

كيفية تمكين النساء السعوديات في القوى العاملة؟

كيان موليغان

رؤية على الأحداث

July 2019

KS--2019-II02

عن كابسارك

مركز الملك عبد الله للدراسات والبحوث البترولية (كابسارك) هو مركز عالمي غير ربحي يجري بحوثاً مستقلة في اقتصاديات وسياسات وتقنيات الطاقة بشتى أنواعها بالإضافة إلى الدراسات البيئية المرتبطة بها. وتتمثل مهمة كابسارك في تعزيز فهم تحديات الطاقة والفرص التي تواجه العالم اليوم وفي المستقبل من خلال بحوث غير منحازة ومستقلة وعالية الجودة لما فيه صالح المجتمع، ويقع كابسارك في الرياض بالمملكة العربية السعودية.

إشعار قانوني

حقوق التأليف و النشر محفوظة (2019) لمركز الملك عبدالله للدراسات و البحوث البترولية (المركز). ولا يجوز النسخ أو الاقتباس من هذه المادة دون نسبته بشكل واضح وملأئم للمركز.

كيفية تمكين النساء السعوديات في القوى العاملة؟

تزامن الأسبوع الذي احتفلت فيه المملكة العربية السعودية بالذكرى السنوية الأولى للسائقات في المملكة وقبول صاحب السمو الملكي ولي العهد الأمير محمد بن سلمان ترؤس قمة مجموعة العشرين لعام 2020م المزمع عقدها بمدينة الرياض مع تأكيد دول مجموعة العشرين -بما فيها المملكة العربية السعودية- على الالتزام بتعزيز تمكين المرأة في المجتمع. وقد أصدرت شركة (Pew Research) تقريراً يوضح أن معدل مشاركة النساء في القوى العاملة في المملكة العربية السعودية يُعدُّ المعدل الأسرع نمواً في كافة بلدان مجموعة العشرين، لا سيما وأنَّ زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة هي هدفٌ رئيس من أهداف الرؤية السعودية 2030، وأحد المؤشرات الرئيسة لتمكين المرأة. ويجدر بنا على ضوء هذه التطورات إلقاء نظرة على العوامل التي تُؤثِّر على مشاركة الإناث في القوى العاملة.

رغم ازدياد عدد سكان المملكة العربية السعودية باضطراد خلال القرن الحادي والعشرين، إلا أن هذه الزيادة لم تنعكس على سوق العمل بالمملكة. حيث تُبيّن الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة التي أجرتها الهيئة العامة للإحصاء أن نسبة كبيرة من السكان يختارون أن يكونوا غير ناشطين اقتصادياً. فيما يمثل المواطنون السعوديون نسبة 56% من عدد سكان المملكة الذين هم في سنّ العمل (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و64 عاماً)، ورغم ذلك فإنّ هذه النسبة لا تمثل سوى 45% من القوى العاملة وفقاً لآخر مسح للقوى العاملة قامت به الهيئة العامة للإحصاء. ولعل المتسبب في هذا الركود هو العدد الكبير للعمال المهاجرين -معظمهم من جنوب شرق آسيا ومن العاملين في قطاعي الخدمات والبناء-، وتبلغ نسبة مشاركة المواطنين في القوى العاملة في المملكة في الوقت الراهن 42.3%، وتعتبر هذه النسبة أقلّ بكثير من مستوى الاقتصادات الغربية التي تسعى المملكة العربية السعودية لتحقيقها في نهاية المطاف. وبيّن تحليل هذه الإحصائيات عن وجود تباين مذهل بين الجنسين: إذ تبلغ مشاركة الذكور في القوى العاملة حالياً نسبة 63.3% مقارنة بمشاركة الإناث بنسبة 20.5%. ولا شك أن زيادة معدل مشاركة القوى العاملة السعودية ينطوي على ضرورة إيجاد هؤلاء النساء المفقودات من هذه النسبة والعمل في نهاية المطاف على تفعيلهن اقتصادياً.

التنشيط الاقتصادي

يقصدُ بمصطلح التنشيط الاقتصادي مشاركة الفرد في القوى العاملة، حيثُ تتألف القوى العاملة من ثلاث فئات: العاملين والعاطلين عن العمل والباحثين عن عمل. غير أنّ التصنيف الدقيق للبطالة يختلف بحسب البلد. ويتم في هذا التحليل استخدام التعاريف والإحصاءات المقدمة من الهيئة العامة للإحصاء ومسحها للقوى العاملة. يقصدُ بالفرد "غير النشط" الشخص الذي لا يعمل وغير عاطل عن العمل وغير موجود في قياس قوى العمل، بينما تعني المشاركة في القوى العاملة معدل العاملين والعاطلين عن العمل (الذين يُعتبرون باحثين عن عمل) مقارنةً بإجمالي عدد السكان في سن العمل.

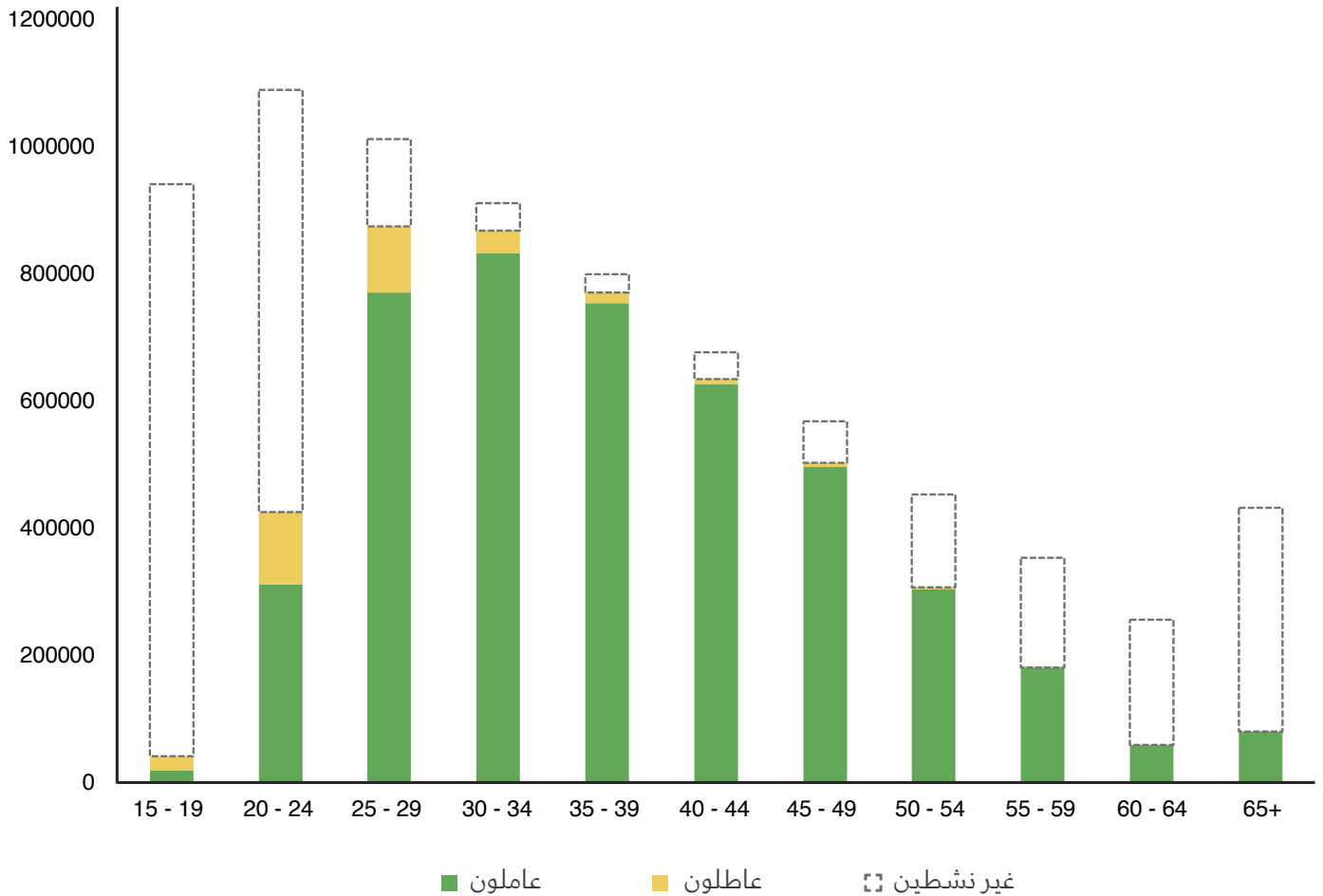
ما أهمية هذا الأمر؟

أطلقت حكومة المملكة العربية السعودية في عام 2016م الرؤية السعودية 2030، وهي عبارة عن مجموعة من المبادرات السياساتية المصممة لتحديث الدولة وإبعادها عن الاعتماد على العائدات النفطية. ويعد التنويع الاقتصادي وإعادة تقنين المملكة العربية السعودية بوصفها "اقتصاد معرفة" عناصر أساسية في الرؤية السعودية. ويتطلب اقتصاد المعرفة هذا توافر العمال الماهرين ذوي المهارات العالية والمزيد من الاستثمارات في التعليم. تمثل النساء في الوقت الراهن حوالي 58% من إجمالي خريجي الجامعات في المملكة، في حين أن معدل مشاركة الإناث الحاصلات على درجة البكالوريوس بلغ نسبة (62%) وهي نسبة أعلى بكثير من المعدل العام للإناث (21%) مع أنه لا يزال أقل بكثير من معدل الذكور الحاصلين على درجة البكالوريوس الذين بلغت نسبتهم (89%). بيد أن انخفاض معدل مشاركة هؤلاء النساء المتعلّقات تعليماً عالياً ينطوي على نقص حادّ في العائد على استثمارات الحكومة في التعليم. من ناحية أخرى تبلغ أكثر من 100,000 امرأة سعودية سنّ العمل كل عام، لذا كلما عجلنا في تدارك هذا الأمر كلما كان ذلك أفضل، ولقد تم الاعتراف بهذه المشكلة في الرؤية السعودية التي تتضمن هدفاً ينصّ على رفع مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى نسبة 30% بحلول عام 2030م.

أين الفاقد من هؤلاء النساء؟

تكشف أحدث البيانات عن العمال السعوديين - كما هو موضح في الرسوم البيانية أدناه- أنه حتى بلوغ سنّ الـ 25 عاماً، فإنّ أعداد الرجال والنساء السعوديين غير النشطين يظلّ متشابهاً للغاية. وهذا أمر منطقي، حيث يمكننا أن نفترض أنّ كلا الذكور والإناث الذين تتراوح أعمارهم بين (15 و 25) عاماً منخرطون في التعليم بدوام كامل وهم خارج سوق العمل تماماً، حيثُ يميل الذكور إلى دخول سوق العمل بعد بلوغهم سنّ الـ 25 عاماً، بينما تحجم الإناث المشاركة في سوق العمل في جميع أعمارهن. وتجدر الإشارة إلى أنّ هذه البيانات هي مجرد لمحة موجزة عن الوضع الحالي لسوق العمل للأفراد ولا تعدّ تطوراً لمشاركة القوى العاملة. وكيفما كان الأمر، فلا يزال من المثير للاهتمام أنّ يوضع هذا التحديد في سنّ الخمسة وعشرين عاماً الحرجة، لأنّ هذه هي السنّ التي نتوقع فيها تخرج الأشخاص من الجامعة بدايةً جنيهم الثمرات الاقتصادية كعائدٍ على الاستثمار الخاص والعام في التعليم، ويبدو أنّ هذا الأمر يحدث للرجال ولكن ليس للنساء مما يعد مجالاً صالحاً للتدخل السياساتي.

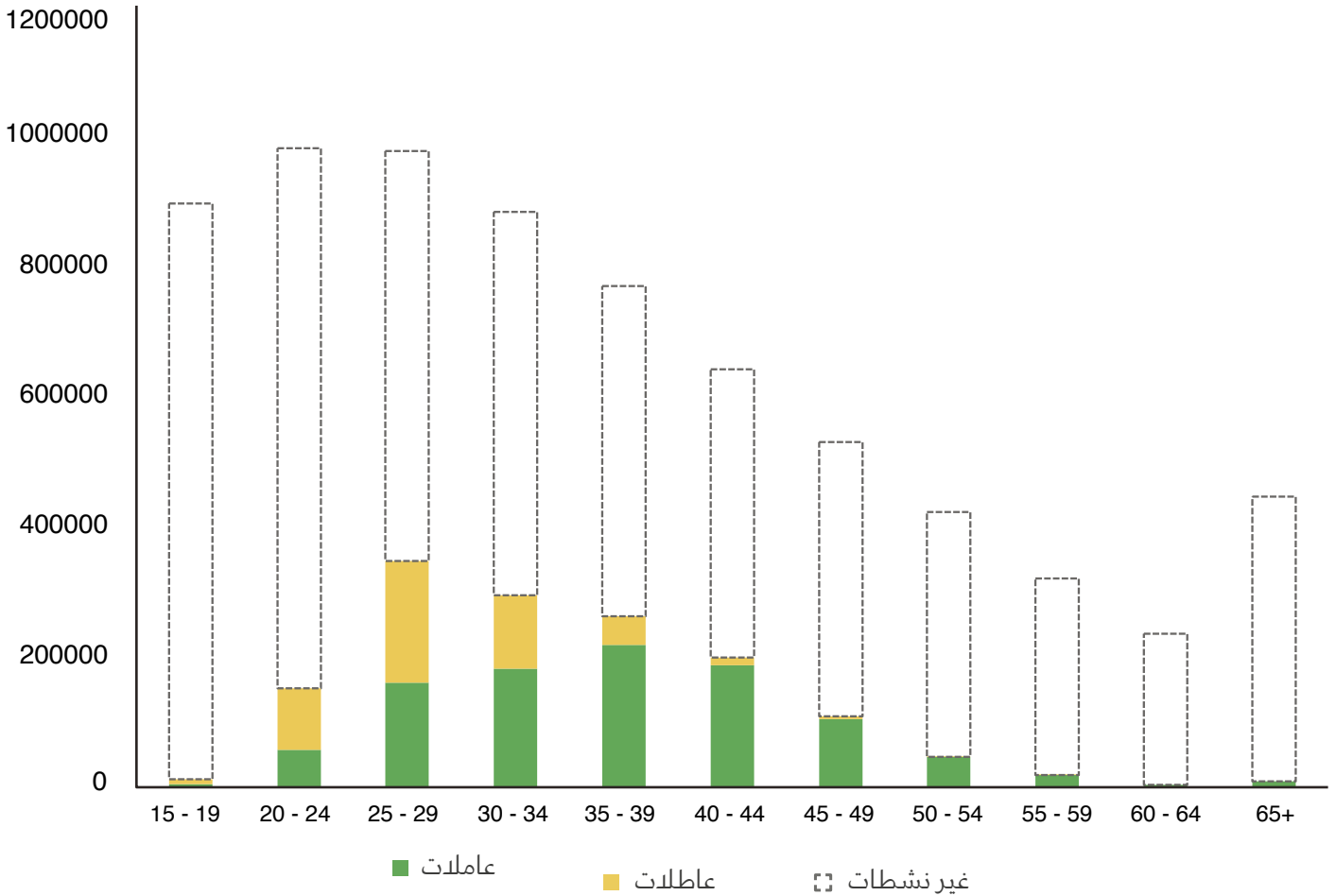
حالة سوق العمل السعودي للذكور بحسب العمر



أين الفاقد من هؤلاء النساء؟

ويبقى السؤال الملح بالنسبة للمرأة السعودية ماثلاً: لماذا تستثمرين الوقت في التعليم ثم تتخليين عن جني الفوائد الاقتصادية له بعد التخرج؟ إنَّ الفشل في الانضمام إلى سوق العمل كخريج جديد له آثار سلبية قد تستمر مدى الحياة، ويشمل ذلك احتمال انخفاض ارتباط سوق العمل بالحياة اللاحقة، مما قد يقلص فرص العودة لسوق العمل في السنوات اللاحقة عقب إنتهاء إجازة الأمومة على سبيل المثال. لذلك فإنَّ من الأهمية بمكان النظر إلى هذه المجموعة من الخريجات السعوديات الجدد لفهم الأسباب الكامنة في انخفاض معدل مشاركة النساء السعوديات في القوى العاملة بصفة عامة.

حالة سوق العمل السعودي للنساء وفقاً للعمر



الاختلافات في سوق العمل

غالبًا ما يكون مفاد التفسير المقدم لمعدل البطالة في المملكة العربية السعودية أنّ العرض المتاح من العمالة (الموظفون المحتملون) ليس لديهم دراية كافية بمتطلبات السوق (توفر فرص العمل)، لذلك فإنّ هذا العرض غير مناسب لتلبية الطلب. وقد يعني هذا عند تطبيق هذه النظرية -على بطالة الشباب على سبيل المثال- أنّ الخريجين يكتسبون مهارات غير مناسبة للوفاء بمتطلبات سوق العمل، وبالتالي فإنهم لا يمتلكون المهارات اللازمة لأداء الوظائف المتاحة. والجدير بالذكر أنّ من الخصائص المميزة للتعليم العالي في المملكة العربية السعودية هي أنّ الطلاب الذكور يركزون على الدراسات الهندسية بينما تتخصص الإناث في دراسة المواد الإنسانية، وربما يساعد هذا التقسيم في توضيح السبب الكامن الذي يجعل الإناث أكثر صعوبة في التأقلم مع سوق العمل مقارنة بالذكور، ذلك لأنّ الدراسات الهندسية تمنح الطلاب الذكور العديد من المهارات القابلة للتحويل والتي تكون مفيدة في عددٍ كبير من المهن، بينما لا يمكن قول الشيء نفسه عن الدراسات المتخصصة في العلوم الإنسانية. وثمة احتمال آخر أنّ الافتقار إلى الفرص الفورية المتاحة للخريجات الجدد لا يشجعهن على دخول سوق العمل وربما يؤدي هذا الإحباط إلى تحوّل البطالة إلى انفصالٍ نهائي عن القوى العاملة يستمر بعددّ طوال دورة الحياة العملية.

هل ثمة أية حلول؟

تقودنا هذه النقطة بالذات إلى إمكانية التدخل السياساتي المحتمل للمساعدة في زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة في المملكة العربية السعودية: وجود مبادرات لزيادة أعداد الطالبات اللائي يدرسن مواضيع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. على الرغم من أنه لا يوجد ضمان على أنّ الخريجين في هذه المجالات سينتهي بهم المطاف بالعمل في وظائف ذات صلة مباشرة بتخصصاتهم، إلا أنّ المهارات التي يتعلمونها ستفتح لهم مجموعة واسعة من فرص العمل الممكنة. وبالتالي ستتيح هذه المبادرات للمرأة فرصة أكبر للمشاركة في سوق العمل بعد التخرج.

لقد أظهرت إصلاحات السعودية على مدى السنوات القليلة الماضية بطبيعة الحال أنّ المرأة السعودية يمكنها أن تؤدي وظيفتها في أيّ قطاع من قطاعات سوق العمل، من الخدمات والإدارة العامة إلى العمل الصحي إضافة لقطاع الطيران المدني أحدث هذه القطاعات. ويتمثل الهدف من تشجيع ولوج الإناث لدراسة تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في التأكد من أنّ جميع الأبواب مفتوحة للخريجات الشابات بطريقة توفر حلاً هيكلياً لمشكلة المشاركة.

سيدخل الإناث اللائي يلتحقن بالتعليم العالي في المملكة العربية السعودية ويدرسن التخصصات في مواد العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات - في غضون سنوات قليلة - سوق عمل يحتمل أن يكون مليئاً بالوظائف الفنية الناتجة عن مشاريع الرؤية السعودية. ويضمن ذلك إنشاء مشاريع ضخمة مثل مشروع نيوم والقدية، إضافة للعديد من منشآت الطاقة المتجددة وطاقّة الرياح التي تم الإعلان عنها وطرحها خلال الأشهر المنصرمة. لا شك أنّ إعداد شاباتٍ سعودياتٍ لمثل هذه الوظائف سيقطع شوطاً طويلاً نحو تحقيق هدف مشاركة القوى العاملة في الرؤية السعودية، وسيساعد بالتالي في وفاء المملكة العربية السعودية بالتزامها بتمكين المرأة كما أوضح صاحب السمو الملكي ولي العهد الأمير محمد بن سلمان في قمة مجموعة العشرين في اليابان.

عن الباحثين

كيان موليفان: باحث مشارك أول يساهم في مبادرة كابسارك المتعلقة بالإنتاجية والتنوع الاقتصادي في المملكة العربية السعودية. ويركز عمله الحالي على التنوع الاقتصادي في المملكة العربية السعودية، وديناميكيات العمل في دول مجلس التعاون الخليجي، والفجوات في التوظيف بين الجنسين في دول مجلس التعاون الخليجي، وتوصيات السياسات لأهداف رؤية السعودية 2030. قبل انضمامه لكابسارك، عمل محللاً للأبحاث الطاقة في فيينا. وفي الآونة الأخيرة، شغل منصب محرر في مركز المراجعة الاقتصادية للسياسات الأوروبية في هامبورغ، حيث عمل مع أكاديميين من جميع أنحاء العالم لنشر مواضيع بحثية متنوعة للمهتمين بالسياسات.



www.kapsarc.org