

(البطالة بين الخريجات في المملكة العربية السعودية)

أ.د. سلوى عبد المنعم

قسم الاقتصاد الزراعي - جامعة الملك فيصل

ورقة مقدمة للقاء السنوي السابع عشر لجمعية الاقتصاد السعودية

(التكامل الاقتصادي الخليجي: الواقع والمأمول)

خلال الفترة ٢ - ٤ جمادى الآخرة ١٤٣٠هـ الموافق ٢٦ - ٢٨ مايو ٢٠٠٩م

في مدينة الرياض - المملكة العربية السعودية

البطالة بين الخريجات

في المملكة العربية السعودية

أ.د. سلوى عبد المنعم

قسم الاقتصاد الزراعي - جامعة الملك فيصل

المقدمة:

تعد البطالة من أهم الأمراض الاقتصادية التي تعاني منها مجتمعاتنا العربية - وتعتبر من أهم معوقات التنمية في الدول العربية - وقد زادت هذه البطالة في السنوات الأخيرة لأسباب كثيرة منها التغيرات الاقتصادية العالمية ، وانخفاض معدلات التنمية في الدول العربية . وزيادة معدلات النمو السكاني بالإضافة إلى ضعف الموازنة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل . ومن المتوقع أن تزداد حدة البطالة في الدول العربية نتيجة للضرورة الاقتصادية العالمية الحالية . ومن المعروف أن البطالة بين النساء هي أكثر حدة خاصة في المملكة العربية السعودية نتيجة لمحدودية فرص العمل المتاحة حيث يقتصر العمل على بعض القطاعات أهمها قطاعي التعليم والصحة . وتحاول الورقة التعرف على الوضع الحالي للبطالة بين الخريجات في المملكة العربية والأسباب التي أدت إلى تفاقم المشكلة وأهم الحلول التي يمكن أن تساعد في الحد من هذه الظاهرة . البطالة إحدى المشاكل التي تعاني منها جميع اقتصاديات العالم فلا تكاد تخلو منها دولة وإن كانت نسب هذه البطالة تتباين من دولة لأخرى .

وتوضح الأرقام والإحصاءات حجم هذه المعضلة الاقتصادية حيث تجاوز عدد السكان في العالم العربي ٣٠٧ مليون نسمة عام ٢٠٠٥م ، حجم القوى العاملة ١١٥ مليون نسمة ، منهم ٢٥ مليون عاطل عن العمل بما يوازي ٢١,٧ % من القوى العاملة.

وتتركز البطالة في الدول العربية بشكل أساسي في قطاع الشباب حيث بلغ متوسط معدل البطالة في قطاع الشباب نحو ٥٣% من إجمالي حجم البطالة في جميع الدول العربية .

مفهوم البطالة :

تعرف البطالة بأنها نسبة عدد المتعطلين عن العمل والراغبين فيه إلى إجمالي القوة العاملة في المجتمع .

ووفق تعريف منظمة العمل الدولية فإن العاطل عن العمل هو كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد ولكن لا يجد هذا العمل، ورغم تضارب الإحصاءات عن البطالة في المملكة العربية السعودية فإن مصلحة الإحصاءات العامة في وزارة الاقتصاد والتخطيط أفادت بأنها تقترب من ١١% بين الذكور وقد تصل إلى ٢٦% بين الإناث وهي أرقام تثير المخاوف نتيجة للتأثيرات السلبية للبطالة على الفرد والأسرة والمجتمع .

وقد أعلن وزير الاقتصاد والتخطيط بالمملكة العربية السعودية أن بحث القوى العاملة عام ١٤٢٨هـ (٢٠٠٧م) والذي أنجزته مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات أظهرت أن جملة قوة العمل بلغت نحو ٨,٢ مليون فرد ، أي بنسبة ٥٠,٩ % من إجمالي عدد السكان ، وأشارت النتائج أن أكثر من ثلثي القوى العاملة السعودية تتركز بين الأفراد الذين أعمارهم بين (٢٠ – ٣٩) سنة أي ما نسبته (٦٧,٣ %) ، وللذكور بلغت النسبة لنفس الفئة (٦٤,٢ %)

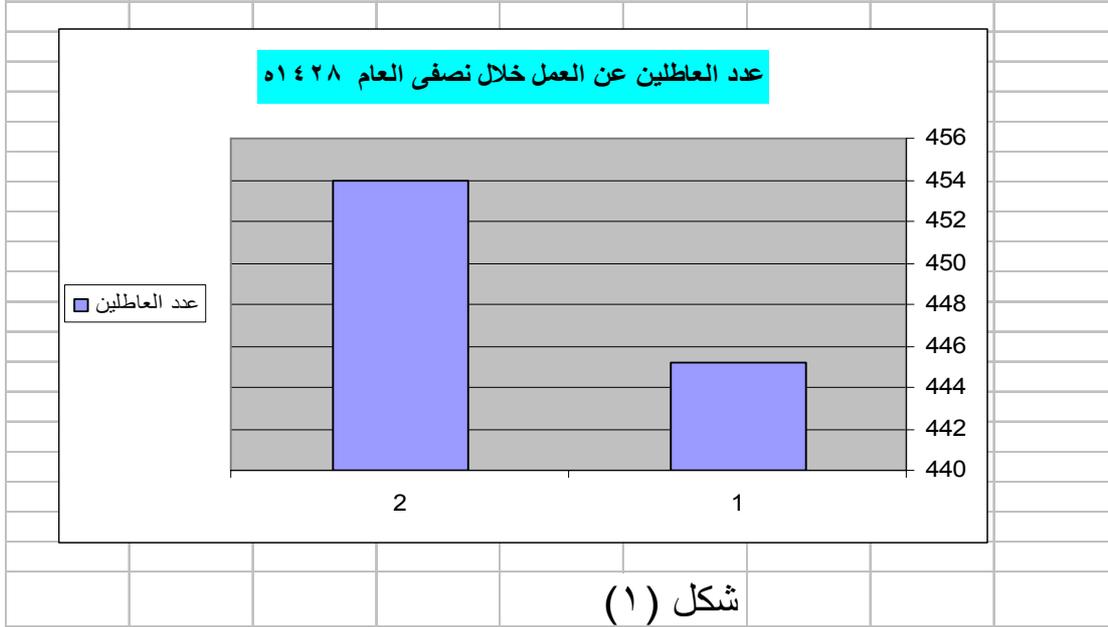
وللإناث بلغت (٨٢,٩ %) وقد مثل الحاصلون على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها أعلى نسبة من المتعطلين السعوديين وذلك بنسبة (٣٤,٤ %) ، وبلغ نسبة هذه الفئة بين الذكور (٤٢,١ %) يليهم الحاصلون على الشهادة المتوسطة وذلك بنسبة (٢٠,٤ %) . أما فيما يخص الإناث فإن الحاصلات على شهادة البكالوريوس أو الليسانس يمثلن أعلى نسبة من بين المتعطلات السعوديات حيث بلغت نسبتهن ٦٤,٥% تليهن الحاصلات على الشهادة الثانوية أو ما يعادلها بنسبة (٢١,٤ %) كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود بطالة بين الذكور والإناث ممن مستواهم التعليمي ماجستير أو دكتوراه.

وأظهر البحث أن أعلى نسبة متعطلين سعوديين هي من فئة من لم يتزوج أبداً حيث بلغت نسبتهم (٧٨,٦ %) من مجموع المتعطلين السعوديين وفيما يتعلق بالذكور بلغت هذه النسبة (٨٦,١ %) وبلغت هذه النسبة بين الإناث (٦٥,٩ %) تليهم فئة المتزوجين فقد بلغت نسبتهم (٢٠,٢ %) نسبة المتعطلين الذكور منهم (١٣,٢ %) أما الإناث فقد بلغت نسبتهن نحو (٣٢,١ %) .

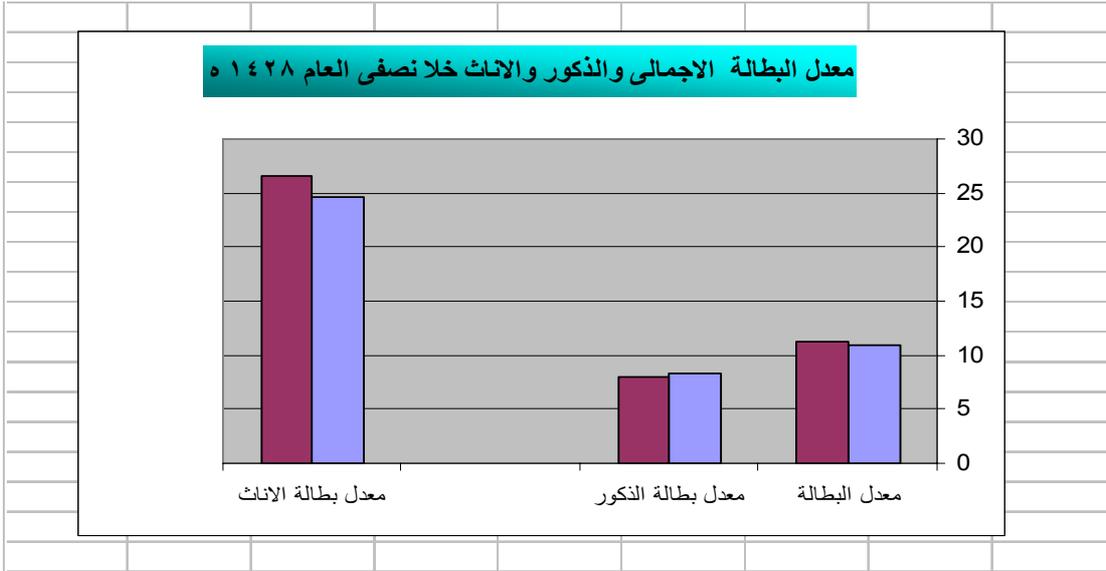
وفيما يتعلق بالعاملات السعودية فقد أوضحت الإحصاءات أن ما نسبته (٥١,٢ %) منهن يعملن في المهن العلمية والفنية والإنسانية . في حين بلغت أدنى نسبة للعاملات في المهن الهندسية الأساسية ومهن النشاطات الصناعية والاجتماعية حيث بلغت (٠,٢ %) الأمر الذي يعني ضرورة التركيز على الدراسات المهنية وضرورة فتح أقسام وكليات مهنية لتوفير كوادر في مثل هذه الأعمال .

وقد أظهر بحث القوى العاملة أن عدد العاطلين عن العمل السعوديين بلغ نحو ٤٥٤ ألف فرد في النصف الثاني من عام ١٤٢٨هـ (٢٠٠٧م) مقارنة بنحو ٤٤٥ ألف فرد في النصف الأول من نفس العام. (شكل ١) . كما أوضح

البحث أن معدل البطالة بين الأفراد السعوديين بلغ ١١,٢% في النصف الثاني مقارنة ب ١١% في النصف الأول من عام ١٤٢٨ هـ .



وأرجعت مصلحة الإحصاءات ارتفاع معدل البطالة في النصف الثاني من العام ١٤٢٨ هـ إلى ارتفاع معدل البطالة بين الإناث حيث بلغت ٢٦,٦% مقارنة ب ٢٤,٧% في النصف الأول بينما بلغ معدل البطالة للذكور ٨% مقارنة ب ٨,٣% في النصف الأول من نفس العام ١٤٢٨ هـ (شكل ٢) .



شكل (٢)

أسباب البطالة في الوطن العربي :

تتعدد أسباب البطالة في الوطن العربي إلا أن أهم أسبابها تتركز في :

١- الزيادة السكانية : حيث تزيد معدلات النمو السكاني في الدول العربية

مما يسبب ضغط على موارد تلك الدول ويصعب معه توفير فرص

عمل للأعداد المتزايدة حيث يتضاعف عدد السكان في الدول العربية

كل ثلاثة عقود تقريباً

٢- ضعف الإنتاج والموارد الاقتصادية : حيث تعتبر الدول العربية هي

دول مستوردة في المقام الأول وليست دول منتجة الأمر الذي يشكل

عبء على اقتصاديات تلك الدول ولذا تنخفض فيها المشروعات

الإنتاجية ومن ثم تنخفض العمالة المطلوبة وتزيد البطالة

٣- المتغيرات العالمية الجديدة حيث أدت التحولات الاقتصادية العالمية

وأهمها الخصخصة إلى سيطرة القطاع الخاص وبالتالي الاستغناء

عن عدد كبير من العمالة وزيادة نسب البطالة وتضائل دور الدول

في خلق فرص عمل جديدة مع تبني الدول العربية برامج الإصلاح الاقتصادي

٤- تدني النظرة الاجتماعية للعمل اليدوي في الكثير من الدول العربية . وبصفة خاصة الدول الخليجية .. والشباب يرفضون الالتحاق بالمهن والأعمال اليدوية أو التي تتطلب مجهوداً جسمانياً ويفضلون البحث عن وظيفة حكومية .

٥- قصور وسائل الإعلام في توعية الشباب لقيمة العمل وقديسيته أيا كان هذا العمل

٦- نقص الوظائف مقارنة بزيادة عدد المتقدمين لهذه الوظائف حيث يرتفع معدل نمو العمالة العربية مقابل انخفاض معدل نمو الناتج القومي.

٧- ضعف مراتب القطاع الخاص وتفضيل القطاع الخاص للعمالة الأجنبية منخفضة الأجر .

● وفيما يتعلق بأسباب زيادة نسب البطالة بين الخريجات في المملكة العربية السعودية فإنها تتركز في :

١- زيادة عدد الخريجات في الجامعات المختلفة فقد أدى الإقبال على التعليم الجامعي خاصة بين الإناث إلى زيادة عدد الخريجات في الكليات المختلفة والتخصصات المختلفة وقد أوضحت الإحصاءات أن نحو ٦٩,٥% من المسجلين في الجامعات عام ١٤٢٥ / ١٤٢٦ هـ هن طالبات

٢- عدم الموائمة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل حيث يوجد خلل واضح وفجوة كبيرة بين مخرجات العملية التعليمية

ومتطلبات سوق العمل حيث لا تتناسب فرص العمل المتاحة مع مجالات الدراسة .. وعدم مواكبة احتياجات العصر وسوق العمل ومنافسة العمالة الأجنبية .

٣- ضعف مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي والاستثماري وذلك نتيجة لضعف التدريب على هذا النوع من النشاط . والتعرف على كيفية إدارة المشروعات الاستثمارية

٤- محدودية الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة حيث أوضحت بيانات وزارة الخدمة المدنية أن عدد العاملات السعوديات في القطاع الحكومي عام ١٤٢٥ / ١٤٢٦ هـ نحو ٢٤٠ ألف عاملة يشكلن نحو ٣١% من إجمالي العاملين بالحكومة ، بينما بلغ عدد العاملات في المنشآت الخاصة المسجلة بوزارة العمل حوالي ٣٢ ألف في نفس العام يشكلين نحو ٥,٢% من إجمالي العاملين السعوديين (ذكور وإناث) وهي نسب ضئيلة جداً

٥- العوامل الاجتماعية ومنها ابتعاد موقع العمل عن موقع الإقامة وصعوبة التنقل – وبيئة العمل المقبولة التي قد تؤدي ببعض العاملات إلى التخلي عن أعمالهن (مثل زيادة عدد ساعات الدوام) (أو تدني الأجور المقدمة لهن)

٦- عدم توفر التأهيل والتدريب الكافي لعمل المرأة في القطاع الخاص حيث يتطلب العمل في القطاع الخاص درجة كبيرة من المهارة والإعداد والتأهيل الفني والمهني حتى تنافس المرأة في مجالات العمل المتاحة.

٧- وجود بعض القيود على ممارسة المرأة للعمل وحصرها في مجالي التعليم والصحة بحجة أن المرأة في المملكة لا يناسبها جميع الوظائف.

والمرأة وهي تؤدي دورها الاجتماعي بعيداً عن البذخ والإسراف والتكلف سوف تشعر أنها عنصر فاعل وستقدم نموذج رائع لتفعيل دور المرأة المسلمة – ولكن من جهة أخرى يجب على المرأة أن تتخذ خطوات إيجابية شجاعة من أجل مواجهة الفقر الذي قد تواجهه وأسررتها . وكثير من المجتمعات تشهد للمرأة بالعمل المتكامل لما لها من صفات الصبر والتفاني في العمل . ونجاح المرأة في عملها الأساسي في المنزل ورعاية أسرتها بالإضافة إلى عملها لإعالة نفسها وأسررتها يساهم في ازدهار المجتمع والأمة.

وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الفقراء لديهم القدرة على الارتقاء بمستواهم المعيشي ولكن لعدم تمكنهم من الحصول على الموارد المالية اللازمة للاستثمار فإنهم لا يستطيعون إيجاد فرص للعمل – ويعد الحل الإسلامي لمشكلة الفقر هو ضمان حد الكفاية لكل فرد – يوفره لنفسه بعمله وجهده . فإن لم يستطيع ذلك لسبب خارج عن إرادته كمرض أو عجز أو بطالة – فإن الدولة تتكفل له بذلك من أموال الزكاة .

وقد قال رسولنا الكريم ﷺ (والذي نفسي بيده لأن يأخذ أحدكم حبله فيحتطب على ظهره خير له من أن يأتي رجلاً فيسأله أعطاه أو منعه) وهو حديث يدلنا على أهمية البحث عن العمل .

وزيادة نسبة البطالة بين الخريجات والتي تتزايد بنسب كبيرة نتيجة للأسباب سالفة الذكر والتي أكدت العديد من الدراسات أن حصة المرأة العاملة في

السوق السعودي لا تتجاوز ٥% من سوق العمل وأن بطالة النساء تتجاوز ثلاثة أضعاف البطالة بين الشباب الذكور توضح مدى تفاقم المشكلة والتي توضح أيضا من الأرقام الضخمة للمتقدمات عند الإعلان عن أي وظيفة والتزام للفوز بأي وظيفة ويعكس التأثيرات السلبية للبطالة على المرأة والأسرة والمجتمع على حد سواء ، ويصعب الأمر عندما نلاحظ مئات الألوف من الراغبات في العمل في المنازل بينما يوجد أعداد كبيرة من النساء غير السعوديات يؤدين عملاً ومهن مرموقة ويحتاج المجتمع إليها وذلك لأسباب اجتماعية منها النظرة الدونية لبعض الأعمال والتي من شأنها الانتقاص من أهمية هذه الأعمال .

هذا بالإضافة إلى وضع العديد من العراقيين أمام عمل المرأة وممارستها للكسب المشروع وتكمن المشكلة الرئيسية في ضرورة استحداث وظائف للخريجات ومن المعروف أن هذا الاستحداث يتطلب توفير موارد مالية كبيرة . بالإضافة إلى ضرورة توفر التدريب والتأهيل للخريجات حتى يمكن أن ينافس غير السعوديات.

خاصة عندما يكون عمل المرأة يتمثل في حاجة ماسة لدى بعض الفئات (أرملة – مطلقة ...) ويصبح العمل ليس مسألة كمالية وإنما مسألة ضرورية للحياة وهذا ما يوضحه استعداد المرأة السعودية للعمل ويظهر هذا من كثرة طلبات التوظيف وقبول النساء أجور منخفضة لا يقبل بها طالبوا العمل من الرجال وانضباطهن بالدوام ومواعيد العمل وارتفاع أنتاجهن وهذا يشكل استثمار لطاقة بشرية كبيرة يمكن أن تسهم في تنمية المجتمع.

وأشارت الإحصاءات أن أبرز الفرص الوظيفية المتاحة حالياً في المملكة للنساء تنحصر في مجالات الحاسب الآلي والمحاسبة لدى أقسام البنوك والشركات بالإضافة إلى بعض الأعمال الخفيفة بمعامل الإنتاج ومصانع منتجات الأغذية والأدوية والبيع في مجالات المستلزمات النسائية والوظائف الإدارية والتعليمية لدى بعض المدارس الأهلية وأشارت دراسة عن القوى العاملة أن أبرز الأسباب التي تعوق انخفاض نسبة البطالة بين النساء في تلك القطاعات هو طول مدة العمل والتي تمتد إلى دوامين أو يزيد عن (١٢) ساعة واشتراط إجادة اللغة الانجليزية والتي لا تتقنها الكثيرات من الخريجات . بالإضافة إلى عدم توفر تأهيل وتدريب كافيين للفتيات للعمل لدى القطاع الخاص وأيضاً عدم توفر البيئة المناسبة لعمل المرأة والتي توفر الضوابط الشرعية لهذا العمل .

كما أن عدم توفر شبكة مواصلات تمكن الباحثات عن العمل التنقل بسهولة وهي مشكلة تؤرق الباحثات عن العمل وتحد من قبولهن الكثير من الأعمال وتعتبر عائق من عوائق عمل المرأة في المملكة .

ومن المعروف أن البطالة لها آثار سلبية على الفرد والأسرة والمجتمع أهمها:

١- إهدار أهم موارد المجتمع وهم شباب المجتمع مما يؤثر سلبياً على تنمية المجتمع

٢- ضعف الانتماء للوطن ومحاولة الهجرة إلى بلاد أخرى

٣- ضعف القوة الشرائية بالسوق الداخلي مما يؤثر على عملية العرض والطلب وعلى اقتصاديات الدول .

٤- الحالة النفسية السيئة وإصابة المتعطل عن العمل بالاكتئاب ويمكن أن يؤدي إلى التفكك الأسري

وتكتسب مشكلة البطالة خطورتها من عدة اعتبارات أهمها

١- أن البطالة تمثل جزء غير مستغل من الطاقة الإنتاجية للمجتمع وبالتالي فإنها يمكن أن تترجم إلى طاقات مهدرة تمثل خسارة للمجتمع
٢- أن عنصر العمل يختلف عن بقية عناصر الإنتاج الأخرى في صفته الإنسانية فالآلات لا تتأثر إن تركت عاطلة والأرض لا يفيدتها أن تترك دون استغلال ولكن العامل يشعر بالإحباط إذا لم يجد له دور في العملية الإنتاجية

٣- أن العمل وإن كان أحد وسائل الإنتاج إلا أنه الهدف من هذا الإنتاج - فالهدف من أي نشاط اقتصادي هو تحقيق الرفاهية المادية للإنسان
٤- البطالة لها من الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي لا يمكن إهمالها - حيث تشكل البطالة السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية في أي مجتمع كما أنها تمثل تهديداً واضحاً على الاستقرار والروابط الاجتماعية فلا يوجد أخطر على أي مجتمع من وجود أعداد كبيرة من العاطلين سوى أن تكون نسبة كبيرة من هؤلاء العاطلين من المتعلمين وهذه هي أهم سمات البطالة في الوقت الحالي حيث تتفشى البطالة بين المتعلمين .

لذا تعتبر البطالة واحدة من أهم المشكلات التي تستحق الدراسة والبحث لإيجاد الحلول المناسبة لها القابلة للتطبيق.

أشكال البطالة :

هناك ثلاثة أشكال أساسية للبطالة وهي

- البطالة السافرة : وهي الباحثين الجدد عن العمل لأول مرة والتي تمثل بطالة المتعلمين النسبة الكبيرة منها
- البطالة الاختيارية : وهي رفض الفرد الاشتراك في عملية الإنتاج – أو ترك العمل اختياريا أي رفض فرصة العمل وبالتالي تكون البطالة اختيارية دون تدخل للمشكلات الاقتصادية والإنتاجية
- البطالة المقنعة : وهي ارتفاع عدد العاملين فعليا عن احتياجات العمل بحيث يعملون بالفعل ولكنهم لا يضيفون إلى إنتاجية العمل وهي النوع السائد في الدول العربية.

وهناك أنواع أخرى أقل أهمية مثل البطالة الرسمية والدورية

أهم طرق الحد من وعلاج البطالة بين الخريجات في المملكة :

تعتبر دول الخليج بصفة خاصة من أكثر الدول العربية وضعا للخطط الطموحة لمعالجة مشكلة البطالة – فقد عملت دول الخليج على إعادة تنظيم توظيف المواطنين ووضع إجراءات هامة لتحفيز القطاع الخاص على تشغيل المواطنين بدلاً من العمالة الأجنبية – والعمل بتوصيات منظمة العمل العربية والتي من أهمها إعطاء الأولوية في التشغيل للعمالة الوطنية الخليجية ثم العمالة من الدول العربية الأخرى .

وفي المملكة تبنت نظام السعودة وتشجيع القطاع الخاص على فتح فرص العمل أمام السعوديين ، ومن منطلق أن الإسلام رفع من شأن المرأة وسوى بينها وبين الرجال في أكثر الأحوال ، وكفل الإسلام للمرأة كامل إنسانيتها إلى جانب الرجال حيث قال رسول الله ﷺ " النساء شقائق الرجال " ومن هذا

المنطلق بدأت المملكة تعطي اهتمام بالغ ومتواصل من حكومة خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود بالمرأة وتركز على أهمية دورها في تنمية المجتمع والارتقاء به اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً وغيرها من الجوانب الأخرى والمرأة هي النصف الثاني في قيام أي أسرة والتي هي نواة المجتمع السعودي وفق ما نصت عليه المادة التاسعة في الباب الثالث من النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية وهذا دعم للحقوق والواجبات بين الآباء والأبناء وبين الأزواج وهو يختلف عن كثير من الأنظمة السياسية المعاصرة التي تجعل من الفرد نواة المجتمع.

ونتيجة لأن الاستثمار في البشر هو الأساس لأي نهضة تنموية فقد اهتمت المملكة بقطاع التعليم وأنفقت عليه مبالغ طائلة لتوفير بيئة تعليمية للبنين والبنات فهم ركيزة التنمية وهدفها الأسمى ، وتحاول الدولة النهوض بالمرأة وزيادة نسبة مشاركتها في النشاط الاقتصادي بشكل عام . وقد بذلت المملكة العربية جهوداً كبيرة ومازالت في اتخاذ التدابير المناسبة في مجال النهوض بالمرأة فتولي أهمية خاصة لوضع المرأة انطلاقاً من ثوابت الشريعة الإسلامية التي تمنح المرأة حقوقها وواجباتها الاجتماعية والتوازن في ذلك بين الحقوق والواجبات المتبادلة بين المرأة والرجل .

وفي نطاق اهتمام الدولة بعمل المرأة صدرت تشريعات وقرارات عديدة لتنظيم وتوسيع مجالات عمل المرأة وزيادة مشاركتها الفاعلة في النشاط الاقتصادي.

فنظام العمل خص المرأة إلى جانب الأحكام الأساسية بقواعد وأحكام إضافية مراعاة لظروفها وخصوصيتها ولتوفير حماية كافية لها يمكنها من العمل ومساعدتها في نفس الوقت على أداء دورها كأم وزوجة وربة أسرة – ومن

أهم هذه التشريعات المادة (١٤٩) التي تنص على أن تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها باستثناء الأعمال الخطرة والمهن التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء لأخطار محددة.

ويمكن حصر أهم طرق العلاج وزيادة فرص التشغيل للخريجات فيما يلي :

١- توسيع دائرة التخصصات الجامعية وتنويع تلك التخصصات – حيث المجتمع بحاجة إلى أقسام وتخصصات تصقل المواهب النسائية وفي الوقت ذاته تخفف الضغط على القطاع الحكومي في استيعاب أعداد كبيرة من الخريجات حيث يمكن لتلك التخصصات الجديدة أن تعطي الفتاة حرية إقامة مشروع خاص بعد التخرج ومن هذه التخصصات (قسم الإعلام – فنون التجميل النسائي – الخياطة – هندسة الديكور) وغيرها من التخصصات التي يمكن أن تضاف كخطوة رائدة في سبيل إلغاء مصطلح البطالة بين الخريجات . فكثيرا ما نسمع عن السعوديات اللاتي يعملن في مجال التجميل كمهنة ولكن الثقة تظل مهزوزة بهن مقابل الأجنبية المدربة التي تمتلك الخبرة وأحيانا تمتلك شهادة من معهد أو كلية تدعم موقفها .

٢- الاهتمام بالكليات والمعاهد المهنية والتقنية حتى تكون استثمار رائع للموارد البشرية النسائية ويمكن من خلالها فتح مجالات عمل جديدة في المصانع (مصانع الملابس – مصانع تعليب وحفظ الأغذية – مصانع النسيج والسجاد – مصانع حلويات ...) وتخرج كوادر نسائية لصيانة معدات هذه المصانع وآلياتها.

٣- الاهتمام بالبرامج التدريبية للخريجات في جميع المجالات وفق لمقتضى الحاجات المتنامية في شتى المجالات وإقامة دورات تدريبية متقدمة

ومتخصصة - وإنشاء مراكز للتدريب وإنشاء مجلس للتدريب على المستوى الوطني حيث أن سوق العمل يتطلب خبرات مختلفة وحصّة المرأة السعودية من التدريب المهني والتعليم الفني تعتبر متدنية حيث لا تتجاوز ٥% مقارنة بغيرها من الدول العربية الأخرى (٤٤% في مصر - ٥١% في سوريا ...) وتدريب وتأهيل المرأة سيفتح فرص العمل أمامها بصورة أوسع.

٤- تحسين مخرجات العملية التعليمية بمعنى تطوير المناهج التعليمية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل - ويجب التنسيق بين المؤسسات التعليمية وبين وزارة العمل والتخطيط على أن يوجه التعليم وفقاً لمتطلبات سوق العمل ويمكن للجامعات توفير كوادر بشرية وطنية مؤهلة مناسبة للوظائف المتاحة للنساء، بحيث لا يكون مهمة الجامعة فقط تخريج آلاف الطالبات كما يجب أن تصقل الشهادة الجامعية بالخبرات عن طريق الدورات التدريبية بالإضافة إلى صقل المهارات السلوكية والإدارية لدى الخريجات.

٥- فتح مسارات وظيفية جديدة تستوعب الباحثات عن العمل بما يتوافق مع طبيعة المرأة الأنثوية ووفق ضوابط الشريعة لأن كثير من النساء يعلنن أسر و عملهن ضرورة حياتية ومعيشية واقتصادية لهن ولأسرهن ويمكن على سبيل المثال فتح مكاتب نسائية ملحقه بالوزارات التي تقدم خدمات للمرأة .

٦- ضرورة تشجيع المشروعات الصغيرة للعنصر الإنساني وتوفير الدعم المالي والفني لمثل هذه المشروعات ويجب توفير دورات تدريبية لمثل هذه المشروعات وكيفية إدارتها مالياً واقتصادياً - وتشجيع الاستثمار

الأسري – ويمكن للجامعات أو القطاع الخاص أن يشجعن مثل هذه المشروعات ويقدمن الدعم المطلوب لها.

٧- تدعيم وتشجيع مشروع الأسر المنتجة والعمل عن بعد ويعتبر مشروع الأسر المنتجة والذي تشجعه الدولة حيث يتيح هذا المشروع للخريجات وأسرهن العمل في فريق متكامل مع أسرتها أو جارتها أو صديقاتها ويمكن لهذا الفريق أن يحظى بدعم من الجامعة أو من المؤسسات المسؤولة حيث يتم دعم هذا المشروع مادياً عن طريق قروض ميسرة يتم تسديدها بعد أن يحقق المشروع أهدافه . وتقوم الجهة الداعمة للمشروع مالياً وفنياً بتسويق منتجات هذا المشروع من خلال إقامة معرض كبير داخل أ وخارج المملكة . وتختلف وتتنوع منتجات هذا المشروع حيث يتضمن أصناف العمل اليدوي من التصميم إلى الرسم إلى صناعة المفارش والأكسسورات المنزلية والأكسسورات النسائية وتنسيق الزهور والصناعات الغذائية وغيرها من الأعمال .

والهدف الأساسي لمشروع الأسر المنتجة تهيئه بيئة إنتاجية لكل أسرة لمساعدتها على تحسين المستوى المعيشي وتأهيل الأسر المنتجة من خلال الدعم الاقتصادي والاجتماعي والمهاري – ومساعدة الأسر على توظيف قدراتها بالإضافة إلى نشر ثقافة العمل الحر وخلق فرص عمل ومصدر دخل للأسر محدودة الدخل – كما يهدف المشروع إلى الحفاظ على الحرف اليدوية والتقليدية والتأكيد على أهمية العمل في تحقيق الاستقلالية ونمو الدخل .

وقد أوصى مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية العرب عام ١٤٢٦ هـ بإقامة يوم عربي للأسر المنتجة ضمن برامج ونشاطات مراكز الخدمة الاجتماعية التابع

لوزارة الشؤون الاجتماعية وذلك إيماناً بأهمية المشروع في خلق فرص عمل وتنمية الدخل الأسري.

أما مشروع العمل عن بعد فقد تم تكليف وزارة العمل بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية ووزارة الشؤون الاجتماعية لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ أسلوب العمل عن بعد وتوفير الدعم اللازم له حيث تعمل المملكة على تنفيذ خطط إنمائية واسعة النطاق للنهوض بالمرأة وتمكينها من المشاركة في جميع مجالات وذلك في إطار خطة الدولة للنهوض بالمرأة ودعم التنمية الاجتماعية وما يتلاءم مع طبيعتها وتكوينها وقيم ومبادئ الدين الإسلامي الحنيف وما يضمن مشاركتها الفاعلة في بناء المجتمع السعودي الحديث.

ويتضمن مشروع العمل عن بعد قيام المرأة بالعديد من الأعمال ثم تسويقها بدعم وتشجيع من الوزارات المعنية حيث يمكن للمرأة عمل مشغولات وأعمال فنية أو أكالات شعبية ثم تسويق تلك الأعمال . كما يمكن للخريجات كتابة الأبحاث والرسائل العلمية والقيام بأعمال الترجمة ثم تسويقها أيضا .

٨- النظر في مدة خدمة المرأة وتقصير هذه المدة من ٤٠ إلى ٣٠ عاماً للمساهمة في إتاحة الفرصة للخريجات الحديثات مما يمكن معه توفير فرص جديدة لعدد من الخريجات مقابل المتقاعدات .

٩- سعوده الوظائف التي يمكن للخريجات القيام بها مثل المعلمات في مراحل التعليم المختلفة ، الممرضات (حيث تصل نسبة الممرضات السعوديات ١% بينما غير السعوديات ٩٩%) .

وقد تبوّأت المرأة السعودية أعلى المناصب القيادية فهي أستاذة جامعية ومديرة وعميدة للكليات الجامعية وطبيبة وسيدة أعمال ومعلمة ...

ومن المعروف أن المرأة أفضل من يتولى شئون بنات جنسها وخاصة فيما يتعلق بالتعليم والطب والأسرة حيث أنها الأقدر على تفهم طبيعتها واهتماماتها .

لذلك فإن بعض الوزارات قد اهتمت بهذه المسألة كوزارة التربية والتعليم ، والتعليم العالي ، والعمل بالإضافة إلى مجلس الشورى الذي يستعين بين الحين والآخر بخبيرات في مختلف التخصصات ذات العلاقة بشئون المرأة كما أن أشراك المرأة في الحياة العملية سيعمل على تقليص نسبة البطالة – وفي إطار ذلك عمدت وزارة العمل إلى توظيف عدد من النساء في مكاتبها في الرياض وجدة والدمام.

والمرأة بحاجة إلى تدريب وتأهيل لشغل الوظائف التي تخدم المواطنات ولا بد من وجود مزيد من مراكز التدريب المتخصصة والموزعة على مختلف مناطق المملكة .

ويجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أن المرأة السعودية المؤهلة على أتم القدرة لتحمل المسؤوليات المناطة بها ولن تفرط في الفرص التي تحصل عليها ويمكنها أيضاً القيام بدور قيادي فاعل يستفيد منه المجتمع ويكون فخر للوطن . وستكون للمرأة السعودية في المستقبل أنشطة متعددة اقتصادية وتجارية وعندما يتم فتح كليات وتخصصات جديدة وعندما يتم تدريب المرأة على المهن المختلفة ستظهر ثمار هذه الأنشطة في سوق العمل السعودي .

ويجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أنه من الظلم اعتبار المرأة المستقرة في بيتها الداعية لأسرتها بأنها عاطلة وضمها إلى نسبة البطالة . بينما هي تقوم بأهم

الأعمال التي يحتاجها المجتمع تلك الأعمال التي لا يحسن القيام بها إلا المرأة .

وإذا حولت أعمال ربة المنزل إلى وظائف رسمية لانخفضت نسبة البطالة بين النساء – فأمهاتنا وأخواتنا في المنزل يقمن بأعمال جليلة لتربية أجيال المستقبل.

● وبصفة عامة فان علاج البطالة بالمملكة العربية السعودية يتطلب

١- أن تقوم الجهات المسؤولة والمختصة بالعمل على إجراء دراسة مسحية شاملة للسكان والاختلافات التركيبية من حيث (النوع- الجنس- التوزيع على المناطق -----)

٢- العمل على وضع قاعدة معلومات حديثة للقوى العاملة تشتمل على التصنيفات والتفريعات الأساسية لتسهيل البحث العلمي في مشاكل البطالة حتى يمكن الحصول على نتائج تتميز بالدقة

٣- نظرا لارتفاع نسبة تمثيل المرأة في التركيبة السكانية ومحدودية خيارات العمل المتاحة لها في الوقت الراهن يتعين إتاحة الفرصة أمامها بشكل اكبر للإسهام في قوة العمل .

المراجع

- ١- البطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية – مجلة العلوم الاجتماعية – جامعة الكويت – ٢٠٠٤م
- ٢- محمد عبد الله مغازي – البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها (دراسة مقارنة) – دار الجامعة الجديدة للنشر – الإسكندرية ٢٠٠٥ م
- ٣- أحمد العثيم - مشكلة البطالة في الوطن العربي – الآثار والحلول - ٢٠٠٦
- ٤- مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات – بحث القوى العاملة – ١٤٢٨هـ
- ٥- اللقاء الوطني السابع للحوار الفكري – مجالات العمل والتوظيف – حوار بين المجتمع ومؤسسات العمل – ذو الحجة ١٤٢٨هـ
- ٦- عبد العزيز مخيمر – احمد عبد الحليم – دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية – منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية – ٢٠٠٥م.