

**THE IMPORTANCE OF SAUDI WOMEN'S WORK AND ITS ROLE IN  
SUSTAINABLE DEVELOPMENT  
A SOCIOHISTORICAL APPROACH**

**Dr. Hanan Shushua AL-SHEHRI<sup>1</sup>**

Jeddah University, Saudi Arabia

**Abstract**

Sociologists have praised the importance of the historical, evolutionary study of social phenomena, as ignoring the historical dimension in social study means neglecting how these phenomena, problems, and ideas arose. Accordingly, the analysis in this study begins from a historical review of women's work in Saudi society, and perhaps the basic basis is to invoke history as a reference for tracking women's work. Saudi Arabia in this study is a tool for reading and understanding the development of human civilization, as an example and lesson, and for thinking and contemplating according to the Khaldunian perspective. It is also a solid cultural base for clarifying the facts. Accordingly, this study aimed to identify the role of education in the work of Saudi women, as well as to reveal the historical path of women's work. In addition to identifying the role of the five-year development plans and Vision 2030 in supporting and empowering Saudi women, the researcher relied on the descriptive and analytical approaches as well as the historical approach by reviewing studies, previous literature, and books related to the subject of the study, and then analyzing them to reach results and propose recommendations. The study concluded The issue of women's empowerment occupies an advanced position among the concerns of modern social and economic development thought, based on the belief in the importance of the role that they can play in serving their country and pushing its development process forward. The development that has occurred in the status and role of women has been an essential component in the social and economic development of the Kingdom of Arabia. Saudi Arabia in various sectors.

**Key words:** : women's work, Sustainable Development, Saudi women.

---

 <http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.28.4>

<sup>1</sup>  [Dr.hananshehri@gmail.com](mailto:Dr.hananshehri@gmail.com)

## أهمية عمل المرأة السعودية ودوره في التنمية المستدامة مقاربة سوسيو تاريخية

د. حنان شعشوع الشهري

جامعة جده، المملكة العربية السعودية

### الملخص

أشاد علماء الاجتماع بأهمية الدراسة التاريخية التطورية للظاهرة الاجتماعية حيث أن تجاهل البعد التاريخي في الدراسة الاجتماعية يعني إغفالاً لكيفية نشأة هذه الظواهر والمشكلات والأفكار، وعليه ينطلق التحليل في هذه الدراسة من استعراض تاريخي لعمل المرأة في المجتمع السعودي، ولعل المركز الأساسي لاستحضار التاريخ كمرجعية لتتبع عمل المرأة السعودية في هذه الدراسة هو كونه أداة لقراءة وفهم تطور العمران البشري، عبرة ودرسا، وتفكراً وتدبراً حسب المنظور الخلدوني، كما أنه قاعدة ثقافية صلبة لاستجلاء الحقائق، وعليه هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التعليم في عمل المرأة السعودية وكذلك الكشف عن المسار التاريخي لعمل المرأة بالإضافة إلى التعرف على دور خطط التنمية الخمسية ورؤية 2030 في دعم وتمكين المرأة السعودية، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وكذلك على المنهج التاريخي من خلال مراجعة الدراسات والأدبيات السابقة والكتب ذات العلاقة بوضع الدراسة، ومن ثم تحليلها للوصول إلى النتائج واقتراح التوصيات، وقد توصلت الدراسة إلى أن قضية تمكين المرأة تحتل موقفاً متقدماً من بين شواغل الفكر التنموي الاجتماعي والاقتصادي الحديث من منطلق الإيمان بأهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه في خدمة وطنها ودفع مسيرته التنموية إلى الأمام، وقد كان التطور الذي طرأ على أوضاع ودور النساء مكوناً أساسياً في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمملكة العربية السعودية في مختلف القطاعات.

**الكلمات المفتاحية:** عمل المرأة، التنمية المستدامة، المرأة السعودية.

### المقدمة

أشاد علماء الاجتماع بأهمية الدراسة التاريخية التطورية للظاهرة الاجتماعية حيث أن تجاهل البعد التاريخي في الدراسة الاجتماعية يعني إغفالاً لكيفية نشأة هذه الظواهر والمشكلات والأفكار، وعليه ينطلق التحليل في هذه الدراسة من استعراض تاريخي لعمل المرأة في المجتمع السعودي، ولعل المركز الأساسي لاستحضار التاريخ كمرجعية لتتبع عمل المرأة السعودية في هذه الدراسة هو كونه أداة لقراءة وفهم تطور العمران البشري، عبرة ودرسا، وتفكراً وتدبراً حسب المنظور الخلدوني، كما أنه قاعدة ثقافية صلبة لاستجلاء الحقائق، ويمكن القول هنا إيجازاً أن عمل المرأة السعودية هو ظاهرة اجتماعية مستجدة وامتداد تاريخي لدورها في الحياة، فالاقتصاد السعودي منذ بداياته كان يعتمد على مشاركة المرأة وهو مدين لها، وفي هذا المنحى يقول غدنز: "لقد شارك الرجال والنساء عبر التاريخ في إنتاج العالم الاجتماعي وإعادة إنتاجه، غير أن طبيعة هذه المشاركة وتوزيع المسؤوليات فيها وتنوع الميادين قد اتخذت أشكالاً شتى، سواء في مراحل التاريخ الاجتماعي أو في داخل المجتمعات البشرية المفردة". (غدنز 2005م، 451)

وفي المملكة العربية السعودية أصبح الاهتمام بقضايا المرأة وتمكينها أولوية متقدمة في فكر القيادة السعودية، حيث تحتل قضية تمكين المرأة موقفاً متقدماً من بين شواغل الفكر التنموي الاجتماعي والاقتصادي الحديث من منطلق

الإيمان بأهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه المرأة في خدمة وطنها ودفع مسيرته التنموية إلى الأمام، وقد كان التطور الذي طرأ على أوضاع ودور النساء مكونا أساسيا في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمملكة العربية السعودية في مختلف القطاعات. (الطريف 2014م، 107-108)

ومع تصاعد قوة الحركة التنموية في المملكة خصصت خطط التنمية منذ الخطة الأولى وانتهاء بخطة التنمية العاشرة (2015-2019م) ضمن أهدافها العامة تمكين المرأة وزيادة إسهامها في مجالات التنمية المختلفة وتوسيع فرص العمل أمامها وكذلك تطوير الخدمات المساندة والتسهيلات اللازمة لتمكينها من أداء دورها الاقتصادي (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية العاشرة، 2015-2019) وتنفيذا لما جاء في خطط التنمية شرعت الدولة قواعد وقوانين وأنظمة لتمكين المرأة اقتصاديا من أهمها ما يتعلق بتنظيم عمل المرأة وإتاحة العديد من الفرص في مجالات العمل المختلفة ووضع الضوابط والآليات المطلوبة لذلك.

استنادا إلى ذلك تهدف الدراسة إلى وضع قضية عمل المرأة السعودية في إطارها التاريخي، كما تناقش تطور المسار المهني للمرأة في ضوء استقرار معمم لمعطيات خطط التنمية الخمسية في المملكة ورؤية 2030م.

#### أهداف الدراسة:

تبرز وتتجسد أهداف أي بحث علمي من خلال وضوح مشكلته وإحاطة أهميته ودقة مبرراتها، وفي ضوء ذلك واستنادا إلى تحديد مشكلة البحث مما أشير إليه سابقا تتجلى أهداف الدراسة في الآتي:

التعرف على دور التعليم في عمل المرأة السعودية.

الكشف عن المسار التاريخي لعمل المرأة السعودية.

التعرف على دور خطط التنمية الخمسية ورؤية 2030 في دعم وتمكين المرأة السعودية.

#### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع ذاته لجهة بعده المعرفي (العلمي) حيث يشكل هذا الموضوع رافدا معرفيا مهما في ميادين هامة في علم الاجتماع ألا وهي علم الاجتماع الاقتصادي وعلم اجتماع التنمية ودراسات المرأة، والتي باتت موضوعاتها تعالج أهمية تمكين المرأة والدور الهام الذي من الممكن أن تلعبه في التنمية المستدامة إذا ما شاركت في لعب هذا الدور بفاعلية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعد هذه الدراسة تلبية لاحتياج علمي سيما وأنها تعتبر من الدراسات النادرة التي ركزت على التتبع التاريخي لعمل المرأة السعودية، ومن هنا تساهم هذه الدراسة في توفير بيانات متعمقة تساعد الباحثين والمختصين في العلوم الاجتماعية وخاصة في مجال سوق العمل على فهم واقعا وتمكين الاقتصادي للمرأة العاملة كمنطلق لدراسات مستقبلية في هذا المجال بما يساهم في تحقيق التراكم المعرفي والعلمي.

## منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهجين الوصفي التحليلي وكذلك على المنهج التاريخي من خلال مراجعة الدراسات والأدبيات السابقة والكتب ذات العلاقة بوضع الدراسة، ومن ثم تحليلها للوصول إلى النتائج واقتراح التوصيات، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه من أنسب المناهج لطبيعة الدراسة الحالية وأهدافها، حيث لا يقف عند حد الوصف، بل يتعداه إلى مرحلة تفسير المعلومات وتحليلها واستخلاص دلالات ذات مغزى تفيد في فهم واقع عمل المرأة السعودية، أما المنهج التاريخي فيساعد على فهم التطور التاريخي لعمل المرأة السعودية بما يساهم في تفسير الحاضر واستشراف المستقبل.

## دور التعليم في عمل المرأة السعودية:

إن المرأة السعودية لم تخرج للعمل إلا بعد ما تهيئت فرصة التعليم لها قبل خمسة عقود من الزمان، حيث كان التعليم يُقدم بمجهودات فردية ضمن مدارس خاصة لم يكن الإقبال عليها كبيراً لأن أفراد المجتمع لم يكونوا على اقتناع بأهمية تعليم الفتاة، وبمرور فترة وجيزة من الزمن وفي عام (1960م) بالتحديد بدأت الحكومة السعودية في إتاحة فرصة التعليم المجاني المؤهل للفتاة من خلال الجهاز الذي أنشأته بسمى رئاسة تعليم البنات والذي أشرف على فتح مدارس حكومية متعددة انتشرت في المدن الكبيرة أولاً وتبعها القرى ثم امتدت في كل أنحاء المملكة .

وفي البداية واجه تعليم الفتاة السعودية بعض التحديات ذلك لأن المجتمع في تلك الفترة لم يكن متهيئاً لهذا الحدث فقد انطلقت معارضات من بعض القرى والهجر فقام بعض الأهالي ورجال الدين بالتظلم إلى الجهات العليا للمطالبة بوقف هذا الحدث والعودة بالمجتمع إلى ما كان عليه، لذلك امتنعت عائلات عديدة عن السماح لبناتهن بتلقي التعليم، ونتيجة للتطور الاقتصادي السريع ظهرت دعوات في الصحف السعودية تنادي بمناقشة دور المرأة في المجتمع وأهميته إضافة لتدخل أولي الأمر بدأ المجتمع يتقبل فكرة تعليم المرأة. (حلواني، 2002؛ فلاته، 2001)

ومما تجدر الإشارة إليه أن التعليم النظامي الحكومي للبنات في المملكة نشأ متأخراً عن تعليم الذكور بنحو خمسة وثلاثين عاماً وذلك لأسباب اجتماعية ثقافية، وتشير المصادر إلى أنه عشية الإعلان الرسمي لإنشاء الرئاسة العامة لتعليم البنات كان هناك قرابة 15 مدرسة أهلية للبنات منها خمس مدارس في مكة المكرمة وثلاث في الرياض وست في جدة. (مركز الدراسات الاستراتيجية 2013م، 42)

وخلال سنوات قليلة بعد ذلك بدأ التعليم العالي خطواته لتستقبل الجامعات وكليات الرئاسة العامة لتعليم البنات خريجات المرحلة الثانوية إضافة إلى فرص الابتعاث التي تهيأت للفتيات مما مكن المجتمع السعودي من الحصول على كل ذلك خلال زمن وجيز، وهكذا طرقت المرأة السعودية مجال العمل حيث بدأت بالتدريس وإدارة المدارس ثم دخلت المجال الاجتماعي والمجال الصحي وبعض المجالات المحدودة لتؤدي دورها في كل منها بكفاءة واقتدار.

## المسار التاريخي لعمل المرأة السعودية

إن ظاهرة عمل المرأة المنظم خارج المنزل من الظواهر المستجدة في المجتمع السعودي فلم تكن للمرأة وظيفة خارجية، وكان يقتصر عملها على المنزل والمساعدة في مهنة العائلة بالمرزعة أو الرعي، إلا أن بعض الدراسات الانثروبولوجية السعودية أثبتت أن بعض نساء المجتمع (وخاصة من الأمهات) كن في الفترة التقليدية السابقة يعملن بمهن ووظائف خارج المنزل بالبيع والشراء في الأسواق النسائية أو مساعدة الزوج بالعمل في إحدى المزارع أو بالصناعات اليدوية الخفيفة أو العمل في مهنة الخياطة أو تكون المرأة قابلة تولد الحوامل أو تعمل خاطبة للأسر أو مستخدمة في المدارس والمستشفيات وما شابه ذلك، وفي فترة لاحقة استفادت المرأة السعودية من برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية فزادت نسبة الأمهات العاملات خارج المنزل، أما عن البنات فقد ثبت أن ثقافة المجتمع السعودي في الفترة التقليدية السابقة تعيب على الأسر التي تخرج بناتها خارج المنزل للعمل قبل زواجهن، إلا أن بعض الأسر بدأت تتجه نحو تعليم الإناث وتسمح لالتحاقهن بالمدارس ويجدن تشجيعاً على التحصيل العلمي من أجل الالتحاق بوظيفة للاستفادة من دخلها المادي. (السيف، 2003م، 91)

لقد دخلت المرأة السعودية ميدان العمل في القطاع الحكومي منذ تأسيس الرئاسة العامة لتعليم البنات وظهورها في سجلات الديوان العام للخدمة المدنية إلا أن الهيكل التنظيمي خلا من وجود المرأة العاملة، وكانت الخدمة الوظيفية للنساء تقدم عن طريق الديوان نفسه، إلا أنه وأمام تزايد أعداد الخريجات والمتدمات وُجد أن هناك ضرورة لاستحداث أقسام نسائية بالديوان تتولى مسؤولية إتمام الإجراءات اللازمة لتوظيفهن، وما زال قطاع التعليم يحتل النسبة الضخمة من المشاركات في سوق العمل الحكومي.

وفي السنوات الأخيرة تزايد الاهتمام بموضوع عمل المرأة في المجتمع السعودي وأصبح البحث عن مجالات عمل للمرأة تتفق وخاصيتها الاجتماعية والثقافية والدينية من الأمور التي تنال اهتمام المسؤولين في الدولة على كافة مستوياتهم، حيث طالب مجلس الوزراء بزيادة مجالات عمل المرأة ومنحها تراخيص لمزاولة الأنشطة الاقتصادية وإنشاء وحدات وأقسام نسائية في الدوائر الحكومية، كما طالب مجلس الشورى عام (1425هـ) في ظل استراتيجية وطنية شاملة للتعليم بالتوسع في مجالات التدريب والعمل للمرأة السعودية بما يتناسب مع طبيعتها ولا يتعارض مع الشريعة الإسلامية. (الحامد وجمجوم 2009م، 866-868)

## مراحل تطور عمل المرأة في المملكة:

## المرحلة الأولى:

امتدت منذ ثلاثينيات القرن العشرين حتى تاريخ افتتاح مدارس تعليم البنات الحكومية (1960م)، حيث سجلت المعلومات التاريخية مجالات لعمل المرأة متمثلة في الحرف والمهن والخدمات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تتم بشكل فردي أو جماعي دون عقود عمل مكتوبة ودون أنظمة حيث يسود العرف والتقاليد، ويمكن إدراج الأعمال التي كانت تقوم بها المرأة السعودية وغيرها في المجتمعات الأخرى والتي لا تزال بعضها أو غالبها إلى الآن في المجتمعات الريفية والبدوية حسب حالة المجتمع وتقدمه ومن هذه الأعمال:

- الاشتغال بتعليم القراءة والقرآن الكريم في مدارس الكتاتيب وهي مؤسسة فردية تقوم فيها المرأة الفقيهة المتدينة بفتح بيتها واستقبال الطالبات لتعليمهن القرآن الكريم والقراءة في فئانه أو في غرفة خاصة، وتتقاضى أجرا عينيا أو نقديا.

- الاشتغال بالتدريس في مدارس التعليم الأهلية للبنات التي بدأت في المملكة عام 1942م حيث سبقت افتتاح المدارس الحكومية.

- قيام المرأة بتقديم خدمة (القبالة) وهي خدمة توليد النساء، حيث كانت منتشرة في الحواضر والبادية والأرياف ولها أهمية كبرى خاصة قبل توفر الخدمات الطبية المتقدمة، وكانت المرأة (القابلة) تتقاضى إكرامية من الأسرة أو أجرا نقديا أو عينيا حسب ظروف الأسرة.

- الاشتغال بخدمة الرضاعة والحضانة لمن يحتاجها من الأطفال الرضع بسبب فقد الأم أو لضرورة في مقابل أجر.

- الاشتغال بخدمة المربية لرعاية الأيتام حتى بلوغهم سن معينة.

- مهنة صناعة بعض الأدوية وتجميعها وإعدادها للمعالجة (العطارة).

- مهنة الزراعة والفلاحة في الأرياف ومهنة الرعي في البادية.

- مهنة التوسط بين الخاطب وأهل المخطوبة لغرض الزواج وتحصل الخاطبة على أجر مجز.

- مهنة التفصيل والخياطة والتطريز للملابس النسائية والرجالية.

- مهنة البيع والشراء، فكانت المرأة تقوم ببيع السلع والمنتجات الزراعية والحرفية وشراء الحاجات والسلع

اللازمة لأسرتها ولحرفتها.

- مهنة التسويق، فكانت بعض النساء يجمعن السلع من المنازل ويذهبن بها إلى السوق لبيعها مقابل أجر عيني أو

مادي.

### المرحلة الثانية:

وهي مرحلة التطور التي بدأت بافتتاح مدارس تعليم البنات الحكومية (1960م)، حيث فتح المجال رسميا أمام المرأة للعمل في مجال التعليم، حينما التحقت (41) امرأة سعودية للعمل بالتدريس ممن قمن بالتدريس في الكتاتيب أو ممن تخرجن من المدارس الأهلية، وبعد تزايد أعداد الخريجات من مختلف مراحل التعليم بدأت تظهر مجالات عمل جديدة للمرأة وبدأت مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي وصدرت أنظمة التوظيف في أجهزة الدولة (القطاع العام) وأنظمة العمل في مؤسسات (القطاع الخاص)، وتبلورت حقوق الموظفين والعمال وواجباتهم وتطورت مفاهيم العمل ومجالاته وأهدافه، وتطورت الأنظمة التي حددت الشروط والمؤهلات لمن يشغل الوظيفة سواء كان رجلا أم امرأة.

ولقد شهدت هذه المرحلة تطورا كبيرا في إعداد وتأهيل المرأة السعودية اتسمت بالآتي:

- تكامل السلم التعليمي العام لمدارس تعليم البنات الحكومية.

- تطور التعليم الأهلي واكتمال مراحلته.

- دخول المرأة ميدان العمل بالتدريس من خريجات معاهد المعلمات والمعاهد الفنية المتوسطة.

- دخول المرأة ميدان العمل في مجال الخدمة الصحية المساندة مثل: خدمات الأمن والتغذية وغيرها من الوظائف التي لا تتطلب مؤهلات علمية عالية.

- فتح المجال أمام المرأة السعودية لمواصلة الدراسة الجامعية انتظاما وانتسابا في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، في تخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية والآداب والشرعية.

- برز اهتمام الدولة بقضية التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتبلورت أهداف أول خطة خمسية للتنمية وتم إعدادها للبدء في تنفيذها عام 1970م. (آل عبد القادر 2004م، 315-320)

### المرحلة الثالثة:

وهي مرحلة التنمية التي بدأت عام (1970م) ومستمرة إلى الآن، حيث شهدت تنفيذ عشر خطط خمسية للتنمية، ويؤكد المخططون على ضرورة أن تؤخذ المرأة في الاعتبار كهدف في عملية التخطيط الاقتصادي والاجتماعي كقوة تدعم الثروة البشرية وترفع من قوة المجتمع الاقتصادية والاجتماعية وقد أدركت المملكة العربية السعودية أن للمرأة دورا هاما في مسيرة البناء الاقتصادي حيث أن جهودها في مسيرة النهضة والتقدم الحضاري لا تقل أهميتها وقيمتها عن جهود الرجل، من هذا المنطلق جاءت خطط التنمية لتركز على أهمية مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وضرورة إيجاد مجالات أوسع لعملها والبحث عن بدائل عديدة يمكن استثمارها لتوجيه الطاقات النسائية إليها وإزالة العقبات التي تحد من مشاركتهن في الأنشطة الاقتصادية، ويستحسن بأن نفرّد تلك الخطط بشيء من التفصيل فيما يتعلق بالتنمية الاقتصادية للمرأة كما هو آت.

### دور خطط التنمية الخمسية ورؤية 2030 في دعم وتمكين المرأة السعودية:

إن مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل كانت تتسم بالبطء في مراحل التنمية الأولى إلا أنه مع استمرار جهود التنمية خاصة في مجال التعليم بدأت انعكاساتها تظهر على أوضاع المرأة خاصة دخولها سوق العمل والذي ارتفعت نسبته تدريجيا مع تعاقب خطط التنمية (بدري 2018م، 116). ولتوضيح ذلك لا بد من استعراض خطط التنمية خاصة فيما يتعلق بالجهود المبذولة لتمكين المرأة السعودية كما يلي:

### خطة التنمية الأولى 1390-1395هـ: (1970-1975م)

تعتبر الخطة الخمسية الأولى المنطلق الذي بدأت منه المملكة العربية السعودية في تطوير مواردها المختلفة، لذلك كان أحد الأهداف الرئيسية للخطة الأولى تطوير الموارد البشرية لزيادة مساهمتها الإنتاجية وتمكينها من المشاركة الفاعلة في عملية التنمية، وبالنسبة لواقع العمالة النسائية في الخطة الأولى تتمثل بالآتي:

- كانت نسبة العجز في العمالة النسائية أعلى من نسبة العجز في العمالة من الذكور ويرجع ذلك إلى انخفاض عدد الفتيات السعوديات المتعلّمات، وقد تم الاعتماد بشكل كبير في هذه المرحلة على العمالة الأجنبية من النساء بالإضافة إلى بعض السعوديات اللاتي حصلن على التعليم خارج المملكة، كما ساهمت الأفواج الأولى من خريجات التعليم العالي وخريجات معاهد المعلمات الثانوية في تقليص العجز في العمالة النسائية ولو بشكل بسيط.

- كان تركيز الخطة الأولى على مجال التدريس للعمالة النسائية، لذلك أوصت الخطة بإنشاء معاهد معلمات سواء متوسطة أو ثانوية، وإنشاء كليات التربية لسد الاحتياج الشديد للمعلمات. (الحارثي 1425هـ، 120)

-أكدت هذه الخطة على أهمية اليد العاملة (والمقصود أفراد المجتمع من الرجال والنساء) ودورها في التنمية حينما تحدثت عن مصادر القوى البشرية: "يتأثر معدل النمو الاقتصادي والاجتماعي إلى حد كبير بعدة عوامل ترتبط مباشرة بضرورة زيادة فعالية اليد العاملة وإحداث التغييرات اللازمة في توزيعها المهني، فالاقتصاد الذي كان يعتمد على الزراعة والتجارة أولاً ثم على النفط مؤخراً يحاول الآن أن ينوع قاعدته في أسرع وقت ممكن وهو ما قد يتطلب من القوى البشرية أعداداً يصعب توفيرها". (وزارة الاقتصاد والتخطيط، الخطة الأولى، 25)

وعلى الرغم من أن الخطة الخمسية الأولى قد أعدت في ظل موارد مالية صعبة إلا أنها أخذت تتحسن خلال السنة الأولى من الخطة ولم تنتهي السنة الثانية حتى بات من المؤكد للمخططين أن العبء المالي المطلوب لتنفيذ الخطة قد تيسر بفضل ارتفاع أسعار البترول العالمية، وقد كان تعليم البنات من أبرز البرامج التي حققت النجاح خلال فترة خطة التنمية الأولى فقد فاقت نسبة النجاح في هذا البرنامج ما كان متوقعا في الخطة. (القحطاني 1995م، 79)

### خطة التنمية الثانية 1395-1400هـ: (1975-1980م)

كانت الخطة الخمسية الثانية أكثر شمولاً من الخطة الخمسية الأولى وأكثر طموحاً، فقد شملت ضمن ما شملته مجالات التعليم العام والتعليم العالي، ومن أبرز الأهداف التي حددتها الخطة الثانية تنمية الموارد البشرية عن طريق إتاحة الفرصة أمام جميع المواطنين للنهل من منهل العلم والتدريب على جميع مستوياته.

حيث أكدت في أهدافها على "تنمية القوى البشرية عن طريق التوسع في التعليم والتدريب ورفع المستوى الصحي"، ونصت بوضوح على "إتاحة الفرصة لجميع المواطنين في الحصول على التعليم والتدريب على جميع المستويات دون مقابل" ولم تقتصر الأهداف على محو الأمية وتشجيع العلم بصفة عامة وحسب بل تتعدى ذلك إلى "تشجيع الإقبال على دراسة مهارات جديدة وإتقانها وتدعيم أساليب الإنتاج الفنية الجديدة وغرس روح العمل الجاد الشريف" (وزارة الاقتصاد والتخطيط، الخطة الثانية، 28-29)

وفيما يختص بتعليم البنات أكدت الخطة على ضرورة التوسع في إنشاء مدارس التعليم العام بجميع مراحلها (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) وكذلك التوسع في زيادة عدد الطالبات، كذلك توسعت برامج محو الأمية للنساء والتي بدأ تنفيذها عام 1392م من 5 مدارس إلى 99 مدرسة، وهنا أوصت الخطة بضرورة إعداد مناهج محو الأمية على نحو أكثر ملائمة لمتطلبات المرأة السعودية والإفادة من وسائل الإعلام في تعزيز الانضمام لتلك البرامج.

أما عن أهم منجزات هذه الخطة بالنسبة للتعليم العالي للفتيات فيتمثل في إنشاء بعض الجامعات مثل جامعة الملك فيصل في عام 1395هـ/1975م والتي تضم كليات في الدمام والأحساء وتقبل هذه الجامعة الطالبات في كلية الطب والاقتصاد المنزلي، كما أنشأت الرئاسة العامة لتعليم البنات عدداً من الكليات مثل كلية التربية بمكة المكرمة وكلية الآداب بالرياض وكلية العلوم للبنات بالدمام كما أنشئ المعهد العالي للخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض. (القحطاني 1995م،

(80)

وقد ارتفعت نسبة العاملات في مجال التدريس -والذي يعتبر المجال الرئيسي لعمل المرأة في تلك المرحلة- بشكل فاق التوقعات خاصة في المرحلة الابتدائية والثانوية فقد بلغت نسبة السعوديات من معلمات وإداريات في المرحلة

الابتدائية 56%، وفي المرحلة الثانوية بلغ عددهن 54 معلمة سعودية من أصل 480 معلمة، أما في المرحلة المتوسطة فلم تتحقق النسبة المتوقعة وهي 20% من مجموع العاملات بل وصلت إلى 12% فقط. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الثانية، 423-428)

#### خطة التنمية الثالثة 1405-1400هـ: (1985-1980م)

تعتبر هذه الخطة أكثر وضوحاً وفاعلية في إظهار اهتمام الدولة بمشاركة المرأة السعودية ودورها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، واستهدفت استراتيجية الخطة ثلاثة أهداف أساسية من بينها الهدف الثاني "زيادة إسهام المواطنين في التنمية وتحقيق الرفاهية الاجتماعية" (وزارة الاقتصاد والتخطيط، الخطة الثالثة، 31)

ولكي يتحقق هذا الهدف، فقد تبنت الخطة سياسات مختلفة لتحقيقه ومما جاء في الفقرة أولاً "وسيكون التركيز على توجيه المرأة وتوعيتها بمجالات العمل المتاحة لها، وتبصير المواطنين بالإسهام المتوقع من المرأة في تحقيق أهداف التنمية، وكذلك جاء في الفقرة (7) من البند أولاً "يشكل مجلس الوزراء لجنة لتحديد مجال وأسس عمل المرأة بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية" ونصت الفقرة (11) من خامساً على "توجيه وسائل الإعلام إلى إيجاد برامج إعلامية تعني بشؤون الأسرة وتوعيتها في مختلف المجالات كتثنية الأطفال وترشيد الاستهلاك والمحافظة على النظام وأهمية التغذية السليمة وتوعية المرأة بمجالات العمل المتاحة لها وتشجيعها على المساهمة في تلك الأعمال" وكذلك جاء من ضمن الأهداف "فتح مجالات عمل جديدة أمام المرأة السعودية من خلال إنشاء وحدات لشؤون المرأة تُلحق إدارياً بمكاتب وكالة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتهدف هذه الوحدات إلى التنسيق والإشراف على توظيف المرأة وتقديم النصح والإرشاد في هذا المجال" (المرجع السابق، ص 87، 273). وعن مساهمة المرأة الفعلية في التنمية الاقتصادية نجد على سبيل المثال هناك حوالي (72) امرأة سعودية يعملن في البنوك النسائية وتشير الإحصائيات أن هناك بعض من النساء يقمن بنشاطات اقتصادية متنوعة منهن (7، 12%) سيدات أعمال و (5، 21%) يعملن بأجر و (5، 65%) يشتغلن بدون أجر في أعمال مثل الزراعة والرعي.

ونلاحظ مما سبق أن مشاركة المرأة في التنمية أقل مما هو مخطط له إلا أنها تعبر عن التطور والتغير المتوازن الذي يتيح للمرأة المشاركة في التنمية والاعتماد عليها كقوة بشرية مؤهلة في مجالات العمل التي تتفق وقدراتها مع مراعاة العوامل الاجتماعية، لذا كانت الخطة الثالثة تشكل نقطة انطلاق وبداية مرحلة جديدة في تطوير القوى البشرية النسائية السعودية لتدخل سوق العمل السعودي بكل كفاءة وإعداد وتأهيل. (آل عبد القادر 2004م، 323-327)

#### خطة التنمية الرابعة 1405-1410هـ: (1985-1990م)

كان من ضمن أهداف هذه الخطة "تنمية القوى البشرية والتأكد المستمر من زيادة عرضها ورفع كفاءتها لتخدم جميع القطاعات" (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الرابعة، 75)

وفي خطة التنمية الرابعة ارتفع عدد السعوديين ممن هم في سن العمل بمعدل (3، 8%) سنوياً خلال الخطة، أما عن نسبة مساهمة النساء في القوى العاملة فقد ارتفعت من (1، 5%) عام 1405هـ إلى (5، 5%) عام 1410هـ. (المرجع السابق، 116)

وبصورة إجمالية ارتفع عدد السعوديات العاملات في الأنشطة المدنية فقد ورد في نفس الخطة أن عدد العاملات في الخدمة المدنية قد بلغ حوالي (35,283) عاملة سعودية بنسبة (14%) من إجمالي القوى البشرية العاملة من السعوديين في القطاع العام. (المرجع السابق، 330)

ولم تقتصر الخطة على التوصية بفتح مجالات عمل جديدة للمرأة السعودية بل حددت بعض الوظائف المستحدثة آنذاك مثل العمل باستخدام الحاسب الآلي حيث يمكن للمرأة أن تشارك عن طريقه دون أن تغادر منزلها وكذلك العمل بالمختبرات وغيره.

#### خطة التنمية الخامسة 1410-1415هـ: (1990-1995م)

حذت هذه الخطة حذو خطتي التنمية الثالثة والرابعة حيث كانت أهدافها امتداد لأهداف تلك الخطط وذلك بأن أوصت "بضرورة زيادة نسبة مساهمة المرأة في العمل طبقاً لتعليمات الشريعة الإسلامية وعادات وتقاليدها المجتمعية السائدة مع الأخذ في الاعتبار الاستفادة من المزايا والفرص التي تقدمها التقنيات الحديثة".

وقد أشادت الخطة أيضاً بأهمية دعم قطاع الخدمات الاجتماعية بالقوى العاملة النسائية حيث جاء فيها "رغم التوسع في الخدمات وزيادة عدد المستفيدين من البرامج الاجتماعية والشبابية إلا أنه لم يحدث مقابل ذلك زيادة في عدد القوى العاملة، خاصة من النساء السعوديات المدربات على العمل الاجتماعي، الأمر الذي يؤثر على قدرة هذا القطاع في تأدية دوره تجاه المجتمع، وتعد الأمومة والطفولة والعمل التربوي والتعليمي للأطفال والتوجيه والإرشاد الأسري ورعاية المسنين مجالات واسعة لعمل المرأة باعتبارها عنصراً أساسياً يلعب دوراً مهماً في تنشئة الفرد وتنمية المجتمع" ولعل أهم الإجراءات والسياسات التي قدمتها الخطة لزيادة مشاركة المرأة السعودية في النشاط الاقتصادي هي:

- إعداد خطة سنوية للسعودية تهدف إلى الزيادة التدريجية في عدد السعوديات في القطاع الحكومي.

- المراجعة بصفة دورية للوظائف في القطاعين الحكومي والخاص والتي يمكن توظيف النساء فيها ونشر المعلومات على نحو واسع من خلال وسائل الإعلام المختلفة.

- تحسين فرص العمل للمرأة ضمن القطاع الخاص عن طريق تحديد فرص الأعمال المحتملة للمرأة ومراجعة الأنظمة واللوائح التي تؤثر في استثمارات المرأة، والتحرري عن دورات جديدة في تعليم المرأة أساليب الأعمال في المدارس والجامعات، واستحداث الطرق اللازمة لتقديم المساعدات المالية والفنية للنساء من أجل البدء بأعمال جديدة، مع دراسة جدوى إقامة شركات برؤوس أموال مشتركة تدار بواسطة نساء. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الخامسة، 87-200)

وعن فرص العمالة النسائية أشارت تقديرات خطة التنمية الخامسة إلى دخول (60,000) فتاة سعودية إلى سوق العمل خلال فترة الخطة أي بما يعادل (10,5%) من العرض الكلي للقوى العاملة السعودية، وسيكون أكثر من نصف هذه العدد من خريجات التعليم العالي يمثلن (44%) من العرض الكلي للعمالة الجامعية حيث يفوق عدد الخريجات السعوديات نظرائهن من الذكور في بعض تخصصات العلوم الطبيعية والاجتماعية، لذلك فإن إيجاد الوسائل اللازمة والكفيلة بتشغيلهن واستغلال معارف ومهارات هذه الشريحة المهمة من المجتمع وفقاً لتعاليم الشريعة الإسلامية، يمثل تحدياً هاماً في تلك المرحلة. (المرجع السابق، 99-100)

### خطة التنمية السادسة 1415-1420هـ: (1995-2000م)

استحوذ مفهوم "السعودة" على معطيات خطة التنمية السادسة حيث تركز جل اهتمام الخطة حول السعودة وبرامج إحلال القوى العاملة السعودية محل العمالة غير السعودية مع التركيز على القطاع الخاص بحكم ريادته في جهود التنمية، هذا مع "استمرار الاهتمام بزيادة مجالات فرص العمل للمرأة، والعمل على زيادة مساهمتها في القوى العاملة بما يتفق والشريعة الإسلامية". (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السادسة، 178)

ومن أهم الإجراءات المتعلقة بالقوى العاملة النسائية في خطة التنمية السادسة ما يلي:

- التوسع في إيجاد تخصصات جديدة للبنات في الجامعات والكليات وفي الطب بفروعه المختلفة والإدارة الصحية والتخصصات العملية المطلوبة في سوق العمل، بالإضافة إلى تشجيع القطاع الخاص على إنشاء كليات ومعاهد تركز بصفة رئيسية على التخصصات العلمية والتقنية.

- تبني خطة إعلامية تسهم في تشجيع الباحثين عن العمل في القطاع الخاص، إضافة إلى توضيح مجالات عمل جديدة يمكن للمرأة مزاولتها بما يتفق والشريعة الإسلامية.

- تعزيز جهود تشجيع المرأة على الاستثمار وتسهيل الإجراءات لمزاولة عدد من المهن الحرة مثل: العيادات الخاصة ومكاتب الترجمة، وأي من المشاريع ذات العلاقة بالصناعة والخدمات التي تتوافق مع الشريعة الإسلامية والتي يمكن للدولة تشجيعها إذا ما ثبتت جدواها الاقتصادية والاجتماعية. (المرجع السابق، 195-196)

وفيما يتعلق بتعليم وتدريب المرأة تضطلع الرئاسة العامة لتعليم البنات بمهمة الإدارة والإشراف على التعليم الفني والتدريب المهني للنساء، وقد تم رفع مستوى مراكز التفصيل والخياطة إلى مستوى معاهد، كما تم توفير برامج جديدة للتدريب وفقا لاحتياجات النساء السعوديات بما يتفق مع التعاليم الإسلامية، وازداد عدد الطالبات الملتحقات بتلك المعاهد في عام 1413 / 1414هـ إلى (1625) مقارنة بـ (1532) طالبه في عام 1409 / 1410هـ، كما تم تدريب أكثر من (4000) متدربة في برامج معهد الإدارة العامة في عام 1413 / 1414هـ كذلك أسهمت بعض شركات القطاع الخاص بتقديم برامج تدريبية متخصصة للنساء لاسيما في المجالات المرتبطة بالأعمال التجارية والحاسب الآلي، وأشرفت وزارة الصحة أيضا على (20) معهدا للبنات تم رفعها إلى مستوى كليات صحية. (المرجع السابق، 314)

وافترضت الخطة السادسة أن يكون معدل النمو السنوي المتوسط للعمالة الوطنية من السعوديات (4,8%) بما يفوق النمو السنوي المتوسط للعمالة الوطنية من السعوديين والذي قد يتحول إلى (3,9%)

### خطة التنمية السابعة 1420-1425هـ: (2000-2005م)

ركزت خطة التنمية السابعة على تنمية الموارد البشرية، وذلك من خلال تطبيق إجراءات وسياسات فاعلة لزيادة العرض من القوى العاملة الوطنية وتحسين نوعيتها، مع الاهتمام بقدر أكبر بمشاركة المرأة السعودية في قوة العمل وإحداث تغييرات هيكلية في التخصصات العلمية للعمالة الوطنية، بحيث تزداد أعداد حملة المؤهلات العلمية بشكل عام وحملة المؤهلات العليا والفنية بشكل خاص.

كما ركزت الخطة السابعة للتنمية على زيادة مجالات فرص عمل المرأة السعودية وزيادة إسهاماتها في سوق العمل بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية وذلك من خلال:

-زيادة العناية بدور المرأة في الخدمات التطوعية في إطار القيم الإسلامية وتيسير السبل أمام ممارستها لتلك الخدمات.

-ضرورة إيجاد مجالات جديدة لعمل المرأة السعودية وأنماط حديثة تساعد على ذلك وفق تعاليم الشريعة الإسلامية.

-العناية بالتعليم والتدريب المهني للطالبات والتوسع في افتتاح معاهد ثانوية مهنية. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة، 176).

### خطة التنمية الثامنة 1425-1430هـ: (2005-2009م)

تأتي خطة التنمية الثامنة إيداناً بانطلاقة جديدة للمسيرة الإنمائية للمملكة وهي لا تنفصل عن الخطط السابقة وإنما جاءت مكملة لمسيرة التنمية والبناء، وتميزت هذه الخطة بانتهاج أسلوب رائد جديد ورسم مستقبل واعد مبني على أسس قوية تم وضعها على مرتكز منجزات تم تحقيقها على مدى مراحل الخطط الخمسية السبع السابقة، ومن أهم ما يميز فلسفة هذه الخطة أنها تأخذ في الاعتبار وبقوة "الاهتمام بشؤون المرأة، وتطوير قدراتها، وإزالة المعوقات أمام مشاركتها في النشاطات التنموية في إطار ما تقتضي به القيم والتعاليم الإسلامية" (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الثامنة، 32) كما نص على ذلك الأساس الاستراتيجي الثاني للخطة، إلا أن الإحصائيات تشير إلى "الضعف النسبي في مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي حيث تقدر معدل مشاركة الإناث في قوة العمل بنحو (10,25%) بالمقارنة مع نحو (63,64%) للذكور، وتعزى محدودية النشاط الاقتصادي للمرأة بدرجة كبيرة إلى ضيق مجالات العمل المتاحة لها" إذ تتركز القوى العاملة النسوية ضمن القطاع الخدمي في التعليم والتمريض ولذا فإن 85% من العاملات يعملن في القطاع الحكومي ومن هؤلاء 83.4% يعملن في قطاع التعليم يليه العاملات في القطاعات الصحي بنسبة 5% (المرجع السابق، 178، 374) من أجل ذلك، حددت الخطة الأهداف العامة لتفعيل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي منها:

"-تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في المجالات المختلفة، سواء كان في داخل الأسرة أو في موقع العمل، وإتاحة فرص أفضل لها في مواقع اتخاذ القرار، وتقديم المعالجات التي تؤدي إلى تمكينا تعليميا وصحيا وتشغيليا."

"-إتاحة المزيد من فرص العمل للقوى العاملة الوطنية، وخاصة المرأة وتبني السياسات المناسبة لتعزيز مشاركتها في سوق العمل."

"-رفع معدل مشاركة الإناث من خريجات نظم التعليم فوق الثانوي من نحو (8,82%) في بداية الخطة إلى نحو (8,88%) بنهايتها، كما تستهدف تعزيز فرص التوظيف المناسب للإناث اللائي لا يحملن مؤهلات تعليمية" (المرجع السابق، 50، 185، 192)

### خطة التنمية التاسعة 1432-1436هـ: (2010-2014م)

شكلت هذه الخطة استمراراً في بذل الجهود لتطوير أوضاع المرأة، وضمان تمكينها من المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأبرزت الخطة مجموعة من القضايا والتحديات التي تواجه ارتقاء المملكة في مراتب التنافسية العالمية منها: "ضعف مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل وفق مؤشر مشاركة المرأة في سوق العمل الذي يشكل أحد المؤشرات الفرعية لمؤشر التنافسية الدولية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي" (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية التاسعة، ص: 37) في ضوء هذا التحدي، أكدت الخطة على بذل المزيد من الجهود والإجراءات التي ترمي إلى

تكريس وتعزيز المنجزات التي تحققت في الفترة السابقة واتخاذ الخطوات الإضافية التي من شأنها الارتقاء بالوضع التنموي للمرأة السعودية، كما نصت على ذلك عدة أهداف منها: "استمرار السياسات الرامية إلى تشجيع المرأة للمشاركة في النشاط الاقتصادي وتعزيز مواردها، ومن ثم توسيع فرص العمل أمامها وزيادتها" (المرجع السابق، 79) وأيضاً "زيادة معدل المشاركة في قوة العمل الوطنية بصفة عامة، ومعدل مشاركة الإناث بصفة خاصة لرفع مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية". (المرجع السابق، 162) إلى غيرها من السياسات الهادفة إلى تطوير إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي وتأمين الخدمات المساندة لتمكينها من المشاركة الفاعلة.

### خطة التنمية العاشرة 1437-1441هـ: (2015-2019م)

في ضوء إنجازات الخطط السابقة وما اكتنفها من تحديات أعدت خطة التنمية العاشرة بآفاق اقتصادية وإنمائية غايتها تحقيق التنمية المستدامة مستندة في ذلك إلى مجموعة من الأسس والأهداف الاستراتيجية منها الهدف الثالث عشر الخاص بتمكين المرأة وزيادة إسهامها في مجالات التنمية المختلفة، وذلك من خلال الآتي:

#### أولاً: التمكين اجتماعياً:

- زيادة إسهام مؤسسات المجتمع المدني في جهود تطوير مشاركة المرأة في التنمية.
- تشجيع إنشاء الجمعيات التعاونية النسائية.
- زيادة مشاركة المرأة في اللجان، والهيئات، والمجالس المتخصصة (المحلية، والدولية).

#### ثانياً: التمكين اقتصادياً:

- تطوير الخدمات المساندة، والتسهيلات اللازمة لتمكين المرأة من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي.
- توسيع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وزيادة فرص العمل أمامها في المجالات المختلفة، لامتناع العرض الكبير من اليد العاملة النسائية، وتوفير العيش الكريم لهن.
- توسيع الخيارات المتاحة والملائمة للإناث في التخصصات العلمية، والتقنية، والمهنية.
- إعادة التأهيل للخريجات اللاتي لا تتوافق تخصصاتهن مع متطلبات سوق العمل.

#### ثالثاً: التمكين الإداري:

- مراجعة الأنظمة واللوائح كافة المتعلقة بالأم العاملة، وتطويرها.
- العمل على توفير الخدمات التي تساهم في قيام المرأة بالتزاماتها ومسؤولياتها العملية.
- إتاحة الفرصة للكفاءات النسائية المتميزة للوصول للمراكز الإدارية في الأجهزة الحكومية والجامعات. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية العاشرة، 13-14).

### التوجهات المستقبلية للمرأة السعودية في ضوء رؤية 2030م:

أطلقت المملكة العربية السعودية في أبريل 2016م خطة ما بعد النفط، أو خطة تقليل الاعتماد على البترول كرافد من روافد الاقتصاد السعودي وأطلق عليها رؤية 2030، قام على إعداد الخطة مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، حيث

شملت كل أطراف المجتمع، وحيث أن التنمية الشاملة وتحقيق النمو الاقتصادي لأي مجتمع يتطلب مشاركة كلا الجنسين من الذكور والإناث في عمليات التنمية، اهتمت رؤية المملكة بتعزيز مشاركة المرأة باعتبارها نصف المجتمع، والاستفادة من طاقاتها وخبراتها في القيام بالدور المطلوب لدفع عجلة التنمية، كما جاء في الرؤية "إن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر قوتنا، إذ تشكل ما يزيد على 50% من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين وسنستمر في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا" ويهدف عمل مؤسسات الدولة في رؤية 2030 على رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30% كما وتهدف الرؤية في أحد أهم عناصرها إلى معالجة البطالة وتعزيز قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل متنوعة للمواطن السعودي وتحقيق الاستفادة من طاقات الشباب من الجنسين رافعة شعار السعوديين والسعوديات أولاً، عن طريق توفير ما لا يقل عن 400 ألف وظيفة ملائمة سنوياً في مسعى إلى خفض البطالة من 11,6% إلى 7% وفقاً لتطلعات الرؤية. (وثيقة رؤية 2030، 37-39)

إن العنصر النسائي يشكل أحد أهم الموارد البشرية في المملكة التي ظلت لفترة طويلة بعيدة عن الاستخدامات الاقتصادية بمعناها الفعلي حتى بداية تعليم البنات ودخول البلاد في برامج وخطط التنمية ومن ثم رؤية 2030 كما سبق توضيح ذلك، وفي الآونة الأخيرة سعت المرأة السعودية كغيرها من النساء في الدول الأخرى إلى إيجاد فرص توظيف مبتكرة خلاف الوظائف التقليدية المعروفة، حيث شهدت حركة المجتمع إقبالاً من النساء السعوديات على كسر حاجز العادات والتقاليد الاجتماعية التي تشكل عائقاً أمام البحث عن وظائف جديدة تعتمد عليها المرأة مصدراً لرزقها، لذا بدأت المرأة السعودية تقبل ممارسة بعض المهن المحظورة اجتماعياً في فترة سابقة، ولم تعد تجد حرجاً في اقتحام مجالات مثل بيع الملابس النسائية ووظائف الاستقبال في المستشفيات والمستوصفات، والتسويق العقاري، والصناعات الغذائية إضافة إلى العمل في مجال النظافة والصيانة على نطاق محدود داخل المؤسسات النسائية. (مركز الدراسات الاستراتيجية 2013م، 125)

### الخاتمة:

في خاتمة الحديث عن التطور التاريخي لعمل المرأة في المملكة، يمكن القول أن مفهوم عمل المرأة السعودية لم يكن بالمفهوم الوظيفي الحديث فقد كانت المرأة قديماً تتولى أموراً مهمة في الأعمال الإنتاجية للأسرة كالزراعة والرعي وغيرها، ولكن بعد ظهور النفط والتزاماً مع التخطيط التنموي في المملكة خرجت المرأة للعمل وحققت وجوداً ملموساً وفعالاً في أغلب المجالات المتاحة لها، وبقراءة متأنية لخطط التنمية الخمسية التي تم عرضها آنفاً من الأولى (1970-1975م) إلى العاشرة (2015-2019م) نجد أنها اتخذت من تطوير الموارد البشرية هدفاً رئيسياً لها من خلال التركيز على التعليم والتدريب وتوفير الرفاهية لجميع فئات المجتمع ودعم الاستقرار الاجتماعي لمواجهة التغيرات الاجتماعية السريعة، وبينما اعتمدت جميع الخطط الأبعاد الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية فقد اختلف تركيز كل خطة حسب الظروف السائدة وحسب مرحلة التنمية التي تحققت في ظلها وفقاً لما يتلاءم ومسيرة النمو المستقبلي، وفي شأن المرأة سعت الدولة منذ الخطة التنموية الأولى إلى مشاركة العنصر النسائي في قوة العمل لذلك توقعت تلك الخطة زيادة نسبة اليد العاملة النسائية زيادة تدريجية في المجالات المسموح لها بالعمل فيها، ويتضح الاهتمام الكبير بالمرأة السعودية ومحاولة إدماجها في عملية التنمية على أسس من المحافظة على القيم والتعاليم الإسلامية، من هذا المنطلق تتابعت

خطط التنمية التسع اللاحقة في جهد موازٍ ومخطط مهينة أساسا متينا متصلًا تحققت على امتداده منجزات مرحلية أتاحت كل منها لما تلتها قدرة أكبر على الإنجاز في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمرأة من خلال توسيع الفرص المتاحة لها في مجالات التعليم والصحة وغيرها من الأنشطة الاقتصادية المختلفة مع إيجاد الوسائل اللازمة لتمكينها من الاستفادة من هذه الفرص وإزالة العقبات أمام مشاركتها في التنمية، ففي مرحلة البدايات كانت العمالة النسائية غير السعودية تُستقدم لسد الحاجة القائمة وكان لها الدور الأكبر في تأسيس قواعد التنمية السنوية خاصة في مجال التعليم بجميع مراحلها، ومع مرور السنوات وتوسع التعليم الجامعي وتزايد أعداد الخريجات أصبح من الممكن توجيه تلك الأعداد لسد الاحتياج وهكذا كان من المهم أن تبادر الخريجات السعوديات إلى القيام بالمهام التي كانت تسند إلى غير السعوديات تدريجياً، وعلى هذا الأساس كان لا بد من قيام المرأة السعودية بتحمل دورها في التنمية عن طريق المشاركة في التعليم والتطبيب والتمريض وغير ذلك من الوظائف الأخرى التي يقوم على عاتقها أدائها خاصة وأن الأساس في التخطيط التنموي بالمملكة يقوم على تفعيل دور المرأة وتوسيع فرص مشاركتها الاقتصادية في المجتمع، واستمراراً لهذا التوجه الطموح، من المتوقع أن تمكن المرأة السعودية في كافة المجالات سيحظى بدفعة قوية في المستقبل القريب خاصة وأن مؤشرات خطة التنمية العاشرة تدعم هذا التوجه وتبشر بمستقبل واعد للمرأة السعودية، على أنه لا يفوتنا أن نشير إلى أن المرأة -رغم ذلك- ما زالت بحاجة لبذل المزيد من الجهود لدعم وتعزيز مشاركتها التنموية فهي تحتاج إلى بنية تحتية تساعد على القيام بدورها التنموي على أكمل وجه، فعلى سبيل المثال تحتاج إلى وسائل مواصلات آمنة تنقلها من بيتها إلى مقر عملها، وهي بحاجة إلى توفير حضانات لأطفالها في أماكن العمل وفي الأحياء، كذلك تحتاج إلى التوسع في إنشاء مراكز التدريب التقني والمهني لتكون معينة في إيجاد مصادر للرزق لها.

## المراجع

آل عبد القادر، علي عبد العزيز. (2004م) المرأة الإرادة والتحدي نموذج المرأة في المملكة العربية السعودية. جده: الدار السعودية للنشر والتوزيع.

بدري، أميرة يوسف. (2018م). أسس التنمية والتخطيط الاجتماعي. جده: خوارزم العلمية.

الحارثي، ندى دخيل الله. (1425هـ). استراتيجية عمل المرأة في القطاع الخاص. رسالة ماجستير. جامعة الملك عبد العزيز. جده.

الحامد، محمد معجب وجمجوم، فاطمة. (2009م). التعليم العالي للفتاة ومواءمته لسوق العمل في المملكة العربية السعودية. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي: نحو فضاء عربي للتعليم العالي، القاهرة 31 يونيو 2009م.

حلواني، ابتسام. (2002م). العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها. المجلة العربية للإدارة. العدد 2: 67-83

السيف، محمد إبراهيم. (2003م). المدخل إلى دراسة المجتمع السعودي. ط 2، الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع. الطريف، غادة عبد الرحمن. (2014م). معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل. مستقبل التربية العربية. العدد 88: 11-108

غدنز، أنتوني. (2005م). علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، بيروت. مركز دراسات الوحدة العربية. القحطاني، رجا طه. (1995م). التخطيط الاجتماعي والمشاركة في التنمية. رسالة ماجستير. جامعة الملك عبد العزيز، جده.

مركز الدراسات الاستراتيجية، (2013م). دور المرأة في مجتمع المعرفة. سلسلة نحو مجتمع المعرفة. جامعة الملك عبد العزيز، جده

الموقع الرسمي لوزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية، خطط التنمية الخمسية، <http://www.mep.gov.sa>

الموقع الرسمي لرؤية 2030 <http://vision2030.gov.sa>