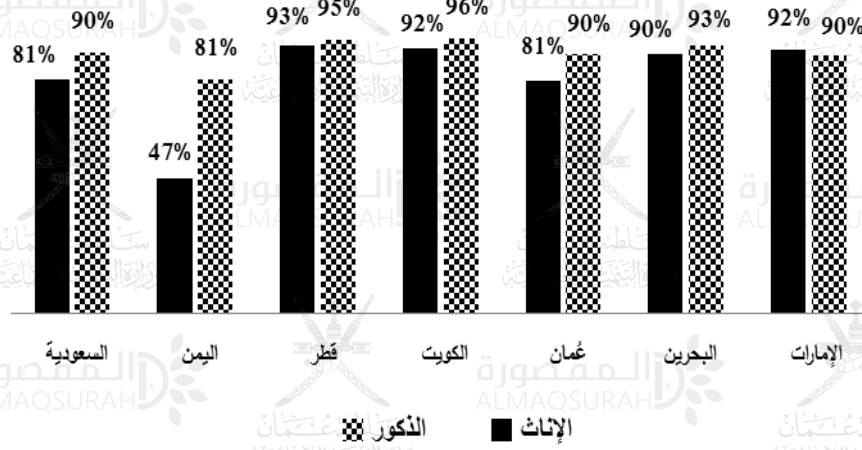
إضافة إلى ما سبق يمكن ملاحظة هذه المؤشرات من خلال مقارنة بيانات بلدان دول مجلس التعاون الخليجي، التي سجلت أغلبها نسبة إمام عالية بالقراءة والكتابة في كل من قطر والكويت والإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين بأعلى النسب على التوالي (٩٢,٩%، ٩١,٨%، ٩١,٥%، ٩٠,٥%)، يليها المملكة العربية السعودية وسلطنة عُمان (٨١,٣%، ٨٠,٩%)، حيث تتقارب فيها النسب بين الذكور والإناث لكل من قطر (٩٥,١%) والكويت (٩٥,٥%) والإمارات العربية المتحدة (٨٩,٥%) والبحرين (٩١,٨%) و(٩٠,٤%، ٩٠%) على التوالي لكل من السعودية وعُمان، باستثناء اليمن التي تكشف عن فارق كبير بين نسبة الذكور والإناث في مسألة الإلمام بالقراءة والكتابة في هذه المرحلة (٤٦,٨%) للإناث و(٨١,٢%) للذكور مقارنة بإجمالي عدد السكان كما في الجدول رقم (٣)، حيث تمثل هذه المسألة تحدياً جوهرياً في الجمهورية اليمنية، خصوصاً في مدى إمكانية حصول النساء على فرص من العمل اللائق، على الرغم من أن هذه النسبة وكما أوردتها تقرير الاسكوا لا تقصي المرأة من المشاركة في القوى العاملة، حسبما تبينه الأعداد الكبيرة من العاملات اللواتي يشاركن في مختلف الأنشطة الزراعية في المناطق الريفية باليمن.

جدول رقم (٣): الإلمام بالقراءة والكتابة، ١٥ سنة وما فوق بالنسبة المئوية<sup>١</sup>

#	البلد	السنة	الذكور	الإناث
1	الإمارات	2005	%89.5	%91.5
2	البحرين	2010	%92.8	%90.2
3	السعودية	2010	%90.40	%81.2
4	قطر	2009	%95.1	%92.9
5	عُمان	2008	%90.0	%80.90
6	الكويت	2008	%95.5	%91.8
7	اليمن	2010	%81.2	%46.8

<sup>١</sup> اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الاسكوا"، م.ن، ص ١٥.

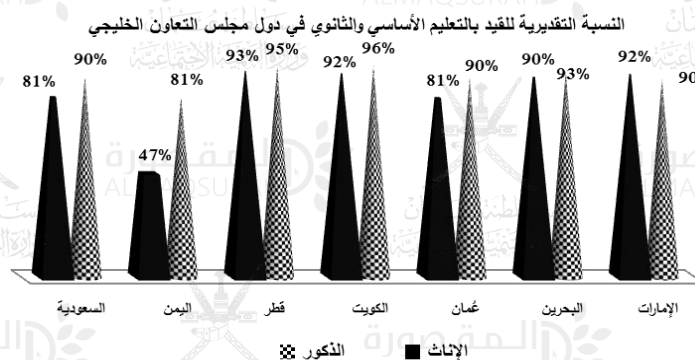
### نسبة الإمام بالقراءة والكتابة



كذلك توضح البيانات الواردة في الجدول رقم (٤) أن نسبة التحاق الإناث في منطقة الخليج بمستوى التعليم الأساسي والمتوسط والثانوي تتقارب فيها نسب التحاق الإناث بالذكور في أغلبها، خصوصاً في قطر والبحرين وعمان والكويت (٤٧٪، ٥٠٪، ٤٩٪، ٤٧٪) مقابل نسب قيد الذكور في نفس البلدان (٥٣٪، ٥٠٪، ٥١٪، ٥٣٪) وذلك مقارنة ببقية الدول الأعضاء في المجلس حيث تزيد نسبة قيد الإناث في الإمارات (٥١٪) عن نسبة قيد الذكور (٤٩٪)، فيما تقل بنسب أكثر في كل من جمهورية اليمن والمملكة العربية السعودية (٤٣٪، ٣٩٪) إذ تمثل نسب قيد الذكور فيهما حوالي (٥٧٪، ٦١٪)، ويرجع المحللين أسباب تلك الفروقات إلى اختلاف الكثافة السكانية من بلد إلى آخر.

## جدول رقم (٤): النسبة التقديرية للقيّد بالتعليم الأساسي والثانوي في دول مجلس التعاون الخليج<sup>١</sup>

#	البلد	السنة	الذكور	الإناث
1	قطر	2010	%53	%47
2	الإمارات	2010	%49	%51
3	البحرين	2013-2012	%50	%50
4	الكويت	2011	%53	%47
5	عمان	2010	%51	%49
6	السعودية	2013	%61	%39
7	اليمن	2012-2010	%57	%43



- <sup>١</sup> مركز المعلومات بإدارة الإحصاء بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، النشرة الإحصائية عدد ١٨٨، ٢٠١٠، ص ٣٠-٣٦.
- <sup>٢</sup> المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.scw.bh/UploadFiles/pdf/WomeninNumberAR1.pdf> تاريخ النظر: ٤ مارس ٢٠١٤.
- <sup>٣</sup> إدارة التعداد والإحصاء السكانية، التعداد العام للسكان والمباني والمنشآت من ٢٠١١/٤/٢١ إلى ٢٠١١/٧/٧، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني بالإدارة المركزية للإحصاء في دولة الكويت: [http://www.csb.gov.kw/Socan\\_Statistic.aspx?ID=38](http://www.csb.gov.kw/Socan_Statistic.aspx?ID=38)، نظر في ١٩ فبراير ٢٠١٤.
- <sup>٤</sup> تم احتسابها من تقرير مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات لعام ٢٠١٣. للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني للمصلحة في المملكة العربية السعودية: <http://www.cdsi.gov.sa/socandpub/edu>.
- <sup>٥</sup> الجهاز المركزي للإحصاء في الجمهورية اليمنية، كتيب اليمن بالأرقام ٢٠١٢، ص ٤٦، أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=arabic&id=635>



إضافة إلى ما سبق تكشف الإحصاءات في الجدول رقم (٥) أن نسبة التحاق الإناث بمستوى التعليم العالي متفاوتة وتكاد تصل إلى الضعف أو أقل لصالح الإناث في كل من دولة قطر والإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين (٨٠٪، ٦٤٪، ٦١٪) مقابل (٢٠٪، ٣٦٪، ٣٩٪) للذكور، فيما تقل قليلاً لصالح الذكور بالنسبة لدولة الكويت (٤٤،٢٪) للإناث مقابل (٥٥،٨٪) للذكور، ونسبة (٤٩٪) للإناث مقابل (٥١٪) للذكور في سلطنة عُمان، وتقل في كل من المملكة العربية السعودية لصالح الذكور (٦٢٪) مقابل نسبة (٣٨٪) للإناث، بينما تتدنى نسبة التحاق الإناث إلى (٣٠٪) في جمهورية اليمن مقابل نسبة التحاق الذكور بالتعليم العالي (٧٠٪) خلال السنوات الأخيرة.

#### جدول رقم (٥): نسبة التحاق الذكور والإناث في دول مجلس التعاون الخليجي بالتعليم العالي<sup>١</sup>

#	البلد	السنة	الذكور	الإناث
1	الإمارات	2010	36%	64%
2	البحرين	2013-2012	39%	61%
3	السعودية	2008-2002	62%	38%
4	قطر	2010	20%	80%
5	عمان	2010	51%	49%
6	الكويت	2011	55.8%	44.2%
7	اليمن	2012-2010	70%	30%

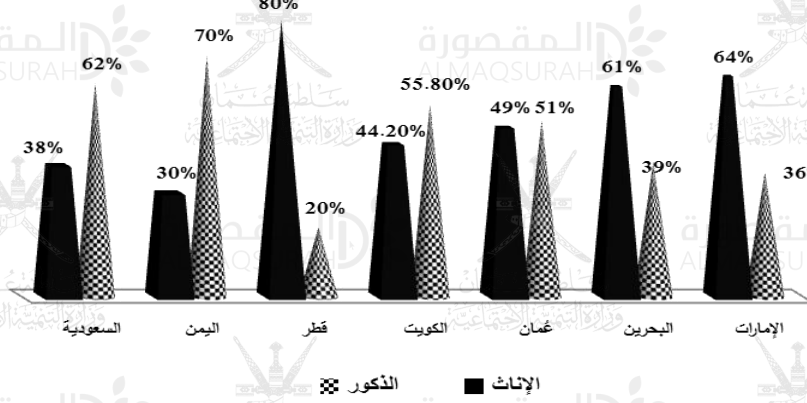
<sup>١</sup> مركز المعلومات بإدارة الإحصاء بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، النشرة الإحصائية عدد ١٨، ٢٠١٠، ص ٥٩.

<sup>٢</sup> المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.scw.bh/UploadFiles/pdf/WomeninNumberAR1.pdf>، تاريخ النظر ٤ مارس ٢٠١٤.

<sup>3</sup> UNESCO Institute for Statistics Database, July 2010.

<http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/UNNECOSR10-eng.pdf>, Page 272.

نسبة التحاق الذكور والإناث في دول مجلس التعاون الخليجي بالتعليم العالي



ولعل البيانات التالية توضح واقع المستويات التعليمية للمرأة في الخليج من الناحية الإحصائية بحسب الدول على النحو التالي:

#### (١) تعليم المرأة في الإمارات:

تشير الإحصاءات إلى أن نسبة الإناث في مرحلة التعليم ما قبل الجامعي بلغت (٨٨,٧%) مقارنة بالذكور (٨٢,٦%)، وعدد خريجات جامعة الإمارات منذ أول دفعة وحتى دفعة ١٩٩٧ وصل إلى (١٢,٢٨٠) خريجة مقابل (٦,٦٣٣) خريج، كما وصلت نسبة الخريجات من المواطنات ضعف عدد الخريجين من الذكور المواطنين، وقد أشار تقرير مؤسسة "برايس هاوس كوبرس" لعام ٢٠٠٥، إلى أن دولة الإمارات العربية المتحدة، تحتل المرتبة الأولى في العالم من حيث نسبة التعليم العالي بين النساء، وقد أدت هذه التطورات إلى تضيق فجوة المعرفة بين

<sup>١</sup> الجهاز المركزي للإحصاء في الجمهورية اليمنية، كتيب اليمن بالأرقام ٢٠١٢، ص ٤٦، أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=arabic&id=635>



الذكور والإناث؛ قياساً إلى نسبة الذكور المتعلمين إلى الإناث المتعلّقات<sup>١</sup>، بيد أن هناك من يرى بأنه وبرغم توفر فرص التعليم القائمة على مبدأ تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث، إلا أن غياب النساء عن التعليم المهني والتقني بات ملحوظاً.

وبشكل عام عند النظر إلى البيانات الإحصائية الحديثة لدولة الإمارات العربية المتحدة، سنجد أن عدد الإناث الخريجات من مستوى الثانوية العامة يفوق عدد الذكور حتى عام ٢٠١٠، حيث بلغ مجموع خريجات الثانوية العامة منهن (١١٣،٩١٩) وبنسبة (٥١%) فيما بلغ عدد الخريجين منهم (١٠٩،٦٥٥) وبنسبة (٤٩%)، كما بلغ عدد الخريجات منهن في التعليم العالي (٣١،٥٨٨) خريجة وبنسبة (٦٤%) مقارنة بالذكور (١٧،٩١٤) خريج وبنسبة (٣٦%) كما يوضحها الجدول رقم (٦) أدناه.

جدول رقم (٦): متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم العام والخاص في الإمارات ٢٠١٠

مستويات مراحل التعليم	الذكور		الإناث		المجموع	
	#	%	#	%	#	%
التعليم الأساسي والثانوي	109.655	49%	113.919	51%	223.574	100%
التعليم العالي	17.914	36%	31.588	64%	49.502	100%
المجموع	127.569	47%	145.507	53%	273.076	100%

<sup>١</sup> عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، ص ٦١-٦٣.

<sup>٢</sup> مركز المعلومات بإدارة الإحصاء بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، النشرة الإحصائية عدد ١٨، ٢٠١٠، ص ٢٩-٣٦ و ٥٩.

## عدد الإناث والذكور في مراحل التعليم العام والخاص في الإمارات 2010



## (٢) تعليم المرأة في البحرين:

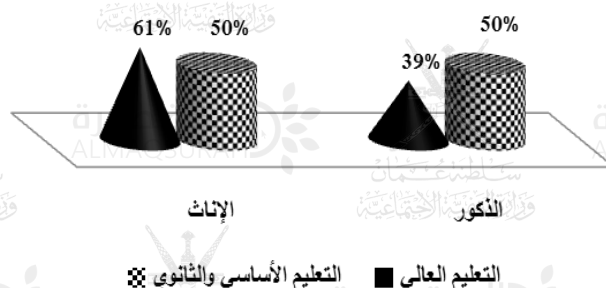
من أبرز المؤشرات الإحصائية التي سجلتها مملكة البحرين هي نسبة القيد العالية في المرحلة الابتدائية وهي تقارب (١٠٠%) حتى عام ٢٠٠٧، ومعدل عال في المساواة بين الجنسين بلغ (٩٧٢،٠؛ أي نحو ١٠٠%)، كما إن نسبة التسرب حسب الإحصاءات الرسمية هي نسبة منخفضة وتبلغ أقل من نصف في المائة (٠،٤٠%) إضافة إلى انخفاض في نسبة أمية الكبار التي بلغت (٢،٤٦%)، كما تقاربت نسبة الإناث في مرحلة التعليم الأساسي والمتوسط والثانوي بنسب الذكور، إذ بلغ فيها عددهن (١١٣،١٨٧) ونسبة (٥٠،٣%) في حين يبلغ عدد الذكور بـ (١١٢،١٨٩) ونسبة (٤٩،٧%)، فيما بلغت أعدادهن في مرحلة التعليم العالي (١٩،٥٦٤) ونسبة (٦١%)، بينما بلغ الذكور فيها (١٢٧٦٣) ونسبة (٣٩%)، وبالتالي فإن متوسط عدد الإناث البحرينيات ونسبتهن في التعليم عامة بلغت (١٣٢،٧٥١) ونسبة (٥١،٦%) مقارنة بمثيلتها بين الذكور (١٢٤،٩٥٢) ونسبة (٤٨،٤%) من المجموع الكلي البالغ (٢٥٧،٧٠٣) كما يوضحها الجدول أدناه رقم (٧).

<sup>١</sup> عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، ص ٤٩.

## جدول رقم (٧): متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم بمملكة البحرين ٢٠١٢-٢٠١٣

مستويات مراحل التعليم	الذكور		الإناث		المجموع	
	#	%	#	%	#	%
التعليم الأساسي والثانوي	112.189	49.7%	113.187	50.3%	225.376	100%
التعليم العالي	12.763	39%	19.564	61%	32.327	100%
المجموع	124.952	48.4%	132.751	51.6%	257.703	100%

عدد الإناث والذكور في مراحل التعليم بالبحرين 2012-2013



## (٣) تعليم المرأة في السعودية:

يبلغ متوسط قيد الإناث في التعليم الأساسي والمتوسط والثانوي حسب إحصاءات ٢٠١٣ في المملكة العربية السعودية (٥٠٢٧، ١٤٥، ٥٠٢٧) وبنسبة (٣٩%)، فيما بلغ عدد الذكور (٨٠٦١، ٥٧٤) بنسبة (٦١%)،

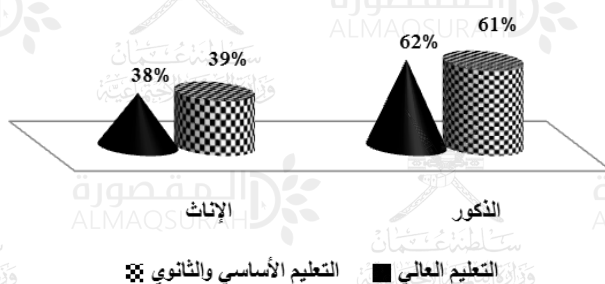
<sup>١</sup> المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.scw.bh/UploadFiles/pdf/WomeninNumberAR1.pdf> تاريخ النظر ٤ مارس ٢٠١٤.

كما يبلغ متوسط عدد الإناث في مراحل التعليم العالي المختلفة (١،٦٨٧،٥٤٥) وبنسبة (٣٨%)، مقارنة بالذكور (٢،٧٥٨،١٤٧) وبنسبة (٦٢%) وهي نسب يوضحها الجدول رقم (٨) على النحو التالي:

**جدول رقم (٨): متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم بالمملكة العربية السعودية ٢٠١٣**

المجموع		الإناث		الذكور		مستويات
%	#	%	#	%	#	مراحل التعليم
%100	13.207.101	%39	5.145.527	%61	8.61.574	التعليم الأساسي والثانوي
%100	4.445.692	%38	1.687.545	%62	2.758.147	التعليم العالي
%100	17.652.793	%38	6.833.072	%62	10.819.721	المجموع

متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم بالسعودية 2013



<sup>١</sup> تم احتسابها من تقرير مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات لعام ٢٠١٣. للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني للمصلحة في المملكة العربية السعودية: <http://www.cdsi.gov.sa/socandpub/edu>.

#### (٤) تعليم المرأة في قطر:

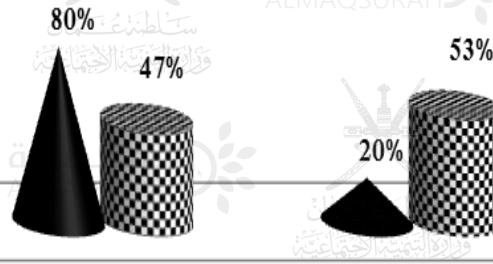
مر التعليم في دولة قطر بمراحل تاريخية متعددة، أهمها مرحلة التسعينيات التي ركزت على جودة التعليم من خلال مبادرة تطوير التعليم العام ومشروع إنشاء المدينة التعليمية والتوسع في الإنفاق على البحث العلمي، فبلغ عدد قيد الإناث في مراحل التعليم الأساسي والثانوي للعام والخاص حتى العام الدراسي ٢٠١٠ حوالي (٣٥,٣٤١) وبنسبة (٤٧%) فيما بلغ عدد الذكور منهم (٤٠,١٤٧) وبنسبة (٥٣%)، كما يبلغ عدد الإناث في مراحل التعليم العالي المختلفة (٤,٥٩٩) طالبة وبنسبة (٨٠%) مقارنة بالذكور (١,١٦٤) طالب وبنسبة (٢٠%) من العدد الإجمالي المقدر بـ (٥,٧٦٣) كما هي في الجدول رقم (٩) أدناه.

**جدول رقم (٩): متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم العام والخاص بدولة قطر ٢٠١٠**

المجموع		الإناث		الذكور		مستويات مراحل التعليم
%	#	%	#	%	#	
%100	75.488	%47	35.341	%53	40.147	التعليم الأساسي والثانوي
%100	5.763	%80	4.599	%20	1.164	التعليم العالي
%100	81.251	%49	39.940	%51	41.311	المجموع

<sup>١</sup> مركز المعلومات بإدارة الإحصاء بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، النشرة الإحصائية عدد ١٨، ٢٠١٠، ص ٢٩-٣٦ و ٥٩.

### متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم العام والخاص بدولة قطر 2010



الإناث      الذكور

التعليم الأساسي والثانوي      التعليم العالي

### (٥) تعليم المرأة في سلطنة عُمان:

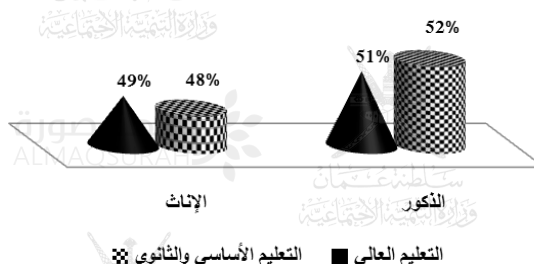
يبلغ قيد الإناث في التعليم الأساسي والمتوسط والثانوي العام والخاص حتى عام ٢٠١٠ في سلطنة عمان حوالي (٢٧٤,٦٣٤) تلميذة وبنسبة (٤٨%) مقارنة بإجمالي القيد العام، فيما بلغ عدد الذكور منهم (٢٩١,٤١٣) تلميذ وبنسبة (٥٢%)، كما يبلغ عدد الإناث منهن في مراحل التعليم العالي المختلفة (٧,١٢٤) طالبة وبنسبة (٤٩%) مقارنة بعدد الذكور البالغ (٧,٤٨٤) طالب وبنسبة (٥١%)، كما يوضحها الجدول التالي رقم (١٠).



## جدول رقم (١٠): متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم العام والخاص بسلطنة عمان ٢٠١٠<sup>١</sup>

مستويات مراحل التعليم	الذكور		الإناث		المجموع	
	#	%	#	%	#	%
التعليم الأساسي والثانوي	291.413	%52	274.634	%48	566.047	%100
التعليم العالي	4.484	%51	7.124	%49	14.608	%100
المجموع	298.897	%51	281.758	%49	580.655	%100

متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم العام والخاص بسلطنة عمان 2010



## (٦) تعليم المرأة في الكويت:

تشكل الإناث في دولة الكويت نحو ثلثي عدد الذكور الجامعين الكويتيين، وإن ما يزيد على (٦٧%) من خريجي جامعة الكويت هم من الإناث<sup>٢</sup>، كما تؤكد إحصاءات ٢٠١١ أن واقع الإناث الكويتيات من حيث

<sup>١</sup> مركز المعلومات بإدارة الإحصاء بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، النشرة الإحصائية عدد ١٨، ٢٠١٠، ص ٢٩-٣٦ + ٥٩.

<sup>٢</sup> عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، ص ٤٦.

المستوى التعليمي يقترب من مستوى الذكور في أغلب الحالات، وقد يتفوق عليهم في حالات أخرى، فتتقارب نسبتهن في مرحلة التعليم الأساسي والمتوسط والثانوي مقارنة ملحوظة، إذ يبلغ عدد الإناث (١٧٠،١٠٩) وبنسبة (٤٧%) مقارنة بـ (١٨٩،٠٦٧) ونسبة (٥٢،٦%) من عدد الذكور، فيما تتخفض أعدادهن نسبياً في مرحلة التعليم ما بعد الثانوية العامة والجامعي وما فوقه فتبلغ (٨٥،٢٧٦) وبنسبة (٤٤،٢%)، بينما يبلغ الذكور فيها (١٠٧،٧٤٠) وبنسبة (٥٥،٥%)، وبالتالي فإن متوسط عدد الإناث الكويتيات ونسبتهن في التعليم عامة يمثل (٢٥٥،٣٨٥) أنثى وبنسبة (٤٦،٣%) مقارنة بمثلتها بين الذكور (٢٩٦،٨٠٧) ونسبتهم (٥٣،٧٠%) من المجموع الكلي البالغ (٥٥٢،١٩٢) والجدول رقم (١١) يوضح متوسط قيد الإناث مقارنة بالذكور في مراحل التعليم المختلفة حتى ٢٠١١.

#### جدول رقم (١١): متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم بدولة الكويت ٢٠١١<sup>١</sup>

مستويات مراحل التعليم	الذكور		الإناث		المجموع	
	%	#	%	#	%	#
التعليم الأساسي الثانوي	%52.6	189.067	%47.4	170.109	%100	359.176
التعليم العالي	%55.8	107.740	%44.2	85.276	%100	193.016
المجموع	%53.7	296.807	%46.3	255.385	%100	52.192

<sup>١</sup> إدارة التعداد والإحصاء السكانية، التعداد العام للسكان والمباني والمنشآت من ٢٠١١/٤/٢١ إلى ٢٠١١/٧/٧، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني بالإدارة المركزية للإحصاء في دولة الكويت: [http://www.csb.gov.kw/Socan\\_Statistic.aspx?ID=38](http://www.csb.gov.kw/Socan_Statistic.aspx?ID=38) تاريخ النظر للموقع ١٩ فبراير ٢٠١٤.

متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم بدولة الكويت 2011



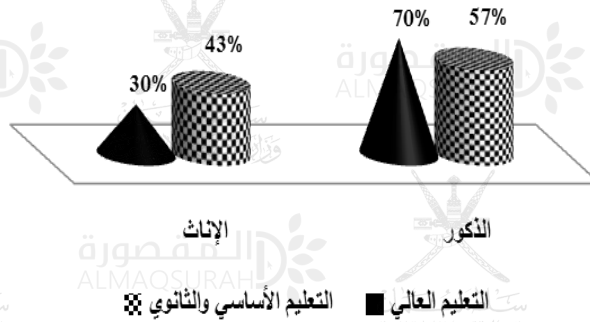
## (٧) تعليم المرأة في الجمهورية اليمنية:

في الجمهورية اليمنية اليمنية يبلغ متوسط قيد الإناث في مرحلة التعليم الأساسي والثانوي في الأعوام الدراسية من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٢ حوالي (٢,١٩٠,٩٨٤) وبنسبة (٤٣%)، فيما يبلغ عدد الذكور منهم (٢,٩١٢,١٧٥) وبنسبة (٥٧%)، كما يبلغ متوسط عددهن في التعليم العالي والمهني (١١٦,٦١٥) طالبة وبنسبة (٣٠%) مقارنة بالذكور (٢٧٧,١٦٢) وبنسبة (٧٠%)، كما هي موضحة في الجدول رقم (١٢) أدناه.

جدول رقم (١٢): متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم  
بالجمهورية اليمنية ٢٠١٠-٢٠١٢<sup>١</sup>

المجموع		الإناث		الذكور		مستويات مراحل التعليم
%	#	%	#	%	#	
100%	5.103.159	43%	2.190.984	57%	2.912.175	التعليم الأساسي والثانوي
100%	393.777	30%	116.615	70%	277.162	التعليم العالي والمهني
100%	5.496.936	37%	2.307.599	63%	3.189.337	المجموع

متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم باليمن 2012



<sup>١</sup> الجهاز المركزي للإحصاء في الجمهورية اليمنية، كتيب اليمن بالأرقام ٢٠١٢، ص ٤٦، أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=arabic&id=635>

## الخلاصة:

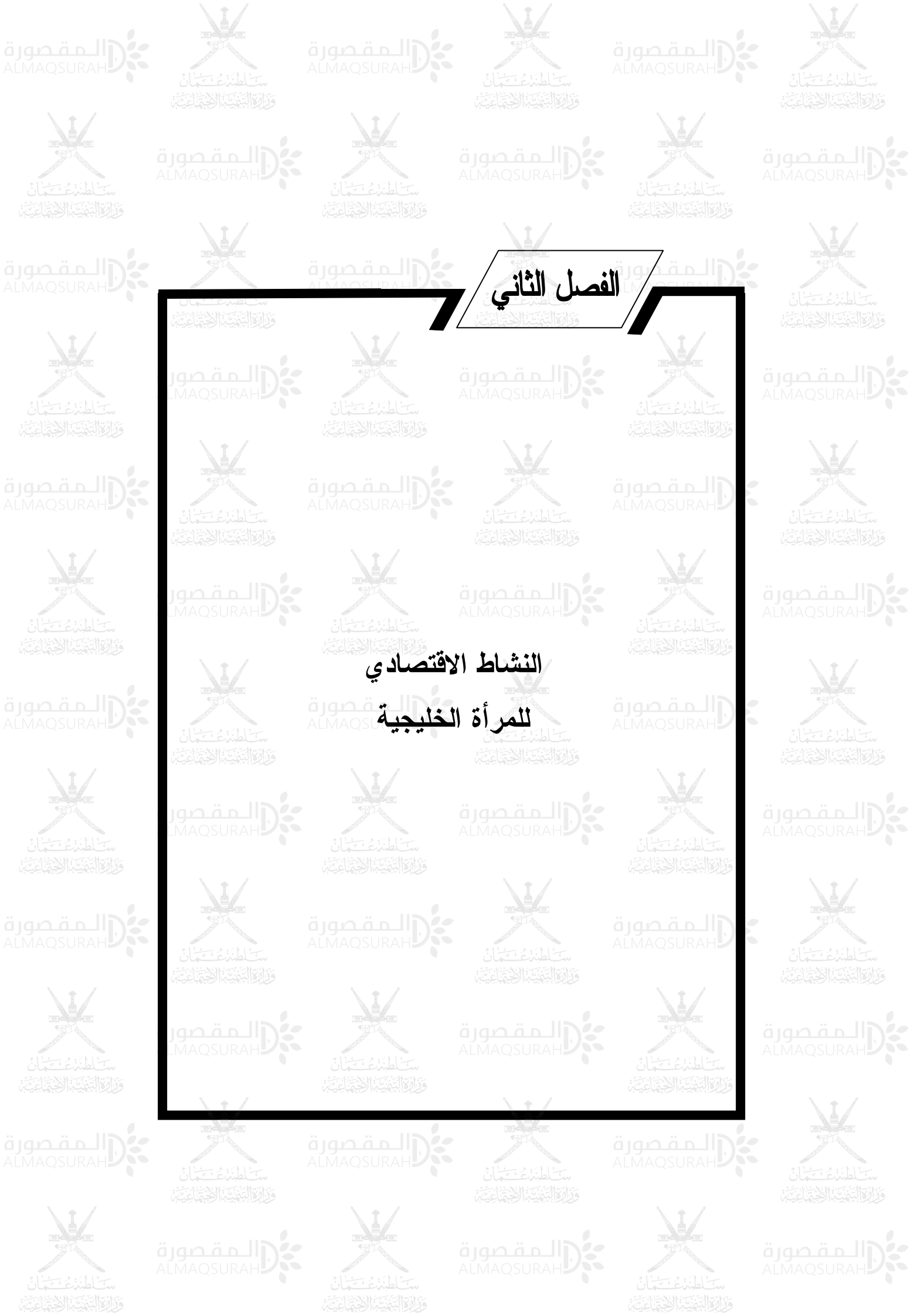
عند النظر بشكل عام إلى خلاصة البيانات الإحصائية السابقة من مصادرها المتعددة والتي يوضحها الجدول رقم (١٣) خلال الأعوام من ٢٠١٠ ولغاية ٢٠١٣، نجد أنها تشير إلى أن مواطني دول المجلس الدارسين في مؤسسات التعليم الأساسي والمتوسط والثانوي وما قبل الجامعي والعالي بالدول الأعضاء الأخرى قد بلغ (٢٤,٣٩٤,٦٠٦)، منهم (٩,٩٩٦,٠١٢) من الإناث و(١٤,٨٩٨,٥٩٤) من الذكور أي بمتوسط نسبي قدره (٤١%) للإناث ونسبة (٥٩%) للذكور، وتعود الفروقات إلى اختلاف نسب القيد بين أعداد الإناث والذكور في سجلات القيد في كل من المملكة العربية السعودية والجمهورية اليمنية بشكل كبير وبقية البلدان بشكل نسبي ومنخفض.

## جدول رقم (١٣): متوسط القيد لمجموع الإناث والذكور في مستويات التعليم الأساسي والمتوسط والثانوي والعالي بدول مجلس التعاون الخليجي

#	البلد	السنة	الذكور		الإناث		المجموع	
			%	#	%	#	%	#
1	الإمارات	2010	47%	127.569	53%	145.507	100%	273.076
2	البحرين	2013	48.4%	124.952	51.6%	132.751	100%	257.703
3	السعودية	2013	62%	10.819.721	38%	6.833.072	100%	17.652.793
4	قطر	2010	51%	41.311	49%	39.940	100%	81.251
5	عمان	2010	51%	298.897	49%	281.758	100%	580.655
6	الكويت	2011	53.7%	296.807	46.3%	255.385	100%	52.192
7	اليمن	20125	63%	3.189.337	37%	2.307.599	100%	5.496.936
	المجموع		59%	14.898.594	41%	9.996.012	100%	24.394.606









## الفصل الثاني النشاط الاقتصادي للمرأة الخليجية

تشير الدراسات إلى تغير المنهج الاقتصادي الذي تمارس فيه المرأة نشاطها الاقتصادي في أغلب دول العالم ومنها الدول النامية خصوصاً، من منهج اقتصاد التدخل إلى منهج اقتصاد السوق وتحرير التجارة والتوسع في الاستثمار الاجنبي وظهور التدفقات المالية الضخمة العابرة للحدود، حيث نشأت المنافسة في الأسواق العالمية وتقلصت الحواجز الطبيعية المتعلقة بالزمان والمكان، وانخفضت تكاليف انتقال المعلومات والناس والسلع ورؤوس الأموال، مما أدى إلى التوسع الهائل في إجراء المعاملات الاقتصادية عبر العالم، وأفقد اقتصاد كل دولة ذاتيته الوطنية في ظل عولمة الاقتصاد التي اختزلت كل الخصوصيات الاقتصادية الوطنية وأدمجتها في بوتقة واحدة في إطار التقدم التكنولوجي والنمو الاقتصادي<sup>١</sup>.

تتعدد الآراء وتختلف حول ما شكله ذلك التغيير من تحد أدى إلى اندعام التوازن في بعض البلدان، وما أدى إليه من جهة أخرى من تغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية جوهرية، لقد خلقت العولمة واقعاً جديداً أثر بدوره على واقع المرأة في سوق العمل، وهو ما يمكن رصد بعض جوانبه من خلال دراسة طبيعة ومستويات مشاركة المرأة في سوق العمل بالقطاع الخاص، بما يتميز به من سمات في البنية الاقتصادية لدول مجلس التعاون الخليجي.

<sup>١</sup> يوسف الياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، ص ٥٠-٥٣.

## أولاً: واقع القطاع الخاص في بنية الاقتصاد الخليجي:

شهدت بلدان مجلس التعاون الخليجي خلال العقدين الأخيرين من القرن العشرين ومطلع الألفية، تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وديمقراطية بسبب وفرة العائدات النفطية التي ساهمت في ارتفاع معدلات الناتج القومي كما يوضحها الجدول رقم (١٤)، فضلاً عن الطفرات التي مرت بها مراحل إنتاج النفط السابقة التي قادت وتسّرع من التحولات في حياة المجتمعات الخليجية ومواطنيها عامة وعلى حياة المرأة خاصة.

تبين دراسة حديثة بأن دول الخليج تمثل حوالي (٢٠%) من إنتاج النفط العالمي و(٣٤%) من احتياطاته فضلاً عن (٩%) من إنتاج الغاز العالمي و(٢٣%) من إحتياطاته، كما تكشف عن اعتماد اقتصاديات هذه الدول اعتماداً كبيراً على النفط والغاز، إذ يشكل هذا القطاع حوالي (٤٠%) من ناتجها المحلي و(٨٠%) على الأقل من عائداتها من التصدير والإيرادات الحكومية، وبالتالي فهو يؤثر تأثيراً جوهرياً على القطاعات غير النفطية حيث يعتمد عليه بشكل كبير في الإنفاق الحكومي المرتكز أساساً على إيرادات النفط والغاز<sup>١</sup>، ويقدر معهد التمويل الدولي الإيرادات النفطية الخليجية حتى عام ٢٠١٢ بنحو (٨٠٠) مليار دولار، وهي غالباً ما تأخذ طريقها إلى تحسين حياة المواطنين عبر الميزانية العامة للدولة ومن خلال خلق وظائف جديدة وتحسين مستوى الرواتب والأجور وتقديم الخدمات الاجتماعية وتطويرها كالتعليم والسكن والصحة والكهرباء والماء.. إلخ وبأسعار مدعومة<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> عمر الشهابي وآخرين، الثابت والمتحول ٢٠١٤: الخليج بين الشقاق المجتمعي وترابط المال والسلطة، ص ١٣٨.  
<sup>٢</sup> حسن العالي، نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الجزيرة للدراسات: قطر، ٢١ أبريل ٢٠١٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني:

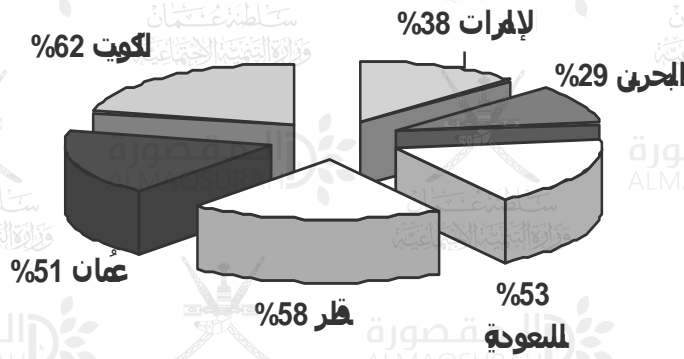
<http://studies.aljazeera.net/issues/٢٠١٣٤٢١١٠٤٢٥٢٧٩٨٩١٥/٠٤/٢٠١٣.htm>

**الجدول رقم (١٤): يوضح نسبة مساهمة النفط في الناتج المحلي  
بالمائة في دول مجلس التعاون الخليجي  
في الأعوام من ٢٠٠٤-٢٠١١**

النسبة مساهمة النفط في الناتج المحلي بالمائة	البند						
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
الإمارات	%38.37	%30.92	%26.4	%36.83	%33.48	%47.36	%34.26
البحرين	%29.24	%24.76	%22.59	%27.92	%24.65	%26.01	%25.04
السعودية	%52.99	%46.75	%43.05	%57.2	%50.56	%49.81	%48.03
قطر	%57.7	%51.73	%44.8	%54.89	%51.7	%53.01	%58.78
عمان	%50.87	%46.45	%40.61	%50.49	%45.34	%47.84	%48.65
الكويت	%61.91	%51.32	%49.19	%59.33	%52.32	%55.92	%51.85

<sup>١</sup> تقرير الإحصاءات الاقتصادية السنوية، مؤسسة الخليج للاستثمار، ط١١، ٢٠١٢، النشرة الاقتصادية الشهرية-سبتمبر/أيلول ٢٠١٢.

### نسبة مساهمة النفط في الناتج المحلي لعام 2011



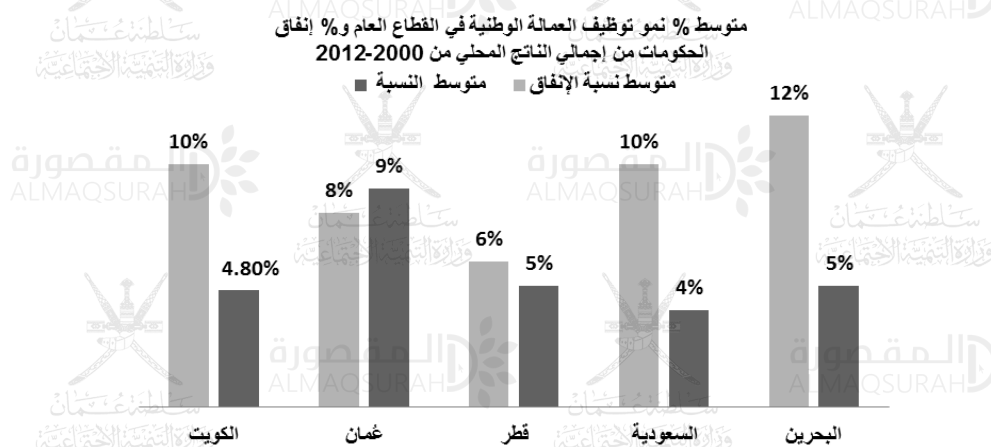
وتبعاً إلى خبراء من صندوق النقد الدولي<sup>١</sup> فإن نموذج اقتصاديات دول المجلس في النمو، قد حقق تحسينات ملموسة في مستويات المعيشة؛ بسبب زيادة الإنفاق وارتفاع معدل التوظيف في القطاع العام، وهو ما يوضحه الجدول رقم (١٥)، خصوصاً في الدول الأكثر ثراءً كالكويت وقطر والإمارات العربية المتحدة، والتي تتسم بتعداد سكاني صغير حيث يعمل أكثر من ثلثي العمالة الوطنية في القطاع العام، كما إن النسبة ترتفع أيضاً في المملكة العربية السعودية، بينما يعمل أقل من نسبة (٥٠%) من العمالة الوطنية في القطاع العام في كل من البحرين وعمان، ذلك على الرغم من محدودية فرص العمل المتاحة لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

<sup>١</sup> مجموعة خبراء من صندوق النقد الدولي، "إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية"، ص ٥-٧.



**الجدول رقم (١٥): متوسط نسبة نمو توظيف العمال الوطنية في القطاع العام، ونسبة إنفاق حكومات دول مجلس التعاون الخليجي عليه من إجمالي الناتج المحلي من ٢٠٠٠-٢٠١٢**

البلدان	متوسط نسبة نمو توظيف العمال الوطنية في القطاع العام	متوسط نسبة الإنفاق على القطاع العام (فاتورة الأجور الحكومية من إجمالي الناتج المحلي)
البحرين	5%	12%
السعودية	4%	10%
قطر	5%	6%
عمان	9%	8%
الكويت	4.8%	10%
متوسط النسبة الإجمالية	5.6%	9%



٢ تم احتساب البيانات كما وردت في الرسم البياني في تقرير "إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية" المعد من قبل خبراء صندوق النقد الدولي والمقدم في الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي البنوك المركزية في ٥ أكتوبر ٢٠١٣ في الرياض بالملكة العربية السعودية، ص ١٢-١٣، مع ملاحظة أننا أوردنا البيانات التي توفرت للدول.

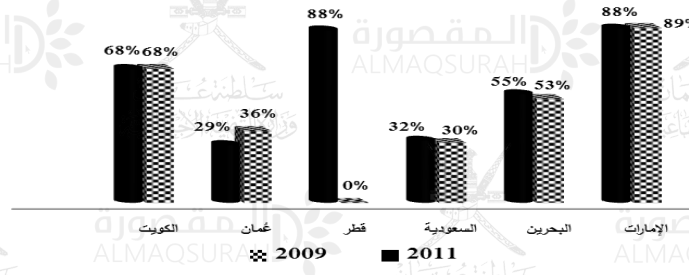
تخلص دراسات عديدة إلى وجود خلل سكاني يشكل تحدياً في طبيعة سوق العمل، كما يؤثر عليه في توليد نمط الاقتصاد الخليجي الراهن، وأشارت أيضاً إلى أخطاره السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأمنية في دول المجلس، حيث يبين الجدول رقم (١٦)، نسب غير المواطنين في إجمالي السكان حيث تصدر دولة الإمارات العربية المتحدة النسب الأعلى في الخلل السكاني ونسبة (٨٨,٤%)، وعلى الرغم من عدم توفر بيانات دقيقة لدولة قطر فإن نسبتها وفقاً إلى مصادر متعددة تقارب الإمارات (٨٧,٥%)، تليها الكويت بنسبة (٦٧,٩٥%)، ثم البحرين بنسبة (٥٥,١٦%) فالسعودية وسلطنة عمان بنسبة متقاربة في حدود (٣٠%)<sup>١</sup>.

**الجدول رقم (١٦): نسبة السكان غير المواطنين في دول مجلس التعاون في الأعوام من ٢٠٠٧-٢٠١٢**

البلد	% غير المواطنين من السكان				
	2011	2010	2009	2008	2007
الإمارات	%88.4	%88.53	%88.62	%88.79	%85.88
البحرين	%55.16	%53.95	%52.65	%50.86	%49.28
السعودية	%31.61	%31.16	%30.45	%29.75	%29.07
قطر	%87.5 <sup>٢</sup>	-	-	-	-
عمان	%29.4	%29.43	%36.42	%31.39	%29.92
الكويت	%67.95	%68.23	%67.98	%68.55	%69

<sup>١</sup> مؤسسة الخليج للاستثمار، "تقرير الإحصاءات الاقتصادية السنوية"، سبتمبر ٢٠١٢،  
<sup>٢</sup> مؤسسة الخليج للاستثمار، "تقرير الإحصاءات الاقتصادية السنوية"، سبتمبر ٢٠١٢،  
<sup>٣</sup> احتسبت النسبة من بيانات مسح القوى العاملة بالعينة ٢٠١٢، (أشارت بأن عدد السكان النشيطين وغير النشيطين اقتصادياً (١,٦) مليون فرداً، فيما بلغ عدد غير القطريين في سن العمل (١,٤) مليون فرداً. للمزيد أنظر صفحة ١١، للمسح الصادر من وزارة التخطيط التنموي والإحصاء بدولة قطر.

نسبة غير المواطنين من إجمالي السكان في دول مجلس التعاون الخليجي بين 2009-2010



إن ارتفاع نسب العمالة غير المواطنة في سوق العمل يشكل خللاً جوهرياً في واقع السوق الراهن، خصوصاً مع إفرازات النمو الاقتصادي الخليجي الذي يتسم بالنمط الريعي وبما يحفزّه على توليد أجهزة إدارية حكومية متضخمة وصناعات متقدمة كبيرة تقوم على النفط والغاز والتي لعبت دوراً كبيراً على مدار سنين في استيعاب جزء كبير من الأيدي العاملة الوطنية، لكنه مع تضخم ظاهرة البطالة المقنعة في الأجهزة الحكومية والتطور التقني المتسارع للصناعات الكبيرة، باتت قدرة هذه القنوات على امتصاص المزيد من الأيدي العاملة الوطنية محدودة خارج هذه القطاعات كما يشير حسن العالي، نظراً للعديد من العوامل أبرزها: طبيعة اقتصاديات القطاع الخاص التي تسيطر فيه الشركات العائلية على نسبة (٩٠%) من الأنشطة الاقتصادية الخاصة، فضلاً عن ضعف الاستثمارات الموجهة للصناعات الكبيرة غير المعتمدة على الطاقة ذات القيمة المضافة العالية، وتشجيع أنشطة المضاربة التي لا يخضع بعضها للرقابة التشريعية، إلى جانب فتح أبواب استيراد العمالة الأجنبية على مصراعيه مما يساعد على تعطيل قانون العرض والطلب الذي يفترض بحسب الاقتصاديين أن تؤدي محدودية المعروض من الأيدي العاملة الوطنية من الجنسين إلى تحسين فرصهم في المعروض من العمل

وأجوره، لكن الواقع أن هذا السوق صار مشبعاً ويضم أعداداً هائلة وغير محدودة من الأيدي العاملة الأجنبية التي تجلب وفقاً لشروط وقيود أقرب للسخرة، الأمر الذي أدى بهذه العوامل مجتمعةً إلى خلق تشوهات كبيرة في سوق العمل بالقطاع الخاص الخليجي<sup>١</sup>.

أمّا أبرز التشوهات التي توصلت إليها بعض الدراسات، أن قسماً كبيراً من الوظائف المتولدة عن نمط النمو الاقتصادي الراهن غالباً ما تكون ضعيفة الرواتب وتتطلب مهارات محدودة؛ الأمر الذي يشجع على خلق دينامية متنامية للطلب على الأيدي العاملة الأجنبية، في هذا الصدد تشير تقديرات صندوق النقد الدولي إلى توفر نحو (٧ ملايين) وظيفة تم توفيرها في أسواق العمل الخليجية خلال العقد الماضي، إلا أن نحو (٢) مليوني وظيفة منها فقط ذهبت إلى المواطنين، وقد تولد عن ذلك ارتفاع كبير في الأيدي العاملة الأجنبية كما في الجدول رقم (١٧) الذي يكشف تضخم اليد العاملة الأجنبية كقوة عمل في بنية الاقتصاد كعدد وكنسبة مقارنة بإجمالي عدد الأيدي العاملة في دول المجلس خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠١١، ونلاحظ أن قطر تتصدر الدول بنسبة (٩٣,٤٤%) تليها الكويت بنسبة (٨٧,٧٤%) "على الرغم من عدم توفر البيانات الخاصة بدولة الإمارات، إلا أن النسبة لديها مشابهة أو تفوق النسبة في الكويت"، ثم السعودية بنسبة (٨٠,٣٤%)، ثم البحرين بنسبة (٧٧,٢٢%)، فلسطين عمان بنسبة (٧٥,٩%)، كما سنرى لاحقاً أن نصيب المرأة من نسب البطالة هي الأعلى علماً بأن هذه العمالة غالباً ما تكون غير ماهرة وموجهة لقطاعات الإنشاءات والبناء والخدمات العامة.

<sup>١</sup> حسن العالي، نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الجزيرة للدراسات: قطر، ٢١ أبريل ٢٠١٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني:

<http://studies.aljazeera.net/issues/٢٠١٣٤٢١١٠٤٢٥٢٧٩٨٩١٥/٠٤/٢٠١٣.htm>

**الجدول رقم (١٧): نسبة الأيدي العاملة الأجنبية  
في دول المجلس من ٢٠٠٤-٢٠١١**

الأيدي العاملة الأجنبية						البلد
2011	2010	2009	2008	2007	%&#	
-	-	-	2.602	2.602	#	الإمارات
-	-	-	92%	92%	%	
417	392	370	354	277	#	البحرين
77%	77%	76%	75%	73%	%	
7,056	6,342	6,289	5,465	5,130	#	السعودية
80%	80%	80%	77%	77%	%	
1,062,837	1,064,658	1,109,058	1,019,604	691,601	#	قطر
93%	94%	94%	94%	92%	%	
1,403	1,297	1,192	1,096	918	#	عمان
76%	75%	75%	75%	72%	%	
2,227	2,190	1,816	1,450	1,391	#	الكويت
88%	88%	86%	84%	85%	%	

وتعود الأسباب وراء استيراد العمالة الأجنبية وتوظيفها بأعداد كبيرة في سوق العمل بدول الخليج وعلى نطاق واسع؛ لأغراض تحقيق الأهداف الإنمائية والحاجة إلى تطوير البنى التحتية التي تحسنت تحسناً ملموساً في تلبية متطلبات التوسع الحضاري ورفع مستويات الإنتاج وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر وغيرها على الرغم من قلة أعداد السكان المواطنين في سن العمل في بعض الدول، فقد شغلت العمالة الأجنبية منخفضة المهارة أكثر من (٨٠%) من وظائف القطاع الخاص حتى عام ٢٠١٢، بينما انخفضت نسبة مشاركة المواطنين في القوى العاملة عامة بنحو معدل متوسطه (٥٢%) للرجال و(٢٥%) للإناث،

<sup>١</sup> حسن العالي، نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الجزيرة للدراسات: قطر، ٢١ أبريل ٢٠١٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://studies.aljazeera.net/issues/٢٠١٣٤٢١١٠٤٢٥٢٧٩٨٩١٥/٠٤/٢٠١٣.htm>

<sup>٢</sup> مركز المعلومات بإدارة الإحصاء بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، النشرة الإحصائية عدد ١٨، ٢٠١٠، ص ٢٥،

على الرغم من تنفيذ حصص التوظيف الهادفة إلى زيادة نسبة المواطنين في وظائف القطاع الخاص<sup>١</sup>.

كذلك ارتفعت معدلات البطالة بين المواطنين كما يوضحها الجدول رقم (١٨) إذ بلغ معدلها الوسطي (٥,٢١%) حتى عام ٢٠١١، هنا يشير العالي إلى مراوحة وزيادة هذه المعدلات مما يؤكد على مؤشرات الخلل في نمو الاقتصاد في ظل ضعف الإجراءات التصحيحية المعالجة لمشكلة البطالة في سوق العمل، منوهاً إلى أن هذه البيانات تقديرية وغالباً ما يتم التحفظ عليها<sup>٢</sup>، وقد تتباين وما تشير إليه البيانات الرسمية كما في مملكة البحرين، حيث تقدر نسبة البطالة حسب وزارة العمل بمعدل (٣,٧%)<sup>٣</sup>. وتتوقع تقديرات صندوق النقد الدولي ارتفاع عدد المواطنين الخليجيين العاطلين عن العمل إلى نحو (٢-٣ ملايين) مواطن حتى عام ٢٠١٥، فيما كشفت دراسة لمؤسسة الخليج للاستثمار بأن معدلاتها في صفوف الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٩ و٢٥ عاماً وصل إلى (٣٠%) في المملكة العربية السعودية و(٢٨%) في البحرين و(٢٣%) في عُمان وحوالي (٢٤%) في الإمارات و(١٢%) في الكويت، خصوصاً وأن المواطنين يعتمدون في أغلب دول المجلس في حصولهم على الأعمال على الوظائف في القطاع العام الذي بدأ نمو الوظائف فيه يتباطأ، ويمكن ملاحظة الفروقات في البيانات الرسمية التي تشير إلى نسب منخفضة نسبياً مقارنة بالنسب السابقة.

<sup>١</sup> Hussein Elasrag, **Unemployment and Job creation in the GCC countries**, pg 6-11.

<sup>٢</sup> حسن العالي، نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الجزيرة للدراسات: قطر، ٢١ أبريل ٢٠١٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني:

<http://studies.aljazeera.net/issues/٢٠١٣٤٢١١٠٤٢٥٢٧٩٨٩١٥/٠٤/٢٠١٣.htm>

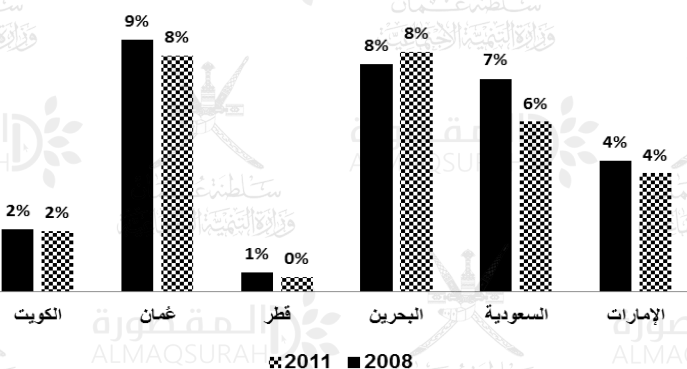
<sup>٣</sup> وزارة العمل في مملكة البحرين، التقرير الإحصائي للربع الرابع لعام ٢٠١٤ لمستحي إغانة وتعويض التعطل وبيانات التدريب والتوظيف.



الجدول رقم (١٨): نسب البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي  
خلال الفترة من ٢٠٠٣-٢٠١١

البلد	% البطالة بين السكان							
	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004
الإمارات	4.43%	4.14%	4.25%	3.99%	3.2%	3.18%	3.12%	2.96%
السعودية	7.21%	6.43%	6.26%	5.74%	5.63%	6.25%	5.03%	4.09%
البحرين	7.7%	7.88%	8.31%	8.1%	8.33%	8.75%	8.82%	9.18%
قطر	0.65%	0.68%	0.76%	0.49%	0.48%	0.76%	3.24%	0.93%
عمان	8.52%	8.47%	8.97%	7.99%	8.53%	8.71%	8.81%	8.9%
الكويت	2.1%	2.06%	2.2%	2.04%	2.02%	2%	1.89%	1.68%
مجلس التعاون الخليجي	5.21%	4.72%	4.9%	4.56%	4.82%	5.27%	4.68%	4.02%

نسبة البطالة في دول المجلس من 2011-2008



من ناحية متصلة، شكل تنوع مصادر الدخل أهم الأولويات في دول المجلس، وذلك للحد من اعتمادها على الموارد الطبيعية كالنفط والغاز

<sup>١</sup> مؤسسة الخليج للاستثمار، تقرير الإحصاءات الاقتصادية السنوية، سبتمبر ٢٠١٢

الطبيعي التي في طور النضوب، وهي تسعى إلى تطوير الأنشطة التي ترتبط بالقطاعات ذات الطابع والميزة التنافسية، فضلاً عن الخدمات المالية والصناعات التحويلية وبصفة رئيسية صناعة البتروكيماويات التي ساهمت في النمو، بيد إن تأثيرها كان متواضعاً في توظيف العمالة ذات المهارات العالية في كل من البحرين وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية، فيما ساهم نمو الخدمات الحكومية وقطاع الهيدوكربونات في دعم توظيف المواطنين.

أمّا بالنسبة للقطاع المالي فقد كان له دور هام في استراتيجيات التنوع الاقتصادي، لاسيما وأنه يشكل وسيطاً يساهم في جمع وتخصيص الموارد المالية بشكل فعال، وهو من أبرز القطاعات المساهمة في التنمية الاقتصادية بدول المجلس من خلال ربحيته وقدرته على خلق فرص عمل للذكور والإناث، كما تتفاوت مساهمة قطاع الخدمات المالية في القطاع الخاص بشكل كبير بين دول المجلس، فهو على سبيل المثال يشكل حوالي (١٧%) بالنسبة للبحرين حتى عام ٢٠١٢ مقابل (٥,٨%) في سلطنة عُمان، وكان متوسط حصة القطاع المالي من الناتج الإجمالي للقطاعات المالية في دول مجلس التعاون حتى ٢٠١١ حوالي (٦%)، حيث يختلف حجم القطاع المصرفي بشكل كبير بين دول المجلس، ففي البحرين يصل إلى أكثر من ضعف الناتج الإجمالي في حين لا يمثل سوى نحو (٧٠%) من الناتج المحلي الإجمالي في سلطنة عُمان والسعودية، وإذا ما نظرنا إلى النمو الإجمالي للناتج المحلي في القطاعات الأخرى، فإنه يعد قويا في عدة قطاعات مثل البناء والتشييد، وتجارة الجملة والتجزئة والنقل، لكن هذه القطاعات تميل إلى توظيف العمالة من ذوي المهارات والإنتاجية المنخفضة كما سبق وأشرنا.

<sup>١</sup> عمر الشهابي وآخرين، الثابت والمتحول ٢٠١٤: الخليج بين الشقاق المجتمعي وترابط المال والسلطة، ص ١٦٨.

لقد أدت زيادة التوظيف إلى ارتفاع العمالة الأجنبية في القطاع الخاص الذي وفر (٧ ملايين وظيفة) في دول مجلس التعاون الخليجي بين عامي ٢٠٠٠-٢٠١٠ عدا الإمارات العربية المتحدة التي لم تتوفر بيانات لها، منها حوالي (٥،٤) مليون وظيفة في القطاع الخاص مقابل (١،٦) مليون فقط في القطاع العام، وقد شغلت العمالة الأجنبية (٨٨%) من هذه الوظائف بمقدار (٥،٤ مليون) وظيفة، أما في القطاع العام، فقد شغل المواطنون ما يقارب (٧٠%) من الوظائف الجديدة البالغ عددها (١،٦) مليون وظيفة<sup>١</sup>، وترجع زيادة معدل توظيف العمالة الأجنبية خلال السنوات الأخيرة إلى زيادة أسعار النفط بشكل مضاعف.

في المقابل لم يسجل ارتفاع في نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص خلال العقد الماضي إلا في الكويت وعمان، وشهدت البحرين والمملكة العربية السعودية زيادة في نسبة العمالة الأجنبية في القطاع الخاص، فيما تهيمن العمالة الأجنبية في قطر بالكامل تقريباً على وظائف هذا القطاع، ويميل توزيع العمالة الوطنية في القطاع الخاص بقوة نحو الأنشطة ذات الرواتب العالية مثل النفط والقطاع المصرفي ولا يعمل في القطاعات ذات الأجور المنخفضة كالبناء والتجارة والنقل إلا عدد قليل من المواطنين ومعظمهم في الوظائف الإشرافية، ولهذا يشكل التفاوت الكبير في الأجور بين القطاعين العام والخاص حافزاً قوياً للمواطنين خصوصاً الأقل تعليمياً منهم إلى تفضيل العمل في القطاع العام، لاسيما مع قرار دول مجلس التعاون بتوفير امتيازات تفضيلية بالنسبة إلى الرواتب والمزايا المرتفعة للعاملين مقارنة بالقطاع الخاص، عدا المزايا

<sup>١</sup> مجموعة خبراء (صندوق النقد الدولي)، "إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية"، ص ٩.

الأخرى غير الأجرية كساعات العمل، والأمن الوظيفي والعلاوات الاجتماعية والعطل وغيرها فهو أكثر جاذبية عن القطاع الخاص، كما أن أصحاب الأعمال يفضلون توظيف العمال الأجنبية لأنها أقل كلفة، وأقل تنقلاً وأكثر حماساً<sup>١</sup>.

لاشك أن هذه التحولات التي أحدثتها الطفرة النفطية قد أفضت إلى تنامي مشاركة النساء في الحياة العملية والاقتصادية والسياسية، كما أن طبيعة سوق الاقتصاد الحر والعمل الخدماتي وبروز التحولات الواضحة من خلال المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية ومؤشرات التنمية البشرية الدولية والعربية والوطنية قد وفرت الفرص وأفسحت ووسعت لها مجالات العمل في القطاعات المختلفة كما سنبحث ذلك لاحقاً من خلال احصاءات دول مجلس التعاون، على الرغم أن سوق العمل الخليجي تتسم عامة بتدني مشاركة الإناث في الاقتصاد وارتفاع نسب البطالة بينهم خصوصاً في القطاع الخاص لأسباب اجتماعية واقتصادية.

## ثانياً: النشاط الاقتصادي للمرأة الخليجية:

### (١) مفهوم عمل المرأة:

يشهد العمل والحياة الاقتصادية في جميع المجتمعات الإنسانية تحولات عميقة وهائلة تنعكس على وجود الوظائف والفرص في سوق العمل، والعمل بوصفه يشغل المساحة الأكبر في النشاط الإنساني وبأنماطه وخصائصه المتمثلة في الدخل المالي منه ومستوى النشاط الذي

<sup>١</sup> Hussein Elasrag, Unemployment and Job creation in the GCC countries, pg 6-11.

يكسب المهارات والقدرات وما يوفره من بيئة تستوعب طاقات الأفراد، من خلال بنيته الزمنية -أي ساعات العمل- وما يوفره من تواصل اجتماعي هو ما يعطي قيمة حقيقية لنشاط الفرد في المجتمع.

يعرف العمل بأنه "تنفيذ مجموعة من المهمات التي تتطلب جهداً عقلياً ونفسياً وعضلياً لغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة بهدف تلبية الاحتياجات البشرية، وهي تجري بمقابل أجر أو راتب منظم"<sup>١</sup> والعمل يشمل الركن الراسخ والثابت في النسق الاقتصادي للمجتمع، ويتغير تبعاً للمؤثرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات الحديثة، وهذا ما يمكن تلسمه من خلال ما أحدثه الاقتصاد العالمي والتقدم الثقافي من تحولات عميقة في أنواع العمل وأنماطه لاسيما مع بروز الاقتصاد المعرفي الذي يتميز بالتدفق المستمر للمعلومات والآراء، وهذا الوضع برأي أغلب الباحثين ساعد على خلق فرص وخيارات وفتح آفاق جديدة أمام شرائح وفئات عريضة من القوى العاملة ومنها المرأة.

يرى عالم الاجتماع الغربي "أنتوني غدنز" أن الرجال والنساء شاركوا عبر التاريخ في الإنتاج، بيد إن تلك المشاركة وتوزيع المسؤوليات في جميع الميادين اتخذت أشكالاً مختلفة، ففي المجتمعات ما قبل الصناعية، كانت فيها النساء يشاركن بصورة فعالة في الإنتاج الحرفي التقليدي داخل البيت وفي النشاط الزراعي، ومع انتهاء الحرب العالمية الثانية في أواسط الأربعينيات من القرن الماضي، تزايدت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي في المجتمعات العربية، وتعددت الأسباب والدوافع الكامنة وراء ذلك، فمنها تزايد الضغوط والمسؤوليات الاقتصادية على

<sup>١</sup> أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ص ٤٣٥-٤٧٧.

الأسرة، وبخاصة في الأوقات التي زادت فيها البطالة في صفوف الرجال، وارتفاع كلفة المعيشة اليومية وأسعار السلع الاستهلاكية وارتفاع نفقة التعليم وغيرها، فضلاً عن رغبة الكثيرات منهن في تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز وسعيهن في الوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي العام، وبالتالي أصبح العمل خارج البيت قضية مركزية بالنسبة إلى النساء في المجتمع المعاصر، وواحداً من المستلزمات التمهيدية الأساسية الشخصية لتحقيق الاستقلالية والمساواة في المجتمعات الحديثة، وعلى الرغم مما تحقق من مساواة بين المرأة والرجل في كثير من جوانب الحياة سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية، فإن مجالات التفاوت واللامساواة في سوق العمل لا تزال قائمة، وإن كانت بدرجات مختلفة في أكثر المجتمعات.

في هذا الصدد تنوه أغلب الدراسات إلى أن المداخل الحديثة في دراسة واقع المرأة العاملة من حيث علاقتها بسوق العمل والأسرة، تأتي كخلاصة للعديد من العوامل الأساسية المتشابكة التي تتمثل في تنامي النشاط العالمي للحركة النسائية في إطار التبنى العالمي لقضية حقوق الإنسان في الحياة والعمل اللائق من دون تمييز، إضافة إلى النقد البناء للمداخل والنظريات التي اهتمت بالمرأة في الفكر السوسيولوجي ابتداءً بالاتجاه الوظيفي والاتجاه الماركسي الراديكالي وصولاً إلى النموذج الذي عنى بقيمة استخدام المرأة في سوق العمل، كذلك إلى ظهور المفهوم الحديث للعمل وتغير دوره في تحقيق التكامل الاجتماعي بين أفراد

<sup>١</sup> أنتوني غينز، م.ن، ص ٤٥٢.



المجتمع، وذلك من خلال تعديل مواد قوانين العمل للتغلب على التمييز في فرص العمل المتاحة للمرأة<sup>١</sup>.

إضافة إلى ذلك بينت دراسات المرأة في سوق العمل ومنها دراسة "ملك الطحاوي" وجود اتجاهين نظريين مترابطين ومتداخلين، إذ يضم الأول منهما الجوانب النظرية التي تنطرق إلى علاقة الأسرة بالعمل، حيث ينقسم هذا الاتجاه إلى ثلاثة مداخل، الأول يهتم بتأثير الأسرة على أدوار المرأة في سوق العمل، عبر مدخلات التنشئة الاجتماعية والتحليل النفسي والبيولوجي والعمل والنوع والمدخل الوظيفي، فيما يتضمن الثاني دراسات تهتم بتأثير الأوضاع المهنية والاقتصادية للمرأة في سوق العمل على مكانتها وأدوارها الأسرية مثل مدخلات الانتماء والرضا عن العمل وتأثيره في الحصول على حقوقها المهنية<sup>٢</sup>، إلى جانب المدخل الثالث المعني بدراسة المجتمع كوحدة للتحليل في تفسير الظواهر المرتبطة بعمالة المرأة عبر مدخلات التدرج، وتحقيق المكانة، ورأس المال الفردي. ولجهة الاتجاه الثاني، فهو يركز على أدوار العمل والتباين النوعي في المهن بين الرجال والنساء، فضلاً عن تركيز النساء في وظائف ومهن ذات مكانة مهنية متدنية وأجور منخفضة<sup>٣</sup>.

أما فيما يتعلق بالنماذج النظرية المعنية بواقع المرأة في سوق العمل بالقطاع الخاص، فإن الاتجاه النسوي فيها يمثل أبرز الاتجاهات، ومن أبرز هذه النماذج، النموذج التقليدي الذي يركز على التفرقة بين الذكر والأنثى في سوق العمل بالقطاع الخاص، إذ ينظر للمرأة على أنها

<sup>١</sup> اعتماد محمد علام، العولمة ومشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي، ص ١٠٨.

<sup>٢</sup> ملك محمد الطحاوي، المرأة والحراك الاجتماعي بالقطاع غير الرسمي: دراسة ميدانية وتحليل اجتماعي-اقتصادي، ص ٩-١٠.

<sup>٣</sup> فاطمة يوسف القليني، القيادات النسائية المصرية وموقفها من بعض قضايا ومشكلات المجتمع، ص ٢٩١.

عنصر غير فعال اقتصادياً، وعليه يتم تفضيل عمالة الذكور على الإناث، كما يشير النموذج التقليدي إلى أهمية دور التنشئة الاجتماعية في دعم التمييز بين النوعين في سوق العمل، هنا تجدر الإشارة إلى تعرض هذا النموذج للنقد؛ باعتبار أنه لا يوجد تمييز نوعي لعمل المرأة في القطاع الخاص حيث مارست أنشطة مختلفة لحسابها الخاص تتساوى فيه مع الرجل، وأن هذا التمييز يتوقف على نوع وطبيعة النشاط ومستوى المهارة والأداء والإنجاز الذي يحققه كل منهما<sup>١</sup>. بالنسبة للنموذج الحديث يرى أصحابه أن التمييز النوعي في سوق العمل بالقطاع الخاص جاء نتيجة عوامل العرض والطلب، وقد حاول "ريتشارد أنكر وكاترين هين -Richard Anker-Catherine Hen" الكشف عن العوامل المؤدية إلى تفضيل عمالة الذكور على عمالة الإناث من خلال بحث أجرته منظمة العمل الدولية في بعض دول العالم الثالث، وخلصا إلى تأثير عدة أبعاد كالبعد الثقافي والقانوني والتنظيمي التي تلعب دوراً هاماً في التمييز بين الجنسين<sup>٢</sup>.

من جهته يرى "أنتوني غدنز" أن فجوة اللامساواة بين الجنسين تتسع حسب تقديرات البنك الدولي إذ لا تتجاوز نسبة مشاركة النساء في سوق العمل بصورة عامة نسبة الـ(٣٥%) في أحسن الحالات<sup>٣</sup>، حيث يتركز عملها في المهن الوسطى والمتدنية في الترتيب المهني بعيداً عن مراكز وضع السياسات واتخاذ القرارات، كما إنها تكون دون مستوى الدخل الذي يحققه الرجال، ومشاركتها في سوق العمل اتخذت بُعداً أفقياً، إذ تركزت بصورة عامة في الوظائف والمهام التي تتطلب مستوى أدنى من المهارة والتنوع والتخصص قياساً إلى ما يمارسه الرجال، كما تزايدت أعداد النساء اللواتي يعملن بعض الوقت وليس على أساس

<sup>١</sup> ملك محمد الطحاوي، المرأة والحراك الاجتماعي بالقطاع غير الرسمي: دراسة ميدانية وتحليل اجتماعي-اقتصادي، ص ٩-١٠.

<sup>٢</sup> فاطمة يوسف القليني، القيادات النسائية المصرية وموقفها من بعض قضايا ومشكلات المجتمع، ص ٢٩٢.

<sup>٣</sup> أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ص ٤٥٧.

التفرغ، وهذا يعود حسب بعض الآراء إلى أن العمل الجزئي أو غير المتفرغ للنساء، إلى وجود نوعين من التوجهات في أوساط النساء أنفسهن بصورة عامة، والتي يرجعها بعض علماء الاجتماع إلى خيارتهن الشخصية تجاه أنماط النشاط في سوق العمل، إضافة إلى التحديات العملية التي تواجههن ولمواقف العائلة والمجتمع ومعايير المنظومة الثقافية السائدة التي تتحكم في هذه الخيارات والقرارات.

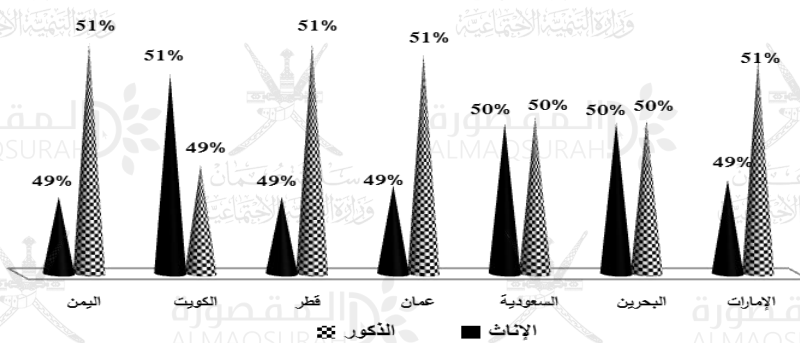
## (٢) المرأة الخليجية نصف المجتمع:

عند مقارنة تطور مفهوم عمل المرأة ومشاركتها في الحياة الاقتصادية على مستوى دول مجلس التعاون، سنجد إنه طرأ عليه تغيرات جوهرية عميقة وشاملة وسريعة بسبب عوامل عديدة لها صلة بتطور تشريعات العمل وقوانينه وبتأثير العولمة والثورة المعرفية والاتصالية التي انعكست على تعليم المرأة وتدريبها ووضعها في العمل وفي أسرتها، إضافة إلى متغيرات ديمغرافية سريعة شهدتها بعض دول المنطقة كالإمارات العربية المتحدة ومملكة البحرين ودولتي قطر والكويت بسبب الأحداث السياسية والتطورات الاقتصادية، فيما ظلت بلدان أخرى في حال ارتفاع ثابت في عدد السكان منذ عام ١٩٥٠، وتشكل الفترة من عام ٢٠٠٠ وحتى الآن الفترة التي حدث فيها هذا التغير، إذ يقدر عدد سكان الخليج بحوالي (52,692,736) مليون نسمة، يشكل منهم ما يقارب (26,088,689) مليوناً من الإناث، ما يعني أنهم يشكلون ما يقارب نصف السكان، كما يوضحها الجدول أدناه رقم (١٩).

## الجدول رقم (١٩): توزيع المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي بحسب الجنس لعام ٢٠١٠'

#	البلد	السنة	ذكور		إناث		المجموع
			%	#	%	#	
1	الإمارات	2010	50.78%	453.000	49.22%	439.000	892.000 <sup>٢</sup>
2	البحرين	2013	50.53%	287.239	49.97%	281.160	568.399 <sup>٣</sup>
3	السعودية	2010	50.04%	11.296.052	49.96%	11.289.692	22.575.744
4	عمان	2010	50.85%	1.355.749	49.15%	1.310.622	2.666.371
5	قطر	2010	51%	127.500	49%	122.500	250.000
6	الكويت	2010	49.41%	599.507	50.59%	613.715	1.213.222
7	اليمن	2012	51%	12.485.000	49%	12.042.000	24.527.000 <sup>٤</sup>
المجموع			50.49%	26,604,047	49.51%	26,088,689	52,692,736

توزيع المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي بحسب الجنس لعام 2010



<sup>١</sup> عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، ص ١٢٥  
<sup>٢</sup> مركز المعلومات بإدارة الإحصاء بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، النشرة الإحصائية عدد ١٨٨، ٢٠١٠، ص ٢١.  
<sup>٣</sup> المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: [www.scw.bh](http://www.scw.bh)  
<sup>٤</sup> الجهاز المركزي للإحصاء في الجمهورية اليمنية، اليمن في أرقام ٢٠١٢، إصدار سبتمبر ٢٠١٣، ص ١٠. للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني:

<http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=arabic&id=635>

يمكن من خلال الجدول التالي رقم (٢٠) ملاحظة أن مشاركة المرأة الخليجية وحضورها في سوق العمل خلال الثلاث السنوات الأخيرة يشكل ظاهرة عامة في دول مجلس التعاون، ومسألة طبيعية نظراً لارتفاع حصة الإناث من مستويات التعليم وارتفاع عدد الجامعات منهن، فضلاً عن زيادة معدل الفرص المتاحة لهن في الاقتصاد غير المنظم كما حدث في كل من دولة قطر ومملكة البحرين ودولة الإمارات العربية المتحدة، وقد ساعدت الطفرة النفطية في النشاط المالي والاستثمار النساء الخليجيات على المشاركة في سوق العمل إلى جانب انتشار الشبكات الإلكترونية والحواسيب والتآلف مع الاقتصاد الرقمي وتجاوز حواجز عدم الاختلاط أو النظرة الدونية للمرأة في بعض الأوساط<sup>١</sup>.

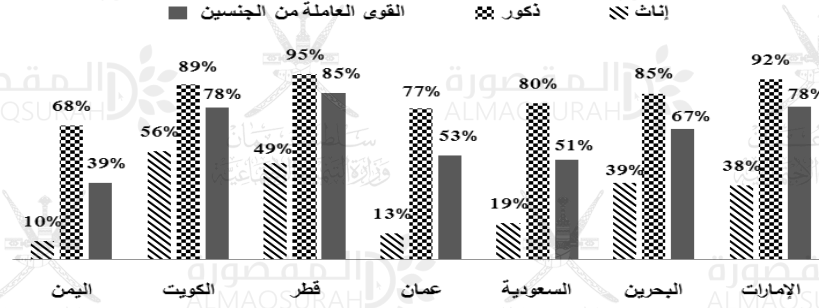
**الجدول رقم (٢٠): معدل مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل للفئة العمرية من ١٥ سنة فأكثر حسب الجنس مقارنة**  
**بإجمالي عدد السكان ٢٠١٠<sup>٢</sup>**

#	البلد	السنة	القوى العاملة من الجنسين ١٥ سنة فأكثر	ذكور	إناث
1	الإمارات	2006	%77.93	%92.24	%37.66
2	البحرين	2006	%66.60	%84.90	%39.10
3	السعودية	2007	%50.90	%79.80	%18.57
4	عمان	2007	%53.16	%77.44	%13.40
5	قطر	2007	%85.10	%94.90	%49.30
6	الكويت	2006	%77.87	%89.34	%55.51
7	اليمن	2005	%39.20	%68.40	%9.60
متوسط معدل المشاركة			%64.39	%83.86	%31.88

<sup>١</sup> عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، ص ٩٨.

<sup>٢</sup> منظمة العمل العربية: مركز التوثيق والمعلومات، إحصاءات العمل في البلدان العربية، عدد ٨، ٢٠١٠، ص ١٦.

معدل مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل مقارنة بإجمالي عدد السكان 2010



على الرغم مما سبق، هناك من يرى أن نسبة مشاركتهن ترتفع فقط في قطاعات الخدمات في القطاع العام، بينما تقل مستوياتها في القطاع الخاص، خصوصاً وأن القطاع الخاص لا يُقبل بحماس على تشغيل المرأة للعديد من الأسباب منها، تجنب تحمل تكاليف عمل إضافية تتمثل في إجازة الأمومة والرضاعة والحضانة وما شابه، إضافة إلى أن مجالات تشغيلها في بعض البلدان لا تتوسع، لجهة الأخذ بسياسة الخصخصة في بعض القطاعات وتراجع صناعة الملابس والنسيج بسبب تحرير نظام الحصص والعمل باتفاقية الجات الجديدة، وشدة المنافسة الآسيوية وهو من القطاعات التي تتأثر به مباشرة المرأة العاملة خصوصاً في بلد كالبحرين واليمن، الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في السياسات المتعلقة بتمكين المرأة العاملة، ودعم فرصها في العمل والترقي، وشمولها بالحماية وهي تقوم بواجبات الأمومة ورعاية الأسرة، كما يستوجب دعماً نوعياً للأنشطة الاقتصادية بحيث تلعب دوراً تحفيزياً كبيراً لأصحاب الأعمال ممن يتجنبون تشغيل المرأة، وفي نفس الوقت دعم وتعزيز قدراتها المهنية في إطار الاقتصاد التنافسي الجديد المعتمد على المعرفة والاتصال والشبكات، ولعل الإحصاءات التالية تكشف واقع مشاركة المرأة الخليجية بشكل أكبر في القطاعين العام والخاص.

<sup>١</sup> علي عمارة، المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل بين الجهود الدولية والعربية والتشريع المصري، ص ٢٥٨.



إن بيانات الجدول (٢١) تشير إلى ارتفاع معدلات المشاركة الفعلية للإناث في القوى العاملة مقارنة بإجمالي عدد السكان بين الأعوام ٢٠٠٩-٢٠١٠ حيث بلغ متوسطها التقديري حوالي (٣٥,٥%)، بيد أن هذه النسب تعتبر منخفضة مقارنة بالمستويات الدولية والإقليمية، أما أعلى معدلات مشاركة الإناث الراشدين في ٢٠١٠ فجاءت لصالح الإناث في كل من دولة قطر والإمارات العربية المتحدة والكويت والبحرين على التوالي (٥٢,١%، ٤٣,٧%، ٤٣,٣%، ٣٩,٢%)، وتصل إلى مستوى أقل من النصف في كل من سلطنة عمان واليمن (٢٨%، ٢٤,٨%)، لتبلغ أدنى مستوى لها في المملكة العربية السعودية بنسبة (١٧,٤%).

**الجدول رقم (٢١): نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة مقارنة بإجمالي عدد السكان ٢٠١٠'**

#	البلد	للفئة العمرية (من 15 - 24) عام 2010	% المشاركة للإناث الراشدين في 2009	% المشاركة للإناث الراشدين في 2010
1	الإمارات	37.85%	20.8%	43.7%
2	البحرين	35.95%	15.5%	39.2%
3	السعودية	12.1%	5.2%	17.4%
4	قطر	43.9%	12.8%	52.1%
5	عمان	26%	15.9%	28%
6	الكويت	34.05%	12.1%	43.3%
7	اليمن	23%	9.1%	24.8%
		المتوسط التقديري		35.5%

<sup>١</sup> منظمة العمل الدولية ILO، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، <http://kilm.ilo.org/KILMent/>، وكذلك دراسة الأسكوا ص ٥.

كما يمكن ملاحظة الارتفاع المحدود لمشاركة المرأة الخليجية خلال الأعوام من ٢٠٠٨-٢٠١٢ في القطاع الخاص في الجدول (٢٢)، فقد ارتفعت النسبة في الإمارات العربية المتحدة من (٥٢%-٥٣%) وفي السعودية من (٨%-١٢%-١٩%) ما يعد تطوراً ولكنه محدود، وفي قطر من (٣٢%-٣٤%)، أما في البحرين والكويت وعمان فقد ظلت النسبة بنفس المستوى على التوالي (٣٠%، ٢٥%، ٢٠%)، وارتفعت نسبة مشاركة المرأة اليمنية في القطاع الخاص إلى الضعف من (٧%-٨%-١٥%) خلال السنوات ٢٠١٠-٢٠١٢، على الرغم من انعدام الاستقرار السياسي والاقتصادي الذي شكل سبباً رئيسياً للتراجع والركود في معدلات النشاط الاقتصادي.

**الجدول رقم (٢٢): نسبة مشاركة المرأة في العمل مقارنة بإجمالي مشاركة العمالة الوطنية في القطاع الخاص بين الأعوام ٢٠٠٨-٢٠١٢'**

الإمارات			البحرين			السعودية			قطر		عمان	الكويت	اليمن		
2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2008	2010	2011	2012
% المشاركة															
52%	53%	30%	8%	12%	19%	32%	34%	20%	25%	7%	8%	15%			

أما معدلات نسب مشاركة العاملين من الجنسين في القطاعين العام والخاص مقارنة بإجمالي مشاركة العمالة كما في الجدول (٢٣) فتكشف عن تباين كبير يعود إلى وضع كل قطاع في البنية الاقتصادية ومدى

<sup>١</sup> تقرير المكتب التنفيذي ص ٨، اوتقرير الاسكوا، عمل المرأة في المنطقة العربية: وقائع وآفاق ٢٠١٢.

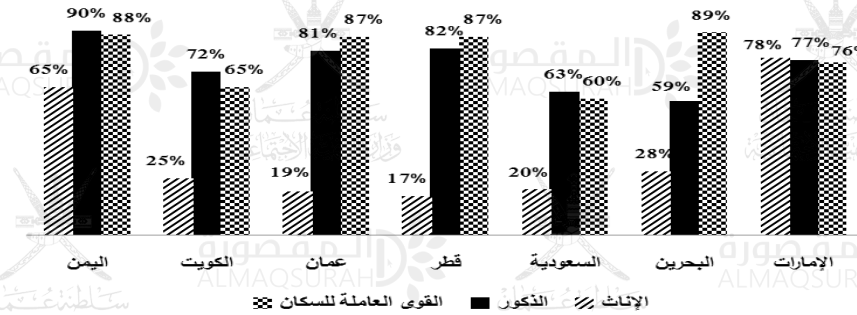
مساهمته في إجمالي الناتج المحلي، فضلاً عن السياسات التي تتبعها دول المجلس في تنويع مصادر الدخل وبرامج التنمية المستدامة حسب الاستراتيجيات التي اعتمدها، لكنه من الواضح أن متوسط النسبة التقديرية لمساهمة الإناث في القطاع العام والتي تمثل (٤٣%) هي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة مساهمة الذكور في نفس القطاع والتي تمثل (٣٠%)، بينما يبرز النقيض في القطاع الخاص حيث تنخفض النسبة التقديرية التي تشغلها الإناث للوظائف في القطاع الخاص وهي (٣٦%) مقارنة بنسبة الذكور الذين يشغلون حوالي (٧٥%) من وظائف القطاع الخاص، علماً أن مقارنة هذه النسب تمت بالمقارنة مع نسب القوى العاملة من السكان في القطاعين.

كذلك تبين أن أقل الدول التي تساهم فيها المرأة بنسب منخفضة في القطاع الخاص هي قطر (١٧%) وعمان (١٩%) والسعودية (٢٠%) فيما ترتفع مساهمة المرأة في الإمارات نسبياً بمعدل (٧٨%)، وفي اليمن بنسبة (٦٥%)، وفي البحرين بنسبة (٢٨%) وفي الكويت بنسبة (٢٥%)، بيد أن الأمر يستدعي النظر والتحليل لماهية هذه المساهمة وفي أي القطاعات المنتجة، فضلاً عن أخذ الاعتبار لنسب العاطلين عن العمل (٤%) للإناث و(٣%) للذكور، ونسب غير الناشطين اقتصادياً التي يمثل متوسطها التقديري حوالي (٦٧%) للإناث مقارنة بنسبة (١٧%) للذكور كما هو مبين في الجدول رقم (٢٤).

**الجدول رقم (٢٣): نسبة العاملين من الجنسين  
في القطاعين العام والخاص مقارنة بإجمالي مشاركة العمالة  
في كلا القطاعين حسب السنوات المتاحة<sup>١</sup>**

#	البلد	السنة	القطاع الخاص			القطاع العام		
			% القوى العاملة للسكان	% الذكور	% الإناث	% القوى العاملة للسكان	% الذكور	% الإناث
1	الإمارات	2008	76%	77%	78%	24%	25%	23%
2	البحرين	2010	89%	59%	28%	11%	32%	24%
3	السعودية	2009	60%	63%	20%	40%	35%	80%
4	قطر	2010	87%	82%	17%	13%	22%	25%
5	عمان <sup>٢</sup>	2009	87%	81%	19%	13%	59%	41%
6	الكويت	2008	65%	72%	25%	35%	26%	73%
7	اليمن	2005	88%	90%	65%	12%	10%	34%
المجموع			79%	75%	36%	21%	30%	43%

نسبة العاملين في القطاع الخاص مقارنة بإجمالي القوى العاملة للسكان



<sup>١</sup> تم تجميع البيانات وإعادة تبويبها من تقرير بعنوان "بيانات سوق العمل في المنطقة العربية" من إعداد اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الاسكوا"، لعام ٢٠١٢، وهو مأخوذ من الشكل ٢٤ و ٢٥ و ٢٦ في الصفحات ٤١-٤٣.

<sup>٢</sup> تم احتساب نسبة الذكور والإناث في القطاعين من الجدول رقم (٥١) لعام ٢٠٠٨، لعدم توافره في مرجع تقرير الأسكوا.

**الجدول رقم (٢٤): نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي للجنسين  
من الفئة العمرية ١٥ فما فوق<sup>١</sup>**

#	البلد	السنة	ذكور			إناث		
			عامل	عاطل عن العمل	غير ناشط اقتصادياً	عاملة	عاطلة عن العمل	غير ناشطة اقتصادياً
1	الإمارات	2005	%90	%2	%7	%35	%3	%62
2	البحرين	2004	%78	%5	%17	%29	%7	%63
3	السعودية	2009	%72	%3	%26	%15	%3	%83
4	قطر	2010	%96	-	%4	%51	%1	%48
5	عمان	2008	%77	%4	%19	%23	%5	%72
6	الكويت	2008	%81	%2	%17	%44	%4	%52
7	اليمن	2009	%65	%8	%26	%6	%4	%90
المتوسط التقديري			%80	%3	%17	%29	%4	%67

استناداً إلى ما سبق لأبد من مقارنة لأبرز القطاعات الاقتصادية التي تشارك فيها المرأة بالعمل في القطاع الخاص، حيث نجد في الجدول رقم (٢٥) أن أعلى النسب تتركز في القطاع الخدماتي بمتوسط تقديري حوالي (٨١,٧١%) ثم القطاع الصناعي (٥,٨٦%) فالقطاع الزراعي (٤,٥٧%)، ويعتبر ارتفاع نسبة الخدمات وانخفاض النسب الأخرى مسألة طبيعية تتناسب وطبيعة الاقتصاد الريعي الخدماتي في أغلب دول مجلس التعاون، حيث تصدر الكويت وقطر ثم المملكة العربية السعودية أعلى النسب (٩٨,٦٠%، ٩٨,٦٠%، ٩٨,٢٠%)، يليها البحرين والإمارات وعمان بنسب متقاربة (٨٩,٢٠%، ٨٧,١٣%، ٨٨,١٠%).

<sup>١</sup> تم تجميع البيانات وإعادة تبويبها من تقرير بعنوان "بيانات سوق العمل في المنطقة العربية" من إعداد اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الاسكوا"، لعام ٢٠١٢، وهو مأخوذ من الشكل "١٢" صفحة ٢٧ و"١٥" صفحة ٣٠.

وفيما نجد أن أعلى الدول التي تشارك فيها المرأة في مجالات القطاع الصناعي هي دولة الإمارات العربية المتحدة (١١,٧٤%) ثم البحرين (١٠,٦٠%) وعمان (٧%) إلا إنها نسب منخفضة، وهي تتدني بشكل حاد في الكويت والسعودية وقطر بنسب (١,٢%، ١,٢%، ١,١%)، والأمر نفسه نلاحظه وبشكل أكثر حدة في القطاع الزراعي الذي نجد مساهمة النساء الأعلى في سلطنة عُمان (٤,٩٠%) وربما هذا له علاقة بطبيعة جغرافيا السلطنة التي تتوفر على مساحات خضراء ووفرة في المياه قياساً ببقية دول المنطقة، كما أن مؤشرات الجمهورية اليمنية تعكس أيضاً طبيعة المجتمع الزراعي والاعتماد عليه بشكل كبير في الناتج المحلي، ولهذا جاءت نسبة مساهمة المرأة في القطاع الزراعي مرتفعة عن مثيلاتها في دول المجلس السابقة وهي (٢٤%) فيما تشارك بنسبة منخفضة في القطاع الخدماتي قياساً لهذه الدول وهي نسبة (١٢,٦%) و(٨%) في القطاع الصناعي فقط.

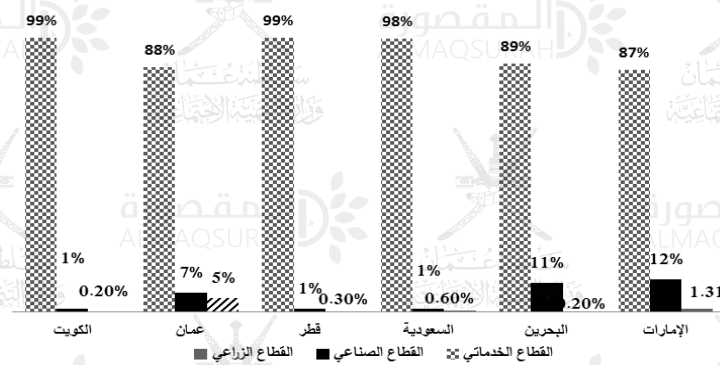
#### الجدول رقم (٢٥): نسبة مشاركة المرأة الخليجية في القطاعات الاقتصادية المختلفة في دول مجلس التعاون الخليجي في ٢٠٠٧

#	البلد	القطاع الزراعي	القطاع الصناعي	القطاع الخدماتي
1	الإمارات	1.31%	11.74%	87.13%
2	البحرين	0.2%	10.60%	89.20%
3	السعودية	0.6%	1.20%	98.20%
4	قطر	0.3%	1.1%	98.60%
5	عمان	4.90%	7%	88.10%
6	الكويت	0.2%	1.2%	98.60%
7	اليمن <sup>٢</sup>	24%	8%	12.60%
	متوسط تقديري	4.57%	5.86%	81.71%

<sup>١</sup> عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، ص ١٢٦.  
<sup>٢</sup> احتسبت نسبة اليمن من الجدول رقم (٦٢) حسب التعداد السكاني لعام ٢٠١٠، وهي متوسط تقديري لمجموع نسب القطاعات.



نسبة مشاركة المرأة الخليجية في القطاعات الاقتصادية المختلفة



وعليه وبرغم تفاوت نمو الوضع الاقتصادي في نواحي وتشابهه في نواحي أخرى بين دول المجلس، إلا أن هناك اهتماماً مشتركاً بينها من الناحية التشريعية والدستورية للتأكيد على حق المرأة في التعليم والعمل واعتماد مبدأ تكافؤ الفرص للجنسين في بعض المجالات ومشاركتها في الحياة العامة، خصوصاً مع توقيع دول المجلس على أهم الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بوضع النساء في مجال العمل والحرية النقابية، والمساواة في الأجور وتساوي العمل، وإجازة الأمومة والتميز في مجال الاستخدام والمهنة وتكافؤ الفرص والمساواة بين العمال من الجنسين واتفاقية العمل الدولية للمرأة، واتفاقية السيداو في المادة (١١) وغيرها من الاتفاقيات التي تأسست عليها التشريعات والقوانين الوطنية المتعلقة بعمل المرأة وتكوينها في أغلب دول المجلس، مع الأخذ بالاعتبار بعض التحفظات على بنود تلك الاتفاقيات والنواقص في تطبيق بنود القوانين والتشريعات التي أشرنا إليها بصورة متفاوتة.

### (٣) مؤشر مشاركة الخليجيات في القطاع الخاص الخليجي:

بشكل عام يمثل مؤشر نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي دلالة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي للنساء اللاتي "يشكلن نصف المجتمع"، كما تعد مشاركتهم في سوق العمل أحد المؤشرات المهمة، والمعطيات الدالة على تمكينهم وتحسين وضعهم الاجتماعي وتغيير أدوارهم في المجتمع من الأدوار التقليدية؛ كالإنجاب ورعاية الأطفال، إلى الأدوار الجديدة؛ المتمثلة في الخروج إلى ميدان العمل وما يمنحه ذلك إياهم من استقلال اقتصادي ومشاركة اجتماعية.

وتبعاً إلى تقرير الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي لعام ٢٠٠٥، فقد سجلت مشاركة المرأة على المستوى العالمي اتجاهاً متصاعداً منذ عام ١٩٨٠؛ بفضل التعليم، إذ برهنت المرأة على تفوقها العلمي على الرجل، من حيث نسبة وجودها في المدارس والجامعات، كذلك شهدت المنطقة العربية توسعاً كبيراً في مشاركتها في النشاط الاقتصادي بين عامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٣؛ إذ بلغت نسبة الزيادة (١٩%) مقارنة بنسبة (٣%) على المستوى العالمي، ومع ذلك فإن نسبة مشاركتها الاقتصادية لازالت تعد الأقل عالمياً إذ لم تتجاوز نسبة (٣٣,٣%) من النساء ممن هن في عمر (١٥ سنة فأكثر) مقارنة بالمستوى العالمي البالغ (٥٥,٦%)، كما أن مستوى مشاركة المرأة العربية مقارنة إلى مشاركة الرجل، لا تتجاوز (٤٢%)، وهو أيضاً -الأقل في العالم؛ إذ يبلغ المعدل العالمي (٦٩%)<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، ص ٩٨.

من ناحية بلدان منطقة الخليج العربي فهي متقاربة فيما يتعلق بنظمها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، برغم التفاوت النسبي في معدلات الدخل وأنظمة الحكم، فأغلبها كما درسنا سابقاً دولٌ منتجة للنفط وبعضها أغنى دول العالم، كالكويت وقطر والسعودية والإمارات، فضلاً عن دول متوسطة الدخل كالبحرين وسلطنة عمان وأخرى متواضعة الدخل كاليمن، وبالتالي فإن فرص وظروف عمل المرأة تختلف من بلد إلى آخر، وحتى ضمن البلد الواحد، وذلك تبعاً للقوانين والتشريعات وتركيبية فرص العمل والدخل القومي للفرد والظروف الاجتماعية، وعلى الرغم من هذه الاختلافات، فالمؤشرات الاقتصادية تشير إلى تطور ملموس في مشاركة المرأة في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي خلال الثلاث العقود المنصرمة، بسبب التطور التقني ومتغيرات ظروف الطلب في سوق العمل من جهة، ومستوى تعليم المرأة ورغبتها في الاعتماد على نفسها من جهة أخرى، إذ يعد تنامي مشاركتها في سوق العمل، من أهم المتغيرات التي حصلت في هيكل قوة العمل.

ففي مجتمع ما قبل اكتشاف النفط -عندما كانت اقتصاديات هذه الدول تقليدية وتتسم بعلاقات عمل بسيطة - كان عمل المرأة الخليجية، مركزاً على رعاية شؤون الأسرة والمنزل، وتأدية بعض الأعمال حين غياب الرجل في رحلات التجارة وصيد اللؤلؤ، فضلاً عن بعض الوظائف والمهام الإنتاجية الأخرى كالزراعة والرعي والحرف والصناعات التقليدية، وكانت هذه الأعمال مقبولة اجتماعياً ومنسجمة والتقاليد والأعراف الاجتماعية.

إلا أن تطور دور المرأة قد شهد نمواً مطرداً مع الطفرة النفطية التي شهدتها دول المجلس خلال الأربعين سنة الماضية، خصوصاً مع بدء مراحل التحديث وسياسة إعادة الهيكلة (**Restructuring Policy**) التي أدت بدورها إلى بروز علاقات وهيكل اقتصادية جديدة تستند إلى أطر مؤسسية وتنظيمية حديثة واستراتيجية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية تدرج المرأة ضمن عملية التنمية، لاسيما مع انتشار التعليم وتوسعه الذي ساهم في الدفع بأعداد كبيرة من النساء إلى سوق العمل؛ باعتبار أن مشاركتها في العمل المنتج إلى جانب الرجل يشكل دفعة إيجابية لتطور المجتمعات المحلية، حيث توفرت فرص التوظيف في مجالات التعليم والرعاية الصحية والاجتماعية<sup>١</sup>، وهي المهن التي ارتبطت بالثقافة السائدة في المجتمع بأنها مهن نسائية؛ كالتمريض والتدريس والسكرتارية، كما أن العولمة، أفرزت ثورات في الاتصالات والمعرفة التكنولوجية والمعلومات التي أوجدت معارف ووظائف جديدة، أمام المرأة في الخليج فأصبحت تمارس نشاطها الاقتصادي في قطاعات اقتصادية كثيرة، خصوصاً في قطاع الخدمات، وباتت تشكل أكثر من (٣٥%) من قوة العمل في الخليج، حيث تتفاوت نسبة إسهامها في النشاط الاقتصادي وفي قوة العمل في كل من القطاعين العام والخاص في دول المجلس.

في هذا الشأن ترى بعض التحليلات بأن الآفاق الاقتصادية لضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي تحددها خصائص المنطقة والمجتمعات المحلية، والتي من بينها العوامل الثقافية وثروة الموارد

<sup>١</sup> نوزاد عبدالرحمن الهيبي، "مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل: نظرة تحليلية"، مجلة آراء حول الخليج، عدد ٤٥، حزيران/يوليو ٢٠٠٨، ص ٦٤.

والعائدات النفطية وتطور السياسات والمؤسسات المؤثرة على عمل المرأة والمرتبطة بنموذج التنمية الاجتماعية والاقتصادية المعتمدة في هذه البلدان وفي فترات زمنية مختلفة، ففي منتصف القرن العشرين، شكل دور المرأة الإنتاجي في المجتمع جزءاً أساسياً من خطاب الحداثة والتقدم في الدول المستقلة مثل جنوب اليمن والتي أحدثت تغييرات أدت إلى زيادة فرص المرأة في التعليم والرعاية الصحية، وحسنت من وصولها إلى فرص العمل، فارتبطت منظمات المرأة ارتباطاً وثيقاً بهيكلية التنمية التي وضعتها الأنظمة أو شكلت جزءاً منه. وقد تمثل دورها الأساسي في العمل على تمكين المرأة لتحقيق الأهداف التنموية المحددة، ومع تغير خطة التنمية في العالم في السبعينيات، عادت قضايا المرأة بما فيها مشاركتها في النشاط الاقتصادي لتستحوذ على اهتمام صانعي القرار وواضعي خطط عمل تحسين وضع المرأة على كافة المستويات، ومن أبرز تلك السياسات نهج "المرأة في التنمية"، الهادف إلى تحسين وضعها الاقتصادي باعتبار أن مشاركتها تحفز نمو الاقتصاد، بيد أن هذا النهج ركز على نشاطها في الأنشطة الإنتاجية صغيرة الحجم كما ازدادت شعبية التمويل الصغير لمشاريع المرأة في الثمانينيات ومن ثم المنهج الذي لا يتحقق فيه التنمية إلا من خلال تمكين المرأة<sup>١</sup>.

خلاصة الأمر، إنه وبرغم تفاوت الوضع الاقتصادي بين دول المجلس، إلا أن هناك اهتماماً مشتركاً من الناحية التشريعية والدستورية للتأكيد على حق العمل للمرأة ومبدأ تكافؤ الفرص للجنسين في مجاله والمشاركة في الحياة العامة الاقتصادية، الأمر الذي عزز من انتظام

<sup>١</sup> الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا)، عمل المرأة في المنطقة العربية: وقائع وأفاق، ٢٠١٢ ص ٢٥٤-٢٥٦.

النساء في هذه المجتمعات للعمل في مجالات العمل الخدماتية المختلفة مثل التعليم كالمدارس والإدارة الجامعية والتعليم الجامعي ومجالات الطب والهندسة والمحاماة والقطاع الخاص المصرفي والتأميني وغيرها.

٣,١ مشاركة الإماراتيات في القطاع الخاص:

انتظمت النساء الإماراتيات في مجالات العمل الخدماتية المختلفة كالتعليم والصحة والمحاماة والقطاع الخاص المصرفي والتأميني وغيرها، ولا يوجد ما يشير إلى أي تمييز من الناحية الدستورية والقانونية لمشاركة الإماراتيات في الحياة العملية والعامّة إذ ينص الدستور على أن جميع الأفراد لدى القانون سواء ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو المركز الاجتماعي، والدستور يمنح المرأة الإماراتية حق ممارسة جميع المهن وبما يتناسب مع طبيعتها، كما أقر لها حرية اختيار العمل وعدم جواز فرض عمل معين على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي تنص عليها المادة (٣٤) من الدستور.

في هذا الشأن ترى نورية حمّد أن قانون العمل الإماراتي رقم (٨) لسنة ١٩٩٨ يعكس نصوص وجوهر الدستور من حيث إقراره لمبدأ المساواة وإيجاد فرص العمل المناسبة للمواطنين رجالاً وامرأة والمساواة في الأجر، وقد راعى الطبيعة الأنثوية للمرأة، بل إنه في عام ٢٠٠١، قد تم تعديل قانون الخدمة المدنية الخاص بإجازة الوضع حيث منحت إجازة مدتها ستة أشهر، منها شهران براتب كامل، وشهران بنصف راتب، وشهران بدون راتب مع موافقة جهة العمل، وقد أبرمت الإمارات عدداً من الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمساواة في الأجر والعمل من بينها

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٠) الخاصة بتساوي أجور الرجال بالنساء نظير أداء العمل المتساوي في القيمة، أما في عام ٢٠٠٢ فقد تم تشكيل اللجنة التأسيسية لمجلس سيدات الأعمال الإماراتيات وهي تعمل في إطار اتحاد غرف التجارة والصناعة بالدولة<sup>١</sup>.

تبلغ مشاركة المرأة الإماراتية من إجمالي قوة العمل بالدولة وفقاً لإحصاءات وزارة التخطيط حتى ٢٠١٢ حوالي (١١,٧٦٧) عاملة من إجمالي عدد العاملين (٣١٠,٣٣٢) ونسبة (٥٤%) كما يوضحها الجدول رقم (٢٧)، وهي بحسب الإحصاءات الرسمية تمثل نسبة (٤٢,١%) من معدل النشاطين اقتصادياً مقارنة بإجمالي المعدل البالغ (٧٢,٤%)، ونسبة (٣٧,٥%) مقارنة بإجمالي معدل المشتغلين (٦٩,٤%) كما يوضحها الجدول رقم (٢٧)، فيما ارتفعت نسبة البطالة بينهم في ٢٠٠٩ إلى نسبة (١٠,٨%) وهي أعلى نسبة من بطالة الذكور البالغة (٢,٤%) كما في الجدول رقم (٢٧)، ويمكن ملاحظة ارتفاع عدد الإناث المواطنين عن عدد الذكور من المواطنين في سوق العمل بالقطاع الخاص بين عامي ٢٠١١-٢٠١٢ بنسبة (١٢,٩%)، فيما أعدادهم في وسط الوافدين تقل بشكل كبير جداً مقارنة بالعاملين من الوافدين، وذلك ربما بسبب قوانين الهجرة.

تعتبر مساهمة المرأة الإماراتية بشكل عام في سوق العمل بالقطاع الخاص مقارنة بإجمالي القوى العاملة للمواطنين أو غير المواطنين مساهمة متدنية مقابل مساهمة الذكور، حيث لا تتجاوز نسبة تلك المشاركة على الرغم من الارتفاع النسبي الذي أشرنا إليه (٧%)،

<sup>١</sup> نورية علي حَمْد، تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، ص ٨١-٨٧.



خصوصاً وإن عدد العاملات غير المواطنات في القطاع الخاص يتجاوز عدد المواطنين منهن بفارق قدره (٢٨٦,٧٩٨) عاملة وبنسبة تقدر بـ (٩٢,٤%) كما في الجدول (٢٦).

### جدول رقم (٢٦): عدد العاملين في القطاع الخاص بدولة الإمارات العربية المتحدة<sup>١</sup>

البيان	٢٠١١				٢٠١٢			
	# الذكور	%	# الإناث	%	# الذكور	%	# الإناث	%
العاملين المواطنين	9.451	48%	10.423	52%	10.352	46%	11.767	54%
العاملين الوافدين	3.611.374	94%	264.427	7%	3.713.311	93%	298.565	8%
إجمالي عدد العاملين	3.620.845	70%	274.850	30%	3.723.663	70%	310.332	30%

### الجدول رقم (٢٧): أهم مؤشرات القوى العاملة حسب الجنس والجنسية في الإمارات للعام ٢٠٠٩<sup>٢</sup>

البيان	المعدل	حسب الجنس		حسب الجنسية		إجمالي المعدل
		ذكور	إناث	مواطن	غير مواطن	
معدل النشطين اقتصادياً	57%	88.9%	42.1%	45%	79%	72.4%
معدل المشغولين	54%	86.8%	37.5%	38.7%	76.8%	69.4%
معدل البطالة	9%	2.4%	10.8%	14%	2.8%	4.2%

<sup>١</sup> المكتب التنفيذي، تقارير الدول الأعضاء السنوية الخاصة بمتابعة تنفيذ برنامج العمل العاشر من برامج العمل الخاص بتنمية فرص الاستخدام للمرأة، الدورة "٣٥"، المنامة، ٢ أكتوبر ٢٠١٣، ص ١٨-١٩.

<sup>٢</sup> المركز الوطني للإحصاء، إحصاء الإمارات، تقرير بالنتائج الرئيسية لمسح القوى العاملة ٢٠٠٩، ٤/١٨/٢٠١٠، ص ٢٨، لمزيد أنظر الموقع الإلكتروني <http://www.uaestatistics.gov.ae>.

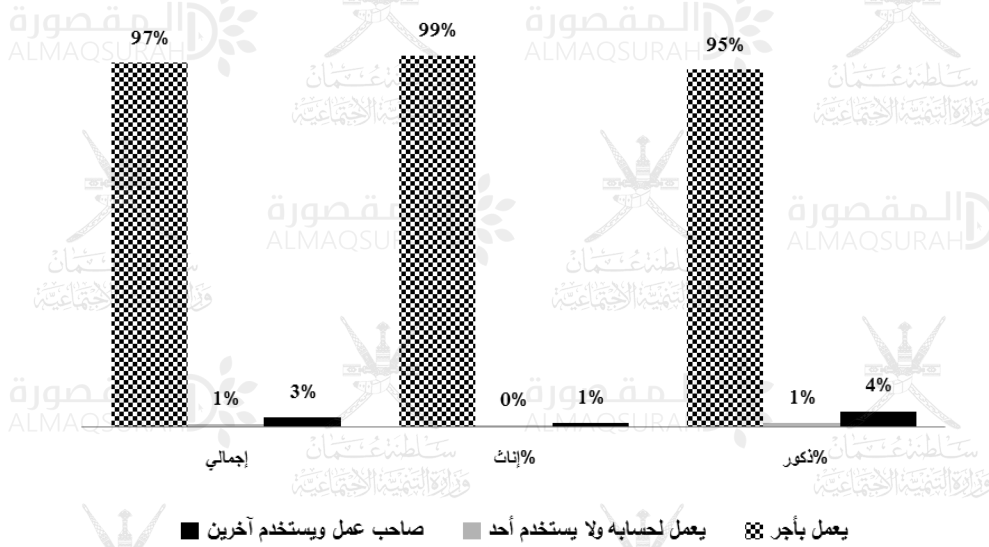
تكشف البيانات من حيث التوزيع النسبي للإناث المشتغلات في القطاع الخاص الإماراتي بحسب الحالة العملية كما يبينها الجدول (٢٨)، أن أعلى نسبها هي نسبة الإناث العاملات بأجر (٩٨,٦%) مقارنة بالرجال العاملين بأجر (٩٤,٩%)، فيما تتدنى بشدة نسبهن في حالة صاحب عمل ويستخدم آخري (٠,٩%) مقارنة بالذكور الذين يمثلون (٤,١%) ومن تعمل لحسابها دون استخدام لأحد (٠,٤%) مقارنة بالذكور الذين يمثلون نسبة (١%) فقط، وتعتبر هذه المسألة طبيعية بسبب الثقافة السائدة تجاه الرغبة في الحصول على عمل يتميز باستقرار الدخل والوظيفة، كما قد تعكس في جانب آخر ضعف القدرات والمهارات التي تتطلبها الحالة التنافسية الشديدة التي يتسم بها سوق العمل في القطاع الخاص.

**الجدول رقم (٢٨): التوزيع النسبي للمشتغلين حسب الحالة العملية وطبقاً للجنس بالقطاع الخاص الإماراتي ٢٠٠٩<sup>١</sup>**

#	الحالة العملية		إجمالي
	% ذكور	% إناث	
1	4.1%	0.9%	2.5%
2	1.0%	0.4%	0.7%
3	94.9%	98.6%	96.75%
4	0	0	0
	100%	100%	100%

<sup>١</sup> المركز الوطني للإحصاء، إحصاء الإمارات، تقرير بالنتائج الرئيسية لمسح القوى العاملة ٢٠٠٩، ص ١٨، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني <http://www.uaestatistics.gov.ae> ٢٠١٠/٤/١٨

التوزيع النسبي للمشتغلين حسب الحالة العملية بالقطاع الخاص الإماراتي 2009



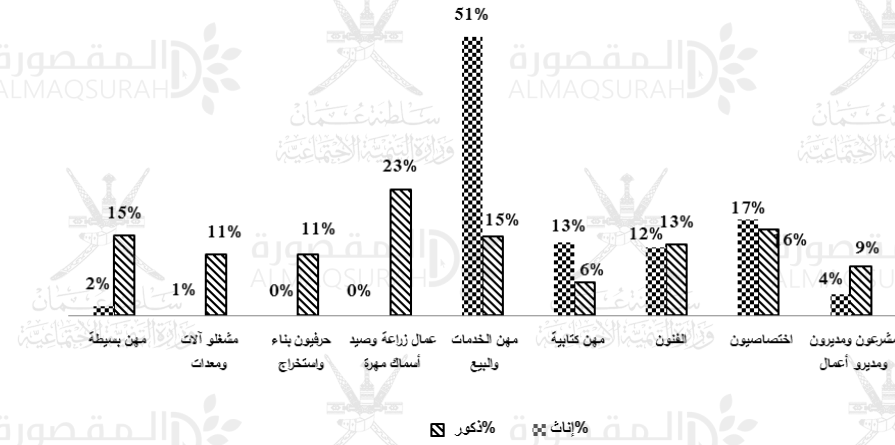
أما نسبة توزيع مشاركة المرأة في مجالات قوة العمل المتنوعة للمواطنين الإماراتيين وتبعاً للتصنيف الرسمي في القطاع الخاص، فهي تتدرج على نحو يوضح أن أكثر من نصف عدد من يعملون في مهن الخدمات والبيع بنسبة (٥٠,٧%) و (١٧,٤%) منهم اختصاصيات في المواضيع العلمية والإنسانية تليها (١٣,٢%) للمهن الكتابية، و (١٢,٣%) للفنون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية، فيما تمثل نسبة (٣,٨%) فقط للمشرعون والمديرون ومديرو الأعمال، ويمكن رصد إنحدار النسب كي تصل إلى (١,٦%، ٠,٥%، ٠,٤%، ٠,٣%) على التوالي لكل من المهن البسيطة، ثم مشغلات الآلات والمعدات، وفي القوات المسلحة فالحرفيات في البناء والاستخراج كما يوضحها الجدول أدناه رقم (٢٩).

**الجدول رقم (٢٩) عدد المشتغلين في سوق العمل بالقطاع  
الخاص بالإمارات حسب الجنس وفئة الجنسية ٢٠٠٩**

#	المهنة	الجنس		فئة الجنسية		إجمالي
		%ذكور	%إناث	%مواطن	%غير مواطن	
1	المشروعون والمديرون ومديرو الأعمال	8.9%	3.8%	9.0%	7.8%	7.9%
2	اختصاصيون في المواضيع العلمية والإنسانية	15.6%	17.4%	14.9%	16.1%	15.9%
3	الفنون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	12.9%	12.3%	18.1%	12.1%	12.8%
4	المهن الكتابية	6.1%	13.2%	14.4%	6.0%	7.5%
5	مهن الخدمات والبيع	14.5%	50.7%	19.8%	21.6%	21.4%
6	العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك والثروة السمكية	23	0	0.3%	2.1%	1.9%
7	الحرفيون في البناء والاستخراج	11.2%	0.3%	0.8%	10.1%	9.1%
8	مشغلو الآلات والمعدات	11.1%	0.5%	1.2%	10.1%	9.1%
9	المهن البسيطة	14.6%	1.6%	1.8%	13.3%	12.1%
10	القوات المسلحة	2.8%	0.4%	19.6%	0.2%	2.3%
	المجموع	100%	100%	100%	100%	100%

المركز الوطني للإحصاء، إحصاء الإمارات، إحصاء الإمارات، تقرير بالناتج الرئيسية لمسح القوى العاملة ٢٠٠٩، ١٨/٤/٢٠١٠، ص ١٩، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني <http://www.uaestatistics.gov.ae>

عدد المشغلين في سوق العمل بالقطاع الخاص بالإمارات حسب الجنس 2009

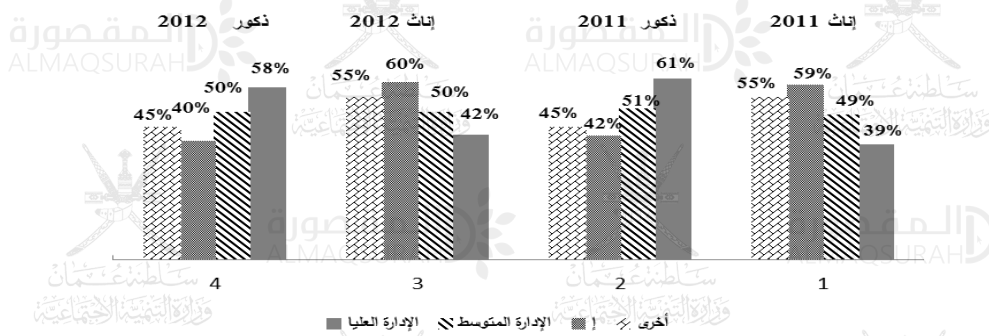


البيانات تكشف أيضاً أن الذكور يتفوقون نسبياً على الإناث في تبوء المناصب العليا بالقطاع الخاص مقارنة بالقوى العاملة الوطنية، ذلك برغم تقارب النسب التي تعبر عن حالة تنافسية بين مشاركة الذكور والإناث في سوق العمل بالقطاع الخاص في المراتب الوظيفية المختلفة باستثناء أعدادهن التي تتجاوز الذكور في المهن الإدارية والكتابية، وهو ما توضحه بيانات الجدول رقم (٣٠) الذي يكشف من ناحية أخرى نمو أعدادهن في جميع المراتب الوظيفية بشكل مضطرد، فقد ارتفعت نسبة شغل النساء في مستوى الإدارة العليا خلال ٢٠١١ وحتى ٢٠١٢ في مراتب الإدارة العليا من (٣٩%-٤٢%)، ومن (٤٩%-٥٠%) في الإدارة المتوسطة مقارنة بانخفاض طفيف لنسب الذكور من (٦١%-٥٨%) في الأولى ومن (٥١%-٥٠%) في الثانية، بيد أن نسبهن في مهن الإدارة والكتابة هي الأعلى مقارنة بالذكور حيث سجلت البيانات (٦٠%) للإناث مقابل (٤٠%) للذكور عام ٢٠١٢.

## جدول رقم (٣٠): مستوى شغل الوظائف في المستويات الإدارية بالقطاع الخاص للجنسين في الإمارات<sup>١</sup>

المستوى الوظيفي	2012			2011		
	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث
الإدارة العليا	4.304	2.516	1.788	3.572	2.203	1.369
	%100	%58	%42	%100	%61	%39
الإدارة المتوسطة	3.848	1.937	1.911	3.437	1.761	1.676
	%100	%50	%50	%100	%51	%49
مهن إدارية وكتابية	9.216	3.763	5.453	8.941	3.707	5.234
	%100	%40	%60	%100	%42	%59
أخرى	4.751	2.136	2.615	3.924	1.780	2.144
	%100	%45	%55	%100	%45	%55
إجمالي	22.119	10.352	11.767	19.874	9.451	10.423
	%100	%46	%54	%100	%47	%53

مستوى شغل الوظائف في المستويات الإدارية بالقطاع الخاص للجنسين في الإمارات



<sup>١</sup> المكتب التنفيذي، "تقارير الدول الأعضاء السنوية الخاصة بمتابعة تنفيذ برنامج العمل العاشر من برامج العمل والخاص بتنمية فرص الاستخدام للمرأة"، الدورة "٣٥"، المنامة، ٢ أكتوبر ٢٠١٣، ص ٢٠.



ومع كثافة حضور المرأة الإماراتية في مجال العمل والمشاركة الاقتصادية، إلا أن الفجوة النوعية في دول المجلس كما سنرى تباعاً لا تزال واضحة في الوظائف الإنتاجية، حيث تشير إحدى الباحثات إلى أن تواجد الإماراتيات في مجالات العمل لا يزال ضعيفاً والتمكين فيها غير كاف، وهناك الكثير من المعوقات التي تقف أمامهن، منها سيادة النظرة للمرأة بأنها ذات قدرات معينة لا تتلاءم إلا مع العمل في المجالات الخدمية والفنية، لاسيما وهناك رفض من المجتمع لظاهرة الاختلاط والدفع باتجاه تقصير فترة عملها بالتقاعد المبكر، مما يجعل من القوة العاملة للمرأة أدنى تأثيراً في الحياة العامة وبما يتناسب عكسياً لا طردياً مع نسبة عددها لعدد السكان مقارنة بعدد الخريجات الجامعيات إلى نسبة عدد الخريجين<sup>١</sup>.

## ٣,٢ مشاركة البحرينيات في القطاع الخاص:

تعتمد البحرين كما بقية دول المجلس الأخرى المصدرة للنفط على نظام اقتصاد السوق الحر المستند على حرية حركة رؤوس الأموال وتدويرها وتشكيل بيئة مساندة لاستقطاب المستثمرين عبر تطبيق تشريعات وإجراءات اقتصادية إستراتيجية، ما يعني أن طابع الأنشطة الاقتصادية المتاحة لعمل المرأة في القطاع الخاص يتمحور حول النشاط الخدماتي وما يقدمه من خدمات مصرفية وتجارية وسياحية، إضافة إلى خدمات الرعاية الصحية والتعليمية وغيرها.

<sup>١</sup> موزة غباش، "التمكين السياسي للمرأة في دولة الإمارات، المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية"، ٢٠٠٤.



إن الدستور والقوانين في مملكة البحرين تحفظ للمرأة حق العمل والمساواة، فقد نص في الفقرة ب من المادة (٥) على: "أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية"، وقد تمت صياغة قانون العمل البحريني في ١٩٧٦ استناداً إلى هذه المبادئ وعلى طبيعة الاقتصاد الخدماتي من جهة، وإلى مبادئ دستور ١٩٧٣ ودستور ٢٠٠٢ من جهة أخرى، فكفل قانون العمل والقوانين المعدلة له الصادر بمرسوم (٢٣) لسنة ١٩٧٦، المساواة بين الرجل والمرأة في التوظيف والأجر، وكان أن اشتمل تعريفه للعامل على إنه (الرجل والمرأة) لدى صاحب العمل، ما يعني المساواة بينهما في مجال العمل والخضوع لكافة أحكامه.

أفرد قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني السابق قواعد خاصة لتنظيم تشغيل النساء، كما منح القانون الجديد الذي صدر بموجب القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ مزايا عديدة وحقوق عمالية مستحدثة للمرأة العاملة يتعلق بعضها بإجازة الأمومة التي تصل إلى (٦٠) يوماً، وحظر العمل الليلي للنساء في بعض المهن، وكفل للموظفة التمتع بفترتين لرعاية طفلها يومياً بعد أن كانت ساعة رضاعة واحدة وغيرها مما سيتم التطرق إليه في الفصل الثالث لاحقاً، كما إن قانون السجل التجاري الصادر بمرسوم رقم (١) لسنة ١٩٦١ لا يميز بين الجنسين في

<sup>١</sup> تفادياً للتكرار سيتم الحديث بالتفصيل أكثر عن مزايا قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ في الفصل الثالث من هذه الدراسة صفحة ١٣٩، وفق ما ورد في تقرير معد من قسم الدراسات والبحوث في وزارة العمل بمملكة البحرين: بعنوان "المبادرات والمشروعات التي نفذتها مملكة البحرين في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص"، أبريل ٢٠١٤.

شروط الحصول على السجلات التجارية، كذلك قانون التأمين ضد التعطل بمرسوم بقانون رقم ٧٨ لسنة ٢٠٠٦ لا يفرق بين الرجال والنساء، وصندوق العمل الذي أنشئ بموجب القانون رقم ٥٧ لسنة ٢٠٠٦ المتعلق بتوفير دورات تدريبية تساعد على الالتحاق بالعمل ورفع القدرة التنافسية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص بشكل متساو بين الذكور والإناث<sup>١</sup>.

كذلك قانون الشركات لسنة ٢٠٠١ لم يفرق بين الجنسين في التأسيس أو الاشتراك في شركات تجارية وتولي مناصب إدارية، غير إن هناك مأخذ على قانون العمل، بما يتضمنه من عبارات قابلة للتأويل بما لا يكون لصالح العاملات والموظفات<sup>٢</sup> كما لم يمنح القانون للمرأة أو للزوجين العاملين الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على السنة للتفرغ لتربية الأولاد مع ضمان حق العودة إلى العمل، ولم يعطها حق الحصول على إجازة لمدة سنتين لمرافقة زوجها إذا انتدب للعمل في الخارج دون فقدان وظيفتها، ولا يلزم صاحب العمل بإنشاء حضانة لأطفال العاملات في مؤسسته، حيث تبقى هذه القضايا رهينة لطبيعة المؤسسة وإلى إجراءات استثنائية تأخذ باعتبار مكانة الموظفة وعلاقتها بالمؤسسة التي تعمل بها.

<sup>١</sup> المجلس الأعلى للمرأة، التقرير الوطني للسيداو ٢٠١٤، ص ٥١، أنظر الموقع الإلكتروني للمجلس: [www.scw.bh](http://www.scw.bh)  
<sup>٢</sup> مثل عبارة: "لا يجوز أن يفصل رب العمل العاملة بسبب الزواج أو أثناء تمتعها بإجازة الوضع". أنظر الباب التاسع من قانون العمل.

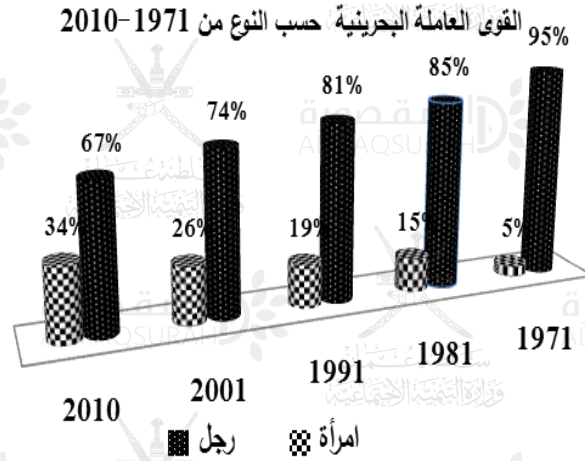
ساهمت المستويات التعليمية العالية للمرأة البحرينية بشكل كبير في تمكينها وزيادة مشاركتها في النشاط الاقتصادي، فقد ارتفعت نسبة تمثيلها من إجمالي القوى العاملة البحرينية من (٤,٩%) إلى (٣٣,٥%) خلال الفترة الزمنية من ١٩٧١-٢٠١٠، وتعكس هذه الزيادة الكبيرة النتائج الإيجابية للتعليم والقوانين والتشريعات التي صدرت، ويبرز الارتفاع المطرد في نسبة تمثيلها كما يوضحه الجدول رقم (٣١) من عام ١٩٧١-٢٠١٠، وهي (٤,٩%-١٥,١%-١٩,٤%-٢٥,٨%-٣٣,٥%).

أما في القطاع الخاص، فقد بلغت نسبة تمثيلها مقارنة بالرجل (٤٦%) في مجال المهن الكتابية، و(٤٠%) في مجال أعمال البيع والتجارة، و(٣٧%) في مجال المهن الفنية والعلمية، و(٣٤%) في مجال المهن الإدارية والإشرافية ومن حوالي (٧%-٢٨%) في المجالات الأخرى في عام ٢٠١٠، وقد أثر هذا الارتفاع على الزيادة المطردة في دخل المرأة حيث ارتفع متوسط راتبها الشهري في القطاع العام من (٦٣٧ د.ب إلى ٧٥٧ د.ب) ومن (٣٥٨ د.ب إلى ٤٧٧ د.ب) في القطاع الخاص، وبنسبة زيادة قدرها (١٩%) في القطاع العام، و(٣٣%) في القطاع الخاص، وذلك خلال الفترة الزمنية من ٢٠٠٧-٢٠١٢.

<sup>١</sup> المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٣، ص ٢٣-٢٤، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: [www.scw.bh](http://www.scw.bh)

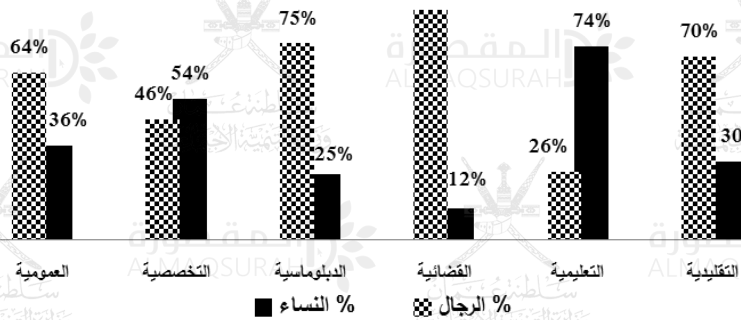
**الجدول رقم (٣١): تركيبة القوى العاملة البحرينية من  
(١٥ سنة فأكثر) حسب النوع من ١٩٧١-٢٠١٠**

السنوات						النوع
النسبة	2010	2001	1991	1987	1971	
	%66.5	%74.2	%80.6	%84.9	%95.1	رجل
%100	%33.5	%25.8	%19.4	%15.1	%4.9	امراة
التوزيع العدد والنسبي للمرأة والرجل في القطاعات 2011						
أنواع الوظائف في القطاع العام						النوع
العمومية	التخصصية	الدبلوماسية	القضائية	التعليمية	التقليدية	
7636	2005	62	19	9.510	4.9	عدد النساء
%36	%54	%25	%12	%74	%30	نسبة النساء
13560	1705	186	140	3.325	964	عدد الرجال
%64	%46	%75	%88	%26	%70	نسبة الرجال



<sup>١</sup> المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٣، ص ٢٥، عن الجهاز المركزي للإحصاء ٢٠١٣،  
للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: [www.scw.bh](http://www.scw.bh)

التوزيع النسبي للمرأة والرجل في مجالات القطاع العام 2011



الجدول رقم (٣٢): التمثيل النسبي للمرأة والرجل في القطاع الخاص من ٢٠٠٧-٢٠١٠

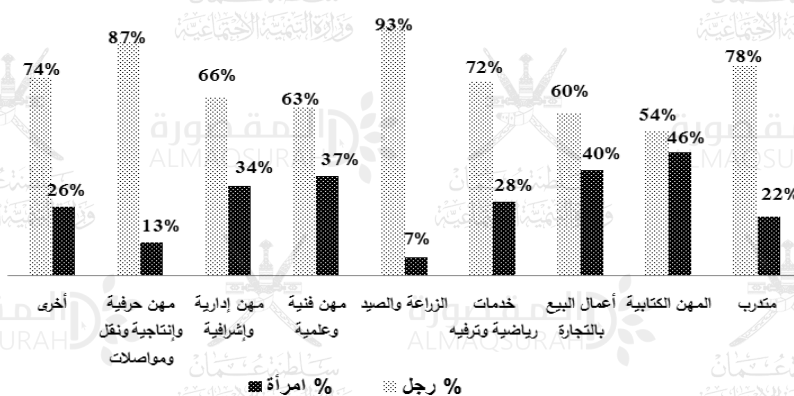
النوع	السنوات			
	2010	2009	2008	2007
متدرب	22	21	24	22
المهن الكتابية	47	45	46	44
أعمال البيع بالتجارة	40	36	36	37
خدمات رياضية وترفيه	26	27	27	25
الزراعة والصيد	7	5	6	4
مهن فنية وعلمية	37	35	34	33
مهن إدارية وإشرافية	34	35	34	27
مهن حرفية وإنتاجية ونقل ومواصلات	12	16	18	17
التوزيع العددي والنسبي للمرأة والرجل في القطاع الخاص ٢٠١٠				
المهنة في القطاع الخاص	النوع			
	امراة	%	رجل	%
متدرب	300	21.90%	1070	78.10%
المهن الكتابية	7188	46.03%	8427	53.79%

<sup>١</sup> المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٣، ص ٢٦، عن الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ٢٠١١. للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: [www.scw.bh](http://www.scw.bh)



5564	%60.42	3362	%39.58	2202	أعمال البيع بالتجارة
6602	%72.48	4785	%27.52	1817	خدمات رياضية وترفيه
286	%93.01	266	%6.99	20	الزراعة والصيد
11825	%62.75	7420	%37.25	4405	مهن فنية وعلمية
17352	%66.33	1150	%33.67	5842	مهن إدارية وإشرافية
23604	%87.43	20637	%12.57	2967	مهن حرفية وإنتاجية ونقل ومواصلات
27	%74.07	20	%25.93	7	أخرى
82245	%69.91	57497	%30.09	24748	المجموع

التوزيع العدد والنسبي للمرأة والرجل في القطاع الخاص 2010



أما الجدول رقم (٣٣) التالي، فيبين ارتفاع النسبة المئوية لمشاركة المرأة في القطاع العام من إجمالي العاملين البحرينيين في سوق العمل من (٤٠,٩٦% إلى ٤٦,٨٠%) وبنسبة زيادة بلغت (٥,٨٤%) خلال الفترة من ٢٠٠٧-٢٠١٢، بالمقابل ارتفعت النسبة في القطاع الخاص من (٢٧,٧٤% إلى ٢٩,٥٠%) بنسبة زيادة بلغت (١,٧٦%) خلال نفس الفترة الزمنية، علماً بأن عدد مشاركة العاملات في القطاع العام والخاص

ارتفعت إجمالاً بنسبة (٢٢%) تقريباً خلال نفس الفترة، بيد إن النسبة المئوية للعاملات في القطاع الخاص قد انخفضت في نفس الفترة من إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص من (٥,٢٦%-٥,٠٤%) في الوقت الذي ارتفعت فيه لغير البحرينيات من (٣,٨٢% إلى ٥,٠١%) خلال نفس الفترة، وهذا يعود ربما إلى عزوف بعض البحرينيات عن العمل في بعض القطاعات، وإلى المنافسة الحادة التي يتسم بها القطاع الخاص المتختم بالعمالة الأجنبية، وبسبب بعض الاستثمارات الأجنبية التي تفرض شروطها بتوظيف عمالة وافدة وبنسب عالية وغيرها من الأسباب.

#### الجدول رقم (٣٣): نسبة مشاركة الإناث والذكور البحرينيين مقارنة بإجمالي القوى العاملة في القطاع العام والقطاع الخاص<sup>١</sup>

القطاع	السنوات					
	2013-2012	2011	2010	2009	2008	2007
عدد العاملات من إجمالي العاملين البحرينيين في القطاع العام	%46.80	%44.80	%43.40	%41.91	%41.02	%40.96
عدد العاملات من إجمالي العاملين البحرينيين في القطاع الخاص	%29.50	%29.98	%30.08	%30.08	%29.73	%27.74
عدد زيادة العاملات من	%49.6	%50.40	%50.40	%50.7	%50.5	%50.7

<sup>١</sup> المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: [www.scw.bh](http://www.scw.bh).



إجمالي العاملين البحريين في القطاع العام						
عدد زيادة العاملات من إجمالي العاملين البحريين في القطاع الخاص	%39.8	%39	%38.9	%39.2	%39.6	%39.9

من ناحية شغل نوعية الوظائف، أشارت إحدى الدراسات إلى تزايد عدد البحرينيات في الوظائف الدنيا والوسطى، وقلة تواجدهن في الوظائف الإدارية والقيادية العليا، ما يعني غيابهن عن مستويات اتخاذ القرار في المؤسسات الاقتصادية كالشركات والمصانع إذ بلغت نسبة مشاركتهن (٦%) حتى عام ٢٠٠٤، وبالرغم من زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل بنسبة (٨٣،٤%) خلال ثلاثة عقود بسبب المتغيرات الاقتصادية ومتطلباتها، إلا أن تواجدها يتركز بنسب عالية في قطاع الخدمات التعليمية والصحة، وهناك فئات من سيدات الأعمال ممن يقمن بإدارة مشروعاتهن واستثمارتهن الخاصة في القطاع الخدماتي والتجاري، إذ تشير الإحصاءات إلى أن نسبة الأعمال التي يمتلكها نساء ارتفعت من (٢٤،٣%) في ٢٠٠١ إلى (٣٠،٦%) في ٢٠٠٢ وإن عددهن في غرفة صناعة وتجارة البحرين قد وصل إلى (١٧٨٥) عضوه في ٢٠٠٣.

<sup>١</sup> يوجد تفاوت في مستويات الأجر والاستحقاقات والمعاملة وتقويم نوعية العمل بين الجنسين من العاملين في القطاع الحكومي، حيث يمثل متوسط المرتبات الشهرية للبحريينيات في كلا القطاعين ٤٥٢ د.ب. للإناث يقابله ٥١٤ د.ب. للرجال بمعدل زيادة لصالح دخل الرجال بنسبة ١٣،٧٢% عن دخل النساء. انظر تقرير المؤشرات الاقتصادية، مؤسسة نقد البحرين للعام ٢٠٠٠-٢٠٠٤، وأيضاً: صحيفة الوسط البحرينية، ١٣ فبراير ٢٠٠٤، وإحصاء الجهاز المركزي للمعلومات لعام ٢٠٠١.

<sup>٢</sup> أفنان الزباني، "المرأة والاقتصاد العربي، التجربة البحرينية"، ص ١٣-١٤.

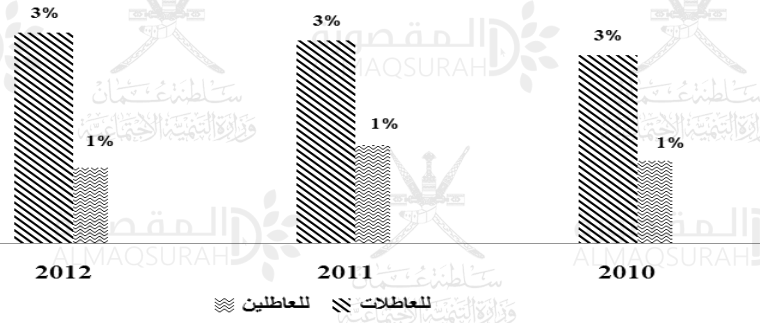
أما لجهة البطالة عن العمل فقد ارتفعت معدلاتها في صفوف النساء، حيث زادت نسبتها من (٧٠% إلى ٧٦%) من إجمالي العاطلين وبنسبة ارتفاع بلغت (٦%) خلال الفترة الزمنية من ٢٠١٠-٢٠١٢، وهي نسبة كبيرة مقارنة بنسبة بطالة الرجال، كما يمكن ملاحظة تفاوت معدل البطالة خلال نفس الفترة، إذ بلغت النسبة (٣,٨%) في ٢٠١٢ بسبب تفاوت مؤشرات التعطل بين الرجل والمرأة في نفس الفترة، فوصل معدل بطالة المرأة (٢,٨%) والرجل (١%) في العام ٢٠١٢، كما يوضحها الجدول رقم (٣٤)، بيد أن هناك سجلاً حول دقة هذه النسب وأسبابها المتعلقة بارتفاع حجم العمالة الأجنبية.

الجدول رقم (٣٤): معدل البطالة من ٢٠١٠-٢٠١٢

الفئة	2010		2011		2012	
	#	معدل البطالة	#	معدل البطالة	#	معدل البطالة
للعاقلين	1590	%1.1	1906	%1.3	1604	%1
للعاطلات	3635	%2.5	3862	%2.7	5184	%2.8
معدل البطالة	%3.6		%4		%3.8	

<sup>١</sup> المجلس الأعلى للمرأة، المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٣، ص ٣٠، عن وزارة العمل ٢٠١٣. للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: [www.scw.bh](http://www.scw.bh).

معدل البطالة بين البحرينيات من 2010-2012



نخلص إلى أن نسبة مشاركة النساء في سوق العمل جيدة لكنها لا تتناسب ومستوياتهن التعليمية والفجوة بينهما مازالت نوعية ولا تعكس المتغيرات الاجتماعية ومتطلبات السوق الاقتصادي من حيث النوع والكم. فالنص القانوني لا يفرق بين الرجال والنساء في مجالات العمل والتوظيف والترقي وتولي المناصب القيادية، إلا أن هناك تحديات عديدة تحد من ارتفاع نسب المشاركة، أبرزها الحالة التنافسية في سوق العمل بالقطاع الخاص المتختم بالعمالة الأجنبية، فضلاً عن المد الديني وطبيعة القيم والأعراف والثقافة السائدة المؤثرة التي يكون فعلها كفعل نصوص القوانين في تحديد الاتجاهات والمواقف، لاسيما مع تزايد الدعوات المباشرة إلى عودة النساء إلى البيوت أو المطالبة بتقصير فترة عملهن وإحالتهم إلى التقاعد المبكر، أو تزويجهن مبكراً أو بتحديد مجالات العمل ووضع اشتراطات لنوعه وساعاته وبيئته، فضلاً عما تتحمله بعض الآليات من قصور في تسهيل انسيابية هذه الدعوات والأفكار وتهيئة البيئة الحاضنة لها مادياً ومؤسسياً وإعلامياً.

### ٣,٣ مشاركة السعوديات في القطاع الخاص:

يبرز النشاط الاقتصادي للقوى العاملة في السعودية في القطاع الخاص من خلال عدة أنشطة تتوزع على قطاعات مختلفة، كقطاع الزراعة وقطاع الصناعة والطاقة الذي يعتمد نشاطه الرئيسي على صناعة استخراج النفط والمعادن والصناعات التحويلية والكهرباء والغاز والماء، فضلاً عن قطاع التشييد والبناء والقطاع التجاري المتعلق بنشاط تجارة الجملة والتجزئة ونشاط الفنادق والمطاعم، وقطاع المال والتأمين والخدمات بما يشتمل عليه من نشاط النقل والتخزين والاتصالات والعقارات والأعمال التجارية والتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية والخدمات الشخصية والجماعية.

تبين البيانات الإحصائية أن إجمالي عدد المنشآت العاملة في القطاع العام والخاص بلغ حتى عام ٢٠١٠ (٨٠٦,٣٧٧) منشأة بزيادة نمو قدرها (١٦%) عن عام ٢٠٠٣، وإن أعلى عدد لتلك المنشآت تدرج في إطار النشاط التجاري البالغ عددها (٣٨٣,٩٦٢) وبنسبة (٤٧,٦%) من إجمالي عدد منشآت النشاط التجاري البالغة (٦٩,١%) من مجموع المنشآت بشكل عام، يليها الصناعات التحويلية بعدد (٨٨,٢٤٧) بنسبة (١٠,٩%)، ثم الإقامة والطعام بعدد (٨٥,٠٤٠) بنسبة (١٠,٥%) من إجمالي المنشآت، أما في إحصاء عام ٢٠١٢ فقد ارتفع عدد المنشآت التجارية قليلاً إلى (٣٨٣,٨٩٩) وانخفضت قليلاً الصناعات التحويلية إلى

<sup>١</sup> مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات في السعودية، التعداد الاقتصادي الشامل ٢٠١٠، ص ١٢-١٤، أنظر الموقع: <http://www.cdsi.gov.sa/2010-10-02-08-30-17>

(٨٨,٢٢٤) وخدمات الإقامة والطعام (٨٥,٠٢٤) كما يوضحها الجدول رقم (٣٥).

من ناحية أخرى تكشف البيانات الواردة عن حجم مشاركة الذكور وتغيب بيانات حجم مشاركة الإناث مما يعد قصوراً خصوصاً وإن بعض القطاعات كقطاع المعلومات والاتصالات والخدمات والإقامة والطعام والمال والتأمين والتعليم وغيرها، من الممكن أن تشكل فرصاً توسع من خيارات مشاركة السعوديات في النشاط الاقتصادي للقطاع الخاص.

**الجدول رقم (٣٥): عدد المنشآت في القطاع الخاص وأنواعها وعدد المشتغلين السعوديين فيها للفئة العمرية من (١٥ سنة فأكثر) حسب الجنس في المجموعات الرئيسية المهنية في القطاع الخاص للعام ٢٠١٢**

#	نوع النشاط	عدد المنشآت <sup>٢</sup>	الذكور		المجموع
			العدد	%	
١	الزراعة والحراثة وصيد الأسماك	80.188	36.765	15%	253.908
٢	التعدين واستغلال المحاجر	426	56.954	66%	87.264
٣	الصناعات التحويلية	88.224	143.970	20%	716.822
٤	الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء	581	35.351	76%	46.814
٥	الماء والصرف الصحي ومعالجة النفايات	1.853	5.966	21%	29.657

<sup>١</sup> مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات في السعودية، الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠١٢، أنظر الموقع: <http://www.cdsi.gov.sa/2010-10-02-08-30-17>  
<sup>٢</sup> مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات في السعودية، م.ن.

٦	التشييد	26.468	73.788	12%	730.557
٧	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات	383.899	248.628	21%	1.200.895
٨	نقل وتخزين	12.987	53.325	31%	173.551
٩	خدمات إقامة وطعام	85.024	55.321	15%	371.603
١٠	معلومات واتصالات	3.929	42.674	68%	63.498
١١	المال والتأمين	4.533	47.215	69%	69.152
١٢	أنشطة عقارية	23.806	37.194	49%	76.927
١٣	أنشطة مهنية علمية وغير علمية	9.326	18.660	27%	69.986
١٤	خدمات إدارية وخدمات الدعم	15.186	45.976	27%	174.044
١٥	التعليم	4.575	57.892	48%	122.906
١٦	صحة وعمل اجتماعي	2.952	33.830	28%	123.906
١٧	فنون وترفيه	1.800	3.604	16%	22.486
١٨	خدمات أخرى	55.663	27.669	21%	136.463
	<b>المجموع</b>	<b>801.420</b>	<b>1.034.992</b>	<b>24%</b>	<b>4.470.043</b>

حسب البيانات الرسمية وصل عدد السعوديين المشغلين في جميع الأنشطة الاقتصادية (١٠,٣٤,٩٩٢) فرداً، حتى عام ٢٠١٠ مقابل (٦٦٥,٢٨٦) عام ٢٠٠٣، أي بنسبة نمو قدرها (٢٣,٢%)، وهذا مقارنة بإجمالي عدد المشغلين الذين ارتفع بنسبة نمو من (٢٠,٩%) إلى (٥٦%) في نفس الفترة، ويمكن ملاحظة أن تركز النسبة يعود إلى ممارسة معظم المواطنين السعوديين أنشطتهم الاقتصادية في المنشآت الكبيرة، حيث تصل نسبتهم إلى ما يقارب (٥٥,٣%) من إجمالي المشغلين السعوديين، فيما بلغ إجمالي عدد الإناث العاملات في جميع الأنشطة (٢٠٤,١٣٧) مشغلة عام ٢٠١٠ مقابل (١١٨,٢٣٦) عام ٢٠٠٣ أي بزيادة نمو قدرها (٧٣%)<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات في السعودية، التعداد الاقتصادي الشامل ٢٠١٠، ص ١٢-١٤، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.cdsi.gov.sa/2010-10-02-08-30-17>.



يقرر عدد الإناث السعوديات في إحصاءات السكان بقوة العمل عام ٢٠١٣ بـ (١,٠٨٨,٦٣٦) ونسبة (٢٠%) فقط، حيث يتدني عددهن مقارنة بالذكور البالغين (٤,٢٥١,٠٢٤) ونسبة (٨٠%)، فيما بلغ عددهن خمسة أضعاف ممن هن خارج قوة العمل (٥,٥٣٣,٧٥٠) ونسبة (٧٠%) مقابل عدد أقل من الذكور بلغ (٢,٣٣٣,٩٧٣) ونسبة (٣٠%)، وعليه تتساوى نسب مجموع قوة العمل بين الإناث والذكور بنسبة (٥٠%) لكل منهما، ويبلغ عدد المشتغلات منهن في هذه السوق حوالي (١,٣٩٦,٨١٦) ونسبة (١٣%) فقط مقارنة بالذكور المواطنين المشتغلين البالغ عددهم (٩,٣٣٢,٣٠٧) ونسبة تفوق أضعاف المرات للنساء (٨٧%)، كما يمكن ملاحظة أن عدد المتعطلات منهن في سوق العمل يبلغ (٣٦٥,٣٤٨) ونسبة (٥٧%)، أي أعلى من نسبة المتعطلين البالغ عددهم (٢٦٧,٢٩٩) ونسبة (٤٣%) في سوق العمل، وعليه يمثل العدد (١,٧٦٢,١٦٤) بنسبة (١٦%) من الإناث القوة الحقيقية في مجموع قوة سوق العمل التي عددها (٦,٦٢٢,٣٨٦) ونسبة (٥٠%) من مجموع قوة العمل كما يوضحها الجدول أدناه رقم (٣٦).

#### الجدول رقم (٣٦) السكان السعوديين للفئة العمرية من سن ١٥ سنة فأكثر حسب الجنس ٢٠١٣

قوة العمل		خارج قوة العمل		مجموع قوة العمل	
النوع	العدد	%	العدد	%	العدد
ذكور	4.251.024	%80	2.333.973	%30	6.584.997
					%50

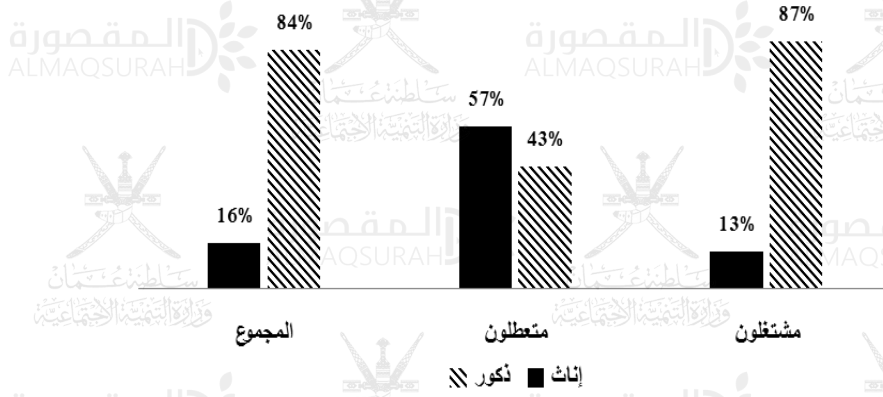
<sup>١</sup> مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات في السعودية، م.ن.

50%	6.622.386	70%	5.533.750	20%	1.088.636	إناث
100%	13.207.383	100%	7.867.723	100%	٥,٣٣٩,٦٦٠	مجموع
قوة العمل من سن ١٥ سنة فأكثر حسب الجنس ٢٠١٣						
المجموع		متعطلون		مشتغلون		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	النوع
84%	9.599.606	43%	267.299	87%	9.332.307	ذكور
16%	1.762.164	57%	365.348	13%	1.396.816	إناث
100%	11.361.770	100%	632.647	100%	10.729.123	مجموع

السكان السعوديين للفئة العمرية من سن 15 سنة فأكثر حسب الجنس 2013



قوة العمل من سن 15 سنة فأكثر حسب الجنس 2013



كذلك يتضح من البيانات المدونة في الجدول رقم (٣٧)، أن نسبة مساهمة المرأة السعودية في القطاع الخاص لا تتعدى (٣,٨%) خلال السنوات الثلاث الماضية من إجمالي القوى العاملة الوطنية والوافدة، إلا أن هذه النسبة حسب بعض المحللين تعد متطورة وفي حال تحسن ملموس إذ قدرت الزيادة بنسبة (٢٨٨%) خلال السنوات الثلاث الماضية مقابل النمو في أعداد الذكور الذين تبلغ نسبتهم (٢٣,٣%)، فقد وصل عدد العاملات السعوديات عام ٢٠١٠ (٥٥,٦١٨) عاملة أي ما نسبته (٧,٦٨%) من إجمالي العمالة الوطنية، و(٩٩,٤٨٦) عاملة في ٢٠١١ وبما نسبته (١١,٧٨%)، فيما وصل عددهن عام ٢٠١٢ (٢١٥,٨٤٠) ونسبة (١٩%) من إجمالي العمالة الوطنية، كما زادت أعداد العاملات غير المواطنات في ٢٠١٠ إلى (٨٨,٤١٥) عاملة وافدة، و(١١٣,٤٦٦) في ٢٠١١ و(١٠٨,٦٩٤) في عام ٢٠١٢، ويمكن ملاحظة أن عدد العاملات السعوديات قد تضاعف وبلغ أكثر عدداً من العاملات غير المواطنات في ٢٠١٢ وهو ما يكشفه الجدول التالي رقم (٣٧).

الجدول رقم (٣٧): عدد العاملين في القطاع الخاص  
في المملكة العربية السعودية ٢٠١٠-٢٠١٢

البيان	2012			2011			2010		
	إجمالي	إناث	ذكور	إجمالي	إناث	ذكور	إجمالي	إناث	ذكور
إجمالي عدد العاملين	8.487.533	324.534	8.162.999	7.781.496	212.952	7.568.544	6.991.200	144.033	6.847.167
	%100	%4	%96	%100	%2	%98	%100	%2	%98
العاملين المواطنين	1.134.633	215.840	918.793	844.476	99.486	744.990	724.655	55.618	669.037
	%100	%19	%81	%100	%12	%88	%100	%8	%93
العاملين الوافدين	7.352.900	108.694	7.244.206	6.937.020	113.466	6.823.554	6.266.545	88.415	6.178.130
	%100	%2	%98	%100	%2	%98	%100	%2	%98
المجموع	8.487.533			7.781.496			6.991.200		
	%100	%9	%91	%100	%6	%94	%100	%4	%96

عدد العاملين السعوديين في القطاع الخاص في 2010-2012



مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات في السعودية، مسح القوى العاملة ٢٠١٣، أنظر الموقع: <http://www.cdsi.gov.sa/2010-10-02-08-30-17>

### ٣,٤ مشاركة القطريات في القطاع الخاص:

يوضح الجدول رقم (٣٨) أعداد العاملين في القطاع الخاص القطري بحسب الجنسية والنوع خلال عامي ٢٠١١-٢٠١٢، فقد زاد عدد الإناث المواطنات العاملات في هذه الفترة من (٢٥,٠٩٣) عاملة إلى (٢٦,٩٩٢) عاملة مقابل زيادة في أعداد غير المواطنات منهن من (١٢٧,٦٣٥) إلى (١٤٠,٤٠٤) عاملة وافدة، ما يعني أن أعداد الزيادة بين العاملات غير المواطنات تفوق أعداد الزيادة بين المواطنات، إذ بالنسبة للأولى (١٢,٧٦٩) عاملة غير مواطنة وللثانية (١,٨٩٩) عاملة مواطنة خلال نفس الفترة، ونفس الملاحظة تنطبق على العمالة القطرية من الذكور مقارنة بالعمالة الوافدة، علماً بأن مجموع العمالة القطرية (ذكوراً وإناثاً) يمثل (٦,١٦%) فقط مقارنة بنسبة غير المواطنين (٩٣,٨٤%) من إجمالي العمالة القطرية في القطاع الخاص، وتمثل القطريات نسبة (٢,٠١%) فقط من الإجمالي الكلي مقارنة بالمواطنين القطريين (٤,١٥%) وغير القطريين بنسبة (١٠,٤٧%) اللاتي يتفوقن حتى على نسبة الذكور القطريين، الأمر الذي يعد خلافاً في سوق العمل يتطلب المعالجة.

جدول رقم (٣٨): عدد العاملين في القطاع الخاص بدولة قطر ٢٠١١-٢٠١٢

سنة	قطريون			الوافدون			المجموع	
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
2011	49.066	25.093	74.159	1.067.828	127.635	1.195.463	1.116.894	152.728
%	66%	34%	100%	89%	11%	100%	88%	12%
2012	55.309	26.992	82.601	1.117.577	140.404	1.257.981	1.173.186	167.396
%	67%	33%	100%	89%	11%	100%	88%	12%
النسبة من إجمالي العدد	4.15%	2.01	6.16%	83.37%	10.47%	93.84%	87.52%	12.48%

عدد العاملين في القطاع الخاص بدولة قطر 2012-2011



المكتب التنفيذي، "تقارير الدول الأعضاء السنوية الخاصة بمتابعة تنفيذ برنامج العمل العاشر من برامج العمل والخاص بتنمية فرص الاستخدام للمرأة"، الدورة "٣٥"، المنامة، ٢ أكتوبر ٢٠١٣، ص ٤٧.

كذلك يكشف الجدول (٣٩) إحصائيات العمالة القطرية وغير القطرية بحسب المهنة والجنس خلال ٢٠١١-٢٠١٢، فيما تكشف الجداول اللاحقة توزيع العمال على بعض المهن بحسب الجنسية والنوع، وبصفة عامة يمكن تسجيل أن عمالة الإناث تتركز في المهن العادية والاختصاصيون وتنحصر تماماً في مهن كالزراعة وصيد الأسماك فيما أن أعداد العمال الذكور في جميع المهن تفوق أعداد الإناث بشكل كبير وهذا يعود إلى ارتفاع نسبة عمالة الذكور قياساً للإناث بما يفوق نسبة (٨٧,٥٢%) أصلاً من إجمال العمالة الوطنية.

**جدول رقم (٣٩): المستوى الوظيفي للمشتغلين بأجر في دولة قطر ٢٠١١-٢٠١٢**

المهنة	2011			2012		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
المشروعون وموظفو الإدارة العليا والمديرون	27.403	3.155	30.558	31.278	3.845	35.123
الاختصاصيون	82.928	31.257	114.185	91.736	36.502	128.238
الفنيون والاختصاصيون المساعدون	51.317	10.820	62.137	66.790	11.167	77.957
الكتبة	47.128	14.778	61.906	53.863	15.012	68.876
العاملون في الخدمات والباة في المحلات التجارية والأسواق	73.772	10.815	84.587	79.044	13.799	92.843
العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك	9.657	0	9.657	9.891	0	9.891
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	469.247	140	469.387	653.471	81	471.734
مشغلو الآلات والمعدات ومجموعها	141.674	540	142.214	182.148	486	148.668
المهن العادية	213.768	81.223	294.991	749.220	86.503	307.252
<b>المجموع</b>	<b>1.116.894</b>	<b>152.728</b>	<b>1.269.622</b>	<b>1.173.186</b>	<b>167.396</b>	<b>1.340.582</b>

<sup>١</sup> المكتب التنفيذي، "تقارير الدول الأعضاء السنوية الخاصة بمتابعة تنفيذ برنامج العمل العاشر من برامج العمل والخاص بتنمية فرص الاستخدام للمرأة"، الدورة "٣٥"، المنامة، ٢ أكتوبر ٢٠١٣، ص ٤٩.





عند معاينة التقارير الرسمية لمسح القوى العاملة بالعينة لعام ٢٠١٢، وهي التي انطلقت في رصدها وتحليلها من الرؤية الاستراتيجية للتنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٦، سنجد أن هناك زيادة مطردة في معدلات المشاركة في الأنشطة الاقتصادية، وارتفاع النمو السنوي لحجم القوى العاملة القطرية بمعدل (١٠%) لاسيما في القطاع الخاص، حيث أن نصف عدد العمالة الوطنية القطرية تشغل مناصب عليا وفنية وإدارية، وإن ما يقارب نصف قوة العمل تنحصر في النشاط الاقتصادي المتعلق بالتشييد والتجارة، وقد أشارت نتائج المسح إلى أن القطاع الخاص يوفر فرص عمل أكثر برغم تفضيل العمالة القطرية العمل في القطاع العام، إضافة إلى انخفاض معدل البطالة بين القطريين، مشيراً إلى خلاصة دراسة ميدانية أخرى نفذتها أجهزة الإحصاء في ٢٠١٢، أن لدى نصف القطريين الرغبة في التوجه للعمل بالقطاع الخاص<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> وزارة التخطيط التنموي والإحصاء في دولة قطر، مسح القوى العاملة بالعينة ٢٠١٢: تحليل إحصائي، مايو ٢٠١٣، ص ٩ و ١٠ للمزيد راجع الموقع الإلكتروني: قطر <http://www.qsa.gov.qa/ar>

أما أبرز نتائج المسح، فهو أن حجم القوى العاملة في قطر بلغ (١،٣) مليون ناشطاً اقتصادياً، بمعدل نمو سنوي قدره (٥٠%) معظمهم من الذكور، وبلغ عدد الإناث في القوى العاملة (١٧٢،٠٠٠) من إجمالي حجم القوى العاملة القطرية التي لم تشر إليها الدراسة إحصائياً، لكن بيانات المكتب التنفيذي قدرتها بـ (١،٣٤٠،٥٨٢) كما وردت في الجداول السابقة، وقد شكلت نسبة العمالة غير القطرية (٩٤%) من إجمالي القوى العاملة عام ٢٠١٢، حيث يقابل كل أنثى واحدة قطرية في سن العمل، يقابلها (٥) إناث غير قطريين، كما كشفت المؤشرات السنوية عن زيادة نسبة الإناث في القوى العاملة في السنوات الأخيرة من (١٠%) إلى (١٣%) بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٢، ويمثل التوزيع التالي في الجدول (٤٠) نسبة القوى العاملة التي تمثل نسبها نفس النسب السابقة.

**الجدول رقم (٤٠): التوزيع النسبي للقوى العاملة في قطر حسب الجنسية والجنس<sup>١</sup> ٢٠١٢**

البيان	القطريين		غير القطريين		المجموع
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
النسبة	4%	2%	83%	11%	100%

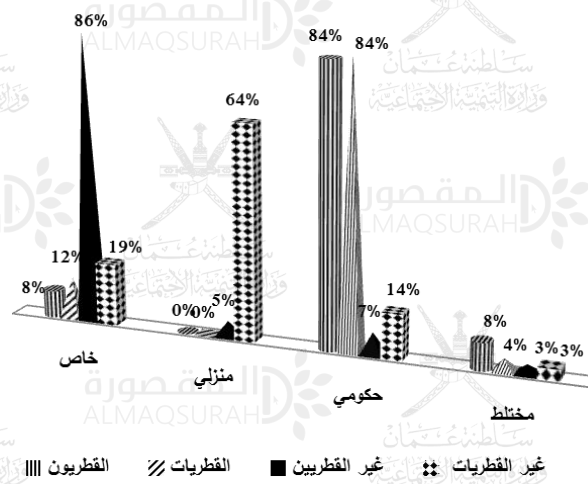
<sup>١</sup> وزارة التخطيط التنموي والإحصاء في دولة قطر، م.ن.

بلغ معدل المشاركة الاقتصادية الإجمالية بحسب نتائج المسح بالعينة نسبة (٨٦%)، ونسبة (٩٦%) معدل مشاركة الذكور وللإناث نسبة (٥٢%)، أي أنه وبالمتوسط من بين كل ١٠ أفراد في سن العمل هناك ٩ مشاركون في قوة العمل، أما معدل المشاركة الاقتصادية لإجمالي القوى العاملة القطرية فقد وصل إلى (٥١%)، منهم (٦٨%) للذكور و(٣٥%) للإناث، في حين إن المشاركة الاقتصادية لإجمالي القوى العاملة غير القطرية بلغت (٩٠,٧%) و(٩٨%) للذكور غير القطريين، و(٥٨%) للإناث غير القطريين عام ٢٠١٢، كما تبين الإحصاءات إن حوالي (٧٤%) من المشتغلين يعملون في القطاع الخاص، في حين أن نسبة (١٢%) يعملون في القطاع الحكومي، وبرغم أن القطاع الخاص يوظف أغلبية قوة العمل إلا أن نسبة القطريين فيه لا تتجاوز نسبة (٩%) من نفس العام، وقد وصل معدل النمو في التوظيف بالقطاع الخاص نسبة (٢٢%) عما كان عليه عام ٢٠١١، في حين أن نسبة القطريين العاملين في القطاع الحكومي قد بلغت (٨٤%)، ويلاحظ أن نسبة تواجد الإناث القطريات (١٢,٣%) في الخاص أعلى منها من نسبة الذكور (٨,٢%) وتتفوق نسبة تواجد الإناث غير القطريات على الإناث والذكور القطريين حيث تمثل نسبة (١٨,٧%) في نفس القطاع فيما تقل النسبة كثيراً في القطاع الحكومي والمختلط، ولعل الجدوال التالية رقم (٤١ و ٤٢ و ٤٣) توضح طبيعة توزيع هذه النسب على النحو التالي.

الجدول رقم (٤١): القوى العاملة في دولة قطر بحسب الجنس والجنسية والقطاع لعام ٢٠١٢

النوع	توزيع القوى العاملة بحسب القطاع			
	خاص	منزلي	حكومي	مختلط
الذكور القطريون	8.2%	—	83.5%	8.3%
الإناث القطريات	12.3%	—	84.1%	3.6%
الذكور غير القطريين	86.3%	4.5%	6.5%	2.7%
الإناث غير القطريين	18.7%	64.2%	13.7%	3.4%

القوى العاملة في دولة قطر بحسب الجنس والجنسية والقطاع لعام 2012



<sup>١</sup> وزارة التخطيط التنموي والإحصاء في دولة قطر، مسح القوى العاملة بالعينة ٢٠١٢: تحليل إحصائي، مايو ٢٠١٣، ص ١٣ للمزيد راجع الموقع الإلكتروني: قطر <http://www.qsa.gov.qa/ar>

**الجدول رقم (٤٢): القوى العاملة في دولة قطر بحسب الجنس والجنسية والقطاع لعام ٢٠١٢**

القطاع	2011	2012	معدل النمو السنوي
القطاع الخاص يشمل القطاع الدبلوماسي وغير الربحي	955.000	999.000	5%
القطاع الحكومي	146.000	162.000	11%
القطاع المنزلي	132.000	140.000	6%
القطاع المختلط	28.000	41.000	43%
المجموع	1.261.000	1.342.000	6%

**الجدول رقم (٤٣): نسبة القطريين في القطاع الخاص من إجمالي القوى العاملة القطرية بين ٢٠١١-٢٠١٢**

القوى العاملة القطرية	2011	2012
الإناث	9%	12%
الذكور	8%	8%

% القطريين في القطاع الخاص من إجمالي القوى العاملة القطرية بين 2011-2012



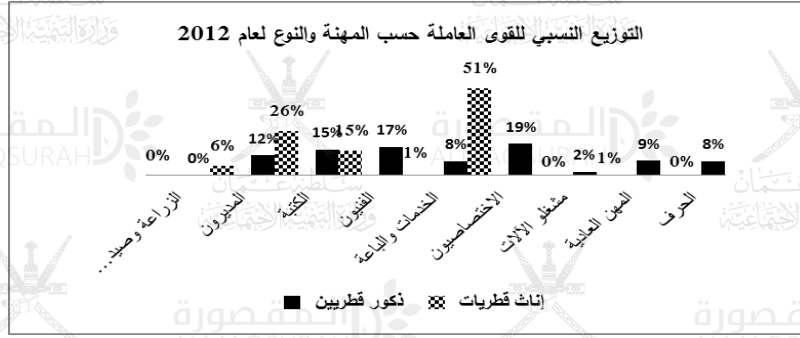


وبخصوص التوزيع النسبي للقوى العاملة، تشير إحصاءات عام ٢٠١٢ إلى أن أكثر من (٦٠%) من المشتغلين يعملون في مهنة الحرف وما إليها من المهن العادية، و(٩٦%) منها بمستوى مهارة محدودة وغير ماهرة وأكثر من نصفها غير القطرية لديها مستوى مهارة محدودة، أما القوى العاملة القطرية فإن (٥٥%) منها موظف بمناصب عليا وفنية وإدارية، وهو ما يشير إلى زيادة نسبية تعادل (٧%) عن عام ٢٠١١، في حين لم تتجاوز نسبة غير القطريين الملتحقين بهذه الوظائف (١٦%)، وقد توزع القطريون في المناصب القيادية بنسبة (٤٧%) للذكور و(٧٢%) للإناث القطريات، علماً بأن هذه المناصب تشمل على مهن المشرعون وموظفو الإدارة العليا، والاختصاصيون، والفنيون والاختصاصيون المساعدون وهذا يمكن ملاحظته في الجدول رقم (٤٤) على النحو المبين أدناه.

#### الجدول رقم (٤٤): التوزيع النسبي للقوى العاملة حسب المهنة والجنسية والنوع لعام ٢٠١٢

المهن	ذكور قطريين	إناث قطريات	ذكور غير قطريين	إناث غير قطريات
الحرف	8.3%	0	41.8%	0.1%
المهن العادية	8.7%	1%	19.3%	61.3%
مشغلو الآلات	2.3%	0	13.1%	0.3%
الاختصاصيون	18.6%	51.1%	7.3%	16.3%
الخدمات والباعة	8.3%	1.3%	6.7%	9.6%
الفنيون	16.8%	14.7%	5.1%	5.1%
الكتبة	15.1%	26%	3.6%	5.7%
المديرون	11.8%	5.9%	2.2%	1.6%
الزراعة وصيد الأسماك	0.1%	0	0	0
المجموع	100%	100%	100%	100%

<sup>١</sup> وزارة التخطيط التنموي والإحصاء في دولة قطر، مسح القوى العاملة بالعينة ٢٠١٢: تحليل إحصائي، مايو ٢٠١٣، ص ١٤ للمزيد راجع الموقع الإلكتروني: قطر <http://www.qsa.gov.qa/ar/index.htm>



أما الجدول رقم (٤٥) فيوضح أن نصف العمال المشتغلين في الأنشطة الاقتصادية (٥٠%) يعملون في أنشطة التشييد والتجارة، وحوالي (٨٣%) من القوى العاملة القطرية تعمل في أنشطة "الإدارة العامة والتعليم والصحة والتعدين"، كما إن نسبة الذكور العاملين في الأنشطة الاقتصادية (كالتعدين والتحجير والصناعة التحويلية وإمدادات الكهرباء والمياه والتشييد وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية والسلع الشخصية والأسرية والنقل والتخزين والاتصالات والأنشطة العقارية)، إضافة إلى المقاولات والاتصالات والعقارات قد بلغت (٧٧%)، في حين أن نسبة مشاركة الإناث فيها لم تتعد نسبة (١٣%) فقط حتى عام ٢٠١٢، ويمكن ملاحظة أن الأنشطة الاقتصادية للعاملين في هذه المهن قد تركزت في "المهن العادية" والتشييد وأنشطة الأسر المعيشية بنسبة (٦١%)، وأن أكثر من ثلثي القطريين في مهنة "الكتابة" قد عملوا في الإدارة العامة لعام ٢٠١٢، وخلصت نتائج المسح الميداني إلى أن هناك استقراراً في أعداد العاملين في مهنة "الكتابة" و"الحرف والمهن وما إليها" في حين لم تظهر سوى زيادة متواضعة في أعداد "مشغولي الآلات والمعدات ومجموعها" و"المهن العادية" و"الاختصاصيون" الذين بلغ عددهم (١٢٩,٠٠٠) عامل عام ٢٠١٢.



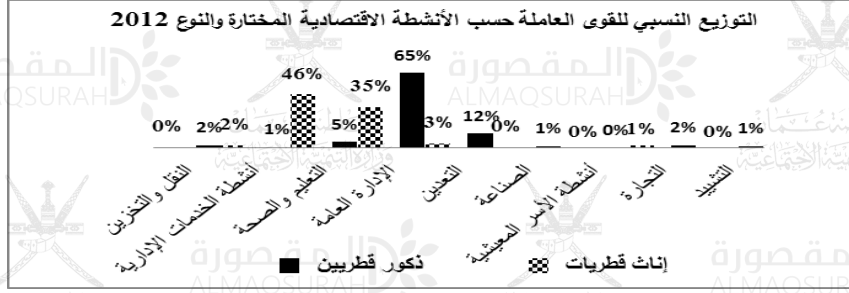
ان البيانات المتحصلة تبعاً للأنشطة، تبين وجود ارتفاع تدريجي لأعداد العاملين في نشاط "الإدارة العامة" ما بين عام ٢٠٠٧، إذ كان العدد (٥٣,٠٠٠) عامل ووصل عام ٢٠١٢ إلى (٨٢,٠٠٠)، وذلك مخالف لثبات الأعداد الذي حل بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢، كذلك لوحظ ثبات شبه تام في نشاط "التشييد" بين العاملين المذكورين، إلا إنه وعلى عكس النشاط السابق، تبين انخفاض هذه الأعداد ما بين السنوات ٢٠٠٩ و ٢٠١١ بعد ارتفاع حاد حصل بين الأعوام ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩.

#### الجدول رقم (٤٥): التوزيع النسبي للقوى العاملة حسب الأنشطة الاقتصادية المختارة والجنسية والنوع ٢٠١٢

النشاط	ذكور قطريين	إناث قطريات	ذكور غير قطريين	إناث غير قطريات
التشييد	1.1%	0.3%	44.3%	2%
التجارة	1.9%	1.4%	14.6%	3.7%
أنشطة الأسر المعيشية	0	0	4.4%	64.2%
الصناعة	1.4%	0.4%	9.1%	0.4%
التعدين	12.2%	3.4%	6.5%	1.6%
الإدارة العامة	64.5%	35.1%	2.8%	3.1%
التعليم والصحة	5%	45.8%	1.9%	12.7%
أنشطة الخدمات الإدارية	0.5%	1.7%	3.5%	1.4%
النقل والتخزين	2.4%	0.4%	2.8%	3.7%
المجموع	100%	100%	100%	100%

<sup>١</sup> وزارة التخطيط التنموي والإحصاء في دولة قطر، مسح القوى العاملة بالعينة ٢٠١٢: تحليل إحصائي، مايو ٢٠١٣، ص ١٤ للمزيد راجع الموقع الإلكتروني: <http://www.qsa.gov.qa/ar/index.htm>

<sup>٢</sup> وزارة التخطيط التنموي والإحصاء في دولة قطر، م، ن، ص ١٥.



من جهة متصلة تشير تقارير رسمية<sup>١</sup> أن ما لا يقل عن مليون وثلاثمائة ألف عامل يشتغلون بأجر، وهم موزعين بواقع (٨٠,٠٠٠) قطري و(١,٣٠٠,٠٠٠) مليون غير قطري يشتغلون بأجر حيث يعتمد غالبية العاملين وهم بنسبة (٩٩,٤%) على "العمل بأجر" وذلك في معظم الحالات العملية، كما يهتم العاملون أن تكون طبيعة عملهم "دائم"، ولم يتجاوز عدد من يعملون لحسابهم الخاص ومن يعملون لدى ذويهم (٢٨٦٥) قرابة ٣ آلاف مشغل أي ما يعادل (٠,٢%) من إجمالي النشيطين اقتصادياً، كما بلغت نسبة المشتغلين في العمل الحر (٥%) من إجمالي المشتغلين و(٣,٤%) من إجمالي القطريين، و(٠,٣%) من إجمالي غير القطريين وهو ما يوضحه الجدول رقم (٤٦)، وتجدر الإشارة إلى حدوث ارتفاع طفيف لنمو القطريين العاملين بالعمل الحر بين عام ٢٠١١ و٢٠١٢، فقد بلغ معدله السنوي (١٣%) حسب ما ورد في الجدول رقم (٤٧) وأثرت على حدوث زيادة طفيفة في حصة الإناث في الوظائف المدفوعة الأجر في القطاع غير الزراعي.

<sup>١</sup> وزارة التخطيط التنموي والإحصاء في دولة قطر، مسح القوى العاملة بالعينة ٢٠١٢: تحليل إحصائي، مايو ٢٠١٣، ص ١٨ للمزيد راجع الموقع الإلكتروني: قطر <http://www.qsa.gov.qa/ar/index.htm>

الجدول رقم (٤٦): السكان النشيطون حسب الحالة العملية ٢٠١٢

الحالة	النسبة
يعمل بأجر	%99.4
صاحب عمل	%0.3
يعمل لحسابه الخاص	%0.2
يعمل لدى ذويه بدون أجر	%0.1
المجموع	%100

الجدول رقم (٤٧): زيادة حصة الإناث في الوظائف المدفوعة الأجر في القطاع غير الزراعي

السنة	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١١	٢٠١٢
النسبة	%١٥	%١٢,٥	%١٠,٧	%٩,٩	%١٢,٢	%١٢,٧

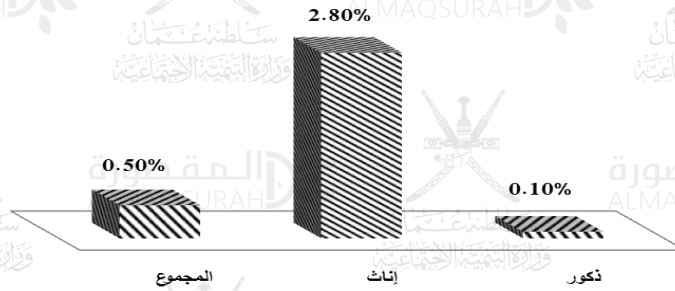
وفي شأن حالة البطالة فقد بلغ معدلها بين الأفراد المشاركين في القوى العاملة ١٥ سنة فأكثر نسبة (٠,٥%) أي حوالي (٦ ألف) عاطل عن العمل وفقاً للبيانات الرسمية، وهي بمعدل (٠,١%) لدى الذكور و(٢,٨%) عند الإناث، في حين بلغ إجمالي معدلها لدى القطريين (٣%)، و(١,٢%) لدى الذكور و(٦,٤%) عند الإناث القطريين، أما عند غير القطريين فهي بإجمالي قدره (٠,٣%) منهم (٠,١%) عند الذكور، و(٢,١%) لدى الإناث غير القطريين، وترى نتائج المسح الميداني أن قرابة نصف القطريين العاطلين عن العمل أبدوا رغبة في العمل بالقطاع الخاص، أما عن أسباب التعتل عن العمل فهي تعود من وجهة نظر الباحثين إلى قلة فرص العمل وعدم وجود المؤهل المناسب وأسباب أخرى. وقد وصل عدد السكان غير النشيطين اقتصادياً ممن هم في سن

العمل ١٥ سنة فأكثر عدد (١٢٩,٠٠٠) ألف فرد، الذكور منهم كانوا (٥٣,٠٠٠) والإناث (١٥٦,٠٠٠) وبلغت نسبة السكان غير النشيطين اقتصادياً (١٣,٥%) من إجمالي السكان في سن العمل عام ٢٠١٢، أما عن أسباب عدم مشاركة هذه الفئة من السكان غير النشيطين اقتصادياً في النشاط الاقتصادي فجاءت ردودهم بسبب تفرغ الطلبة للدراسة وتفرغ ربات البيوت لمنازلهن، وقد بلغت نسبة هؤلاء غير النشيطين (٣٩%) من قوة العمل القطرية.

#### الجدول رقم (٤٨): معدل البطالة حسب الجنس في قوة العمل القطرية لعام ٢٠١٢<sup>١</sup>

النوع	المجموع	النوع
ذكور	%0.1	إناث
	%2.8	%0.5

معدل البطالة حسب الجنس في قوة العمل القطرية لعام ٢٠١٢



<sup>١</sup> وزارة التخطيط التنموي والإحصاء في دولة قطر، مسح القوى العاملة بالعينة ٢٠١٢: تحليل إحصائي، مايو ٢٠١٣، ص ٢٣ للمزيد راجع الموقع الإلكتروني: قطر <http://www.qsa.gov.qa/ar/index.htm>



### ٣,٥ مشاركة العُمانيات في القطاع الخاص:

تتعدد القوانين الصادرة في سلطنة عمان التي عنيت بالعمل وحقوق وواجبات الجنسين، منها قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني (٢٠٠٤/١٢٠) والذي تسري أحكامه على جميع الموظفين المدنيين ممن يشغلون وظيفة عامة بالجهاز الإداري بالدولة، وقانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني (٢٠٠٣/٣٥) والذي يسري على جميع العاملين في المنشآت على اختلاف أنواعها وفروعها الوطنية والأجنبية التي تزاوُل نشاطها داخل السلطنة سواء كانت عامة أو خاصة، وتشير الدراسات إلى أن الأحكام الواردة في كلا القانونين (العمل والخدمة المدنية) لم تميز بين الجنسين فيما يتعلق بالتوظيف أو الترقية أو النقل أو النذب أو الإعارة وفي الإجازات بأنواعها والمستحقات المالية وغيرها من الأحكام العامة، بل أفردت أحكاماً خاصة تتعلق بالمرأة دون الرجل وذلك للحفاظ على حقوقها المتعلقة بطبيعتها البيولوجية ووظيفتها في المجتمع، كالحمل والأمومة وإجازة العدة.

استناداً إلى المادة (١٢) من النظام الأساسي للدولة ٩٦/١٠١، فإن المواطنين متساوون في تولي الوظائف العامة دون تمييز وفقاً للشروط التي يقررها القانون، ويكون التعيين في الوظائف وفقاً لأحكام المادة (١٥) من القانون على أساس الجدارة، كذلك تسرى علىعاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد، استناداً إلى أحكام المادة (٨٠) من قانون العمل الآنف الذكر؛ حيث أفرد القانون في الفصل الثاني من الباب الخامس أحكاماً خاصة للمرأة في عدم المساس بوظيفتها الاجتماعية وصحتها في المواد (٨١ و ٨٢ و ٨٣ و ٨٤

و٨٥) من قانون الخدمة وقانون معاشات ومكافآت نهاية الخدمة القانون رقم (٨٦/٢٦) أما قانون التأمينات الاجتماعية في القطاع الخاص (٩١/٧٢) فقد الذي ساوى بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالحقوق التأمينية<sup>١</sup>.

على الرغم من مشاركة المرأة العمانية الأساسية في قطاعات العمل التقليدية، إلا انها متواضعة في القطاعات الاقتصادية الحديثة ولا تلبي احتياجات التنمية الاستراتيجية، ووفقاً للتقارير انخفض معدل مشاركتها في بين عامي ١٩٧٠-١٩٩٥، وذلك بسبب انخفاض مستوى التعليم والمهارة المهنية للمرأة آنذاك، إضافة إلى عوامل اجتماعية وثقافية أخرى أثرت تأثيراً سلبياً، وعليه سعت الحكومة إلى تحسين المؤشرات الخاصة بقياس التطور في سوق العمل، وجاء المحور الخاص بتنمية الموارد البشرية ضمن الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني "عمان ٢٠٢٠" شاملاً مجموعة من السياسات والإجراءات الهادفة إلى تطوير وتنمية وتعزيز مهارات الموارد البشرية، فقد نص الفصل (٣) من محاور تلك الرؤية على زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال رفع نسبة مساهمتها في النشاط الاقتصادي من إجمالي القوى العاملة لتصل في عام ٢٠٢٠ إلى نحو (١٢%) إضافة إلى رفع نسبة تعيينها في القطاع العام إلى (٩٥%) والقطاع الخاص (٧٥%).

أدت التطورات في المجال التعليمي والتدريبى وزيادة أعداد المواطنين الملتحقين به في مختلف المراحل، إلى زيادة أعداد الإناث الملتحقات بسوق العمل، وهو ما رفع معدل المشاركة العامة للذكور والإناث في القوى العاملة من (١٨%-٢٤%) من ١٩٩٣-٢٠٠٣،

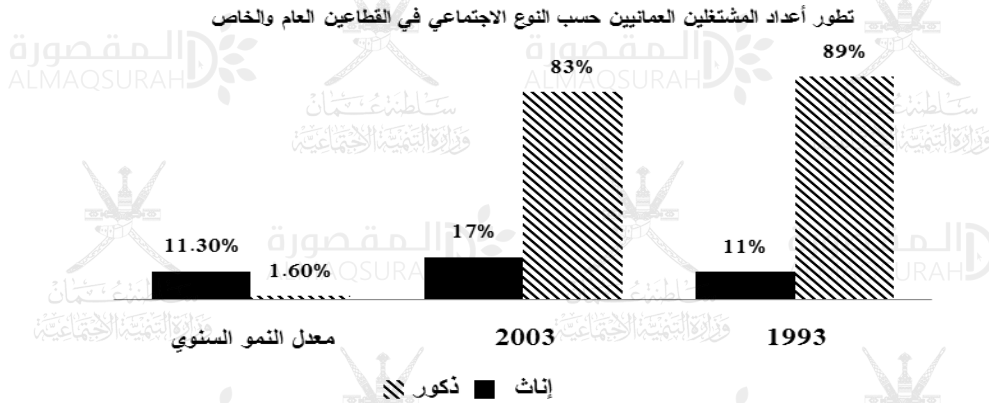
<sup>١</sup> نهى بنت سلطان الحارثية، "تطور مشاركة المرأة العمانية في العمل"، ص ٣٤٢-٣٦٦.



فوصلت نسبة الإناث (٣%) مقارنة بالرجال (٣٣%) في ١٩٩٣، فيما بلغت نسبتهن (١١%) مقارنة بالرجال (٣٦%) عام ٢٠٠٣، وهو ما يوضحه الجدول رقم (٤٩) من زيادة لعدد الإناث العاملات خلال عشر سنوات إلى أكثر من أربعة أضعاف عددهن، ما يعكس تطوراً نسبياً حققته المرأة العمانية في مجال التعليم في جميع مراحلها الذي ساهم بدوره في زيادة أعداد الملتحقات منهن بسوق العمل سنوياً.

#### الجدول رقم (٤٩): تطور أعداد المشتغلين العمانيين حسب النوع الاجتماعي في القطاعين العام والخاص<sup>١</sup>

النوع	1993		2003		معدل النمو السنوي % للفترة من (1993-2003)
	#	%	#	%	
ذكور	215.801	89%	253.344	83%	1.6%
إناث	18.329	11%	53.530	17%	11.3%
المجموع	243.130	100%	306.874	100%	2.7%



<sup>١</sup> نهى بنت سلطان الحارثية، "تطور مشاركة المرأة العمانية في العمل"، ص ٣٤٢-٣٦٦.

من جهة أخرى تبين الإحصاءات انخفاضاً في نسبة العملات المتواجدة في القطاع العام من (٧٢,٨%) إلى (٦٣,٧%) في حين ارتفعت النسبة في القطاع الخاص من (٢٦,٢%) إلى (٣٤,٦%) بين ١٩٩٣ إلى ٢٠٠٣، الأمر الذي يوضح إقبال المرأة على العمل في القطاع الخاص وهذا يعد مؤشراً إيجابياً له دلالاته على ارتفاع مستوى تعليم المرأة وتنوع التخصصات العلمية والتقنية والمهنية التي أدت إلى التوجه نحو العمل في قطاعات اقتصادية وأعمال ومهن حديثة عوضاً عن الطابع التقليدي السائد في العمل بالخدمات التعليمية والصحية في القطاع العام، كما تبين نتائج التعداد الزراعي للعام ٢٠٠٤-٢٠٠٥ بأن مشاركتها تمثل ما نسبته (١٨,٤%) من العدد الإجمالي للعاملين في القطاع الزراعي الذي بلغ (٢٢٦,٥٤٢) مواطناً ومواطنة، والجدول التالي رقم (٥٠) يوضح التطور الكمي لأعداد المشتغلين العمانيين حسب النوع الاجتماعي في القطاع العام والخاص في الفترة من ١٩٩٣-٢٠٠٣ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨.

من هنا يتضح وجود زيادة في عدد موظفات الخدمة المدنية من (٣٥,٨٠٤) إلى (٤٣,٢٠٤) موظفة، بمعدل نسبة زيادة قدرها (٢٠,٧%)، ونمو سنوي (٦,٤%) في الفترة من ٢٠٠٦-٢٠٠٨، مقارنة بمعدل نمو سنوي للذكور (٢,٣%) وللإجمالي (٣,٩%)، أما في القطاع الخاص فقد زاد عددهن من (١٩,٥٦٤) عاملة إلى (٢٩,٩٩٣) عاملة، وبمعدل زيادة مقدارها (٥٣,٣%)، ومعدل نمو سنوي قدره (١٥,٣%) مقارنة بإجمالي أعداد العاملين العمانيين في القطاع الخاص في الفترة من ٢٠٠٦-٢٠٠٨ وبنسبة (١٢,١%) ونسبة معدل الذكور (١١,٤%)، الأمر

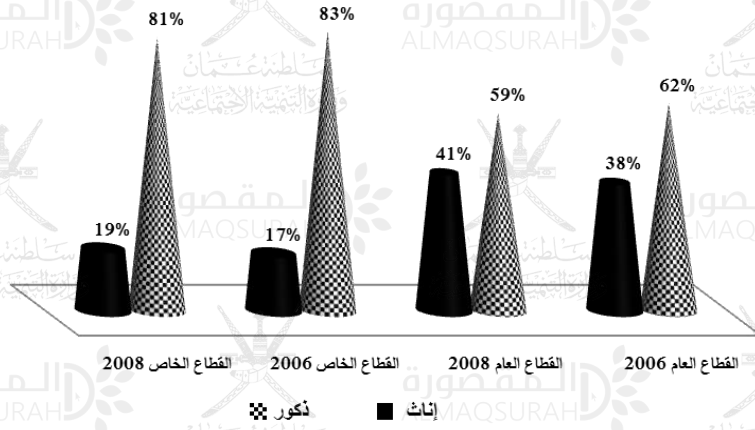
الذي أرجعه المحللون إلى قدرة منشآت القطاع الخاص على توفير نحو (٣,٤٧٦) فرصة عمل سنوياً للمرأة العمانية، ما يعني توسعة خيارات المرأة في الحصول على فرص عمل في الشركات والمصارف وبعض القطاعات التجارية وغيرها مقارنة بالخيار الأول المتمثل في مجال الخدمة المدنية لما يوفره من مزايا تتعلق بساعات العمل والإجازات وغيرها، خصوصاً بعد حالة التشبع الذي حدث في مجالي التعليم والصحة.

**الجدول رقم (٥٠): أعداد المشتغلين العمانيين حسب النوع الاجتماعي في القطاعين العام والخاص في الفترة من ١٩٩٣-٢٠٠٣ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨**

النوع	1993	2003	2006		2008		% النمو السنوي	
	%	%	#	%	#	%		
القطاع العام (الخدمة المدنية)								
ذكور	%72.7	%63	57.703	%61.7	61.723	%58.8	%2.3	
إناث	%72.8	%63.7	35.804	%37.3	43.204	%41.2	%6.4	
المجموع			93.507	%100	104.927	%100	%3.9	
القطاع الخاص								
النوع	1993	2003	% النمو للقطاعين	2006		2008		% النمو السنوي
ذكور	%26.6	%36.6	%1.6	94.747	%82.9	131.011	81.4	%11.4
إناث	%26.2	%34.6	%11.3	19.564	%17.1	29.993	%18.6	%15.3
المجموع			%2.7	114.311	%100	161.004	%100	%12.1

<sup>١</sup> نهى بنت سلطان الحارثية، "تطور مشاركة المرأة العمانية في العمل"، ص ٣٤٧.

المشتغلين العمانيين حسب النوع الاجتماعي في القطاعين العام والخاص

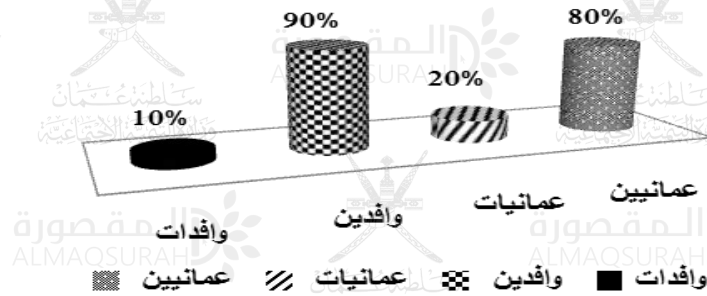


أما الجدول رقم (٥١) فهو يبين أعداد العمالة الوطنية ذكوراً وإناثاً وأعداد العمالة الوافدة من الجنسين خلال الأعوام من ٢٠١٠-٢٠١٢، حيث نلاحظ ارتفاع أعداد العمالة الوطنية من الإناث من (٤١،٣٣٥) عاملة عمانية وبنسبة تقريبية (٢٠%) من إجمالي العمالة الوطنية بالسلطنة إلى (٤٣،٣٣٦ و ٤٣،٧٠٠) وبنفس النسبة (٢٠%) من إجمالي العمالة الوطنية بالسلطنة من السنوات ٢٠١١-٢٠١٢، فيما انخفضت النسبة عند الذكور من العمالة الوطنية، كما يمكن ملاحظة أن أعداد الوافدات أكثر من أعداد المواطنين بما يقارب ثلاث أضعاف وهو ما تبينه البيانات عام ٢٠١٢ إذ بلغ عدد الوافدات (١٥١،٥٥٤) عاملة مقابل (٤٣،٧٠٠) عمانية، وهذا يعد إفرازاً لتوجهات النشاط الاقتصادي المتمم بظروف منافسة شديدة تمثل تحد لل قوى العاملة الوطنية في سوق العمل بالقطاع الخاص.

جدول رقم (٥١): إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص بسلطنة عمان من ٢٠١٠-٢٠١٢

البيان	2010			2011			2012		
	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي
الوطنية	165.674	41.335	207,009	173.342	43.336	216,678	166.939	43.700	210,639
بأجر	80%	20%	100%	80%	20%	100%	80%	20%	100%
الوافدة	1.019.203	115.218	1,134,421	1.181.894	132.460	1,314,354	1.328.645	151.554	1,480,199
	90%	10%	100%	90%	10%	100%	90%	10%	100%
	1.184.877	156.553	1,341,430	1.355.236	175.796	1,531,032	1.495.584	195.254	1,690,838
المجموع	89%	11%	100%	89%	11%	100%	89%	11%	100%

إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص بسلطنة عمان من 2010-2012



المكتب التنفيذي، "تقارير الدول الأعضاء السنوية الخاصة بمتابعة تنفيذ برنامج العمل العاشر من برامج العمل والخاص بتنمية فرص الاستخدام للمرأة"، الدورة "٣٥"، المنامة، ٢ أكتوبر ٢٠١٣، ص ٤٠.

وبحسب مؤشرات الإحصاء السنوي للموظفات العُمانية في قطاع الخدمة المدنية لعام ٢٠٠٩، نجد أن نسبتهم في الخدمة المدنية وصلت إلى (٤٢%) بواقع (٤٧،٣٩٠) موظفة، موزعات على (٣٣،٣٠٥) في وزارة التربية والتعليم و(١٠،٦٨١) في وزارة الصحة، و(٤٨٥) في وزارة القوى العاملة، و(٣٦٩) في وزارة التعليم العالي، و(٣٤٢) في وزارة التنمية الاجتماعية، و(٢٧٣) موظفة في وزارة البلديات الإقليمية وموارد المياه إضافة إلى (١٩٣٥) في الوحدات الحكومية الأخرى، وهذا يعكس استمرار خيار الاتجاه التقليدي لفرص عمل المرأة الخليجية، كما بلغت نسب العاملات في مؤسسات القطاع الخاص وفقاً لإحصاءات سبتمبر ٢٠١٠ (١٩،٧%) بواقع (٣٩،٢٦١) عاملة، من إجمالي أعداد العاملين البالغين (١٩٩،٣٨٦)، وعن سنة ٢٠١٠ وحدها (١٢،١٥٩) عاملة في القطاع الخاص؛ حتى نهاية سبتمبر ٢٠١٠ كما هي في الجدول رقم (٥٢)، ومع ذلك فمقاربة نسبة مشاركة النساء في القطاعين تعكس تغيراً وتطوراً باتجاه تنويع اتجاهات المشاركة في النشاط الاقتصادي، حتى مع استمرار انخفاض نسبة مشاركتها في القطاع الخاص والتي تمثل (١٩،٧%) مقارنة بالمعايير الدولية.

#### الجدول رقم (٥٢): أعداد العمانيات العاملات في القطاع العام والخاص حتى ٢٠١٠<sup>١</sup>

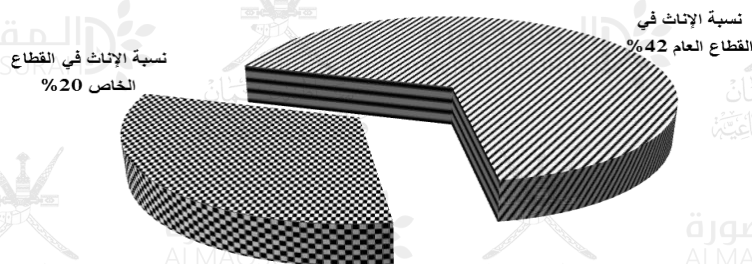
عدد الإثبات	القطاع العام "الخدمة المدنية"
33.305	وزارة التربية والتعليم
10.681	وزارة الصحة
485	وزارة القوى العاملة
369	وزارة التعليم العالي

<sup>١</sup> عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، ص ١٢٣-١٢٤.



342	وزارة التنمية الاجتماعية
273	وزارة البلديات الإقليمية وموارد المياه
2935	وحدات الحكومية أخرى
47.390	مجموع الإناث في القطاع العام
42%	من إجمالي أعداد العاملين ونسبتهم
39.261	مجموع الإناث في الخاص
19.7%	من إجمالي أعداد العاملين ونسبتهم

أعداد العمانيات العاملات في القطاع العام والخاص حتى 2010



كذلك يظهر الجدول التالي رقم (٥٣) أن أعداد العمالة الوطنية بالسلطنة من الإناث ترتفع في المهن الإدارية والاختصاصية والمهن الكتابية والخدماتية خلال الفترة من ٢٠١١-٢٠١٢ لاسيما في مهنة الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية التي يرجعها بعض المحللين لكون العمالة العمانية من الإناث تفضلن العمل في مهنة الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية بالدرجة الأولى.

فقد ارتفعت أعدادهن بمقدار (٢٨٨) مقابل تراجع هذه الوظائف عند الذكور بمقدار (٣٥٧) وظيفة، يليها ارتفاع وظائفهن في المهن الكتابية بمقدار (٢٥٥) مقابل ضعف العدد للذكور (٥٥٩)، فالاختصاصيون في

المواضيع العلمية والفنية والإنسانية زاد بمقدار (٢١٤) فقط مقابل تراجع عند الرجال بمقدار (٣٦١) وظيفة، ومديرو الإدارة العامة والأعمال والمستثمرون العاملون التي ارتفعت بشكل طفيف (١٥٦) مقابل تراجع عند الذكور بمقدار (٤٢٢) وظيفة، فيما بلغ ارتفاعها في مهن الخدمات في عدد العاملات بمقدار (١٣٣) وظيفة فقط مقابل ارتفاع حاد عند الذكور بلغ (٢٠١٦٢) وظيفة.

وفي الوقت الذي تدنت فيه نسبة الزيادة في مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية للإناث بمقدار الزيادة بـ (٢٩) وظيفة فقط ارتفعت عند الذكور بمقدار (١٢٩) وظيفة كما تراجعت في كل من مهن البيع بمقدار (٥٥٢) وظيفية للإناث مقابل ارتفاع العدد بالنسبة للذكور بمقدار (٩١٧) وظيفة، و(٦٤) مهنة في مجال الزراعة والطيور وتربية الحيوانات والصيد والزيادة المحدودة جداً بمقدار (٥) وظائف في المهن الهندسية الأساسية المساعدة التي تشغلها العاملات، قابلها ارتفاع كبير بالنسبة للذكور بلغ (٤٠٠٦٣).

استناداً إلى ما سبق نخلص إلى وجود فجوة جندرية في هذا المجال بالنسبة للنساء وهي تتضح من خلال تفضيل المرأة العمانية العمل في مهن الفنون والأعمال الكتابية ومهن الخدمات الأمر الذي يعني أهمية دراسة مدى تحمل أسواق العمل العمانية لمزيد من العاملات في هذه المهن ووضع برامج تدريبية لمن يرغب في العمل بها، فضلاً عن توجيه العمانيات للعمل في مهن أخرى متوفرة في أسواق العمل المحلية مع منح بعض الامتيازات التشجيعية لمن يعملن فيها، وعلى سبيل المثال الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية ومهن الخدمات والبيع.

جدول رقم (٥٣): المستوى الوظيفي للقوى العاملة الوطنية  
بأجر في القطاع الخاص بسلطنة عمان من ٢٠١١-٢٠١٢

٢٠١٢			٢٠١١			البيان
إجمالي	إناث	ذكور	إجمالي	إناث	ذكور	
7.614	1.301	6.313	7.036	1.145	5.891	مديرو الإدارة العامة والأعمال والمستثمرون العاملون
15.279	5.437	9.842	14.704	5.223	9.481	اختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
16.260	3.577	12.683	15.675	3.349	12.326	الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
45.903	20.812	25.091	46.237	20.587	25.650	المهن الكتابية
13.164	5.308	7.856	16.633	5.860	8.773	مهن البيع
43.958	5.591	38.367	45.987	5.458	40.529	مهن الخدمات
849	206	643	949	177	772	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية
13.621	1.255	12.366	13.398	1.319	12.079	مهن الزراعة والطب ورعاية الحيوانات والصيد
53.991	213	53.778	58.059	218	57.841	المهن الهندسية الأساسية المساعدة
210.639	43.700	166.939	216.678	43.336	173.342	المجموع

المكتب التنفيذي، "تقارير الدول الأعضاء السنوية الخاصة بمتابعة تنفيذ برنامج العمل العاشر من برامج العمل والخاص بتنمية فرص الاستخدام للمرأة"، الدورة "٣٥"، المنامة، ٢ أكتوبر ٢٠١٣، ص ٤٢.

لاشك أن الإحصاءات السابقة تعكس حجم الزيادة في مشاركة المرأة العمانية في النشاط الاقتصادي، وهو ما يمثل النتيجة المباشرة لارتفاع نسب التحاق الإناث بالتعليم بكافة مستوياته وهذا ما وضحته الجداول السابقة، بيد أن نتائج دراسة عمانية<sup>١</sup> تشير إلى وجود تفاوت ملحوظ في المستوى التعليمي للموظفات في الخدمة المدنية مقارنة بالعاملات في القطاع الخاص، حيث خلصت إلى أن غالبية الموظفات في الخدمة المدنية وبنسبة (٨٩,٨%) هن بالمستوى التعليمي دبلوم ما بعد التعليم العام والشهادة الجامعية، في حين أن غالبية العاملات في القطاع الخاص بنسبة (٨٤,١%) هن بمستوى الشهادة دبلوم التعليم العام فأقل، ووفقاً لهذا التوزيع بحسب الدراسة فإن عمل المرأة في الخدمة المدنية، خاصة في قطاعي التعليم والصحة، يتطلب تخصصات جامعية ومهارات عالية، في حين نجد أن غالبية العاملات بأجر في القطاع الخاص يتركز عملهن في مهن كتابية وإدارية وخدمائية وفي مهن البيع التي لا تتطلب مستوىً عالياً ومتقدماً من التعليم.

كما تتجه أغلب العاملات في المهن الاختصاصية بالمواضيع العلمية والفنية والإنسانية نحو الزيادة مع ارتفاع أعداد الملتحقات منهن بالدراسة الجامعية لما بعد التعليم العام في تخصصات علمية تحتاجها سوق العمل في القطاع الخاص، مما يعزز من فرص حصول المرأة على مستوى أجر مناسب، ويدعم فرص حلولها محل القوى العاملة الوافدة في هذا القطاع، على الرغم من محدودية نسب شغلها للوظائف الإدارية العليا والإشرافية في نفس القطاع حيث تشكل نسبتهن (١١,٧%) فقط من مجموع العاملين الذكور في هذه الوظائف بالقطاع الخاص حيث تقل النسبة أيضاً في القطاع العام لتصل إلى (٧,٦%).

<sup>١</sup> نهى بنت سلطان الحارثية، "تطور مشاركة المرأة العمانية في العمل"، ص ٣٨٠.

## ٣,٦ مشاركة الكويتيات في القطاع الخاص:

يتم النشاط الاقتصادي للمرأة في الكويت في إطار القوى العاملة في القطاع الخاص من خلال أنشطة متعددة تتوزع في قطاعات مختلفة كقطاع الزراعة والصناعة والطاقة التي تشتمل على الأنشطة في مجال البترول والمعادن والصناعات التحويلية والكهرباء والغاز والماء، إضافة إلى الإنشاءات والقطاع التجاري المتعلق بنشاط تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم، وقطاع المال والوساطة المالية والتأمين وقطاع الخدمات بما يشتمل عليه من نشاط النقل والتخزين والاتصالات ونشاط العقارات والأعمال التجارية ونشاط التعليم والصحة والعمل الاجتماعي وأنشطة خدمات المجتمع والخدمات الاجتماعية والمنظمات الدولية والإقليمية وغيرها.

من ناحية متصلة، تتمتع النساء في الكويت بدعم تشريعي وقانوني في مجال العمل والمشاركة الاقتصادية وهي من الناحية الدستورية متساوية تماماً مع الرجل في الحقوق والواجبات، أما بخصوص تشريعات العمل فقد نصت المادة (٢٧) من القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤، على أن "تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل". وفي المادة (٢٥) من نفس القانون: "للحامل الحق في إجازة أقصاها ثلاثون يوماً قبل الوضع وأربعون يوماً بعد الوضع بأجر كامل ويجوز للعاملة أن تتقطع عن العمل بعد هذه الفترة -بدون أجر- لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة ذلك بسبب مرض يثبت بشهادة

طبية<sup>١</sup>، وللمرأة حق تملك العقار واستغلاله وحرية التصرف بالدخل والأموال، كما أن لها الحرية والحق القانوني في إجراء المعاملات المدنية والتجارية وإبرام العقود والانخراط في التجارة والأنشطة المالية على جميع الأصعدة.

أما عن قوة العمل للكويتيات فقد بلغت عام ٢٠٠٤ (٢٣%) والمشتغلات منهن يمثلن حوالي (٢٢,١%) مقابل (٣٦,٨%) للذكور<sup>٢</sup>، فيما ارتفعت النسبة إلى (٥٤%) عام ٢٠٠٥، وفي أحدث البيانات الرسمية لعام ٢٠٠٨ تراجع متوسطها التقديري إلى (٤٥%) للإناث مقارنة بـ (٥٤%) للذكور كما يوضحها الجدول رقم (٥٤). وتشير الدراسات إلى أن المرأة الكويتية لعبت دوراً متميزاً في التمتيتين الاقتصادية والاجتماعية، من خلال تواجدها في مجالات العمل المختلفة؛ إذ تشير الإحصاءات إلى ارتفاع نسبة مشاركتهن في الوظائف العامة الحكومية (٤٩,٣٧%) من نسبة إجمالي قوة العمل الوطنية التي يساهم فيها المواطنون بنسبة (٨٩,٧%) في عام ٢٠٠٣، أي أنها نسبة تمثل النصف تقريباً.

إلى ذلك شكلت نسبة حضورها في الوظائف الإدارية والإشرافية؛ نسبة عالية في وزارة التعليم العالي (٦٦,٢%)، وفي وزارة التخطيط (٦٣,٣%) وفي وزارة الصحة (٥٦,٢%) وفي ديوان الخدمة المدنية (٥٥,٤%)، كما سجلت المرأة الكويتية في مجال النشاط الاقتصادي

<sup>١</sup> نورية على أحمد، تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، ص ١١١.

<sup>٢</sup> فائزة محمد العوضي، التمكين السياسي للمرأة في الكويت، المنتدى الديمقراطي الأول للمرأة العربية.

<sup>٣</sup> عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، ص ١٠٢.



حضوراً في سوق البورصة النسائية ولكن هذا الحضور لا يزال ضعيفاً، وأسست لجنة سيدات الأعمال، واستوعب القطاع الخاص نسبة (٦,٧%) من جملة قوة العمل الوطنية العاملة في هذا القطاع حتى عام ٢٠٠٣، وبرغم ضعف النسبة إلا أن نسبة شغلن للوظائف القيادية في هذا القطاع تمثل نسبة جيدة (٥٤%) حتى عام ٢٠٠٥، وهي ترتفع بشكل ملحوظ في قطاع البنوك والاستثمار؛ إذ بلغت نسبة الأشغال السنوية (٦,٤%) من قوة العمل المصرفية في عام ٢٠٠٢، وبرغم من توقيع الكويت على عدة اتفاقيات تدعم من مساواة المرأة بالرجل في مجالات العمل وتمكينها في الحياة الاقتصادية، إلا أن المرأة لا تزال تواجه الكثير من العقبات والمعوقات وبخاصة في مجال الترقى والحضور في الوظائف القيادية.

#### الجدول رقم (٥٤): قوة العمل الكويتية بحسب أقسام المهنة للجنسين في ٢٠٠٨

#	أقسام المهنة	عدد ونسبة الكويتيون					
		عدد الذكور	%	عدد الإناث	%	الإجمالي	%
١	المهن الفنية والعلمية	35.277	40%	52.640	60%	87.917	100%
٢	المديرون والإداريون	4.689	81%	1.072	19%	5.761	100%
٣	القائمون بالأعمال الإدارية	106.386	58%	76.609	42%	182.995	100%
٤	القائمون بأعمال البيع	2.141	74%	753	26%	2.894	100%

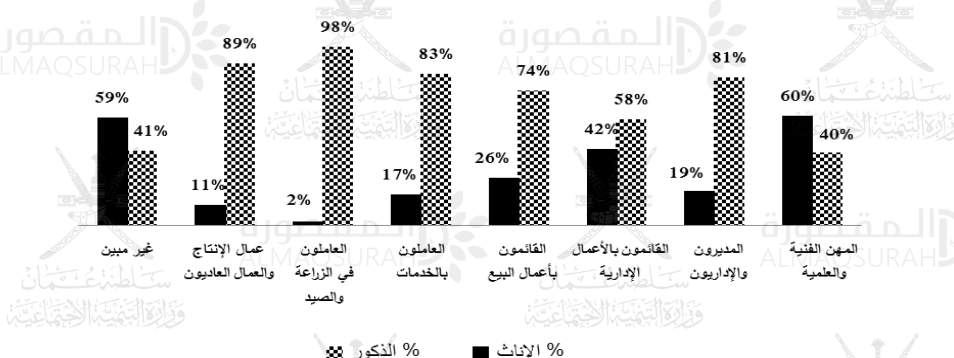
<sup>١</sup> تقرير التنمية الإنسانية (الأمم المتحدة، ٢٠٠٢) للمزيد أنظر الرابط:

[www.swmsa.net/articles.php?action=show&id=493](http://www.swmsa.net/articles.php?action=show&id=493)

<sup>٢</sup> لجنة شؤون المرأة في مجلس الوزراء، "التقرير الوطني لدولة الكويت: بيجن+١٥، أبريل ٢٠٠٩، للمزيد أنظر رابط الموقع: [http://www.css.escwa.org.lb/ecw/1065/kuwait\\_formatted.doc](http://www.css.escwa.org.lb/ecw/1065/kuwait_formatted.doc)

٥	العاملون بالخدمات	15.500	83%	3.120	17%	18.620	100%
٦	العاملون في الزراعة والصيد	208	98%	5	2%	213	100%
٧	عمال الإنتاج والعمال العاديون	12.432	89%	1.531	11%	13.963	100%
٨	غير مبين	9.709	41%	14.226	59%	23.935	100%
	الإجمالي	186.342	55%	149.956	45%	336.298	100%

قوة العمل الكويتية بحسب أقسام المهنة للجنسين في 2008



عند النظر إلى البيانات الإحصائية الحديثة التي يوضحها الجدول رقم (٥٥) فقد تبين إن إجمالي عدد النساء الكويتيات في قوة العمل (٢٨٠,٨٩٠) وهي أقل منها عند الرجال الكويتيين البالغ عددهم (٣٧٨,٠٨٣) حيث تمثل نسبتهن حوالي (٤٢,٦٣%) بالنسبة للرجال و(٨,٠٩%) فقط من إجمالي قوة العمل ورغم ضعف نسبة الكويتيين أيضاً في إجمالي قوة سوق العمل حيث يمثلون نسبة (١٠,٨٨%) فقط مقارنة بالعمال غير الكويتيين الذين يمثلون نسبة (٥٥,٩٣%) من سوق العمل، ويمكن التنبيه إلى أن نسبة المشتغلات الكويتيات التي أشرنا إليها أعلاه في سوق العمل أقل منها بالنسبة للعاملات غير الكويتيات اللاتي يشاركن بنسبة (٢٥,٢٥%) من إجمالي سوق العمل.

إضافة إلى ذلك نلفت النظر إلى انخفاض مشاركة الكويتيات بشدة في سوق العمل مقارنة بالرجال في مجالات الزراعة والصيد والحراجة فضلاً عن إمدادات الكهرباء والغاز والمياه، والنقل والتخزين والاتصالات إلى جانب الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي، وهذه مسألة منطقية استناداً إلى طبيعة المجتمع ونظرته إلى الأدوار والوظائف التي تقوم بها المرأة وبما يتناسب مع الثقافة السائدة ومنظومة القيم والعادات والتقاليد، لكنه بالمقابل فإن مشاركتهن ومنافستهن للرجال في كل من مهنة الوساطة المالية بعدد (٤,٣٤١) والأنشطة العقارية وأنشطة الخدمات بعدد (٤,٦٠٧) واضحة، حيث تمثل نسبتهن في الأولى (٤٢%) مقابل نسبة (٥٨%) للرجال كما يتنافسن بوجودهن بفارق عدد يقدر بـ (١,٦١٠) مشغلة في سوق الوساطة المالية مقابل المشتغلات غير الكويتيات المقدر عددهن بـ (٢,٧٣١) مشغلة، أما في مهنة الأنشطة العقارية فنسبة الكويتيات تمثل (٣٤%) مقابل نسبة (٦٦%) للكويتيين، وتتفوق عليهن غير الكويتيات في هذه السوق بفارق عدد (٧,٣٠٧) مشغلة كما في الجدول رقم (٥٥)، الأمر الذي يفسر من الناحية الجندرية بتغير نظرة المجتمع تجاه عمل المرأة في بعض المجالات إضافة إلى مرونة تفكير النساء وجرأتهن في خوض مجالات عمل كانت شبة محتكرة على الرجال، فضلاً عن تولد حاجات جديدة عند أفراد المجتمع تتطلب أداء بعض الخدمات من قبل النساء، كما يوضح توافر فرص عمل يمكن للمرأة الكويتية أن تخوضها في هذا المجال.

هناك ارتفاع في نسبة الكويتيات في الأنشطة المهنية المتعلقة بالتعليم والصحة والعمل الاجتماعي، وتكاد تكون هذه الظاهرة مشتركة في دول

مجلس التعاون الخليجي، بل وفي معظم الدول العربية، حيث يمثل عدد الكويتيات في التعليم (٣٧،٩٨٧) امرأة وبنسبة (٦٣%) مقابل (٢١،٨٨٦) رجل بنسبة (٣٧%)، وكذلك تتفوق على غير المواطنين اللاتي يمثل عددهن (١٤،٠٣٩)، أما في مجال الصحة فيرتفع عدد الكويتيات بشكل لافت للنظر إذ يقدر بـ (٦،١٣٥) ونسبة (٧٠%) مقابل عدد الكويتيين (٢،٦٦٢) بنسبة (٣٠%)، لكنه عند معاينة واقع مشاركة المرأة الكويتية مقارنة بغير الكويتيات، يلاحظ الارتفاع الحاد لمشاركة غير الكويتيات بمستوى أكثر من الضعف (١٦،١٥٢) كما تكشفها بيانات الجدول رقم (٥٥)، وهذا يوفر مجالاً واسعاً مفتوحاً للكويتيات كي يشغلن بعض المهن والوظائف في هذا الجانب وبما يتناسب وظروفهن الاجتماعية، متى ما توفرت الرغبة وملاءمة القوانين والتشريعات والحوافز لصالحهن.

بالمقابل هناك انخفاض في نسبة شغل الكويتيات للأنشطة في المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية مقارنة بعدد غير الكويتيات إذ يمثل عددهن (٨٨) مشغلة وبنسبة (٢٧%) فقط مقارنة بعدد (٢٣٧) مشغلة من غير الكويتيات ونسبة (٧٣%)، كما تتضاعف مشاركة غير الكويتيات مقارنة بالكويتيات في مجال تجارة الجملة والتجزئة، الفنادق والمطاعم، ومجال النشاطات غير الواضحة، حيث تمثل الكويتيات (٣،٤٦٦ و ١٤٦ و ١٣٨،٤٣٠) وبنسب (٢٢%، ٥%، ٢٤%) مقابل (١٢،٦٣٣ و ٣،١٣٠ و ٤٣٩،٧٨٨) وبنسب (٧٨%، ٩٥%، ٧٦%) على التوالي ولصالح غير الكويتيات كما في الجدول (٥٥).

الجدول رقم (٥٥) عدد قوة العمل الكويتية وغير الكويتية في منشآت القطاع الخاص وأنواعها للفترة العمرية من (١٥ سنة فأكثر) حسب الجنس ٢٠١١

#	نوع النشاط	كويتيين			غير كويتيين			الإجمالي	
		ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى
1	الزراعة والصيد والحراجة	134	70	204	21.367	115	21.482	21.501	185
2	صيد الأسماك	493	356	849	2.168	696	2.864	2.661	1.052
3	التعدين واستغلال المحاجر	10.085	1.425	11.510	21.682	1.026	22.708	31.767	2.451
4	الصناعات التحويلية	3.677	1.073	4.750	60.644	3.698	64.342	64.301	4.771
5	إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	100	16	116	858	23	881	958	39

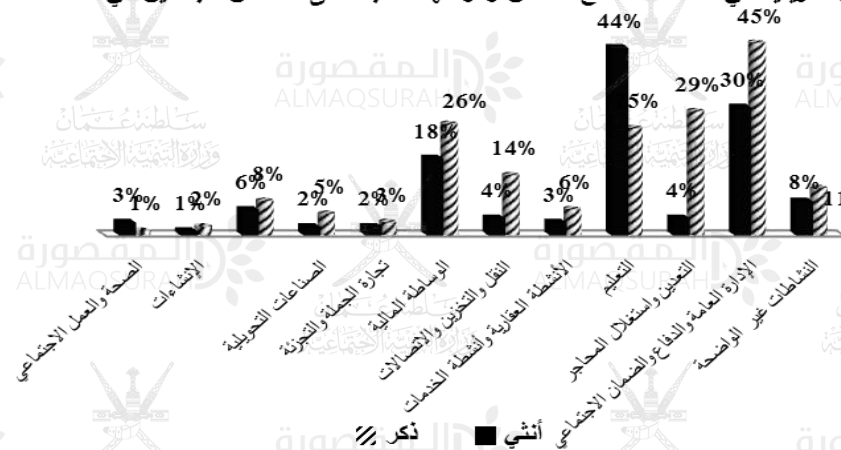
الإدارة المركزية للإحصاء في دولة الكويت، التعداد العام للسكان والمباني والمنشآت لعام ٢٠١١، ص ٦٩ و ٧١ و ٧٢. للمزيد أنظر الموقع: <http://www.csb.gov.kw>

195.714	22.296	173.418	191.081	20.750	170.331	4633	1.546	3.087	الإشاعات	6
151.284	16.099	135.185	143.163	12.633	130.530	8.121	3.466	4.655	تجارة الجملة والتجزئة	7
28.749	3.276	25.473	28.403	3.130	25.273	346	146	200	الفنادق والمطاعم	8
45.308	4.740	49.568	44.550	2.710	41.840	9.758	2.030	7.728	النقل والتخزين والاتصالات	9
23.575	7.072	16.503	13.159	2.731	10.428	10.416	4.341	6.075	الوساطة المالية	10
153.526	16.521	137.005	140.009	11.914	128.095	13.517	4.607	8.910	الأنشطة العقارية وأنشطة الخدمات	11
254.865	88.757	166.108	67.863	17.075	50.788	192.002	46.682	115.320	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي	12
86.220	52.026	34.194	26.347	14.039	12.308	59.873	37.987	21.883	التعليم	13
35.497	22.287	13.210	26.700	16.152	10.548	8.797	6.135	2.662	الصحة والعمل الاجتماعي	14
44.183	11.239	32.944	38.326	8.747	29.479	5.857	2.492	3.365	أنشطة وخدمات المجتمع والخدمات الاجتماعية	15



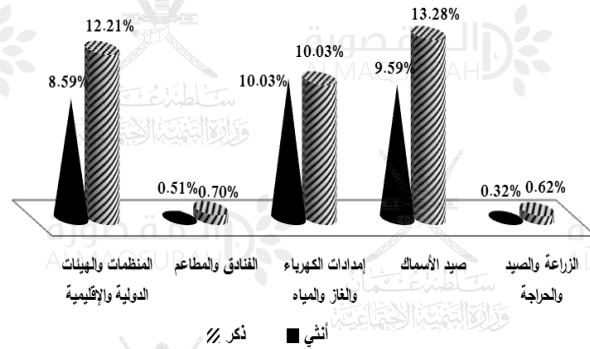
574.765	321.616	253.149	574.765	321.616	253.149	0	0	0	الأسر الخاصة التي تعنى بآخرين	15
1.024	325	699	811	237	574	213	88	125	المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية	17
1.740.570	578.218	1.162.352	1.412.599	439.788	972.771	328.011	138.430	189.581	النشاطات غير الواضحة	18
3.473.966	1.152.970	2.320.996	2.820.013	877.080	1.942.933	658.973	280.890	378.083	الإجمالي	

قوة العمل الكويتية في منشآت القطاع الخاص وأنواعها حسب أعلى عدد من الجنسين في 2011



عدد قوة العمل الكويتية في منشآت القطاع الخاص وأنواعها حسب أقل الأعداد من الجنسين في

2011



يبين بشكل متصل الجدول رقم (٥٦)، أن إجمالي قوة عمالة الكويتيات في داخل قوة العمل وخارجها يرتفع عدداً بالنسبة إلى قوة عمالة الرجال حيث يبلغ عددهن (٣٣٩،٦٨٦) امرأة وبنسبة (٥٢%) مقارنة بعدد الرجال البالغين (٣١٧،١٤٨) وبنسبة (٤٨%) إلى إجمالي عددهم البالغ (٦٥٦،٨٣٤) كويتي، وسبب هذه الزيادة يعود إلى ارتفاع عدد من يعملن لدى أسرتهن من غير أجر (٩١٤) مقابل (٧٥٩) رجلاً، فضلاً عن ارتفاع عدد المتعطلات منهن ممن لم يسبق لهن العمل إذ بلغ عددهن (١١،٧٨٤) مقابل (١٠،٤٢٥) متعطل، كما يبين نفس الجدول أن عدد إجمالي المتعطلات من الكويتيات أعلى منه عند الكويتيين بفارق عدد (٨٢٠) أي نسبة (٥٢%) مقارنة بنسبة عدد المتعطلين من الرجال (٤٨%)، لكن اللافت للنظر أن عدد الكويتيات المتواجدات داخل سوق العمل أقل منهن في خارج سوق العمل بفارق قدره (٣٩،٢٥٨) وبنسبة (٤٤%) مقارنة بنسبة إجمالي منهن خارج قوة العمل بنسبة (٥٦%) والنسبة الأخيرة تعتبر مرتفعة نسبياً وتستدعي الدراسة والنظر بشأنها.

**الجدول رقم (٥٦): إجمالي قوة العمل حسب النوع والحالة العملية  
داخل قوة العمل الكويتية للفئة العمرية من (١٥ سنة فأكثر) ٢٠١١'**

المجموع	أنثى	ذكر	قوة العمل الكويتية	
10.527	3.672	6.885	رب عمل (لديه موظفون)	إجمالي المشتغلون الكويتيين
5.958	1.785	4.173	عامل لحسابه الخاص	
307.346	131.092	176.254	يعمل لدى الغير بأجر	
1.673	914	759	يعمل لدى أسرته من غير أجر	
98	32	66	يعمل بدون أجر	
<b>325.602</b>	<b>137.495</b>	<b>188.107</b>	<b>إجمالي المشتغلون</b>	
2.409	935	1.474	متعطل سبق له العمل	إجمالي المتعطلون
22.209	11.784	10.425	متعطل لم يسبق له العمل	
<b>24.618</b>	<b>12.719</b>	<b>11.899</b>	<b>إجمالي المتعطلون</b>	
<b>350.220</b>	<b>150.214</b>	<b>200.006</b>	<b>جملة داخل قوة العمل</b>	
<b>306.614</b>	<b>189.472</b>	<b>117.142</b>	<b>جملة خارج قوة العمل</b>	
<b>656.834</b>	<b>339.686</b>	<b>317.148</b>	<b>المجموع</b>	
6.548	1.211	5.337	رب عمل لديه مشتغلون	إجمالي المشتغلون غير الكويتيين
25.330	2.902	22.428	عامل لحسابه الخاص	
1.371.933	432.087	939.846	يعمل لدى الغير بأجر	
5.581	2.300	3.281	يعمل لدى أسرته من غير أجر	
291	103	188	يعمل بدون أجر	
<b>1.409.683</b>	<b>438.603</b>	<b>971.080</b>	<b>إجمالي المشتغلون</b>	
2.876	1.185	1.691	متعطل سبق له العمل	إجمالي المتعطلون
37.254	15.863	21.391	متعطل لم يسبق له العمل	
<b>40.130</b>	<b>17.048</b>	<b>230.082</b>	<b>إجمالي المتعطلون</b>	
1.449.813	455.651	994.162	<b>الإجمالي داخل العمل</b>	
227.977	180.888	47.089	<b>إجمالي خارج قوة العمل</b>	

<sup>١</sup> الإدارة المركزية للإحصاء في دولة الكويت، التعداد العام للسكان والمباني والمنشآت لعام ٢٠١١، ص ٥٥ و ٥٦ و ٥٧. للمزيد أنظر الموقع: <http://www.csb.gov.kw>

المجموع	سلطنة عُمان	1.404.251	636.539	1.677.790
رب عمل لديه مشغلون	12.192	4.883	17.075	إجمالي قوت العمل للمشتغلين
عامل لحسابه الخاص	26.601	4.687	31.288	
يعمل لدى الغير بأجر	1.116.100	563.179	1.679.279	
يعمل لدى أسرته من غير أجر	4.040	3.214	7.254	
يعمل بدون أجر	254	135	389	
إجمالي المشتغلون	1.159.187	276.098	1.735.285	إجمالي المتعطّلون
متعطّل سبق له العمل	3.165	2.120	5.285	
متعطّل لم يسبق له العمل	816.31	27.647	59.463	
إجمالي المتعطّلون	34.981	29.767	64.748	الإجمالي داخل العمل
إجمالي خارج قوة العمل	64.231	370.360	534.591	
المجموع	1.358.399	976.225	2.334.624	

أما عند مقارنة البيانات الإحصائية<sup>١</sup> لعدد الكويتيات في قوة سوق العمل بالنسبة لعدد غير الكويتيات، فهي تكشف أن عدد الكويتيات يقل عن النصف تقريباً بالنسبة إلى غير الكويتيات أي (٦٨٦، ٣٣٩) للكويتيات وبنسبة (٣٥%)، مقابل (٥٣٩، ٦٣٦) لغير المواطنين وبنسبة (٦٥%)، وهذا مؤشر دقيق يستدعي الدراسة والمتابعة.

كذلك يلفت النظر إلى أن عدد الكويتيات يقل أيضاً عن عدد غير الكويتيات ممن يعملن لدى الغير بأجر، حيث يبلغن (١٣١، ٠٩٢) كويتية وبنسبة (٢٣%) مقابل (٤٣٢، ٠٨٧) لغير الكويتيات وبنسبة (٧٧%)، كذلك يرتفع عدد غير الكويتيات ممن يعملن لحسابهن الخاص مقارنة بالكويتيات اللاتي يبلغ عددهن نحو (١، ٧٨٥) وبنسبة (٣٨%)، مقارنة بغير الكويتيات البالغ عددهن (٢، ٩٠٢) وبنسبة (٦٢%).

<sup>١</sup> الإدارة المركزية للإحصاء في دولة الكويت، التعداد العام للسكان والمباني والمنشآت لعام ٢٠١١، ص ٥٥ و ٥٦ و ٥٧. للمزيد أنظر الموقع: <http://www.csb.gov.kw>

### ٣,٧ مشاركة اليمنيات في القطاع الخاص:

لقد ارتفع عدد ونسبة قوة عمل اليمنيين إجمالاً من الذكور والإناث بنسبة (١٤,٣%) مقارنة بعدد السكان المواطنين المقيمين بين الأعوام ٢٠٠٤ إلى عام ٢٠١٠، إذ يمثل عدد الإناث حتى ٢٠١٠ (١١,٠٤٤,٣٧١) عاملة ونسبة (٤٩,١٠%) مقارنة بعدد الذكور (١١,٤٤٧,٤٨٨) ونسبة (٥٠,٩٠%) عاملاً، ويمكن ملاحظة أن عدد الإناث يكاد يكون مساوياً لعدد الذكور، كذلك تقارب نسبة زيادة عدد الإناث من ٢٠٠٤ إلى ٢٠١٠ مقارنة بزيادة الذكور، إذ تمثل زيادة الإناث عدد (١,٣٩٦,١٦٣) ونسبة (٤٩,٧٤%) وللذكور أكثر قليلاً بعدد (١,٤١٠,٥٣٥) ونسبة (٥٠,٢٦%)، كما يكشفها الجدول رقم (٥٧) على النحو التالي.

**الجدول رقم (٥٧): عدد السكان اليمنيين المقيمين وقوة العمل ونسبته من تعداد ٢٠٠٤ إلى تعداد ٢٠١٠<sup>١</sup>**

النوع	تعداد السنوات		حجم التغيير		البيان
	2010	2004	العدد	النسبة	
ذكور	11.447.488	10.036.953	1.410.535	14.1%	إجمالي السكان المقيمين
إناث	11.044.371	9.648.208	1.396.163	14.5%	
إجمالي	22.491.859	19.685.161	2.806.698	14.3%	

<sup>١</sup> الجهاز المركزي للإحصاء الجمهورية اليمنية، كتاب الإحصاء السنوي للقوى العاملة ٢٠١٢-٢٠١٣، ص ١، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني:

<http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=arabic&id=623>

عند النظر إلى معدل مساهمة الجنسين من اليمنيين في النشاط الاقتصادي للقوة البشرية بحسب تعداد نفس السنوات السابقة، سنجد أن إجمالي عدد الإناث غير الناشطات اقتصادياً للعام ٢٠١٠ في الجدول رقم (٥٨) يفوق الضعف مقارنة بعدد الذكور، حيث تمثل الإناث (٥٠٠٧٢٧،٩٠٨) ونسبة (٧٣،٧١%)، بينما يمثل الذكور عدد (٢٠٠٤٢،٩١٠) ونسبة (٢٦،٢٩%)، وحين مقاربتها بإجمالي القوة البشرية فسنجد أن عدد الإناث بلغ في نفس العام (٦،٣٦٩،٨٤٨) والذكور أكثر قليلاً بعدد (٦،٤٧٢،٩٥٩) ونسبة (٤٩،٥٠%) للإناث و(٥٠،٤٠%) للذكور، الأمر الذي يعني أن عدد غير الناشطات من إجمالي سوق العمل يمثل نسبة (٤٧،٣٥%)، وهذه النسبة كبيرة تستدعي الدراسة خصوصاً إذا ما تمت مقارنتها بعدد المتعطلات من إجمالي قوة العمل اللاتي يمثلن في عام ٢٠١٠ (٦٤١،٩٤٠) ونسبة (١٢،٦٦%)، مقارنة بعدد العاطلين البالغين (٨٧،٣٤%) من إجمالي عدد المتعطلين في قوة العمل في الجدول رقم (٥٩)، علماً بأن معدل مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي إجمالاً لم يتجاوز نسبة (١٠،١%) مقارنة بالذكور (٦٨،٨%) على الرغم من ارتفاعها بنسبة بسيطة من ٢٠٠٤ وهي نسبة (٩،٦%) للإناث وبقاءها على ما هي عليه بالنسبة للذكور، وتعد نسبة مساهمة المرأة اليمنية ضعيفة إذ ما قورنت بنسبة غير الناشطات اقتصادياً خصوصاً لحجم تمثيلها في سوق العمل.

**الجدول رقم (٥٨): معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي للقوة البشرية اليمنية من تعداد ٢٠٠٤ إلى ٢٠١٠<sup>١</sup>**

#	البيان	النوع	تعداد السنوات		حجم التغير	
			2010	2004	العدد	النسبة
١	إجمالي القوة البشرية من (١٥ سنة فأكثر)	ذكور	6.472.959	5.451.655	1.021.304	%18.7
		إناث	6.369.848	5.366.499	1.003.349	%18.7
		إجمالي	<b>12.842.807</b>	<b>10.818.154</b>	<b>2.24.653</b>	<b>%18.7</b>
٢	إجمالي السكان غير النشيطين اقتصادياً (يشمل عاملين بدون مقابل)	ذكور	2.042.910	1.722.207	320.703	%18.1
		إناث	5.727.908	4.851.547	876.361	%18.2
		إجمالي	<b>7.770.818</b>	<b>6.573.754</b>	<b>1.197.064</b>	<b>%18.8</b>
٣	إجمالي قوة العمل (المشتغلين/المتعطلين)	ذكور	4.430.049	3.729.448	700.601	%18.8
		إناث	641.940	514.952	126.988	%24.7
		إجمالي	<b>5.071.989</b>	<b>4.244.400</b>	<b>827.589</b>	<b>%19.5</b>
٤	معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي $(\frac{3}{1}) \times 100$	ذكور	%68.4	%68.4	-	%0
		إناث	%10.1	%9.6	-	%5.0
		إجمالي	<b>%39.5</b>	<b>%39.2</b>	-	<b>%0.7</b>

تتفشى ظاهرة البطالة عن العمل في أوساط اليمنيات كما في بقية دول المنطقة، والجدول رقم (٥٩) يبين نسبتها في أوساط الإناث والذكور، إذ سجلت النسبة في أوساطهن (%٥٤,٦٠) مقارنة بالذكور (%١٢,٤) وذلك قياساً لإجمالي النسبة التي تمثل (%١٧,٨٠)، وتعد هذه النسبة في حقيقة الأمر عالية إذا ما قورنت بعدد المتعلقات والمؤهلات لدخول سوق العمل، الأمر الذي يستدعي البحث في مدى ما يوفره القطاع الخاص من فرص عمل مناسبة للمرأة اليمنية التي تمثل نصف عدد السكان، إضافة إلى إعادة النظر في احتياجاتها وفرص التدريب والتعليم المهني المتوفرة بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل في هذا القطاع.

<sup>١</sup> الجهاز المركزي للإحصاء في الجمهورية اليمنية، كتاب الإحصاء السنوي للقوى العاملة ٢٠١٢-٢٠١٣، ص٢، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني:



## الجدول رقم (٥٩): عدد المتعطلين عن العمل في النشاط

الاقتصادي للقوة البشرية اليمنية من تعداد ٢٠٠٤ إلى تعداد ٢٠١٠<sup>١</sup>

#	البيان	النوع	تعداد السنوات		حجم التغير	
			2004	2010	العدد	النسبة
١	إجمالي المشتغلين (لا يشمل العاملين بدون مقابل)	ذكور	3.244.390	3.880.094	635.704	19.6%
		إناث	31.971	291.305	-19.666	-6.3%
		إجمالي	3.555.361	4.171.399	616.038	17.3%
٢	إجمالي المتعطلين	ذكور	485.058	549.955	64.897	13.4%
		إناث	203.981	350.635	146.654	17.9%
		إجمالي	689.039	900.590	211.551	30.9%
٣	إجمالي قوة العمل (المشتغلين/المتعطلين)	ذكور	3.729.448	4.430.049	700.601	18.8%
		إناث	514.952	641.940	126.988	24.7%
		إجمالي	4.244.400	5.71.989	827.589	19.5%
٤	نسبة البطالة $100 \times (3) \div (2)$	ذكور	13.0%	12.4%	-	-
		إناث	39.6%	54.60%	-	-
		إجمالي	16.2%	17.8%	-	-

نسب مساهمة القوة البشرية في النشاط الاقتصادي من تعداد 2004 إلى تعداد 2010



<sup>١</sup> الجهاز المركزي للإحصاء في الجمهورية اليمنية، كتاب الإحصاء السنوي للقوى العاملة ٢٠١٢-٢٠١٣، ص ٢-٤، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني:

<http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=arabic&id=623>

تبين البيانات الإحصائية الرسمية اليمنية بالنسبة للتوزيع العددي والنسبي للمشتغلين من الإناث والذكور من سن (١٥ سنة فأكثر)، وذلك بحسب الحالة والنوع، بأنه لا يوجد تغير بالنسبة لعدد الإناث ممن يعملن بأجر من تعداد ٢٠٠٤ ولغاية ٢٠١٠، حيث يمثل عددهن في السنوات الأخيرة (١٦٧,٠٠٠) عاملة بأجر مقارنة بالرجال اليمنيين العاملين بأجر وعددهم (٢,٥٥٥,٠٠٠)، أي بنسبة (٦,١٤%) للإناث فقط ونسبة (٩٣,٨٦%) للذكور، كما يصل إجمالي عدد صاحبات الأعمال ممن يعملن لحسابهن (١٢٤,٠٠٠) وبنسبة (٨,٥٦%) مقارنة بعدد الذكور (١,٣٢٥,٠٠٠) ونسبة (٩١,٤٤%)، وإجمالاً يمكن ملاحظة أمرين في هذا الشأن:

**الأول:** ان أعلى نسبة في وضع الحالة لعمل الإناث جاءت لصالح من يعملن منهن بأجر نقدي أو عيني، يليها جملة من يعملن منهن لحسابهن ثم من يعملن بدون أجر وذلك بعدد على التوالي (١٦٧,٠٠٠ ، ١٢٤,٠٠٠ ، ٢٤,٠٠٠) ونسب (٥٧,٥% ، ٤٢,٥% ، ٤٢,٥%).

**الثاني:** ان نسبة الحالة العملية للإناث هي نسبة منخفضة إذا ما قورنت بعدد الذكور اليمنيين حيث يمثل إجمالي حالتهم (٢٩١,٠٠٠) مقابل عدد الذكور الذي يتضاعف عدة مرات بعدد الإناث فقط مقابل نسبة (٩٣,٠٢%) للذكور، وهذه تمثل نسبة ضئيلة جداً وتعكس خللاً لواقع مشاركة المرأة في سوق العمل إجمالاً وفي القطاع الخاص خصوصاً وهذا ما يوضحه الجدول المبين أدناه رقم (٦٠).

**الجدول رقم (٦٠): التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين في اليمن  
(١٥ سنة فأكثر) بحسب الحالة العملية والنوع  
خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٠**

#	البيان	النوع	تعداد 2004		تعداد 2010		مستوى التغير	
			العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	يعمل بأجر (نقدي/عيني)	ذكور	1.989.000	%61.3	2.555.000	%65.8	566.000	%22.2
		إناث	167.000	%53.7	167.000	%57.5	-	-
		إجمالي	2.156.000	%60.6	2.722.000	%65.3	566.000	%20.8
أ	يعمل لحسابه	ذكور	237.000	%25.8	1.141.000	%29.4	304.000	%26.6
		إناث	48.000	%15.4	118.000	%40.5	70.000	%59.3
		إجمالي	885.000	%24.9	1.259.000	%30.2	374.000	%29.7
ب	إجمالي صاحب عمل/يعمل لحسابه (أ+ب)	ذكور	992.000	%30.6	1.325.000	%34.2	333.000	%25.1
		إناث	53.000	%17	124.000	%42.5	71.000	%57.3
		إجمالي	1.045.000	%29.40	1.449.000	%34.7	404.000	%27.9
ج	مشارك (متدرب/متطوع)	ذكور	263.000	%8.1	-	-	-	-
		إناث	91.000	29.3	-	-	-	-
		إجمالي	354.000	%10	-	-	-	-
٢	إجمالي يعمل بدون أجر (أ+ب+ج)	ذكور	1.255.000	%38.7	1.325.000	%34.2	70.000	%5.3
		إناث	144.000	%46.3	24.000	%42.5	-20.000	-%016
		إجمالي	1.399.000	%39.4	1.449.000	%34.7	50.000	%3.5
٣	إجمالي المشتغلين (٣+٢+١)	ذكور	3.244.000	%100	3.880.000	%100	636.000	%16.4
		إناث	311.000	%100	291.000	%100	-20.000	-%6.9
		إجمالي	3.555.000	%100	4.171.000	%100	616.000	%14.8

<sup>١</sup> الجهاز المركزي للإحصاء في الجمهورية اليمنية، كتاب الإحصاء السنوي للقوى العاملة ٢٠١٢-٢٠١٣، ص ٥، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني:

<http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=arabic&id=623>

من ناحية متصلة تشير البيانات الرسمية الواردة في الجدول رقم (٦١) بالنسبة للتوزيع العددي والنسبي للمشتغلين اليمنيين من الجنسين في القطاعات المختلفة وحسب تعداد عام ٢٠١٠، إلى أن إجمالي عدد المشتغلات من الإناث في هذه القطاعات التي تمثل عصب الاقتصاد تمثلت بعدد (٢٩١,٠٠٠) عاملة يمنية مقابل إجمالي عدد للمشتغلين قدره (٣,٨٨٠,٠٠٠)، أي بنسبة (٦,٩٨%) فقط مقارنة بنسبة الذكور الذين يمثلون (٩٣,٠٢%)، كما يمكن ملاحظة أن إجمالي عدد المشتغلات اليمنيات قد انخفض بمعدل (٦,٤%) عما كان عليه في تعداد عام ٢٠٠٤، أي بعدد (٣١١,٠٠٠)، وقد سبق وأشرنا إلى أن هذه النسبة تعتبر مؤشراً ضعيفاً إذا ما قورنت بالمؤشرات المتفق عليها دولياً والتي تحقق نسب معقولة نسبياً في مساهمة المرأة في الاقتصاد والانتاج والتنمية المستدامة.

أما أعلى تواجد لهؤلاء المشتغلات في عام ٢٠١٠ فيتركز كما نلاحظ من الجدول رقم (٦١) في قطاع الاختصاصيون والفنيون والاختصاصيون المساعدون إذ يبلغ عددهن (٨٩,٠٠٠)، والمشتغلات في قطاع العمال المهرة في الزراعة والرعي وصيد الأسماك بعدد (٦٨,٨٠٠) مشغلة ثم الحرفيون ومن إليهم بعدد (٣٩,٠٠٠) فعمال الخدمات والبيع في المتاجر والأسواق (٣٦,٠٠٠) ثم المهن البسيطة (٣٢,٠٠٠)، فالكتابة والمشرعون وكبار المسؤولين والمديرين ثم عمال المصانع وتشغيل الآلات إذ جاءت أعدادهن على التوالي (١٧,٠٠٠ و ٦,٠٠٠ و ٤,٠٠٠) مشغلة، وتتمثل نسب أعدادهن تنازلياً في مهن كالاختصاصيين والفنيون والاختصاصيون المساعدون بنسبة (٣٠,٦%) والعمال المهرة في الزراعة والرعي وصيد الأسماك بنسبة (٢٣,٧%)

والحرفيون ومن إليهم بـ(١٣,٤%) ثم عمال الخدمات والبيع في المتاجر والأسواق بـ(١٢,٤%)، فالمهن البسيطة بـ(١١%) فالكتبة بـ(٥,٨%) والمشرعون وكبار المسؤولين والمديرين بـ(٢,١%)، فضلاً عن عمال المصانع وتشغيل الآلات بـ(١,٤%)، مقارنة بأعداد الذكور التي نسبتها في نفس القطاعات على النحو التالي: (١٢,٢%، ٢٤%، ١٦,٣%، ٢٠%، ١٢,٦%، ٣,٢%، ٢,٧%، ٩,٢%).

فيما يتعلق بمستوى انخفاض عدد المشتغلات في بعض المجالات، فهو يبرز من خلال الانخفاض الشديد لأعدادهن في مجال مهنة العمال المهرة في الزراعة والري وصيد الأسماك وذلك بنسبة تقدر بـ(٣٩,٥%) وفارق عدد (٤٥,٠٠٠) عما كان عليه عددهن في عام ٢٠٠٤، كذلك في مجال الاختصاصيون والفنيون والاختصاصيون المساعدون حيث انخفضت النسبة بمقدار (٢,٢%) وبفارق عدد (٢,٠٠٠)، كذلك في مجال مهنة الكتبة بنسبة (٥,٦%) وبفارق عدد (١,٠٠٠) عما كان عليه الوضع في تعداد ٢٠٠٤، ذلك على الرغم من وجود زيادة أكثر قليلاً من النصف في عدد مشاركة اليمينيات في مجال عمال الخدمات والبيع في المتاجر والأسواق، حيث زادت نسب أعدادهن تقريباً بشكل قريب من النصف وهي (٥٦,٥%) وكذلك بالنسبة إلى الحرفيون ومن إليهم بفارق نسبة قدره (٢,٥%) وعدد (١٥,٠٠٠) إضافة إلى مجال المشرعين وكبار المسؤولين والمديرين (١,٠٠٠) ونسبة (٢٠%) كما يكشفها الجدول رقم (٦١)، وربما يكون هذا انعكاساً إلى طبيعة التحولات نحو استيراثية انفتاح الأسواق والعولمة وتوسع مجال الخدمات التي يقدمها الاقتصاد للمستهلك وتنوعها، فضلاً عن توسع مجالات أعمال الإدارة العامة التخصصية وتنوعها بما يتناسب

والتطورات التي تمر بها البلاد وتلبي احتياجات الأفراد والذي حدث في إطار المتغيرات السياسية التي مرت بها الجمهورية خلال الأعوام الأخيرة، فيما ظل الحال على ما هو عليه في عدد ونسب مشاركة اليمنيات في كل من مجال عمال المصانع وتشغيل الآلات والمهن البسيطة.

**الجدول رقم (٦١): التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين في اليمن (١٥ سنة فأكثر) بحسب المهن الرئيسية والنوع خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٠**

#	البيان	النوع	تعداد 2004		تعداد 2010		مستوى التغيير	
			العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	العمال المهرة في الزراعة والرعي وصدي الأسماك	ذكور	756.000	23.3%	930.000	24%	174.000	23%
		إناث	114.000	36.6%	38.800	23.7%	-45.000	-39.5%
		إجمالي	870.000	24.7%	999.000	24%	129.000	14.8%
٢	عمال الخدمات والبيع في المتاجر والأسواق	ذكور	574.000	17.7%	775.000	20%	201.000	35%
		إناث	23.000	7.4%	36.000	12.4%	13.000	56.5%
		إجمالي	597.000	16.8%	811.000	19.4%	214.000	35.8%
٣	الاختصاصيون+ الفنيون + الاختصاصيون المساعدون	ذكور	548.000	16.9%	474.000	12.2%	-74.000	-13.5%
		إناث	91.000	19.3%	98.000	30.6%	-2.000	-2.2%
		إجمالي	639.000	18%	563.000	13.5%	-76.000	-11.9%
		ذكور	474.000	14.6%	487.000	12.6%	13.000	2.7%

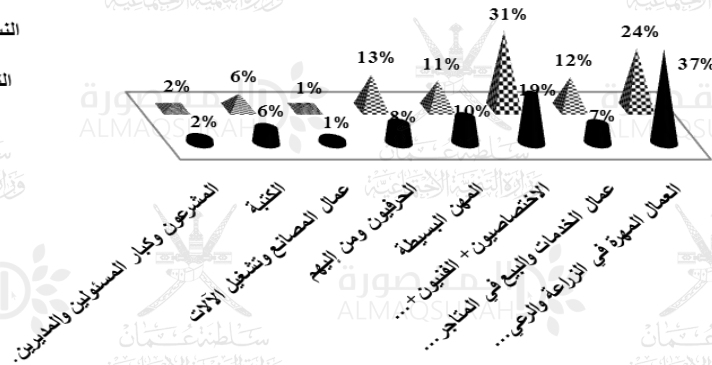
<sup>١</sup> الجهاز المركزي للإحصاء في الجمهورية اليمنية، كتاب الإحصاء السنوي للقوى العاملة ٢٠١٢-٢٠١٣، ص٦٠، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=arabic&id=623>

٤	المهن البسيطة	إناث	32.000	%10.3	32.000	%11	0	0
	إجمالي		506.000	%14.2	519.000	%12.4	13.000	%2.6
٥	الحرفيون ومن إليهم	ذكور	467.000	%14.4	632.000	%16.3	165.000	%35.3
	إناث		24.000	%7.7	39.000	%13.4	15.000	%2.5
	إجمالي		491.000	%19.8	671.000	%16.1	180.000	%36.7
٦	عمال المصانع وتشغيل الآلات	ذكور	247.000	%7.6	356.000	%9.2	109.000	%44.1
	إناث		4.000	%1.3	4.000	%1.4	0	0
	إجمالي		251.000	%7.1	360.000	%8.6	109.000	%13.4
٧	الكتابة	ذكور	113.000	%3.5	123.000	%3.2	10.000	%8.8
	إناث		18.000	%5.8	17.000	%5.8	-1.000	-%5.6
	إجمالي		131.000	%3.7	140.000	%3.4	9.000	%6.9
٨	المشروعون وكبار المسؤولين والمديرين	ذكور	65.000	2	103.000	%2.7	38.000	%58.5
	إناث		5.000	%1.6	6.000	%2.1	1.000	%20
	إجمالي		70.000	%2	109.000	%2.6	39.000	%55.7
٩	المشتغلين إجمالي	ذكور	3.244.000	%100	3.880.000	%100	636.000	%19.6
	إناث		311.000	%100	291.000	%100	-20.000	-%6.4
	إجمالي		3.555.000	%100	4.171.000	%100	616.000	%17.3

نسبة مساهمة المشتغلين في المهن الرئيسية خلال الفترة 2010-2004

■ النسبة 2004

▨ النسبة 2010







## خلاصة:

نخلص مما تم بحثه في الفصل الثاني، إلى أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي شهدتها دول مجلس التعاون الخليجي في السنوات الأخيرة في سياق وفرة العائدات النفطية، قد ساهمت بهذا القدر أو ذاك في ارتفاع معدلات الانتاج القومي، وقادت إلى تطورات جوهرية عكست نفسها على واقع القطاع الخاص ودوره في البنية الاقتصادية ومساهمته في تشغيل النساء، خصوصاً وقد كشفت البيانات الإحصائية عن اعتماد دول المجلس على صناعة النفط والغاز وعائداتها، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع مستوى انفاق حكومات المنطقة وارتكازه على تلك الإيرادات التي أخذت مسارها إلى الميزانية العامة وتحسين وضع البنية التحتية وتطوير الهياكل الإدارية، فانعكس على ارتفاع الرواتب وتحسين خدمات التعليم والإسكان والصحة وغيرها، فضلاً عن توسعة فرص العمل للجنسين في القطاعين العام والخاص.

تعرفنا من خلال ما تم تناوله على واقع مشاركة المرأة الخليجية في اقتصاديات دول مجلس التعاون الخليجي، وعلى مستوى معدلات زيادة مشاركتها في القطاع العام والخاص في مختلف المراحل، إلا ان مستوى مساهمتها في سوق العمل بالقطاع الخاص، على الرغم من زيادته النسبية من بلد إلى آخر، بقي لا يتناسب وطبيعة تغير مفهوم عمل المرأة في سوق العمل وما يشهده القطاع الخاص من تطورات وتحديات في سياق ما يؤديه من دور مركزي في عملية التنمية المستدامة، إضافة إلى ما يمكن ملاحظته في الارتفاع النسبي للبطالة وتفشيها في أوساط النساء في سوق العمل مقارنة بالرجال، وهو ما يدعو إلى إعادة النظر في طبيعة

المخرجات التعليمية وتكوين بنية القطاع الخاص ومتطلباته وما يمكن أن يوفره ويقوم به من دور للمساهمة في رفع نسب تكمين المرأة اقتصادياً في إطار التحديات الاقتصادية التي يواجهها.

تناول العديد من المحللين الأسباب المتعددة وراء ما يعانيه القطاع الخاص من إشكالات وتحديات لها تأثير على قيامه بأدواره في الحد من بطالة النساء وخلق فرص عمل جديدة، منها تدني وعي القطاع لدوره كشريك أساسي في عملية التنمية والتطوير، لاسيما وإن قطاعاً كبيراً منه يتشكل من شركات ومؤسسات صغيرة تعاني من قلة الإمكانيات المالية والخبرات اللازمة للمساهمة في عملية التمكين والتوسع باتجاه زيادة فرص العمل اللائق للمرأة، فضلاً عن افتقاد بعض مؤسساته إلى تقنيات التطوير والتدريب الحديثة مقارنة بما تتمتع به من شركات ومؤسسات في بعض دول العالم النامي في شرق آسيا وأمريكا الجنوبية، في ظل المحدودية والحذر عند البعض في إعادة تدوير الأرباح في استثمارات قد تساهم في خلق فرص عمل جديدة وكافية وقادرة على استيعاب حجم المخرجات التعليمية في المجتمع، ذلك على الرغم من الجهود المبذولة للمساهمة في توسعة مجالات التمويل لمؤسسات القطاع الخاص وتحفيز المصادر الاستثمارية باتجاه الأسواق المحلية.

إن ذلك يدعو إلى دراسة القيود التي تؤثر على توسيع حجم القطاع الخاص، الذي يتسم من جهة أخرى بضعف البنية بسبب التكوين الهرمي الذي تعاني منه بعض المنشآت العاملة، وضعف روابطها التعاقدية الإنتاجية مع الشركات الكبيرة أو المنشآت الصغيرة الحجم، لاسيما العاملة منها في مجالات التجارة والإستيراد والسياحة والمقاولات

والعقارات والخدمات وغيرها، خصوصاً مع تحديات المنافسة الحادة للمنتجات الأجنبية والخدمات المستوردة، وبما تفرضه على مؤسسات القطاع الخاص في أغلب الأحيان من توظيف لعمالة أجنبية رخيصة، مما يمثل تحدياً جوهرياً في جذب العمالة النسائية الوطنية بسبب ضعف الأجور والمزايا والأمان الوظيفي، وثمة من يختلف حول هذه الرؤية ويجد أن العولمة ساهمت بشكل إيجابي في تمكين المرأة في سوق العمل وفتحت أمامها مجالات جديدة من خلال الشركات المتعددة الجنسيات التي افتتحت العديد من المنشآت الإنتاجية والتجارية والخدمية في شتى المجالات، وهو ما ساهم في دخول المرأة الخليجية مجالات عمل كثيرة جعلها في حالة تمكين من العمل، لكن ذلك يعتمد في المحصلة النهائية على قدراتهم الاقتصادية والمهارية وافتتاحهن الذهني والعلمي على أدوات سوق العمل المختلفة بالقطاع الخاص.

لأشك إن الانخفاض النسبي للقوة الاقتصادية للنساء الخليجيات في سوق العمل بالقطاع الخاص، وكما كشفته البيانات التي عرضناها، قد انعكس على ارتفاع نسب البطالة في أوساطهن، خصوصاً ممن يمتلكن على مؤهلات تعليم عالي، ذلك على الرغم من أن الخليجيات يمثلن ما يقارب من نصف عدد السكان، وعليه فإن الآمال لا تزال معقودة على القطاع الخاص وقدرته في توسعة فرص العمل القادرة على تخفيف هذه المعدلات، والمساهمة في خلق أمان وظيفي للنساء يضمن لهن حقوقهن الاجتماعية والاقتصادية والتأمينية، أما في أسباب بطالة الخليجيات، فإن بعض الدراسات تشير إلى حالة الإلتباس في مفهوم عمل المرأة خارج المنزل، حيث ينظر إليه في أغلب الأحيان على أنه حق غير أساسي، وعدم تحول العمل بعد إلى قيمة راسخة في وجدان المرأة.

من هنا نجد أن بلدان دول مجلس التعاون الخليجي اهتمت بوضع المرأة الخليجية في سوق العمل بالقطاع الخاص، ووضعت الخطط الاستراتيجية والبرامج والمبادرات التي يمكنها المساهمة في إحداث بعض المتغيرات المحفزة لهذا القطاع، سواء أكان ذلك من الناحية التشريعية أو بتخفيف بعض القيود الإجرائية، ورسم الأدوار وتحديد المساهمة في برامج التنمية ومشاريعها، وفي الفصل الثالث القادم سنلقى الضوء على مبادرات تمكين المرأة للعمل في القطاع الخاص، حسبما وردت في الوثائق الرسمية لدول مجلس التعاون الخليجي من الناحيتين القانونية ولجهة المشاريع والبرامج.

## الفصل الثالث

### مبادرات دول المجلس ومشروعاتها لتمكين المرأة في القطاع الخاص





## الفصل الثالث

### مبادرات دول المجلس ومشروعاتها لتمكين المرأة في القطاع الخاص

تمهيد:

تبرز الدراسات التي تناولت مبادرات الدول العربية في إطار المشاريع والبرامج التنموية، أن مشاركة المرأة العربية في سوق العمل تكتسب أهمية بالغة لكونها تمثل حوالي (٥٠%) من عدد السكان، على الرغم من أنها لا تمثل في المتوسط أكثر من (٢٩%) من اليد العاملة في سوق العمل، وإن مشاركتها الاقتصادية قد تنامت في إطار المشاريع التنموية لمكافحة الفقر ورفع المستوى المعيشي للأفراد من خلال مساهمتها في دعم ميزانية الأسرة، لاسيما المرأة التي تقوم على إعالة أسرتها، إضافة إلى إرتفاع معدلات الطلاق وتأخر سن الزواج وغيرها من عوامل ترفع نسبة الإعالة وتزيد معدلات نمو القوى العاملة وتقرض ضغوطاً تستدعي دخول المرأة إلى سوق العمل وإيجاد فرص عمل جديدة، ففي المغرب على سبيل المثال يوجد قرابة (١٧%) من الأسر التي تعيلها امرأة، وفي اليمن (١٤%) وفي عمان ومصر تبلغ النسبة حوالي (١٣%)، فيما تصل في تونس والجزائر نحو (١١%) والأردن (١٠%) في عام ٢٠٠٤<sup>١</sup>.

إستناداً إلى نتائج العديد من الدراسات، أحرزت الدول العربية تقدماً ملموساً خلال العقود الماضية في تحسين وضع المرأة، خصوصاً في المجالين التعليمي والصحي، حيث خلصت بعض التقارير إلى أن أغلب هذه البلدان في طريقها إلى

<sup>١</sup> منظمة العمل الدولية، التقرير الاقتصادي الموحد ٢٠٠٤ "مشاركة المرأة العربية في سوق العمل".

إزالة الفجوة بين الجنسين في مرحلتي التعليم الابتدائي والثانوي، إذ ارتفع متوسط معدل القيد الإجمالي للإناث في التعليم الأساسي إلى نحو (٩٠%) عام ٢٠٠١، كما وصلت نسبة تعليمهن الثانوي حوالي (٦٠%) و(٢٠%) في تعليمهن العالي<sup>١</sup>، مما أثر في تنامي الاتجاه التصاعدي لمشاركة المرأة العربية في قوى سوق العمل خلال العقود الأخيرة، فارتفع متوسط مشاركتها الاقتصادية حوالي (٣٠%) من إجمالي تلك القوى في عام ٢٠٠٧ بحسب تقرير صندوق النقد العربي<sup>٢</sup>، ذلك على الرغم من تفاوت نسب نمو المشاركة بين الدول العربية بشكل كبير.

ومع التحسن النسبي المشار إليه، إلا أن نسبة وجود النساء العربيات في إجمالي القوى العاملة لا يزال صغير الحجم قياساً إلى نسبة وجود الذكور، خصوصاً في دول كالأردن وليبيا والعراق ودول مجلس التعاون الخليجي التي ساهم ارتفاع حجم العمالة الوافدة إليها من الذكور في تغيير تركيبها السكانية وهيكلية العمالة فيها وأدى بدوره إلى زيادة إجمالي نسبة عمالة الذكور وانعكس على ارتفاع الفجوة النوعية بين الجنسين. وتبدو المغرب وتونس هنا من الدول التي حققت إنجازات بتنامي ارتفاع معدل مشاركة النساء فيها في أوساط القوى العاملة مقارنة بمعدل مشاركة الذكور، خصوصاً في قطاع الصناعة الذي تتنامى فيه نسبة الصادرات الصناعية وبما تستخدمه بكثافة من عمالة متوسطة المهارة ومنخفضة التكلفة، كصناعة الملابس والمنسوجات والمنتجات الغذائية والإلكترونيات والكهربائيات، حيث تصل في تونس إلى حوالي (٦٧%) و(٦٥%) في المغرب في عام ٢٠٠٠<sup>٣</sup>، وقد لاحظ الباحثون في هذا الشأن وجود علاقة عكسية في غالبية الدول العربية بين عنصرَي التعليم والعمالة، إذ تشير البيانات الإحصائية إلى ارتفاع نسبة مشاركة

<sup>١</sup> البنك الدولي: "النوع والتنمية في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، واشنطن دي سي، ٢٠٠٢.  
<sup>٢</sup> بيان هاني حرب، "دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي"، ٢١-٢٣ أكتوبر ٢٠٠٨.  
<sup>٣</sup> منظمة العمل الدولية، التقرير الاقتصادي الموحد ٢٠٠٤ "مشاركة المرأة العربية في سوق العمل".

الإناث في النشاط الاقتصادي مقارنة بالذكور في البلدان التي تنخفض فيها نسبة تعليم الإناث مقارنة بالذكور، والعكس صحيح في بقية البلدان العربية باستثناء الصومال وموريتانيا.

يواجه العالم العربي تحديات اجتماعية واقتصادية متعددة أبرزها انخفاض مستويات الاستثمار الذي يؤثر على خلق فرص عمل، فضلاً عن مشكلة البطالة وتوفر أعمال جديدة تستوعب الداخلين الجدد في سوق العمل، كما كشفت الدراسات بأن معدلات البطالة بين الإناث قد تجاوزت معدلاتها وسط الذكور في بعض الدول العربية، وهذه ظاهرة شبيهة عامة في معظم دول العالم، حيث تشير البيانات إلى أنها وصلت لثلاثة أضعاف في سوريا وضعفين في الأردن وتكاد تتساوى في حالات البحرين والجزائر وتونس والمغرب، ونحو أربعة أضعاف في مصر مقارنة بمعدل بطالة الذكور في عام ٢٠٠٦، وحسب بيانات منظمة العمل العربية فإن معدلاتها ترتفع عند المتعلّقات تعليمياً متوسطاً، فيما تبرز بوضوح بين الجامعيات في بلدان الخليج العربي، وهذا مؤشر يعزو المحللين أحد أسبابه إلى عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومناهجه ومضمونه من ناحية، واحتياجات سوق العمل المتسارعة التطور من ناحية ثانية<sup>١</sup>، بالإضافة إلى عوامل أخرى مختلفة ومتشابهة.

إضافة إلى ذلك، إن التطورات الاقتصادية التي شهدتها المجتمعات العربية خلال العقود الثلاثة الماضية، قد أثرت بمستويات مختلفة وانعكس تأثيرها على حركة العمالة داخل سوق العمل بالقطاع الخاص، وتوزيع مشاركة العمالة من الجنسين بين القطاعات الاقتصادية الرئيسة كقطاع الزراعة والصناعة والخدمات، وقد بينت

<sup>١</sup> بيان هاني حرب، 'دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي'، ٢٠٠٨/١٠/٢٣.

نتائج بعض البحوث وبياناتها إنعدام التوزيع المتوازن لقوى العمل على الأنشطة الاقتصادية المختلفة، إذ تتركز بعضها في قطاع الزراعة وفي أخرى بالصناعات التحويلية وتجارة الجملة والتجزئة، كما تبين انتقال نسبة كبيرة من هذه العمالة من القطاع الزراعي في أغلب الدول العربية، حيث تقلصت نسبة العمالة فيه عام ٢٠٠٠ (من ٥٠% إلى ٣٣%) آخذةً الاتجاه إلى قطاع الخدمات الذي أصبح المستخدم الرئيسي للعمالة في سوق العمل، وذلك بسبب عوامل عديدة أهمها، التوسع في إنشاء البنى التحتية وزيادة الإنفاق على الخدمات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة، فضلاً عن تراجع نسبة العمالة في القطاع الصناعي منذ ثمانينات القرن الماضي، بسبب الصعوبات الاقتصادية وانخفاض أسعار النفط العالمية آنذاك وتراجع عائداته وتدهور ميزان المدفوعات في بعض الدول العربية وتنامي عجوزاتها المالية وتفاقم حجم ديونها الخارجية وارتفاع أعباء خدماتها<sup>١</sup>.

لاشك أن الوضع السابق قد أثر تأثيراً كبيراً في ضالة مشاركة الإناث في قطاع الصناعة كما حدث في دول كالسودان والصومال وموريتانيا واليمن، وتدنّت نسبة مشاركتهن في دول مجلس التعاون باستثناء البحرين مقارنة مع الدول الأخرى، وأسباب ذلك تعود حسب الاقتصاديين إلى ضعف استيعاب الصناعات الاستخراجية للإناث في إطار القوى العاملة، ومع ذلك فإن مشاركتهن في هذا القطاع تعتبر الأعلى في كل من تونس والمغرب مقارنة ببقية الدول العربية، بل أن نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي بالقطاع الخاص تتجاوز نسبة مشاركة الذكور، وهذا يرجع إلى ارتفاع صادرات المغرب وتونس الصناعية التي تستخدم العمالة المتوسطة المهارة وقليلة التكلفة بكثافة.

<sup>١</sup> منظمة العمل الدولية، التقرير الاقتصادي الموحد ٢٠٠٤ "مشاركة المرأة العربية في سوق العمل".

استناداً إلى ما سبق، اتجهت أغلب الدول العربية إلى الاهتمام بدراسة وضع المرأة في سوق العمل في القطاع الخاص، ووضع الخطط الاستراتيجية وتحديد البرامج والمبادرات وإحداث التغييرات في هيكلية المنظومة التشريعية والقانونية بهدف تحفيز القطاع الخاص للمساهمة في برامج التنمية ومشاريعها، إلى جانب تنويع قاعدة الاستثمار في القطاعات المختلفة، ووضع برامج التمويل الخاصة لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة والتمويل الميسر وإنشاء مصارف متخصصة للتنمية الصناعية وغيرها من المبادرات التي اتخذت بهدف توسعة فرص العمل ومجالاته أمام النساء وتلبية للاحتياجات التنموية.

لاشك أن تجارب بعض الدول العربية في إطار وضع المبادرات ورسم الخطط وتنفيذ البرامج المعنية بتحسين واقع مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل بالقطاع الخاص، تمثل مرجعية ونموذجاً يمكن لدول مجلس التعاون الاستفادة منه ودراسته في إطار المبادرات التي وضعتها لتطوير المشاركة الاقتصادية للمرأة الخليجية، ولأنه من الصعوبة في هذه الدراسة تناول جميع التجارب، لذا سنحاول في الجزء التالي التركيز على تجربتي تونس والمغرب الرائدتين في مواجهة التحديات وتحقيق بعض الانجازات التي ساهمت برفع معدل مشاركة المرأة في سوق العمل بالقطاع الخاص، خصوصاً في قطاع صناعة النسيج والملابس والإلكترونيات والكهربائيات، سواء أكان من خلال إحداث التعديلات في التشريعات وتنقيح القوانين المتعلقة بوضع المرأة في سوق العمل، أو بالتخطيط للبرامج والمشاريع التي أخذت حيز التنفيذ، ولعل ذلك سيكون مفيداً عند مقارنة واستعراض مبادرات دول مجلس التعاون في الوصول إلى خلاصات تساهم في تعزيز مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل بالقطاع الخاص وإيجاد فرص عمل جديدة أمامها.

## أولاً: تجارب المبادرات في البلدان العربية:

### (١) مبادرات تمكين المرأة التونسية في القطاع الخاص:

يبلغ عدد سكان تونس حوالي (١٠,٢) مليون نسمة، ويقدر الناتج المحلي فيها لكل فرد حوالي (٢٥٢٠) يورو، وقد أتاح لها نموها الاقتصادي إحداث تحسن في مداخل السكان كما أدى تدريجياً إلى بروز الطبقة الوسطى في المجتمع، بدورها أحدثت الاستراتيجيات التنموية خلال العقود الأخيرة تغييرات هيكلية وجوهرية كبيرة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، انعكست آثارها على تنوع الاقتصاد وظهور قطاعات جديدة في النشاط الصناعي وتراجع النشاط الزراعي الذي كان يشكل ركيزة للاقتصاد في خمسينيات القرن الماضي، بالإضافة إلى تراجع أمية السكان وتطور التعليم وبرامج التدريب في سياق مقاربات التنمية المحلية.

#### ١.١ الجانب القانوني:

كرس التشريع التونسي بمختلف اختصاصاته وفي مقدمته وثيقة الدستور حقوق المرأة المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما يضمن العدالة والمساواة وعدم التمييز بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات، وقد مثل عمل المرأة والرجل أحد المكتسبات والضمانات التي تتضمنها المادة رقم (٦) من الدستور وهي تنص على "أن جميع المواطنين متساوون أمام القانون"، كما وضعت مبدأ عدم التمييز بين الجنسين حيز التنفيذ من خلال التصديق على الاتفاقيات الدولية<sup>١</sup>، فضلاً عن اعتماد المشرع تشريعات اجتماعية جديدة

<sup>١</sup> مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية والاتفاقية رقم ١٥٥ المتعلقة بمساواة الأجر بين اليد العاملة الذكورية واليد العاملة الأنثوية في العمل متساوي القيمة ١٩٥١، والاتفاقية رقم ١١١ المتعلقة بالتمييز في الوظيفة والمهنة ١٩٨٥، ورقم ١١٨ حول المساواة في المعاملة "الضمان الاجتماعي" ١٩٦٢، والاتفاقية رقم ١٢٢ المتعلقة بالسياسة الوظيفية (١٩٦٤). للمزيد أنظر: تقرير برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورو متوسطية ٢٠٠٨-٢٠١١، حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في تونس"، يوليو ٢٠١٠، ص ٢٣، في الموقع الإلكتروني: <http://www.euromedgenderequality.org/>

وقيامه بتتقية مختلف القوانين من جميع أشكال عدم المساواة والتمييز ودونية حقوق المرأة استناداً إلى مبادئ وقيم حقوق الإنسان.

يطبق في تونس قانون الوظيفة العمومية الذي يستند على مبدأ عدم التمييز بين الجنسين، وإلى قانون ١٩٨٣ الذي يؤكد في مادته (١١) على أنه "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون باستثناء الأحكام التي تحتمها طبيعة الوظائف والتي قد تتخذ في هذا الصدد". ويتحقق تطبيق هذا المبدأ بشكل متساوٍ في التعيين والمعاملة في سياق المهنة أو نهايتها والمساواة في الراتب.

عند تعديل قانون العمل عام ١٩٧٣ والصادر عام ١٩٦٦، تم تضمين الاتفاقية الجماعية للشغل "مبدأ عدم التمييز" وفي البند المتعلق بالقطاع الخاص وشبه العام، فنصت على أن تطبيق هذه الاتفاقية يتم من دون تمييز على العاملين بين الجنسين، وتستطيع الشابات والنساء اللواتي تتوافر لديهن الشروط المطلوبة الوصول إلى كل الوظائف من دون تمييز في التصنيفات والأجور شأنهن شأن الشبان والرجال، كذلك أضيفت المادة (٥) مكررة منذ عام ١٩٩٣ إلى قانون العمل بهدف دمج هذا المبدأ بوضوح وهي تنص على أنه: "لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام هذا القانون والنصوص المقتبسة لتطبيقه، وخلافاً للمادة (١١) من قانون الوظيفة العمومية، فهو لا يترك مجالاً للاستثناءات.

في سياق الحركة الإصلاحية في الفترة الممتدة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٩ تم إصدار القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠٠٢ المؤرخ في ١٢ مارس ٢٠٠٢، والمتعلق بنظام الضمان الاجتماعي لبعض أنواع العمالة في القطاعين الفلاحي



وغير الفلاحي، حيث تمتعت إثره عاملات المنازل بحقهن في التغطية الاجتماعية، كذلك القانون رقم (٥٨) لسنة ٢٠٠٦ المؤرخ في ٢٨ يوليو ٢٠٠٦، والمتعلق بتطبيق نظام العمل نصف الوقت وانتفاع الأمهات بثلاثي الأجر مع الاحتفاظ بجميع حقوقهن، كما يجوز للموظفين من النساء فقط في القطاع العمومي الاستفادة منه بقرار من الوزير، مع الأخذ بالاعتبار ضرورة الخدمة والاعتمادات المتوفرة، وتحفظ الأم التي تستفيد من هذا النظام بحقوقها في التقدم والترقية والتغطية الاجتماعية والإجازات<sup>١</sup>، هذا على الرغم من انتقاد بعض الهيئات لهذا النظام واعتباره تمييزاً ليس في صالح النساء، كما يمنح المشرع التونسي حماية للنساء العاملات، فيحظر استخدامهن للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها وفي أقسام المؤسسات وورش العمل حيث تجري أعمال استرجاع المعادن القديمة أو تحويلها أو تخزينها، إضافة إلى حقوق تتعلق بمسائل الحمل والأمومة، إذ يحق للعاملة الأم إجازة الأمومة لمدة (٣٠) يوماً ويمكن تمديدتها مرتين بتقديم تقرير طبي في حال عملها في القطاع الخاص وشبه العام، وهي لمدة شهرين في حال عملها بالقطاع العام. كما يحق للمرأة المرضعة الحصول على نصف ساعة رضاعة بمعدل جلستين خلال ساعات العمل، وأن تخصص غرفة خاصة لإرضاع الأطفال في حال ضمت المؤسسات أكثر من (٥٠) امرأة عاملة كحد أدنى<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> وزارة شؤون المرأة والأسرة والطفولة والمسنين بتونس، التقرير الوطني للجمهورية التونسية بيجين +١٥٠، ٢٠٠٩.

<sup>٢</sup> برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورو متوسطية ٢٠٠٨-٢٠١١، تقرير حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في تونس، يوليو ٢٠١٠، ص ٢٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.euromedgenderequality.org/>

## ١,٢ المشاريع والمبادرات:

استناداً إلى خطط العمل الأولى والثانية والثالثة في إطار الإنجازات المتحققة للنهوض بالحقوق الأساسية للمرأة التونسية، تم إقرار خطة عمل تنموية رابعة (٢٠٠٧-٢٠١١)، واتجهت أولويات هذه الخطة نحو المزيد من تمكين المرأة اقتصادياً والنهوض بقدراتها في مجال التكنولوجيا الحديثة، بالإضافة إلى دعم الخطة الوطنية للمرأة في الريف وذلك بالتركيز على تطوير شبكة الآليات المؤسسية التي وضعت منذ سنة ١٩٩٢ للنهوض بالمرأة وزيادة مردود البرامج والمشاريع المنجزة في هذا المجال، وضبط عملية التخطيط والبرمجة وتنفيذ السياسات وتقييمها. في هذا الشأن، تشير البيانات إلى تحسن وضع المرأة التونسية في جميع مراحل التعليم وخصوصاً التعليم العالي، إذ وصلت النسبة لصالحها (٤١%) مقابل (٢٩,١%) للرجال، كما تميز حضورها باقتحامها الاختصاصات الصناعية والتقنية التي كانت حكرًا على الرجال حتى وقت قريب.

ولعل الجدول رقم (٦٢) يوضح هذا التطور، حيث ارتفعت نسبة مشاركة الإناث في القطاع الصناعي ارتفاعاً ملحوظاً خلال الفترة ١٩٨٠-١٩٨٥، إلا إنها انخفضت نسبياً خلال الفترة ١٩٨٥-١٩٩٠، على الرغم من ارتفاع الصادرات الصناعية، كما أظهرت الدراسات إلى أن هذا الانخفاض يعود بشكل أساسي إلى الاعتماد المتزايد على القطاع غير المنظم وعلى العمالة المؤقتة بهدف تخفيض تكلفة الإنتاج وزيادة القدرة التنافسية في الأسواق العالمية. وقد تم شغل حوالي نصف الوظائف التي توفرت في قطاع الصناعة خلال نفس الفترة عبر القطاع غير المنظم والعمالة المؤقتة، بالإضافة إلى ذلك ساهم تراجع نمو الصادرات السلعية لاسيما المنسوجات والملابس في

تراجع نسبة مشاركة الإناث في القطاع الصناعي خلال الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠، وذلك إثر البدء بتنفيذ اتفاقية منظمة التجارة العالمية المتعلقة بالملابس والمنسوجات (ATC) في عام ١٩٩٥، والتي تنص على إزالة الدول المستوردة لجميع القيود الكمية على هذه المنتجات خلال الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٤.

الجدول رقم (٦٢): نسبة مشاركة التونسيات في القطاع الصناعي مقارنة بالذكور من ١٩٨٠-٢٠٠١

% مشاركة الذكور في القطاع الصناعي (كنسبة مئوية من القوى العاملة الذكور)					% مشاركة الإناث في القطاع الصناعي (كنسبة مئوية من القوى العاملة للإناث)				
2000	1995	1990	1985	1980	2000	1995	1990	1985	1980
30.4	31.5	32.3	35.5	29.7-	38.8	40	43.3	56	32

وعلى خلاف الدول العربية التي شهدت إرتفاعاً ملحوظاً في نسبة العاملين بقطاع الخدمات المستخدم الرئيسي للقوى العاملة لاسيما النساء خلال الفترة ١٩٨٠-٢٠٠٠ وذلك من (٢٥%) إلى (٤٩%)، إلا أن نسبة عمل التونسيات العاملات في القطاع الصناعي لا تزال مرتفعة نسبياً حيث ارتفعت نسبة تواجدها في الاختصاصات الصناعية من (١٩%) عام ٢٠٠٠ إلى (٣٠,٤%) عام ٢٠٠٧، وهذا ما أثر على زيادة مشاركتها في الاقتصاد عامة من (٢٢,٨%-٢٣,٨%-٢٥,٣%) من السنوات ١٩٩٩-٢٠٠٣-٢٠٠٧ على التوالي<sup>٣</sup>، أما نسب توزيعهن

<sup>١</sup> برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورو متوسطية ٢٠٠٨-٢٠١١، تقرير حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في تونس، يوليو ٢٠١٠، ص ٢٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.euromedgenderequality.org/>

<sup>٢</sup> وزارة شؤون المرأة والأسرة والطفولة والمسنين بتونس، التقرير الوطني للجمهورية التونسية بيجين ١٥+، ٢٠٠٩.

<sup>٣</sup> برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورو متوسطية ٢٠٠٨-٢٠١١، م.س. ص ٣٤.

حسب القطاعات فهي تتمثل في (٢١%) بالقطاع الفلاحي و(٣٣,٣%) في القطاع الصناعي و(٤٤,١%) في قطاع الخدمات حتى عام ٢٠٠٧، على الرغم من ارتفاع نسبة البطالة بينهم إلى (١٧,٨%) مقابل (١٢,٨%) للرجال. تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن البطالة النسائية تبقى مجالاً غير محدد في ضوء تنامي تواجد المرأة في القطاع غير المنظم الذي يشغل نسبة هامة من النساء.

كذلك تشير الإحصائيات الرسمية إلى تجاوز نسبة طلبات تشغيل النساء لدى مكاتب التشغيل عام ٢٠٠٧ (٥٠,٧%) مقابل (٤٩,٣%) للرجال، كما استفدن بنسبة (٤٧%) من برامج التشجيع على التشغيل و(٥١,٣%) من برامج الإدماج المهني و(٤٣,٩%) من برامج القروض الصغيرة، وزاد عدد صاحبات الأعمال إلى (١٨ ألف) امرأة مقابل (١٠ آلاف) عام ٢٠٠٠ من بينهم (٥٥%) تملكن كامل رأس مال مؤسساتهن و(٧٨%) من مستوى تعليم جامعي، الأمر الذي أثر على ارتفاع عدد الناشطات اقتصادياً بنسبة (٢٧,٣%) من إجمالي القوى العاملة و(٢٦,١%) من النشاطات المشتغلات، إضافة إلى أن حملة الشهادات الجامعية من النشاطات تمثل ما نسبته (١٧,٥%).<sup>١</sup>

بادرت تونس إلى تأسيس لجنة وطنية ولجان قطاعية مختصة لمراقبة تطور الوضع العالمي والداخلي وأخذ الإجراءات والقرارات اللازمة للحد من تأثير الأزميتين العالميتين المالية والاقتصادية على الاقتصاد التونسي، فضلاً عن التصدي لانعكاساتها السلبية خصوصاً فيما يتعلق بأوضاع المرأة، فقامت بتعزيز المنظومة التشريعية المحلية منذ (١٩٩٩-٢٠٠٩)، وذلك بإصدار حوالي (١٤) قانوناً له علاقة بحقوق المرأة ودعم العدالة والمساواة في الحقوق والواجبات بين المرأة

<sup>١</sup> برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورو متوسطية ٢٠٠٨-٢٠١١، م.س. ص ٣٤.

والرجل، من أهمها القوانين المتعلقة بمشاركة المرأة في الاقتصاد كسب نظام عمل الأم نصف الوقت، واعتماد القرض الصغير كآلية إستراتيجية في برامج التمكين والإمدادج الاقتصادي للمرأة التونسية ولمقاومة الفقر من خلال تنفيذ العديد من البرامج التي تستجيب لاحتياجات مختلف الفئات من النساء والرجال في جميع المناطق. ويمثل البنك التونسي للتضامن الذي تأسس عام ١٩٩٩ محور شبكة الجمعيات والمنظمات المختصة في القرض الصغير والمحرك الأساسي لهذه السياسة، فقد استفادت أكثر من (٢٢ ألف) امرأة وبنسبة (٣١,٢%) من القروض الصغيرة التي وفرها البنك مقابل (٤٨,٢٠٠ منتفعا) عام ٢٠٠٧، ومكنت الخطة الوطنية للمرأة الريفية التي أقرت عام ١٩٩٨، من رفع كفاءات ومهارات المرأة الريفية الإنتاجية ومساعدتها على تنفيذ مشاريع منتجة تخفف من حالة العوز والبطالة<sup>١</sup>.

علاوة على ماسبق، اتخذت تونس بعض المبادرات في مجال التشغيل والتدريب المهني بهدف تعزيز عدم التمييز بين الإناث والذكور عند الانتداب في الدورات والورش، لاسيما وإن نسبة تواجد الفتيات في مختلف مراكز القطاع تبلغ (٣٦%) مقارنة بنسبة الفتيان (٦٤%)، فأغلب الفتيات بحسب الدراسات يفضلن اختيار أقسام التعليم الطويلة وإدراجها مسألة الشغل في مرتبة ثانية مقارنة بأولويات الفتى في هذه الفترة من العمر، وتتوزع الفتيات في مختلف الاختصاصات في منظومة التدريب المهني بنسبة (٣٠,٤%) من الاختصاصات الصناعية، وبنسبة (١٩,٥%) للتكوين الفلاحي و(٢١,٨%) للتكوين السياحي و(٧٢,٥%) للتكوين في قطاع الصحة.

<sup>١</sup> برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورو متوسطية ٢٠٠٨-٢٠١١، تقرير حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في تونس"، يوليو ٢٠١٠، ص ٢٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.euromedgenderequality.org/>

في مجال تكافؤ فرص التشغيل الذي يمثل أحد أهم أولويات الخطة الوطنية للتنمية الحادي عشر (٢٠٠٧-٢٠١١)، فقد جاء في باب المرأة والتنمية في الخطة تحقيق نسبة (٣٠%) لحضور المرأة التونسية في النشاط الاقتصادي بما يتماشى وارتفاع مستواها التعليمي وتطور مهاراتها المهنية، وبهدف تحقيق هذا البند في الخطة، مكنت المرأة في مختلف البرامج في مجال التشغيل من الانتفاع بجميع فرص العمل المتاحة، وهو ما ساهم في رفع نصيبها من هذه البرامج كما تشير إليه المؤشرات المسجلة عام ٢٠٠٧، كما يلي:

١. تطور طلبات التشغيل النسائية بمكاتب التشغيل حيث بلغت (٥٠,٧%) من الطالبات الإجمالية، وتعدت بذلك طلبات الرجال التشغيلية بفارق فجوة إيجابية لصالحهن بنسبة (٠,٤%)، كما بلغت نسبة الحاصلات على عمل (٤٤%) من مجموع المشتغلين، وهذا المؤشر يبرز أن فرصها في الحصول على عمل ربما هي أفضل مقارنة بالرجال بسبب تحسن الظروف التشريعية، بالإضافة إلى استفادتها من برامج التشجيع على العمل بنسبة (٤٦,٤%)، وبرامج الإدماج المهني بنسبة تقارب (٥٢,٣%) تتوزع كما يوضحها الجدول رقم (٦٣) أدناه.

الجدول رقم (٦٣): نسبة التونسيات المستفيدات من برامج الإدماج المهني في ٢٠٠٧

#	البرامج	النسبة أو العدد
1	الصندوق الوطني للتشغيل	34.7%
2	تربصات الإعداد للحياة المهنية (1)	56.2%
3	تربصات الإعداد للحياة المهنية (2)	68.9%
4	عقود تشغيل وتدريب	46.4%

١ برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأوروبية ٢٠٠٨-٢٠١١، تقرير حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في تونس، يوليو ٢٠١٠، ص ٣٤، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.euromedgenderequality.org/>

5	برامج إحداث المؤسسات وتكوين الباعثين	52.3% ستمان
6	آلية التشجيع على العمل المستقل (الحساب الخاص)	عدد 2760
7	برنامج القروض الصغرى	43.9%
8	برامج البنك التونسي للتضامن	38.9%

٢. ارتفع عدد التونسيات صاحبات الأعمال بشكل متصاعد في قطاعات الصناعة والخدمات والتجارة إلى (١٨ ألف) مقابل (١٠ آلاف) عام ٢٠٠٠، من بينهم (٧٨%) ذوات مستوى تعليم عالي و(٥٥%) تملكن كامل رأس مال مؤسساتهن، وتتوزع حسب القطاعات بنسب (٤١%) خدمات، (٢٢%) صناعة، و(١٢%) صناعات تقليدية و(١٣%) تجارة، فيما ارتفع عدد الفلاحات المستغلات لضيعات فلاحية إلى (٣٣ ألف) فلاحات تمثلن (٦%) من مجموع المستقلين اللاتي يتصرفن في (٤%) من المساحات الفلاحية المستغلة، وتمثل المتحصلات على شهادات تعليم عالي نسبة (٣٥%) والمتحصلات على شهادات مراكز تدريب مهني نسبة (٣٩,٦%)<sup>١</sup>.

٣. وضع آلية لدعم المشاريع النسائية من قبل وزارة شؤون المرأة والأسرة والطفولة والمسنين، تتضمن برنامجاً موجهاً لدعم مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية من خلال تيسير وصولها إلى مصادر التمويل وتمكينها من فرص التدريب والتأطير، وتتمثل أهم الإنجازات التي حققتها الآلية في إطار الشراكة مع جمعيات تنموية منذ ٢٠٠٠ وحتى الوقت الحالي، إبرام وتنفيذ عقود برامج شراكة مع (٨) جمعيات تنموية استفادت بموجبها بدعم فني ومؤسسي مكن المرأة التونسية من رفع قدراتها في مجال الإحاطة بالنساء باعثات المشاريع، فضلاً عن تمويل (١٠) مشاريع تنموية لصالح (١٠٣١) امرأة، وتركيز (٣٠)

<sup>١</sup> برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأوروبية ٢٠٠٨-٢٠١١، م.ن، ص ٢٣.



وحدة إنتاج النباتات العطرية لفائدة (٣٠) امرأة، وتعزيز قدرات ومهارات (٥٤٠) امرأة في مجال إحداث وتسيير المشاريع<sup>١</sup>.

٤. وضعت وزارة المرأة والأسرة والطفولة والمسنيين مجموعة من الآليات المساندة في إطار تعزيز الشبكات التجارية النسائية لمساعدة الحرفيات منهن على ترويج وتسويق منتوجهن كالمندديات والمعارض الإقليمية للحرفيات التي تنظمها الوزارة بمعدل (٧) مندديات سنوياً، كما تعمل بصورة متواصلة على تطوير وتحسين موقع حرفيات على شبكة الانترنت للتعريف بمنتوج الحرفيات وحثهن على مزيد من الاندماج في الاقتصاد اللامادي.

٥. التنسيق والتعاون بين وزارة شؤون المرأة والأسرة والطفولة والمسنيين مع مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة، فتم إعداد برنامج لتأهيل المرأة وتكوينها ورفع قدراتها القيادية والتسييرية ومقاربة النوع حيث نظمت (٤٩) دورة تدريبية شاركت فيها (٣٢٠٠) امرأة تنشط في مختلف القطاعات وتنتمي لهياكل إدارية وجمعيات ومنظمات على المستوى المركزي والجهوي والمحلي، وذلك في الفترة ما بين ٢٠٠٥ - ٢٠٠٩، كما أنجزت الدولة في إطار التعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان مشروعاً يمتد من سنة ٢٠٠٧ إلى سنة ٢٠١١ يهدف إلى دعم مشاركة المرأة في الحياة العامة<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورو متوسطية ٢٠٠٨-٢٠١١، تقرير حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في تونس، يوليو ٢٠١٠، ص ٢٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://www.euromedgenderequality.org/>

<sup>٢</sup> وزارة شؤون المرأة والأسرة والطفولة والمسنيين بتونس، التقرير الوطني للجمهورية التونسية بيجين ١٥+، ٢٠٠٩.

٦. تم تأسيس اللجنة الوطنية "للمرأة والتنمية" عام ١٩٩١، وهي تضم ممثلين عن الوزارات والهياكل والمؤسسات التنموية والمنظمات والجمعيات، وهي تقوم بدور أساسي في وضع خطط العمل في مجال النهوض بالمرأة ومتابعة تنفيذها وتقييمها.

٧. تأسيس مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة، بهدف رصد أوضاع المرأة من خلال إنجاز دراسات وبحوث وإحداث بنوك معلومات إحصائية، والمساهمة بصورة فاعلة في التعريف بحقوق المرأة وتكوين النساء في مختلف المجالات ذات الصلة بتمكين المرأة كالمجال الاقتصادي والثقافي والاجتماعي والمساهمة في الحياة الجماعية، ويتميز عمل المركز "الكريديف" بحرفية علمية عالية وبامتلاك رؤية فكرية ومرجعية تعتمد على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين.

## (٢) مبادرات تمكين المرأة المغربية في القطاع الخاص:

يشكل النهوض بأوضاع المرأة في المغرب عامة اهتماماً مستمراً من الجانب الرسمي والهيئات الأهلية، وذلك لما تلعبه المرأة المغربية من دور أساسي في التنمية البشرية المستدامة، واستناداً لما اكتسبته قضية المرأة من أهمية في المواثيق والاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، فقد بادر المغرب كما الكثير من البلدان العربية والخليجية إلى اتخاذ مجموعة من التدابير على المستويين التشريعي والمؤسساتي، وكذلك على مستوى سن الاستراتيجيات والسياسات العامة لتفعيل دور المرأة وتمكينها من جميع النواحي.

إن ذلك ساعد على توسعة الفرص أمام المرأة بما عرفته المغرب من إصلاحات وتدابير تهيء لها مناخاً إيجابياً على الصعيد الحقوقي والسياسي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي، كما تميزت التجربة المغربية في مجال العدالة الانتقالية، وإدماج مقاربة النوع الاجتماعي والأخذ بخلاصة ونتائج الدراسات التي أعدت في هذا المجال. ومنه تعزز هذا المسار بمراجعة العديد من التشريعات الوطنية، وملاءمتها مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها المغرب، بهدف إلغاء جميع مظاهر التمييز على أساس الجنس، خصوصاً ما يتعلق منها بمدونة الشغل والقانون الجنائي وغيرها، أما على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي فقد قام المغرب بإعداد تقرير حول التنمية البشرية خلال ٥٠ سنة منذ الاستقلال، وشكلت هذه المبادرة فرصة لتقويم السياسات العمومية المتبعة على كافة الأصعدة السياسية والإدارية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وقد مكّنهم ذلك التشخيص والتقويم من معرفة مكامن الضعف ووضع التصور الشامل لعشرين سنة مقبلة، وقد شكل الاهتمام والتصدي للفقير والتهميش والأمية أولى الأولويات، ومن ثم جاءت انطلاقة المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، ومن أهم غاياتها تحقيق المساواة الفعلية بين جميع شرائح المجتمع.

وكغيرها من الدول انخرطت المغرب في أهداف الألفية من أجل التنمية التي شكلت مرجعية في إعداد السياسات والاستراتيجيات العمومية، فتم إعداد مؤشرات لمتابعة وتقويم أهداف الألفية من أجل التنمية، وإعداد التقارير الوطنية بشأنها، فقد وصلت نسبة التمدرس للإناث في التعليم الابتدائي والثانوي حتى عام ٢٠٠٧ إلى (٩٣,٥%)، كما يمثلن في التعليم العالي ما نسبته (٤٧%) من إجمالي عدد الذكور، وعملت المغرب على تقليص الفوارق بين النساء والرجال في مجال التشغيل، والمساواة في الأجور، والوصول إلى مصادر التمويل والموارد، كالحصول على القروض والممتلكات والأراضي، كذلك تم العمل على إلغاء المقتضيات القانونية

التمييزية بين الجنسين في مجال العمل والمساواة في الأجور، والتوافر على  
الإمكانيات المادية في إطار أهداف الألفية، فضلاً عن السياسات التنموية التي  
انطلقت منها المبادرة الوطنية للتنمية البشرية في ١٨ مايو ٢٠٠٥، وترجمت إلى  
خطة عمل بالتعاون مع القطاع الخاص والمجتمع المدني، حيث استهدفت المبادرة  
مختلف الشرائح وأبرزها النساء ممن يعانون من الفقر والتهميش والإعاقة.

استناداً إلى ما أكدت عليه الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٩٦ في مادتها  
الرابعة التي تنص على "أنه يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة  
على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب  
المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل"، باشرت الحكومة المغربية إجراءاتها في عملية  
النهوض بأوضاع التشغيل وتنمية مهارات المرأة ومن أبرز تلك التدابير ما يلي:

## ٢,١ الجانب القانوني:

تعزيزت الإستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة بصدر منشور الوزير الأول  
رقم (٤/٢٠٠٧) في ٨ مارس ٢٠٠٧، وفيه دعوة لكافة القطاعات الحكومية  
إلى إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في البرامج والمخططات القطاعية، وقد  
خضعت الإستراتيجية إلى تقويم لمدى تنفيذها من قبل مختلف القطاعات  
المعنية منذ عام ٢٠٠٨، وأدى التقويم إلى التوصية بضرورة إيجاد آلية  
للتنسيق ومتابعة تنفيذ الاستراتيجية، واعتماد مؤشرات تمكن من متابعة مدى  
تحقيق الأهداف المحددة.

تطورت الانجازات القانونية المتعلقة بالمرأة المغربية العاملة في العقد الأخير  
بسبب التوجهات الرسمية ومطالبات الجمعيات النشيطة المدافعة عن حقوق  
المرأة، ويمكن التعرف على بعض مؤشرات التطور كالاتي:

• عرفت سنوات التسعينات تغييرات مهمة للوضعية القانونية للمرأة تتجلى في الفصل الثامن من الدستور الذي يخول للمرأة والرجل على حد سواء التمتع بنفس الحقوق السياسية وذلك من خلال دستور ١٩٩٢ و١٩٩٦، وفي عام ١٩٩٣ صدر مرسوم يعدّل بعض مقتضيات مدونة الأحوال الشخصية وخصوصاً الزواج وتعدد الزوجات والوصاية الشرعية ومجلس الأسرة، أما في عام ١٩٩٤ فقد صدرت دورية لوزارة الداخلية تلغي ترخيص الزوج لزوجته لانجاز جواز السفر، ثم تمت مراجعة مدونة التجارة عام ١٩٩٥ وذلك بإلغاء دور الزوج في السماح لزوجته بممارسة التجارة<sup>١</sup>.

• بالنسبة لقانون الشغل، أقرت مجموعة من الأحكام تتعلق بمنع التمييز في العمل وحماية المرأة العاملة والأمومة، أما في إطار الوظيفة العمومية أعطى قانون ١٩٥٨ للمرأة بعض الحقوق إسوة بالرجل، لاسيما المتعلق منها بالتوظيف والترقية، خصوصاً وإنها كانت محرومة من بعض الوظائف في وزارة الداخلية والأمن الوطني، وقد ارتفعت وتيرة التغيير في وضع المرأة خلال السنوات العشر الأخيرة، فبدأت المرأة المغربية تشغل بعض الوظائف في الداخلية، وأصبحت تتقلد منصب عامل عمالة ومنصب قائد وفي الأمن بدرجة عميد وفي الجيش والدفاع الوطني.

<sup>١</sup> المجاهد غزلان، ورقة عمل "تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة المغربية"، مؤتمر دمشق، سوريا من ٦-٨ يوليو ٢٠٠٩،

[https://www.google.com.bh/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=0CDIQFjADOAo&url=http%3A%2F%2Fwww.alolabor.org%2Ffinal%2Fimages%2Fstories%2FALO%2FTanmeya%2Fworkshop%2FDemashk\\_06\\_08\\_07\\_09%2Fpapers%2Fmorocho.doc&ei=0ya1U4LPACPX7AaOiYDYCQ&usq=AFQjCNFZuWdr0DS-M6we5EI\\_\\_GpO\\_suOhA&sig2=QSEjgcP15GkKALdfRouurA&bvm=bv.70138588,d.bGE](https://www.google.com.bh/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=0CDIQFjADOAo&url=http%3A%2F%2Fwww.alolabor.org%2Ffinal%2Fimages%2Fstories%2FALO%2FTanmeya%2Fworkshop%2FDemashk_06_08_07_09%2Fpapers%2Fmorocho.doc&ei=0ya1U4LPACPX7AaOiYDYCQ&usq=AFQjCNFZuWdr0DS-M6we5EI__GpO_suOhA&sig2=QSEjgcP15GkKALdfRouurA&bvm=bv.70138588,d.bGE)

• صدرت القوانين التي تمنع التمييز على أساس الجنس أو اللون أو العرق أو الحالة العائلية أو الرأي السياسي والنقابي، وما من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل، لاسيما المتعلق باستخدام وإدارة الشغل وتوزيعه والتكوين المهني والأجر والترقية والامتيازات الاجتماعية والتدابير التأديبية والفصل من العمل (المادة ٩)، كذلك حق المرأة في إبرام عقد الشغل ( المادة ٩)، وحققها في الانضمام إلى النقابات المهنية والمشاركة في إدارتها وتسييرها (المادة ٩)، فضلاً عن منع التمييز في الأجر بين الجنسين بالنفس لعمل متساو (المادة ٣٤٦) من قانون الشغل<sup>١</sup>.

• في مجال حماية الأمومة، رفعت إجازة الأمومة إلى ١٤ أسبوعاً ( المادة ١٥٢)، وثبت حق المرأة الأجيعة في توقيف سريان عقد الشغل وتمديد فترة الغياب، ما بعد ١٤ أسبوعاً إلى ٢٢ أسبوعاً كحد أقصى إذا كان سبب تمديد الغياب راجع لمرض ناتج عن الحمل أو الولادة، وبالنسبة للرضاعة فالأم تتمتع على مدى ١٢ شهراً باستراحة خاصة لإرضاع مولودها، لمدة نصف ساعة صباحاً ونصف ساعة ظهراً، يؤدي عنها الأجر، وضرورة تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقولة "مؤسسة"، أو على مقربة منها مباشرة، إذا كان يشتغل فيها ما لا يقل عن ٥. أجيعة، يتجاوز سنهن ١٦ سنة.

<sup>١</sup> التقرير الوطني للمملكة المغربية بيجين ١٥+، أبريل ٢٠٠٩. للمزيد أنظر: [https://www.google.com.bh/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=35&cad=rja&uact=8&ved=0CD0QFjAEOB4&url=http%3A%2F%2Fcss.escwa.org.lb%2Fecw%2F1065%2FMorocco\\_formatted.doc&ei=Qie1U8WaNKzb7AbFzYHAAw&usg=AFQjCNHke48wfhOxjFr2M6zEsueME87T1A&sig2=llwVWCr-\\_R0-rC2HXp4HHQ&bvm=bv.70138588,d.bGE](https://www.google.com.bh/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=35&cad=rja&uact=8&ved=0CD0QFjAEOB4&url=http%3A%2F%2Fcss.escwa.org.lb%2Fecw%2F1065%2FMorocco_formatted.doc&ei=Qie1U8WaNKzb7AbFzYHAAw&usg=AFQjCNHke48wfhOxjFr2M6zEsueME87T1A&sig2=llwVWCr-_R0-rC2HXp4HHQ&bvm=bv.70138588,d.bGE)

- أعدت وزارة التشغيل والتكوين المهني مشروع قانون خاص بخدم البيوت بإشراك جميع الفاعلين، ويوجد حتى إعداد التقرير الوطني عام ٢٠٠٩ قنوات المصادقة، وعمل على إعداد مشروع قانون ينظم علاقات الشغل في القطاعات التقليدية الصرفة، لاسيما وان هذين القطاعين يستوعبان نسبة كبيرة من النساء المغربيات.

## ٢,٢ المشاريع والمبادرات:

وضعت الدولة في نهاية التسعينات الخطة الوطنية لإدماج المرأة في التنمية بعد إقرار مدونة الأسرة التي تعتبر إصلاحاً حقيقياً يمكن المرأة من مكانة لائقة داخل الأسرة والمجتمع، ومدونة الشغل التي تتضمن إجراءات مهمة لصالح المرأة العاملة، خصوصاً وان جميع هذه القوانين فتحت للمرأة الأبواب لتأهيل قدرات المرأة التنافسية وفك القيود عنها، كما ساهمت في إيجاد وخلق قوانين أخرى مثل قانون المنافسة وقانون الاستثمار وإنشاء المحاكم الإدارية والتجارية والمجالس الاستشارية كالمجلس الاستشاري لحقوق الإنسان وقانون الجنسية الذي يمنح بموجبه الجنسية المغربية لأبناء المرأة المغربية المهاجرة، وجميع هذه القوانين والإجراءات ساهمت في تأهيل المرأة كعنصر بشري كما رفعت من مستوى الإنتاجية في الأنشطة المقاولاتية والخدماتية والتدبيرية عن طريق المبادرة الوطنية للتنمية البشرية التي استفادت منها المغربيات بشكل كبير، ويمكن تناول تلك التطورات على النحو التالي:

٢,٢,١ في إطار السياسات العامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وبتمكين المرأة، فقد اعتمدت الإستراتيجية الوطنية من أجل الإنصاف والمساواة بين الجنسين في مارس ٢٠٠٦ بإدماج مقارنة النوع



الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية، كما بدأت المغرب بإعداد ميزانية تستجيب لذلك عام ٢٠٠٥، وأعدت الآلية الوطنية المكلفة بالنهوض بحقوق المرأة، والمتمثلة في وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن وهي تمثل مخططاً استراتيجياً للفترة الممتدة ما بين ٢٠٠٨ و ٢٠١٢، ويخصص المحور الاستراتيجي الثاني "لنهوض بحقوق وإدماج مقاربة النوع وتكافؤ الفرص".<sup>١</sup>

٢٠٢٠ تمكين المرأة في المجال الاقتصادي: تبرز الدراسات أن مشاركة النساء المغربيات في النشاط الاقتصادي ضعيفة إذ بلغت نسبتهن (٢٦,٩%) مقارنة بنسبة الرجال (٧٣,١%) من إجمالي عدد السكان النشيطين البالغين حوالي (١١,٣ مليون) شخص في ٢٠٠٨، ويقوم منهم (٥٢,١%) بالوسط القروي، كما تشير إلى ارتفاع نسبة مشاركتهن في القطاع الصناعي في المغرب ارتفاعاً ملحوظاً خلال السنوات الأخيرة، حيث ارتفعت نسبتهن في القطاع العام من (١٩,٢%) عام ١٩٩٤ إلى (٢٥,٩%) عام ٢٠٠١، إلا أن نسبة تواجدهن في القطاع الصناعي قد انخفضت كما يوضحها الجدول رقم (٦٤) نسبياً خلال الفترة ١٩٨٥-١٩٩٠، ومثلها أيضاً نسبة الذكور وعلى نفس حال تونس السابق، إذ يرجع الخبراء سبب الانخفاض بشكل أساسي إلى الاعتماد المتزايد على القطاع غير المنظم وعلى العمالة المؤقتة من أجل تخفيض تكلفة الإنتاج وزيادة القدرة على

<sup>١</sup> التقرير الوطني للمملكة المغربية بيجين ١٥+، أبريل ٢٠٠٩. للمزيد أنظر:

[https://www.google.com.bh/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=35&cad=rja&uact=8&ved=0CD0QFjAEOB4&url=http%3A%2F%2Fcss.escwa.org.lb%2Fecw%2F1065%2FMorocco\\_formatted.doc&ei=Qie1U8WaNKzb7AbFzYHAAw&usg=AFQjCNHke48wfhOxjFr2M6zEsueME87T1A&sig2=llwVWCr-R0-rC2HXp4HHQ&bvm=bv.70138588,d.bGE](https://www.google.com.bh/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=35&cad=rja&uact=8&ved=0CD0QFjAEOB4&url=http%3A%2F%2Fcss.escwa.org.lb%2Fecw%2F1065%2FMorocco_formatted.doc&ei=Qie1U8WaNKzb7AbFzYHAAw&usg=AFQjCNHke48wfhOxjFr2M6zEsueME87T1A&sig2=llwVWCr-R0-rC2HXp4HHQ&bvm=bv.70138588,d.bGE)

<sup>٢</sup> التقرير الوطني للمملكة المغربية بيجين ١٥+، أبريل ٢٠٠٩. للمزيد أنظر: م.ن.

المنافسة في الأسواق العالمية، وتراجعت نسبة مشاركتهن أكثر في القطاع الصناعي خلال الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠، إثر تنفيذ اتفاقية منظمة التجارة العالمية المتعلقة بالملابس والمنسوجات (ATC) عام ١٩٩٥.

الجدول رقم (٦٤): مشاركة الإناث المغربيات في القطاع الصناعي<sup>١</sup>

% مشاركة الذكور في القطاع الصناعي (كنسبة مئوية من القوى العاملة الذكور)					% مشاركة الإناث في القطاع الصناعي (كنسبة مئوية من القوى العاملة للإناث)				
2000	1995	1990	1985	1980	2000	1995	1990	1985	1980
31.6	31.5	31.9	-	48	39.5	41.5	50.2	53.8	36

٢,٢,٣ وضع برامج لتحفيز القطاع الخاص بهدف خلق حالة تنافسية وتحسين القدرات الإنتاجية للرجل والمرأة، وذلك من خلال خلاصات واستنتاجات وإحصائيات المجلس الوطني للشباب والمستقبل، فضلاً عما قامت به الوكالة الوطنية من دور لإنعاش التشغيل والكفاءات لسنة ٢٠٠٠، ثم عقود الإدماج في سوق العمل عام ٢٠٠٢، حيث شملت هذه العقود عقد بدأ الشغل وعقد تنمية التشغيل وقروض التدريب التكميلي، وتم إدراج برامج أخرى منها برامج التشغيل الذاتي وبرامج لدعم المقاولين الصغار ودعم مشاغل المقاولات وغيرها، وجميع هذه الإجراءات تأتي في إطار منهجية الحكومة المغربية في خلق برامج خاصة في مجال إنعاش سوق العمل والتمكين والتدريب والتأهيل الداعم للقدرات الإنتاجية للمرأة ومهاراتها، ومن أهم مبادرات الحكومة في هذا الإطار، وضع برنامج

<sup>١</sup> منظمة العمل الدولية، التقرير الاقتصادي الموحد ٢٠٠٤: مشاركة المرأة العربية في سوق العمل، ٢٠٠٤.

عمل على مدى ثلاث سنوات (٢٠٠٦-٢٠٠٨)، يعتمد على برامج إدارية تستهدف إدماج (٢٠٠,٠٠٠) باحث عن العمل تمثل النساء نسبة (٤٧%) منهم وهي كالتالي<sup>١</sup>:

➤ "مشروع إدماج" يعتبر الخطوة الأولى نحو العمل، يهدف البرنامج إلى تطوير الموارد البشرية من خلال التدريب المهني في إطار عقد العمل ومن خلال عقد الإدماج، فقد تبين إستفادة حوالي (١٠١,٥٧١) شخص من هذه العقود بين سنتي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ وبنسبة (٤٨%) للإناث، و(٥٢%) للذكور.

➤ "برنامج تأهيل" وهو برنامج تأهيلي يعتمد على التكوين من أجل دعم القدرات الإنتاجية والتنافسية في سوق الشغل، ويتم التأهيل من خلال إبرام عقد، أما الهدف منه فهو مساعدة المشغلين وأصحاب الأعمال على إيجاد موارد بشرية مؤهلة، كما يتمكن الباحث عن العمل من خلاله من تطوير قدراته المهنية واكتساب التخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل، ومما كان مشجعاً ودافعاً في هذا الإطار ما أشارت إليه إحصائيات عام ٢٠٠٨ من أن عدد المستفيدين الإناث منه أكبر من نسبة الذكور، حيث بلغت نسبتهن (٥٦%) أما نسبة الذكور فبلغت (٤٤%).

➤ "برنامج مقاولتي" يهدف إلى خلق المقاولات إلى حدود مارس ٢٠٠٩، وتتمثل منجزات البرنامج في انتقاء (٨,٧٣٤) مشروعاً،

<sup>١</sup> المجاهد غزلان، ورقة عمل "تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة المغربية"، من ٦-٨ يوليو ٢٠٠٩.

وإبداع (٤,١٩٨) مشروعاً لدى البنوك، حظي منها (١,٧٣٤) مشروعاً بالموافقة، وتم تمويل (١,٤٥٢) مشروعاً وإيجاد (١,١٢٥) مقالة ساهمت في خلق (٥,٢٣٤) منصب شغل، وتمثل المرأة ما يزيد عن (٣٠%) من المنفعين الذين تم انتقاءهم نهائياً، مما يؤشر على تزايد الحس المقاولاتي في صفوف النساء، كما تشير تقارير أخرى إلى زيادة نسبة النساء المغربيات في هذا البرنامج بشكل متوالي وهو بهدف معالجة ظاهرة البطالة المتفشية في أوساطهن وذلك عن طريق تشجيع المقاولات الصغرى، ويهدف بشكل استراتيجي إلى خلق (٣٠٠,٠٠٠) مقالة "مؤسسة" و(٩٠,٠٠٠) فرصة عمل في عام ٢٠٠٨، خصوصاً وان نتائج بعض الدراسات خلصت إلى أن نسبة (٨%) منهم حاصلين على السلك الثالث و(٣٩%) حاصلين على البكالوريا+٤ سنوات، في حين أن (٣٢%) حاصلين على شهادات التكوين المهني<sup>٢</sup>.

ويعتبر التمكين المهني في المؤسسات العامة والخاصة بالمغرب أداة من أدوات تنمية مهارات المرأة المغربية، وبالتالي من المهم إلقاء الضوء عليه للتعرف على تأثير المبادرات والمشاريع التي اتخذها المغرب في إطار إدماج المرأة المغربية في سوق العمل بالقطاع الخاص وتوسعة الفرصة أمامها وهو يبرز على النحو التالي:

<sup>١</sup> التقرير الوطني للمملكة المغربية بيجين ١٥٠، أبريل ٢٠٠٩. للمزيد أنظر:

[https://www.google.com.bh/url?sa=t&rt=j&q=&esrc=s&source=web&cd=35&cad=rja&uact=8&ved=0CD0QFjAEOB4&url=http%3A%2F%2Fcss.escwa.org.lb%2Fecw%2F1065%2FMorocco\\_formatted.doc&ei=Qie1U8WaNKzb7AbFzYHAAw&usg=AFQjCNHke48wfhOxjFr2M6zEsueME87T1A&sig2=llwVWCr-\\_R0-rC2HXp4HHQ&bvm=bv.70138588,d.bGE](https://www.google.com.bh/url?sa=t&rt=j&q=&esrc=s&source=web&cd=35&cad=rja&uact=8&ved=0CD0QFjAEOB4&url=http%3A%2F%2Fcss.escwa.org.lb%2Fecw%2F1065%2FMorocco_formatted.doc&ei=Qie1U8WaNKzb7AbFzYHAAw&usg=AFQjCNHke48wfhOxjFr2M6zEsueME87T1A&sig2=llwVWCr-_R0-rC2HXp4HHQ&bvm=bv.70138588,d.bGE)

<sup>٢</sup> المجاهد غزلان، ورقة عمل "تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة المغربية" من ٦-٨ يوليو ٢٠٠٩.

١- تحتل المرأة المغربية مكانة أساسية في التكوين المهني داخل المؤسسات وبالتمرس المهني، وهذا يتضح من خلال البيانات التي تؤثر إلى احتلالها نسبة متقاربة (٤٣%) مقارنة بنسبة الذكور (٥٧%) كما في الجدول التالي رقم (٦٥).

الجدول رقم (٦٥): توزيع عدد المتدربات حسب مستوى التكوين من ٢٠٠٦/٢٠٠٧

مستوى التكوين	عدد الإناث	%	عدد الذكور	%	العدد الإجمالي
تخصص	13.069	43%	17.630	57%	30.699
تأهيل	18.211	33%	37.233	67%	55.444
تقني	30.596	46%	35.418	54%	66.014
تقني متخصص	24.681	49%	26.016	51%	50.697
المجموع	86.557	43%	116.297	57%	202.854

٢- تجدر الإشارة إلى أن نسبة الإناث في المستوى التقني المتخصص قد بلغت (٤٩%) وهي الأعلى بين المستويات، خصوصاً وأن هذا التكوين يشتمل على عدة قطاعات، منها الإدارة والتسيير والصناعة التقليدية الإنتاجية والخدمات والنسيج والألبسة والفندقة والسياحة والصناعات الميكانيكية المعدنية والإلكترونية والفلاحية والصحة والأشغال العمومية وقطاعات أخرى، وهو ما يمكن رصده عبر الجدول رقم (٦٦) في توزيع عدد المتدربات حسب قطاعات التكوين من ٢٠٠٦/٢٠٠٧.

<sup>١</sup> المجاهد غزلان، ورقة عمل "تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة المغربية"، من ٦-٨ يوليو ٢٠٠٩.

الجدول رقم (٦٦): توزيع عدد المتدربات حسب قطاع التكوين من ٢٠٠٦/٢٠٠٧

قطاع التكوين	عدد الإناث	%	العدد الإجمالي
الإدارة والتسيير	42.852	57%	75.760
الصناعة التقليدية الإنتاجية	7.764	66%	11.801
الصناعة التقليدية الخدماتية	12.736	38%	33.183
النسيج والألبسة	7.114	64%	11.188
الفندقة والسياحة	1.797	11%	12.124
الأشغال العمومية	1.797	11%	15.658
الصحة	6.359	85%	7.501
الصناعات الميكانيكية المعدنية/الالكترونية	1.245	4%	29.210
الفلاحة	715	22%	3.275
قطاعات أخرى	937	30%	3.154
المجموع	42.852	43%	202.854

تشير دراسة غزلان إلى نمو عدد المتدربات حسب مستوى التكوين وبمختلف القطاعات بمعدل (٦%) من ٢٠٠٠ ولغاية ٢٠٠٧، إذ وصل عددهن (٨٦,٥٥٧) بعد أن كان (٥٦,٢٤٦) مما يعكس نمواً مطرداً وتعزيزاً للفرص التي اتحت للمرأة المغربية في مجال العمل بالقطاع الخاص.

٣- دخل التكوين بالترتيب المهني حيز التطبيق عام ٢٠٠٠، وهو يركز على تكوين تطبيقي يتم بالمقابلة بنسبة (٨٠%) على الأقل من مدته الإجمالية، كما يتم

<sup>١</sup> المجاهد غزلان، م.ن.

بنسبة (١٠%) على الأقل من هذه المدة بتكوين تكميلي عام وتكنولوجي منظم بمراكز التكوين بالتدرج المهني، ويلاحظ في هذا الإطار حسب الدراسة السابقة، أن العلاقة بين المتدرج وصاحب المقولة تخضع لعقد يبرم بينهما يصادق عليه من طرف مركز التكوين بالتدرج المهني دون أن تتعدى هذه المدة ثلاث سنوات، وقد بلغ عدد المتدرجين حسب الأعوام ٢٠٠٦/٢٠٠٧ حوالي (٢٠،١٧٧) متدرجاً من بينهم (٥،٩٢٢) متدرجة من النساء يتوزعن حسب القطاعات التالية على النحو التالي في الجدول رقم (٦٧).

الجدول رقم (٦٧): عدد المتدرجات من خلال القطاع المكون برسم سنة ٢٠٠٦/٢٠٠٧

قطاع التكوين	عدد الإناث	%	إجمالي المتدرجين
الزراعة	1.320		5.840
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين	805		1.277
الصناعة التقليدية	898		2.562
التعاون الوطني	1.437		4.700
المنظمات غير الحكومية	189		286
مراكز التكوين بالتدرج المهني الخاص داخل المقاولات	568		675
مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل	319		1.518
الصيد البحري	—		1.810
السياحة	386		1.209
المجموع	5.922		20.177

٤- اهتمت المغرب من ناحية متصلة بالتكوين المهني للإناث القرويات منذ عام ٢٠٠٠، حيث تم إرساء أنماط التكوين المهني بالتدرج المهني وبما يتناسب

<sup>١</sup> المجاهد غزلان، ورقة عمل "تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة المغربية"، من ٦-٨ يوليو ٢٠٠٩.



وخصوصيات واحتياجات الوسط القروي، والجدول رقم (٦٨) يبين انخفاض عدد الإناث المستفيدات من التكوين المهني مقارنة بما استفادت منه المرأة المغربية في المدينة، ويرجعه البعض إلى الخصوصيات السوسولوجية لهذا الوسط حيث لا تتعدى هذه النسبة (٢,٣%) من العدد الإجمالي على الصعيد الوطني.

#### الجدول رقم (٦٨): المتدربات القرويات حسب مستوى التكوين

من ٢٠٠٦/٢٠٠٧

مستوى التكوين	عدد الإناث	%	العدد الإجمالي
تأهيل	542	61%	2.604
تقني	159	18%	1.224
تقني متخصص	182	21%	744

٥- من أهم الإجراءات التي قامت بها الوزارات المعنية والمؤسسات المختصة للنهوض بأوضاع المرأة، ومنها وزارة التشغيل والتكوين المهني، هو تفعيل إستراتيجية مأسسة مقارنة النوع الاجتماعي وتشكيل مرتكزات لهذا النوع، وبالنسبة لوزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن، فقد قامت بإعداد استراتيجية وطنية للإنصاف والمساواة بين الجنسين، ومن بين ما جاءت به هذه الاستراتيجية هو تفعيل الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف المغرب "CEDAW" وتشكيل فريق الخبراء وتكوين مكونين في النوع الاجتماعي لمواكبة تنفيذ متطلبات هذه الإستراتيجية وإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنموية من خلال رؤية واضحة وشمولية، بهدف محاربة كل أشكال

<sup>١</sup> المجاهد غزلان، ورقة عمل "تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة المغربية"، من ٦-٨ يوليو ٢٠٠٩.

الفقر والتهميش التي تعاني منه النساء، كما قامت الوزارة ببلورة الميثاق الوطني من أجل تحسين صورة المرأة في وسائل الإعلام، وذلك من أجل القضاء على الصورة النمطية للمرأة التي تركز اللامساواة بين الرجل والمرأة.

٦- تم تأسيس وكالة التنمية الاجتماعية طبقاً للقانون رقم (٩٩-١٢) بهدف النهوض بالمرأة والمساهمة في محاربة الفقر والهشاشة والإقصاء الاجتماعي، عن طريق تقديم دعم تقني ومالي من أجل إنجاز مشاريع التنمية المستدامة باعتماد المقاربة التشاركية والشراكة ومبدأ القرب، وتتبع هذه الوكالة وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة والتضامن، ومن أهم آليات تمويلها صندوق التنمية المحلية الذي يتبنى التخطيط الاستراتيجي كروية ومنهج للإشتغال في أفق تأطير مختلف التدخلات المواكبة للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وقد نفذت هذه الوكالة لغاية ٢٠٠٧ (٢٤٣) تشخيصاً موزعاً على (٩٥) جماعة قروية في إطار العلاقات التشاركية بالمجتمع، واستفادت المرأة القروية بشكل أساسي من مساعدات صناديق هذه الوكالة من خلال خلق مبادرات ومشاريع صغرى تختلف من جهة إلى أخرى حسب خصوصيات كل منطقة، نأخذ على سبيل المثال برنامج أركان لتحسين ظروف عمل المرأة القروية بمجال تواجد شجرة أركان بالجنوب الغربي للمغرب حيث يهدف هذا البرنامج إلى مساعدة المرأة القروية في تحسين تقنيات استخراج وتسويق زيت أركان كما يستهدف جميع أقاليم المملكة التي تعرف تواجد هذا المنتج مثل الصويرة، أكادير، الشوكة آيت باها، تيزنيت وتارودات، ويشمل بالخصوص التعاونيات النسائية، وينجز البرنامج بشراكة بين الحكومة المغربية والاتحاد الأوروبي من خلال تأهيل (٤٢) تعاونية نسائية، وتأهيل أربع مجموعات ذات المصلحة المشتركة والجمعية الوطنية لتعاونيات أركان وتساهم هذه الوكالة في الصحراء المغربية

في تأهيل جمعيات وتعاونيات الماعز الحلوب الجيد وبالشمال المغربي تأهيل تعاونيات نسائية لصناعة الأجبان.

خلاصة الأمر، على الرغم من توافر الإرادة السياسية في تعزيز حقوق المرأة والنهوض بها وتمكينها في جميع مناحي الحياة المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، من خلال وضع الخطط الاستراتيجية وتنقيح القوانين واستحداث الإجراءات، إلا أن المغرب يواجه صعوبات وتحديات اتضحت من خلال الإصلاحات والاستراتيجيات والسياسات المتعلقة بتعزيز وضع المرأة المغربية في سوق العمل.

من أبرز تلك التحديات، تحديات ذات طبيعة ثقافية، ومحدودية الإمكانيات المادية على الرغم من مساهمة التعاون الدولي خاصة وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، إضافة إلى محدودية مساهمة القطاع الخاص، ونفشي الفقر والأمية في صفوف النساء، مما يحول دون وصولهن إلى المعلومات وبالتالي معرفة حقوقهن والإمكانيات المتاحة إليهن، وضعف آليات تنفيذ بعض الإصلاحات التشريعية، كمفتشي الشغل، الذي مازال عددهم ضئيلاً بالنسبة للمهام الموكولة إليهم في إطار متابعة وتفعيل مدونة الشغل، استمرار التمييز غير المباشر في المجالات التمثيلية المتعلقة بالحياة السياسية ومراكز اتخاذ القرار، إضافة إلى التحديات التي تطرحها بطالة الكفاءات من حاملي الشهادات العليا، لارتباط مشكلة البطالة بظروف بنوية مرتبطة بمعدل النمو، حيث أضحت هذه المشكلة ظاهرة عالمية لا تستثنى أحداً وإن اختلفت مستوياتها من بلد إلى آخر، لاسيما وان معدلها بلغ في أوساط المغربيات حتى عام ٢٠٠٨ ما يقارب (٩,٨%).

## ثانياً: مبادرات دول مجلس التعاون الخليجي:

### (١) تشريعات وقوانين تمكين المرأة للعمل في القطاع الخاص:

#### ١,١ دولة الإمارات العربية المتحدة:<sup>١</sup>

استناداً إلى أدبيات الاتحاد النسائي العام<sup>٢</sup> الذي يتبنى الاتجاه الرسمي في عملية تمكين المرأة الإماراتية اقتصادياً، وضعت الاستراتيجية الوطنية لتقديم المرأة في ديسمبر ٢٠٠٢ وبالتعاون بين الشركاء والمؤسسات العاملة في الدولة في القطاع الحكومي وشبه الحكومي والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، وذلك وفقاً لمنهاج بكين ١٩٩٥ في ثمان قطاعات رئيسية هي التعليم والصحة والاقتصاد والمجال الاجتماعي والمجال التشريعي والمشاركة السياسية واتخاذ القرار والبيئة والإعلام. وفيما يتعلق بالجانب الاقتصادي، تم استهداف تطوير القدرات المهنية للمرأة الإماراتية وحفزها إلى دراسة التخصصات العملية لمقابلة متطلبات سوق العمل والمشاركة في دعم الاقتصاد الوطني للدولة، وذلك من خلال عدة آليات أبرزها التوعية الإعلامية بأهمية وجدوى عمل المرأة في شركات ومؤسسات القطاع الخاص، ودعم جمعيات النفع العام لتطوير برامج التدريب على المهن والتخصصات الفنية والعملية، إضافة إلى تأهيل وتدريب المرأة بصورة مكثفة

<sup>١</sup> استندت البيانات والإحصاءات الواردة في هذا الجزء على تقرير أعد من قبل الاتحاد النسائي العام بدولة الإمارات العربية المتحدة بعنوان "تمكين وريادة" كجزء من مبادراته في مجال تمكين المرأة اقتصادياً، سبتمبر ٢٠١٤.  
<sup>٢</sup> تأسس الاتحاد النسائي العام لدولة الإمارات العربية المتحدة في ٢٧ أغسطس ١٩٧٥، عمل على تنظيم العمل النسائي وتوفير المظلة السياسية والمادية لدعمه، وهو حسب الرؤية الرسمية اتحاداً يوحد أهداف الجمعيات النسائية وينسق أنشطتها وبرامجها ويتحدث رسمياً باسم الحركة النسائية الإماراتية في الداخل والخارج. للمزيد أنظر دراسة "تشاط المرأة السياسي في الإمارات والبحرين والكويت" للمؤلف منى عباس فضل، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة-المكتب الإقليمي للدول العربية-اليونيفم، ٢٠٠٨، ص ٢٣.

وخاصة في القطاعات الريفية لتمكينها من المنافسة الإيجابية في سوق العمل، وتنفيذ ذلك من خلال التعاون بين الوزارات والحكومات المحلية وغرف التجارة والصناعة، وإتاحة التعليم الثانوي الفني للطالبات واستقطابهن لدراسة التخصصات المهنية والفنية بالمرحلة الجامعية.

#### • القوانين وتشريعات العمل:

ارتكازاً على الهدف الثاني من الاستراتيجية الوطنية بإتاحة الفرص الاستثمارية للمرأة الإماراتية وتمكينها من دعم الأنشطة التنموية المختلفة والمشاركة في فعاليات جمعيات النفع العام، ولتسهيل عمل الآليات التي تحقق ذلك، جاء التصور لإعادة صياغة القوانين واللوائح التي تنظم العمل ووضعها بالصورة الملائمة للمرأة ومراعاة ظروفها وحقوقها في القطاعين الخاص والعام.

#### ١,٢ مملكة البحرين<sup>١</sup>

استناداً إلى أدبيات وزارة العمل ووثائقها فإنها تضع الكثير من الخطط والاستراتيجيات الهادفة إلى تمكين العمالة البحرينية وخلق فرص عمل مناسبة لها، سواء أكان ذلك من خلال برامج التدريب، وتحسين ودعم الأجور، والتشريعات والقوانين وتحسين بيئة العمل وحماية العمالة المواطنة من المنافسة، ويتساوى في ذلك الذكور والإناث استناداً إلى الدستور الذي ينص على المساواة بينهما. تمثل المرأة في البحرين ما نسبة (٥٠%) من

<sup>١</sup> استندت البيانات والإحصاءات الواردة في هذا الجزء على تقرير رسمي معد من سناء مكي: قسم الدراسات والبحوث في وزارة العمل بمملكة البحرين بعنوان "المبادرات والمشروعات التي نفذتها مملكة البحرين في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص"، أبريل ٢٠١٤.

إجمالي السكان (١٥ سنة فأكثر) حتى ٢٠١٠، وهناك توقع بزيادة أعداد الإناث الداخلات إلى سوق العمل، ومما يؤكد هذا الارتفاع نسبة البطالة بين الإناث مقارنة بالذكور، إذ بلغ عدد العاطلين المسجلين لدى وزارة العمل (٨،٤٦٨) عاطلاً في الربع الرابع من العام ٢٠١٣ منهم (١،٣٥٤) من الذكور، بنسبة (١٦%) ومن الإناث (٧،١١٤) بنسبة (٨٤%)، وغالبية المتعطلات هن من خريجات تخصصات العلوم الإنسانية الأمر الذي يتطلب عبئاً مضاعفاً في كيفية إدماجهن في سوق العمل بإعادة تأهيلهن وتزويدهن بالمهارات المطلوبة من خلال برامج التدريب المختلفة التي تقدم لهن<sup>١</sup>.

يشكل توفير فرص العمل للعمالة البحرينية وخصوصاً تمكين المرأة من هذه الفرص بما يتناسب ومؤهلاتها وقدراتها العملية من الأولويات التي تشكل تحدياً كبيراً، لاسيما وقد أكد الدستور البحريني على أهمية دور المرأة المحوري في النهوض بالمجتمع وتقدمه، وكفل مبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين من الجنسين باعتبارها دعائم أساسية للمجتمع البحريني وكفل الحق لجميع المواطنين رجالاً ونساءً، ولتحقيق ذلك تم تبني مجموعة من الإجراءات في كافة المجالات التي تكفل تحقيق هذا الهدف.

### • الاتفاقيات الدولية:

انضمت البحرين إلى العديد من الاتفاقيات الدولية التي تضمن اتخاذ تدابير لحماية المرأة العاملة وتوفير ظروف عمل مناسبة لها، ومن أهم تلك الاتفاقيات هي اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة

<sup>١</sup> وزار العمل، تقرير الربع الثاني للعام ٢٠١٣ لمستحقي إعانة وتعويض التعطل وبيانات التدريب والتوظيف والشواغر الوظيفية لعام ٢٠١٣.

"السيداو" والتي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨ ديسمبر ١٩٧٩، والتي تم الانضمام إليها بموجب المرسوم بقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٢، واتفاقية منظمة المرأة العربية والتي انضمت إليها مملكة البحرين بموجب المرسوم رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٢.

### • القوانين وتشريعات العمل:

من أهم التشريعات والقوانين التي ارتكزت في جوهرها على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ما جاء في قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بموجب القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢، والذي تضمن العديد من المزايا والحقوق العمالية المستحدثة للمرأة العاملة بشكل خاص بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، والتطورات الجديدة التي طرأت على سوق العمل في البحرين.

حرص المشرع في قانون العمل الأهلي الجديد إلى التقريب بين المزايا الواردة فيه بالنسبة للمرأة وتلك الواردة في قانون الخدمة المدنية، وذلك بهدف تشجيع إقبال العمالة الوطنية على العمل في القطاع الخاص، ووفقاً لرؤية وزارة العمل في القطاع الخاص لا يزال يعاني من ضعف الإقبال عليه لمحدودية المزايا الواردة بقانون العمل القديم مقارنة بالمزايا المقررة في أنظمة الخدمة المدنية، وتعزو الوزارة الارتفاع التدريجي في أعداد العاطلين إلى الزيادة في عدد العاطلات الإناث، ما يضع مزيداً من التحديات لتكثيف جهود التأهيل وإيجاد فرص عمل مناسبة وجاذبة للباحثات عن العمل. ومن أبرز ما يتسم به مشروع



قانون العمل الجديد من مزايا من الجانب الرسمي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

١. رفع مقدار إجازة الوضع إلى ستين يوماً مدفوعة الأجر وهي مدة تطابق مثيلتها في أنظمة الخدمة المدنية، بعد أن كانت ٤٥ يوماً في قانون العمل في القطاع الأهلي السابق كما حظر القانون تشغيل العاملة خلال الأيام الأربعين التالية للوضع، وحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع.

٢. السماح بتشغيل النساء نهاراً أو ليلاً باستثناء عدم تشغيلهن ليلاً في بعض المهن، في حين أن القانون القديم كان يحظر تشغيل المرأة العاملة ليلاً والاستثناء كان تشغيلها في بعض المهن والوظائف التي تم تحديدها بقرار وزاري.

٣. السماح للمرأة العاملة بالحصول على إجازة بدون أجر للرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة، ثلاث مرات طوال مدى خدمتها، وهذه الإجازة لم تكن سارية المفعول في القانون القديم.

٤. حدد قانون العمل الجديد فترتي رعاية لرضاعة الطفل على ألا تقل مدة كل منها عن ساعة واحدة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر، كما يحق لها فترتي رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب

العمل موعّد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصصلحة العمل.

٥. منح قانون العمل الجديد العاملة المسلمة الحق في إجازة شهر مدفوعة الأجر إذا توفى زوجها، كما أن لها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية لمدة ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر. ٦. نص القانون صراحة على حظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس، ويعد ذلك تمشياً مع معايير العمل الدولية والاتفاقية الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة التي صادقت عليها مملكة البحرين عام ٢٠٠٠.

لأشك أن المزايا المشار إليها تمثل عامل استقرار يصب في مصلحة العمل، لاسيما مع مسألة عزوف بعض النساء وتهربهن من الانخراط في سوق العمل بالقطاع الخاص، وذلك بسبب الأعباء والمهمات التي تتنقل كاهل المرأة بأدائها، بالإضافة إلى تشبع القطاع الحكومي بالعمالة الأجنبية، الأمر الذي يبرز أهمية إيجاد آليات جديدة تشكل استقطاب وجذب للمرأة نحو العمل بالقطاع الخاص.

هذا ويبيدي بعض المختصين قلقهم من أن يؤدي تقريب المزايا الوظيفية للمرأة العاملة بين القطاعين العام الخاص، إلى تراجع تمكين المرأة في سوق العمل، جراء إجماع القطاع الخاص عن توظيف المرأة لكثرة المزايا الممنوحة لها. ويدللون على تلك المخاوف بإحصائيات تقيد بأن الإناث شكلن ما نسبته (٨٤%) من إجمالي العاطلين عن العمل، بحسب بيانات الوزارة في يونيو ٢٠١٣، ولم تزد نسبتهن بين إجمالي الموظفين عن

(٢٨%)، إلا إنه وبعد تطبيق القانون الجديد يمكن القول أن المرأة لا تزال تحافظ على حظوظها في التوظيف وفق ما تشير إليه إحصاءات وزارة العمل، بل تقدمت معدلات توظيف الإناث زيادة ونمواً مطرداً خلال الفترة الماضية، حيث ارتفعت نسبة توظيف الإناث في الربع الرابع من عام ٢٠١٣ إلى (٣١%)، بيد إن هناك سجلاً حول ذلك على المستوى العملي، لاسيما والمؤشرات تكشف عن استحواذ العمالة الأجنبية على أغلب فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص.

### ١,٣ المملكة العربية السعودية:٢

تعمل وزارة العمل على تفعيل البرامج الهادفة إلى دعم عمل المرأة في القطاع الخاص من خلال تنفيذ توجيهات الأمر الملكي رقم أ/١٢١ الصادر بتاريخ ١٣٣٢/٨/٢ هـ (٢٠١١)، المتعلق بالخطة التفصيلية وجدولها الزمني، ومنه اتخذت وزارة العمل مجموعة من الإجراءات التي تطبق من خلالها ضوابط تشغيل النساء وزيادة فرصها في العمل في شتى المجالات، وذلك استناداً إلى قرار مجلس الوزراء ١٢٠ بتاريخ ١٤٢٥/٤/١٢ (٢٠٠٤)، وبحسب البيانات الإحصائية وقبل تفعيل مبادرات الوزارة تأرجح إجمالي عدد النساء العاملات في القطاع الخاص سنوياً حول (٥٠) ألف عاملة، في حين تزايد العدد بشكل جوهري بعد تنفيذ برنامج نطاقات وتفعيل برامج عمل المرأة في القطاع الخاص كما هو مبين في الجدول رقم (٦٩) حتى بلغ ذروته عام ٢٠١٣ فوصل (٤١٠,٠٠٠) مقابل (١,٠٩١,٣٢٠) باحثة عن

<sup>١</sup> وزارة العمل في مملكة البحرين، تقرير الربع الثاني للعام ٢٠١٣ لمستحقي إعانة وتعويض التعطل وبيانات التدريب والتوظيف والشواغل الوظيفية لعام ٢٠١٣.

<sup>٢</sup> استندت البيانات والإحصاءات الواردة في هذا الجزء على تقرير رسمي معد من وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية بعنوان "عمل المرأة: البرامج والإنجازات والتحديات والحلول"، فبراير ٢٠١٤.

عمل وارتفاع في نسبة البطالة بينهن من (٢٨,٤%) في عام ٢٠٠٩ حتى وصلت البطالة إلى نسبة (٣٤,٨%) في ٢٠١٣، وهذا بحد ذاته يشكل تحدياً كبيراً أمام الدولة ووزارة العمل، دفعت باتجاه تعزيز المنظومة التشريعية، التي سنعرض في الجزء التالي العديد من التشريعات والتنظيمات لعمل المرأة.

الجدول رقم (٦٩): عدد العاملات السعوديات ونسبة البطالة بينهن وعدد الباحثات عن العمل في القطاع الخاص من ٢٠٠٩-٢٠١٣

% البطالة	# العاملات	# العاملات	# العاملات	# العاملات	إجمالي عدد الباحثات عن عمل	% البطالة
٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣		
28.4%	55.618	99.486	215.840	410.000	1.091.320	34.8%

#### • التشريعات والتنظيمات لعمل المرأة:

تستمد وزارة العمل في المملكة العربية السعودية التشريعات والتنظيمات المعنية بعمل المرأة من المصادر التشريعية التالية:

١. نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ (٢٠٠٥).
٢. الأمر الملكي أ/١٢١ الصادر بتاريخ ٢/٧/١٤٣٢هـ (٢٠١١)، بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني المتضمنة الحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات المعدّين للتدريس وحاملي الدبلومات الصحية بعد الثانوية العامة، وذلك بالصيغة

الموافقة، وقيام الجهات المعنية المشار إليها في الخطة كل فيما يخصه بتنفيذ ما ورد فيها وفق جدولها الزمني واتخاذ ما يلزم من إجراءات نظامية حيال ذلك.

٣. قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ (٢٠٠٤)، بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة.

٤. قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) بتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦هـ (٢٠٠٥) والذي يتضمن التالي:

➤ لا يلزم حصول المنشأة الأهلي - المرخص لها بمزاولة أي من الأنشطة الاقتصادية - على ترخيص لتشغيل النساء في قسم خاص بهن مادام أن هذا القسم جزء من المنشأة المرخص لها ولا يشكل فرعاً قائماً بذاته.

➤ إذا رغبت المنشأة المرخص لها فتح فرع مستقل تعمل به النساء، فإن الأمر يتطلب الحصول على موافقة الجهة التي رخصت للمنشأة، وذلك وفقاً للأنظمة المرعية.

➤ إن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل.

٥. استراتيجية التوظيف السعودية الصادرة بموافقة مجلس الوزراء بالقرار رقم (٢٦٠) بتاريخ ٥/٨/١٤٣٠هـ (٢٠٠٩)، وقيام وزارة العمل بتنفيذ هذه الاستراتيجية بالتنسيق مع الجهات المعنية ورفع تقرير شامل إلى مجلس الوزراء خلال السنة الثالثة، حيث تركز رؤية الاستراتيجية في "توفير فرص عمل كافية من حيث العدد وملائمة من حيث الأجر، تؤدي إلى توظيف كامل الموارد البشرية السعودية، وتحقيق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني" حيث تتمثل الأهداف العامة للاستراتيجية في كل من:

➤ التوظيف الكامل لقوة العمل الوطنية (القضاء على البطالة والمحافظة المستمرة على مستوى التوظيف الكامل للقوى العاملة الوطنية).

➤ تحقيق زيادة مستدامة في مساهمة الموارد البشرية الوطنية ورفع معدل مشاركة العمالة الوطنية في قوة العمل، والتوسع في توظيف المواطنين الراغبين في العمل.

➤ الإرتقاء بإنتاجية العامل الوطني لتضاهي نظيره في الاقتصاديات المتقدمة (جعل العامل الوطني الخيار الأفضل والتميز قدرة وكفاءة وأداء).

أما وزارة العمل فقد أصدرت مجموعة من القرارات الوزارية المنظمة بدورها لعمل المرأة والتي يمكن إيجازها على النحو التالي:

(١) القرار الوزاري رقم (٥٠) بتاريخ (٢١/٤/١٤١٥هـ) ١٩٩٤، بشأن إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة.

(٢) القرار الوزاري رقم (٢٤٧٣/١/١ع) بتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢هـ) ٢٠١١، بشأن تنظيم عمل المرأة في مجالات بيع المستلزمات النسائية.

(٣) القرار الوزاري رقم (٢٤٧٥/١/١ع) بتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢هـ) ٢٠١١، بشأن اشتراطات توظيف النساء في المصانع.

(٤) القرار الوزاري رقم (٣٧٣٢/١/١ع) بتاريخ (٢٨/٨/١٤٣٣هـ) ٢٠١٢، بشأن المرحلة الثانية لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات

النسائية (فساتين السهرة والعرائس والعباءات النسائية والإكسسوارات).

(٥) القرار الوزاري رقم (٣٧٢٩/١/١ع) بتاريخ (٢٨/٨/١٤٣٣هـ) ٢٠١٢، بشأن تنظيم عمل المرأة السعودية في محاسبة المبيعات في محلات

التجزئة.

- ٦) القرار الوزاري رقم (٣٧٣٠/١/١ ع) بتاريخ (٢٨/٨/١٤٣٣ هـ) ٢٠١٢، بشأن قرار تنظيم عمل المرأة السعودية في محلات المنزهات الترفيهية العائلية.
- ٧) القرار الوزاري رقم (٣٧٣١/١/١ ع) بتاريخ (٢٨/٨/١٤٣٣ هـ) ٢٠١٢، بشأن قرار تنظيم عمل المرأة السعودية في المطابخ.
- ٨) قرار رقم (٢٧٠٢) بتاريخ (٢٩/٥/١٤٣٥ هـ) ٢٠١٤، الخاص بالمرحلة الثالثة بتنظيم عمل المرأة السعودية في محلات المستلزمات النسائية.
- ٩) قرار رقم (٢٦١٤) (١٠/٨/١٤٣٥ هـ) ٢٠١٤، الخاص بتنظيم الاستخدام ونقل الخدمات من العنصر النسائي للأنشطة الاقتصادية.
- ١٠) قرار رقم (٧٩٠) بتاريخ (٢٢/٢/١٤٣٦ هـ) ٢٠١٥، الخاص بتنظيم عمل المرأة في المحلات والأكشاك داخل المراكز التجارية المغلقة.
- ١١) قرار رقم (٧٩١) بتاريخ (٢٢/٢/١٤٣٦ هـ) ٢٠١٥، الخاص بتنظيم ساعة الرضاعة للمرأة العاملة.
- ١٢) القرار الوزاري رقم (٧٩٢) بتاريخ (٢٢/٢/١٤٣٦ هـ) ٢٠١٥، الخاص بتنظيم العمل عن بعد.

#### ١,٤ دولة قطر<sup>١</sup>

أما بالنسبة لقوانين وتشريعات العمل في دولة قطر، فهي تستند على دستور الدولة لسنة ٢٠٠٤، إذ تنص المادة (٢٨) منه بأن "الدولة تكفل حرية النشاط الاقتصادي على أساس العدالة الاجتماعية والتعاون المتوازن بين النشاط العام

<sup>١</sup> استندت البيانات والإحصاءات الواردة في هذا الجزء على تقرير رسمي معد من إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في دولة قطر حول "المبادرات والمشروعات التي نفذتها قطر في مجال توظيف المرأة في القطاع الخاص"، أكتوبر ٢٠١٤.



والخاص لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وزيادة الإنتاج وتحقيق الرخاء للمواطنين ورفع مستوى معيشتهم وتوفير فرص العمل لهم وفقاً لأحكام القانون"، وبالتالي فإن الدستور يضمن حق المواطن القطري من الجنسين في العمل وفقاً لأحكام عدد من القوانين ومنها قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، والذي تنص مادته (١٨) على: "تكون الأولوية في الاستخدام للعمال القطريين، ويجوز استخدام غيره إذا دعت الحاجة إلى ذلك"، ومادته الـ (٢٣) على "أنه لا يجوز استخدام غير القطريين إلا بعد التأكد من عدم وجود عامل قطري لأداء العمل المطلوب القيام به"، وتطلب المادة (٢٧) منه "من صاحب العمل الذي يستخدم خبراء أو فنيين غير قطريين أن يقوم بتدريب عدد مناسب من العمال القطريين على العمل الذي يمارسه هؤلاء الخبراء والفنيين أو أن يعين عمالاً قطريين مساعدين لهم بغرض التدريب واكتساب الخبرة".

وفي المادة (١٤) من قانون إدارة الموارد البشرية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٩، يشترط على من يعين في إحدى الوظائف الحكومية أن يكون قطري الجنسية، بالإضافة إلى الشروط الأخرى الخاصة بالعمر والمؤهل والسلوك واللياقة الطبية. ومن أجل تنفيذ النصوص القانونية السابقة، أصدر مجلس وزراء دولة قطر مجموعة من القرارات والسياسات والبرامج التنفيذية الهادفة إلى تعزيز مشاركة العمالة القطرية في عملية التنمية من خلال استقطاب وتوظيف القطريين في القطاعات المختلفة للاقتصاد القطري، منها:

أ- قرار مجلس الوزراء رقم (١١) لسنة ١٩٩٧، والخاص بتقطير الوظائف في القطاع الخاص، وقد حدد عدد من الإجراءات لتشجيع القطريين للعمل في القطاع الخاص والقطاع المشترك والبنوك وهي تشمل على:

➤ منح القطريين العاملين في القطاع الخاص والقطاع المشترك والبنوك الأرض والقرض طبقاً للقوانين التي تنظم منحها لموظفي الحكومة.

➤ تطبيق نظام التقاعد المطبق على موظفي الجهاز الحكومي المدني على القطريين العاملين ومن سيعملون بالقطاع الخاص والقطاع المشترك والبنوك.

➤ الاستمرار في صرف الراتب في حالة العجز عن العمل أو الوفاة أو كبر السن أسوة بما هو متبع للعاملين في الجهاز الحكومي.

➤ يتولى معهد التنمية الإدارية القيام بتأهيل القطريين تأهيلاً إدارياً وفنياً ومهنيّاً للعمل في القطاع الخاص والقطاع المشترك والبنوك.

➤ إلزام المؤسسات والشركات المملوكة للدولة والتي تساهم فيها الدولة، وكذلك القطاع الخاص ومن ضمنها البنوك بتوظيف القطريين بنسبة (٢٠%) من التعداد الكلي لموظفيها خلال المرحلة الأولى ومدتها ثلاث سنوات.

➤ تتولى إدارة العمل بوزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان (في حينه) تنفيذ هذا القرار مع تقديم تقرير سنوي يعرض على مجلس الوزراء يتضمن مؤشرات التطبيق وما يلزمه من تدعيم.

ب- قرار مجلس الوزراء رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٧ والخاص بتقطير الوظائف الحكومية.

نص القرار على إنهاء خدمات الموظفين غير القطريين الذين يشغلون الوظائف العمالية وغير التخصصية (الكتابية والإدارية) ممن تجاوزت أعمارهم سن الستين اعتباراً من ٢٠٠٧/٧/٣١، وتحويل الاعتمادات المالية لوظائفهم إلى درجات مالية لا يجوز التعيين عليها إلا للقطريين.

ج- القرار الأميري رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٧، بإنشاء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وفيها إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية كجهة مختصة بتسجيل وترشيح المواطنين للتوظيف ووضع خطط التقدير ومتابعة تنفيذها.

د- القرار الأميري رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٩ بتحديد الهيكل التنظيمي لوزارة العمل، حيث تتولي إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية اختصاصات تخطيط استخدام العمالة الوطنية وتأهيلها وتسجيل القطريين الباحثين عن العمل، وتقديم التوجيه والإرشاد المهني وترشيحهم للأعمال المناسبة.

هـ- قرار مجلس الوزراء لسنة ٢٠١١ الخاص بإحلال المواطنين القطريين من حملة الشهادات غير الجامعية كمندوبين في الوزارات والأجهزة الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة وبعض الشركات.

و- إستراتيجية توظيف المواطنين، حيث تمثل زيادة مشاركة القطريين من الجنسين في قوة العمل هدف إستراتيجي في رؤية قطر الوطنية (٢٠٣٠)،<sup>١</sup> وقد وضعت الرؤية مجموعة من الغايات الاستراتيجية أبرزها بناء قوة عمل كفؤة وملتزمة عبر تحقيق مشاركة متزايدة ومتنوعة للقطريين في قوة العمل وذلك من خلال:

➤ استثمارات واسعة لمؤسسات القطاعين العام والخاص في برامج التأهيل والتدريب.

<sup>١</sup> صدر قرار أميري بشأنها تحت رقم (٤٤) لسنة ٢٠٠٨.

- تقديم الحوافز للقطريين لتشجيعهم على شغل المهن الفنية والإدارية العليا في قطاعات الأعمال والصحة والتعليم.
- إيجاد فرص تدريبية عالية الجودة لجميع المواطنين كل حسب طموحاته وقدراته.
- زيادة فرص العمل أمام المرأة القطرية ودعمها مهنيًا "رؤية قطر الوطنية: ٢٠٣٠".

وعليه فإن الرؤية الوطنية (٢٠٣٠) تشكل الموجه الأساسي للسياسات العامة للدولة في القطاعات المختلفة، وتحدد التوجهات والأهداف الاستراتيجية لقطاع سوق العمل، لاسيما وقد حددت ركيزة التنمية البشرية بهدفين رئيسيين يوجهان سياسات سوق العمل وهما، مشاركة القطريين بصورة متزايدة ومتنوعة في قوة العمل، فضلاً عن مشاركة العمالة الوافدة بصورة مدروسة، وبالتالي فإن إستراتيجية التنمية الوطنية (٢٠١١-٢٠١٦) تشكل إطاراً متوسط المدى يستهدف من خلاله المواطنين ذكوراً وإناث ممن يمثلون رأس المال البشري الوطني، وأيضاً لضمان أكبر كفاءة لسوق العمل خلال هذه الفترة التي تنفذ فيها عدداً من المشروعات التي سنتناولها لاحقاً.

## ١,٥ سلطنة عمان:

يعد القطاع الخاص مصدراً متجدداً لفرص العمل المختلفة التي تجذب القوى العاملة الوطنية والوافدة لشغلها في جميع الأنشطة والقطاعات الاقتصادية،

<sup>١</sup> دائرة التخطيط والتطوير في وزارة القوى العاملة بعمان، تقرير "قراءة تحليلية في مؤشرات حول تشغيل المرأة العمانية بمنشآت القطاع الخاص منذ بداية الخطة الخمسية الثامنة (٢٠١١-٢٠١٥)"، من عام ٢٠١١-ديسمبر ٢٠١٣.

كما أن خطط الحكومة التنموية نحتت في تبني العديد من المشاريع التنموية والسياحية خلال الأعوام المنصرمة والتي ساهمت في اتساع نطاق الأعمال في القطاع الخاص، مما أدى إلى توفير فرص عمل كثيرة وازدياد أعداد العاملين فيه وخصوصاً من القوى العاملة الوطنية من الجنسين. فقد بلغ إجمالي عدد العاملات بأجر من القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة (٤٧,٥٩٤) عاملة حتى نهاية عام ٢٠١٣ بنسبة (٢١,٢%) من إجمالي القوة العاملة الوطنية البالغة (٢٢٤,٦٩٨) عامل وعاملة، كما بلغ عدد المعينات من بداية الخطة الخمسية الثامنة وحتى نهاية ٢٠١٣ (٣٧,٥٨٧) عاملة بمختلف القطاعات الاقتصادية المزاوله بمنشآت القطاع الخاص، حيث شكلوا ما نسبته (٧٩%) من إجمالي عدد الملتحقات بالعمل في القطاع الخاص حتى نهاية عام ٢٠١٣.

كما بلغت نسبة المعينات منهن بمنشآت القطاع الخاص خلال الأعوام ٢٠١١، ٢٠١٢، ٢٠١٣ على التوالي (٢٠,٤%، ٢١,٣%، ٢٢%) من إجمالي المعينون خلال تلك الأعوام، فيما بلغ عدد المستقيلات من أعمالهن في منشآت القطاع الخاص من بداية ٢٠١٣ ولغاية نهاية العام (٦,٨٦٥) مواطنة عمانية مما يفسر انخفاضه من عام ٢٠١٢ (٩,٠٣١) و ٢٠١١ (٦,٩٣٢) وذلك لأسباب عديدة يرى البعض إنها بسبب تحسين أوضاعهن الاجتماعية أو المادية بالانتقال إلى جهات عمل أخرى أو ترك العمل لأسباب أسرية، واستمرارية تفضيل العمل بالقطاع الحكومي لما يوفره من مزايا وظروف توفر فرص للعمل المناسب، ويمكن ملاحظة البيانات كما هي في الجدول التالي رقم (٧٠).

الجدول رقم (٧٠): إجمالي المعينات خلال الأعوام (٢٠١١-٢٠١٣)

العام	عدد المعينات	% المعينات من إجمالي المعينين	إجمالي المعينين من الذكور والإناث
2011	12.827	20.4%	62.762
2012	11.999	21.3%	56.442
2013	12.752	22%	57.980
الإجمالي	37.587	21.2%	117.185

تشير البيانات الإحصائية أن توزيع المعينات بمنشآت القطاع الخاص حسب التخصصات النوعية خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٣ ووفقاً لمستوى المهارة، إلى ارتفاع معدل النمو في مستوى الاختصاصيين حيث بلغت النسبة (٦,٥%) فيما سجل مستوى العامل الماهر أقل معدل نمو خلال نفس الفترة وهي (-٨,٨%)، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الجدول رقم (٧١).

الجدول رقم (٧١): عدد المعينات بمنشآت القطاع الخاص حسب مستوى المهارة

(٢٠١١-٢٠١٣)

مستوى المهارة/السنة	2011	2012	2013	% معدل النمو
الأخصائيون	1.785	1.642	2.025	6.5%
الفنيون	1.164	1.022	1.150	-0.6%
العامل المهني	6.831	6.204	6.624	-1.5%
العامل الماهر	583	490	485	-8.8%
العامل محدود المهارات	2.464	2.540	2.468	0.1%
المجموع	12.827	11.999	12.752	-0.30%

من الجدول (٧٢) يتبين أن معدل نمو تشغيل المرأة العمالية الحاصلة على المستوى التعليمي أقل من شهادة دبلوم التعليم العام كان الأعلى بين المستويات التعليمية المذكورة، حيث بلغت نسبة (٤,١٣%) مقارنة بتدني النسبة لمستوياتها الأعلى في الجامعيين وحملة دبلوم بعد شهادة دبلوم التعليم العام.

الجدول رقم (٧٢): عدد المعينات بمنشآت القطاع الخاص حسب المستوى التعليمي  
(٢٠١١-٢٠١٣)

مستوى التعليم/السنة	2011	2012	2013	% معدل النمو
أقل من شهادة دبلوم التعليم العام	4.142	4.154	4.491	4.13%
شهادة دبلوم التعليم العام	6.458	6.138	6.276	-1.42%
دبلوم بعد شهادة دبلوم التعليم العام	926	685	824	-5.67%
جامعيون	1.301	1.022	1.161	-5.53%
المجموع	12.827	11.999	12.752	-0.30%

عند النظر لمستوى القطاعات الاقتصادية التي تجذب العمالة النسائية العمالية، سنجد في قطاع الوساطات المالية حيث بلغ معدل نمو مشاركتها في هذا القطاع نسبة (٢٨,٩%)، يليه قطاع الأنشطة العقارية والإيجارية بمعدل نمو (١٧,٥%)، بينما كان قطاع تجارة الجملة والتجزئة أقل القطاعات جاذبية لهن للعمل وقد يعود ذلك لطبيعة الأعمال في هذه القطاعات كما في الجدول رقم (٧٣)، وتبين أن القطاع الخاص يستقطب الفئة الشابة من عمر (٢٥-٣٩) سنة حيث كانت الفئة الأعلى في معدل نموها بين الفئات العمرية الأخرى ويمكن رصد ذلك من نفس الجدول رقم (٧٣).

الجدول رقم (٧٣): المعينات بمنشآت القطاع الخاص حسب القطاعات والفئات العمرية  
(٢٠١١-٢٠١٣)

القطاعات الاقتصادية/السنة	2011	2012	2013	% معدل النمو
الإنشاءات	2.484	2.147	2.293	-1.8%
الوساطة المالية	851	1.125	1.415	28.9%
تجارة الجملة والتجزئة	4.091	2.696	3.275	-9.2%
الأنشطة العقارية والإيجارية	1.202	1.417	1.660	17.5%
بقية القطاعات	4.199	2.614	3.909	-3.5%
المجموع	12.827	11.999	12.752	-0.3%



الفئة العمرية / السنة	2011	2012	2013	% معدل النمو
أقل من ٢٥ سنة	5.515	4.522	4.056	-14.2%
٢٥-٣٩ سنة	2.565	2.292	7.211	42.2%
٤٠ سنة فأكثر	1.054	1.216	1.485	18.7%
المجموع	12.827	11.999	12.752	-0.3%

### • التشريعات والقوانين:

استناداً إلى البيانات الإحصائية السابقة يمثل دور المرأة العمانية في النشاط الاقتصادي دوراً مهماً في سوق العمل وقد ساهم هذا الدور بتحقيق الكثير من الإنجازات سواء أكان ذلك في سوق العمل بالقطاع العام أو الخاص، لاسيما وإنها أخذت تنافس الذكور في الكثير من الأعمال المتوفرة في سوق العمل، وقد حرص المشرع العماني على صون حقوقها في مجال سوق العمل والتشغيل من خلال ما وضعته وزارة القوى العاملة وبالتعاون مع الجهات المعنية من قوانين متعددة وقرارات خاصة بتشغيل المرأة العمانية في سوق العمل أبرزها ما يلي:

(أ) مواد قانون العمل العماني، الفصل الثاني: تشغيل النساء صفحة رقم (٢٤) وهي:

المادة رقم (٨٠): مع عدم الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في هذا الفصل تسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم.

المادة رقم (٨١): لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة التاسعة مساءً والسادسة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير.

المادة رقم (٨٢): لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

المادة رقم (٨٣): تمنح المرأة العاملة إجازة خاصة لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة وذلك لمدة خمسين يوماً براتب شامل وبما لا يزيد على ثلاث مرات طوال مدة الخدمة لدى صاحب العمل.

المادة رقم (٨٤): لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لغيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية إنه نتيجة الحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها العودة لعملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر.

المادة رقم (٨٥): على صاحب العمل في حالة تشغيل عاملة أو أكثر أن يضع في مكان العمل نسخة من نظام تشغيل النساء.

المادة رقم (٨٦): مع مراعاة الأحكام السابقة يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل النساء والظروف والأحوال التي يتم فيها التشغيل والأعمال والمهن والصناعات التي يعملن بها.

(ب) القرارات الوزارية المهمة بتشغيل المرأة: قرار وزاري رقم (٢٠١١/٦٥٦م) بشأن الأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً وشروط التشغيل.

#### المادة الأولى:

يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة التاسعة مساءً والساعة السادسة صباحاً في الأحوال والأعمال والمناسبات التالية:

١. العمل في مكاتب السياحة والطيران وفي المطارات والاتصالات.
٢. العمل في المستشفيات والصيدليات والمصحات والعيادات ودور العلاج الأخرى.
٣. العمل في وظائف رئيسية تتطلب درجة عالية من الثقة.
٤. العمل في وسائل وأجهزة الإعلام.
٥. العمل في الفنادق ودور السينما والمطاعم والمقاهي المستوفية للشروط المقررة.
٦. العمل في خدمات الأمن والحراسة.
٧. في الأعياد والمناسبات والمواسم الموسمية الواردة بالقرارات المحددة لها.
٨. أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة وفقاً للشروط المقررة قانوناً.
٩. دور حضانة ورعاية ذوي الإعاقة.
١٠. إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف أو كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي وذلك وفقاً للشروط المقررة قانوناً.
١١. العمل في المراكز والمحلات التجارية في شهر رمضان والثلاثة أيام السابقة لعيدي الفطر والأضحى.

## المادة الثانية:

يجوز تشغيل النساء حتى الساعة العاشرة مساءً في الأعمال الآتية:

- صالون تجميل السيدات ومحلات الخياطة النسائية.
- الجمعيات الأهلية.
- مؤسسات التعليم والتدريب.
- مكاتب المحامين والمحاسبين والمهن الحرة المماثلة.
- المراكز والمحلات التجارية.
- العمل في منشآت الصرافة.
- العمل في المصارف.

## المادة الثالثة:

يلتزم صاحب العمل في حال قيامه بتشغيل النساء في الأحوال والأعمال والمناسبات المنصوص عليها في المادتين السابقتين بما يأتي:

- أن يوفر كافة ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات.
- أن ترخص الدائرة المختصة بذلك بعد التحقق من توافر الضمانات والشروط اللازمة.

## ١,٦ دولة الكويت: <sup>١</sup>

اهتمت دولة الكويت بمسألة رفع مستوى مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بالقطاع الخاص، ودشنت برنامجاً لإعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي بالدولة، يساهم في العديد من المشاريع التدريبية الهادفة إلى تأهيل المرأة للعمل في الجهات غير الحكومية وبما يحقق زيادة الفرص من أمامها في القطاع الخاص، فضلاً عن عمل البرنامج المكثف نحو تنمية قدرات العمالة الكويتية بهدف زيادة كفاءتها وقدرتها لضمان الاستقرار الوظيفي لها، وقد تم في هذا الصدد التعاون مع العديد من الجهات الرسمية المعنية بدعم جهود البرامج الهادفة إلى إيجاد فرص لتوظيف العمالة الوطنية وتشجيعها على الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص من خلال جهود متعددة أبرزها ما يلي:

## ١,١,٦ تكويت العقود الحكومية:

تهدف عملية "تكويت العقود الحكومية" إلى خلق فرص وظيفية جديدة للإناث وتوسيع خياراتهن في مجال العمل كمشرفات التغذية وحارسات الأمن وبما تناسب وظائفها المجتمع الكويتي بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، ومع نجاح التجربة تمت الدعوة إلى التنسيق مع العديد من الجهات الحكومية الأخرى، على أن يتم رفع نسبة التكويت في كافة العقود التي تبرمها الجهات الحكومية، مما يزيد من نسبة وعدد العمالة الوطنية في الجهات غير الحكومية، واستناداً إلى

<sup>١</sup> وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالكويت، تقرير "توظيف المرأة في القطاع الخاص والنتائج التي تحققت"، ٢٠١٤/٣/١٨.

هذه التجربة تم اقتراح مشروع قرار لتكوين العقود الحكومية رفع إلى مكتب مجلس الخدمة المدنية لدراسته واتخاذ الإجراءات اللازمة نحو رفعه إلى مجلس الوزراء، ومن أبرز المناقصات التي استهدفت تعيين المرأة الكويتية من خلال تكوين العمالة الوطنية هي "مناقصة مشرفات تغذية-مناقصة ضابطات أمن- مناقصة مفتشات أمن".

### ٢،١،٦ العمل من خلال المنزل:

تم اقتراح العديد من الاقتراحات لمشاريع وقرارات تهدف إلى زيادة فرص العمل والحد من البطالة في أوساط النساء الكويتيات، ومنها اقتراح إصدار تشريع يهدف إلى إتاحة المجال للمرأة كي تعمل من خلال منزلها، وقد أعد في هذا المقترح قرار بضوابط العمل من خلال المنزل تم رفعه إلى مكتب مجلس الخدمة المدنية لدراسته واتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنه.

### ٣،١،٦ إنشاء مركز لتدريب العمالة الوطنية والباحثين عن عمل:

في إطار استكمال الرؤية الهادفة إلى دعم العمالة الوطنية، تم اقتراح إنشاء مركز على مستوى عال من الجودة والتميز يهتم بتدريب العمالة الوطنية والباحثين عن عمل، وقد خصص موقع للمركز من قبل بلدية الكويت، وجاري اتخاذ الإجراءات اللازمة للتعاقد مع أحد الشركات المتخصصة لعمل دراسة استشارية لإنشائه.

## ٤,١,٦ إنشاء حاضنة لرعاية المشروعات الصغيرة:

إيماناً من البرنامج بأهمية دور المشروعات الصغيرة في تنمية الاقتصاد الوطني، اهتم بإنشاء حاضنة لرعاية تلك المشروعات وتقديم كافة أوجه الدعم لهم تحت إشراف مباشر من قبل البرنامج، وتخصيص موقع للمركز من قبل بلدية الكويت، قام بالتعاقد مع إحدى الشركات لعمل دراسة استشارية لإنشاء ذلك المركز.

## ١,٧ الجمهورية اليمنية:<sup>١</sup>

تبنّت الجمهورية اليمنية الإستراتيجيات والخطط والمشاريع المعتمدة في عدد من القطاعات التي تهتم بقضايا النوع الاجتماعي وتوظيف تشغيل الباحثات عن عمل، ومن أهمها:

- إستراتيجية المرأة العاملة (٢٠٠١-٢٠١١) التي تتمحور حول زيادة توسيع فرص عمل المرأة في سوق العمل، ورفع مستوى الوعي بأهمية عمل المرأة في التنمية الشاملة والمستدامة، حيث تشرف الإدارة العامة للمرأة العاملة بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمدعومة من منظمة العمل الدولية على تنفيذها.
- إستراتيجية النوع الاجتماعي في التنمية الزراعية والأمن الغذائي، وتستهدف المرأة الريفية والعاملات في القطاع الزراعي، وتشرف عليها الإدارة العامة لتنمية المرأة الريفية بوزارة الزراعة.

<sup>١</sup> استندت البيانات والإحصاءات الواردة في هذا الجزء على التقرير السنوي الخاص بمتابعة تنفيذ برامج العمل لزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية في دول مجلس التعاون، سبتمبر ٢٠١٣، إصدار المكتب التنفيذي لدول مجلس التعاون.



➤ الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، وتشرف عليها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ممثلة بقطاع القوى العاملة والإدارة العامة لسوق العمل، حيث ركزت الرؤية الإستراتيجية للبحث على أهمية الاهتمام بالمرأة في العديد من المحاور التي ارتكزت عليها السياسات السكانية (٢٠٠١-٢٠٢٥)، كما أشارت إليها في برنامج العمل السكاني الذي يعتبر أهم وثائقها إلى ضرورة تضيق فجوة النوع الاجتماعي في التعليم والعمل.

## (٢) مشروعات تمكين المرأة للعمل في القطاع الخاص:

### ١, ٢ مشروعات تمكين المرأة الإماراتية:

تشكل أهداف الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة الإماراتية الركيزة التي يركز عليها إتاحة الفرص الاستثمارية للمرأة لتمكينها من دعم الأنشطة التنموية المختلفة وإقامة المشروعات الاقتصادية أسوة بالرجل على مستوى الدوائر المحلية المسؤولة عن الترخيص التجاري وإزالة الأسباب المعيقة لذلك، فضلاً عن تشجيع المؤسسات التمويلية والاستثمارية على تبني المشاريع ذات الجدوى الاقتصادية التي ترغب فيها المرأة، وإنشاء صندوق استثماري أو محفظة استثمارية خاصة بالمرأة على مستوى الدولة، وتشجيع الصناعات البيئية وتوفير المواد الخام لبعض الصناعات اليدوية وتوفير الأسواق لتصريف وبيع منتجاتها وتقديم المساعدات المالية عن طريق مراكز التنمية، بالإضافة إلى تفعيل دور سيدات الأعمال الإماراتيات وتعزيز الروابط الثنائية والجماعية بينهن وبين مجتمعات سيدات الأعمال خليجياً وعربياً وعالمياً، وهناك سعي حثيث إلى توفير قاعدة معلومات متكاملة عن المرأة المواطنة وفرص العمل المتاحة لها في مختلف القطاعات الاقتصادية والاهتمام بالدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة وربط تلك القاعدة بقواعد البيانات العربية والعالمية وتوفيرها للجهات الحكومية والقطاع الخاص والمهنيين محلياً ودولياً.

أما توعية المرأة والرجل معاً بأهمية العمل وزيادة مساهمتها في برنامج التوطين في القطاعين الحكومي والخاص، فيتم من خلال الحملات عبر وسائل الإعلام المتاحة وذلك لتوضيح المردود الاجتماعي والاقتصادي للنساء كونه يمثل أهم الأهداف الاستراتيجية المساندة لتحقيق هذا البرنامج، إضافة إلى تحفيز القطاع الحكومي والخاص على كفالة فرص التعيين والمساواة وإعداد برامج التدريب المستمرة لتمكين المرأة من العمل في المشاريع الصغيرة والمتوسطة وإدارتها، وعليه فقد تم تصميم بعض المبادرات والمشروعات التي تصب في سياق تحقيق ما سبق ومنها ما يلي:

## ١,١,٢ مشروع الأسر الوطنية المنتجة:

يهدف المشروع إلى خلق فرص عمل مناسبة للمرأة من فئة ربات البيوت، وقد ساهمت معارض الأسر المنتجة في تشجيع الكثير من السيدات على الإنتاج وإيجاد مصادر دخل لتحسين أوضاعهن الاقتصادية ولأسرهن من ذوي الدخل المحدود، وقد قام الاتحاد النسائي العام في الإمارات بتنظيم معرض الأسر المنتجة حيث تبنت العديد من المؤسسات الحكومية (الاتحادية والمحلية) ومؤسسات المجتمع المدني فكرة دعم هذه الفئة من السيدات، سواء من خلال إصدار رخصة تجارية تمكن المرأة من ممارسة النشاط التجاري في المنزل، أو من خلال مساعدتهن في تسويق منتجاتهن من خلال تخصيص مساحات لهن ضمن المعارض المختلفة التي تنظمها مؤسسات الدولة المختلفة.

## ٢،١،٢ مبادرة زراعتي مصدر إكتفائي:

وقّع الاتحاد النسائي العام "مذكرة تفاهم" مع المكتب شبه الإقليمي لدول المجلس واليمن التابع لمنظمة الأغذية والزراعة بدولة الإمارات، بهدف تنفيذ مشروع تمكين المرأة في المجال الغذائي الزراعي في الدولة. ومنه انطلقت هذه المبادرة بهدف تعزيز وصول المرأة إلى سوق العمل عبر إقامة مشاريع متخصصة في مجال الزراعة الغذائية وصناعاتها، بما يدعم دورها اقتصادياً وبناء قدراتها في جميع إمارات الدولة لإقامة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، فضلاً عن تطوير مشاريع قائمة في الأعمال التجارية الزراعية والصناعات الزراعية الغذائية باستخدام النهج التفاعلي التشاركي لتشجيع النساء على توليد وتطوير أفكارهن ومشاريعهن والتعرف على مفهوم ريادة الأعمال واكتشاف السمات الريادية لصاحبة المشروع وأهمية ذلك في إنجاح المشاريع الخاصة والتعرف على نقاط القوة والفرص والضعف والتهديدات التي تواجهها السيدات عند البدء في المشاريع، أو في مشاريعهن القائمة ورفع وعي المرأة الإماراتية سواء أصحاب المشاريع القائمة والمحتملة بالفرص المتوفرة للانخراط في مجال إدارة الأعمال الزراعية والتصنيع الزراعي، والتعرف على تقنيات وأساليب جديدة في كيفية توليد أفكار مشاريع جديدة مدرة للدخل، بالإضافة إلى التعرف على معايير واختيار فكرة المشروع ودراساتها والتخطيط الجيد لها وتعلم كيفية تقييم أفكار المشاريع باستخدام جدول تحليل "أس دبليو أو تي"<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> الاتحاد النسائي العام بدولة الإمارات العربية المتحدة، "تمكين وريادة"، سبتمبر ٢٠١٤، ص ٧.

### ٣,١,٢ توظيف الخريجات:

تسعى هذه المبادرة إلى إيجاد فرص عمل لخريجات مؤسسات التعليم العالي، وذلك بالتنسيق مع مؤسسات الدولة الاتحادية المختلفة ولدى القطاع الخاص، وبكافة الوسائل المتاحة إضافة إلى استشراف الاحتياجات المستقبلية لمؤسسات المجتمع من العمالة الوطنية وخاصة في المؤسسات ذات الجذب الوظيفي لإمداده بمرشحات من الخريجات المواطنات الباحثات عن فرص عمل، وهو ما حفز على إنشاء مكتب توظيف الخريجات المواطنات بالاتحاد النسائي منذ عام ٢٠٠٠.

### ٤,١,٢ السعي نحو توفير بيئة داعمة للمرأة:

في هذا السياق يقوم الاتحاد النسائي العام حالياً بإعداد دراسة بحثية مقارنة للتشريعات المنظمة لعمل المرأة في القطاعين العام والخاص، فضلاً عن إجراء استطلاع رأي للتعرف على احتياجات المرأة العاملة وتقييم البيئة المؤسسية في القطاعين العام (الاتحادي والمحلي) والخاص في الدولة ومؤسسات المجتمع المدني، وذلك من خلال تنفيذ زيارات ميدانية لعينة من هذه المؤسسات بغية التعرف على أنظمتها ولوائحها الداخلية والامتيازات التي تقدمها للمرأة من جهة، والتعرف على معرفة المؤسسات بمفهوم النوع الاجتماعي واستعدادها لإدماجه في سياساتها وبرامجها.

## ٢,٢ مشروعات تمكين المرأة البحرينية:

يمثل التدريب والتوظيف من أهم وأبرز المبادرات والمشروعات المتعددة التي نفذتها مملكة البحرين في مجال تمكين المرأة البحرينية للإندماج في سوق العمل بالقطاع الخاص، إضافة إلى ما طبقته وشملت المرأة تحت مظلتها من مشروع التأمين ضد التعطل، ومشروع تحسين الأجور وتكريم العمال المثاليين، ونتطرق بإيجاز إلى هذه المبادرات والمشروعات كما وردت في وثائق وزارة العمل على النحو التالي:

### ١,٢,٢ التدريب:

تحصل المرأة البحرينية في أغلب برامج التدريب من قبل الجهات التي لها صلة، على فرص متساوية مع الذكور في برامجها، ويلاحظ ارتفاع نسب الإناث قياساً للذكور في بعض برامج التدريب، كما في البرامج المعدة من قبل صندوق العمل (تمكين)، حيث ترتفع أعدادهن بسبب ارتفاع أعداد الإناث الجامعيات الراغبات في العمل، ولا تقل نسبة الباحثات عن عمل اللاتي يتم تدريبهن عن (٦٠%) من إجمالي الباحثين عن عمل ممن يتم تدريبهن<sup>١</sup>، ولعل الجدول أدناه رقم (٧٤) يوضح تخرج (٩٨٤) متدربة استفادت مما يقارب من (٢٥) برنامج تدريبي طرحه قسم تدريب الباحثين عن العمل في وزارة العمل، تخرجن من البرامج التدريبية المطروحة والفرص المتوافرة، مقابل (٤٨١) من الذكور، من الواضح أن أغلب المستفيدات المتخرجات من برامج التدريب والمستمرات فيها هن من حملة شهادة البكالوريوس.

<sup>١</sup> وزارة العمل في مملكة البحرين، إحصاءات التدريب حتى شهر ديسمبر ٢٠١٢.

الجدول رقم (٧٤): بيانات التدريب في وزارة العمل بمملكة البحرين حتى فترة ديسمبر ٢٠١٢

المتدربون والبرامج التدريبية الحالية حتى شهر ديسمبر ٢٠١٢											البرامج التدريبية المطروحة	جهة التنفيذ
المستمررون في التدريب												
المتدربون المستمررون في التدريب حسب المؤهل العلمي					ممن أكملوا التدريب							
ذكر		إنثى		بكالوريوس		دبلوم		ثانوية عامة وما دونها				
الفرص التدريبية المطروحة												
25	632	918	1416	2028	42	309	481	984	769	163	533	وزارة العمل (قسم تدريب الباحثين عن عمل)
0	0	2	2	0	4	0	3	0	0	3	0	مجالس النوعية للتدريب لمهني في قطاع الضيافة
25	632	920	1463	2028	46	309	484	984	769	166	533	المجموع
مجموع المتدربين من الباحثين عن عمل												
3851												

وزارة العمل في مملكة البحرين، م.ن.

أما مجموع من أكملن منهن برامج التدريب التي يعقدها المجلس الأعلى المهني والمجالس النوعية للتدريب المهني لقطاع الصناعة وتجارة التجزئة والضيافة والإنشاءات كما يبينها الجدول رقم (٧٥) فعددهن أقل من عدد الذكور (٢٦٣١) بنسبة (٢٣%) مقابل (٨٧٨٧) وبنسبة (٧٧%) على الرغم من ارتفاع نسبة البطالة في أوساطهن مقارنة بالذكور.

الجدول رقم (٧٥): بيانات تدريب الموظفين في الشركات المساهمة في اشتراكات التدريب المهني بالبحرين حتى فترة ديسمبر ٢٠١٢<sup>١</sup>

جهة التنفيذ	البرامج التدريبية المطروحة	الفرص التدريبية المطروحة	المستثمرون في التدريب		ممن أكملوا التدريب	
			ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
المجلس الأعلى للتدريب المهني	0	0	347	118	2543	958
المجالس النوعية للتدريب المهني لقطاع الصناعة، تجارة التجزئة، الضيافة، والإنشاءات	0	0	323	152	6244	1673
المجموع	0	0	670	270	8787	2631
مجموع المتدربين من الموظفين			940		11418	
إجمالي المتدربين من الباحثين عن عمل والموظفين			12358		16209	

٢،٢،٢ التوظيف:

يعتبر القرار الوزاري رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠٨، من أهم القرارات المنظمة للاستخدام في القطاع الخاص، والتي تم

<sup>١</sup> وزارة العمل في مملكة البحرين، إحصاءات التدريب حتى شهر ديسمبر ٢٠١٢.



اتخاذها لرفع نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل، بما يتضمن احتساب كل بحرينية يتم توظيفها عن اثنتين في تطبيق نظام التعهد لتوظيف العمالة الوطنية المعتمدة لدى وزارة العمل، وبسبب حرص جميع خطط التوظيف المعمول بها في أعطاء المرأة فرص الحصول على الأعمال المناسبة، لاسيما من خلال المشروع "الوطني للتوظيف" الذي تم تسجيل (٢٢١٠٠) فرداً من الباحثين عن عمل، بلغ عدد الإناث منهم (١٤٠٦٠٣) وعدد الذكور (٧٠٤٩٧)، كما بلغ عدد الذين تم توظيفهم حسب بيانات وزارة العمل مع انتهاء المشروع (٣٠٩٠٠) من الإناث مقابل (٤٠٨٩٥) من الذكور، وفي إطار برنامج مشروع "تأهيل توظيف الخريجين الجامعيين" تم توظيف (٣٠٨٧٤) خريجة جامعية، وكذلك المشروع التكميلي له بنسبة (٦٥%) من المتوظفين في المشروع من الجامعيين، كما تمنح المرأة فرصة العمل بالدوام الجزئي لمدة "أربع ساعات يوميا".

من جهة متصلة، تُعقد معارض توظيف خاصة بالمرأة وبرعاية من مؤسسات الدولة، مثل معرض التوظيف الذي رعاه المجلس الأعلى للمرأة، إضافة إلى مشاركة المرأة في معارض التوظيف العامة، والتي تقام من أجل التقاء أصحاب العمل الذين يعرضون فرص عمل مع الباحثين عن عمل، وتتيح هذه المعارض فرص جيدة للطرفين، كما يقوم مكتب خدمات التوظيف بوزارة العمل على جلب شواغر تتناسب مع المرأة وتكفل حقها في الحصول على وظائف مناسبة لها، وهنا تظهر إحصائية الربع الرابع من العام ٢٠١٣ أن هناك نسبة (٥٦%) فرصة عمل للمرأة من الشواغر المعروضة حيث بلغ

عددها (٥,٣٨٧) شاغراً وظيفياً منها (٧٤٥) مخصصة فقط للنساء، و(٢,٢٩٣) مخصصة للجنسين و(٢,٣٤٩) شاغراً مخصصة للذكور<sup>١</sup>.

### ٣,٢,٢ مشروع التأمين ضد التعطل

بدء نظام التأمين ضد التعطل وفقاً للقانون رقم (٧٨) الصادر في ٢٢ نوفمبر ٢٠٠٦، بشأن التأمين ضد التعطل في تقديم خدمات من خلال منح إعانات التأمين ضد التعطل للباحثين عن عمل ممن تنطبق عليهم شروط الاستحقاقات، حيث تم تسجيل الراغبين في الاستفادة من نظام التأمين ضد التعطل اعتباراً من تاريخ ٢٢ مايو ٢٠٠٧، ويخضع المسجلون لعدة مراحل لقياس مدى جديتهم في البحث عن عمل. ويستفيد من هذا النظام جميع الباحثين عن عمل من الإناث والذكور، إضافة إلى الاستفادة المالية التي يحصل عليها المتعطل، والحصول على برامج تهيئة للباحث عن عمل وبرامج تدريبية تمكنه من الحصول على فرص أفضل. وقد ثبت أن النساء يمثلن النسبة الأكبر من المستفيدين من هذا البرنامج، حيث بلغت المستفيدات من هذا البرنامج في نهاية الربع الرابع من عام ٢٠١٣ (٨٢%) من إجمالي المستفيدين من إعانات التعطل<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> وزارة العمل في مملكة البحرين، تقرير الربع الثاني للعام ٢٠١٣ لمستحقي إعانة وتعويض التعطل وبيانات التدريب والتوظيف والشواغل الوظيفية لعام ٢٠١٣.

<sup>٢</sup> وزارة العمل في مملكة البحرين، م.ن. ٢٠١٣.

## ٤,٢,٢ مشروع تحسين الأجور:

تتعدد البرامج الهادفة إلى رفع المستوى المعيشي للمواطن وزيادة دخله الشهري بما يحقق له الاستقرار الوظيفي والمعيشي من خلال تحسين الأجور، في هذا الصدد تبنت وزارة العمل سياسة دعم وتشجيع رفع أجور العاملين في القطاع الخاص ورفع الحد الأدنى لها، والذي تم تحديده أولاً بأجر لا يقل عن "٢٠٠ د.ب" شهرياً ليرتفع إلى "٢٥٠ د.ب" شهرياً حالياً كحد أدنى لتوظيف العامل البحريني غير الجامعي وفي هذا يتساوى وضع الذكور والإناث.

إضافة إلى برامج دعم توظيف الجامعيين كما يوضحها الجدول رقم (٧٦)، وبرامج تدريب وتوظيف الجامعيين في بعض المهن التي تتطلب تدريب على رأس العمل مثل مهنة الهندسة والمحاماة والتي تساهم فيها وزارة العمل بدعم الرواتب وبشروط من خلال هذه البرامج، ألا يقل الراتب عن "٤٠٠ د.ب" شهرياً، ويتكفل البرنامج بتقديم دعم مالي قدره "٢٠٠ د.ب" شهرياً في السنة الأولى و"١٥٠ د.ب" في السنة الثانية، وذلك لمن يتم توظيفه تحت التدريب وهذه الفرص تمنح للجنسين من الذكور والإناث بالتساوي.

الجدول رقم (٧٦): عدد المتدربين من المحامين من ٢٠١٠-٢٠١٣ حسب النوع<sup>١</sup>

النوع	العدد	النسبة
ذكور	105	30%
إناث	247	70%
المجموع	352	100%
عدد المتدربين من المهندسين من 2010-2013 حسب النوع		
السنة	ذكور	إناث
2010	23	21
2011	46	24
2012	9	11
المجموع	70	44

٥,٢,٢ تكريم العمال المثاليين:

تقوم وزارة العمل سنوياً بتكريم مجموعة من عمال القطاع الخاص على مستوى المملكة، وقد بلغت نسبة النساء المكرمات (٣٥%) من إجمالي الذين تم تكريمهم في نهاية ٢٠١٣.

لقد أثرت العديد من الجهود السابقة في رفع نسبة مشاركة المرأة العاملة في سوق العمل بالقطاع الخاص، حيث تشير البيانات الإحصائية إلى أن نسبتهن بلغت (٢٧%)<sup>٢</sup> من إجمالي العاملين البحرينيين في القطاع الخاص حسب تقديرات الربع الرابع من عام ٢٠١٣، كما ارتفع متوسط الأجر للإناث

<sup>١</sup> وزارة العمل في مملكة البحرين، تقرير الربع الثاني للعام ٢٠١٣ لمستحقي إعانة وتعويض التعطل وبيانات التدريب والتوظيف والشواغل الوظيفية لعام ٢٠١٣.

<sup>٢</sup> IMRA, Table A. Estimated total employment by citizenship and sector 2002-2013, Table A2. Estimated total employment (Female) by citizenship and sector 2002-2013, See: : [http://blmi.lmra.bh/2013/12/data/lmr/Table\\_A2.pdf](http://blmi.lmra.bh/2013/12/data/lmr/Table_A2.pdf)

البحريين في القطاع الخاص إلى (٤٩١ د.ب) في نهاية الربع الثالث من عام ٢٠١٣، إلا أن ذلك لا يمنع من الإشارة إلى التحديات العديدة التي تواجه إدماج العمالة الوطنية في سوق العمل وبالأذات من العمالة السائبة، حيث يتميز سوق العمل بارتفاع أعداد العمالة الوافدة، ولا تزال البطالة في سوق العمل البحريني هي بطالة نسائية يصعب دمجها بسهولة بما يحقق المعدلات المرجوة لجهة أسباب عديدة منها، عدم تفضيل فئات من العمالة البحرينية للعمل في مؤسسات القطاع الخاص إلا تحت الاضطرار، حيث يكون العمل في القطاع العام هو المرغوب والهدف لكل باحث عن عمل من الإناث والذكور، وذلك لما يقدمه هذا القطاع من ظروف عمل مستقرة وأجور مناسبة في حين أن ظروف العمل في القطاع الخاص غير مريحة بسبب طبيعة هذا القطاع وما يحكمه من عدد ساعات عمل طويلة، أو على فترتين مما يرهق المرأة العاملة التي تتحمل مسؤولية القيام بواجباتها المنزلية ورعاية أسرتها بحسب الثقافة السائدة ومنظومة الأعراف والقيم، إضافة إلى الافتقار إلى ضمان العمل نفسه خصوصاً في الظروف الاقتصادية الراهنة التي تمر بها الدول، كما أن بيئة العمل قد لا تكون مناسبة في بعض الأحيان.

تمثل المؤسسات الصغيرة ما نسبته (٩٠%) من إجمالي المؤسسات المؤمن عليها، ويتوقع من هذه المؤسسات أن تلعب

<sup>1</sup> LMRA, Table 21 Average monthly wages 2002-2013, See: [http://blmi.lmra.bh/2013/12/data/lmr/Table\\_A2.pdf](http://blmi.lmra.bh/2013/12/data/lmr/Table_A2.pdf)

دوراً رئيسياً في تمكين العمالة الوطنية وعملية توظيفها في القطاع الخاص، إلا أن الواقع يخالف ذلك، حيث لا تقبل العمالة البحرينية بسهولة على العمل في المؤسسات الصغيرة وذلك لطبيعة العمل بها الذي يتركز على تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات والسلع الشخصية حوالي (٣٥,٠%) من المؤسسات المؤمن عليها تعمل ضمن هذا القطاع، ومستوى أجورها منخفضة، وتعتمد على العمالة الوافدة، وبشكل عام لا تقدم هذه المؤسسات ظروف عمل أو بيئة أو أجور مناسبة يمكنها أن تستقطب الأيدي العاملة المحلية للجنسين.

## ٣,٢ مشروعات تمكين المرأة السعودية:

في إطار تنفيذ الأوامر والتوجيهات المعنية بعمل المرأة وقرارات مجلس الوزراء، تم تصميم وتطوير العديد من البرامج التي صُنفت بحسب طبيعة البرامج ومنها ما يلي:

### (١) برامج التوظيف المباشر:

#### ١,١ برنامج تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية:

يهدف برنامج تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية إلى وضع تنظيم تشريعي لتنفيذ الأمر السامي الكريم رقم أ/١٢١ بتاريخ ٢٠١١/٧/٢هـ (٢٠١١)، بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية، فبعد



أن أصدرت الوزارة قرارين على مرحلتين بقصر العمل في محلات بيع الملابس النسائية الداخلية وأدوات التجميل والعبايات والإكسسوارات وفساتين السهرة وفساتين الأعراس على المرأة السعودية، أعدت الوزارة خططها للتوسع التدريجي وصولاً إلى الإلتزام الكامل لكل المحلات التي تباع المستلزمات النسائية بأن لا يعمل فيها إلا المرأة السعودية، إذ تم استكمال الخطوات التالية:

أولاً: تم الانتهاء من إعداد خطة عمل لمدة ثلاث سنوات لتأنيث كل محلات بيع المستلزمات النسائية بتوسع تدريجي مع تقديم الدعم اللازم للتوظيف والتدريب من المؤسسات الشقيقة ممثلة في صندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني علاوة على المشاريع الأخرى الداعمة للتنفيذ كعنصر المحلات وخطط للإعلام والتسويق، ومن ثم العمل على تفعيلها بالخطوات التالية:

➤ أصدرت الوزارة قرار المرحلة الثالثة من المستلزمات النسائية إذ تم تحديد المحلات الخاضعة لهذا القرار بالمحلات أو أقسام المحلات التي تباع العطورات النسائية، مستلزمات رعاية الأمومة، الجلابيات، الأحذية والحقائب والجوارب النسائية، الملابس النسائية الجاهزة: الأقمشة النسائية وذلك سواء كانت تلك المحلات في مراكز تجارية مغلقة



وعليها حراسة أمنية عامة والتي تشمل المراكز التجارية النسائية المغلقة أو مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها. والأكشاك التي تباع المستلزمات النسائية.

➤ تعميم القرار الوزاري لكل الجهات المعنية بالتعاون مع وزارة العمل لمتابعة تطبيق القرار كوزارة الداخلية ووزارة الشؤون البلدية والقروية ووزارة التجارة والصناعة والرئاسة العامة لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

➤ التنسيق مع وزارة التجارة والصناعة بشأن تطبيق القرار على المحلات المخالفة بتجميد أو إلغاء سجلاتها التجارية في حال لم يتم توظيف المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية.

➤ تطوير دليل "آليات المتابعة والتفتيش على محلات بيع المستلزمات النسائية: دور وزارة العمل والجهات الحكومية الشريكة" بنسخته الثانية ليشمل متطلبات المرحلة الثالثة.

➤ مخاطبة الجهات الحكومية الشريكة ذات العلاقة لتنفيذ المهام وتزويدهم بنسخة (إلكترونية مطبوعة) من الدليل "آليات المتابعة والتفتيش على محلات بيع المستلزمات النسائية: دور وزارة العمل والجهات الحكومية الشريكة" والنماذج ذات العلاقة وهي: وزارة الشؤون البلدية والقروية، الرئاسة العامة لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وزارة

الداخلية، وزارة التجارة والصناعة، إمارات المناطق.

➤ عقد ٣ ورش عمل في المناطق الرئيسية (الرياض، جدة، الدمام) لأصحاب المحلات ومسؤولي شركات قطاع التجزئة حول المرحلة الثالثة لتنظيم محلات بيع المستلزمات النسائية.

➤ دعم المحلات لتوظيف السعوديات من خلال قنوات التوظيف في الصندوق.

➤ عقد اجتماعات مع عدد من اصحاب وإدارات الشركات الكبرى المستثمرة في قطاع المستلزمات النسائية للتعرف على التحديات التي يواجهونها وتوضيح دور صندوق تنمية الموارد البشرية في دعم التدريب والتوظيف وقنوات طاقات، بالإضافة إلى دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في التدريب.

ثانياً: البدء بتنفيذ الخطة التفصيلية لأعمال التفتيش التي بدأت في ١ محرم ١٤٣٦هـ، للمحلات التي تباع (العطورات النسائية، الجلابيات، الأحذية والحقائب والجوارب النسائية، الملابس النسائية الجاهزة، الأقمشة النسائية، مستلزمات رعاية الأمومة التي تباع المستلزمات الخاصة بالأم لرعاية مولودها ولا تشمل ملابس الأطفال، سواء أكانت تلك المحلات في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة، أو مراكز

تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها) بحيث تشمل:  
جميع المحلات، قائمة المفتشين/المفتشات الذين  
سيشاركون في أعمال التفتيش وفعلت الخطة بتنفيذ  
المهام التالية:

➤ وضع خطة عمل لأعمال التفتيش المتعلقة بتطبيق  
المرحلة الثالثة واستمرار أعمال التفتيش على  
محلات بيع المستلزمات النسائية الملزمة بالتأنيث  
للمرحلة الأولى والثانية.

➤ توزيع مطويات تعريفية عن المرحلة الثالثة والتي  
تحتوي على جميع ضوابط واشتراطات عمل المرأة  
في محلات بيع المستلزمات النسائية.

➤ البدء بتاريخ ١ محرم في عمليات التفتيش على  
المحلات الخاضعة للمرحلة الثالثة بحسب الخطة  
الزمنية التي تم اعتبارها في توظيف السعوديات إذ  
تم البدء في إلزام محلات الجلابيات ومحلات بيع  
مستلزمات رعاية الأمومة، وإيقاع العقوبات  
والغرامات على المخالفين التي نص عليها القرار  
الوزاري وأخذ التعهدات ومتابعة تعديل الأوضاع  
لضمان الالتزام التام بتوظيف السعوديات بشكل  
مستمر.

➤ اصدار تقارير متابعة أعمال التفتيش الشهرية من  
حيث المحلات التي تم زيارتها في كل مكتب عمل  
وعدد المخالفات والاندازات والاغلاقات.

➤ إعداد حملات للتفتيش وتطبيق العقوبات على محلات البيع غير الملتزمة بشروط التأنيث في المناطق المختلفة وتتضمن تلك الحملات القيام بالأعمال التالية: تنفيذ جولات تفتيشية على المحلات التي صدر بشأنها قرارات إلزامية لتأنيث المحلات، وإغلاق المحلات التي يثبت عدم التزامها بشروط التأنيث بالتعاون مع الجهات التنفيذية، تطبيق العقوبات التي هي من صلاحيات الجهات الشريكة، إعداد خطة إعلامية مرافقة لحملات التفتيش، تغطيات إعلامية مكثفة لحملات التفتيش والإغلاقات، العمل على تطوير برامج التفتيش.

ثالثاً: تنفيذ مهام الخطة الاعلامية والتسويقية للمرحلة الثالثة من البرنامج والتي تتضمن التالي:

➤ إعداد مطوية تعريفية عن المرحلة الثالثة توضح المستلزمات المستهدفة بالقرار للمرحلة الثالثة من تأنيث محلات بيع المستلزمات النسائية وأنواع المحلات واشتراطاتها والخطة الزمنية لمعرفة الضوابط والحقوق للطرفين والعقوبات المترتبة عند ارتكاب المخالفات.

➤ عقد ورشة عمل للإعلاميين حول المرحلة الثالثة لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.

➤ تغطية صحفية وعمل لقاءات تخص المرحلة الثالثة.

➤ الاستمرار في بث رسائل اعلامية وتوعوية خاصة  
ببرنامج تأنيث محلات بيع المستلزمات النسائية.

رابعاً: إعداد وتطوير أدلة إرشادية وخطة توزيع لتسهيل  
انجاز المهام لكل الاطراف ذات العلاقة وكانت  
كالتالي: دليل "بيئة العمل النموذجية لمحلات بيع  
المستلزمات النسائية"، يوجه لأصحاب العمل، ودليل  
"آليات المتابعة والتفتيش على محلات بيع المستلزمات  
النسائية: دور وزارة العمل والجهات الحكومية  
الشريكة"، يوجه للجهات الشريكة، ودليل "التفتيش  
والأعمال الميدانية لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع  
المستلزمات" ويوجه للمفتشين ومكاتب العمل  
بالوزارة.

خامساً: العمل على توعية المجتمع بالقرارات الوزارية  
والاشتراطات الخاصة بعمل المرأة في محلات بيع  
المستلزمات النسائية من خلال:

➤ يجري العمل على التسويق للاشتراطات  
والضوابط والتبليغ عن المخالفات في مراكز  
تجارية مغلقة-مختارة بالمدن الرئيسية (جدة،  
الرياض، الدمام) بشكل مبدئي ومن ثم التوسع  
في باقي المناطق وذلك بوضع "لوحات إعلانية"  
داخل تلك المراكز.

➤ تخصيص روابط لحصر الراغبات في العمل في قطاع التجزئة على الصفحة الرئيسية على موقع الصندوق.

سادساً: تطوير خدمة العملاء لبرنامج المستلزمات النسائية في مراكز الاتصال بالوزارة:  
➤ تحديد متطلبات تطوير خدمة عملاء لبرنامج المستلزمات النسائية والعمل على تفعيلها.

➤ تطوير سياسات واجراءات لخدمة عملاء مشروع المستلزمات النسائية "اصحاب المحلات او العاملات" والنماذج ذات العلاقة بالتعاون مع الإدارة العامة لخدمة العملاء.  
➤ تطوير سياسات واجراءات لخدمة عملاء مشروع المستلزمات النسائية "أفراد المجتمع أو العاملات" الخاصة باستقبال الشكاوى والنماذج ذات العلاقة بالتعاون مع الإدارة العامة لخدمة العملاء.

سابعاً: إعداد خطة لتنفيذ مشروعين لدعم برنامج المستلزمات النسائية:

➤ مشروع حصر محلات بيع المستلزمات النسائية في كل مدن ومحافظات المملكة، وهدف المشروع:

➤ تجهيز قاعدة بيانات بمحلات المستلزمات النسائية سواء كانت في مراكز تجارية مغلقة أو مراكز تجارية مفتوحة أو كانت محلات قائمة بذاتها في جميع انحاء المملكة، والتي تحوي على بيانات محلات بيع المستلزمات النسائية التي ألزمت في المرحلة الأولى والمرحلة الثانية والثالثة وأعداد العاملات والعاملين حالياً في محلات بيع المستلزمات النسائية سواء المؤنثة في المرحلة الاولى أو الثانية أو الثالثة وتوزيعهم مع تحديد أماكن تواجد المحلات.

- تحديد أنواع الوظائف المتوفرة في المحلات واحتياجات التدريب لكل نوع من الوظائف بهدف المساعدة على تصميم وتطوير برامج تدريب وتأهيل للباحثات عن العمل السعوديات للعمل في هذه الوظائف.

- تحديد فرص التوسع في القطاع وإعداد المحال/الفروع التي سيتم افتتاحها/إغلاقها

تقييم الوضع الراهن ونتائج المرحلتين الاولى والثانية من تأنيث محلات بيع المستلزمات النسائية،

➤ هدف المشروع:

- تحديد اهم التحديات التي واجهت كل فئة من الفئات المعنية بقرارات تأنيث محلات بيع



المستلزمات النسائية وتصنيف التحديات حسب أولوية معالجتها اعتماداً على اثرها ونتائجها.

- تحديد الحلول والمقترحات لمعالجة التحديات: واعداد آلية لتصنيف وتحديد أولوية تنفيذ تلك الحلول والمقترحات تراعي (اثرها المتوقع، سهولة تنفيذها وغيرها من المعايير).

- تحديد فرص التوسع في القطاع وتقييم العرض والطلب من الوظائف.

- تقييم جهود التوعية والتسويق التي اتخذتها وزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية فيما يتعلق باشتراطات العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية.

- تقييم دور الجهات الرقابية الأخرى وتعاونها مع وزارة العمل في تنفيذ قرارات التأنيث وتطبيق بيئة العمل.

## (٢) برنامج توطين محلات بيع التجزئة في المراكز التجارية المغلقة:

يهدف هذا البرنامج إلى إيجاد فرص مجالات عمل للمرأة السعودية في قطاع التجزئة من خلال تقديم حوافز لمنشآت القطاع الخاص مقابل توظيفهم للسعوديين والسعوديات في محلات المراكز التجارية المغلقة، على أن تكون تلك الحوافز في شكل خدمات تقدم من خلال مراكز خدمية مزمع إنشاؤها. وتعد فكرة البرنامج حديثة وتتعدد الأطراف سواء حكومية أو مؤسسات قطاع

خاص للمشاركة في تفعيل هذا البرنامج مما يتطلب التنسيق معها لتفعيل البرنامج. وقد تم في هذا السياق مجموعة من المهام التي يمكن إيجازها بما يلي:

➤ نفذت ورش عمل تعريفية بالبرنامج مع أصحاب المراكز التجارية المغلقة وبعض من أصحاب المحلات والشركات لعرض فكرة البرنامج وأخذ المقترحات والمرئيات والجوانب الواجب مراعاتها لزيادة فاعلية البرنامج في توظيف السعوديين والسعوديات.

➤ تم إعداد تصور أولي للتوجهات الإستراتيجية لدعم عملية توطين المراكز التجارية، فعلى المدى القريب، خصصت مكاتب توظيف لدعم عملية توظيف السعوديين والسعوديات للعمل في المراكز التجارية المغلقة، وعلى المدى البعيد، إنشاء شركات تدريب وتوظيف متخصصة في تدريب السعوديين والسعوديات على مهارات البيع في قطاع التجزئة وتوظيفهم في المحلات من خلال عقود تأجير.

➤ البدء في إنجاز مجموعة من المهام المساندة لإنجاح البرنامج، من خلال العمل على خطة تنفيذية يتم تفعيلها على مرحلتين، الأولى تتضمن اختيار شركاء التجربة "شركات استيراثية" من أصحاب المراكز التجارية المغلقة لتنفيذ الفكرة وتقييمها علاوة على التنسيق مع جميع مؤسسات القطاع الخاص لتحديد المهام والصلاحيات والمسؤوليات لإنجاح البرنامج على أن تتضمن المرحلة الثانية البدء الفعلي للبرنامج بمشاركة مؤسسات القطاع الخاص المستثمرة في قطاع التجزئة.

➤ العمل على إعداد تصور أولى لبعض الخدمات الداعمة لعمل المرأة في المراكز التجارية المغلقة لإنشاء مراكز ضيافات الأطفال "الحضانات" والمواصلات وآليات عقد الشراكات الاستراتيجية مع مؤسسات القطاع الخاص المستثمرة في هذا المجال واصحاب العمل ملاك المراكز التجارية المغلقة من جهة أخرى.

## ١,٢ برنامج سعودة وتأنيث الوظائف الصناعية المناسبة للمرأة:

ينفذ هذا البرنامج استناداً للأمر الملكي أ/١٢١ بتاريخ ١٤٣٢/٧/٢هـ (٢٠١١)، بإتخاذ الإجراءات اللازمة لتأنيث وسعود وظائف بقية المصانع التي لديها خطوط إنتاج عاملة في المملكة بعد حصولهن على التدريب اللازم للقيام بالأعمال التي ستتاو بهن في تلك المصانع. وبعد أن أصدرت وزارة العمل القرار الوزاري رقم (١/١/٢٤٧٥/ع) بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ (٢٠١١)، باشرطاطات توظيف النساء في المصانع، تم استكمال الإجراءات التي اتخذت لتفعيل البرنامج بعد إعداد مسودة وثيقة مشروع المصانع المتضمنة مجموعة مبادرات لتفعيل المشروع وهي مستخرجة من الدراسة واقتراحات الفريق ويمكن تلخيصها في التالي:

➤ الإستمرار بأعمال الحصر وذلك بالتنسيق مع وزارة التجارة والصناعة لحصر بيانات جميع المصانع العاملة بالمملكة، وحصر الوظائف الصناعية المناسبة للمرأة في المصانع في مختلف المدن والمحافظات بالإضافة إلى تحديد الاحتياجات الوظيفية والاحتياجات التدريبية في المصانع لتوفير قاعدة بيانات حديثة لوظائف النساء في قطاع الصناعة والاحتياجات التدريبية باستخدام نماذج الحصر

"حصر الفرص الوظيفية والفرص التدريبية" المعدة لهذا الغرض، ومن المتوقع حسب الخطة أن تتم عملية الحصر خلال ٥ أسابيع من تاريخه.

➤ التواصل مع مراكز التوظيف التابعة لصندوق الموارد البشرية وتزويدها بشكل مستمر بالاحتياجات الوظيفية بالمصانع نتيجة لأعمال الحصر للتواصل مع المصانع الراغبة لتوظيف السعوديات وفق الاشتراطات التي أقرتها وزارة العمل وذلك لسد الاحتياجات الوظيفية وللموائمة بين الفرص الوظيفية المناسبة وطالبات العمل من خلال مراكز التوظيف.

➤ بعد الانتهاء من أعمال الحصر للاحتياجات التدريبية، سيتم التنسيق مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لوضع آلية تدريب وتأهيل الراغبات للعمل في القطاع والاشراف من الصندوق على تطبيقها.

➤ استمرار التنسيق بين الوزارة والصندوق والمؤسسة لتلبية كل احتياجات المصانع من الوظائف النسائية والاحتياجات التدريبية.

➤ تم الانتهاء من تنفيذ دراسة ميدانية "الوظائف الصناعية المناسبة للمرأة-التشريعات والتنظيمات"، والدعم المادي والتأهيل والتدريب لاستطلاع مرئيات أصحاب العمل والموظفات بالمصانع والمجتمع حول الجوانب التشريعية، وتحديد المعوقات وآليات دعم التوظيف والتدريب وذلك بهدف تطوير مجال عمل المرأة في المصانع

واستطلاع الآراء حول تطوير التشريعات والتنظيمات المنظمة لعمل المرأة في المصانع، وتم الاستطلاع من خلال استبانة إلكترونية موجهة لمسؤولي المصانع وللباحثات عن العمل والانتهااء من استقبال الاستبانة ولا يزال العمل جاري على تحليلها.

➤ الاستمرار في خطة حملة إعلامية تسويقية لعمل المرأة ورفع مستوى التوعية بأهمية عملها في المصانع على أن تتضمن إنشاء صفحة خاصة لبرنامج تأنيث وسعودة الوظائف الصناعية المناسبة للمرأة في موقع الوزارة لتسويق دليل اشتراطات توظيف النساء في المصانع وعرض كل مستجدات البرنامج<sup>١</sup>، وإعداد ثلاثة أفلام وثائقية لعرض نماذج مثالية لتوظيف النساء في المصانع، كما تم إصدار دليل تفصيلي لاشتراطات توظيف النساء في المصانع يتضمن تعليمات توظيفهن في المصانع بناءً على القرار الوزاري رقم (٢٤٧٥/١/١ع) تاريخ ١٠/٨/١٤٣٢هـ (٢٠١١)، ونشر الأخبار الصحفية المختصة بعمل المرأة في المصانع في عدد من الصحف المحلية.

## ٢,٢ مبادرة دور الشركات الكبرى في توظيف المرأة:

تسعى هذه المبادرة إلى التعاون مع الشركات الكبرى لتوظيف النساء للحد من البطالة في أوساطهن، من خلال تقديم الدعم والحوافز والتعاون مع هذه الشركات لتحقيق المسؤولية الاجتماعية تجاه عمل المرأة. كما تهدف من جهة أخرى إلى توضيح بيئة عمل المرأة

<sup>١</sup> الموقع الإلكتروني : <http://portal.mol.gov.sa/ar/womenifacories/Pages/default.aspx>

المناسبة والتعاون الذي تقدمه وزارة العمل في ذلك، وقد اتخذت بعض الخطوات لتفعيل المبادرة يمكن تلخيصها بما يلي:

➤ تحديد قائمة لـ (١٠٠) شركة كبرى مختارة للمرحلة الثانية حتى تتم زيارتها وتقديم عرض تقديمي يوضح اشتراطات عمل المرأة في القطاع الخاص، وجدولة زيارات الشركات الكبرى المستهدفة ممن توظف أو لا توظف نساء سعوديات من أجل تشجيعهم على زيادة نسبة توظيف السعوديات، وحصر المحفزات الحالية الممكن عرضها على الشركات مثل "نطاقات/دعم وتدريب وتوظيف/ توظيف من خلال بيانات حافز/حضانات مواصلات..الخ).

➤ إنشاء آلية تعاون بين الشركات ووزارة العمل والصندوق تدعم عمل المرأة في القطاع الخاص.

➤ إعداد خطة إعلامية وتسويقية لتشجيع الشركات على توظيف المرأة السعودية.

➤ التنسيق مع إدارة التفتيش في الوزارة - بيئة عمل المرأة - لتوحيد العمل مع إدارة كبار العملاء، ومتابعة نتائج الاجتماعات مع مديري الموارد البشرية ومسؤولي التوظيف في العشر شركات الكبرى التي تم اختيارها في المرحلة الأولى لمعرفة المستجدات فيما يخص توظيف المرأة والعقبات التي تواجهها هذه الشركات.

## (٢) برامج آليات التوظيف:

أعدت خطة وطنية لبرنامج دعم وتفعيل الأسر المنتجة حتى يتم إنشاء الهيئة المختصة، وهي تنقسم إلى ثلاثة برامج كما يلي:

## ١,٢ برنامج العمل من المنزل (الأسر المنتجة):

يهدف البرنامج إلى تفعيل الأمر الملكي أ/١٢١ وقرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بالتوسع في تطبيق العمل عن بعد كأحد المجالات الجديدة التي يمكن العمل من خلالها تنفيذ برنامج الأسر المنتجة وتوفير الدعم اللازم لإنجاحها، وفي هذا السياق، اتخذت العديد من الإجراءات لتفعيل البرنامج كاعداد مسودة تنظيم العمل من المنزل كبرنامج وطني، وتكليف معهد الملك عبدالله للبحوث والدراسات الاستشارية -جامعة الملك سعود لتنفيذ مشروع دراسة تهدف إلى دراسة كل الجوانب اللازمة لدعم برنامج الأسر المنتجة كي يكون عملاً من المنزل على المدى القصير واستثماراً من المنزل على المدى البعيد.

من أبرز الأهداف التي تسعى إليها الدراسة، توحيد جهود الجهات المختلفة من حكومية وخاصة وتطوعية وخيرية من خلال إيجاد مظلة رسمية، تعمل كجهة منظمة تعنى بتنظيم العمل من المنزل "الأسر المنتجة"، وتحديد التحديات التي تواجه عمل الأسر المنتجة وتنفيذ حلول مناسبة لمعالجة تلك التحديات، فضلاً عن إصدار تشريعات تنظم عمل الأسر المنتجة لضمان حقوقها وحقوق المستهلكين بما يسهم في زيادة التنمية الاقتصادية الوطنية، ووضع آليات مختلفة لدعم الأسر المنتجة،



وزيادة الوعي المجتمعي بدور الأسر المنتجة من خلال  
تصميم برامج توعوية وتثقيفية.

أما المخرجات المتوقعة فتنتمثل في دراسة الأوامر الملكية  
والقرارات الوزارية وغيرها من التشريعات القائمة وتقديم  
توصيات حول التشريعات واللوائح التنظيمية التي يجب  
تعديلها أو استحداثها، وتحديد جهة تنظيمية رسمية تعنى  
بعمل الأسر المنتجة تكون من مهامها، إصدار  
التراخيص، ومتابعة ومراقبة منتجات وعمل الأسر  
المنتجة المرخص لها، إلى جانب ذلك تتوقع الدراسة  
حصر الجهات المحلية الداعمة لهذا المشروع من  
الحكومة، والخاصة والتطوعية والخيرية، وتحديد آليات  
لحصر الأسر المنتجة القائمة في المملكة وأنشطتها  
ومعوقات عملها، وتحديد برامج دعم الأسر المنتجة من  
قبل الجهات الداعمة، والاحتياجات والبرامج التدريبية،  
والآليات وقنوات تسويق منتجات الأسر المنتجة، ودراسة  
تجربة جمعية حرفة وإعداد خطة لتأسيس فروع جديدة  
للجمعية في مختلف مناطق المملكة، على أن تخلص  
الدراسة إلى وضع برنامج وطني لدعم الأسر المنتجة  
وتوفير الدعم اللازم له.

## ٢,٢ برنامج "العمل عن بعد":

يهدف البرنامج إلى زيادة تفعيل الأمر الملكي أ/١٢١  
بإتخاذ الإجراءات اللازمة للتوسع في تطبيق أسلوب

العمل عن بعد كأحد المجالات الجديدة التي يمكن أن تعمل من خلالها المرأة والمناسبة لظروفها الأسرية، واتخذت بعض الإجراءات لتفعيل البرنامج نلخصها في التالي:

➤ تم الانتهاء من تطوير مسودة قرار "تنظيم العمل عن بعد" وقد نشر القرار في تاريخ ١٤٣٦/٢/٢٢هـ (٢٠١٥).

➤ تم تطوير الجانب التقني والتشغيلي لتفعيل العمل عن بعد من خلال تصميم النموذج التشغيلي وتوقيع عدة مذكرات تفاهم موحدة مع الشركات المشغلة لأنظمة العمل عن بعد، فضلاً عن تصميم وتطوير المنصة المركزية للعمل عن بعد التي سترتبط بها مشغلي أنظمة العمل عن بعد. ووقعت اتفاقية مع أربع شركات مشغلة لنظام العمل عن بعد لإطلاق التجربة، وتطوير عقود عمل خلال المرحلة القادمة لتشغيل آليات العمل الأساسية لبوابة العمل عن بعد، وسيتم اطلاق التجربة مع مزودي الخدمة الحاليين، والشركات المشغلة لأنظمة العمل عن بعد لاختيار عملية التسجيل ولتحديد المهن وطريقة القياس، والانهاء من تطوير البوابة بشكل كامل على بداية شهر فبراير ٢٠١٥، وتقديم تقارير مراقبة أداء العمل للجهات الرقابية لتجنب استغلال النظام في السعودة الوهمية، وتحديد آليات دعم التدريب والتوظيف لبرنامج العمل عن بعد المقدمة من صندوق تنمية الموارد البشرية التي شملت التالي:

(١) دعم التوظيف: يساهم الصندوق بدعم عمل المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة لمد (٢٤) شهراً بنسبة (٥٠%) من الراتب وبما لا يتجاوز (٢٠٠٠) ريال شهرياً للموظف الواحد.

(٢) دعم التدريب: تدريب الكتروني لمدة شهر على أن تكون تكاليف التدريب التي يتحملها الصندوق مبلغ لا يتجاوز ١٥٠٠ ريال كمبلغ مقطوع يدفع مرة واحدة للمتدربة الحاصلة على شهادة حضور الدورة التدريبية ومسجلة في التأمينات الاجتماعية.

➤ التعاون مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في وضع خطة تدريبية لبرنامج العمل عن بعد، وعليه تم إعداد خطة تدريب إلكترونية لتنفيذ التدريب عن بعد تحتوي المهارات والأهداف المطلوبة، وأن تتولى شركة تكامل إعداد الحقيبة الإلكترونية للبرنامج، ويكون الإشراف والمتابعة من المؤسسة.

➤ وضع آلية تفتيش لضبط العمل عن بعد بالتعاون مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لتجنب السعودة الوهمية.

➤ إعداد أدلة العمل عن بعد ليشمل كل ما تم إعداده لتفعيل العمل عن بعد، ومنها إعداد دليل خاص لأصحاب العمل عن بعد، وآخر لموظفي/موظفات العمل عن بعد، وكذلك لمفتش

الضبط ومتابعة العمل عن بعد، ولمزودي الخدمة.

### (٣) برامج لمعالجة تحديات توظيف المرأة والخدمات المساندة

وهذه تنقسم إلى ثلاثة برامج منها على النحو التالي: لطنءء سبمان

#### ١,٣ برنامج التوسع في إنشاء مراكز ضيافات الأطفال:

وتتضمن فيها برامج "رصد فرص العمل في القطاع الخاص" استناداً إلى الأمر الملكي رقم (١٢١/أ) ١٤٣٢/٢/٢هـ (٢٠١١)، وقرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) ١٤٢٥/٤/١٢هـ (٢٠٠٤)، بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة تبنت إدارة دعم عمل المرأة في صندوق تنمية الموارد البشرية بالتعاون مع وزارة العمل، برنامج (التوسع في إنشاء مراكز ضيافات الأطفال) والذي يهدف إلى دعم طالبة العمل والمحافظة على استمراريتها في العمل وعدم تسربها من الوظيفة نظراً لحاجة أطفالها لرعاية، وذلك بتوفير مراكز آمنة ومناسبة لرعاية أطفال المرأة العاملة، ويكمن الدور في تفعيل المبادرة بتوحيد جهود الجهات الحكومية المتعلقة بالترخيص لدور ضيافات الأطفال ودعم العاملات في تلك الدور كفرص وظيفية للمرأة علاوة على تأهيل وتدريب وتطوير

العاملات في هذه الدور ولتفعيل هذه المبادرة، وقد تم إنجاز ما يلي:

➤ عقدت ورشة عمل ضمت جميع الجهات الشريكة والمؤسسات الشقيقة والجهات ذات العلاقة، والخروج بتوصيات يتم العمل على تنفيذها خلال الفترة المقبلة وتركز التوصيات على كل من التعاون وتطوير التشريعات واللوائح التنظيمية الحالية لإنشاء وتشغيل دور ضيافات الأطفال، استمرار الورش واللقاءات بين الجهات الشريكة وذات العلاقة لاستكمال الأعمال وتنفيذ التوصيات المنققة عليها، وتحديد الآليات المناسبة لدعم التوظيف والتدريب والتأهيل، إضافة إلى دراسة فكرة تنفيذ تجربة دور رعاية الأطفال في عدد من المراكز التجارية المغلقة والمناطق الصناعية، فضلا عن دراسة وضع الجهات التي يمكنها دعم دور رعاية الأطفال عند إنشائها ودور كل منها.

➤ سيتم عقد اتفاقية تعاون بين كل من وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية لدعم التوسع في إنشاء مراكز ضيافات الأطفال.

➤ أصدرت الشؤون الاجتماعية دليل بالضوابط التنظيمية لمراكز الأطفال الأهلية، ووفرت إمكانية تقديم طلب ترخيص لمراكز ضيافة الأطفال الأهلية إلكترونياً بالحصول على الموافقة المبدئية.

## ٢,٣ برنامج إنشاء شبكة مواصلات للمرأة العاملة وذوي الإعاقة:

تهدف هذه المبادرة إلى تقييم الوضع الحالي للمواصلات كتحدي ودراسة آليات لمواصلات المرأة العاملة في القطاع الخاص وتشجيعها للالتحاق بالوظيفة والمحافظة على استمراريتها في العمل والحد من التسرب الوظيفي بسبب المواصلات، وقد اتخذت بعض الإجراءات لتفعيل المبادرة تلخص في التالي:

- إقرار دعم مادي من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية كحافز استقرار وظيفي، والعمل جاري على وضع الضوابط وآلية صرفها.
- البدء في إعداد خطة عقد شراكات استيراثية بين الصندوق والشركات المستثمرة في قطاع النقل ومؤسسات القطاع الخاص الموظفة للسعوديات.
- التركيز على المراكز التجارية المغلقة والمناطق الصناعية على سبيل التجربة كمرحلة أولى على المدى القصير.

- العمل جاري الآن على إعداد دراسة الحلول والتوصيات لمعالجة المواصلات للنساء العاملات في القطاع الخاص وللأشخاص ذوي الإعاقة كخطة طويلة المدى لدعم المرأة العاملة وذوي الإعاقة لإيجاد حلول لمعالجة تحديات المواصلات وتذليل تأثيرها السلبي.

### ٣,٣ برنامج إنشاء المراكز الخدمية في المدن الصناعية والمراكز التجارية:

إنشاء مراكز خدمية للنساء العاملات في المدن الصناعية والمصانع لتوفير التسهيلات والخدمات المساندة وتطوير وتنفيذ البرامج المقدمة لهن، وتقديم هذه المراكز في مرحلتها الأولى الخدمات التالية:

- حصر الوظائف المناسبة في المدن الصناعية.
- دعم التوظيف والتدريب المناسب.
- تنسيق مواصلات للمرأة العاملة في المدن الصناعية والمصانع.
- إنشاء مراكز رعاية أطفال للنساء العاملات في المدن الصناعية.

### ٤,٣ برنامج توعية المجتمع بعمل المرأة "أصحاب عمل وعاملات وراغبات للعمل"

تهدف هذه المبادرة إلى إعداد آليات لتوعية مختلف فئات المجتمع من أصحاب عمل وعاملات ومجتمع بشكل عام بخصوص عمل المرأة، وقد اتخذت بعض الإجراءات لتفعيل برنامج التوعية نلخصها في التالي:

- يتم تنفيذ دراسة ميدانية خاصة بعمل المرأة تهدف إلى فهم وضع المرأة في سوق العمل، من خلال التحدث مع فئات مختلفة من المجتمع لمعرفة الحوافز والمعوقات التي تواجه أصحاب المصلحة وهم من أصحاب العمل والمؤثرين "أب، زوج.. الخ"،



والموظفين الحاليين، كما يتناول البحث عن القطاعات الأكثر تقبل لعمل المرأة مثل (المصانع، التجزئة، مراكز الاتصال)، وقد تم الانتهاء من مرحلة الدراسة النوعية ويتم البدء بالدراسة الكمية.

➤ إعداد خطة إعلامية وتسويقية تعتمد على نتائج الدراسة الميدانية وتشمل جميع مبادرات عمل المرأة وتحديد مجموعة من الرسائل الإعلامية لجميع القرارات والاشتراطات الخاصة بعمل المرأة في القطاع الخاص، والتواصل مع وسائل الإعلام المقروءة والمرئية عن طريق مسؤولي الوزارة والصندوق لإيصال تلك الرسائل.

➤ تجهيز رقم لخدمة العملاء ووضع آلية لتقديم الخدمة لهم بهدف رفع وعي المجتمع بالقرارات الخاصة لعمل المرأة على أن تضمن الآلية التجاوب مع الاستفسارات والشكاوى.

➤ تصميم بوابة إلكترونية لعمل المرأة واستكمال جميع مواد وبناء المحتوى لكل ما يخص عمل المرأة وجمعه في ملف واحد إلكتروني.

#### (٤) برامج تطوير وتفعيل التشريعات والتنظيمات الخاصة بعمل المرأة:

وهذه تنقسم إلى أربعة أقسام تستند إلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بشأن فتح فرص ومجالات عمل للمرأة ومنها:

## ١,٤ تفعيل قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بشأن فتح فرص ومجالات عمل المرأة:

اتخذت مجموعة من الإجراءات التي تستند على القرار السابق المتعلق بتسهيل عمل المرأة في مختلف الأنشطة الاقتصادية، وإيجاد وحدات نسائية في الجهات التي تقدم خدمات للنساء، وتخصيص مواقع لإنشاء مشاريع صناعية تعمل فيها نساء، وطرح أساليب جديدة لعمل المرأة مثل أسلوب العمل عن بعد وبرنامج الأسر المنتجة، وقصر العمل في بعض المجالات على المرأة مثل بيع المستلزمات النسائية، ودعم وتدريب وتوظيف المرأة السعودية، ويمكن تلخيصها في التالي:

➤ مراجعة تقرير مجلس الغرف التجارية الخاص بمعوقات تفعيل قرار مجلس الوزراء ودراسة التوصيات الممكن اعتبارها معالجة لتلك التحديات.

➤ تحديد مجموعة من التوصيات التي من شأنها زيادة تفعيل القرار، كضرورة إعداد آليات استخراج التراخيص النسائية الداعمة لفتح فرص ومجالات عمل للمرأة من جهة ولدعم استثماراتها من جهة أخرى في تلك الأنشطة النسائية والعمل على متابعتها، والارتقاء بحلول ومقترحات لتفعيل استخراج التراخيص النسائية، أهمية إعداد دراسة شاملة لتفعيل برنامج "الأسر المنتجة" على المدى القصير والمدى الطويل ومتابعة تنفيذها على أن تتضمن الدراسة مقترحات لمظلة رسمية داعمة

للأسر المنتجة، وآليات التراخيص والتسويق والتدريب والدعم المادي وأي آليات أخرى تضمن التوسع في البرنامج، وضرورة زيادة الإجراءات اللازمة لتنفيذ آلية "العمل عن بعد" من الجانب التقني بإعداد آليات وتشريعات تضمن حقوق "الجهة الموظفة عن بعد"، والعاملة عن بعد، والشركة التقنية المقدمة للخدمة للجهة الموظفة، من جهة وتتضمن الجانب الرقابي والتشريعي لمؤسسات سوق العمل ووزارة العمل والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وصندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والعمل على متابعة تنفيذها.

كذلك أهمية إعداد آلية لزيادة مشاركة المرأة في الهيئات والمؤسسات الحكومية وكبرى المنشآت في القطاع الخاص التي تمتلك الحكومة جزء كبير من أسهمها، مثل "سابك والشركة السعودية للكهرباء وشركة الاتصالات السعودية" والعمل على متابعة تنفيذها، وأيضاً، أهمية إعداد دراسة من شأنها تحديد الفرص الوظيفية النسائية المتاحة ونسبة السعودة في القطاعات الاقتصادية النسائية وتحديد الفرص الوظيفية التي يمكن إدراجها ضمن مجالات العمل في الأنشطة النسائية والتي لا يتوفر فيها كادر نسائي وإعداد الآليات المناسبة لتنفيذها مع متابعة تنفيذ مخرجات الدراسة.

➤ أستاناداً لما سبق، فإن العمل لا يزال جارياً على متابعة تنفيذ التوصيات بالتنسيق مع الجهات الحكومية الأخرى صاحبة الاختصاص.

#### ٢,٤ برنامج تنظيم عمل المرأة في الأنشطة الاقتصادية:

يهدف البرنامج إلى زيادة فرص العمل في المجالات الجاذبة لعمل المرأة واستثماراتها كالمدارس الأهلية وقصور الأفراح والمشاكل النسائية من خلال الرقابة على المرفقات العاملات في هذا المجال وتنظيم عمل المتميزات منهن إما بعمل مؤقت أو بالاستفادة منهن بتدريب السعوديات الراغبات للعمل في هذا المجال، وقد تم استكمال الإجراءات التي اتخذت لتفعيل البرنامج يمكن حصرها في التالي:

➤ التنسيق مع وزارة الداخلية حيال السماح للمرافقات بالعمل والضوابط المنظمة لذلك ليكون عملهم في القطاع الخاص بديلاً للاستقدام.

➤ التنسيق مع وزارة التربية والتعليم لتنظيم عمل المرافقات في المدارس الأهلية.

➤ حصر الأبحاث والدراسات والمقترحات والأفكار ذات العلاقة بالتنظيم للاستفادة منها في وضع الإجراءات والضوابط.

➤ قرارات داعمة للبرنامج، مثل إصدار قرار تنظيم عمل المرافقين والمرافقات في الأنشطة الاقتصادية، وإصدار قرار تنظيم الاستقدام ونقل الخدمات من العنصر النسائي للأنشطة الاقتصادية حسب التعليمات الآتية:

- عقد سلسلة من الاجتماعات وورش العمل مع سيدات ورجال الأعمال لدراسة تحديات ومعوقات الاستقدام من العنصر النسائي ونقل الخدمات لتحديد العناصر والمعايير واجبة الاعتبار عند الاستقدام أو نقل الخدمات من العنصر النسائي والمحددات
- أعدت مسودة أولية للقرار وتم طرحها على بوابة معاً لاستطلاع مرئيات ومقترحات العموم.
- تم تطوير مسودة القرار وفق ما ورد من ملاحظات وإعداد القرار بشكله النهائي.

- لتفعيل تطبيق القرار، تم عمل بعض الترتيبات والتجهيزات الفنية لضمان فاعلية التطبيق منها على سبيل المثال:

١. خلق أنشطة جديدة رئيسية في نطاقات (١) مراكز ضيافة الأطفال و(٢) السلع والخدمات النسائية و(٣) مراكز التزيين ومشاعل الخياطة النسائية وتحديد النسب المصاحبة له بحسب النطاق "ممتاز وأخضر

مرتفع وأخضر متوسط وأخضر منخفض وأصفر وأحمر"

٢. تحديد الأنشطة الفرعية في الأنشطة الثلاثة الرئيسية وحصرها في ١٢ نشاطاً فرعياً مثل مراكز الحماية وتجارة التجزئة في الأقمشة والملابس النسائية الجاهزة أيضاً قصور الأفراح.

➤ تحديث دليل نطاقات ومعايير الاستقدام وإضافة فصل خاص بالاستقدام ونقل الخدمات من العنصر النسائي وتطوير نموذج الاستقدام الحالي ليكون متوافقاً مع ترتيبات القرار.

➤ تطوير الأنظمة التقنية الحالية بما يخدم تطبيق القرار على سبيل المثال لا الحصر:

١. مراجعة صندوق تنمية الموارد البشرية قبل رفع طلبات الاستقدام من العنصر النسائي إذ يتطلب الأمر التأكد من صندوق تنمية الموارد البشرية قبل رفع طلبات الاستقدام من العنصر النسائي من عدم توافر كوادر سعودية لشغل المهن المطلوبة للاستقدام عليها خلال مدة شهر من تقديم الطلب يشمل التعديل في نظام خدمات الاستقدام (التأشيرات الفورية، البديلة، التأسيس والتوسع في النشاط، التأييدات) وذلك على كل من الأنشطة القائمة ونظام الاستقدام المطور.

٢. تعديل خدمة نقل الخدمات بحيث يتم ربطها بمراجعة صندوق تنمية الموارد البشرية قبل نقل خدمات العنصر النسائي خلال مدة شهر من تقديم الطلب.

٣. تعديل خدمة الاستقدام للتأهيلات الحكومية بحيث يسمح بجميع المهن للأنشطة التعليمية والصحية وقائمة محدودة من المهن لبقية الأنشطة الواردة في القرار.

٤. تحديث نظام الاستقدام ونقل الخدمات الإلكترونية لدى وزارة العمل ليكون متوافق مع ترتيبات القرار وتنظيماته.

#### ٣,٤ برنامج تأنيث الوظائف في مشاغل الخياطة النسائية وتوطين مراكز التزيين النسائية:

يهدف هذا البرنامج إلى فتح فرص ومجالات مناسبة للمرأة، وقد رفع مقترح للديوان الملكي حول تأنيث مشاغل الخياطة النسائية التي يعمل بها رجال على أن يتم زيادة نسبة التوطين بشكل تدريجي وقد تم في هذا البرنامج الآتي:

➤ تحديد التوجه العام لتأنيث وتوطين المشاغل النسائية "مشاغل الخياطة النسائية، ومراكز التزيين النسائي"، بهدف منع الرجال العاملين في هذا القطاع النسائي، ودعم للمرأة السعودية المستثمرة في هذا المجال في ضوء صلاحيات وزارة العمل "الاستقدام" والتفتيش، إضافة إلى توفير فرص عمل للمرأة السعودية.



➤ العمل على إعداد آليات التفتيش لضبط المخالفات التي قد تتجم عن عمل غير السعوديات، ومنها إيقاف نقل خدمات العمالة الرجالية على هذا النشاط، القيام بجولات تفتيشية على كل محلات الخياطة في مدن المملكة ومحافظتها، وإبلاغ المواطنين عن طريق البلدية والقروية ووزارة التجارة والصناعة الراغبين في افتتاح محلات خياطة بأنه لن يتم منحهم تأشيرات استقدام من العناصر الرجالية.

➤ العمل على إعداد خطة تنفيذية تتضمن عدة مراحل، الأولى منها ضبط العمل بهذا النشاط وتصفيته من العمالة المخالفة التي تعمل لحسابها الخاص أو تعمل لدى الغير، والثانية العمل على حصر مشاغل الخياطة ومراكز التزيين النسائية في مختلف المدن والمحافظات لتقييم وضعها الحالي واستخدام البيانات المجمعة لإنشاء قاعدة بيانات شاملة وحديثة ومتجددة تعكس واقع النشاط وتوضح خارطة الطريق للتأنيث، أما الثالثة فتتم بوضع نسب التوطين ورفع نسب السعودة ضمن خطة يُعتبر فيها التوظيف وكل الأدوات المساندة لدعم هذا التوجه، والرابعة تم استحداث مهن خاصة بالتدريب على رأس العمل تختص بمجال التزيين والخياطة مثل خبيرة تزيين وتصفيف شعر وخبيرة خياطة ويكون من مهامها تقديم ونقل الخبرات والاستشارات والتدريب في مجال التزيين والمكياج وتصفيف الشعر والخياطة والتصميم،

والخامسة توجه مستقبلي بدعم مراكز التزيين النسائية ضمن آليات برامج دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تقوم بها وزارة العمل والصندوق، والسادسة عقد ثلاث ورش عمل (الرياض-جدة-الدمام) مع المستمرات في مجال مراكز التزيين النسائية ودراسة مخرجات الورش وما طرح فيها من رؤى وأفكار ومقترحات لتطوير البرنامج من جميع النواحي، والسابعة التعاون مع وزارة الشؤون البلدية والقروية ووزارة الداخلية، والرئاسة العامة لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بوضع الضوابط والقواعد التنفيذية لممارسة نشاط التزيين بناءً على قرار مجلس الوزراء والعمل على اصدار دليل تفتيش موحد على محال التزيين بين وزارة الشؤون البلدية والقروية ووزارة الداخلية ووزارة العمل، والرئاسة العامة لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر تحدد فيه أدوار كل الجهات الحكومية الرقابية.

#### ٤,٤ دراسة خلق فرص عمل للمرأة في الأنشطة الاقتصادية:

انطلاقاً من الهدف الاستراتيجي لهذا البند تتبلور أهداف عامة لزيادة فرص ومجالات المرأة في العمل، وهي تتمثل في الآتي:

➤ تطوير التشريعات التي تنظم عمل المرأة في القطاع الخاص.

➤ معرفة التحديات والمعوقات التي تواجه صاحب العمل وطالبة العمل.

➤ دراسة الفرص الوظيفية الممكنة بحسب الأنشطة الاقتصادية الملائمة للمرأة السعودية.

➤ تطوير آليات التدريب وآليات دعم التوظيف.

➤ بلورة المحددات الأولية للتسويق لعمل المرأة.

## ٤,٢ مشروعات تمكين المرأة القطرية:

تعتبر الدولة عملية توظيف القطريين استثماراً في العنصر البشري يستهدف بالدرجة الأولى تمكينهم من قيادة اقتصادهم والتحكم فيه، وليس الاستجابة فقط للطلب الاجتماعي على التوظيف<sup>١</sup>، كما يستند التحول الاستراتيجي للاقتصاد القطري على رفع مشاركة القطاع الخاص كي يصبح أكثر القطاعات المعنية بسياسات وبرامج التطوير/ التوطين كما جاء في "أهداف المشروع رقم ٣"، الخاص بزيادة الإنتاجية في استراتيجية قطاع سوق العمل (٢٠١١-٢٠١٦)، وهذا لا يقلل من دور القطاع العام في تحقيق سياسات التوظيف. إن تعزيز مشاركة القطاع الخاص كما تحددها الرؤية الوطنية في تنفيذ استراتيجية التنمية الوطنية، تكمن في تبني التقنية العالية، ما يعني أن ذلك يحدد بوضوح طبيعة القدرات والمهارات المرغوب توافرها، وأن نجاح هذه السياسة لابد وأن يستهدف المستوى الوظيفي الذي تدرج فيه الوظائف الإدارية والكتابية ومن ثم الوظائف المهنية والفنية، أما أبرز المشروعات التي طرحتها الاستراتيجية فهي:

<sup>١</sup> أنظر أهداف المشروع رقم ٢ في استراتيجية قطاع سوق العمل (٢٠١١-٢٠١٦).

١. مشروع تطوير مهارات القطريين.

٢. مشروع تشجيع وتنويع مشاركة القطريين في قوة العمل.

٣. مشروع إنتاجية قوة العمل.

٤. مشروع تحسين ظروف العمالة الوافدة والاحتفاظ بها.

٥. مشروع الخطة الشاملة للموارد البشرية.

٦. مشروع تحسين تشريعات سوق العمل ورفع سوية القدرات المؤسسية.

٧. مشروع معلومات وأبحاث سوق العمل.

٨. مشروع خدمات التوظيف والاستشارة المهنية وتقديم النصح.

إن الانتقال إلى المفهوم المقترح للتقطير/ التوطين يستوجب العمل على تغيير ثقافة القطاع الخاص تجاه العمالة الوطنية، وذلك من خلال توعيته بدوره في زيادة مشاركة العمالة الوطنية للذكور والإناث في قوى العمل بالسوق التي تشكل هدفاً استراتيجياً بالنسبة للرؤية الوطنية ٢٠٣٠، وقد تم اتخاذ مجموعة من الآليات والمبادرات والبرامج في هذا الصدد أهمها مايلي:

#### (١) التوجيه والإرشاد:

يتم من خلال قسم متخصص في تقديم المشورة للمسجلين الباحثين عن عمل في الوظائف المناسبة لهم حسب رغباتهم وتوجهاتهم للعمل في القطاع الحكومي أو الخاص، وحسب ما يتناسب ومؤهلاتهم وتخصصاتهم.

## (٢) حملات زيارة المدارس الثانوية والإعدادية لتكثف التوجيه والإرشاد المهني:

قامت الوزارة بتنظيم هذه الحملات بالتشارك مع المجلس الأعلى للتعليم، بغرض توعية وتوجيه طلبة وطالبات المدارس مهنيًا للتخصصات التي ستكون مطلوبة في سوق العمل مستقبلاً، وقد شكل فريق عمل لذلك منذ ديسمبر ٢٠١٠.

## (٣) الخطط الخمسية لتوظيف القطريين في القطاع الخاص:

أطلقت وزارة العمل برنامجاً موجهاً إلى شركات ومؤسسات القطاع الخاص الكبرى بشأن إعداد خطة خمسية للفترة (٢٠١١-٢٠١٥) لتوظيف القطريين في هذه المؤسسات، ويتضمن البرنامج أن تعمل هذه المؤسسات بتزويد الوزارة بالبيانات التالية:

- الخطة الخمسية التي ستبناها الجهة لتوظيف القطريين خلال مدة الخطة.
- الأعداد والتخصصات التي تحتاجها كل جهة من الجهات المشمولة بالخطة.
- أعداد ونسب المواطنين الذين ترغب الجهة في إبتعاثهم وتأهيلهم خلال مدة الخطة.

## (٤) إجراءات الإبتعاث والجهات التي وقعت اتفاقيات إبتعاث:

قامت وزارة العمل في عام ٢٠٠٨ بتوقيع (١٨) اتفاقية تفاهم مع بعض مؤسسات القطاع لغرض إبتعاث المواطنين القطريين الباحثين عن عمل

لغرض استكمال دراستهم في الجامعات داخل وخارج قطر، علماً بأن مدة الاتفاقية ثلاث سنوات.

#### (٥) برنامج التدريب بكلية الشمال الأطنطي (تدريب، دبلوم):

تم إطلاق البرنامج الذي يستهدف تدريب وتأهيل الباحثين عن عمل من حملة الشهادة الثانوية في كلية الشمال الأطنطي أواخر سنة ٢٠١٠، وذلك برعاية جهات معينة ولمدة سنة واحدة، حيث يتم توظيف المتدرب في الجهات الراعية للبرنامج التدريبي، بعد اجتيازه النجاح في البرنامج وحصوله على شهادة التدريب.

#### (٦) التدريب الصيفي:

نفذت برامج التدريب قصيرة المدى منذ عام ٢٠٠٨، وبالتنسيق مع القطاع الخاص، وبتنظيم يوم توظيف للباحثين عن عمل المسجلين لدى الوزارة في مجالات "القطاع المصرفي، قطاع التأمين، قطاع السياحة والبترول وغيرها"، وهو يهدف إلى توجيه الطلاب في المدارس والجامعات إلى الجهات التي توفر التدريب الصيفي، للتعرف على واقع بيئة العمل من الناحية العملية وإتاحة الفرصة للمؤسسات الخاصة للتعرف بدورها على إمكانات الطلاب ومهاراتهم، وقد تم التعاون مع أكثر من (٥٠) منشأة عن طريق إرسال عدد من المتدربين والمتدربات المرشحين إليهم من قبل وزارة العمل من سن (١٦ عاماً فما فوق) لتلقي التدريب الصيفي وتقاضي مكافأة شهرية.

(٧) إجراء دراسات إحصائية تحليلية منها دراسة نفذها المجلس الأعلى لشؤون المرأة في عام ٢٠١٠، حول فتح مجالات العمل الجزئي للمرأة في بعض القطاعات، حيث تعرضت الدراسة إلى مجالات العمل المتاحة للنساء القطريات في قطاعات العمل المختلفة.

(٨) في سياق إستراتيجية قطاع سوق العمل (٢٠١١-٢٠١٦) خصصت دولة قطر مشروع متكامل عن زيادة وتنويع مشاركة القطريين في قوى العمل، إذ أفرد المشروع برنامجاً خاصاً بتشجيع عمل النساء في القطاع الخاص ويقوم البرنامج الذي سينتهي خلال فترة الخطة (٢٠١١-٢٠١٦) على:

➤ تشكيل لجنة مشتركة بين القطاعات (تشمل الحكومة والقطاع الخاص) لإعداد العمل الأساسي.

➤ حملة توعية حول توافر فرص العمل الأنسب للمرأة لتشجيعها على المشاركة في قوة العمل.

➤ تصميم نظام للحوافز لشركات القطاع الخاص لتوفير بيئة عمل أكثر ملائمة للمرأة في القطاعات والمهن والشركات المحددة.

➤ إجراء تحليل لتكاليف ومنافع العمل الجزئي والمرن لطلب القطاع الخاص على العمالات.

➤ مسح للنساء العاطلات والموظفات وأرباب العمل في القطاعين الخاص والعام لتحديد القطاعات والمهن والشركات الخاصة الأنسب للنساء.

(٩) في إطار اختصاصاتها تقوم إدارة الأسر المنتجة في وزارة الشؤون الاجتماعية بدولة قطر، بالتنسيق مع المؤسسات المعنية بالمرأة



والأسر، بهدف إنشاء مشروعات تنموية لتمكين الأفراد والأسر اقتصادياً وتشجيعهم على الاعتماد على النفس، وقد ساهمت هذه الإجراءات في تحسين موارد الأسر الفقيرة بشكل كبير.

(١٠) تعتمد دولة قطر سياسة تشجيع ودعم الإنثاء لإنشاء مشاريع الصغيرة، ومن أبرز الجهات الداعمة والمشجعة والممولة للمشاريع الصغيرة التي تنشؤها النساء القطريات، هي "جهاز قطر لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة" و"دار الإنماء الاجتماعي" ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

هناك صعوبات وقبوء تواجه توظيف المواطنين وخصوصاً النساء منهم في القطاع الخاص، بسبب افتقار عدد كبير من الباحثين عن عمل من خريجي الثانوية العامة الجدد إلى القدرات التقنية والفنية المرتبطة بوظيفة أو بمجال محدد، ورغبة عدد كبير منهم في العمل بالقطاع العام الذي أضحي أكثر تشبعاً في الوظائف غير التخصصية، فضلاً عن رغبة القطريات العمل في بيئة غير مختلطة، وعدم تمكن وزارة العمل من الحصول على معلومات دقيقة عن الشواغر الوظيفية المتاحة في القطاع الخاص، وتركيز هذا القطاع على استحداث وظائف ذات درجات وظيفية في أسفل السلم الوظيفي بغرض الاستفادة من فرق الرواتب، والتخلص من مطالبات الذين يحملون مؤهلات عالية من ميزات وظيفية عالية، إضافة إلى ضعف الميزات المادية والمعنوية المشجعة للعمالة القطرية التي يوفرها قانون إدارة الموارد البشرية الحالي، وعدم وجود خطة شاملة للموارد البشرية لمؤسسات القطاعين العام والخاص بهدف معرفة وتحديد احتياجات المؤسسات المختلفة من الموظفين وطبيعة أعمالهم والمؤهلات المطلوبة لشغل هذه الأعمال طبقاً للاحتياجات.

## ٥,٢ مشروعات تمكين المرأة العمانية:

قدمت وزارة القوى العاملة برامج مختلفة ومتنوعة للمرأة الباحثة عن عمل والعاملة بالقطاع الخاص، ووفرت التدريب والتعليم والتأهيل المناسبين لطبيعة المرأة لاسيما وقد ارتفع عدد الطالبات المقيدات بالكلية التقنية خلال عام ٢٠١١ ولغاية ٢٠١٤ (من ١١,٢٨٨ إلى ١٦,٢٣٩) بمعدل نمو نسبته (١٢,٩%)، وتجدر الإشارة بأن نسبة الطالبات كانت (٢٣,٩%)، و(٣٧%)، و(٤٠%) في السنوات ٢٠١٢، ٢٠١٣، ٢٠١٤ من إجمالي المقيدتين في هذه الفترة، وكانت نسبة الخريجات منهن مقاربة لنسبة الذكور حيث شكلن ما نسبته (٤٦%)، (٤٠,٢%)، (٤١,١%) من إجمالي عدد الخريجين في نفس الأعوام وعلى التوالي، إضافة إلى من التحقت منهن بمراكز التدريب المهني في مختلف التخصصات كالصحة والجمال والالكترونيات والميكاترونيكس.

كذلك عقدت ندوة حول المرأة العمانية بأوامر سلطانية سامية في ١٧-١٩ أكتوبر ٢٠٠٩، لمناقشة دور المرأة العمانية ومساهمتها في التنمية المستدامة، لاسيما وأن التطورات وما صاحبها من تحديات للمرأة العمانية أتاح مساهمتها في مختلف المجالات أن تتبوأ الكثير من المناصب والوظائف القيادية العليا في الدولة وجهازها الإداري، بالإضافة إلى إسهاماتها في مختلف مجالات العمل الحر وحضور دورها كصاحبة أعمال وفي عضوية مجالس أصحاب الأعمال، وقد تمخضت الندوة عن مجموعة توصيات في مجال تشغيل المرأة العمانية وتوفير الفرص أمامها ومنها:

➤ دعم الجهود الرامية إلى زيادة معدل مشاركة المرأة العمانية في القوى العاملة، بتنوع البرامج الدراسية والتدريبية للمرأة لمرحلة ما بعد دبلوم التعليم العام بنحو منسجم مع متطلبات سوق العمل.

➤ تمكين المرأة ذات الإعاقة من الوصول إلى البرامج التدريبية والحصول على فرص الالتحاق بعمل.

➤ النظر إلى مشاركة المرأة في جهود التنمية من المنظور الاجتماعي والاقتصادي، فهي شريكة الرجل في كافة مواقع العمل والإنتاج.

➤ دعم برامج التوجيه المهني للطلبات في مرحلة التعليم العام لتوسيع المدارك لاختيار مختلف التخصصات العلمية والاقتصادية التي تتناسب مع فرص الوظائف بسوق العمل، واستمرار التثقيف والتوعية بأهمية عمل المرأة، والانعكاسات الإيجابية لمشاركتها اقتصادياً على الأسرة والمجتمع.

➤ الاستمرار في تنفيذ سياسة تحقيق التكافؤ بين الرجل والمرأة في شغل الوظائف المختلفة في القطاعين العام والخاص وذلك في حالة تساوي الخبرات العملية والمؤهلات الدراسية، إضافة إلى تحسين ظروفها ومزايا وحوافز التشغيل في القطاع الخاص.

أما بالنسبة للخطة الخمسية الثامنة التي بدأت منذ ٢٠١١-٢٠١٥، والهادفة إلى تعزيز دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني بحفز الاستثمارات الخاصة المحلية والأجنبية، ومن ثم زيادة مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي وتوفير فرص عمل جديدة خاصة لقوى العمل الوطنية، ما يعني توفير فرص عمل للإناث والذكور بشكل متساوٍ، وقد لوحظ من خلال الجهود في هذا المجال، أن عددعاملات بأجر من القوى العاملة الوطنية في

المنشآت الخاصة بالسلطنة قد بلغ كما أشرنا (٤٧,٥٩٤) عاملة حتى عام ٢٠١٣ وبنسبة (٢١,٢%) من إجمالي القوى العاملة الوطنية بأجر وعددها (٢٢٤,٦٩٨) عاملاً وعاملة، وكان عدد المعينات من بداية الخطة الخمسية الثامنة وحتى نهاية ٢٠١٣ (٣٧,٥٨٧) عاملة بمختلف القطاعات الاقتصادية المزاوله بمنشآت القطاع الخاص، حيث شكلن نسبة (٧٩%) من إجمالي عدد الملتحقات بالعمل في القطاع الخاص حتى عام ٢٠١٣.

لقد أثبت الواقع أن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وزيادة مشاركتها في مواقع العمل والإنتاج في القطاع الخاص قد عرضها للعديد من التحديات الاجتماعية والثقافية والتنظيمية التي أثرت على حجم مشاركتها، إضافة إلى المعوقات الشخصية من جانب المرأة العمانية نفسها والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

➤ تأثير منظومة الأعراف والعادات والتقاليد الاجتماعية والموروثات الثقافية السائدة تجاه نظرة المجتمع للمرأة العاملة، حيث يؤثر ذلك في ميل بعض الفتيات الملتحقات للدراسة بالجامعة لاختيار تخصصات بعينها تتوافق ونظرة المجتمع.

➤ عدم رغبة بعض المواطنات الانتقال من مكان إقامتهن إلى مواقع العمل في أماكن أخرى، وصعوبة توفر فرص عمل شاغرة بمكان الإقامة الأصلي.

➤ عدم توفير الخدمات المعززة والداعمة لعمل المرأة العمانية في إطار النظرة الاجتماعية لهذا العمل ودور المرأة على مستوى الأسرة، مما

يتطلب توفير خدمات تعزز المؤثرة والتوفيق بين عمل المرأة والالتزامات العائلية، كتوفير الحضانات لرعاية أطفال الأم العاملة.

- قلة فرص التدريب المهني المنظم والمناسب للمرأة في سبيل إعدادها للعمل في مهن وأعمال تناسب طبيعتها وتنسجم مع ميولها ورغباتها.
- طول فترة ساعات العمل في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.

➤ قلة إقبال الإناث الحاصلات على شهادات جامعية للعمل في القطاع الخاص.

## ٦,٢ مشروعات تمكين المرأة الكويتية:

تمثل مشاركة المرأة الكويتية في القطاع الخاص من الفئات العمرية ١٨ سنة فما فوق حوالي (٣٠,٧٢٠) مقارنة بعدد الذكور (٢٦,٥٧١)، أي بنسبة تفوق عدد الذكور وهي (٥٣,٦٢%) مقابل (٤٦,٣٨%) للذكور، وأغلب هذه الفئات تتراوح أعمارهن من فئة ٢١-٣٥ سنة، أي في مرحلة الشباب ممن لديهم القدرة على العمل في هذا القطاع وتحمل ظروفه ومتطلبات بيئته، وهذا مؤشر جيد يدفع باتجاه تكثيف الجهود لتعزيز فرص المرأة للعمل في القطاع الخاص لاسيما وأن أغلبهن بحسب الحالة الاجتماعية هن من المتزوجات (٢٣,٢٣٥) وبنسبة (٦٢,٨١%) للإناث مقارنة بالذكور (١٣,٧٥٩) وبنسبة (٣٧,١٩%) كما يوضحها الجدول رقم (٧٧).

الجدول رقم (٧٧): الكويتيون والكويتيات العاملين بالقطاع الخاص '٢٠١٤' دولة الكويت

المجموع	النوع		الفئات العمرية
	ذكر	أنثى	
2.975	2.194	781	20-18
11.810	6.870	4.940	25-21
13.699	6.777	6.892	30-26
9.987	4.144	5.843	35-31
8.267	2.822	5.445	40-36
5.720	1.717	4.003	45-41
2.843	1.143	1.700	50-46
1.308	556	752	55-51
511	236	275	60-56
160	85	75	65-61
41	27	14	فوق الـ(65)
<b>57.291</b>	<b>26.571</b>	<b>30.720</b>	<b>المجموع</b>
المجموع	ذكر	أنثى	الحالة الاجتماعية
17.451	11.648	5.803	أعزب
36.994	13.759	23.235	متزوج
2.846	1.164	1.682	مطلق
<b>57.291</b>	<b>26.571</b>	<b>30.720</b>	<b>المجموع</b>
المجموع	ذكر	أنثى	المؤهل العلمي
7.755	2.062	5.693	ما دون المتوسط
14.600	4.184	10.416	متوسط
1.835	742	1.093	متوسط بدورة أو تعليم موازي
11.362	6.489	4.873	ثانوية
7.198	3.502	3.696	ثانوية بدورة أو دبلوم
14.451	9.592	4.949	جامعي فما فوق
<b>57.291</b>	<b>26.571</b>	<b>30.720</b>	<b>المجموع</b>

'وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالكويت، تقرير "توظيف المرأة في القطاع الخاص والنتائج التي تحققت"، ٢٠١٤/٣/١٨.

من أهم الجهود والمبادرات التي نفذتها دولة الكويت في مجال تدريب وتوظيف المرأة في القطاع الخاص ما يلي:

#### ١. مشاريع تدريب الباحثين عن العمل:

وهي مشاريع تستهدف الجنسين لتأهيلهم للعمل في الجهات غير الحكومية وفقاً لاحتياجات سوق العمل وظروف العرض والطلب، وذلك من خلال عقد مشاريع تدريبية لمجموعة من الباحثين عن عمل كي يتم عرضهم على سوق العمل كعمالة جاهزة ومدربة ومؤهلة للعمل في القطاع الخاص، كما يوسع من خيارات الشركات التي تبحث عن موظفين مؤهلين للعمل حسب مجال ونشاط تلك الشركات، إضافة لذلك صممت برامج تدريبية حسب طلب الشركات الباحثة عن موظفين وذلك وفقاً للاحتياجات التي تتناسب مع طبيعة عمل الجهة الطالبة للتوظيف ومن الممكن أن يتخلل الدورة تدريب ميداني داخل الجهة الطالبة للتوظيف على أن ينتهي هذا التدريب بتوظيف كل أو نسبة من المتدربين لدى الشركة المعنية. وقد عقد حوالي (٢٠) مشروع تدريبي من عام ٢٠٠٣ وحتى الآن، حيث بلغ عدد المشاركين من فئة الإناث ما يقارب (٤،٤٠٠) متدربة تم تدريبهن في مجالات مختلفة تساهم في انخراطهن بالعمل في القطاع الخاص.

#### ٢. مشروع تدريب القائمين على رأس العمل:

استناداً إلى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠٠١/٣ بشأن المساهمة الحكومية في تدريب القوى العاملة الوطنية، يقوم برنامج إعادة هيكلة



القوى العاملة بالمساهمة في تنمية وتأهيل وزيادة القدرة التنافسية للعمالة الوطنية العاملة في الجهات غير الحكومية بنسبة لا تتجاوز (٧٥%) من تكلفة الدورات التدريبية المطلوبة وفقاً للضوابط والشروط الواردة بالقرار المشار إليه سابقاً، وقد بلغ عدد هذه البرامج التي عقدت منذ عام ٢٠٠٤ وحتى الآن حوالي (١,١٣٩) برنامج تدريب شارك فيها عدد (٤,٧٣١) من الإناث الكويتيات، كما ساهمت هذه المشاريع على زيادة نسبة مشاركة المرأة وتحفيزها للاستمرار في العمل بالقطاع الخاص، حيث بلغ عدد الإناث المعينات في مختلف القطاعات الخاصة المشاركة في هذا النوع من المشاريع التدريبية في السنة المالية (٢٠١٢-٢٠١٣) حوالي (٢٦١٧) موظفة و(١,٣١٥) موظفة في السنة المالية (٢٠١٣-٢٠١٤).

### ٣. مشروع توظيف وتدريب طلبة المدارس والجامعات:

نفذ هذا المشروع التدريبي لطلبة وطالبات المدارس الثانوية والكليات والجامعات في شركات ومؤسسات في القطاع الخاص، حيث توفر هذه المشاركة الميدانية للطلبة والطالبات المشاركين فرصة للتدريب على الأعمال الفنية والإدارية والاندماج المبكر في سوق العمل، وتساهم في زرع الثقة في نفوس هؤلاء الطلبة والطالبات وتحفيز قدراتهم على الإبداع، وقد بلغ عدد الإناث المشاركات في مثل هذا النوع من المشاريع التدريبية منذ بداية العمل بها في عام ٢٠٠٤ وحتى عام ٢٠١٣ ما يقارب (٣,٠٠٠) طالبة، والجدول التالي رقم (٧٨) يوضح مجموع عدد المشاركات في مختلف برامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي بدولة الكويت خلال السنوات العشر الأخيرة.

**الجدول رقم (٧٨): عدد الإناث الكويتيات المشاركات في مشاريع برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي بالدولة من ٢٠٠٣-٢٠١٤**

أنثى	نوع المشروع
4.400	مشاريع تدريب الباحثين عن العمل 2003-2014
4.731	مشروع تدريب القائمين على رأس العمل 2003
3000	مشروع توظيف وتدريب طلبة المدارس والجامعات
12.131	المجموع

لعله من المهم الإشارة إلى أبرز المعوقات التي تواجه تنفيذ البرنامج في عملية توظيف وتدريب المرأة الكويتية للعمل في القطاع الخاص، حيث تتمثل في تدني المستوى التعليمي للباحثات عن العمل من الإناث، وعدم التوافق بين مخرجات التعليم والاحتياجات الوظيفية خصوصاً فيما يتعلق بالإناث، فضلاً عن وجود أعداد كبيرة من المسجلين في كشوف وقوائم الباحثات عن العمل اللاتي يرفضن فرص العمل التي يتم عرضها عليهن في القطاع الخاص من فئة حملة الشهادات الأقل من متوسطة فما دون غير الحائزات على برامج تدريب أو تأهيل تخصصي. كذلك أن الفئة العمرية الكبيرة لبعض المتدربات المتقدمات للمشاركة في بعض البرامج التدريبية أدت إلى صعوبة حصولهن على فرص عمل في القطاع الخاص بعد انتهاء البرنامج التدريبي، إلى جانب عدم جدية بعض المتدربات في المشاركة بالبرامج التدريبية وعدم رغبة البعض منهن في العمل بالقطاع الخاص بسبب طول ساعات العمل وبعيد موقع العمل مما أدى إلى انسحاب العديد منهن وعدم استكمال البرنامج التدريبي.

إزاء هذا الوضع، تُبدل العديد من الجهود والإجراءات لكي يتم تجاوز هذه المعوقات ومنها:

١. تغيير مفاهيم وقيم ثقافة العمل بالقطاع الخاص من خلال حملات التحدي الإعلامية، حيث نفذ البرنامج (٧) حملات إعلامية تحت مسمى مشروع التحدي وذلك لتغيير مفاهيم العمل في القطاع الخاص بهدف توجيه العمالة الوطنية نحو العمل في هذا القطاع منذ عام ٢٠٠٥، ولا تزال الحملات مستمرة وتحتوي على حملات وأنشطة إعلامية وتوعوية وفعاليات موجهة لكافة الشرائح وخصوصاً الشباب الباحثين عن العمل بهدف تغيير ثقافة المجتمع وقناعاته نحو العمل في القطاع الخاص، وقد كان لذلك تأثير إيجابي نسبي عند المواطنين تجاه العمل في القطاع الخاص.

٢. في مجال دعم المشروعات الصغيرة:

➤ عقد البرنامج عدة دورات تدريبية لمتدربين لتأهيلهم وتشجيعهم على العمل في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة وقد استفاد حوالي (٢٨٠) مواطن ومواطنة.

➤ شارك البرنامج في عدة معارض محلية ذات العلاقة وكان آخرها معرض سوق المباركية في شهر فبراير ٢٠١٣.

➤ تم البدء في إنشاء حاضنة المشروعات الصغيرة والمتوسطة وهي منظومة عمل توفر كل السبل لبدء مشروع جديد والمساهمة في نسبة نجاح المشروعات القائمة من هذا النوع تماشياً مع خطة التنمية للدولة.

➤ تم توقيع مذكرة مع العديد من الجهات وبالأخص "اتحاد الجمعيات التعاونية" بهدف عرض منتجات أصحاب المشروعات الصغيرة وتسويقها من خلال الجمعيات.

➤ إنشاء حاضنة المرأة بالتنسيق مع الهيئة العامة للتعليم التطبيقي وتم الافتتاح في أبريل ٢٠١٤.

➤ الدعم المادي المقدم من البرنامج لأصحاب المشروعات الصغيرة وصرف علاوة اجتماعية لهم.

➤ تم إقامة وتنظيم معرض رواد الأعمال الشبابي الكويتي بأرض المعارض في منطقة "مشرف" حيث استهدف إقامة (١٠٠٠) مشروع صغير تم افتتاحه في يونيو ٢٠١٣.

٣. استحداث وظائف ومهن جديدة تتناسب وطبيعة الباحثات عن العمل في القطاع الخاص، وذلك بخلق فرص عمل وظيفية جديدة للإناث من خلال العقود الحكومية للعمل كمشرفات التغذية وحارسات الأمن، حيث يهدف البرنامج إلى توظيف المواطنات على كافة هذه العقود والتي يمكن ملاحظتها في الجدول التالي (٧٩) وبما يتناسب وطبيعة المجتمع الكويتي مما يزيد من نسبة وعدد العاملات في الجهات غير الحكومية.

الجدول رقم (٧٩): يوضح أعداد الفرص الوظيفية المتاحة وجاري توظيف المرأة

فيها في ٢٠١٤

#	اسم المنطقة	عدد معدات وإعداد وتقديم وجبات غذائية	عدد ضابطات الأمن للمدارس الحكومية
1	منطقة العاصمة التعليمية	173	68
2	منطقة الأحمدية التعليمية	324	174
3	منطقة الفروانية	270	80
4	منطقة الجهراء التعليمية	242	70
5	منطقة حولي التعليمية	199	58
6	منطقة مبارك الكبير التعليمية	126	102

٤. توفير بيئة جديدة للمبادرات من أصحاب المشروعات الصغيرة من خلال حاضنة ينشئها ويشرف عليها البرنامج حيث قام البرنامج بإنشاء حاضنة المرأة الكويتية المنتجة للأعمال بالتعاون مع الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، تهدف إلى مساعدة وتشجيع الشابات الكويتيات على الانخراط في مجالات العمل الحر والعمل على دعمهن وتشجيعهن في مشاريعهن التجارية.

## ٧,٢ مشروعات تمكين المرأة اليمنية:

من أبرز المشروعات التي اعتمدتها الجمهورية اليمنية في عملية التمكين، هو تشجيع المرأة اليمنية على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة كما فعلت بقية دول المجلس، وتوفير الدعم المادي والفني للإناث الراغبات منهن بإنشاء هذه المشاريع، وهناك العديد من الجهات الداعمة لتمويل هذه المشاريع كصندوق الرعاية الاجتماعية وبنك الأمل للفقراء وصندوق تنمية المشاريع الصغيرة، الصندوق الاجتماعي للتنمية، حيث يتم ذلك من خلال الإستراتيجيات المعتمدة التالية:

أ. الإستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر.

ب. الإستراتيجية الوطنية للمشروعات الصغيرة.

ج. الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

كما تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالجمهورية اليمنية بتقديم خدمة الإرشاد والتوجيه المهني منذ أكثر من ثلاث سنوات، من خلال إعداد برنامج يتضمن محاضرات لها علاقة بالإرشاد والتوجيه المهني لطلاب وطالبات الجامعات والمعاهد الحكومية (طلاب السنة الرابعة)، إضافة إلى تقديم برنامج آخر للتوجيه والإرشاد المهني للمهن المتاحة بسوق العمل فقط، على الرغم من كونه محدود وضعيف، كذلك يتم نشر المعلومات المتعلقة بهذه الخدمة عبر وسائل الإعلام وتوزيع بعض الكتيبات والبروشورات.

وفي سياق ذلك تم إعداد العديد من الدراسات أهمها، تنفيذ دراسة مدعومة من منظمة العمل الدولية تتعلق بالقطاع غير المنظم بشكل عام وذلك من قبل الإدارة العامة لتنمية المرأة العاملة.

\* \* \*

## خلاصة:

نخلص إلى أن أغلب الدول العربية اتجهت في تجاربها لدعم مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، ومنها "تونس والمغرب" اللتين كشفت تجاربهما عن الاهتمام بأوضاع المرأة في سوق العمل بالقطاع الخاص، وتضمنين ذلك الاهتمام في الخطط الاستراتيجية والبرامج والمبادرات التي قامت بها وإحداث المتغيرات على مستوى التشريعات والقوانين والهيكل الإدارية التي تشجع وتدفع بالقطاع الخاص إلى توظيف النساء والمساهمة في خطط وبرامج التنمية المستدامة المعنية بتمكينهن اقتصادياً، وذلك من خلال التحفيز على تنويع الاستثمار في القطاعات المختلفة، فضلاً عن رصد التمويل الخاص الذي يساهم في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وإنشاء المصارف المتخصصة والهادفة إلى توسعة فرص ومجالات عمل المرأة في القطاع الخاص على الرغم من المعوقات والتحديات التي تواجهها هذه الدول خصوصاً فيما يتعلق بمحدودية الإمكانات المادية ومصادر التمويل والأمية وغيرها.

لقد مثلت هذه التجارب العربية وغيرها من التجارب الدولية في مبادراتها أنموذجاً استفادت منه دول مجلس التعاون بحسب أوضاعها وظروفها المحلية، ومما ساعدها في ذلك وفرة العائدات النفطية التي أفسحت المجال واسعاً كي تضع المبادرات والمشاريع الداعمة للنهوض بالمرأة الخليجية في سوق العمل بالقطاع الخاص، فجاء الإصلاح بهدف تطوير وتحديث منظومة التشريعات والقوانين والآليات المساعدة في المجالات التنموية المرتبطة بتقليص نسب البطالة في أوساط النساء، مما منحهن حقوقاً إضافية تركز على الحقوق الدستورية والقانونية، وبما يتناسب واحتياجات المرأة في هذا المجال، كما تم التعاون والتنسيق بين دول المجلس في تخطيط القوى العاملة وتطوير إدارات التوظيف بوزارات العمل والشؤون الاجتماعية فتركز الاهتمام بالإرشاد والتوجيه المهني وتطوير نظم تسجيل طالبي العمل والتوسعة في إنشاء وحدات ومكاتب جديدة للتوظيف وتزويد موظفيها



بالمهارات والمعلومات المساندة عن طريق التدريب، بالإضافة إلى تنظيم استخدام العمالة الوطنية وتخطيط التدريب وإشراك القطاع الخاص في تخطيط وتنفيذ هذه البرامج.

إلى جانب ما سبق، تشير التقارير الرسمية بأن دول المجلس وضعت البرامج لتقريب وتوحيد نظم وتشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية بما فيها القوانين والتشريعات الخاصة بعمل المرأة في القطاع الخاص وتبادل الخبرات والقواسم المشتركة للنهوض بها، والتصنيف المهني الموحد ومحاولة وضع الأساس لإنشاء قاعدة لجمع البيانات وتبادلها حول سوق العمل ورصد متغيراته، فضلاً عن دعم الجهود والتشجيع لإنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها مما يخلق فرصاً لطالبي العمل من النساء، وبث الوعي المجتمعي لأهمية عملهن ومشاركتهن الاقتصادية في القطاع الخاص، إضافة إلى استثمار النمو الاقتصادي الذي تحققه هذه المشروعات في إقامة المزيد منها وتشجيع إنشاء الصناديق اللازمة لتمويلها، وتقديم الخدمات والتسهيلات اللازمة لها في مراحل التمويل والتأسيس والتشغيل ومتابعة عمليات التقييم والتطوير وتقديم المشورة، والتشجيع على إقامة شبكات وطنية للأمان الاجتماعي دعماً للأجور، وإعداد وتنفيذ برامج تدريبية في إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتوفير المدربين المتخصصين في هذا الشأن والمساعدة في تسويق منتجاتها.

استناداً إلى الاستراتيجية السابقة، تم استهداف تنمية فرص استخدام المرأة الخليجية ورفع نسبة مساهمتها في قوة العمل بدول المجلس في المهن والوظائف المناسبة في القطاع الخاص، من خلال تضمين هذا التوجه في السياسة الوطنية لتنمية فرص استخدامها عبر البرامج والمبادرات، ويمكن تبين ذلك من خلال مبادرات دول المجلس في تحديدها الاحتياجات التدريبية لطالبات العمل وإعدادهن لشغل الوظائف المتاحة في سوق العمل بالقطاع الخاص، وتشجيعهن على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها وتسهيل حصولهن على التدريب

المناسب والتسهيلات الائتمانية وغيرها من مستلزمات عملية الإنشاء، وتوفير فرص التدريب لهن وتنظيم عملية التوجيه والإرشاد المهني لتوجيههن نحو مهارات مهنية متنوعة مرتبطة بظروف سوق القطاع الخاص، ونشر المعلومات المتعلقة بهذه البرامج وتنظيم الدورات، وقد قامت بعض دول المجلس من خلال تنفيذ برامجها، بإلزام بعض مؤسسات القطاع الخاص بتشغيل النساء وتقديم التدريب والتأهيل اللازمين لهن، فضلاً عن تقديم القروض والتسهيلات المادية للراغبات منهن في إقامة مشروعاتهن الاستثمارية والإنتاجية عبر صناديق تنمية إجتماعية أو عبر المصارف، علاوة عن إجراء المسوحات والدراسات الميدانية للتعرف على احتياجات النساء الخليجيات العاملات في القطاع الخاص ومشكلاتهن وفرصهن للتأهيل والتدريب والتقدم.

كذلك اهتمت بعض مبادرات دول المجلس بتوفير أنواع متعددة من الخدمات المساندة للمرأة العاملة في القطاع الخاص، كاشتراط توفير الحضانات ورياض الأطفال القريبة من أماكن العمل وتوفير المواصلات، فضلاً عن تشجيع مبادرات سيدات الأعمال، وتخفيف القيود على مشاريعهن وإفساح المجال لهن للمساهمة في النشاط الاقتصادي بالقطاع الخاص، كونهن شريك فاعل ومكمل في عملية التنمية، وقد أدمجت أغلب دول مجلس التعاون في الخليج العربي المرأة العاملة في القطاع الخاص في إطار الخطط والبرامج الاقتصادية وإدماج احتياجاتهن في الميزانيات العامة لهذه الدول، لكن ذلك بحسب المتابعين يبقى في حالة اختلال وقصور في العديد في بعض الجوانب من الناحية العملية، ولأسباب عديدة خصوصاً وأن أغلب الخطط والمبادرات لم تحد من مستوى التدني الذي تنسم به المشاركة الاقتصادية للمرأة الخليجية في سوق العمل بالقطاع الخاص، ولعل الجزء التالي يسلط الضوء على تفسير هذه الظاهرة وأسبابها وما يرافقها من معوقات ويقترح الحلول التي تساعد في رفع نسبة مشاركتها بالقطاع الخاص.



## الفصل الرابع

### مقاربة تحليلية نحو تعزيز عمل الخليجيات في القطاع الخاص



## الفصل الرابع

### مقاربة تحليلية نحو تعزيز عمل الخليجيات في القطاع الخاص

#### تمهيد:

عالجنا في هذه الدراسة المبادرات والمشروعات التي نفذتها دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص، فتبين لنا من خلال الوقائع والبيانات التي تم تناولها في فصول الدراسة، تطور أوضاع المرأة الخليجية عبر مراحل التحولات النوعية والكمية في المجتمعات المحلية، كما ترسخت مكانتها ودورها كشريك في عملية التنمية المستدامة، وذلك بما أفسح لها من فرص في التعليم بمختلف المراحل والتخصصات، فضلاً عن انخراطها في مجالات العمل التي امتدت من القطاع العام إلى القطاع الخاص في الميادين والتخصصات المتعددة، الأمر الذي حقق لها مستويات قيادية ووظيفية أثبتت من خلالها قدراتها ومهاراتها كشريك فاعل ومنافس في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ومنه يمكن تناول أبرز ما توصلنا إليه على النحو التالي.

#### أولاً- المقاربة التحليلية:

##### (١) التعليم:

اتضح أن التعليم وتطوره في المجتمعات الخليجية يعد مدخلاً للتعرف إلى واقع المرأة الخليجية من جميع النواحي، لم لا وهو الذي شكل رافعة وآلية مهمة من آليات التحول الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي في هذه المجتمعات عبر العقود المنصرمة، حيث لعب دوراً أساسياً في بناءها

وإعادة تشكيلها من حيث القيم والثقافة تبعاً لاحتياجات عملية التطور وشروط تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، كما لمسنا في متن الدراسة حجم المبادرات الكمية والنوعية التي اتخذتها دول المجلس في تطوير العملية التعليمية وإصلاح مؤسساتها ونظمها وتشريعاتها وقوانينها، إلى جانب إعادة النظر في الاستراتيجيات الاقتصادية الوطنية وتحديثها بما يتناسب ومتطلبات عملية التطور ومتغيرات سوق العمل في القطاعين العام والخاص.

ولضمان تحقيق أهداف سياسات التعليم وتجويده، قامت دول المجلس كما تبين بتخصيص موازنات خاصة في إطار الميزانية العامة للدول تراوحت بين (١٦% - ٢٣,٤%)<sup>١</sup> من إجمالي الناتج المحلي، حيث تعتبر هذه النسب جيدة إذا ما قيسست بالمعايير الدولية، خصوصاً وأن دول المجلس استلهمت الكثير من تجارب الدول المتقدمة والنامية ممن سبقوها في إصلاح التعليم والاستثمار الملائم في مجالاته المختلفة، كما استفادت من الاتفاقيات الدولية التي عقدتها في إطار تحديث التعليم ومؤسساته، إضافة إلى الخطط وبرامج التدريب وإعادة التأهيل للعملية التعليمية والتربوية التي وضعتها "منظمة اليونسكو" وغيرها من المنظمات الدولية والعربية، وقد ساندتها في ذلك وفرة العائدات النفطية التي جعلتها تتوسع في التعليم وتوفر فرصاً متساوية منه للجنسين، كما منحها مرونة في تحسين العملية التعليمية وإصلاحها تبعاً لتأثير المتغيرات التي أحدثتها العولمة وثورة التكنولوجيا والاتصالات وانفتاح الأسواق وتغير الاتجاهات، وفي هذا دلالة ومؤشر على الدينامية ومستوى الوعي والإدراك بأهمية دور التعليم وتطوير مخرجاته وتحسينها

<sup>١</sup> أنظر الجدول رقم (١) من هذه الدراسة.



بما يتناسب ومتطلبات أسواق العمل في المجتمعات المحلية، لاسيما مع الارتفاع المطرد الذي طرأ في نسب المتوسطات التقريبية للقيد في مؤسسات التعليم الأساسي والمتوسط والثانوي وما قبل الجامعي بالدول الأعضاء، إذ بلغ ما نسبته (٤١%) للإناث مقارنة بنسبة (٥٩%) للذكور كما أشرنا في الفصل الأول، فيما ارتفع معدل القيد الإجمالي في التعليم العالي في دول المجلس ماعدا مملكة البحرين إلى نسبة أكبر من (٣٥%) في العام ٢٠٠٤-٢٠٠٥<sup>١</sup>.

من خلال الجداول الإحصائية التي عرضتها الدراسة، تظهر البيانات الاختلاف في مستويات القيد ونسبه من مرحلة تعليمية إلى أخرى بالنسبة للإناث مقارنة بالذكور وكذلك من بلد إلى آخر، وهذا الاختلاف، سببه تأثير اختلاف الكثافة السكانية في كل دولة، فضلاً عن اختلاف سجلات القيد فيها نسبياً، إلا أن تقارير عديدة أخرى كشفت عن انخفاض في مستويات الالتحاق بالتعليم العالي في بعض دول مجلس التعاون قد أثر بدرجات مختلفة على مستويات المشاركة الاقتصادية للمرأة الخليجية، وفُسر أسباب التباين إلى عدم توافر بيانات إحصائية حديثة ومصنفة بدقة تكشف حقيقة واقع المرأة في التعليم العالي والمهني يمكن الركون إليها كمؤشرات والتأسيس عليها عند الحديث عن تأثيرها في انخفاض مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل بالقطاع الخاص.

في كل الأحوال يبقى هذا الرأي نسبياً وقد يختلف حوله من بلد إلى آخر، لاسيما مع اختلاف الآراء التي أشارت في تقارير تحليلية، أن تغييراً قد حدث

<sup>١</sup> المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج- الكويت، اقتصاديات التعليم، ص ٤٦-٤٧.

في قيم المجتمعات الخليجية ومواقفها فيما يتعلق بتطلعات النساء ودورهن، حيث تغيرت المواقف تجاه تعليم المرأة بشكل كبير وأصبح تشجيع الفتيات على إكمال تعليمهن الجامعي هو الأكثر ترجيحاً، وهو ما يمكن رصده في الزيادات المطردة لأعداد النساء الخليجيات المتعلّقات وبلوغهن مستوى تعليمي أعلى مما وصل إليه الرجال في بعض الأحيان، فضلاً عن توافر نسبة كبيرة منهن على مهارات في تكنولوجيا المعلومات الأساسية وكيفية الاستفادة من وسائل تقنية كالأترنت في البحث عن فرص عمل، وهذا في رأي البعض يدحض الحجة السائدة بأن ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، يعود إلى عدم توافق مهاراتها واحتياجات سوق العمل.

إضافة إلى ماسبق، تناولت الدراسة ما أظهرته تقارير تحليلية متعددة، أن تقدماً مهماً حدث في مستوى الانجازات التعليمية المتحققة في دول مجلس التعاون الخليجية، ومنها تقرير "اليونسكو" لرصد التعليم للجميع لعام ٢٠١٠، حيث بين أن مملكة البحرين مصنفة ضمن الدول التي حققت أهداف التعليم للجميع التي يتضمن مؤشره أربعة أهداف وهي: تعميم التعليم الابتدائي ومحو أمية الكبار والتكافؤ بين الجنسين وجودة التعليم، كما حصلت كل من مملكة البحرين ودولة الكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة على مؤشر إجمالي للأداء العالي قدر بـ (٩٦١،٠)<sup>١</sup>، فيما أشار نفس التقرير إلى ارتفاع في مستوى معدل تطور الالتحاق بالتعليم من قبل الجنسين في الدول الأعضاء بما يتماشى مع الاتجاهات العامة للدول العربية الأخرى، لاسيما وأن هذه الدول كما يستنتج قد شهدت تقدماً في ارتفاع

<sup>١</sup> عطا السيد الشعراوي، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، ص ٤٩،

معدلات القيد في جميع مستويات التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي بين الأعوام ١٩٩٩ و ٢٠١٣، وقد تكون الجمهورية اليمنية البلد الوحيد الذي سجل نسبة صافي قيد أقل في التعليم الثانوي مقارنة بنسبة البحرين (٩٠%) وقطر (٩٠,١%)، ولعل ذلك يرجع لأسباب لها صلة بالأوضاع السياسية والاقتصادية التي مرت ولا زالت تمر بها الجمهورية اليمنية.

بيد أنه ومع كل مستويات التقدم الذي أحرزته دول المجلس، لا يمكن الجزم بالوصول إلى المستويات المستهدفة والمحددة من قبل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة "اليونسكو" في سعيها من أجل "التعليم للجميع" عام ٢٠١٥ وتحسين مخرجاته، خصوصاً وأن معدل التحاق المرأة في سوق العمل كما درسنا في الفصل الثالث لا يزال دون الطموح، إضافة إلى النواقص والمعوقات التي تعترض تحقق مبدأ المساواة الفعلية بين الجنسين في فرص التوظيف والأجور والترقي والتدريب وغيرها، فضلاً عن ارتفاع نسبة التسرب الدراسي نسبياً في بعض المراحل التعليمية في بعض الدول كاليمن، وما أشارت إليه بعض التقارير كققرير "البنك الدولي" في عدم استثمار جهود إصلاح التعليم التي تبادر حكومات دول مجلس التعاون الخليجي للقيام بها في مجال تحسين الجودة، إذ يتم التركيز الأكبر في تدابير الإصلاح على المستويات ما قبل الروضة والتعليم الأساسي والثانوي ولجهة البعد "الفني" للإصلاح، مثل بناء المدارس وتوفير المواد التعليمية والكتب المدرسية في المقام الأول على حساب أهداف رأس المال البشري المتمثلة بتحسين العدالة والكفاءة والجودة للمخرجات التعليمية.

ومنه عند النظر إلى مخرجات تعليم الإناث ومدى ملاءمتها للوضع التنافسي الذي تتميز به أسواق العمل المحلية، يمكن القول أن ما ينتجه التعليم من خريجين بمستوى مهارات ومعرفة نسبية، قد لا تتناسب وحجم

المنافسة ونوعها التي يتسم بها سوق الاقتصاد العالمي، حيث لا تعالج برامج الإصلاح التي تم تنفيذها ومن الناحية العملية، المكونات الهامة للنظام التعليمي التي تعكس جودة التعليم مثل مؤشرات الأداء، ومهارات المواطنة، وأساليب التدريس والتقويم، ووضع مؤهلات المعلمين والحوكمة والمساءلة والتدريب وغيرها، لاسيما وبعض المحللين يجدون إن مبادرات إصلاح التعليم لم تغير بشكل ملموس طرق التدريس التي لا يزال معظمها توجيهياً، يوجهه المعلم، ولا يساهم في تشجيع التفكير النقدي والإبداع والقدرة على حل المشاكل، كما ان المعلمين في الفصول الدراسية لا يزالون يتواصلون باستخدام الكتب المدرسية التي تحوي معرفة غير قابلة للنقاش، وعملية التقويم تعتمد على استظهار التعريفات والحقائق والمفاهيم أكثر منه على قدرة التفكير النقدي<sup>١</sup>.

## (٢) الثقافة السائدة ومنظومة القيم والعادات:

خلصت الدراسة إلى وجود مبادرات جادة تعنى بتعزيز قدرة المرأة الخليجية وتمكينها لممارسة أدوارها في الحياة العامة وفي سوق العمل بدول المجلس، ومواكبة التغيرات السريعة والتحول الكبري التي شهدتها العالم، على الرغم من محدودية تغير المواقف الاجتماعية تجاه استغلال المرأة الخليجية لمهاراتها المهنية وتحصيلها العلمي من الناحية العملية، خصوصاً لجهة القدرة التنافسية على اقتحام مجالات العمل في القطاع الخاص، وقلة الطلب فيه على بعض المهارات التي عملت المرأة على اكتسابها، كما انه وبصرف النظر عن مستويات التعليم الذي وصلت إليه المرأة، فإن مفهوم

<sup>١</sup> منى عباس فضل، الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها في إطار اللامركزية وتأثيرها في النمط الإداري للمدرسة (مملكة البحرين)، أطروحة دكتوراه، جامعة القديس يوسف: بيروت، ٢٠١٣، ص ٣٣٤-٣٣٥.

<sup>٢</sup> اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الاسكوا"، عمل المرأة في المنطقة العربية: وقائع وآفاق ٢٠١٢، ص ١٧-١٨.

عملها خارج المنزل لا يزال مفهوماً غامضاً وملتبساً، إذ ينظر إليه في أغلب الأحيان بأنه حق غير أساسي، لاسيما وأن بعض الدراسات ترجع "انخفاض نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية برغم ما وصلت إليه من تعليم إلى عدم وضوح مفهوم العمل وتحوله إلى قيمة راسخة في وجدان المرأة، وإلى عدم وضوح صور المساواة كي تمتد إلى المساواة في الحياة الأسرية والحياة الاجتماعية والمكانة الاجتماعية"، ولهذا فإن القناعة لاتزال سائدة في المجتمعات المحلية بعدم أهمية دور المرأة وعملها خارج المنزل بسبب التنشئة الاجتماعية ومعايير العادات والتقاليد والثقافة السائدة التي تشجع الرجال على الأدوار المنتجة باعتبارهم المعيل الأساسي للأسرة، وتشجع النساء على الدور الإنجابي وتدبير شؤون المنزل خصوصاً وإن هذه الأدوار لم تتغير بشكل جذري في مجتمعاتنا المحلية، وإن برز ذلك بنسب متفاوتة من بلد إلى آخر.

هنا تجدر الإشارة إلى ارتباط دخول المرأة في سوق العمل عامة بالتنشئة الاجتماعية وثقافة المجتمع المحلي لدول المجلس، حيث تنعكس على اتجاهات أغلب النساء بالتوجه نحو العمل في قطاعات التعليم والتمريض والأعمال الإدارية والسكرتارية، مما يعكس استمرار تأرجح نظرة هذه المجتمعات المتعلقة بأدوار الجنسين وتحديد عمل المرأة ودورها، حيث تبرز مواقف الاتجاه التقليدي المحافظ بشكلها المباشر أو المضمّر، الذي يرى "أن الوظيفة الأساسية للمرأة تكمن في منزلها، وأولادها، وإن عملها خارجه يتسبب غالباً في تدهور العلاقات الأسرية التي يسودها الجو المشحون بالتوتر واللوم نتيجة التقصير في الواجبات العائلية ويؤدي إلى سوء تربية الأبناء، بسبب انشغالها خصوصاً مع كثرة الضغوط عليها، كما

<sup>١</sup> أحمد زايد، المرأة المصرية بين خطاب التحرير والواقع، "بحث منشور"، سلسلة أبحاث المؤتمرات، "مائة عام على تحرير المرأة"، ج ١، المجلس الأعلى للثقافة: القاهرة، د.ت، ص ١٦١.

أن للرجل وظيفة أخرى تتمثل في العمل خارج المنزل، وإن كلا الوظيفتين تكملان بعضهما البعض، ولا تقل أهمية عن الأخرى، فضلاً عن أن الرجال أولى بالوظائف التي تشغلها النساء لأنهم المسؤولين بالأساس عن إعالة الأسرة<sup>١</sup>، في السياق ذاته يرى بعضهم جواز عمل المرأة خارج المنزل حسب شروط ومحددات لا تتعارض أو تؤثر سلباً على مهمتها الأساسية والجوهرية كزوجة وأم استناداً إلى التعاليم الدينية والشرعية، التي يصر البعض عليها كمنع الاعمال في الأماكن التي بها رجال واقتصار العمل في البيئة النسائية فقط بما يبعث على الراحة والتقدير والشعور بالقيمة الاجتماعية.

إضافة إلى ذلك يتأثر عمل المرأة ونشاطها الاقتصادي في القطاع الخاص في المجتمعات المحلية بما يمثله وضعها في البناء الأسري والعلاقات الأسرية خصوصاً في الأسرة الممتدة، التي تتشكل فيها المنظومة الأبوية الهرمية وبما يندرج في إطارها وسقفها من سلطة الرجل كأب أو أخ "كعميل"، وتتوزع الأدوار داخل الأسرة حسب الجنس والعمر، حيث السلطة المطلقة للذكر على الانثى، والكبير على الصغير، وخضوع كافة أفراد الأسرة لسلطة رب الأسرة، فهو عائلهم مهما كانت مشاركة أياً منهم في العمل، وتبعاً لذلك فإن دور المرأة يتحدد هو الآخر وفقاً لمكانتها وموقعها في هذه المنظومة، ووفقاً لنظرة الرجل لعملها، ونظراته أيضاً للعمل المنزلي الذي يفترض أن تقوم المرأة بأعبائه، فهي المسؤولة كما ذكرنا عن تربية الأطفال ورعايتهم، وعن توفير احتياجات الزوج ومستلزماته من مأكّل وملبس وتنظيف المسكن وغيره من المتطلبات الأسرية، لاسيما مع سيادة

<sup>١</sup> ملك محمد الطحاوي، المرأة والحراك الاجتماعي بالقطاع غير الرسمي: دراسة ميدانية وتحليل اجتماعي-اقتصادي، ص ١٦.

النظرة الدونية للرجل في المجتمعات المحلية نحو العمل المنزلي، وهذا ما يضاعف الأعباء على المرأة ويعرضها للمزيد من الإرهاق والضغوط متى ما رغبت في العمل خارج البيت، وهو ما يدفع الكثيرات منهن إلى التوقف عن العمل خارج المنزل في حالة الزواج والإنجاب، وقد لا يتوقفن عن العمل بسبب العوز والحاجة المادية<sup>١</sup>.

من هنا فإن قضية الزواج المبكر والإنجاب تمثل أبرز التحديات التي تتسبب في ابتعاد المرأة عن مواصلة التعليم والعمل، وبالتالي عدم وصولها إلى حياة مهنية ناجحة في المستقبل، ولهذا اهتمت بعض دول المجلس بوضع برامج للتعليم المستمر ومبادرات للتدريب الأكاديمي والتقني تلبي الاحتياجات الخاصة بالمرأة الخليجية والتي من شأنها المساهمة بهذا الشكل أو ذاك في معالجة تدني نسب مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية ومواجهة التحديات المختلفة، وعلى الرغم مما سبق، فإن ذلك لا يمنع من الإشارة إلى وجود اتجاه آخر تحرري ينظر بعين التساوي بين عمل المرأة والرجل خارج المنزل، وعلى قناعة بأن المرأة قادرة على العمل والإبداع وممارسة حريتها وتحمل المسؤولية، وهذا يعني أن هناك تأثيراً كبيراً وجوهرياً لعملية التنشئة الاجتماعية في هذا السياق تؤدي إلى تحديد أنماط سلوك واتجاهات الأفراد في التزامهم وتأييدهم للأدوار المتوقعة من الجنسين.

### (٣) تمكين المرأة اقتصادياً:

بالنسبة للتمكين الاقتصادي للمرأة الخليجية ومشاركتها في الاقتصاد وتحديداً في سوق العمل بالقطاع الخاص، بينت الدراسة في الإطار التنموي وفيما تم

<sup>١</sup> علي عمارة، المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل، ص ٢٦٨-٢٧٣



تناوله في الفصلين الثاني والثالث، وبما توصلت إليه دراسات عربية وتقارير محلية أخرى من استنتاجات، حدوث تغير في النظرة إلى مفهوم عمل المرأة الخليجية وتمكينها اقتصادياً، فضلاً عن اتساع مجالات مشاركتها وعملها في مختلف الوظائف، خصوصاً وإنها تمثل ما يقارب نصف عدد السكان في أغلب دول مجلس التعاون، وحضورها في سوق العمل الذي شكل ظاهرة عامة خلال السنوات الأخيرة، على الرغم من تباين الآراء حول ماهية تلك المشاركة، وهذه مسألة طبيعية بسبب الارتفاع الكمي لحصة الإناث الخليجيات من التعليم، وزيادة معدل الفرص التي اتاحت لهن في الاقتصاد خصوصاً في القطاع العام، وقد ساعدت الطفرة النفطية في النشاط المالي والاستثماري على تنامي المشاركة الاقتصادية للنساء الخليجيات في المجالات المختلفة حيث ارتفعت نسبة مشاركتها بشكل واضح في قطاعات الخدمات بالقطاع العام، وانخفضت مستوياتها في القطاع الخاص.

توصلت الدراسة إلى أن ارتفاع نسب النمو وتحقيق تحسينات ملموسة في البنية الاقتصادية للقطاعين العام والخاص خلال السنوات الأخيرة، أدى إلى زيادة إنفاق حكومات دول المجلس على تحديث البنية التحتية والمشاريع التنموية، وبالتالي ارتفاع معدلات التشغيل في القطاعين العام والخاص وخلق وظائف جديدة، إلا أن الجهود المبذولة والانجازات المتحققة بمؤشراتها ومنها زيادة نسب مشاركة المرأة الخليجية في الاقتصاد كانت ولا تزال تواجه التحديات والاختلالات التي تعاني منها أسواق العمل في القطاع الخاص، ولا تتناسب وحجم ونوعية استراتيجيات دول المجلس ومبادراتها وطموحاتها، خصوصاً وأن هذه التحديات لا تزال تمثل عائقاً أمام تحقيق معدلات كمية ونوعية أكبر لمشاركة المرأة الخليجية الاقتصادية.

في حقيقة الأمر، أغلب الدراسات والتقارير المتخصصة تشير إلى أثر الخلل السكاني المتمثل بتفوق نسب غير المواطنين مقارنة بالمواطنين في دول المجلس، كونه يمثل أبرز التحديات الجوهرية المؤثرة على قدرة سوق العمل في استحداث أنواع متعددة من الوظائف في القطاع الخاص والتي قد تساهم في توسعة الخيارات من أمام النساء الخليجيات، كما أشارت - أي الدراسات<sup>١</sup> إلى خطورة هذه الظاهرة من النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، لاسيما وإن نسب غير المواطنين على سبيل المثال في دولة الإمارات العربية المتحدة هي الأعلى (٨٨,٤%) كما تقترب دولة قطر منها بنسبة (٨٧,٥%)، فيما بلغت في دولة الكويت (٦٧,٩٥%) ومملكة البحرين (٥٥,١٦%) وفي المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان بلغت النسبة في حدود (٣٠%)<sup>٢</sup>، في ظل استمرار حالة التضخم للبطالة المقنعة في أجهزة القطاع العام.

ان ذلك بالطبع يحد بهذا الشكل أو ذاك من استيعاب المزيد من المخرجات التعليمية وخصوصاً النسائية منها للأسباب الاجتماعية والثقافية التي سبق وأشرنا إليها، ما يعني أن نسب العمالة الوطنية سواء للإناث أو الذكور إذا ما قورنت بهذا الواقع وبحجم العمالة الأجنبية في دول مجلس، فإنها تمثل تحدياً جوهرياً ومعضلة كبيرة في سوق العمل بالقطاع الخاص، فهي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على محدودية الفرص المتاحة لتوظيف الإناث<sup>٣</sup>،

<sup>١</sup> المقصود بعض التقارير والدراسات التي استندت عليها الباحثة كمصادر ومراجع في هذه الدراسة.

<sup>٢</sup> مؤسسة الخليج للاستثمار، تقرير الإحصاءات الاقتصادية السنوية، سبتمبر/أيلول، ٢٠١٢

<sup>٣</sup> كشف تقرير إحصائي لهيئة سوق العمل بمملكة البحرين والصادر في النصف الأول من عام ٢٠١٤، بلوغ عدد الوظائف التي خلقها القطاع الخاص خلال ٦ شهور من نفس العام، (٣١,٢٨١) وظيفة جديدة تشتمل على مستويات وظيفية عالية ومتوسطة ومنخفضة الأجور، وكان نصيب الأجانب منها نحو (٩١%) فيما حصل المواطنون على (٩%) فقط، حيث استفاد منها (٤%) فقط من الإناث المواطنات مقارنة بـ (٥%) من الذكور المواطنين. للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني لهيئة تنظيم سوق العمل <http://blmi.lmra.bh> وكذلك صحيفة الوسط عدد ٤٣٩٢، ٢٠١٤/٩/١٦

لاسيما مع الأخذ بعين الاعتبار ما كشفه الباحث حسن العالي في دراسة له حول "ضعف قدرة القطاع الخاص الخليجي على امتصاص المزيد من اليد العاملة الوطنية بسبب طبيعة الاقتصاد المحلي الذي تمتلك فيه الشركات العائلية ما نسبته (٩٠%)<sup>١</sup> من أنشطته الاقتصادية، فضلاً عن ضعف الاستثمارات الموجهة للصناعات الكبيرة المولدة لفرص العمل، والتشجيع على أنشطة المضاربة التي لا يخضع بعضها للرقابة التشريعية، والأهم فتح الأبواب لاستيراد العمالة الأجنبية مما يعطل قانون العرض والطلب ويجعل السوق مشبعاً منها على حساب الفرص المتاحة للعمالة المحلية ومنها العمالة النسائية الخليجية".

من هنا وفي قراءة متفحصة للبيانات الإحصائية التي وردت في الفصل الثاني من هذه الدراسة، تبرز إشكالية تأثير العمالة الأجنبية على فرص المرأة الخليجية واضحة، فعلى سبيل المثال تمثل نسبة تشغيل النساء الإماراتيات في القطاع الخاص (٥٤%) وهي أعلى من نسبة الذكور (٤٦%) وهذا بالطبع جيد ويعكس تطوراً يمكن التأسيس عليه، بيد انه من المهم مقارنة هذه النسبة بقلة عدد الإماراتيات (١١,٧٦٨) مقابل العاملات الأجنبية وعددهن (٢٩٨,٥٦٥) عاملة تنشط في سوق القطاع الخاص، ما يعني أن نسبة الإماراتيات نحو (٤%) فقط مقارنة بـ (٩٦%) للأجنيات<sup>٢</sup>، وكذلك الأمر في مملكة البحرين حيث انخفضت نسبة البحرينيات من (٥,٢٦% - ٥,٠٤%) فيما ارتفعت نسبة الأجنيات من (٣,٨٢% - ٥,٠١%)<sup>٣</sup>، والأمر نفسه يلاحظ في

<sup>١</sup> حسن العالي، نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز الجزيرة للدراسات: قطر، ٢١ أبريل ٢٠١٣، للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني: <http://studies.aljazeera.net/issues/٢٠١٣٤٢١١٠٤٢٥٢٧٩٨٩١٥/٠٤/٢٠١٣.htm>

<sup>٢</sup> راجع الجدول رقم (٢٦) في هذه الدراسة.

<sup>٣</sup> راجع الجدول رقم (٣٣) في هذه الدراسة.

دولة قطر حيث تمثل القطريات في القطاع الخاص نسبة (١٢%) مقارنة بالذكور (٨%) بالنسبة لإجمالي القوى العاملة، أما عددهن فيمثل (٢٦،٩٩٢) بنسبة (١٦%) مقارنة بعدد الوافدات (١٤٠،٤٠٤) وبنسبة (٨٤%)، فيما تمثل الكويتيات ما نسبته (٨%) فقط مقارنة بالذكور (١١%) بالنسبة لإجمالي القوى العاملة، وعددهن (٢٨٠،٨٩٠) كويتية وبنسبة (٢٤%) مقارنة ب(٨٧٧،٠٨٠) وافدة وبنسبة (٧٦%)<sup>٢</sup>، من الواضح أن هناك معضلة تتمثل بضعف المشاركة الاقتصادية للنساء الخليجيات في مجالات العمل المختلفة بالقطاع الخاص، على الرغم من ارتفاع نسبة شغلهن للأعمال الخدمية والإدارية والإشرافية كما وضحتها البيانات الإحصائية كالمهن الكتابية وأعمال البيع والتجارة والمهن الفنية والعلمية والمشروعات الاستثمارية الخاصة.

ان هذا يتطلب إعادة النظر في السياسات الإستراتيجية وخطط وبرامج التمكين الاقتصادي للمرأة، فالفجوة الجندرية نوعية وكبيرة وهي لا تتناسب وحجم المبادرات والجهود المبذولة أو مع المستويات التعليمية المتحققة ولا احتياجات سوق العمل بالقطاع الخاص في ظل الحالة التنافسية وما تفرضه العولمة من اتجاهات وسياسات للإندماج في الاقتصاد العالمي، وربما تعكس هذه القراءات من ناحية متصلة مؤشراً لحالة الرفض المبطن من بعض أفراد المجتمعات المحلية وإن كانت نسبية، لظاهرة عمل النساء في البيئة المختلطة بسبب المد الديني ومنظومة الأعراف والتقاليد والثقافة السائدة التي تفوق النصوص والقوانين في تحديد اتجاهات الأفراد وسلوكهم، أخذين بعين الاعتبار تأثير الدعوات والمطالبات بتقصير فترة عمل المرأة وإحالتها إلى

<sup>١</sup> راجع الجدول رقم (٣٨) في هذه الدراسة.

<sup>٢</sup> راجع الجدول رقم (٥٥) في هذه الدراسة.

التقاعد المبكر كي تفي بدورها كزوجة وأم وربة أسرة، كما قد يساهم عزوف أعداد كبيرة منهم عن العمل في القطاع الخاص بسبب طول ساعات العمل وعدم شعورهن بالأمان الوظيفي لما يتعرض له السوق من تأثيرات المنافسة بالأسواق العالمية وحالة العرض والطلب، فضلاً عن تدنى مستوى الأجور والرواتب في بعض قطاعاته، إلى جانب الشروط التي تفرضها بعض المشاريع الاستثمارية الأجنبية بتوظيف عمالة غير مواطنة بسبب عوامل عديدة منها خفض التكاليف أو تحمل هذه العمالة للظروف القاسية في بيئة العمل وشروطه وساعات عمله وجميع هذه العوامل وغيرها تعكس الخلل الذي يشكله تفاقم تواجد العمالة الأجنبية في مختلف مجالات القطاع الخاص.

#### (٤) العمالة الأجنبية:

تبين من الدراسة أن إنجازات دول المجلس ومبادراتها قد ركزت على تحقيق الاستراتيجيات التنموية وأهدافها، كتطوير البنى التحتية بهدف تلبية متطلبات التوسع الحضاري والإجمالي وتنويع مصادر الدخل كأولوية، فضلاً عن تطوير الأنشطة المتعلقة بالقطاعات ذات الطابع التنافسي، ورفع مستوى الإنتاج وجذب الاستثمارات الأجنبية والخدمات المالية والصناعات التحويلية كصناعة البتروكيماويات وغيرها، إلا أن ذلك أدى من ناحية أخرى إلى اختلالات ونواقص في طبيعة أسواق العمل الخليجية بسبب ارتفاع مستوى استيراد العمالة الأجنبية وتوظيفها بأعداد كبيرة في الأسواق، كما أخل بميزات بعض الوظائف المتولدة والمعروضة أمام العمالة الوطنية ومنها فئة النساء الخليجيات، إذ غالباً ما تكون رواتب المعروض من تلك الوظائف ضعيفة لاسيما وأنها تتطلب مهارات محدودة.

وهذا ما يفسر جانب من جوانب انتشار البطالة في أوساط خريجات التعليم العالي وبسبب تشبع القطاع العام، إذ على الرغم من قدرة بعض القطاعات

على النمو والمساهمة في ارتفاع الناتج المحلي خصوصاً في القطاع المصرفي وقطاعات البناء والتشييد وتجارة الجملة والتجزئة والنقل، إلا أن بعض هذه القطاعات وحسب نتائج دراسات عديدة تميل إلى توظيف العمالة الأجنبية من ذوي المهارات الإنتاجية المنخفضة، وهذا دلالة ومؤشر على استحواذ العمالة الأجنبية على فرص العمل بالقطاع الخاص لاسيما مع اتجاهات ميل العمالة الوطنية نحو الأنشطة والأعمال ذات الرواتب العالية كما في مجال النفط والقطاع المصرفي والاستثماري، الأمر الذي يتطلب تجسير التفاوت بين أجور القطاع العام والخاص، وإعادة النظر في بعض التشريعات التي قد تشكل حافزاً قوياً كي يتجه المواطنون الأقل تعليماً عامة والنساء خاصة إلى العمل في القطاع الخاص، ومن تلك المزايا على سبيل المثال: ساعات العمل، الأمن الوظيفي، العلاوات الاجتماعية والعطل وتوفير المواصلات وغيرها.

#### (٥) مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية:

كشفت الجداول الإحصائية التي تم عرضها في الفصل الثالث من هذه الدراسة، عن التنامي التصاعدي في النسب المئوية لمشاركة المرأة الخليجية في قوى العمل عامة، لكن تلك المشاركة لا تزال تتركز في القطاعات التقليدية بالقطاع العام والخدمات، حيث تتباين مستويات الإنتاجية وعائدات العمل وحالة التشبع التي وصل إليها في التوظيف، على الرغم من التوسع في التعليم ونوعيته وبما أحدثه من متغيرات في هيكل قوى العمل وظهور علاقات وهيكل اقتصادية حديثة بدول المجلس بسبب الطفرة النفطية ووفرة عائداتها وما أدت إليه من توسع في هيكلية القطاع الخاص ومؤسساته، إضافة إلى تأثير الثورة التكنولوجية والاتصالية والمعلوماتية التي استحدثت فرصاً جديدة للعمل، وأثرت بدورها على أنماط عمل المرأة الخليجية وخياراتها وشجعها على الولوع بأعداد كبيرة إلى مجالات سوق العمل

الخاص بالتجارة الحرة والعمل المصرفي والاتصالات والسياحة وغيرها،  
لاسيما وان فرصها وفقاً لقوانين العمل وتشريعاته في أغلب دول المجلس  
تكاد تكون متكافئة مع فرص الرجل وفي مستوى الأجور طالما تقوم بأداء  
نفس المسؤوليات، لكن ذلك لم يُحسّن من مستويات مساهمتها في القطاع  
الخاص من جهة، كما لا ينفي من جهة متصلة ما خلصت إليه نتائج دراسات  
عديدة وتقارير كشفت عن أثر للتمييز واللامساواة من الناحية العملية بين  
الجنسين لجهة توافر فرص العمل والتدريب أو الأجور أو الترقّي أو التدريب  
وما شابه.

إن التقارير التنموية الدولية والإقليمية وكذلك البيانات الرسمية التي تُفصح  
عنها دول مجلس التعاون الخليجي، تبين حجم الارتفاع في مستويات التعليم  
في أوساط النساء الخليجيات، بيد أن ذلك لم ينعكس على فرص توظيفهن  
وإدماجهن في سوق العمل بالقطاع الخاص، إذ يعزو بعض المحللين  
والباحثين ذلك إلى استمرار اعتماد سياسات التمييز وعلى نطاق واسع بفرص  
توظيف المرأة الخليجية على الرغم من تفعيل الجهود والمبادرات الرامية إلى  
تعزيز المساواة بين الجنسين خلال السنوات الأخيرة، خصوصاً بعد تبني دول  
المجلس لاستراتيجيات تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً، وهناك من  
يرجع أحد أسباب التمييز واللامساواة بصورة غير مباشرة إلى ما خلفته  
الأزمة المالية منذ عام ٢٠٠٨ وما تركته من آثار واضحة على الاقتصاديات  
وبعض القطاعات، وبالتالي على محدودية الفرص المتاحة أمام النساء مقارنة  
بالرجال في القطاع الخاص، وهذا ما دفع ببعض دول المنطقة كالمملكة  
العربية السعودية باعتماد سياسة جديدة تتمحور حول تخصيص ثلث الوظائف  
في الدوائر الحكومية للنساء، كذلك هناك من يشير إلى ضعف السياسات



الداعمه والبنى التحتية كوسائل النقل السريع والمريحة القادرة على تلبية الاحتياجات والمتطلبات الخاصة بالنساء العاملات، الأمر الذي يثني أصحاب الأعمال أحياناً عن توظيفهن على الرغم من مؤهلاتهن العلمية وخبرتهن العملية، إضافة إلى غياب توفير الخدمات المخصصة كراعاية الأطفال، مما يحد من قدرة المرأة العاملة والأم على الجمع بين متطلبات عملها ومسؤولياتها الأسرية.

## (٦) البطالة النسائية:

بينت الدراسة انتشار البطالة بشكل نسبي ومتفاوت في أوساط النساء الخليجيات أكثر منها في أوساط الرجال، وهناك حاجة ضرورية لاستخلاص بيانات إحصائية أكثر دقة تقيس انتشار البطالة كظاهرة وتأثيرها على الاقتصاد خصوصاً وإن دراسات أخرى<sup>١</sup> كشفت عن انتشارها وسط المتعلّقات منهن تعليماً عالياً، وفي هذا مؤشراً على علاقة ارتباطية واضحة بين التعليم والبطالة التي تمثل فجوة بين المهارات التي يتطلبها الاقتصاد ونظم التدريب والتعليم ومخرجاته بما لا يتناسب وتلبية احتياجات سوق العمل، إن بيانات النسب الإحصائية لبطالة المرأة الخليجية التي وردت في جداول هذه الدراسة، توضح بأنها لا تتناسب والحديث عن وجودها ومخاطرها كظاهرة في أوساط العاملات الخليجيات خصوصاً عند مقارنة نسبة بطالة المواطنين بحجم عمالة غير المواطنين في أسواق العمل الخليجية.

<sup>١</sup> راجع التقريرين "عمل المرأة في المنطقة العربية وقائع وآفاق" لعام ٢٠١٢، و"بيانات سوق العمل في المنطقة العربية: التركيبة والتحديات" لعام ٢٠١١، إصدار: الأمم المتحدة - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الاسكوا".

لا ريب أن البطالة تشكل تحدياً حقيقياً في جميع المجتمعات لما تتمثله من إضعاف في قيمة رأس المال البشري خصوصاً عند إطالة أمدها، كما انها تضع أعباء إضافية على الدولة عند إقرار التعويضات عنها أو رصد المبالغ لإعادة تأهيل العاطلين، فهي وإن انتشرت بين الفئات الأقل تعليماً فالحاجة غالباً ما تكون ملحة إلى تحسين ظروف الوصول إلى التعليم، أما إذا انتشرت بين الفئات الأعلى تعليماً فإنها دلالة على الإخفاق في تحويل مكاسب التعليم المتراكمة إلى تمكين إقتصادي حقيقي ومنتج، كما تعدُّ هدراً لما تم إنفاقه على التعليم بما لا يتوافق وبرامج التنمية والتمكين الاقتصادي للنساء.

إن ظاهرة البطالة تزيد من صعوبات رفع نسب مشاركة المرأة الخليجية في القطاع الخاص، وإذا كان القطاع العام يمثل المشغل الأكثر للعمالة النسائية والأفضلية إليهن بما يتميز به من قوانين وتشريعات تتمثل في قلة التمييز بين الإناث والذكور وتنوع فرص العمل وقلة ساعاته والرواتب والحوافز والإجازات فضلاً عن الشعور بالأمان الوظيفي مقارنة بالقطاع الخاص، إلا إنه - أي القطاع العام - يعاني من جهة متصلة في ظل التحولات الاقتصادية في آليات السوق وخصصة بعض المؤسسات والمشاريع، من حالة النشعب في قدرته على استيعاب تشغيل النساء في بعض المجالات، في ظل ضعف مساهمة القطاع الخاص في توفير فرص عمل أكثر لهن، لاسيما وأن تشغيل الرجال في هذا القطاع يمثل الخيار الأفضل إذ في الغالب لا يفضل تشغيل المرأة لأسباب تتعلق بالتزامات الزواج وإجازة الوضع والأمومة وساعات الرضاعة وما إلى ذلك.

وعليه فهناك من يرى أن هذا القطاع لا يساهم في تخفيف أعباء القطاع العام، كما يعبر عن إخفاق سياسات السوق في تحويل المكاسب التعليمية التراكمية التي أنجزتها المرأة إلى فرص عمل حقيقية لها، لكنه من المهم أيضاً النظر إلى ما تتعرض إليه مؤسساته بما يحدث من تحولات ومتغيرات سريعة في السوق العالمي وتقلباتها بسبب العولمة وحدة التنافس أو ظروف وضع الشركات العائلية وغيرها، كما أن لديه - أي القطاع الخاص - من مبررات تناولتها تقارير ودراسات بحثية عديدة يمكن الإشارة إلى أهمها:

١. أن الأسباب وراء عزوف الكثير من النساء الخليجيات عن العمل في بعض مؤسسات القطاع الخاص، تكمن في عدم ملائمة المعروض من الوظائف لمهاراتهن أو لانخفاض أجورها أحياناً أو لصعوبات في بيئة العمل كزيادة عدد ساعاته التي غالباً ما تمتد لفترتين صباحية ومساءً أو لمتطلبات وظيفية صعبة لا تتوافر لديهن كالخبرات العملية والكفاءة في اللغة الانجليزية وخبرة في استخدام الحاسوب. في هذا الشأن تشير نتائج دراسة قطرية<sup>١</sup> إلى مقابلات تم إجراؤها مع نساء عاملات في فبرابر ٢٠٠٩، توصلت إلى "أن بعض الإناث يرفضن العمل في وظائف لفترتين بسبب تعارض ذلك مع الحياة الأسرية والاجتماعية، ومعظمهن رفضن الوظائف التي عرضت عليهن في القطاع الخاص من أنفسهن أو لمعارضة أزواجهن أو أباءهن، وإنهن لا يرغبن العمل في مؤسسات مثل مكاتب السياحة والخطوط الجوية أو المطار لأن ذلك يتطلب الاختلاط،

<sup>١</sup> المقصود دراسة أجرتها دائرة التنمية الاجتماعية للأمانة العامة للتخطيط التنموي بالتعاون مع إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية في وزارة العمل عن القطريين الباحثين عن عمل والمسجلين كعاطلين عن العمل بهدف التعرف على أسباب ظاهرة البطالة في السنوات الأخيرة في حين أوجد الاقتصاد القطري وفرة من الوظائف الجديدة في كافة مستويات المهارة وفي كافة قطاعات الاقتصاد. للمزيد أنظر: التقرير السنوي الخاص بمتابعة تنفيذ برامج العمل لزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية في دول مجلس التعاون، ٢٢ سبتمبر ٢٠١٣، ص ٦٤-٦٥.

إضافة إلى ساعات العمل، وإنهن يفضلن العمل بالقطاع العام لأن ساعات العمل مناسبة والوظيفة مضمونة والراتب مؤمن وكذلك التقاعد".

٢. كذلك يشتكي بعض أصحاب الأعمال من عدم قدرة العاملات الخليجيات على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة والتي غالباً ما تتطلب وقتاً وجهداً مضاعفاً، إلى جانب ضعف مهارتهن في التوفيق بين ممارسة أدوراهن المختلفة كالدور الوظيفي والدور الأسري الذي يجعلهن بين خيارين صعبين إما التفرغ لدورهن الأسري وإما الدور الوظيفي، وهذا ما يمثل تحدياً كبيراً يتطلب وضع سياسات استراتيجية واضحة ودقيقة باتجاه زيادة فرص عمل المرأة الخليجية في القطاع الخاص من خلال تحديد معايير هذه السياسات استناداً إلى أن العمل يمثل حقاً من حقوق المرأة التي أقرتها الدساتير الوطنية والمواثيق الدولية وركيزة أساسية من ركائز التنمية، كذلك التأكيد على ضمان اتساق التعليم ومخرجاته مع متطلبات التنمية المستدامة وفقاً للسياسات الوطنية، عوضاً عن إقتصاره على متطلبات سوق العمل القصير المدى.

## (٧) مبادرات دول مجلس التعاون في عملية التمكين:

أحرزت أغلب دول مجلس التعاون الخليجي تطوراً وتقدماً ملحوظاً في اهتمامها بقضايا النوع الاجتماعي، وإعطاء المرأة الخليجية أولوية جوهرية في الخطط الاستراتيجية والبرامج المعتمدة والتشريعات والقوانين المتصلة بتمكينهن اقتصادياً، وإدماج احتياجاتهن في الميزانيات العامة للدولة ومشاركتهن عبر التوظيف والعمل بالقطاع الخاص، وذلك من خلال المبادرات التي اتخذتها لإحداث جملة من المتغيرات المتعلقة بهذه الخطط والقوانين كمشاريع تدريب وتأهيل للجامعيين العاطلين عن العمل وتوظيفهم

عبر التركيز على بعض التخصصات لصعوبة إيجاد عمل فيها أو ما يحتاج منها إلى خبرة عملية كوظيفة المحاماة والهندسة وغيرها، فضلاً عن الحفز المستمر للقطاع الخاص كي يساهم في برامج التنمية والتوظيف المباشر أو غير المباشر عبر تطوير آليات التوظيف.

أشارت أغلب تقارير البرامج والمبادرات التي وضعتها وأنجزت بعضها دول مجلس التعاون<sup>١</sup>، إلى دورها في تعزيز مشاركة القطاع الخاص في تنفيذ استراتيجيات التنمية الوطنية، كما سعت إلى التعرف على توجهات هذا القطاع المستقبلية ودفعه باتجاه تنويع مشاريع الاستثمار في مختلف القطاعات، فضلاً عن مساهمتها من جهة متصلة بوضع برامج التمويل الخاصة الداعمة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وإنشاء المصارف والصناديق المعنية بذلك، بهدف رفع مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة الخليجية في سوق العمل وتلبية احتياجاتها التنموية، ومن جانب آخر حرص المشرع الخليجي على إجراء العديد من التعديلات في تشريعات العمل المتعلقة بنشاط المرأة الخليجية العاملة في أسواق العمل، لاسيما المتعلقة منها بإجازات الأمومة ورعاية الأطفال وساعات الرضاعة والحضانة وغيرها مما يؤثر في أوضاع المرأة العاملة، ففي هذا الإطار وعلى سبيل المثال استحدثت المملكة العربية السعودية تعديلات لها صلة بتراخيص دور ضيافات الأطفال ودعم المواصلات في القطاع الخاص ووضع أدلة اشتراطية واسترشادية حول عمل المرأة في القطاع الخاص وغيرها.

<sup>١</sup> يمكن الإطلاع على هذه المبادرات في الفصل الثالث من هذه الدراسة.

كذلك أجمعت دول المجلس في مبادراتها على تكثيف حملات التوجيه والإرشاد المهني للعاملات في القطاع الخاص، فضلاً عن التوجه نحو توطيق بعض الوظائف بحسب أهداف الخطط الاستراتيجية، حيث قام بعضها كالسعودية وقطر والإمارات على قصر التعيين في قطاعات وظيفية معينة على المواطنات فقط، وقامت الكويت بتكويك بعض العقود الحكومية لتوسيع خيارات العمل للنساء كمشرفات تغذية وحارسات أمن وغيرها، فيما ركز بعضها الآخر على استحداث صناديق لدعم عمليات التدريب الفني والتقني للمواطنات وسداد فرق الرواتب بين القطاع الخاص والعام كما في قطر وفي البحرين التي تبنت فيها وزارة العمل بعض البرامج الداعمة لتشغيل المرأة، كدعم الراتب من خلال إعطاء أصحاب العمل ميزة احتساب توظيف الباحثة عن العمل من عدد المسجلات لدى مكتب خدمات التوظيف بالوزارة، كتوظيف اثنتين في نظام التعهدات الذي يلتزم به أصحاب الأعمال لرفع نسبة البحرية في مؤسسات القطاع الخاص، إضافة إلى افتتاح مراكز للتدريب والتأهيل للمرأة العاملة وذلك وفقاً لاحتياجات العمل ومتطلباته كما في الكويت والجمهورية اليمنية وغيرها.

وتبعاً لظروف كل بلد في دول المجلس وخططه الاستراتيجية واحتياجاته التنموية وإمكانياته الاقتصادية، تم استهداف استراتيجيات النوع الاجتماعي في مختلف القطاعات التي تعمل فيها النساء، ففي اليمن مثلاً تم الاستهداف في مجال التنمية الزراعية والأمن الغذائي، وبرز اهتمامهم بأوضاع النساء اليمنيات العاملات في الريف وفي القطاع الزراعي الذي تشرف عليه الإدارة العامة لتنمية المرأة الريفية بوزارة الزراعة، وفي البحرين استهدفت

الاحتياجات التدريبية في خدمات التوظيف من خلال تقديم برامج مساندة كتعلم اللغة الإنجليزية أو الحاسوب أو تقديم برامج احترافية بهدف دعم الباحثات عن العمل في سوق القطاع الخاص وغيرها مما تناوله الفصل الثالث من الدراسة.

بينت النتائج اهتماماً ملحوظاً وتشجيعاً لمشاركة المرأة في إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة عبر توفير الدعم المالي والفني للراغبات منهن في التملك وإنشاء مشاريعهن الخاصة وتحسين ظروفهن المعيشية كما في البحرين وسلطنة عمان التي بلغ عدد المشاريع النسائية فيها حوالي (٧,٩٢٢) مشروعاً عام ٢٠١٢، فيما بلغت المشاريع النسائية في السعودية (٢٠٥) مشروعاً في نفس السنة<sup>١</sup>، وبدورها أنشأت الكويت حاضنة لرعاية هذا النمط من المشروعات، يشار إلى أن القطاع الخاص ساهم وبمستويات مختلفة في تبني ودعم تمويل بعض هذه المشاريع وتقديم التسهيلات والمساندة الفنية والمالية.

في حقيقة الأمر، وعلى الرغم مما أسلفنا، هناك ضعف في الآليات التي تعمل على إلزام جميع الأطراف المعنية من جهات رسمية أو من يدير بعض مؤسسات القطاع الخاص، بتشغيل النساء ومنحهن حقوقهن وتقديم التدريب والتأهيل اللازمين لهن كما نصت عليه القوانين ووفقاً للحقوق الدستورية المدونة، أو تقديم القروض والتسهيلات للراغبات منهن في إقامة مشروعات استثمارية إنتاجية من خلال صناديق التنمية أو المصارف. إن أسباب ذلك

<sup>١</sup> المكتب التنفيذي، "التقرير السنوي الخاص بمتابعة تنفيذ برامج العمل لزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية في دول مجلس التعاون، ٢٢ سبتمبر ٢٠١٣، ص ٨٤.



ذاتية وموضوعية تتعلق بالقطاع الخاص نفسه وبالعاملات وظروفهن كما سبق وتم التطرق إليه.

تخلص بعض الدراسات إلى أهمية إيجاد وتطوير آليات عملية للمراجعة المستمرة والدورية للقوانين والتشريعات التي تم تطويرها أو استحداثها وبما يتناسب والمستجدات واحتياجات النساء الخليجيات وأفراد أسرهن حسب ما يقرره المشرع، كما أن هناك نقصاً في المسوحات والدراسات البحثية الحديثة التي تبحث في مشكلات المرأة الخليجية العاملة في القطاع الخاص واحتياجاتها، ومحاولة مساعدتها لتحقيق التوازن في حياتها العملية بين الوظيفة والترقي والتدريب والتأهيل، إلى جانب ضعف إشراك النساء في صنع القرارات وصياغة القوانين والتشريعات المعنية بحقوقهن الإنسانية والعملية، فضلاً عن الحاجة إلى تفعيل التعاون والتنسيق المستمر بين دول مجلس التعاون بشأن ذلك وتبادل الخبرات والقواسم المشتركة في سياق مواجهة المعوقات والتحديات الثقافية وضعف الآليات والاختلال في نواقص المخرجات التعليمية وما يطرأ على أسواق العمل من متغيرات وتأثيرات للأزمات المالية والاقتصادية.

## ثانياً - اقتراحات وتوصيات:

استناداً إلى خلاصة الدراسة، من الأهمية إجراء تحسينات تكميلية على آليات إصلاح سوق العمل في القطاع الخاص والتمكين الاقتصادي المتعلق بتشغيل النساء

الخليجيات في هذا السوق، وذلك عبر تفعيل دوره ومساهمته في التنمية المستدامة، وتعزيز الثقة المتبادلة بينه وبين الجهات الرسمية صانعة القرارات في إطار الاستراتيجيات الاقتصادية الوطنية، ومنه يمكن الارتكاز على بعض الاقتراحات والتوصيات التي نوردها على النحو التالي:

(١) وضع التشريعات اللازمة التي تعزز من مساهمة القطاع الخاص بشكل أكبر في اتخاذ القرارات الاقتصادية، وإيجاد هيكلية اقتصادية تعتمد التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص، وبما يكفل التطوير وإضفاء المرونة في آلية سوق العمل وتشريعاته المتعلقة بحصص توظيف المواطنين، واعتماد سياسات تحديد الأجور وساعات العمل و ضمانات استقراره وتقييد عمليات التسريح منه، وخفض معدلات تدفق العمالة الأجنبية، وتقليل التباين في المزايا الوظيفية بين القطاع العام والقطاع الخاص، إلى جانب خفض كلفة توظيف المواطنين الملتحقين الجدد في سوق العمل، من خلال تقديم الحوافز المناسبة والداعمة إلى مؤسسات القطاع الخاص.

(٢) تحفيز القطاع الخاص ومؤسساته نحو خلق مجالات استثمارية تنموية جديدة وطويلة الأمد، ووضع برامج للمحفزات الضريبية والمالية الخاصة، بهدف تشجيعه على مراعاة النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص ومساهمته في تنفيذ مشاريع ومبادرات التمكين الاقتصادي للمرأة الخليجية، فضلاً عن تنمية التجارة في بعض المجالات وتسهيل عملية النقل بين دول المجلس وإنشاء البنى التحتية اللازمة والملائمة للأنشطة الاقتصادية الوطنية المستحدثة.

٣) تنويع الاستثمار في القطاعات التنموية كالتعليم والبحث العلمي والتطوير الصناعي والتقني والزراعي، وذلك وفقاً للإمكانيات المادية والموارد البشرية في كل بلد من بلدان المجلس، ودعوة القطاع الخاص لزيادة إنشاء مشاريع تنموية تكاملية بين القطاعات المختلفة في دول المجلس وتيسير الإجراءات لذلك.

٤) تحسين ظروف التمويل الميسر للمنشآت المتوسطة والصغيرة للمساهمة في توسعة فرص العمل وتنوعها للعمالة النسائية الخليجية، والاستمرار في مبادرات دول المجلس لتنمية مشاريع هذه المؤسسات وإنشاء ودعم حاضنات الأعمال التخصصية، وتوفير مظلة للتأمينات الاجتماعية للمرأة التي تمارس هذه الأنشطة، والاطلاع المستمر على أحدث تجارب الدول العربية والإقليمية والعالمية في هذا الشأن، وإيجاد نوع من الترابط والتواصل بين المنظمات والهيئات المسؤولة عن تنمية هذه المشاريع بهدف تبادل الخبرات والتعرف عليها وعلى توصيفها وكيفية تحقيق المنفعة والمردود الاقتصادي الأفضل منها.

٥) تعزيز دور مراكز الإرشاد المهني في عملية التوجيه نحو التعليم المهني حسب متطلبات سوق العمل في القطاع الخاص، وذلك منذ مراحل التعليم المتوسط، فضلاً عن تكثيف عمليات التوجيه والإرشاد المؤسسي للعائلات والباحثات الجدد عن العمل عبر سياسة التشبيك وتقديم خدمات التدريب والاستشارة بإجراءات مرنة وسريعة.

٦) الاستفادة من التجارب العربية والإقليمية والعالمية ومبادراتها الناجحة في تحفيز القطاع الخاص لتوظيف العمالة النسائية، والتنسيق بين التكتلات

الاقتصادية المحلية والخليجية ودفعها باتجاه توفير مراكز متطورة لتأهيل اليد العاملة للمواطنين وتدريبها بما يتناسب واقتصاديات السوق في دول المجلس، مع الأخذ بالاعتبار إدماج احتياجات النساء الخليجيات للعمل فيها من خلال اعتماد سياسات وإجراءات تشغيلية أكثر تنظيماً وضبطاً لهذا السوق وبما يزيد من فرص العمل اللائق إليهن ويوسع من خياراتهن في مختلف القطاعات.

٧) تطوير التعليم المهني وسياساته والإرتقاء بمستواه عند الإناث وتشجيعهن على التدريب المهني خارج أوقات الدراسة لصقل قدراتهن ومهاراتهن، وإعادة النظر في مسألة إدراج بعض مكونات هذا التعليم في إطار التعليم العام، ومشاركة القطاع الخاص عند تصميم المناهج المتعلقة به، وحفزه وتشجيعه على المساهمة في تمويل برامج التدريب المهني، بهدف ربط العلاقة بين المهارات المكتسبة وبين متطلبات الوصف الوظيفي المعروض في سوق العمل بالقطاع الخاص، إلى جانب توفير التدريب السابق للتوظيف.

٨) بلورة ووضع معايير وطنية لمستوى المهارات المهنية المطلوبة لمقابلة وظائف محددة ومعروضة في السوق بالتعاون مع القطاع الخاص.

٩) تنفيذ عمليات تقويم مستمرة للبرامج والمبادرات التي تنجزها دول المجلس فيما يتعلق بتشغيل النساء الخليجيات في القطاع الخاص، ومتابعة مشاركة مؤسساته في ذلك، تفادياً لأي تداخل في أدوار المؤسسات المسؤولة عن برامج التمكين الاقتصادي والتشغيل، فضلاً عن التنسيق بين هذه المؤسسات.

١٠) متابعة عمل مكاتب التوظيف المحلية والأجنبية في دول مجلس التعاون، وتقييم ما تقدمه من خدمات للمواطنين الباحثات عن العمل في القطاع الخاص، والسعي إلى تعزيز دورها والاستفادة من خبرتها في هذا المجال.

١١) إنشاء قاعدة بيانات بمتطلبات أسواق العمل في القطاع الخاص الخليجي واحتياجات التدريب، وضمان تجميع البيانات الدقيقة والمصنفة حول العمل اللائق والفجوة في تكافؤ الفرص أو الأجور وغيرها، والعمل على تحديثها بشكل منتظم لتلافي النقص في توافر هذه المعلومات، إلى جانب دعم المراكز البحثية ودعوتها للمساهمة في تطوير آلية لمشاركة مؤسسات القطاع الخاص في تنفيذ مبادرات وبرامج التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تناول بُعد النوع الاجتماعي في سياسات التوظيف، وتقديم الاقتراحات والخبرات وتزويدهم باستمرار بنتائج المسوحات وخلصات البحوث والدراسات العلمية المعنية بتشغيل النساء في القطاع الخاص والحد من تفشي البطالة في أوساطهن أو غيرها.

١٢) تحسين وسائل الإعلان والحملات الترويجية لبرامج ومبادرات دول المجلس لتشغيل المواطنين في القطاع الخاص، كي تكون في متناول أكبر عدد من الباحثات عن العمل، وتصميم أدلة إرشادية ونشر المعلومات حول فرص التدريب المتاحة، بالإضافة إلى تحسين آليات استهداف فئة الخريجات والعاطلات عن العمل في جميع المستويات التعليمية في الريف أو في المدينة.

## الخاتمة

أدت التطورات التي تحققت للنساء الخليجيات في أغلب بلدان مجلس التعاون الخليجي في مختلف مراحل التعليم الأساسي والعالى وبتأثير من الطفرات النفطية، إلى الارتفاع التصاعدي نسبياً في معدلات أعداد العاملات منهن ضمن القوى العاملة في القطاع العام والخاص، بل وأصبح وجودهن في خضم هذه السوق يمثل ظاهرة عامة، حتى وإن اختلفت الآراء حول تفسير هذه الظاهرة أو معدل تغيرها من بلد إلى آخر.

على هذا، قدمت الدراسة ما يكفي من البيانات والإحصاءات التي تم احتسابها واستخلاص أغلبها من التقارير الرسمية لدول المجلس، وقد كشفت من جهتها عن إشكالية تتعلق بوجود فجوة جندرية لها صلة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة وعملها في القطاع الخاص بدول مجلس التعاون، ذلك على الرغم من أن عدد النساء الخليجيات يمثل ما يقارب من نصف عدد السكان، وقد انعكس ذلك على انخفاض مؤشر مساهمتهم في هذه السوق والذي غالباً ما اقتصر على عملهن في مجالات محدودة في القطاعات الإدارية والخدماتية كالتعليم والصحة والمصارف والتأمين ونقاط البيع بالتجزئة في بعض البلدان.

لاشك إن هناك اختلافاً نسبياً في سمات هذه الفجوة الجندرية وحجمها بين دول المجلس، بسبب تباين الظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية حتى وإن بدت بيئتها وظروفها متشابهة. لقد تعددت الآراء حول تفسير ما تم تناوله بالعرض والتحليل في متن البحث، وهناك من يركز على العلاقة التبادلية بين عمل المرأة عامة وقضية التعليم ومخرجاته وكون الأخير عنصراً أساسياً ومؤثراً، وبالتالي جاءت الدعوة إلى أهمية إعادة النظر في استراتيجياته وتوجيه بعض مراحله نحو

تخصصات أكثر جاذبية وإقبال من قبل القطاع الخاص، فضلاً عن استهداف بعض  
مراحله بالتشديد على اكتساب المهارات الإدارية والعلمية والفنية بمرونة وبالتدريب  
المستمر، وبما يعزز من فرص العمل المتاحة للمرأة الخليجية.

في السياق تبين من خلال الدراسة، إنه وبرغم طبيعة البنية الاقتصادية ومرونة  
عمل سوق القطاع الخاص في دول المجلس، بسبب ظروف العولمة وما أحدثته  
الثورة الاتصالية والتقدم التقني من تأثيرات على بنية السوق ومكوناته، إلا أن ثمة  
فرص عمل كثيرة ومتنوعة تتسرب، وكان يمكن أن يساهم القطاع الخاص بتوفيرها  
وتوسعة خيارات العمل أمام المواطنين، خصوصاً مع الجهود المبذولة لتعزيز  
التنمية المستدامة وتبني استراتيجيات تمكين المرأة من أغلب دول المجلس، وما  
اتخذته من مبادرات بتحديث بعض تشريعات العمل والقوانين المساندة لتلك  
التوجهات والاستراتيجيات وتطويرها كي تتحسن بيئة العمل اللائق وظروف المرأة  
العاملة في جميع المستويات والقطاعات، برفع أجورها ومساواتها بالرجل، فضلاً  
عن وضع برامج التدريب الفني والتقني والتوظيف وتوطين بعض الوظائف ودعم  
المشروعات المتوسطة والصغيرة للمواطنين وتيسير ظروف تمويلها وغيره.

تعرفنا من خلال الدراسة على أن عمل المرأة في القطاع الخاص يواجه  
تحديات متعددة وظروف معيقة متشابكة لها علاقة بعوامل مختلفة تمت مناقشتها  
وتحليلها واقتراح بعض الحلول والتوصيات بشأنها، وأبرزها كما أشرنا طبيعة نظام  
التعليم ومدى مواءمته وتناسبه مع مقتضيات ظروف العولمة والمتغيرات السريعة  
في السوق العالمي وعاملي العرض والطلب على العمل في القطاع الخاص في ظل  
المنافسة الحادة، وتدفق العمالة الأجنبية المستمر وهي التي تكاد تستحوذ على أغلب  
فرص العمل المتاحة أو تلك التي يخلقها القطاع الخاص، فضلاً عن ماهية ظروف  
العمل فيه وساعاته الطويلة التي تؤدي إلى عزوف الكثيرات عن العمل في



مؤسساته، وسلوكيات أفراد المجتمعات الخليجية واتجاهاتهم حيث تسود لديهم رؤية تقليدية يتم من خلالها تقسيم الأدوار المجتمعية بين الجنسين، ورفض بعضها عمل المرأة في وظائف مختلطة، أو على فترتين أو ساعات طويلة باعتبار أن ذلك يطيل من أوقات انقطاعها عن المنزل ويتعارض والقيام بمستويات الحياة الأسرية والتزامات المرأة كزوجة وأم، الأمر الذي يعني عدم قدرة المرأة الخليجية بعد على التكيف وظروف العمل المتغير في القطاع الخاص ومواجهة صعوباته وتحدياته، خصوصاً مع منافسة قوى العمالة الأجنبية من النساء في نفس القطاع، وبالتالي فإن خروجها للعمل في المجال المهني لم يتجاوز التقسيم الاجتماعي والموروث المقيد بالثقافة السائدة ومنظومة العادات والتقاليد في النسق الاجتماعي.

خلاصة الأمر، أن ذلك يضع أعباءً إضافية على الجهات المعنية في إطار العلاقات التشاركية مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، لإعادة النظر في تحديد وبلورة الاحتياجات التدريبية للنساء الخليجيات، والدفع باتجاه تنظيم استفادتهن من الفرص المتاحة من برامج الإرشاد والتوجيه المهني وتركيز برامج التدريب على المهارات المهنية المرتبطة مباشرة بظروف أسواق العمل الخليجية، ونشر المعلومات عن هذه الدورات والبرامج، والاستمرار في تنفيذ المسوحات والدراسات الدورية المتعلقة بعمل المرأة وزيادة نسبة مشاركتها في سوق العمل بالقطاع الخاص، والرصد المستمر لمتغيرات هذا السوق وإرساء قاعدة بيانات حديثة تساعد على دعم التوجهات وتعزيزها في هذا المجال.



## قائمة المصادر والمراجع

- (١) الياس (يوسف إسحق). - أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق. - ط ١. - عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦، ٥٣-٥٠ صفحة.
- (٢) الهيتي (نوزاد عبدالرحمن). - "مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل: نظرة تحليلية"، مجلة آراء حول الخليج، عدد ٤٥، حزيران/يوليو ٢٠٠٨، ٦٤ صفحة.
- (٣) الأمانة العامة (دول مجلس التعاون الخليجي). - <http://www.gcc.sg.org>
- (٤) الأمم المتحدة، "تقرير التنمية الإنسانية"، (الأمم المتحدة، ٢٠٠٢)، [www.swmsa.net/articles.php?action=show&id=493](http://www.swmsa.net/articles.php?action=show&id=493)
- (٥) إدارة الإحصاء (الأمانة العامة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية). - "دول مجلس التعاون لمححة إحصائية"، عدد ٤، مارس ٢٠١٤، ٣٩ صفحة.
- (٦) إدارة الإحصاء، وزارة التربية والتعليم (الجمهورية اليمنية). - التقرير العام لنتائج المسح التربوي الدوري للأعوام ١٩٩٨-٢٠٠٣ صنعاء.
- (٧) إدارة التعداد والإحصاء السكانية (دولة الكويت). - التعداد العام للسكان والمباني والمنشآت من ٢٠١١/٤/٢١ إلى ٢٠١١/٧/٧، ٥٥-٥٧+٧١+٧٢ صفحة، نظر في ٢٠١٤/٢/١٩، الإدارة المركزية لإحصاء في دولة الكويت: [http://www.csb.gov.kw/Socan\\_Statistic.aspx?ID=38](http://www.csb.gov.kw/Socan_Statistic.aspx?ID=38)
- (٨) البنك الدولي. - "قطر الأعلى في الإنفاق على التعليم"، (صحيفة العرب: قطر، عدد ٨٩٩٢، ٢٤/١/٢٠١٣)، <http://www.alarab.qa/details.php?issuelid=1870&artid=226997>.

٩) البند الدولي.- "النوع والتنمية في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"،  
واشنطن دي سي.

١٠) البنك المركزي (مملكة البحرين).- "تقرير المؤشرات الاقتصادية لمؤسسة نقد  
البحرين للعام ٢٠٠٠-٢٠٠٤"، ٢٠٠٥.

١١) برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأوروبية متوسطة  
٢٠٠٨-٢٠١١، "تقرير حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة  
والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في تونس"، يوليو ٢٠١٠، ٢٣+٣٤  
صفحة، <http://www.euromedgenderequality.org/>.

١٢) بوابة الكويت الإلكترونية.- دستور دولة الكويت،  
[http://www.pm.gov.kw/ar/state\\_Of\\_Kuwait/kuwaitConstitution.jsp](http://www.pm.gov.kw/ar/state_Of_Kuwait/kuwaitConstitution.jsp).

١٣) الجلال (عبدالعزیز عبدالله).- التربية والتنمية: تقويم المنجزات ومواجهة  
التحديات في دول الخليج العربية ١٩٨٥-١٩٩٥.- الدار التربوية للدراسات  
والاستشارات: الرياض، ١٩٩٥، ص ٢٠.

١٤) الجهاز المركزي للإحصاء (الجمهورية اليمنية).- "اليمن بالأرقام ٢٠١٢"،  
سبتمبر ٢٠١٣، ١٠+٤٦ صفحة،  
<http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=arabic&id=635>.

١٥) الجهاز المركزي للإحصاء (الجمهورية اليمنية).- "كتاب الإحصاء السنوي  
للقوى العاملة ٢٠١٢-٢٠١٣"، ١-٦ صفحة،  
<http://www.cso-yemen.org/content.php?lng=arabic&id=623>.

١٦) حكومة قطر الإلكترونية.- دستور دولة قطر ٢٠٠٣،  
[http://portal.www.gov.qa/wps/portal!/ut/p/a0/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOlt\\_S2cDS0sDNwtQgKcDTyNfAOcLD3cDdw9zfWDE4v0C7ldFQELRycs/](http://portal.www.gov.qa/wps/portal!/ut/p/a0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOlt_S2cDS0sDNwtQgKcDTyNfAOcLD3cDdw9zfWDE4v0C7ldFQELRycs/)

١٧) حافظ (فاطمة). - "مفهوم التمكين ومجالاته التداولية"، ٢٠١٤. -

<http://www.onislam.net/arabic/madarik/concepts/131945-empowerment.html>.

١٨) الحارثية (نهي بنت سلطان). - "تطور مشاركة المرأة العمانية في العمل"، (الندوة القومية حول "الأزمات الاقتصادية وأثرها على عمل المرأة: منظمة العمل العربية: بيروت، ١٨-٢٠ أكتوبر ٢٠١١)، ٣٤٢-٣٦٦-٣٨٠ صفحة.

١٩) حرب (بيان هاني). - "دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي"، (المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل: الرباط: المملكة المغربية، ٢١-٢٣ أكتوبر ٢٠٠٨).

٢٠) حُمد (نورية علي). - تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون. ط١. -، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: المنامة، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعملية عدد ٤٨، ٢٠٠٨، ٢٣-٣٤-٨١+٨٧-٩٠ - ٩٢+١١١ صفحة.

٢١) الدومة (علوية). - "مشاركة المرأة الاقتصادية في السودان"، (الندوة القومية حول "الأزمات الاقتصادية وأثرها على عمل المرأة: منظمة العمل العربية: بيروت، ١٨-٢٠ أكتوبر ٢٠١١)، ٣٢٥ صفحة.

٢٢) دائرة التخطيط والتطوير في وزارة القوى العاملة (سلطنة عمان). - "قراءة تحليلية في مؤشرات حول تشغيل المرأة العمانية بمنشآت القطاع الخاص منذ بداية الخطة الخمسية الثامنة (٢٠١١-٢٠١٥)"، من ٢٠١١ - ديسمبر ٢٠١٣.

٢٣) الزبيدي (زهير حامد سلمان السعدون). - "مفهوم سوق العمل"، نظر ٣/١٣/٢٠١٤.

<http://econ.to-relax.net/t870-topic> .

٢٤) زايد (أحمد).- "المرأة المصرية بين خطاب التحرير والواقع"، "بحث منشور: سلسلة أبحاث المؤتمرات، "مائة عام على تحرير المرأة"، ج ١، المجلس الأعلى للثقافة: القاهرة، د.ت"، ص ١٦١.

٢٥) الزباني (أفنان).- "المرأة والاقتصاد العربي: التجربة البحرينية"، (جمعية سيدات الأعمال)، ١٣-١٤ صفحة.

٢٦) الشعراوي (عطا السيد).- سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون. - ط ١. - أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ٢٠١١، ٤٦+٤٩+٦١+٦٣+٩٨+١٠٢+١٢٣-١٢٦ صفحة.

٢٧) الشهابي (عمر) وآخرين.- الثابت والمتحول ٢٠١٤: الخليج بين الشقاق المجتمعي وترابط المال والسلطة. - ط ١. - مركز الخليج لدراسات التنمية: الكويت، ٢٠١٤، ١٣٨+١٦٨ صفحة.

٢٨) الصادق (عبدالله).- "البعد الاقتصادي للتنمية البشرية في دول مجلس التعاون الخليجي"، ورقة عمل (مركز البحرين للدراسات والبحوث: البحرين، ٢٠١٠)، ٤ صفحة.

٢٩) الطحاوي (ملك محمد).- المرأة والحراك الاجتماعي بالقطاع غير الرسمي: دراسة ميدانية وتحليل اجتماعي-اقتصادي. - لاط. - كلية الآداب: جامعة المنيا: مصر، ٢٠٠٦، ٩-١٠+١٦ صفحة.

٣٠) علام (اعتماد محمد).- العولمة ومشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي. - لاط. - مركز الدراسات والبحوث الاجتماعية: كلية الآداب جامعة القاهرة، ٢٠٠٣، ١٠٨ صفحة.

٣١) عمارة (علي).- المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل بين الجهود الدولية والعربية والتشريع المصري. - ط ١. - القاهرة: دار الاتحاد للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠١١، ٢٥٨+٢٦٨-٢٧٣ صفحة.

٣٢) العالي (حسن). - "نمط النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي"،  
مركز الجزيرة للدراسات: قطر، ٢٠١٣/٤/٢١):

<http://studies.aljazeera.net/issues/٢٠١٣٤٢١١٠٤٢٥٢٧٩٨٩١٥/٠٤/٢٠١٣.htm>.

٣٣) غياش (موزة). - "التمكين السياسي للمرأة في دولة الإمارات"، (المنتدى  
الديمقراطي الأول للمرأة العربية، منتدى شقائق النعمان العربي لحقوق  
الإنسان، صنعاء)، ٢٠٠٤.

٣٤) غديز (أنطوني). - علم الاجتماع. - ط١. - مركز دراسات الوحدة العربية:  
بيروت، ٢٠٠٥، ٤٣٥-٤٧٧ صفحة.

٣٥) غزلان (المجاهد). - "تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة  
المغربية"، (مؤتمر دمشق، سوريا، ٦-٨/٦/٢٠٠٩،

<https://www.google.com.bh/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rj>  
[a&uact=8&ved=0CDIQFjADOAo&url=http%3A%2F%2Fwww.alolabor.org%2Ffinal%2Fimages%2Fstories%2FALO%2FTanmeya%2Fworkshop%2FDemashk\\_06\\_08\\_07\\_09%2Fpapers%2Fmoroko.doc&ei=0ya1U4LPacPX7AaOiYDYCQ&usg=AFQjCNFZuWdr](a&uact=8&ved=0CDIQFjADOAo&url=http%3A%2F%2Fwww.alolabor.org%2Ffinal%2Fimages%2Fstories%2FALO%2FTanmeya%2Fworkshop%2FDemashk_06_08_07_09%2Fpapers%2Fmoroko.doc&ei=0ya1U4LPacPX7AaOiYDYCQ&usg=AFQjCNFZuWdr)

0DS-  
M6we5EI\_\_GpO\_suOhA&sig2=QSEjgcP15GkKALdfRouurA&bvm=bv.70138588,d.b

GE

٣٦) فضل (منى عبّاس). - نشاط المرأة السياسي في الإمارات والبحرين  
والكويت. - ط١. - عمان: المكتب الإقليمي للدول العربية-اليونيفم، ٢٠٠٨،  
٣٤+٢٣ صفحة.

٣٧) فضل (منى عبّاس). - الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية  
الحكومية ومديراتها في إطار اللامركزية وتأثيرها في النمط الإداري للمدرسة  
(مملكة البحرين). - [٣٣٤-٣٣٥] (مستنسخة)، أطروحة دكتوراه في التربية:  
جامعة القديس يوسف: بيروت، ٢٠١٣.



٣٨) القليني (فاطمة يوسف). - القيادات النسائية المصرية وموقفها من بعض قضايا ومشكلات المجتمع، بحث في ندوة "العولمة وقضايا المرأة: مركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات: جامعة عين شمس: مصر"، ٣-٤ مارس ٢٠٠٢، ص ٢٩١-٢٩٢ صفحة.

٣٩) قسم الدراسات والبحوث (وزارة العمل بمملكة البحرين). - "المبادرات والمشروعات التي نفذتها مملكة البحرين في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص"، أبريل ٢٠١٤.

٤٠) قسم الدراسات والبحوث (وزارة العمل بمملكة البحرين). - "تقرير الربع الثاني للعام ٢٠١٣ لمستحقي إعانة وتعويض التعطل وبيانات التدريب والتوظيف والشواغل الوظيفية لعام ٢٠١٣".

٤١) قسم الدراسات والبحوث (وزارة العمل بمملكة البحرين). - إحصاءات التدريب حتى شهر ديسمبر ٢٠١٢.

٤٢) الكواز (أحمد). - "بيئة ممارسة أنشطة الأعمال ودور القطاع الخاص"، (المعهد العربي للتخطيط: الكويت، سلسلة اجتماعات الخبراء، عدد ٢٨، يونيو ٢٠٠٨). - [http://www.arab-2006/2006\\_ex28.pdf](http://www.arab-2006/2006_ex28.pdf)

[api.org/images/publication/pdfs/](http://api.org/images/publication/pdfs/)

٤٣) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا). - الشراكة في الأسرة العربية، (سلسلة دراسات عن المرأة العربية نيويورك ٢٠٠١)، ١٠ صفحة.

٤٤) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا). - عمل المرأة في المنطقة العربية: وقائع وآفاق. - ط ١. - الأسكوا: بيروت، ٢٠١٢، ١٥+١٧-١٨ صفحة.

٤٥) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا). - بيانات سوق العمل في المنطقة العربية: التركيبة والتحديات. - ط ١. - الاسكوا: بيروت، ٢٠١١.

٤٦) لجنة شؤون المرأة (مجلس الوزراء بدولة الكويت). - "التقرير الوطني لدولة الكويت: بيجن+١٥، أبريل ٢٠٠٩"،

[http://www.css.escwa.org.lb/ecw/1065/kuwait\\_formatted.doc](http://www.css.escwa.org.lb/ecw/1065/kuwait_formatted.doc)

٤٧) الرميحي (محمد غانم). - البترول والتغيير الاجتماعي في الخليج العربي، ط ١. - القاهرة: معهد البحوث والدراسات العربية، ١٩٧٥، ١٠٧ صفحة.

٤٨) الملاح (أمل إبراهيم). - "نظرية البنائية الوظيفية في علم الاجتماع"، (بوابة روز اليوسف). - <http://www.rosaelyoussef.com>.

٤٩) المجلس الأعلى للمرأة. - المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٣. - ص ٢٣-٢٦+٣٠+٥١، نظر في ٤/٣/٢٠١٤.

<http://www.scw.bh/UploadFiles/pdf/WomeninNumberAR1.pdf>

٥٠) منظمة العمل الدولية (ILO). - برنامج العمل اللائق في أفريقيا ٢٠٠٧-٢٠١٥. - <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

٥١) منظمة العمل الدولية (ILO). - المؤشرات الرئيسية لسوق العمل. - منظمة العمل الدولية. - <http://kilm.ilo.org/KILMent/>.

٥٢) منظمة العمل الدولية (ILO). - التقرير الاقتصادي الموحد ٢٠٠٤ "مشاركة المرأة العربية في سوق العمل"، ٢٠٠٤.

٥٣) منظمة العمل الدولية (ILO). - "تقرير برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية ٢٠٠٨-٢٠١١، حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في تونس"، يوليو ٢٠١٠، ٢٣ صفحة، <http://www.euromedgenderequality.org/>.

٥٤ منظمة العمل العربية: مركز التوثيق والمعلومات. - "إحصاءات العمل في البلدان العربية"، عدد ٨، ٢٠١٠، ١٦ صفحة.

٥٥ معهد اليونسكو للإحصاء. - الموجز التعليمي العالمي لعام ٢٠١١: مقارنة إحصاءات التعليم في جميع أنحاء العالم، كندا منتريال، نظر في ٢٠١٤/٣/٦، <http://www.uis.unesco.org>.

٥٦ مجموعة باحثين. - "تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٥"، ٧٣ صفحة.

٥٧ مجموعة خبراء (صندوق النقد الدولي). - "إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية"، (الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي البنوك المركزية في ٥ أكتوبر ٢٠١٣ /الرياض-المملكة العربية السعودية)، ٥-٧+٩+١٢-١٣ صفحة.

٥٨ مركز حقوق الإنسان بمكتب الأمم المتحدة في جنيف. - صحيفة وقائع، عدد ٢٢، ١٩٩٣.

٥٩ مركز المعلومات بإدارة الإحصاء (مجلس التعاون لدول الخليج العربية)، النشرة الإحصائية، عدد ١٨، ٢٠١٠، ٢١+٢٥+٢٩-٣٦+٥٩ صفحة.

٦٠ المركز الوطني للإحصاء (دولة الإمارات العربية المتحدة). - "إحصاء الإمارات: تقرير بالنتائج الرئيسية لمسح القوى العاملة ٢٠٠٩، ١٨/٤/٢٠١٠"، ٨-١٩+٢٨، <http://www.uaestatistics.gov.ae>.

٦١ مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات (المملكة العربية السعودية). - التعداد الاقتصادي الشامل ٢٠١٣، <http://www.cdsi.gov.sa/socandpub/edu>.

٦٢ مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات (المملكة العربية السعودية). - التعداد الاقتصادي الشامل ٢٠١٠، ٨+١٢-١٤ صفحة، <http://www.cdsi.gov.sa/2010-10-02-08-30-17>.

५०९

36.

٨٠) وزارة العدل (دائرة الشؤون القانونية).- دستور مملكة البحرين ومذكرته التفسيرية.- الإصدار الأول ٢٠٠٢- ٨ صفحة.

٨١) وزارة الشؤون الاجتماعية (المملكة العربية السعودية).- "تمكين المرأة السعودية ودورها في التنمية"، (مكتب الإشراف النسائي، الرياض ١٤٢٦ هـ).

٨٢) وزارة العمل (المملكة العربية السعودية).- "عمل المرأة: البرامج والإنجازات والتحديات والحلول"، فبراير ٢٠١٤.

٨٣) وزارة التنمية الاجتماعية (سلطنة عمان).- "إنجازات المرأة العمانية"، (دائرة شؤون المرأة، ٢٠٠٤).

٨٤) وزارة التربية (دولة الكويت).- "المؤشرات التربوية لدولة الكويت"، (قطاع التخطيط، ٢٠٠٧، ٤١-٤٢ صفحة)،  
See more at:

<http://www.kna.kw/clt/run.asp?id=sthsh.JECBW#١٤١٦>  
.xn.dpuf.

٨٥) وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (دولة الكويت).- "توظيف المرأة في القطاع الخاص والنتائج التي تحققت"، ٢٠١٤/٣/١٨.

٨٦) وزارة التخطيط التنموي والإحصاء (دولة قطر).- "نتائج مسح القوى العاملة بالعينة ٢٠١٢: تحليل إحصائي، مايو ٢٠١٣، ٩-١٨+٢٣  
<http://www.qsa.gov.qa/ar.index.htm>

٨٧) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (دولة قطر).- "تقرير حول المبادرات والمشروعات التي نفذتها قطر في مجال توظيف المرأة في القطاع الخاص: إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية"، أكتوبر ٢٠١٤.

٨٨) وزارة شؤون المرأة والأسرة والطفولة والمسنين (تونس).- التقرير الوطني للجمهورية التونسية بيجين +١٥، ٢٠٠٩.

- 89) G.S.Becher, **Under investment in Collage education**,  
Proceeding (American Economic Review, May – ١٩٦٠ P- ٣٤٧.
- 90) J.vaizy, **The control of Education**, Faber f Faber, London,  
1963, P.١٤.
- 91) Hussein Elasrag, **Unemployment and Job creation in the GCC countries**, MPRA "Munich Personal RePEc Archive", January  
2014, pg 6-11, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/54600>.
- 92) T.W.Schultz, **Investment in Education**, the ver. of Chicago  
prell Chicago, ١٩٧٧- pp.٩-٧
- 93) UNESCO Institute for Statistics (2010), p. 68,  
<http://www.uis.unesco.org>.
- 94) UNESCO Institute for Statistics Database, July  
2010.[http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/UNNES  
COSR١١-eng.pdf](http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/UNNESCOSR١١-eng.pdf), Page 271+272
- 95) <http://www.eeotd.org/main.asp?id=17>.See on 13 March 2014.
- 96) [http://www.mafhoum.com/syr/articles\\_٠٧/kilaa/kilaa.htm١#](http://www.mafhoum.com/syr/articles_٠٧/kilaa/kilaa.htm١#).
- 97) <http://forum.univbiskra.net/index.php?topic=٥١٠٤,٠>
- 98) <http://www.musawa-me.org/userfiles/١information.ppt>
- 99) [http://www.almaany.com/home.php?language=arabic&lang\\_na  
me=%D٥%١B%٩D٥%١B%١D٥%١A%١D%٩A&word=%D  
%١٥%٩D٥%١A%١D%١A%١D%١AF%D%١B%١D%١A%٩](http://www.almaany.com/home.php?language=arabic&lang_na<br/>me=%D٥%١B%٩D٥%١B%١D٥%١A%١D%٩A&word=%D<br/>%١٥%٩D٥%١A%١D%١A%١D%١AF%D%١B%١D%١A%٩)
- 100) IMRA, Table A. Estimated total employment by citizenship and  
sector 2002-2013, Table A2. Estimated total employment  
(Female) by citizenship and sector 2002-2013, See:  
[http://blmi.lmra.bh/2013/12/data/lmr/Table\\_A2.pdf](http://blmi.lmra.bh/2013/12/data/lmr/Table_A2.pdf)
- 101) IMRA, Table 21Average monthly wages 2002-2013, See:  
[http://blmi.lmra.bh/2013/12/data/lmr/Table\\_A2.pdf](http://blmi.lmra.bh/2013/12/data/lmr/Table_A2.pdf).



## فهرست الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
١	النسبة التقديرية لمخصصات الإنفاق على التعليم للسنة المنتهية في ٢٠٠٩.	٣٣
٢	مجموع الذكور والإناث الملتحقين بجميع المراحل التعليمية في التعليم العام والخاص للسنوات من ٢٠٠٩-٢٠١٢.	٣٥
٣	الإلمام بالقراءة والكتابة، ١٥ سنة وما فوق بالنسبة المئوية.	٣٦
٤	النسبة التقديرية للقبيل بالتعليم الأساسي والثانوي في دول مجلس التعاون الخليج.	٣٧
٥	نسبة التحاق الذكور والإناث في دول مجلس التعاون الخليجي بالتعليم العالي.	٣٨
٦	متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم العام والخاص في الإمارات ٢٠١٠.	٤٠
٧	متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم بمملكة البحرين ٢٠١٢-٢٠١٣.	٤١
٨	متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم بالمملكة العربية السعودية ٢٠١٣.	٤١
٩	متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم العام والخاص بدولة قطر ٢٠١٠.	٤٢
١٠	متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم العام والخاص بسلطنة عمان ٢٠١٠.	٤٣
١١	متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم بدولة الكويت ٢٠١١.	٤٤
١٢	متوسط قيد الإناث والذكور في مراحل التعليم بالجمهورية اليمنية ٢٠١٠-٢٠١٢.	٤٤
١٣	متوسط القيد لمجموع الإناث والذكور في مستويات التعليم الأساسي والمتوسط والثانوي والعالي بدول مجلس التعاون الخليجي.	٤٥
١٤	بوضوح نسبة مساهمة النفط في الناتج المحلي بالمائة في دول مجلس التعاون الخليجي في الأعوام من ٢٠٠٤-٢٠١١.	٤٨

١٥	متوسط نسبة نمو توظيف العمال الوطنية في القطاع العام، ونسبة إنفاق حكومات دول مجلس التعاون الخليجي عليه من إجمالي الناتج المحلي من ٢٠٠٠-٢٠١٢.	٤٩
١٦	نسبة السكان غير المواطنين في دول مجلس التعاون في الأعوام من ٢٠٠٧-٢٠١١.	٥٠
١٧	نسبة الأيدي العاملة الأجنبية في دول المجلس من ٢٠٠٤-٢٠١١.	٥١
١٨	نسب البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي خلال الفترة من ٢٠٠٣-٢٠١١.	٥٢
١٩	توزيع المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي بحسب الجنس لعام ٢٠١٠.	٥٨
٢٠	معدل مشاركة المرأة الخليجية في سوق العمل للفئة العمرية من ١٥ سنة فأكثر حسب الجنس مقارنة بإجمالي عدد السكان ٢٠١٠.	٥٩
٢١	نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة مقارنة بإجمالي عدد السكان ٢٠١٠.	٦٠
٢٢	نسبة مشاركة المرأة في العمل مقارنة بإجمالي مشاركة العمالة الوطنية في القطاع الخاص بين الأعوام ٢٠٠٨-٢٠١٢.	٦١
٢٣	نسبة العاملين من الجنسين في القطاعين العام والخاص مقارنة بإجمالي مشاركة العمالة في كلا القطاعين حسب السنوات المتاحة.	٦٢
٢٤	نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي للجنسين من الفئة العمرية ١٥ فما فوق.	٦٢
٢٥	نسبة مشاركة المرأة الخليجية في القطاعات الاقتصادية المختلفة في دول مجلس التعاون الخليجي في ٢٠٠٧.	٦٣
٢٦	عدد العاملين في القطاع الخاص بدولة الإمارات العربية المتحدة.	٦٨
٢٧	أهم مؤشرات القوى العاملة حسب الجنس والجنسية في الإمارات للعام ٢٠٠٩.	٦٨
٢٨	التوزيع النسبي للمشتغلين حسب الحالة العملية وطبقاً للجنس بالقطاع الخاص الإماراتي ٢٠٠٩.	٦٩
٢٩	عدد المشتغلين في سوق العمل بالقطاع الخاص بالإمارات حسب الجنس وفئة الجنسية ٢٠٠٩.	٧٠

٣٠	مستوى شغل الوظائف في المستويات الإدارية بالقطاع الخاص للجنسين في الإمارات.	٧١
٣١	تركيبية القوى العاملة البحرينية من (١٥ سنة فأكثر) حسب النوع من ١٩٧١-٢٠١٠.	٧٤
٣٢	التمثيل النسبي للمرأة والرجل في القطاع الخاص من ٢٠٠٧-٢٠١٠.	٧٥
٣٣	نسبة مشاركة الإناث والذكور البحرينيين مقارنة بإجمالي القوى العاملة في القطاع العام والقطاع الخاص.	٧٦
٣٤	معدل البطالة من ٢٠١٠-٢٠١٢.	٧٧
٣٥	عدد المنشآت في القطاع الخاص وأنواعها وعدد المشتغلين السعوديين فيها للفئة العمرية من (١٥ سنة فأكثر) حسب الجنس في المجموعات الرئيسية المهنية في القطاع الخاص للعام ٢٠١٢.	٧٩
٣٦	السكان السعوديين للفئة العمرية من سن ١٥ سنة فأكثر حسب الجنس ٢٠١٣.	٨٠
٣٧	عدد العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ٢٠١٠-٢٠١٢.	٨٢
٣٨	عدد العاملين في القطاع الخاص بدولة قطر ٢٠١١-٢٠١٢.	٨٣
٣٩	المستوى الوظيفي للمشتغلين بأجر في دولة قطر ٢٠١١-٢٠١٢.	٨٤
٤٠	التوزيع النسبي للقوى العاملة في قطر حسب الجنسية والجنس ٢٠١٢.	٨٥
٤١	القوى العاملة في دولة قطر بحسب الجنس والجنسية والقطاع لعام ٢٠١٢.	٨٦
٤٢	القوى العاملة في دولة قطر بحسب الجنس والجنسية والقطاع لعام ٢٠١٢.	٨٧
٤٣	نسبة القطريين في القطاع الخاص من إجمالي القوى العاملة القطرية بين ٢٠١١-٢٠١٢.	٨٧
٤٤	التوزيع النسبي للقوى العاملة حسب المهنة والجنسية والنوع لعام ٢٠١٢.	٨٨
٤٥	التوزيع النسبي للقوى العاملة حسب الأنشطة الاقتصادية المختارة والجنسية والنوع ٢٠١٢.	٨٩

٤٦	السكان النشيطون حسب الحالة العملية ٢٠١٢.	٩٠
٤٧	زيادة حصة الإناث في الوظائف المدفوعة الأجر في القطاع غير الزراعي.	٩٠
٤٨	معدل البطالة حسب الجنس في قوة العمل القطرية لعام ٢٠١٢.	٩١
٤٩	تطور أعداد المشتغلين العمانيين حسب النوع الاجتماعي في القطاعين العام والخاص.	٩٣
٥٠	أعداد المشتغلين العمانيين حسب النوع الاجتماعي في القطاعين العام والخاص في الفترة من ١٩٩٣-٢٠٠٣ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨.	٩٤
٥١	إجمالي القوى العاملة في القطاع الخاص بسلطنة عمان من ٢٠١٠-٢٠١٢.	٩٥
٥٢	أعداد العمانيات العاملات في القطاع العام والخاص حتى ٢٠١٠.	٩٦
٥٣	المستوى الوظيفي للقوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص بسلطنة عمان من ٢٠١١-٢٠١٢.	٩٨
٥٤	قوة العمل الكويتية بحسب أقسام المهنة للجنسين في ٢٠٠٨.	١٠١
٥٥	عدد قوة العمل الكويتية وغير الكويتية في منشآت القطاع الخاص وأنواعها للفئة العمرية من (١٥ سنة فأكثر) حسب الجنس ٢٠١١.	١٠٣
٥٦	إجمالي قوة العمل حسب النوع والحالة العملية داخل قوة العمل الكويتية للفئة العمرية من (١٥ سنة فأكثر) ٢٠١١.	١٠٥
٥٧	عدد السكان اليمنيين المقيمين وقوة العمل ونسبته من تعداد ٢٠٠٤ إلى تعداد ٢٠١٠.	١٠٦
٥٨	معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي للقوة البشرية اليمنية من تعداد ٢٠٠٤ إلى ٢٠١٠.	١٠٧
٥٩	عدد المتعطلين عن العمل في النشاط الاقتصادي للقوة البشرية اليمنية من تعداد ٢٠٠٤ إلى تعداد ٢٠١٠.	١٠٨
٦٠	التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين في اليمن (١٥ سنة فأكثر) بحسب الحالة العملية والنوع خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٠.	١١٠
٦١	التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين في اليمن (١٥ سنة فأكثر) بحسب المهن الرئيسية والنوع خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٠.	١١٢

٦٢	نسبة مشاركة التونسيات في القطاع الصناعي مقارنة بالذكور من ١٩٨٠-٢٠٠٠.	١٢٣
٦٣	نسبة التونسيات المستفيدات من برامج الإدماج المهني في ٢٠٠٧.	١٢٥
٦٤	مشاركة الإناث المغربيات في القطاع الصناعي.	١٣١
٦٥	توزيع عدد المتدربات حسب مستوى التكوين من ٢٠٠٦/٢٠٠٧.	١٣٣
٦٦	توزيع عدد المتدربات حسب قطاع التكوين من ٢٠٠٦/٢٠٠٧.	١٣٣
٦٧	عدد المتدرجات من خلال القطاع المكون برسم سنة ٢٠٠٦/٢٠٠٧.	١٣٤
٦٨	المتدربات القرويات حسب مستوى التكوين من ٢٠٠٦/٢٠٠٧.	١٣٥
٦٩	عدد العاملات السعوديات ونسبة البطالة بينهن وعدد الباحثات عن العمل في القطاع الخاص من ٢٠٠٩-٢٠١٣.	١٤١
٧٠	إجمالي المعينات خلال الأعوام (٢٠١١-٢٠١٣).	١٤٥
٧١	عدد المعينات بمنشآت القطاع الخاص حسب مستوى المهارة (٢٠١١-٢٠١٣).	١٤٥
٧٢	عدد المعينات بمنشآت القطاع الخاص حسب المستوى التعليمي (٢٠١١-٢٠١٣).	١٤٥
٧٣	المعينات بمنشآت القطاع الخاص حسب القطاعات والفئات العمرية (٢٠١١-٢٠١٣).	١٤٦
٧٤	بيانات التدريب في وزارة العمل بمملكة البحرين حتى فترة ديسمبر ٢٠١٢.	١٥٣
٧٥	بيانات تدريب الموظفين في الشركات المساهمة في اشتراكات التدريب المهني بالبحرين حتى فترة ديسمبر ٢٠١٢.	١٥٤
٧٦	عدد المتدربين من المحامين من ٢٠١٠-٢٠١٣ حسب النوع.	١٥٦
٧٧	الكويتيون والكويتيات العاملين بالقطاع الخاص ٢٠١٤.	١٧٦
٧٨	عدد الإناث الكويتيات المشاركات في مشاريع برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي بالدولة من ٢٠٠٣-٢٠١٤.	١٧٨
٧٩	يوضح أعداد الفرص الوظيفية المتاحة وجاري توظيف المرأة فيها في ٢٠١٤.	١٧٩



## صدر من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

- العدد (١) : أوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي، ديسمبر ١٩٨٣. "نافذ"
- العدد (٢) : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية "دراسة مقارنة"، يناير ١٩٨٤. "نافذ"
- العدد (٣) : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية، يوليو ١٩٨٤. "نافذ"
- العدد (٤) : نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، يناير ١٩٨٥. "نافذ"
- العدد (٥) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الأولى للبحث الاجتماعي"، يوليو ١٩٨٥. "نافذ"
- العدد (٦) : حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية - المفاهيم - الأجهزة - التطوير، يناير ١٩٨٦. "نافذ"
- العدد (٧) : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة "دراسات مختارة" يونيو ١٩٨٦. "نافذ"
- العدد (٨) : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها، يناير ١٩٨٧. "نافذ"
- العدد (٩) : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج "تأخر سن الزواج والمهور - الفراغ - المخدرات" "الأبحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث الاجتماعي"، مارس ١٩٨٧. "نافذ"
- العدد (١٠) : ظاهرة المربيّات الأجنبيّات "الأسباب والآثار"، أغسطس ١٩٨٧. "نافذ"



العدد (١١): العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية - مقوماته - دوره - أبعاده، يناير ١٩٨٨. "نافذ"

العدد (١٢): الحركة التعاونية في الخليج العربي "الواقع والآفاق"، يونيو ١٩٨٨. "نافذ"

العدد (١٣): إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية، مايو ١٩٨٩.

العدد (١٤): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الثالثة للبحث الاجتماعي" الجزء الثالث، أكتوبر ١٩٨٩.

العدد (١٥): مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، يناير ١٩٩٠.

العدد (١٦): القيم والتحويلات الاجتماعية المعاصرة "دراسة في الإرشاد الاجتماعي في أقطار الخليج العربية" أغسطس ١٩٩٠.

العدد (١٧): الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربية، أبريل ١٩٩١.

العدد (١٨): رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة "قضايا واتجاهات"، يناير ١٩٩٢.

العدد (١٩): السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية الموارد البشرية، أبريل ١٩٩٢.

العدد (٢٠): أزمة الخليج.. البعد الآخر - الآثار والتداعيات الاجتماعية، أغسطس ١٩٩٢.

العدد (٢١): التصنيف والتوصيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية الموارد البشرية، فبراير ١٩٩٣.

العدد (٢٢): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث الاجتماعي" الجزء الرابع، يوليو ١٩٩٣.

العدد (٢٣): واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، أكتوبر ١٩٩٣.

العدد (٢٤): رعاية الطفولة.. تعزيز مسؤوليات الأسرة وتنظيم دور المؤسسات،  
يناير ١٩٩٤.

العدد (٢٥): التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الإعلام الحديثة ودور الأسرة،  
مارس ١٩٩٤.

العدد (٢٦): واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب والتعليم والإعلام التعاوني، يونيو  
١٩٩٤.

العدد (٢٧): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات الأسرة بين الأسس  
العلمية والتطبيقات العملية، سبتمبر ١٩٩٤.

العدد (٢٨): دعم دور الأسرة في مجتمع متغير - عدد خاص بمناسبة اختتام  
فعاليات السنة الدولية للأسرة، ديسمبر ١٩٩٤.

العدد (٢٩): تطوير إنتاجية العمل وزيادة معدلاتها - المفاهيم والقياس  
والمؤشرات، يونيو ١٩٩٥.

العدد (٣٠): اختبار قياس المهارات المعيارية للمهن ودورها في تنظيم وتنمية  
القوى العاملة الوطنية، ديسمبر ١٩٩٥.

العدد (٣١): الرعاية الأسرية للطفل المعاق، يونيو ١٩٩٦.

العدد (٣٢): نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك، ديسمبر  
١٩٩٦.

العدد (٣٣): وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات  
والمستجدات الحديثة، مارس ١٩٩٧.

العدد (٣٤): رعاية الطفولة من أجل القرن الحادي والعشرين، سبتمبر ١٩٩٧.

العدد (٣٥): نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد  
البشرية، يونيو ١٩٩٨.

العدد (٣٦): الأسرة والمدينة والتحولات الاجتماعية بين التنمية والتحديث،  
نوفمبر ١٩٩٨.

العدد (٣٧): كبار السن.. عطاء بلا حدود - دور للرعاية.. ودور للتواصل  
والمشاركة، مايو ١٩٩٩.

العدد (٣٨): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات كبار السن... مبادئ  
وموجهات، سبتمبر ١٩٩٩.

العدد (٣٩): قضايا المسنين بين متطلبات العصر ومسؤوليات المجتمع، نوفمبر  
١٩٩٩.

العدد (٤٠): نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول  
الخليج العربية "دراسة مقارنة" نوفمبر ٢٠٠٢.

العدد (٤١): تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠٠٤.

العدد (٤٢): الأطفال مجهولو الهوية في دول مجلس التعاون الإشكاليات وطرق  
التعامل والعلاج، يناير ٢٠٠٥م.

العدد (٤٣): المجتمع المدني في دول مجلس التعاون - مفاهيمه ومؤسسات  
وأدواره المنتظرة، يوليو ٢٠٠٦م.

العدد (٤٤): دليل رعاية الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، يونيو ٢٠٠٥م.

العدد (٤٥): تطوير السياسات الاجتماعية القطاعية في ظل العولمة (مقاربة  
اجتماعية لوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس  
التعاون)، نوفمبر ٢٠٠٦م.

العدد (٤٦): الشراكة الاجتماعية ومسؤولية الجمعيات الأهلية في التنمية بدول  
مجلس التعاون - دراسة تحليلية ميدانية، يناير ٢٠٠٨م.

العدد (٤٧): الفقر وآثاره الاجتماعية وبرامج وآليات مكافحته في دول مجلس  
التعاون، أبريل ٢٠٠٨م.

العدد (٤٨): تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، يونيو ٢٠٠٨م.

العدد (٤٩): دليل استرشادي في فن الإدارة والإشراف على الجمعيات الأهلية التطوعية بدول مجلس التعاون الخليجي، أغسطس ٢٠٠٨م.

العدد (٥٠): الدراسة التحليلية لأحكام الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، سبتمبر ٢٠٠٨م.

العدد (٥١): الفقر ومقاييسه المختلفة - محاولة في توطین الأهداف التنموية للألفية بدول مجلس التعاون الخليجي، يناير ٢٠٠٩م.

العدد (٥٢): تقييم قوانين الإعاقة في دول مجلس التعاون في ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - دراسة قانونية تحليلية، مايو ٢٠٠٩م

العدد (٥٣): دراسة حماية الطفولة: قضاياها ومشكلاتها في دول مجلس التعاون، يوليو ٢٠٠٩م.

العدد (٥٤): تقييم واقع المراكز الاجتماعية وبرامجها في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠٠٩م.

العدد (٥٥): دراسة مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم في دول مجلس التعاون، يناير ٢٠١٠م.

العدد (٥٦): دراسة المسؤولية الاجتماعية ودورها في التنمية بدول مجلس التعاون الخليجي، أبريل ٢٠١٠م.

العدد (٥٧): دراسة الأحداث الجانحون ومشكلاتهم ومتطلبات التحديث والتطوير في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠١٠م.

العدد (٥٨): التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أغسطس ٢٠١٠م.

العدد (٥٩): التنظيم القانوني لدخول القوى العاملة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبتمبر ٢٠١٠م.

- العدد (٦٠): قراءة تحليلية في أنظمة المساعدات والضمان الاجتماعي بدول مجلس التعاون، مايو ٢٠١١م
- العدد (٦١): مشروعات الأسر المنتجة وكيفية تطويرها في دول مجلس التعاون، يونيو ٢٠١١م.
- العدد (٦٢): قوانين التعاونيات في دول مجلس التعاون (دراسة تحليلية قانونية مقارنة)، يوليو ٢٠١١م.
- العدد (٦٣): الإعلام الاجتماعي وتأثيراته على الناشئة في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠١١م.
- العدد (٦٤): مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية، سبتمبر ٢٠١١م.
- العدد (٦٥): التنظيم القانوني للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر ٢٠١١م.
- العدد (٦٦): القانون الاسترشادي الموحد للضمان الاجتماعي مع دراسة تعريفية لأنظمة الضمان الاجتماعي النافذة في دول مجلس التعاون، سبتمبر ٢٠١١م.
- العدد (٦٧): واقع وأهمية الإرشاد الأسري ومتطلباته في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠١١م.
- العدد (٦٨): اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين متطلبات التنفيذ والرصد الفعال، نوفمبر ٢٠١١م.
- العدد (٦٩): الحماية القانونية لكبار السن في دول مجلس التعاون، دراسة قانونية تحليلية مقارنة، مارس ٢٠١٢م.
- العدد (٧٠): نحو سياسة اجتماعية خليجية للأسرة من الرعاية إلى التمكين، يوليو ٢٠١٢م.
- العدد (٧١): تحديات السياسة الاجتماعية واحتياجاتها في مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية الخليجي مقارنة تطبيقية، أغسطس ٢٠١٢م.

العدد (٧٢): Concept and Rights of Expatriate Temporary- Contract Employment in GCC State in Light of Legislative and Executive Developments, January 2012

العدد (٧٣): التعاونيات الخليجية "تاريخ ومستقبل"، سبتمبر ٢٠١٢م.

العدد (٧٤): التنظيم القانوني في الجمعيات الأهلية في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠١٢م.

العدد (٧٥): إدارة المخاطر الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر ٢٠١٢م.

العدد (٧٦): دراسة التعاونيات في دول مجلس التعاون: مجالاتها ومشكلاتها وأدوارها المستقبلية، مارس ٢٠١٣م.

العدد (٧٧): قضايا السياسات الاجتماعية الخليجية المفاهيم والمجالات والاشكاليات، أبريل ٢٠١٣م.

العدد (٧٨): دليل الستين اسئلة واجوبة في آليات الالتزام والرصد لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مايو ٢٠١٣م.

العدد (٧٩): حماية كبار السن في عالم متغير، مايو ٢٠١٣م.

العدد (٨٠): إشكاليات السياسات الاجتماعية في إدارة المخاطر بدول مجلس التعاون الخليجي، يوليو ٢٠١٣م.

العدد (٨١): الإرشاد الأسري وتدريباته وبرامجه في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر ٢٠١٣م.

العدد (٨٢): تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، يناير ٢٠١٤م

العدد (٨٣): آفاق الحماية الاجتماعية في دول مجلس التعاون في ضوء التوصية الدولية رقم (٢٠٢)، فبراير ٢٠١٤م.

العدد (٨٤): قياس الاسهام الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات الأهلية في دول مجلس التعاون، مارس ٢٠١٤م.

العدد (٨٥): الدليل الاسترشادي لمشروعات قوانين الجمعيات الأهلية التطوعية في دول مجلس التعاون، أبريل ٢٠١٤م

- العدد (٨٦): قوانين الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، مايو ٢٠١٤م.
- العدد (٨٧): التشبيك الالكتروني بين المنظمات الأهلية، يونيو ٢٠١٤م
- العدد (٨٨): التعامل مع الأيتام ومشكلاتهم ومتطلباتهم، يوليو ٢٠١٤م
- العدد (٨٩): مراجعة أدوار ومهام قطاع الرعاية الاجتماعية ومجالاتها وسياساتها، أغسطس ٢٠١٤م
- العدد (٩٠): قضايا ومشكلات جودة الحياة لكبار السن، سبتمبر ٢٠١٤م
- العدد (٩١): مواجهة الظواهر والمشكلات الاجتماعية في دول مجلس التعاون، سبتمبر ٢٠١٤م
- العدد (٩٢): التخطيط الاستراتيجي ومتطلباته الحديثة لإدارة المستقبل في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠١٤م
- العدد (٩٣): دليل التقييم الشامل للحدث الجانح في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر ٢٠١٤م
- العدد (٩٤): دراسة حقوق الطفل في قوانين دول مجلس التعاون دراسة مقارنة مع الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الطفل، نوفمبر ٢٠١٤م.
- العدد (٩٥): التماسك الأسري (حماية الأسرة في التجارب الدولية)، يناير ٢٠١٥م.
- العدد (٩٦): الإطار القانوني للسياسات الاجتماعية في دول مجلس التعاون، فبراير ٢٠١٥م.
- العدد (٩٧): التعاونيات الخليجية في ضوء التجارب الدولية، فبراير ٢٠١٥م.
- العدد (٩٨): تقييم أداء المنظمات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون، مارس ٢٠١٥م.
- العدد (٩٩): الرعاية اللاحقة للاحداث الجانحين بدول مجلس التعاون (المفهوم والتجارب والتحديات)، ابريل ٢٠١٥م.
- العدد (١٠٠): ممارسة الإرشاد الأسري في دول مجلس التعاون: الأسس، العمليات، والقواعد المهنية الخلقية، مايو ٢٠١٥م.
- العدد (١٠١): التخطيط الاجتماعي تطبيقات حول عملية التخطيط الاجتماعي لوزارات الشؤون الاجتماعية، أغسطس ٢٠١٥م.

عمالية/سلسلة دراسات- المبادرات والمشروعات التي نفذتها دول مجلس التعاون الخليجي ٢٠١٥م/أمل



لضمان حصولكم على مطبوعات المكتب التنفيذي فور صدورها  
يرجى الاتصال أو المراسلة على العنوان التالي:

البريد الإلكتروني: [info@gcclsa.org](mailto:info@gcclsa.org)

رقم الإيداع في المكتبة العامة  
2015/د.ع/249

رقم الناشر الدولي  
ISBN 978-99958-83-07-2



