



دراسات

تمكين المرأة:
البرامج التعليمية والإصلاحات
التي بلغت ذروتها في ظل
الاقتصاد السعودي المتنوع

ربيع الأول ١٤٤١هـ / نوفمبر ٢٠١٩م

فهد لؤي ال غالب الشريف

باحث رئيس بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

تمكين المرأة: البرامج التعليمية والإصلاحات التي بلغت ذروتها في ظل الاقتصاد السعودي المتنوع

فهد لؤي ال غالب الشريف

باحث رئيس بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

③ مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ١٤٤١هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

الشريف، فهد لؤي ال غالب
تمكين المرأة: البرامج التعليمية والإصلاحات التي بلغت ذروتها
في ظل الاقتصاد السعودي المتنوع / فهد لؤي ال غالب الشريف.-
الرياض، ١٤٤١هـ

٤٨ ص، ١٦،٥ x ٢٣ سم (دراسات: ٤٩)

ردمك: ٩٧٨_٦٠٣_٨٢٦٨_٣٥_٣

١- تعليم البنات - السعودية ٢- المرأة السعودية ٣- المرأة في
المجتمع أ. العنوان ب. السلسلة

١٤٤١/٢٥٣٨

ديوي ٣٧٦،٩٥٣١

رقم الإيداع: ١٤٤١/٢٥٣٨

ردمك: ٩٧٨_٦٠٣_٨٢٦٨_٣٥_٣

تصميم وإخراج

محمد يوسف شريف

إخلاء مسؤولية

تعكس هذه الدراسة ومحتوياتها تحليلات الكاتب وآراءه، ولا ينبغي أن تُنسب وجهات النظر والآراء الواردة فيها إلى مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، والكاتب وحده هو المسؤول عما يرد فيها من استنتاجات أو إحصاءات أو أخطاء.

المحتويات

٦	ملخصُ البحث
٧	معلومات أساسية
	تعليمُ الإناث: الطريقُ الطويل نحو تمكينِ المرأة
١٢	في المملكة العربية السعودية
١٧	الابتكارُ في التعليم
٢١	برنامجُ الملك عبد الله للمنحِ الدراسية
٢٧	ما الذي يمكنُ عمله أكثر من ذلك؟
٣٢	«نطاقات» وتأثيره على المرأة السعودية بسوق العمل
٤١	تحدياتُ على الطريق
٤٣	خاتمة

ملخص البحث

يسعى هذا المقال إلى تتبع الأثر الذي أحدثته التغييرات التدريجية في نظام التعليم العالي على إدماج المرأة ضمن سوق العمل السعودي. ويركز تحديداً على باكورة الجهود التي بذلت للنهوض بالنظام التعليمي وتوطين الوظائف اللذين كُلاهما في النهاية خلق نظام «نطاقات»؛ وأثر برنامج الملك عبد الله للمَنح الدراسية؛ وأحدث المبادرات الخاصة برؤية ٢٠٣٠، وما لذلك كله من تأثير على الدور الاجتماعي للمرأة في المجتمع السعودي. واستناداً إلى تقييم منطق السببية المعتمدة على المسار حتى المنعطف الراهن، تحاول هذه الورقة البحثية الإجابة عن مجموعة واسعة من الأسئلة المترابطة التي تسعى إلى إعطاء وصف دقيق للعلاقات التي تربط ما بين السياسة التعليمية والأداء العمالي المصاحب لتمكين المرأة في المملكة العربية السعودية بوصفه هدفاً رئيساً للدراسة. (١١٤٢٦ كلمة)

كلمات مفتاحية: المرأة السعودية، التعليم، باكورة الإصلاحات، الملكة عفت، سوق العمل السعودي، السَّعود، نطاقات، عدم المساواة، برنامج الملك عبد الله للمَنح الدراسية، رؤية ٢٠٣٠.

معلومات أساسية

منذ نشأة المملكة العربية السعودية في عام ١٩٣٢ وهي تُعدُّ واحدةً من أكثر بلدان العالم الإسلامي تشدداً. إن التزامها التاريخي بالتفسيرات الحنبلية الصارمة للإسلام، وما تلا ذلك من «حربٍ على الإرهاب»^(١) بعد هجمات برجي التجارة العالمي في الولايات المتحدة، قد ساهم في خلق صورةٍ لبلد يُحجَمُ عن الخضوعٍ للتغير الاجتماعي، وغير مرنٍ في سياساته تجاه مواطنيه. لكن إمعان النظر في تاريخها الاجتماعي الأقرب عهداً يدلُّ على واقعٍ مختلفٍ؛ إذ أتاح وجودُ النزعة العملية، التي تفوقت في كثيرٍ من الأحيان على السلطات الدينية، للمجتمع السعودي بإشراك جميع مواطنيه، بغض النظر عن الجنس والانتماء الديني والخلفية الاجتماعية والاقتصادية؛ في المساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستقبلية للمملكة^(٢). ويمكن رؤية هذه النزعة العملية في الاقتصاد والتعليم، وهما المجالان الرئيسان المترابطان اللذان أخضعتهما هذه الورقة البحثية للدراسة والتحليل.

كانت المؤسسة الدينية على مرِّ الأعوام مدركةً أن «بناء الدولة يختلف عن شنِّ الحروب، وأنه يجب تلبيةً مستوى معينٍ من النزعة العملية والتسامح إزاء التعددية في التوجهات الدينية، لكي يستقيم أمرُ الدولة». ويتضح أحدُ جوانب هذه المرونة في حقيقة أن المؤسسة الدينية قد سمحت للحكومة بتبني سياساتٍ اقتصادية كانت تعدُّ حتى وقتٍ قريبٍ مخالفاتٍ في الدين الإسلامي. وهذا ما يتجلى أكثر في سياسة الرهون العقارية السعودية، والإصلاحات الحكومية القائمة على نوع الجنس، بما في ذلك افتتاح جامعة مختلطة لدراسة العلوم والتكنولوجيا (Bano 2018, 133)^(٣).

(1) Mark Katz (2010), "What Exactly Is the 'War on Terror?' War on Terror in Perspective," *Middle East Policy Council Journal*, <http://www.mepc.org/commentary/what-exactly-war-terror>.

(2) على الرغم من أنه سيكون خارج نطاق هذه الدراسة أن نقارن تمكين المرأة السعودية بتمكين المرأة في البلدان الأخرى، فإنه من المهم ملاحظة أن تمكين المرأة ليست بالظاهرة المحلية أو المحصورة على المرأة في المملكة العربية السعودية. ومثلما تُبين ماري ديفيس في مقالها، «مقدمة تاريخية لحملة المساواة في الأجور»، وفيما يتعلق بالسياق البريطاني: «إن حملة المساواة في الأجر هي حملة ذات تاريخ طويل، وهي حملة لا تزال مستمرة. إنه مطلب لم يلق دعماً دائماً من الحركة النقابية، بل كانت في بعض الأحوال تقاومه بعض أقسام الحركة مقاومة قوية. وكحركة، فإنها ليست ذات تاريخ مستمر، مما يعكس حقيقة أنه على الرغم من كونها جزءاً ثابتاً من القوى العاملة في بريطانيا الصناعية، فإن النساء غالباً ما كنَّ قطاعاً مهمشاً منها، وقد تعرضن للاستبعاد فعلياً من العديد من النقابات حتى الجزء الأخير من القرن التاسع عشر». انظر: Mary Davis (n.d.), "An Historical Introduction to the Campaign for Equal Pay," <http://www.unionhistory.info/equalspay/roaddisplay.php?irn=820>.

(3) Masooda Bano (2018), "Saudi Salafism amid Rapid Social Change," in *Modern Islamic Authority and Social Change*, Volume 1, edited by Masooda Bano (Edinburgh: Edinburgh University Press).

تحاول هذه الورقة البحثية الإجابة عن الأسئلة التالية: (١) ما تاريخ تعليم المرأة في المملكة العربية السعودية؟ (٢) ما دور الدولة في توفير التعليم للمرأة؟ (٣) كيف شاركت المرأة السعودية في اقتصاد المملكة قبل رؤية ٢٠٣٠؟ (٤) كيف دُمجت المرأة في سوق العمل؟ (٥) ما التحديات التي كانت وما زالت؟ وما الذي يحمله المستقبل لتمكين المرأة؟ (٦) وما تداعيات سياسات مثل «نطاقات» على تمكين المرأة؟ لكن الإجابة على هذه الأسئلة ليست بالأمر اليسير نظراً لعدم اكتمال البيانات المتاحة دائماً. ومع ذلك، فإن الكاتب يحاول التغلب على هذا التحدي من خلال تعقيب تمكين المرأة في المملكة من خلال تاريخ السياسات والإصلاحات المتعلقة بالتعليم بدايةً من زمن تأسيس الدولة. ولذلك لا يمكن سرد تاريخ المرأة دون الإشارة إلى مراحل بناء الدولة المختلفة.

وفي مقال للباحثة نامي تسوجيامي في عام ٢٠١٧ بعنوان «التعليم العالي والتطلعات المتغيرة للمرأة في المملكة العربية السعودية»، نجدها تربط بين الحاجة إلى إعادة هيكلة النظام التعليمي والتغير السكاني الذي شهدته المملكة خلال العقود القليلة الماضية. وتسعى الدراسة التي أجرتها الباحثة إلى دراسة مشروعات التعليم العالي وإيجاد فرص العمل للمرأة. وقد تحقق ذلك في ديسمبر ٢٠١٣ مع بحث آخر حول الأهداف الأكاديمية والمهنية للمرأة السعودية. وكان البحث مدفوعاً بالعمل الميداني في إحدى الجامعات التي تأسست في عام ٢٠١١ دون الكشف عن اسمها^(٤).

تقول الباحثة في مقالها إن «سكان المملكة العربية السعودية ازدادوا من ٥,٧ مليون في عام ١٩٨١ إلى أكثر من ٣٠ مليوناً في عام ٢٠١٤» (٢٠١٧، ص ٤٣)^(٥). ووفقاً للبيانات التي حصلت عليها الباحثة من مؤسسة النقد العربي السعودي في عام ٢٠١٥، فإن المملكة العربية السعودية خصّصت ٢١٦٠ مليار ريال سعودي (٥٨٠ مليار دولار) لتطوير التعليم والموارد البشرية، وذلك بما يعادل ٢٥,١٪ من إجمالي اعتمادات الميزانية لذلك العام. وفي عام ٢٠١٥، كان إجمالي عدد الطلاب المسجلين في التعليم العالي ١,٥ مليون طالب وطالبة^(٦).

(4) Namie Tsujigami (2017), "Higher Education and the Changing Aspirations of Women in Saudi Arabia," in *Higher Education Investment in the Arab States of the Gulf: Strategies for Excellence and Diversity*, edited by Dale Eickelman and Rogaia Mustafa Abusharaf, pp. 42–54 (Berlin: Gerlach Press).

(٥) إجمالي عدد السكان في ٢٠١٨ بلغ ٣٣,٥٥٤,٣٤٣ وفقاً للهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

(6) Tsujigami (2017).

هذه التغييرات لم تحدث عشوائياً، بل جاءت نتيجة تركيز قويٍّ على التعليم. وبداية من الستينيات ووصولاً إلى التسعينيات، كان بؤرة اهتمام التعليم الرئيسة لكلٍّ من الرجل والمرأة تنصبُّ حول الإسلام المحافظ. وفيما يلي ملخّص لبعض الأمثلة على المبادئ التعليمية الرئيسة:

- الرضا بالله ربّاً، وبالإسلام ديناً، وبمحمدٍ صلى الله عليه وسلم نبياً ورسولاً.
- مفهومٌ إسلاميٌّ شامل للحياة والكون والإنسان.
- طلبُ العلم واجبٌ على كلّ فرد، ومن واجب الدولة توفيرُ التعليم ونشره.
- الاعترافُ بحقّ المرأة في الحصول على تعليمٍ مناسبٍ مثلها مثل الرجل في ضوء الشريعة الإسلامية.

وتتضمن الأهداف المستقبلية ما يلي:

- تشجيع روح الولاء للشريعة الإسلامية.
 - إظهار الانسجام التام بين العلم والدين في الشريعة الإسلامية.
 - تشجيع روح التفكير العلمي والبحث وتعزيزهما، ودعم ملكة الملاحظة والتأمل، وتعريف الطلاب بمعجزات الله في الكون وحكمته في تمكين مخلوقاته من أداء دورٍ نشطٍ في تأسيس حياتنا الاجتماعية وتوجيهها في الاتجاه الصحيح^(٧).
- من اليسير أن نرى كيف تغلّب دورُ التعليم الديني على جميع المناهج الأخرى الممكنة. فقد أكدت، على سبيل المثال، معظمُ المناهج الدراسية الأساسية على تدريس الموادّ الشرعية بدلاً من الرياضيات والعلوم. ولم يكن للتعليم خلال تلك السنوات أيُّ احتياجاتٍ تتعلق بالاقتصاد المتغير، ناهيك عن التكيف مع مجتمعٍ سريع التغير. ومع ذلك، لا يزال التركيزُ الدينيُّ على التعليم حاضراً^(٨) في إطار رؤية ٢٠٣٠، ولا سيما مع إصرار وزارة التعليم على جودة التعليم وأهمية التعليم وسوق العمل.

وفي محاولة لخلق مزيدٍ من المهارات الوظيفية وضمان التوظيف لمواطنيها، أعلنت الحكومة السعودية بدايةً من ٢٠١٦ عن ضرورة التغلّب على الاقتصاد الريعي التقليدي

(7) Abdulla Mohamed Al-Zaid (1981), *Education in Saudi Arabia: A Model with Difference*, translated by Omar Ali Afifi (Riyadh: Tihama Publications).

(٨) وفقاً للتكامل، كان هناك في ٢٠١٦ أكثر من ١٧٠ ألفاً من الخريجين السعوديين في مجالات الدراسات الإسلامية، إناثاً وذكوراً، عاطلين عن العمل (مقابلة، ٢٠١٦).

القائم على النفط، والتحول إلى نموذج أكثر تنوعاً. وقد تمثلت إحدى الخطوات الرئيسية نحو تحقيق هذا الهدف في تمكين المرأة السعودية التي تشكل ٥٠٪ من السكان من المشاركة والمساهمة بمهاراتها ومواهبها اللازمة في سوق العمل السعودي.

وينصّ البيان الرسمي لرؤية ٢٠٣٠ على ما يلي:

«سيمنح اقتصادنا الفرص للجميع، رجالاً ونساءً، صغاراً وكباراً، كي يُسهّموا بأفضل ما لديهم من قدرات... كما أن المرأة السعودية تعدّ عنصراً مهماً من عناصر قوّتنا؛ إذ تشكّل ما يزيد على ٥٠٪ من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين. وسنستمرّ في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا». (المملكة العربية السعودية، رؤية ٢٠٣٠)

في بلدٍ لم تظلم فيه المرأة تاريخياً إلا بدور محدود في الحياة العامة، لم يكن هناك سوى اهتمام ضئيل نسبياً بهذه الأهداف الرائدة عند إعلان الرؤية ٢٠٣٠ لأول مرة في عام ٢٠١٦. وعلى الرغم من ذلك، فقد تبدّلت السياسات الاجتماعية والاقتصادية تبداً سريعاً؛ ففي سبتمبر ٢٠١٧، أعلنت الحكومة أنه ابتداءً من يوليو ٢٠١٨، سيُسَمَحُ للمرأة بقيادة السيارة في المملكة العربية السعودية لأول مرة^(٩). وقد أعقب ذلك بعد شهر إعلان آخر بأنه سيُسَمَحُ للمرأة بمشاهدة الألعاب الرياضية على الهواء مباشرة في الملاعب الوطنية الرئيسة الثلاثة بكل من الرياض وجدة والدمام^(١٠). ومؤخراً في عام ٢٠١٩، عُيِّنَت سمو الأميرة ريما بنت بندر آل سعود سفيراً لدى الولايات المتحدة الأمريكية، فكانت بذلك أول امرأة سعودية تشغل هذا المنصب الدبلوماسي.

على الرغم من التأثير الذي لا يمكن إنكاره لهذه التغييرات على حياة النساء السعوديات وعلى مجتمع المملكة ككل، فإن قلة قليلة من الناس تدرك أن هذا الاتجاه قد بدأ قبل ذلك بكثير، ولا سيما مع الإصلاحات التدريجية التي أُدخلت على مجال تعليم المرأة. وقد سبق هذا التغيير الرؤية الأكثر شمولاً للمستقبل، ألا وهي الرؤية ٢٠٣٠.

(9) "Saudi Arabia Driving Ban on Women to Be Lifted" (2017, Sept. 27), *BBC News*, <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-41408195>.

(10) "Saudi Arabia to Allow Women into Sports Stadiums" (2017, Oct. 29), *BBC News*, <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-41798481>.

ولكي نفهم الخطّ الزمنيّ فهماً أفضل، فإنه من الضروريّ تحديد المراحل المختلفة لتعليم المرأة وتمكينها في المجتمع السعودي، وكذلك تحديد السياسات والإصلاحات المختلفة التي ساهمت في هذا التمكين من بداية نشأة الدولة السعودية وصولاً إلى وقتنا الحاضر. هذا ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أن معظم هذه التغييرات قد وقعت من خلال عملية السَّعوديّة، التي بدأت في السبعينيات، عندما حاولت المملكة العربية السعودية، مثلها مثل دول الخليج الأخرى القائمة على الريعية، الحدّ من «أعداد الوافدين الهائلة التي دفعت بأعداد كبيرة من المواطنين إلى خارج سوق العمل الخاصّ خلال طفرة النفط في السبعينيات»⁽¹¹⁾. إن ما أدى إلى التغييرات الحاليّة، ولا سيما تمكين المرأة في التعليم وسوق العمل، يستحقّ مزيداً من الاهتمام.

ما سنورده لاحقاً ينقسم إلى خمسة أقسام: يقدم القسم الأول معلومات تاريخيّة حول السياسات التي اتبعت منذ تأسيس البلاد وصولاً إلى عام ٢٠٠٤، مع التركيز على السياسات، التي نفذها الملك الراحل فيصل، والدور الداعم والفعال الذي اضطلعت به زوجته الملكة عفت الثنيان (١٩١٦-٢٠٠٠)، والتي كانت تسعى إلى تمكين المرأة السعودية في القطاع التعليمي. ويناقد القسم الثاني تطوّر المنح التعليمية للسعوديين، بما في ذلك المراحل الثلاث لبرنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية الذي انطلق في عام ٢٠٠٥. وينتهي هذا القسم بتحليل مبدئيّ لتأثير البرنامج على إيجاد فرص العمل وتمكين المرأة في سوق العمل السعودي. ويناقد القسم الثالث الجهود الرامية إلى توطيد القوى العاملة فيما يعرف بالسَّعوديّة، مع إنشاء نظام «نطاقات» في عام ٢٠١١. ويدرس القسم الرابع أثر تطبيق نظام «نطاقات» في زيادة المعروض من الأيدي العاملة السعودية المؤهلة من نساء ورجال لدخول سوق العمل السعودي، ومن خريجي برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية، في سبيل تحقيق هذا الهدف. وأمّا فيما يخصّ الخاتمة، فإنها تتناول تأثير كلّ هذه التغييرات على دمج المرأة في التعليم وأسواق العمل.

(11) Steffen Hertog (2010). *Princes, Brokers, and Bureaucrats: Oil and the State in Saudi Arabia* (Ithaca, NY: Cornell University Press).

تعليم الإناث: الطريق الطويل نحو تمكين المرأة في المملكة العربية السعودية

كان اكتشاف النفط في الثلاثينيات تطوراً كبيراً في البلاد حيث بدأ تحولاً هيكلياً من الاقتصاد التقليدي الذي لا يعتمد إلا على الإيرادات الحكومية من الحَجِّ والعمرة وحسب، إلى دولة ريعية تعتمد على الإيرادات المتولدة من النفط وتقوم عليه. إن انعدام التنمية الاقتصادية، التي تتطلب تدريب الشباب وتعليمهم، إلى جانب غياب الحافز لإقامة اقتصادٍ بديلٍ، قدمت الدعمَ للأفكار المحافظة التي حكمت على المرأة بالعزل والإقصاء تماشياً مع الآراء الاجتماعية التقليدية. يقول جوزيف كشيشيان في كتابه «عفت الثنيان: ملكة عربية» إنه «بسبب التقاليد الراسخة التي شجعت ممارسة العزل داخل المملكة العربية السعودية، فقد تحدت الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تؤثر على المرأة بفعل أوجهِ المنع الشديدة التي أضعفت بالضرورة مكانة المرأة في المجتمع».

(Kéchichian 2015, p. 107) ^(١٢).

ولتتبع جهود الحكومة السعودية في تعليم المرأة من عام ١٩٢٤ إلى عام ٢٠١٩، فإن الجدول رقم ١ يقدم لمحة سريعة عن أهم السياسات التي أثرت على تعليم المرأة ودورها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمملكة منذ ما يقرب من قرن، ولا سيما خلال المدة ما بين ١٩٢٤ و٢٠١٩.

الجدول رقم ١: لمحة سريعة عن أهم السياسات التي تؤثر على تعليم المرأة (١٩٢٤ حتى الآن).

السياسة	العام	الحاكم
أصبح ملكاً على الحجاز وسلطاناً لنجد وملحقاتها. وتأسست مديرية التعليم.	١٩٢٦	الملك عبد العزيز
مجلس المعارف	١٩٢٨	الملك عبد العزيز
وَأُفِقَ عَلَى إِثْنَاءِ مَعَهْدِ تَحْضِيرِي لِإِعْدَادِ الطَّلَابِ لِلْحَصُولِ عَلَى دَرَجَةِ جَامِعِيَّةٍ مِنَ الْخَارِجِ.	١٩٣٦	الملك عبد العزيز
أسسا مدرسة الطائف النموذجية للبنين في عام ١٩٤٣ وللبنات في عام ١٩٥٣.	١٩٤٣	ولي العهد الأمير فيصل وصاحبة السمو عفت الثنيان
سمح فيصل، خلافاً لجميع التوقعات، لفاتنة شاكِر بدخول التاريخ؛ أول منحة دراسية للمرأة.	بداية الأربعينيات	الملك عبد العزيز وولي العهد الأمير فيصل بن عبد العزيز
إنشاء وزارة التعليم.	١٩٥٤	ولي العهد فيصل بن عبد العزيز

(12) Kéchichian (2015). p. 107.

الحاكم	العام	السياسة
ولي العهد فيصل وعفت الثنيان	١٩٥٥	أسس دار الحنان، أول مدرسة خاصة للمرأة في المملكة العربية السعودية ^(١٣) .
الملك سعود بن عبد العزيز	١٩٥٧	أسس جامعة الملك سعود، أول جامعة في البلاد.
الملك سعود بن عبد العزيز	١٩٦٠	أصدر مرسوماً بإنشاء مديرية عامة لمدارس الفتيات.
الملك سعود بن عبد العزيز	١٩٦٢	افتتاح أول مدرسة ابتدائية رسمية للفتيات في الرياض.
الملك فيصل بن عبد العزيز	السبعينيات	سعودة القوى العاملة
الملك فيصل بن عبد العزيز	١٩٧٠	أول خطة خمسية (١٩٧٠-١٩٧٥)، إصدار أمر بعمل سياسة تعليمية، وافتتاح أول كلية لتعليم المرأة.
الملك فيصل بن عبد العزيز	١٩٧٥	إنشاء وزارة التعليم العالي.
مؤسسة الملك فيصل	١٩٩٩	إنشاء كلية عفت الأهلية للبنات
الملك عبد الله بن عبد العزيز	٢٠٠٥	إنشاء برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية
الملك عبد الله بن عبد العزيز	٢٠٠٨	تغيير اسم كلية التربية إلى جامعة الأميرة نورة التي أصبحت أكبر جامعة للمرأة في العالم.
الملك عبد الله بن عبد العزيز	٢٠١١	تطبيق نظام «نطاقات»
الملك عبد الله بن عبد العزيز	٢٠١٣	أمر بتخصيص حصة مقدارها ٢٠٪ للمرأة في مجلس شورى البلاد
الملك عبد الله بن عبد العزيز	٢٠١٥	تمكين المرأة في الانتخابات التشريعية والبلدية ^(١٤) .
الملك سلمان بن عبد العزيز	٢٠١٦	إعلان الخطة الخاصة برؤية ٢٠٣٠.
الملك سلمان بن عبد العزيز	٢٠١٧-٢٠٢٠	مسار «وظيفتك وبعثتك»، المرحلة الثالثة من برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية.
الملك سلمان بن عبد العزيز	٢٠١٨	في يوليو، سمح للمرأة بالقيادة ومشاهدة الفعاليات الرياضية على الهواء مباشرة في الملاعب الوطنية الرئيسية الثلاثة بكل من الرياض وجدة والدمام لأول مرة.
الملك سلمان بن عبد العزيز	٢٠١٨	إطلاق برنامج المنح الدراسية الجامعية «الخبّة».
الملك سلمان بن عبد العزيز	٢٠١٩	تعيين أول امرأة في منصب سفير لدى الولايات المتحدة، صاحبة السمو الملكي ريم بنت بندر آل سعود.
الملك سلمان بن عبد العزيز	٢٠١٩	إصدار المرسوم الملكي في ٢٠ أغسطس ٢٠١٩ لزيادة تمكين المرأة السعودية من خلال رفع القيود المفروضة على السفر ومنحها الحق في تسجيل ولادة الأطفال أو الزواج أو الطلاق، وإصدار الوثائق العائلية الرسمية، ومنحها الحق في الوصاية على الأطفال القصر.

المصدر: كشيشيان (٢٠١٥)؛ المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم؛ المملكة العربية السعودية، وزارة العمل.

(١٣) ضمت مدرسة دار الحنان الخاصة للبنات، بالإضافة إلى فتيات من العائلة المالكة، طالبات سعوديات أخريات لا ينتمين إلى العائلة المالكة. وقد شملت الهيئة الطلابية في مدرسة الطوائف النموذجية للبنين أبناء الملك فيصل والمملكة عفت وغيرهم من أبناء آل سعود وأطفالاً آخرين من العائلات البارزة التي وافقت على الالتحاق بها.

(١٤) في عام ٢٠١٥، كان التاريخ يكتب في المملكة؛ فأكثر من ١٣٠ ألف امرأة سعودية من إجمالي ١,٤٨ مليون نسمة من المواطنين المؤهلين سجلن أسماءهن للتصويت لأول مرة في الانتخابات البلدية التي تقدم فيها ٦٩١٧ مرشحة منهم ٩٧٩ امرأة.

Lulwa Shalhoub (2016), Saudi women in municipal councils: One year on. Arab News, <https://www.arabnews.com/node/1024376/saudi-arabia>.

تبنّت المملكة العربية السعودية في سابق عهدها كيانها السياسي المعاصر في عام ١٩٢٦، عندما بسط عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود سيطرته على الحجاز (المنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية الحالية) وبدأ الطريق الطويل لبناء الدولة^(١٥). هذا وتجدر الإشارة إلى أنه في ذلك العام نفسه، تأسست مديرية التعليم وجرى إدخال التعليم الرسمي في البلاد. ومع ذلك، توضّح فاتنة شاكر، أول امرأة سعودية حاصلة على درجة الدكتوراه، أن «التقدم في مجال التعليم... كان بطيئاً للغاية على الأُسعدة التعليمية كافة». في عام ١٩٤٨، لم يكن هناك سوى ١٨٢ مدرسة ابتدائية يبلغ عدد طلابها ٢١٤٠٩ تلميذ. وبحلول عام ١٩٥٢، ارتفع العدد إلى ٣٠١ مدرسة، وبلغ عدد تلاميذها ٣٩٩٢٠. وفي عام ١٩٦٢، قدرت اليونسكو عدد الأميين السعوديين الذين تبلغ أعمارهم ١٥ عاماً فما فوق بنسبة ٩٨٪^(١٦).

في عام ١٩٦٠، أي بعد حوالي ٢٨ عاماً من تأسيس المملكة العربية السعودية (في عام ١٩٣٢)، صار أخيراً التعليم الحكومي للمرأة مُطبّقاً. وكان التعليم^(١٧) في السابق يعدّ أمراً سيئاً للمرأة على أساس أنه يُفسدها ويَصرفها عن مسؤولياتها الرئيسية كونها زوجةً وأمّاً. كان الملك فيصل هو من أراد تحرير الأمة من هذه النظرة الدينية المحافظة من خلال افتتاح مدارس حكومية للمرأة أيضاً. فأسست زوجته، الملكة عفت الثنيان، مدرسة الطائف النموذجية للبنين في عام ١٩٤٣ وللبنات في عام ١٩٥٥، وأسست دار الحنان، أول مدرسة خاصة للمرأة في المملكة العربية السعودية. في عام ١٩٩٩، أنشأت مؤسسة الملك فيصل كلية عفت للبنات تكريماً لإرث الملكة عفت الثنيان.

على الرغم من كلّ هذه الجهود، كان من الضروريّ وضع المدارس تحت إشراف مجلس العلماء ورئاسة تعليم الفتيات لضمان أنّ تعليمها يتماشى مع الآراء المحافظة

(١٥) أطلق الاسم الرسمي، المملكة العربية السعودية، على البلاد في عام ١٩٣٢ عندما قدم مجموعة من الوجهاء عريضة إلى الملك عبد العزيز يقترحون عليه تغيير اسم «مملكة الحجاز ونجد وملحقاتها».

(16) Fatina Shaker (1972), "Modernization of the Developing Nations: The Case of Saudi Arabia," Ph.D. dissertation, Purdue University, p. 99.

(١٧) تجدر الإشارة إلى أن المدرسة الصولتية تعد من الناحية التاريخية واحدة من أقدم المدارس في منطقة الحجاز قبل توحيد المملكة العربية السعودية الحالية. وكان قد أنشأها الشيخ محمد خليل عثمان في مكة المكرمة في عام ١٨٥٨. وبعدها ببضعة أعوام، في عام ١٨٧٣، تبرعت سيدة غنية من الهند تدعى صولت، كانت قد جاءت لأداء فريضة الحج، بأموال لتشييد مبنى جديد للمدرسة، وتخليداً لذكرى هذه السيدة، أطلق المؤسس اسمها على المدرسة. انظر:

"Madrasah as-Sawlatiyah" (2018, Dec. 15), Wikipedia, https://en.wikipedia.org/wiki/Madrasah_as-Sawlatiyah.

السائدة. وكان تعليم المرأة مقتصرًا على عددٍ قليل من الموضوعات التي عُدت مناسبة «لطبيعتها»، بمعنى أن المهارات التي يكتسبها يجب أن تشكل دعماً لدورها الأساسي كزوجات وأمهات.

هذا ومن المهم في هذه المرحلة ربطُ تقدم التعليم بالإيرادات الحكومية. يتكوّن تاريخ البيئة الاقتصادية في المملكة العربية السعودية الحديثة من حقبتين رئيسيتين، قبل اكتشاف النفط وبعده، والحقبة الثالثة الحالية، وهي الحقبة الخاصة برؤية ٢٠٣٠، والتي تسعى إلى نقل البلاد من مرحلة ما بعد الدولة الريعية إلى تلك الدولة القائمة على أساس الاقتصاد المتنوع القائم على المعرفة. وفي عام ١٩٣٨، بدأت المملكة العربية السعودية تصدير النفط بكميات تجارية مكّنت الحكومة من البدء في بناء اقتصاد حديث، والسعي إلى نقل التكنولوجيا من المجتمعات الغربية.

أدى تضاعف أسعار النفط لأكثر من ثلاثة أضعاف في السبعينيات إلى حدوث تغييرات واسعة النطاق شملت إطلاق برامج تعليمية للبنين والبنات. وتجدر الإشارة إلى أن الزيادة في إيرادات الدولة كانت تراها النخب الحاكمة فرصة لتطبيق هذه المبادرات على المدى الطويل. بدأت الحكومة خلال السبعينيات والثمانينيات في توجيه اهتمام أكبر وامتياز لجودة التعليم، وبناء المرافق المدرسية من خلال عددٍ من الخطط الإنمائية الخمسية المتتالية. وقد استثمرت إيرادات النفط المتزايدة لاحقاً في تمويل التعليم في الجامعات الأجنبية من خلال العديد من برامج المنح الدراسية بالغة النجاح.

خلال هذه الفترة، كان هناك عددٌ أكبر من البنين المسجلين في المدارس أكثر من البنات. ومع ذلك، سُدَّت الفجوة بين الجنسين على مستوى المدارس المتوسطة والثانوية بحلول عام ١٩٩٤. وبحلول عام ٢٠٠٠، فاق عدد طالبات الجامعات والكليات عدد نظرائهن من الذكور^(١٨)، وهو الاتجاه الذي شجّع على إنشاء برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية في عام ٢٠٠٥. وفي هذا السياق، فقد كان لبرنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية، بالإضافة إلى مزية المنحة الدراسية في الخارج، فرعاً للمنح الداخلية والمحلية لكل من النساء والرجال في الجامعات السعودية الخاصة. وقد قال زفيكا (٢٠٠٧) في هذا الصدد

(18) Tsujigami (2017). The male-female ratio differs depending on the statistics. Those of the Saudi Arabian Monetary Agency (SAMA) from 2015 show that male students constituted 54.4% of total newly enrolled students. See Fifty First Annual Report, 35–36.

الجدول رقم ٢: الجامعات الخاصة

المصدر: الهيئة العامة للإحصاء، ٠٤١٣-<https://www.stats.gov.sa/ar/413>

(19) Krieger, Zvika. (2007, Sept.). "Saudi Arabia Puts Its Billions behind Western-Style Higher Education." *Chronicle of Higher Education*, 54, no. 3: A1.

الابتكار في التعليم

على الرغم من هذه المستجدات، فإنَّ تعليم المرأة استغرق وقتاً طويلاً لنقلِ معارف الدوائر الأكاديمية إلى قطاعات سوق العمل التي كانت هناك حاجة ماسةً فيها للمرأة. إنَّ التغيير من تدريس المهارات التقليدية إلى تلك التي كانت مطلوبةً في سوق العمل تطلَّب اهتماماً وتدرُّجاً. إنَّ اختلالَ التوازن في العرض والطلب على الموارد البشرية السعودية المؤهلة للوفاء بمتطلباتِ مهاراتٍ وتخصصاتٍ محددة في السوق السعودية الحكومية والخاصة، قد أدَّى في الوقت نفسه إلى الضغط على المملكة العربية السعودية ودول مجلس التعاون الخليجي الغنية بالنفط لتنفيذ عددٍ من الاستراتيجيات، للتغلب على العجز في المهارات المحلية، ولتنمية رأس المال البشريِّ الموجَّه نحو اقتصاد متنوع قائم على المعرفة. إحدى الاستراتيجيات التي نفذتها المملكة العربية السعودية لمعالجة العجز المحلي في مجالات مثل العلوم والتكنولوجيا والهندسة والطب والمهارات الإدارية والتَّجارية والمخاطر المتوقعة المرتبطة بالاعتماد المفرط على العمالة الأجنبية، تضمَّنَت ما يلي: (١) بناء مؤسسات وطنية رفيعة المستوى. (٢) رعاية المواطنين من الطلاب للالتحاق بالتعليم العالي في الخارج في المجالات ذات الأولويات الوطنية. (٣) التوطين الشامل للقوى العاملة. وقد نفَّذَت المملكة العربية السعودية أولَ استراتيجيتين تنفيذاً متزامناً، ومن أمثلة ذلك بناء مؤسسات وطنية رفيعة المستوى، وتمويل برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية الذي بدأ في عام ٢٠٠٥^(٢٠). ولكي تتعامل الحكومة مع الحاجة المتزايدة لخفض البطالة في سوق العمل، فقد أنشأت أكثر من عشرين جامعةً وكلية مهنية أخرى لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الشباب. وتشير أعدادُ خريجي هذه الجامعات الجديدة إلى أنَّ عددَ النساء في المجالات المختلفة ارتفع ارتفاعاً مطرداً، مما سمحَ بإدماجهنَّ ضمنَ القوى العاملة السعودية. ويتضح هذا الاتجاه في الجدول رقم ٣ للعام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥. وتشير البيانات إلى شهادات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه من معاهد تعليمية مختلفة. ويوضح الجدول ما يلي: (١) الطلاب الذين تخرجوا في العام السابق، و(٢) الطلاب المسجلين في عام ٢٠١٥، و(٣) الطلاب الجدد.

(٢٠) قدم البرنامج للمواطنين السعوديين منحة دراسية كاملة للالتحاق بالجامعات الأجنبية للحصول على شهادات البكالوريوس والدراسات العليا، بدءاً بتعلم اللغة الإنجليزية كلغة ثانية لمدة تصل إلى عام ونصف. وقد اشتملت المنحة على راتب شهري يمنح للطلاب وأسرهم، ومنحة دراسية كاملة تغطي جميع النفقات الأكاديمية والتغطية الطبية وعلاج الأسنان وتذاكر السفر ذهاباً وإياباً مجاناً للطلاب وأسرهم للعودة إلى المملكة العربية السعودية مرة واحدة في العام، والإشراف الأكاديمي، ومكافآت عند الحصول على معدل تراكمي مرتفع.

الجدول رقم ٣: البيانات المتعلقة بثلاث فئات لحالات الطلاب والدراجات العلمية المستمدة من ٢٠ معهداً من المعاهد التعليمية السعودية خلال العام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥).

المعاهد		خريجو (٢٠١٤)				الطلبة المسجلين				الطلاب الجدد					
الجامعات الحكومية															
الدرجة العلمية	الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	الطلاب الجدد		
ذكور	٦٧,٧٠٩	٧,٦٨٠	٥٥,٣٩٣	٤,٧٣٦	٦٣١,٠١٩	٣١٨٤٥	٥٨٢,١٩٧	١٦,٩٧٧	١٤٩,٣٠٤	١٣,٣٩٦	١٢٧,٦٤١	١٢٧,٦٤١	١٢٧,٦٤١		
إناث	٨٥,٥١٢	٧,٠٣٠	٧٢,٥٤٧	٥,٩٣٥	٦٩٣,٦٧٣	٣١٠٤١	٦٣٩,٤٤١	٢٢,١٩١	١٦٥,٣٢٥	١٤٥,٠٧٧	١٤٣,٨١٢	١٤٣,٨١٢	١٤٣,٨١٢		
الإجمالي	١٥٣,٢٢١	١٤,٧١٠	١٢٧,٨٤٠	١٠,٦٧١	١,٣٢٣,٦٩٢	٦٢,٨٨٦	١,٣٢١,٦٣٨	٣٩,١٦٨	٣١٤,٥٢٩	٢٧,٤٧٣	٢٧١,٤٥٣	٢٧١,٤٥٣	٢٧١,٤٥٣		
المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني															
الدرجة العلمية	الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	الطلاب الجدد		
ذكور	١٨,٧١٧	٠	٤	١٨,٧١٣	٥٩,٥٩٥	٠	٥٢٦	٦٣,٠٦٩	١٧٢,١٧٣	٠	٤١٣	٦٥٩	٣٩,٧٥٩		
إناث	٢,٥٦٥	٠	٠	٢,٥٦٥	١٠,٩٤٤	٠	٠	٣٣٤	١٠,٩٢٥	٠	٠	٥٢٠	٣٩,٧٥٩		
الإجمالي	٢١,٢٨٢	٠	٤	٢١,٢٧٨	١٠٤,٥٣٩	٠	٥٢٦	١٠٤,٠١٣	١٤٣,١٩٧	٠	٤١٣	٣٧٨٤	٣٧٨٤		
كلية الأمير سلطان العسكرية للعلوم الصحية بالظهران															
الدرجة العلمية	الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	الطلاب الجدد		
ذكور	٨٣	٥	٥٨	٢٠	٧١٢	٢	٦٠٤	١٠٦	١٦٧	٠	١١٣	١٥٣	١٤		
إناث	٥٣	٠	٥٣	٠	٤٩٢	٠	١١٣	٠	١١٣	٠	١١٣	١١٣	٠		
الإجمالي	١٣٦	٥	١١١	٢٠	١,٢٠٤	٢	١,٢١٧	١٠٦	٢٨٠	٠	٢٢٦	٢٦٦	١٤		

منشآت الجبل وينبع الصناعية											
بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي
٥,٦٦٦	٧٧٤	٠	٦,٤٤٠	٩,٤٣٠	٣,٠٩٤	٠	١٢,٥٢٤	١,٧٣١	٥٢٤	٠	٢,٢٥٥
٠	٧٤٣	٠	٧٤٣	٣,٩١١	٠	٠	٣,٩١١	٠	٤٤٧	٠	٤٤٧
٥,٦٦٦	١,٥١٦	٠	٧,١٨٢	٩,٤٣٠	٧,٠٠٥	٠	١٦,٤٣٥	١,٧٣١	٩٧١	٠	٢,٧٠٢
معهد الإدارة العامة											
بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي
٧١٩	٠	٥٣	٧٦٤	٢,٣٧٦	٠	٢٠٢	٢,٦٧٨	٨٦٣	٠	١٦٩	١,٠٣٢
٨٥	٠	٠	٨٥	٤٠١	٠	٢٢	٤٢٣	١٤٦	٠	٠	١٤٦
٣٨٠	٠	٥٣	٤٣٣	٢,٧٧٧	٠	٣٢٤	٣,١٠١	١,٠٠٩	٠	١٦٩	١,١٧٨
التعليم العالي الوطني											
بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي
٠	٩,٩٥٥	١,٥٢٥	١١,٤٨٠	٣٣,٥١٤	٤,٣٥٢	٣٧,٨٦٦	٠	٢,٥٦٧	٨٨٥	٣,٤٥٢	٤,٤٥٢
٠	١٠,١٤٧	١٩٦	١١,٠٦٨	٣٧,٣٢١	٣,٦١١	٤٠,٩٣٢	٠	٢,٣٤٠	٨١١	٣,١٥١	٤,١٥١
٠	٢٠,١٠٢	٢,٤٤٦	٢٢,٥٤٨	٧٠,٨٣٥	٧,٩٦٣	٨٨,٧٩٨	٠	٤,٩٠٧	١,٦٩٦	٦,٦٠٣	٦,٦٠٣
الجموع الكلي من خمس مؤسسات مهنية											
بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي
٥٤,٤٢٥	١٣٨,٩٣٦	١٤,٩٦٦	٢٠٨,٣٢٧	١٢١,٩٥٨	٥٣٥	٣٦,٥٠١	١٥٨,٣٩٤	٢٦,٠٦٣	٥٨,٤٤٦	٨,٧٣٩	٩٣,٢٤٨
١١,٤٤٦	١٥٤,٨١٤	١٤,٩٩٨	١٨١,٢٥٨	٢٣,٥٣٦	٦٨١,١٦٥	٣٤,٦٧٤	٧٤٩,٣٧٥	٨,٦٤٦	٧٥,٣٨٧	٧,٨٤١	٩١,٨٧٤
٦٥,٨٧١	٢٩٣,٧٥٠	٢٩,٩٦٤	٣٩٩,٥٨٥	١٥٥,٤٩٤	١,٣٠١,١٠٠	٧١,١٧٥	١,٥٢٧,٧٦٩	٣٤,٧٠٩	١٣٣,٨٣٣	١٦,٥٨٠	١,٨٥١,١٢٢

المصدر: أخذ من وزارة التعليم، بيانات من عام ٢٠١٥ حول عشرين جامعة حكومية، والجامعة العامة للتدريب التقني والمهني، وكلية الأمير سلطان العسكرية للعلوم الصحية بالظهران، ومنشآت الجبل وينبع الصناعية، ومعهد الإدارة العامة، والتعليم العالي الوطني، وخمس مؤسسات مهنية.

توضح هذه البيانات أن إجمالي عدد الخريجات الإناث الحاصلات على درجة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه في المملكة العربية السعودية في عام ٢٠١٥ يبلغ ٨٥,٥١٢، وهذا الإجمالي أعلى من إجمالي عدد الخريجين الذكور للدرجات العلمية نفسها (٦٧,٧٠٩). تشير البيانات الواردة من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني إلى أن إجمالي الإناث المتخرجات بدرجة الدكتوراه والماجستير والبكالوريوس من التدريب التقني والمهني أقل بكثير من الطلاب الذكور (٢,٥٦٥ مقابل ٢١,٢٨٢ على التوالي).

وفيما يخص كلية الأمير سلطان العسكرية للعلوم الصحية بالظهران، فقد حصل عدد أكبر من الرجال على شهادات علمية أكثر من النساء (٨٣ مقابل ٥٣). وفي كليات الجليل وينبع الصناعية، كان عدد الرجال أربعة أضعاف عدد النساء (٢,٢٥٥ مقابل ٤٤٧). وفي معهد الإدارة العامة، كان معظم الخريجين من الرجال (١,٠٣٢ مقابل ١٤٦ سيدة). وفيما يتعلق بالتعليم العالي الوطني، فقد كان عدد الذكور أكبر قليلاً من الخريجات (٣,٤٥٢ مقابل ٣,١٥١).

تُظهر هذه البيانات زيادة مطردة في عدد النساء المسجلات أو المتخرجات من الجامعات الحكومية والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية. ويوضح الجدول أن عدد النساء الملتحقات بالبرامج الجامعية وعدد النساء اللاتي تخرجن منها أكبر من عدد الرجال. وعلى الرغم من هذه النتائج المشجعة، فإن المرأة لا تزال أقل تمثيلاً في العديد من المجالات المهمة، ولا سيما في القطاعات الفنية. ويرجع ذلك إلى حقيقة أن المرأة لا تزال خاضعة للتقاليد، وتفضل التدريب في مجالات مثل التعليم، حيث يمكن توظيفها بيسر أكبر. في هذا السياق، تقول تسوجيامي (٢٠١٧) إن:

المذهل بشأن [مجموعة الطالبات اللاتي خضعن لمقابلات] هو أن طالبة واحدة فقط قالت إنها مهتمة بالزواج، في حين أن ١٢ طالبة فضّلن إما دراسة الماجستير أو الدكتوراه، وكان هناك ١١ طالبة مهتمة بالدراسة في الخارج، وعشرة أردن بدء العمل، واثنان بدء الأعمال - وقد سمح بإجابات متعددة. على الرغم من محدودية العينة وأنه لا يُعد من غير المناسب للشابات غير المتزوجات التعبير عن رغبتهم في الزواج من شخص غريب... فإنه يمكن الاستنتاج أن الطالبات فضّلن مواصلة دراساتهم بعد التخرج، بل قد أبدت أيضاً طالبة المهتمة بالزواج اهتماماً بمواصلة الدراسة. لا عجب أن تنجذب

الطالبات إلى متابعة مسار أكاديمي، مع الأخذ في الاعتبار المخصصات الحكومية السخية للتعليم، بما في ذلك المنح الدراسية في الخارج^(٢١). على الرغم من العينة المحدودة، فالواضح أنه كان هناك تحول في كيفية رؤية المرأة لدورها التقليدي في المجتمع، وأن هذا التغيير يرجع إلى حد كبير إلى زيادة الفرص.

برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية

في عام ٢٠٠٥، أدت فكرة ضرورة أن ينافس الطلاب السعوديون في السوق العالمي إلى إطلاق برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية الذي كان الغرض منه دعم كل من القطاعين العام والخاص في إنماء الموارد البشرية من خلال رعاية المواطنين السعوديين المتميزين أكاديمياً للدراسة في أفضل الجامعات في العالم في تخصصات محددة تعكس احتياجات سوق العمل السعودي. هذا ومن المتوقع عند الانتهاء عودة الخريجين إلى المملكة والمساهمة في تنمية البلاد. أتاح هذا المشروع الرائد لـ ٩,٢٥٢ من الرجال والنساء السعوديين بالدراسة في الولايات المتحدة. كان الهدف ألا يستمر البرنامج سوى خمسة أعوام، لكنه جرى تمديده بفضل نجاحه. اشتمل البرنامج على التدريب اللغوي وبرامج البكالوريوس والماجستير والدكتوراه والزمالات الطبية بالخارج في بلدان مثل المملكة المتحدة وأستراليا وكندا. نظراً لنجاح البرنامج، مثلما هو موضح في البيانات الواردة في الجدول رقم ٣، فقد رفعت الحكومة السعودية ميزانية التعليم ثلاثة أضعاف تقريباً في عام ٢٠٠٧ لتصل إلى ١٥ مليار دولار، ثم سمحت بإنشاء أكثر من ١٠٠ كلية وجامعة جديدة من خلال تقديمها للأرض بالمجان، وتوجيه أكثر من ١٠ مليارات دولار للإيفاء بتكاليف المنح الدراسية والبناء. وفي عام ٢٠١٤، خصصت ٥٦,١٥٠ مليار دولار، أي ربع إجمالي ميزانيتها، لدورة الطلاب العاشرة ضمن برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية. وبحلول عام ٢٠١٤، كان ما يقرب من ٢٠٠ ألف طالب سعودي قد تخرجوا في إطار هذا البرنامج الذي شمل في الوقت نفسه دولاً أخرى مثل الهند وباكستان وكوريا الجنوبية. خضع برنامج المنح الدراسية للتمديد حتى عام ٢٠١٥ إلى أن تبدل اسمه إلى برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي، وذلك مع وصول الملك سلمان إلى سدة الحكم.

(21) Tsujigami (2017), P. 34.

على الرغم من أن الرعاية الحكومية للدراسة في الخارج ليست بالأمر الغريب عن جميع دول مجلس التعاون الخليجي، وأن معظمها قد أعدَّ شكلاً من أشكال المنح الدراسية للدراسات المتقدمة في الخارج، فإن المملكة العربية السعودية قد تفرّدت في هذا الأمر فيما يخص حجم الموارد المخصصة لتنفيذ هذه الاستراتيجية مثلما اتضح ذلك في برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية (٢٠٠٥-٢٠١٥).

استناداً إلى تقرير موجز بعنوان «ثلاثة عشر عاماً من ابتعاث الطالبات السعوديات إلى الخارج ورؤية ٢٠٣٠: هل للنوع أهمية؟»^(٢٢).

يُمكن قياس حجم المبادرة من خلال حقيقة أنه في ٢٠١٤/٢٠١٥، كان هناك ٥٩,٩٤٥ طالباً من المملكة العربية السعودية (٦٠٪ من جميع الطلاب المبتعثين) يدرسون في الولايات المتحدة وحدها (بزيادة أكثر من ١,٧٠٠٪ عن عام ٢٠٠٥ عند إطلاق برنامج المنح الدراسية). وفي عام ٢٠١٤، حصلت المملكة العربية السعودية على المرتبة الرابعة من حيث الموطن الأصلي للطلاب الدوليين للعام الخامس على التوالي، واحتلت المرتبة الأولى في الشرق الأوسط فيما يخص الابتعاث إلى الخارج. وفي عام ٢٠١٧، مثلما يشير محمد الشخي، أعلنت وزارة التعليم أن عدد الحاصلين على منحة سعودية مع أسرهم (بما في ذلك الزوجان والأطفال) الذين ابتعثوا إلى الخارج لمواصلة التعليم العالي بلغ ١٨٩,٢٧١. في حين كان العدد في أمريكا ٦٦,٨٢٣ طالباً و ٣٥,٧٨٢ فرداً من أفراد الأسرة^(٢٣).

يذكر التقرير أيضاً أن الإسهامات الأكثر تأثيراً لبرنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية في تمكين المرأة السعودية لدخول سوق العمل واضحة في دراستنا^(٢٤)، حيث تمثلت رؤانا الرئيسة في النحو التالي:

١. توجد اختلافات مهمة بين برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية (٢٥) وجوائز المنح الدراسية المشمولة برعاية أصحاب الأعمال أو الدراسات الممولة ذاتياً، وكذلك

(22) Alsharif and Abdul Ghaffar Mughal (2018b), "Thirteen Years of Outbound Student Mobility of Saudi Women and Vision 2030: Does Gender Matter?"

ملخص مقدم لجامعة هارفارد ووزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية من خلال برنامج أبحاث مركز الأدلة لتصميم السياسات (EPoD) بجامعة هارفارد.

(23) Mohammed Alshaikhi (2017), "189,271 Saudi Students and Family Members Abroad," Saudi Gazette, Live.saudigazette.com.sa.

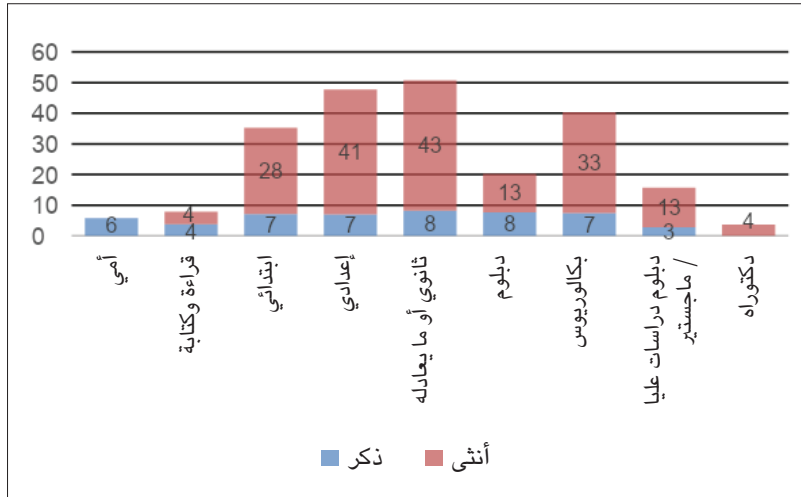
(24) Alsharif Fahad and Abdul Ghaffar Mughal (2018b).

(٢٥) بعد وصول الملك سلمان إلى سدة الحكم، أعيد تسمية برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية إلى «برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي».

الأمر داخل برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية فيما يتعلق بمستويات الدراسة ومجالاتها ومشاركة المرأة.

٢. على الرغم من تمثيل المرأة الأكثر انخفاضاً بشكل ملحوظ في برامج الدراسة بالخارج مقارنة بأغلبية طفيفة في الالتحاق بالتعليم العالي داخل المملكة، مثلما هو موضح في الجدول رقم ٣ أعلاه، فإن الفجوة بين الجنسين في ابتعاث الطلاب إلى الخارج قد بدأت تضيق منذ إطلاق برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية في عام ٢٠٠٥^(٢٦). وبناءً على النتائج التي توصل إليها التقرير، فإنه يتعرّض الشكلان ١ و٢، اللذان يستندان إلى إحصاءات الربع الأول من عام ٢٠١٨ فيما يتعلق بسوق العمل^(٢٧).

الشكل ١: إجمالي معدل البطالة (١٥ سنة فأكثر) بحسب الجنس والمستوى التعليمي

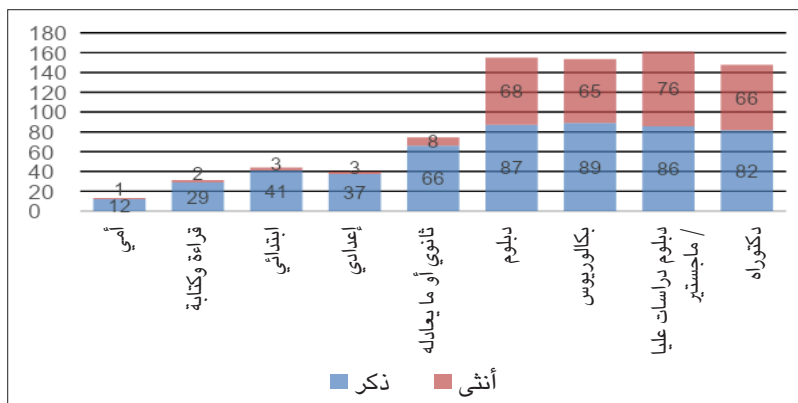


المصدر: المملكة العربية السعودية، الهيئة العامة للإحصاء: سوق العمل ٢٠١٨، الربع الأول (%).

(26) Alsharif Fahad and Abdul Ghaffar Mughal (2018b).

(27) Alsharif Fahad and Abdul Ghaffar Mughal (2018b).

الشكل ٢: معدل المشاركة الاقتصادية السعودية (١٥ سنة فأكثر)
بحسب الجنس والمستوى التعليمي



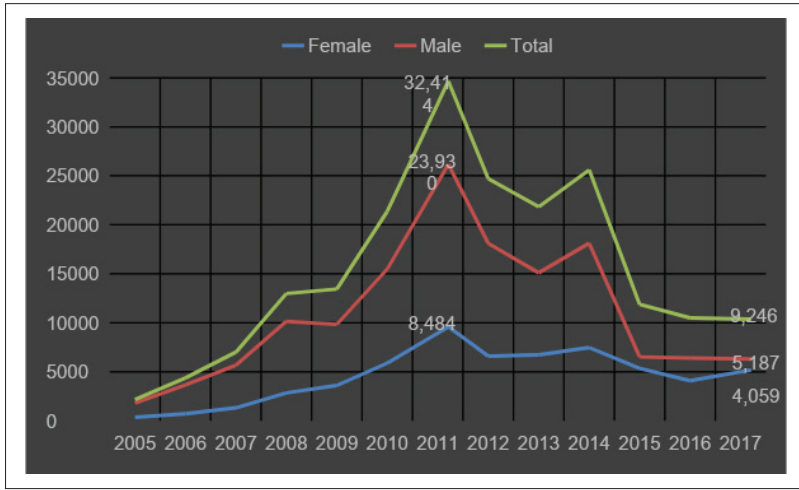
المصدر: المملكة العربية السعودية، الهيئة العامة للإحصاء: سوق العمل ٢٠١٨، الربع الأول (%).

ومن خلال البيانات المقدمة يسهل استنتاج أن الصورة الإعلامية الشائعة عن المملكة العربية السعودية بوصفها مجتمعاً ثابتاً ومتحفظاً تتناقض مع حقيقة إرسال الحكومة السعودية الطلاب للدراسة في الخارج تحت رعايتها، بأعداد تفوق ما ترسله أي حكومة في العالم خلال الثلاث عشرة سنة الماضية. وقد استقبلت المؤسسات الأمريكية بالأخص ٥٢٪ من هؤلاء الطلاب. والجدير بالذكر أن ما يقرب من ٨٥٪ من المنح الدراسية التي يناهز عددها ٢٠٠ ألف منحة ضمن برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية، كانت في تخصصات تقع ضمن النطاق الواسع لمجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، في حين أن مجالات مثل الأعمال والإدارة والقانون هي مواد علمية كان الهدف منها أن تناسب أكثر المجالات الواعدة بفرص التوظيف في سوق العمل سريع التغير بالمملكة. وبالرغم من ذلك، فلا يمكن إنكار أن التفرقة بين الجنسين كانت مَلْحاً رئيساً في العديد من جوانب الحياة، وأن أنماطاً ابتعث الطلاب إلى الخارج لم تكن بمنأى عنها. ومثلما يظهر في الشكل رقم ٣، فإن برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية يمثل نقطة تحول واضحة فيما يخص الفجوة بين الجنسين. وبناءً عليه، فقد ارتفعت نسبة النساء في الحكومة الجديدة والمنح الدراسية المقدمة من أرباب الأعمال^(٢٨) من نسبة ضئيلة بمقدار ١٦٪ في

(٢٨) أرباب العمل معظمهم من الوكالات الحكومية والمستشفيات والمؤسسات العامة ولا تمثل المؤسسات الخاصة سوى جزء صغير منهم

عام ٢٠٠٥ إلى ٤٠٪ في عام ٢٠١٧. وبعد التخرج في مجالات يُفترض أن يكون الطالب مرتفعاً عليها في سوق العمل السعودي بحلول عام ٢٠١٧، عادت إلى المملكة ٣٥٪^(٢٩) من إجمالي ٥٥,٢٧٤ طالبة مشاركة في برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية^(٣٠) سواء أكانت للمتلقين الأساسيين أو المرافقين^(٣١).

الشكل ٣: برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية لمتلقي المنح الأساسيين والمرافقين للدراسة في الخارج ٢٠١٧-٢٠٠٥.



المصدر: Fahad Alsharif, and Abdul Ghaffar Mughal (2018b)
الرجاء وضع المصدر تحت شكل ٣ علاءة...

على الرغم من أن برنامج الملك عبد الله للمنح يمثل تغييراً في جهود تمكين المرأة، فإن هناك اختلافات ملحوظة بين باحثي برنامج الملك عبد الله للمنح من الرجال والنساء في النواحي التالية: عدد المنح، ومجالات الدراسة، والحالة الاجتماعية. أولاً، على الرغم من التناقص المستمر في الفجوة بين الجنسين، في المتوسط، على مدى السنوات الثلاث عشرة الماضية، فقد حصل الرجال على سبع منح من إجمالي عشر. وثانياً، تضاءلت بعض أنماط التفرقة بين الجنسين في الجامعات الحكومية أو انتهت، وهو ما تبعه تغيير أنماط

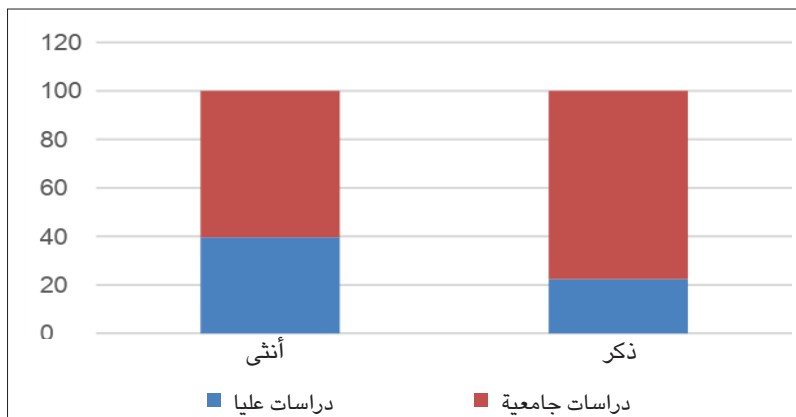
(29) Alsharif and Mughal (2018b).

(٣٠) يشتمل برنامج الملك عبد الله على منح لكل من متلقي المنح الأساسيين والمرافقين ما لم يذكر خلاف ذلك.

(٣١) تشير كلمة المرافق إلى المحرم (أي الأب أو الزوج أو الأخ أو الأعمام والأخوال من الدرجة الأولى).

الصحة والرفاهية (بنسبة التحاق ٢١٪ أي ما يعادل ضعف نسبة الرجال). وتقلصت الفجوة في مجال إدارة الأعمال (بنسبة ٢٩٪ مقابل ٣٦٪ للرجال). وإضافةً إلى ذلك، فإن ما يزيد عن نسبة ٤٠٪ من النساء المتخربات من برنامج الملك عبد الله للمنح خلال فترة الثلاثة عشر عاماً درسن في أحد موضوعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. وحصلت ٢٨٪ منهن على درجة علمية في الأعمال والإدارة والقانون. وهو أمرٌ لافتٌ للنظر مع الأخذ في الاعتبار زيادة أعداد النساء في مجالات التعليم والإنسانيات كمجالات مختارة للمرأة في المؤسسات المحلية. فليس مستغرباً أن يضع أحدث مؤشر للابتكار العالمي (GII) المملكة في مرتبة عالية جداً من حيث عدد خريجي مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. وكان الفرق الأكثر وضوحاً هو المستوى الأكاديمي للدراسة: فإن نسبة ٤٠٪ من إجمالي منح برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية المقدمة للنساء خلال فترة الثلاثة عشر عاماً كانت للدراسات على مستوى الدراسات العليا، وذلك في مقابل ٢٢٪ لأقرانهن من الذكور.

الشكل ٤: التوزيع حسب الجنس لمنح برنامج الملك عبد الله وفقاً لمستوى الدراسة (٢٠١٧-٢٠٠٥) (٣٢)



المصدر: Fahad Alsharif and Abdul Ghaffar Mughal (2018b), "Thirteen Years of Outbound Student Mobility of Saudi Women and Vision 2030: Does Gender Matter?" ملخص مقدم لجامعة هارفارد ووزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية من خلال برنامج أبحاث مركز الأدلة لتصميم السياسات (EPoD) بجامعة هارفارد.

(32) Fahad Alsharif and Abdul Ghaffar Mughal (2018b)

ما الذي يمكن عمله أكثر من ذلك؟

يُظهِرُ تأثيرُ برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية على قضية المساواة في حصة المرأة من المنح الأساسية ومنح المرافقين بعدما ارتفعت من ١٦٪ في عام ٢٠٠٥ إلى ٤٤٪ في عام ٢٠١٧. ويُمْكِنُ إثباتُ ذلك من خلال الاختلافاتِ الكبيرة بين برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية والمنح الدراسية التي يراها أربابُ الأعمال والدراسات الممولة ذاتياً، وكذلك داخل برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية فيما يتعلّق بمستويات الدراسة ومجالاتها ومشاركة المرأة. تبلغ نسبة النساء بين الطلاب الذين ترعاهم الحكومة في الخارج (٢٩٪) حالياً حوالي ٣٣٪، وهي أعلى من نسبة النساء بين طلاب التمويل الذاتي في الخارج البالغة ١٩٪. وهذا ما يشيرُ إلى أن الرعاية الحكومية كان لها دورٌ محوريٌّ في تضيق الفجوة بين الجنسين لدى الطلاب المبتعثين من المملكة. لكنه يجب أن يشعُر صناعُ السياسة بالقلق، لأن سبعةً من أصل عشرة من الحاصلين على المنح خلال فترة الثلاثة عشر عاماً كانوا رجالاً. وكانت نسبة المتزوجات من بين الطالبات اللاتي تخرّجن بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠١٧ الأعلى بين الطالبات اللاتي يرعاهن أربابُ الأعمال (٤٩٪) وكذلك كانت نسبتهن الأقلّ بين الطلاب الذين يرعَيْن أنفسهن (٣٢٪). هذا بالإضافة إلى أن نسبة الباحثات المتزوجات الأساسيات في برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية والتي بلغت ٣٧٪، كانت أعلى من نسبة الذكور المتزوجين من الباحثين الأساسيين في جميع المنح التابعة لبرنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية التي انطلقت خلال الفترة نفسها.

ولذلك فإن ارتفاع معدلات الزواج بين النساء الحاصلات على منح في البرامج المشمولة بالرعاية تشير إلى أن المتطلبات القانونية لنظام الوصاية والأعراف الاجتماعية السائدة تشكل أساس هذا النمط الزواجي المتباين. وبالنظر إلى الفوائد الهامشية لمشاركة المرأة في التعليم العالي فيما يخص المشاركة الكبرى في القوى العاملة (مثلما هو مُبيّن في الشكل ١)، فإن الحاجة تدعو إلى ضرورة التنوع الاقتصادي المتضمنة في الرؤية ٢٠٣٠، ومشروع مدينة نيوم^(٢٣) الآلية المستقبلية، والتحديات العالمية والإقليمية التي تواجه المملكة، والجهود الاستثنائية لتحقيق التوازن بين الجنسين في رعاية برامج الدراسة في الخارج. وهناك مجالٌ آخرٌ يستحق اهتمام صانعي السياسات وهو تتبّع

(٢٣) نيوم هو مشروع سعودي بقيمة ٥٠٠ مليار دولار لمدينة روباتية ذكية وسياحية تقع على ساحل البحر الأحمر.

متَّسقٌ وشاملٌ لخريجي برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية بعد عودتهم إلى المملكة من أجل التوفيق بين البرنامج ومتطلبات سوق العمل سريعة التغير.

وَفَقاً للتقرير نفسه، فإن مَنَحَ المتلقين الأساسيين والمرافقين التابعة لبرنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية^(٣٤) تكشف عن نمطٍ معكوسٍ على شكل حرف U على مدار الثلاثة عشر عاماً الماضية، بدءاً من بضعة آلاف في عام ٢٠٠٥، وبلوغه للذروة في عام ٢٠١١ عند ٣٢,٤١٤، وتسجيله لانخفاضٍ مع المنح الجديدة في عام ٢٠١٧ لأكثر من ٤ آلاف بقليل. ويرجع هذا الانخفاض الأخير في عدد المنح إلى حدٍّ كبيرٍ لمعايير الأهلية الآخذة في التشدد بصورةٍ مستمرة، وانخفاض حصة البرنامج في إجمالي ميزانية التعليم. وهذا يعني أنه حان الوقت لمراجعة البرنامج من أجل مواجهة القيود الاقتصادية التي فرضها الانخفاض في أسعار النفط.

ومع انطلاق المرحلة الثالثة من برنامج المنح في عام ٢٠١٥، وضعت بعض القيود المتعلقة بالعمل الأكاديمي السابق، مما أدى إلى انخفاض عدد أصحاب المنح الدراسية الأساسية الذين يسعون للحصول على شهادات أكاديمية^(٣٥). فلكي يشارك المرء، على سبيل المثال، في برنامج الدكتوراه، يتعيَّن عليه أن يحصلَ على درجة الماجستير بمعدل تراكمي ٣,٠٠ بحد أدنى (ويبلغ الحد الأقصى ٤,٠٠). وفي البلدان التي تستخدم النسب المئوية معدلاً تراكمياً، تكون الدرجة الدنيا ٨٠٪ من ١٠٠٪. هذا بالإضافة إلى ضرورة أن يكون المرشحون قد حصلوا على درجة الماجستير قبل أقل من خمس سنوات من تاريخ تقديم الطلب، ويجب ألا تزيد أعمارهم عن ٣٥ عاماً في وقت تقديم الطلب، ويجب أن يكونوا قد حصلوا على ما لا يقلُّ عن ٧٠٪ في اختبار القدرات الجامعي (مثل اختباري تقييم الخريجين GRE والقبول للدراسات العليا في مجال الإدارة GMAT). ولكي يحصل المرء على منحة للحصول على درجة الماجستير، فمن الضروري أن يكون قد حصل على درجة البكالوريوس، وأن يحصلَ على الدرجات التي تؤهله للتقدم للحصول على درجة الدكتوراه. هذا بالإضافة إلى ضرورة أن يكون المرشح قد حصلَ على درجة البكالوريوس قبل أقل من خمس سنوات من وقت تقديم الطلب، وألا يتجاوز عمره سبعة وعشرين عاماً. ويجب أن يكون المرشح قد حصل على ما لا يقل عن ٧٠٪ في اختبار القدرات

(34) Alsharif and Mughal (2018b).

(35) Alsharif and Mughal (2018b).

الجامعي. وللحصول على درجة البكالوريوس، يجب أن يكون المرشح قد تخرج من المدرسة الثانوية شعبة العلوم الطبيعية بنسبة ٩٠٪ أو ما يعادلها قبل ما لا يزيد عن ثلاث سنوات من التقديم، ويجب ألا يكون عمره أكبر من ٢٢ عاماً، ويجب أن يكون قد حصل على ٨٠٪ كحد أدنى في اختبار التحصيل والقدرات بصيغته العربية أو الإنجليزية أو من خلال اختبار التدريب بواسطة الحاسب الآلي (CBT)^(٣٦)، علماً بأن هذه المعايير الصارمة لم تُطبّق في السنوات السابقة^(٣٧). وبالرغم من هذه القيود الجديدة، ووفقاً للإحصاءات التي قدمتها وزارة التعليم، فخلال العام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥، كان هناك ٢٦,٤٣٧ طالباً ممولين ذاتياً بإجمالي ١٨٣,٥٣٢ طالباً يدرسون في الخارج.

وحسبما ورد في التقرير^(٣٨)، وبالإضافة إلى المبادئ التي ذكرت فعلياً، فإن هناك مسارين إضافيين للتقدم للحصول على المنح الدراسية. يتيح المسار الأول للطلاب الممولين ذاتياً^(٣٩) الحصول على منحة دراسية إذا ما استطاعوا الالتحاق بالدراسة الأكاديمية في واحدة من أفضل ١٠٠ جامعة مصنفة على مستوى العالم، أو الالتحاق بواحدة من ٥٠ جامعة معتمدة في أحد البرامج المتخصصة. وفي هذه الحالة فإن الشروط الأساسية للحصول على منحة دراسية تكون مماثلة لتلك المذكورة سلفاً^(٤٠).

تبدّل اسم برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية ليُصبح برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي بعد بدء المرحلة الثالثة (٢٠١٥-٢٠١٦). وقد لبّت المرحلة الجديدة احتياجات المرشحين للحصول على وظيفة بعد التخرج، وكان شعارها هو «وظيفتك وبعثتك»، وانطلق الإطار الإرشادي لبرنامج المنح الدراسية في عام ٢٠٠٥. يتألف البرنامج من ثلاث مراحل، مدة كل مرحلة خمس سنوات. تسعى المرحلتان الأولى والثانية إلى تلبية الحاجة إلى قدرات أكبر، وزيادة دراسة التخصصات العلمية في الجامعات الدولية. وقد شهد البرنامج تطوراً كبيراً وحقق قفزة نوعية. وازداد عدد الجامعات والأماكن المتاحة لأصحاب المنح الدراسية في الخارج، وأصبحت التخصصات التي تقدمها الجامعات متنوعة.

(٣٦) تُرجم إلى الإنجليزية من الموقع الإلكتروني لوزارة التعليم السعودية.

(٣٧) مقابلة مع مسؤولي برنامج «وظيفتك وبعثتك» في وزارة التعليم السعودية (٢٠١٨).

(38) Alsharif and Mughal (2018b).

(٣٩) لطالما كان هذا المسار متاحاً للطالب الممول ذاتياً، لكن الالتحاق به أصبح أكثر صعوبة بسبب الشروط الأكثر تشدداً.

(٤٠) مقابلة مع مسؤولين من وزارة التعليم السعودية (٢٠١٨).

أصبح من الضروري في عام ٢٠١٥ وضع آلية عمل للبرنامج لكي تزيد فعاليته بما يتماشى مع متطلبات المرحلة الراهنة لخدمة التنمية الشاملة والمستدامة، ولا سيما في ضوء ظهور مؤشرات على أن بعض الخريجين الذين استفادوا من البرنامج تأخروا في الحصول على الوظيفة التي اختاروها، وكذلك ظهور دلائل تشير إلى أن بعض التخصصات التي حصل الخريجون على منح دراسية من أجلها كانت مقدمة من الجامعات المحلية. وهكذا فالتقدم للمشاركة في برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي (وظيفتك وبعثتك) ارتبط ارتباطاً وثيقاً بالوظائف التي أعلن عنها فعلياً.

ومن ثم فإن هذه المرحلة الأخيرة من البرنامج تعتمد اعتماداً كلياً على الدخول في شراكات مع المؤسسات العامة والقطاع الخاص بعد تقييم احتياجاتها المتعلقة بالموارد البشرية والتخصصات والمستويات الأكاديمية. وتُمنح المنح الدراسية في الخارج وفقاً لذلك، وسيكفل للمستفيدين الوظائف التي حصلوا من أجلها على المنح الدراسية. تستهدف هذه المرحلة جميع الطلاب والطالبات الذين يتخرجون من الجامعات المحلية والأجنبية ويستوفون الشروط الجديدة الأكثر صرامة^(٤١). وفي هذا السياق، يعود السبب في انخفاض عدد المنح إلى حد كبير إلى معايير الاستحقاق الأكثر صرامة، وتحسن القدرة المحلية، وانخفاض حصة المنح الدراسية السعودية في ميزانية التعليم الإجمالية (من ذروة بلغت ١٣ % في عام ٢٠١٢ إلى ٧,٧ % في عام ٢٠١٨)^(٤٢).

كان من الواضح منذ نشأة برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية أنه ما كان لينجح من دون تحقيق إصلاح كامل للنظام التعليمي. وقد ركز هذا الإصلاح تركيزاً رئيساً على دعم التعليم والتدريب المتخصصين اللذين يُلبّيان احتياجات سوق العمل. وبعد مرور أعوام من الاستثمار في التعليم، أدركت الحكومة السعودية أن الحصول على التعليم لا يضمن حصول الطلاب على الوظائف، وأنه يلزم إيجاد مبادرات جديدة لإقامة صلة مثمرة بين التعليم وسوق العمل. ولهذا السبب، أطلق صندوق تنمية الموارد البشرية

(41) Saudi Arabia, Ministry of Education (2009, Jan. 17), "Your Job First and Then Your Scholarship Program," <https://www.moe.gov.sa/en/studyabroad/The%20CustodianOfTheTwoHolyMosquesOverseasScholarshipProgram/Pages/YourJobFirstAndThenYourScholarshipProgram.aspx>.

(42) Fahad Alsharif, Abdul Ghaffar Mughal, Ina Ganguli, and Tahani Ashgar (2019), "Final Report for Skill Development and Job Creation in Saudi Arabia: An Assessment of the King Abdullah Scholarship Program in Light of the Saudi National Transformation Program."

في عام ٢٠١٣ مبادرة جديدة تسمى «جاهز»^(٤٣)، هدفها تحسين فرص خريجي الجيل الأول من برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية للحصول على وظائف، رجالاً ونساءً، من خلال توفير عمل مستقر لهم فور عودتهم إلى المملكة العربية السعودية. وقد أوجدت مبادرة «جاهز» وظائف لخريجي برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية، وساعدت بشكل غير مباشر في زيادة دخول عدد السعوديين المؤهلين إلى سوق العمل والمساهمة في سياسة «نطاقات» التي انطلقت في عام ٢٠١١.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن التغير الديناميكي في برامج المنح الدراسية يُعدُّ إحدى المبادرات الحكومية لزيادة عدد السعوديين المؤهلين من أجل الاستعاضة تدريجياً عن الوافدين الذين يعملون في القطاع الخاص، والنهوض بالمهارات في القطاع العام حسب الاقتضاء. إن المعايير الأكثر تشدداً للحصول على منحة دراسية في الخارج بعد إتمام الدراسة الثانوية أو الالتحاق بها بعد الدراسة الخاصة في الخارج، والآلية الجديدة لبرنامج «وظيفتك وبعثتك» والالتحاق بأرقى الجامعات أتاح لصانعي القرار التحكم في عدد المنح الدراسية المتاحة في ظل فرضية تخفيض الميزانية، ومن ثمَّ أتاح ذلك لهم تخصيص منح دراسية لأكثر النساء والرجال السعوديين تفوقاً في مجالات الدراسات اللازمة لتحقيق أهداف الرؤية ٢٠٣٠.

بالإضافة إلى ذلك، فإننا نؤكد، مع وجود معايير أكثر تشدداً، أن صانعي السياسات يمكنهم زيادة عدد المنح الدراسية الداخلية والخارجية للنساء السعوديات اللاتي ما زلن أقل تمثيلاً في سوق العمل. ولقد ساهم إنشاء برنامج الملك عبد الله للمنح الدراسية وخريجي البرنامج البارزين في المرحلتين الأولى (٢٠٠٥ - ٢٠١٠) والثانية (٢٠١٠ - ٢٠١٥) «نطاقات» من خلال تعزيز فرص الخريجين من الذكور والإناث لدخول سوق العمل، بالإضافة إلى تحقيق إفادة غير مباشرة لأهداف السَّعْودة. وقد ساهمت المرحلة الثالثة من برنامج المنح الدراسية، الذي بدأ في عام ٢٠١٥ واستمر إلى وقتنا الراهن، إسهاماً أكبر في برنامج «نطاقات» فيما يتعلق بالتدريب الأكاديمي اللازم على وجه التحديد في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، بسبب المعايير الأكثر تقييداً، مثلما هو موضح في القسم التالي. وقد تزامنت في الوقت نفسه جميع هذه الجهود

(43) Arab News (2019, Sept. 4), "New Initiative to Help Saudi Grads Obtain Jobs," <http://www.arabnews.com/news/450847>.

مع أهداف رؤية ٢٠٣٠؛ ذلك أن أحد اهتماماتها الرئيسة هو تمكين المرأة السعودية في سوق العمل من خلال وضع سياسات ترفع من نسبة مشاركتها من ٨,٥ ٪ إلى ٣٠ ٪ بحلول عام ٢٠٣٠^(٤٤).

«نطاقات» وتأثيره على المرأة السعودية بسوق العمل

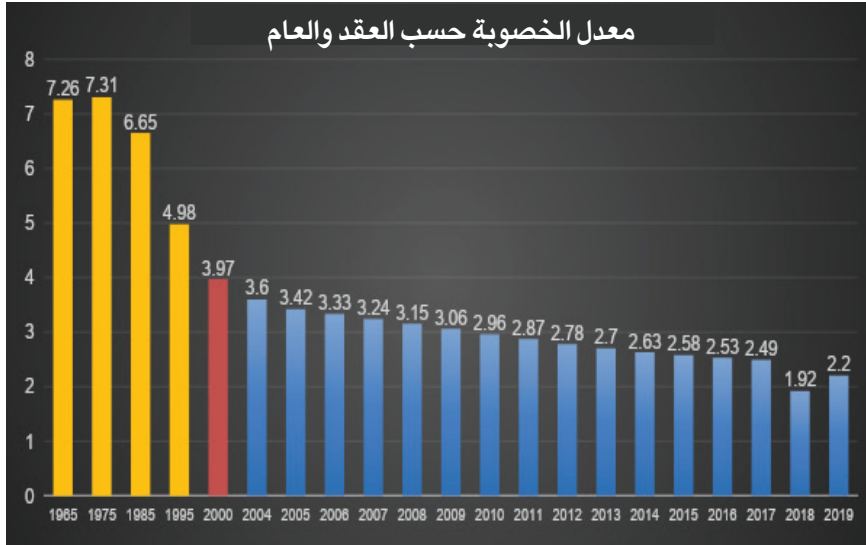
أصبح تضمين المرأة في سوق العمل أولوية من أجل ضمان وظائف للجيل الجديد من الشابات السعوديات المتخرجات حديثاً. قدمت الحكومة السعودية في عام ٢٠١١ برنامج «نطاقات» الذي سعى إلى تحقيق هدفين هما: الحد من معدلات البطالة المرتفعة، وإشراك القطاع الخاص في توظيف المزيد من السعوديين بدلاً من الأجانب. وقد كان الغالب في المملكة منذ سبعينيات القرن الماضي هو توظيف العمالة الأجنبية، وكانت شركات القطاع الخاص، ولا سيما شركات النفط، حريصة على جلب قوة العمل الماهرة وشبه الماهرة من الخارج. لكن الحكومة السعودية قد دعت خلال العقود الأربعة الماضية إلى سعودة قوة العمل (انظر الجدول ٤). ويرجع السبب الرئيس في ذلك إلى زيادة عدد الشباب من الذكور والإناث. ووفقاً لإحصاءات البنك الدولي الملخصة في الشكل ٥، يُظهر المنحنى السكاني وجود سكان من الشباب الذين يعانون من البطالة، وذلك على الرغم من أن متوسط عدد مواليد هذا الجيل أقل من سابقه.

وفقاً لإسماعيل (٢٠١٩)، أدى عدد من العوامل إلى انخفاض معدل المواليد في المملكة العربية السعودية ليصل إلى ٢,٢ في عام ٢٠١٩. مقارنةً بـ ٧,٣ في عام ١٩٧٠. وتذكر الكاتبة أن أبرز العوامل هي: عمل المرأة، والسكن المستقل للزوجين، وغلاء المعيشة، ورغبة الزوجين في تنظيم النسل. وتضيف أن ما حدث ليس مفاجئاً، وخاصة مع التغييرات الكبيرة والراديكالية التي يشهدها المجتمع السعودي، وسلطت الضوء على أهم العوامل التي أثرت في هذا التغيير، ومن أبرزها تعليم المرأة، ومشاركتها في سوق العمل^(٤٥).

(44) Basil M. K. Al-Ghalayni (2018, Oct. 14), "Women's Empowerment in the Saudi Workforce," Arab News, <http://www.arabnews.com/node/1387356>.

(٤٥) سميرة إسماعيل (٢٠١٩، ٢٤ مايو) «١١ عاملاً تؤثر على انخفاض معدل المواليد بالمملكة إلى ٢,٢»، الوطن أونلاين حياة/ 11 عاملاً-تؤثر-على-انخفاض-معدل-المواليد-بالمملكة-إلى-22/-1010574/article/1010574-22 <https://www.alwatan.com.sa/article/1010574-22>

الشكل ٥: بعض مؤشرات الخصوبة في المملكة العربية السعودية (١٩٦٥ - ٢٠١٩)



المصدر: البنك الدولي (٢٠١٩)، «معدل الخصوبة، العدد الكلي (للمواليد لكل امرأة)»،
<https://data.albankaldawli.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?end=2017&locations=SA&start=1960&view=chart>.

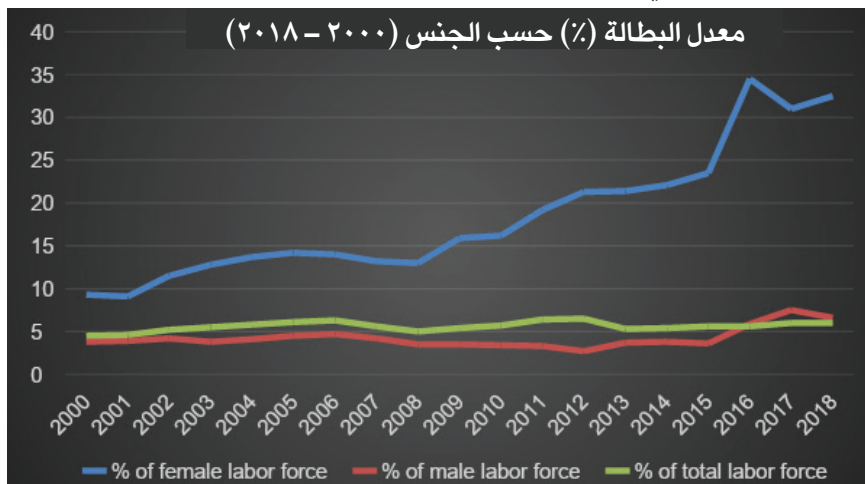
لكن فرانسوا دي بيل إير تذكر في «الخلفية الاجتماعية والسياسية ورهانات «سعودة» قوة العمل في المملكة العربية السعودية: سياسة نطاقات»:

يظلّ [العدد الكلي للمواليد] كبيراً. وعلى الرغم من أن حصّة الشباب من النسبة الكلية للبطالة في نقصان، فإن عددهم الكلي في زيادة (٦,١ ملايين في عام ١٩٩٢، و٧,١ مليون في عام ٢٠١٣). ومع الزيادة التي يشهدها عدد المواليد أيضاً [الشكل ٥]، من المتوقع أن يستمرّ الضغط السكاني على البنية التحتية (التعليم، الصحة، الترفيه، وغيرها) لبضعة أعوام^(٤٦).

ومن هذا المنطلق تُعدّ الأرقام الخاصة بالبطالة ذات أهمية كبيرة؛ لأنها تُظهر ارتفاعاً لافتاً للنظر حتى عام ٢٠١٩، كما يظهر في الشكل ٦.

(46) Françoise De Bel-Air (2015), The Socio-Political Background and Stakes of "Saudizing" the Workforce in Saudi Arabia: The Nitaqat Policy, Gulf Labor Markets and Migration, GLMM-EN, no. 3. P. 7.

الشكل ٦: معدل البطالة في المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٠ - ٢٠١٨ (النسبة المئوية من قوة العمل)



المصدر: مؤشرات البنك الدولي، أعوام متعددة.

سعى برنامج «نطاقات» إلى إنهاء الاعتماد الكبير على العمالة الأجنبية من أجل توفير الوظائف للمواطنين السعوديين. ولكن هذه الجهود واجهت تحديات؛ لأن القطاع الخاص كان حريصاً على توظيف الأجانب بسبب أجورهم المتدنية وإمكانية الاعتماد عليهم بشكل أكبر. ولكن برنامج «نطاقات» حدّد ١٨٠ حصة سعودة وفقاً لحجم ونشاط الكيان التجاريّ على النحو التالي:

الجدول ٤: نسبة السّعوديّة المستهدفة وفقاً لفئة حجم العمل التجاري^(٤٧)

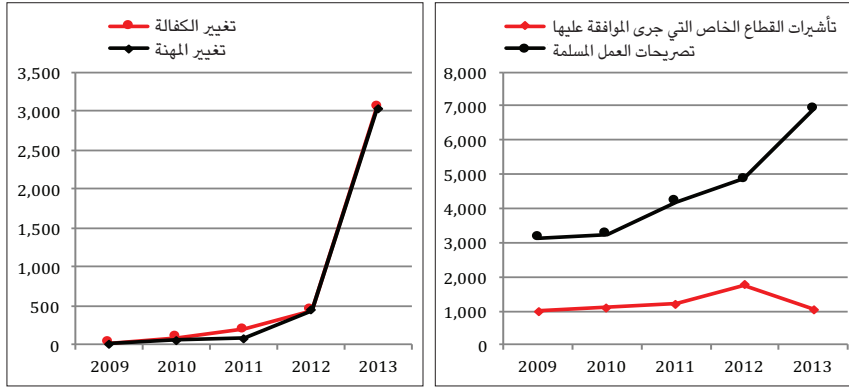
حجم العمل التجاري	الأحمر	الأصفر	الأخضر	الممتاز
صغير (١٠ - ٤٩)	٤٠-٤٩%	٥-٩%	١٠-٣٩%	٤٠-٤٩%
متوسط (٥٠ - ٤٩٩)	٥٠-٥٩%	٦-١١%	١٢-٣٩%	٤٠-٤٩%
كبير (٥٠٠ - ٢٩٩٩)	٦٠-٦٩%	٧-١١%	١٢-٣٩%	٤٠-٤٩%
ضخم (٣٠٠٠+)	٦٠-٦٩%	٧-١١%	١٢-٣٩%	٤٠-٤٩%

المصدر: وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.

(٤٧) تحصل النطاقات البلاطينية (الزرقاء) والخضراء على مزايا لا تحصل عليها النطاقات الأخرى. وتتضمن هذه المزايا إمكانية الحصول على تصاريح العمل للعمال الأجانب وتجديد هذه التصاريح من خلال عملية سريعة تجري عبر الإنترنت، وتمكنهم من توظيف الموظفين العاملين بشركات النطاقين الأحمر والأصفر دون الحصول على موافقة الشركات. أما شركات النطاق الأصفر فلا يمكنها تجديد التأشيرات إلا للموظفين الذين أقاموا في المملكة العربية السعودية لمدة تقل عن عامين. ولا يحق للشركات الواقعة في النطاق الأصفر أيضاً التقدم للحصول على تأشيرات عمل جديدة أو إصدار تصاريح عمل جديدة. أما الشركات الواقعة في النطاق الأحمر فيطبق عليها معظم القيود فلا يمكنها تعيين موظفين أجانب جدد، أو تجديد تصاريح العمل، أو إنشاء عمل تجاري جديد أو فرع لعملها التجاري الحالي في المملكة العربية السعودية حتى تحسن من تقييم نطاقات الخاص بها.

وفي الوقت ذاته وضعت مستويات من الحوافز للشركات المُقرِّ لها المشاركة في البرنامج. ويُظهر كتابُ الإحصاء السنوي لعام ٢٠١٣ الصادر عن وزارة العمل السعودية أن التوجّه لتعيين الأجانب يتغيّر تدريجياً مع دخول المزيد من الأفراد المتعلمين المهرة إلى قوة العمل السعودية (انظر الشكل ٧).

الشكل ٧: تصريحات عمل القطاع الخاص، وتغيير الكفالة، وتغيير المهنة



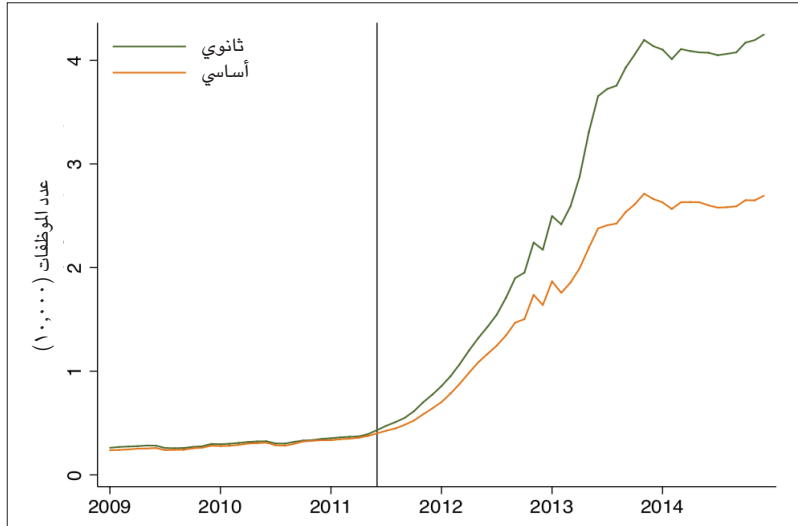
المصدر: المملكة العربية السعودية، وزارة العمل، كتاب الإحصاء السنوي لعام ٢٠١٣؛ بيك (٢٠١٩).

وكان من الجليّ أنّ برنامج «نطاقات» قد بدأ في التأثير على قوة العمل في المملكة العربية السعودية - حتى وإن لم تبدُ النتيجة كبيرة - وهو ما برهن على أن الضغط الداخلي والدولي بإمكانه أن يؤدي دوراً في تغيير السياسات التقليدية؛ لأن «عملية الإصلاح الاقتصادي... تنطوي على مخاطر اجتماعية وسياسية. ولكن ضرورة الإصلاح الاقتصادي مرتبطة بالمصادقية الدولية للحكومة السعودية وبالسياسات المحلية أيضاً. ولم يكن للعناصر الفاعلة الحكومية بُدّ من محاولة إعادة السيطرة على الاقتصاد وإدارة سوق العمل»^(٤٨). شهدت المملكة العربية السعودية نمواً تحويلياً في مشاركة المرأة في الاقتصاد خلال المرحلة التي تلت تنفيذ برنامج «نطاقات». ويمكن القول إن كل هذه التغييرات كانت تحظى بالقبول قبل تدشين برنامج «نطاقات» في عام ٢٠١١؛ إذ كانت المرأة مُضمّنة في برنامج منحه الملك عبد الله منذ عام ٢٠٠٥. ومن ثمّ كان برنامج «نطاقات» وبرنامج منحه الملك عبد الله هما المحفزّين اللذين أديا إلى النمو السريع لنسبة تمثيل المرأة في قوة العمل

(48) De Bel-Air (2015).

من ١٠,١٪ إلى ١٩,٦٪ خلال الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠١٨^(٤٩) وتُعدُّ هذه الزيادة زيادةً كبيرةً للغاية إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أنَّ في بداية الأمر كان القطاع الخاص هو الموظَّف الوحيد للمرأة وكان ٧٤٪ من جملة النساء العاملات يعملن معلماتٍ. وبهذا المعنى لا يزال من الضروري التغلبُ على التحديات التي تقف عائقاً أمام زيادة وجود المرأة في القطاع الخاص. وقد اتُّخذت بعض الخطوات بالفعل مثل برنامج منح الملك عبد الله، وبرنامج نطاقات، والمبادرات الأخرى مثل برنامج حافز لإعانة الباحثين عن عمل (٢٠١١)، والمرسوم الخاص بالتوظيف في قطاع البيع بالتجزئة (٢٠١٢)، والتغييرات التي طالت نظامَ الولاية والسماح للمرأة بقيادة السيارة (٢٠١٨)، وتضمن هذا التحدي بالذات في أهداف رؤية ٢٠٣٠. والجدير بالذكر أنَّ منحى هذه التغييرات تصاعديٌّ؛ إذ إن وضعَ توظيف المرأة في القطاع الخاص في تحسُّن، وخاصةً للنساء الحاصلات على تعليم عالٍ. ويمكن مشاهدة ذلك في الشكل ٨ الذي يلخِّص هذه الظاهرة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٤، ويستندُ إلى بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

الشكل ٨: عمل المرأة في القطاع الخاص وفقاً لمستوى التعليم

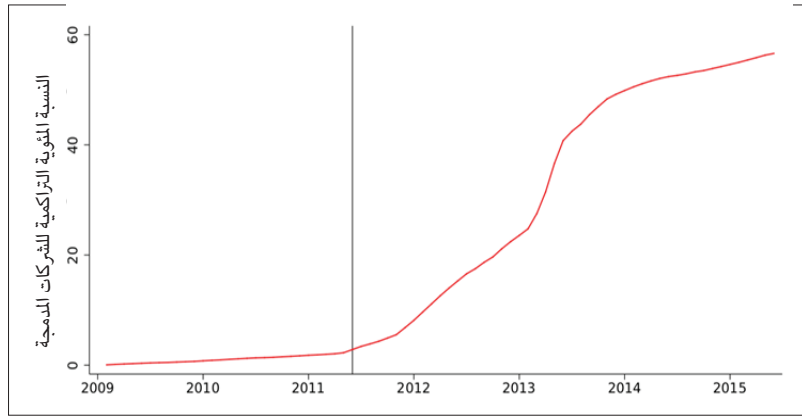


المصدر: المملكة العربية السعودية، بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

(49) Jennifer Peck (2019, Mar. 3), "Participating More: Labor Policy and Women's Employment in Saudi Arabia," public lecture, King Faisal Hall, KFCRIS.

وكان لبرنامج «نطاقات» القدرة على التأثير بشكل كبير على الدور الذي تؤديه شركات القطاع الخاص في عملية إدماج المرأة في قوة العمل. ومنذ عام ٢٠٠٩ كانت هناك زيادة كبيرة في نسبة الشركات التي توظف الإناث، ويمكن رؤية ذلك في الشكل ٩ (٥٠).

الشكل ٩: النسبة المئوية التراكمية لشركات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية التي سبق أن عيّنت موظفات من الإناث



المصدر: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية كما ورد في بيك (٢٠١٩)

ولكن على الرغم من النتائج الإيجابية للعقود الماضية، فلا تزال المرأة غير ممثلة بشكل كاف في قوة العمل بالقطاع الخاص. وتسعى رؤية ٢٠٣٠ إلى تحقيق زيادة في تمثيل المرأة في قوة العمل من ١٠٪ إلى ٣٠٪ بحلول عام ٢٠٣٠، وفقاً لحقيقة أن المرأة السعودية الآن قد أصبحت متعلمة بشكل أفضل، وأن النساء المنتميات إلى الطبقات الدنيا من المجتمع اللاتي تمكّن بفضل المساعدات التي حصلن عليها من الالتحاق بالتعليم العالي قد اكتسبن مجموعة من المهارات التي تؤهلن للوصول إلى الأسواق المختلفة، وتضمن حصول عائلتهن على فوائد كبيرة.

بعد دراسة الصلات بين السياسات المختلفة التي تنفذها الحكومة السعودية للتحول من الاقتصاد الريعي إلى الاقتصاد القائم على المعرفة، من الضروري تحليل

(٥٠) لا تزال الدكتورة جنيفر بيك وغيرها من الباحثين عاكفين على دراسة أشمل حول تأثير برنامج نطاقات على قوة العمل النسائية في المملكة العربية السعودية وفي الخارج.

كيف أثّرت نفس هذه السياسات في إدماج المرأة في النظام التعليمي، وبالتالي في التطوير الاقتصادي للمملكة.

وبدراسة الأرقام المتعلقة بالفرص الوظيفية في المملكة العربية السعودية، وخاصة إسهام المرأة في المسار الجديد الذي يتخذه الاقتصاد السعودي، يمكن الوقوف على التغييرات العديدة التي تجري حالياً. فقد كان عدد الموظفين النساء في عام ٢٠١١ عندما أُطلق برنامج «نطاقات» محدوداً للغاية. وفي عام ٢٠١٧، أي بعد ستة أعوام فقط، دخل أكثر من ٥٠٠,٠٠٠ امرأة سعودية سوق العمل في كل من القطاع العام والخاص، وذلك وفقاً للأرقام الصادرة عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (انظر الشكل ٨). وقد تزامنت هذه التغييرات مع رفع الحظر عن قيادة المرأة للسيارة، وإنشاء برنامج جديد للمواصلات للمرأة العاملة يسمى «وصول». وشهد هذا البرنامج عدداً هائلاً من التسجيلات خلال بضعة أسابيع فقط، وخاصةً من النساء العاملات في القطاع الخاص. وكان تقديم هذه السياسات متناغماً تماماً مع الطموحات الواردة في رؤية ٢٠٣٠: أولاً، خفض معدل البطالة في البلاد من ١١,٦٪ إلى ٧٪، وثانياً، زيادة نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل لتصل إلى ٣٠٪ بحلول عام ٢٠٣٠^(٥١).

وسيكون لهذين الاتجاهين مردودٌ إيجابيٌّ مزدوجٌ على الاقتصاد. أولاً، يتنبأ بعض المحللين بأن «قيمة التأثير الاقتصادي [سوف] تصل إلى ٩٠ مليار دولار أمريكي بحلول عام ٢٠٣٠ - ما يشير إلى زيادة محتملة في الناتج المحلي الإجمالي للبلاد بنسبة ٠,٤٪ إلى ٠,٩٪ سنوياً حتى عام ٢٠٣٠»^(٥٢). ثانياً، لن تكون العائلات مضطرة لإنفاق الأموال على السائقين، وسيصبح جزءٌ من هذه الزيادة الكبيرة في قدرة العائلات الشرائية متداولاً في الاقتصاد الأوسع^(٥٣).

وستكون الفائدة غير المباشرة لهذه التدابير أن المرأة ستتمكن أخيراً من المشاركة في الحياة الاجتماعية والسياسية بالمملكة، وتزيد من إمكاناتها الاقتصادية بزيادة ثروة كل

(51) Kingdom of Saudi Arabia, Vision 2030, April 2017.

(52) McKinsey Global Institute (2015, Dec.), "Saudi Arabia beyond Oil: The Investment and Productivity Transformation," executive summary, https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Moving%20Saudi%20Arabias%20economy%20beyond%20oil/MGI%20Saudi%20Arabia_Executive%20summary_December%202015.ashx.

(53) "Saudi Royal Decree Will Help Families Save Money Currently Spent on Private Drivers" (2017, Sept. 27), *Arab News*.

عائلة. وفي الوقت ذاته، لا بُدَّ أن يتغيّر الدور الذي تؤديه المرأة. ويتحدث مارتن هفيدت في «دور المرأة الجديد في اقتصاد المملكة العربية السعودية الجديد» عن التغييرات التي أدخلها وليُّ العهد السعودي محمد بن سلمان ويؤكد أنه:

أصبح الحدُّ من السيطرة الدينية وتعزيز دور المرأة في المجال العام هدفين هامّين... من أجل تحويل المجتمع السعودي إلى مجتمع ما بعد النفط... لم تعد هناك حاجةٌ للتفسير الإسلامي التقليدي... التحدي هو تحويل المجتمع، الذي دُلِّل على مدى ٦٠ عاماً بفضل الدخل النفطي المرتفع، إلى مجتمع طبيعيّ تستند فيه الثروة الاجتماعية إلى المهارات، والمواهب، والعمل الدؤوب. وتُعَدُّ إعادة تحديد دور المرأة في المجتمع جزءاً هاماً من تحقيق هذا الهدف^(٥٤).

تشهد استجابة النساء الكبيرة لإعلانات الوظائف على نجاح التدابير التي اتخذتها الحكومة السعودية في القطاعين العام والخاص لزيادة تمثيل المرأة في قوة العمل. وقد طالب وليُّ العهد محمد بن سلمان شركات القطاع الخاص بنشر الإعلانات التي تستهدف النساء مباشرة، واضعاً مثلاً واضحاً للقيادة التقدمية وللمسار الذي سيتخذه الاقتصاد السعودي، والذي يُعَدُّ جزءاً أصيلاً من رؤية ٢٠٣٠. وتعد هذه خطوة كبيرة إلى الأمام، ولا سيما في بلد تمثل النساء فيه مليوناً من إجمالي ٥ ملايين موظف. ومن الجدير بالذكر أن المطارات والمعابر الحدودية البرية قد أعلنت عن وظائف جديدة للنساء وهو ما أدى إلى إبرازهم بشكل أفضل. وثمة حاجة لإسهام المرأة أيضاً في المهنة القائمة على المعرفة مثل البحث، والإدارة، والتحقيق كما نرى في الإعلانات التي نشرتها النيابة العامة ووزارة العدل بالمملكة العربية السعودية. وإضافة إلى ذلك، أصبح عمل المرأة في الجيش مسموحاً به أيضاً^(٥٥). وقد رأى أغلبية المجتمع السعودي أن تخفيف القيود يعد خطوة تقرب المجتمع السعودي من أن يصبح مثل غيره من المجتمعات حول العالم. وفي الوقت ذاته، يمكن النظر إلى هذا الأمر على أنه فرصة لأعمال تجارية مثل السياحة، فقد كانت هذه الأعمال تجرى في الخارج، في دبي على سبيل المثال، ويمكن الآن أن تحظى بالفرصة داخل المملكة العربية السعودية نفسها.

(54) Martin Hvidt (2018), "The New Role of Women in the New Saudi Arabian Economy," p. 4.

(55) Hvidt (2018).

وإضافةً إلى السياسات المختلفة التي تناولناها، هناك برامج أخرى ليست لها علاقةً بالبرامج الحكومية، ولكنها جزءٌ من رؤية ٢٠٣٠ مثل التوظيف من خلال «تكامل القابضة». إن البرامج المختلفة التي تقدمها «تكامل» مهمةٌ للغاية؛ لأنها توفرُ رابطاً بين التعليم وسوق العمل من خلال مبادراتٍ يُمكنُها، بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية، تعزيزُ دورِ المرأة في سوق العمل من خلال البرامج التالية: (١) بوابة قرّة، وهي خدمةٌ أنشئت لدعم المرأة العاملة من خلال توفير الرعاية لأبنائها (برنامج دعم خدمة ضيافة الأطفال). (٢) وصول، ويسعى إلى مساعدة المرأة في التغلب على صعوبات الانتقال من المنزل إلى العمل والعكس. (٣) دروب، وهي منصةُ تعليمٍ إلكتروني وطنية تسعى إلى تعزيز الرجال والنساء العاملين لتطوير قدراتهم ومهاراتهم من خلال توفير تدريب على الإنترنت في مختلف المجالات مثل الإنجليزية، والحاسوب، والتواصل، والمحاسبة، وتحليل البيانات، والتسويق، والسكرتارية، والتصوير الفوتوغرافي، والتدريب على العمل في قطاع التأمين. ومن أجل تحقيق الأهداف الطموح لرؤية ٢٠٣٠، أطلقت مبادرة تكامل القابضة، وهي مبادرة خاصة تسعى إلى أن تكون «الذراع التنفيذية التي تربط القطاع الخاص بالقطاع الحكومي، لتحسين ودفع سوق العمل والتنمية الاجتماعية بشكل مباشر، والنهوض بهما وتمكينهم على مستوى الموارد البشرية والبنية التحتية للأعمال»^(٥٦).

هذه المبادرات مفيدة؛ لأنها تيسر دخول المرأة ومساهمتها في قوة العمل السعودية من خلال توفير الرعاية لأطفالها، إن كان لديها أطفال، خلال ساعات العمل، وتوفرُ المواصلات للعمل إذا كانت المرأة لا تقود أو تمنعها ظروفها الاجتماعية من القيادة. وإضافةً إلى ذلك، تسد مبادرات دروب الفجوة في سوق العمل وتمدّ الخريجين بالمهارات اللازمة من خلال تقديم المشورة للطلاب للتسجيل في دورات تدريبية فنية تقنية ومهنية لتلبية حاجة شركات القطاع الخاص، فعلى الرغم من كلّ التغييرات فلا تزال الشركات السعودية تجد صعوبةً في العثور على العمالة الماهرة لأن ٥٠٪ من الطلاب الجامعيين السعوديين يتخرجون بشهادات في مجالاتٍ نظرية.

ومن الجلي أن الإصلاحات التي طالت العملية التعليمية وسوق العمل كذلك قد فضّلت تضمين المرأة في قوة العمل السعودية. ويُمكن أن يُعزى هذا التغيير إلى زمن

(٥٦) انظر: <http://takamolholding.com/>

تأسيس المملكة، ولا يزال يتخلل المجتمع السعودي اليوم مع رؤية ٢٠٣٠. ويسعى هذا البرنامج إلى «تحسين جودة التعليم، وضمان أن يؤدي هذا التعليم إلى تلبية احتياجات الاقتصاد الحديث، والمساعدة في إنشاء قوة عاملة ماهرة يمكنها إعانة المملكة العربية السعودية على تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ المتمثلة في تنويع اقتصادها لينتهي اعتماده الكامل على عائدات النفط»^(٥٧).

تحديات على الطريق:

على الرغم من كل هذه الجهود المبذولة فإن الطريق أمام المرأة لا يزال وعراً؛ لأن وجهات النظر القديمة والجديدة المعارضة لإدماجها في المجتمع بشكل كامل لا تزال سائدة. وتبذل الحكومة قصارى جهدها للحد من العقبات الواقعية التي من شأنها إبطاء العملية، ويُعدّ السماح للمرأة بقيادة السيارات أحدث مثال لذلك. ومع ذلك، فمن الضروري إزالة العقبات الأخرى أيضاً. ويمكن التغلب على هذه التحديات، الاقتصادية منها والثقافية، فقط من خلال إجراء شامل، ويجب أن يتضمن هذا الإجراء ما يلي:

١. دعم الحكومة للقطاع الخاص لكي يؤدي دوراً أبرز في توظيف المرأة. ويمكن إجراء ذلك من خلال تقديم العون لشركات القطاع الخاص لتغطية النفقات (مقدماً) اللازمة لتهيئة أماكن العمل للمرأة. ومن الجدير بالذكر أن الدعم الحكومي ليس ضرورياً بكل أنواعه، ولن يكون مفيداً في كل الحالات. ونحن نفترض أن الهدف طويل الأجل يتمثل في رفع الدعم الحكومي دون أن تفقد شركات القطاع الخاص اهتمامها بتوظيف المرأة. وبالتالي يجب أن تكون السياسات دائمة، وأن تضمن ألا ينتهي الدافع بانتهاء الحوافز العامة.

٢. على الحكومة تشجيع البحث من أجل وضع وتنفيذ سياسات يمكنها تحديد عوائق التوظيف القادمة مثل أماكن العمل المخصصة للنساء التي قد تقف عائقاً أمام إدماج المرأة في سوق العمل.

٣. الحد من السيطرة الدينية على المجال العام، ويشمل ذلك لباس المرأة والفصل التقليدي ما بين الجنسين، وسيؤدي ذلك إلى جذب المزيد من الاستثمار الأجنبي مع

(57) Bano (2018) pp. 141-142.

- إنشاء وتطوير قطاعاتٍ اقتصاديةٍ بديلةٍ مثل السياحة والترفيه على سبيل المثال، وستوفّر هذه القطاعاتُ فرصَ عملٍ للمرأة.
 ٤. زيادةُ النسبةِ المخصصةِ للمرأةِ في المِنحِ الدراسيةِ الداخليةِ والخارجيةِ.
 ٥. بذلُ جهودٍ إضافيةٍ من أجل زيادةِ عددِ الأمهاتِ اللاتي يستخدمن بوابةِ قرة، التي تقدمُ خدمةَ ضيافةِ الأطفال. وفي الوقتِ ذاته، على الحكومةِ خفضُ تكلفةِ استخدامِ البرنامجِ (٢١٣ دولاراً أمريكياً للطفل الواحد) بقدرِ الإمكان. إذ سيؤدي ذلك إلى تعزيزِ الأمهاتِ العاملاتِ وتمكينهن من الانضمامِ إلى قوّةِ العمالِ والحفاظِ على وظائفهن.
 ٦. تعزيزُ برنامجِ «وصول» الطامحِ إلى نقلِ النساءِ إلى مقرِّ العمل، وهو ما سيُمكنهن من التغلّبِ على المصاعِبِ المتعلقةِ بالمواصلات. ويدعّمُ صندوقُ تنميةِ المواردِ البشريةِ هذا البرنامجَ وبرنامجَ ضيافةِ الأطفال.
 ٧. تشجيعُ المزيدِ من النساءِ الماهراتِ وشبه الماهراتِ على الانضمامِ إلى برنامجِ «دروب»، وهو منصةُ تعليمٍ إلكتروني وطنيَّةٌ أطلقَها صندوقُ تنميةِ المواردِ البشريةِ.
 ٨. زيادةُ الخبرةِ العمليةِ المقدمةِ للطلابِ الجامعيين من خلال التدريب الداخلي في شركاتِ القطاعين العام والخاص.
 ٩. تشجيعُ المزيدِ من التفاعلِ بين شركاتِ القطاع الخاص وطلابِ المرحلة الثانوية من أجل استكشافِ المهنِ المستقبليةِ المحتملة.
 ١٠. إضافةُ موضوعي أهميةِ العمل، وأخلاقياتِ العمل الجيدة في مناهجِ المراحل الدراسية المبكرة.
- هذه بضعةُ خطواتٍ من خطواتٍ عديدةٍ يمكنُ للحكومةِ السعودية اتخاذها من أجل دمجِ المرأةِ في سوقِ العمل. ولا يزالُ على الحكومةِ السعودية بذلُ المزيدِ من الجهودِ لإعدادِ المجتمعِ السعوديِّ للتغيراتِ الثقافيةِ الجذريةِ التي ستنتجُ ولا شكَّ عن هذه التدابير.

خاتمة

يعودُ تاريخُ إدماج المرأة في العملية التعليمية، ثم لاحقاً في سوقِ العمل، إلى بداية تأسيس المملكة في عام ١٩٢٤، وقد شهد زيادةً مستمرةً حتى عام ٢٠١٩. ومرَّ هذا الإدماجُ بمراحلٍ مختلفةٍ، متحدياً الأحكامَ المسبقةَ الدينية والثقافية، التي أصبحت أقلَّ تقييداً مع إدراكِ الحاجةِ للمزيد من المشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد والحاجةِ لإسهام الرجال والنساء على السواء.

وفي الواقع لم تُعدِّ السياسات المنفَّذة على مدى العقود القليلة الماضية، بما فيها إدماج المرأة في سوق العمل، يُنظر إليها على أنها عقبات، وخاصةً مع السياسات الجديدة المنفَّذة التي تعطي المرأة المزيد من حرية الحركة، وتُمكنها من الحصول على مناصب ذات مسؤوليات أكبر. وفي دراسةٍ حديثةٍ نشرت في فبراير ٢٠١٩ حول تغييرِ تصورات الطلاب السعوديين الشباب عن مستقبل سوق العمل في المملكة العربية السعودية، سلَّط مارك ثومبسون الضوء على إدراك الطلاب أن الوظائف المستقبلية في الثورة الصناعية الرابعة ستعتمدُ على الأتمتة والبرمجة^(٥٨). ويزداد إدراكُ كلٍّ من الحكومة، وما تقدمه من سياسات وإصلاحات، والطلاب الشباب بأهمية التعليم العلمي. ويلاحظُ هذا التوجُّه في الأرقام المتعلقة بتعليم المرأة وتوظيفها خلال الأعوام القليلة الماضية. وقد مكنت عملية تعزيز المرأة المستمرة عدداً كبيراً من النساء من دخول سوقِ العمل، وخفضت ببطءٍ من نسبةِ العاملات منهن في مهنة التعليم بالقطاع العام. ووفقاً لأحدث الإحصاءات التي تغطي الفترة من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٦، أي بعد سبعة أعوامٍ فقط من إطلاق برنامجِ منَح الملك عبد الله، وبعد عامٍ واحدٍ من إطلاق برنامجِ «نطاقات»، ازداد عددُ النساءِ العاملات في القطاع الخاص ليتخطى ٥٠٠,٠٠٠ امرأةً عاملةً وفقاً للأرقام التي نشرتها وزارةُ العمل في مارس ٢٠١٧.

ومن اللافت للنظر أن رؤيةَ ٢٠٣٠ تُحقِّق هدفها الرئيس المتمثل في تحويل الاقتصاد السعودي من اقتصادٍ قائم على الربيع النفطي إلى اقتصادٍ قائم على المعرفة من خلال إدماج المرأة في قوة العمل وفي الحياة الاجتماعية والاقتصادية بالمملكة العربية

(58) C. Mark Thompson (2019), "How Do Young Saudis View Skills for Future Jobs?" King Faisal Center for Research and Islamic Studies, Riyadh, Saudi Arabia, <http://kfcris.com/en/view/post/207>.

السعودية. ويُعدُّ برنامجُ منح الملك عبد الله، الذي أطلق عام ٢٠٠٥، وما تبعه من إطلاق برنامج «نطاقات» عام ٢٠١١، ومؤخراً الإعلان عن رؤية ٢٠٣٠ في عام ٢٠١٦، شاهداً على استمرارية التدابير التي تبنتها الحكومة السعودية من أجل تعزيز المرأة. وتسعى عملية إعادة النظر في النظام التعليمي، بوصفه القاعدة التي سوف يُبنى عليها التطوير المستقبلي للمجتمع السعودي، إلى تخريج باحثين وعلماء متخصصين في التعليم الابتدائي، والثانوي، والمهني، والعالي، وخاصةً في مجالات العلوم، والتقنية، والهندسة، والحساب. لكن هذه التدابير تستجيب أيضاً لطموحات المرأة في بيئة اقتصادية واجتماعية تنحو نحو العولمة بشكل أكبر.

وتعدُّ المبادرات التي أُطلقت خلال الأعوام القليلة الماضية بهدف إدماج المرأة في المجتمع، مثل رفع الحظر عن قيادة المرأة للسيارة، والسماح لها بحضور الفعاليات الرياضية العامة، مجرد غيض من فيض التغييرات المتعلقة بصورة المرأة والتصورات السائدة عنها في المملكة العربية السعودية اليوم. ويتطلب إدماج المرأة في سوق العمل تغييراً ثقافياً قد يؤدي إلى تحول ثقافي كبير في المجتمع السعودي. وسيكون على جميع السعوديين مواجهة هذا التحدي، وسيطلب أكبر قدر ممكن من البراجماتية من أجل تحقيق أهداف الإصلاحات المنفذة منذ عام ١٩٢٤.

وفي هذا المنعطف، يجدر تسليط الضوء على حقيقة تاريخية هي أن المرأة السعودية ليست وحيدة في مواجهة التحديات والعقبات التي يجب التغلب عليها لتكون المرأة شريكاً فاعلاً في المجتمع. فقد واجهت نساء البلدان الأخرى أو لا يزلن يواجهن، مثل أخواتهن السعوديات، التحديات نفسها، وإن كانت بدرجات مختلفة. وفي هذا الصدد، خلصت دراسات مختلفة أجريت في أجزاء مختلفة من العالم إلى وجود فوارق جوهرية بين الرجال والنساء في توفر الفرص الوظيفية، والرواتب، وتوفر وسائل الانتقال إلى مقر العمل، من بين مشكلات أخرى متعلقة بتعزيز المرأة. ولا يزال يوجد بعض التمييز ضد المرأة في سوق العمل في أكثر المجتمعات تقدماً في الغرب. وتؤكد جانهيلد والين في مقالها المنشور في عام ٢٠١٩ تحت عنوان «النساء السويديات يخسرن في وظائف الباقات الزرقاء» أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تواصل تقلصها في السويد. ولكن بالنظر عن كثب للأرقام نجد أن هذا التطور الإيجابي لا يشمل الجميع. وقبل اليوم العالمي للمرأة في ٨ مارس، جد اتحاد

نقابات العمال السويدية تحذيره من أنَّ النساء العاملات في وظائف الياقات الزرقاء في السويد لا يُعاملن كالرجال^(٥٩).

ظلت نسبة مشاركة النساء في قوة العمل بالمملكة العربية السعودية منخفضة على مدى فترة طويلة نتيجة للعديد من الأسباب التي ناقشناها في هذا المقال. ولكن منذ حقبة الستينيات وحتى الآن قطعت السياسات والإصلاحات السعودية شوطاً طويلاً في تعزيز المرأة السعودية. وفي الآونة الأخيرة، عَجَّلَ برنامج مَنَحِ الملك عبد الله هذا المسعى في القطاع التعليمي؛ إذ أدَّى إلى زيادة عدد النساء السعوديات اللاتي تلقَّين تعليمًا عاليًا داخل المملكة العربية السعودية، من خلال بناء المزيد من الجامعات، وفي الخارج من خلال تقديم المنح الدراسية وزيادة ميزانيتها. ومع بدء المرحلة الثالثة من برنامج مَنَحِ الملك عبد الله، حوَّلت الحكومة تركيزها من الكمِّ إلى الكيف، وقدمت برنامج وظيفتك وبعثتك، الذي يسعى إلى إرسال أكثر الطلاب والطالبات اجتهاداً إلى الجامعة من خلال توفير مَنَحٍ دراسية في المجالات والتخصصات المطلوبة. وتتماشى هذه التغييرات مع روح مبادرة رؤية ٢٠٣٠ لتمكين المرأة.

ومع ذلك، لم تحافظ فرصُ توظيف النساء على نفس الوتيرة، ما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة بين النساء، وخاصةً المنضمت حديثاً إلى قوة العمل. وستواصل التوصيات مواجهة عقبات، نتيجةً للمخاوف الثقافية والاقتصادية في المملكة العربية السعودية، والتي ستؤدي إلى بروز تحديات خاصة بتوظيف المرأة والتأثير على نوع التدخلات السياسية القابلة للتنفيذ. ولكنَّ منحىً سياسياً هاماً قد بدأ منذ تأسيس المملكة في عام ١٩٢٤، ولا يزال مستمرّاً حتى وقتنا الحالي، ممثلاً في برامج، وسياسات، وإصلاحات تحت رعاية وتوجيه مبادرات رؤية ٢٠٣٠ التي أُطلِّقت لتعزيز النمو الاقتصادي من خلال زيادة قدرة المرأة على المشاركة في قوة العمل الماهرة بالبلاد.

(٥٩) المصدر:

Gunhild Wallin (2019, Mar. 6), "Swedish Women in Blue-Collar Jobs Lose Out," *Nordic Labour Journal*, <http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2019/gender-equality-barometre-2019/article.2019-03-04.7633366348>.

نبذة عن المؤلف

الدكتور فهد بن لؤي ال غالب الشريف باحث رئيس في مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية. حاصل على درجة الدكتوراه في الاقتصاد السياسي من جامعة إكستر بالملكة المتحدة. حاصل على درجة الدكتوراه (من دون الأطروحة)، من قسم العلوم السياسية في جامعة إلينوي الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، في تخصص الدراسات الدولية والإدارة العامة. حاصل على درجة الماجستير في الإدارة العامة من جامعة ليندينود في ميسوري بالولايات المتحدة الأمريكية. حاصل على شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال من جامعة سان فرانسيسكو في كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية.

الخبرات العملية: عمل قبل انضمامه إلى مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية مستشاراً مستقلاً في الاستشارات البحثية داخل المملكة وخارجها في مجال القضايا المتعلقة بشؤون العمل والعمالة المهاجرة. عمل محاضراً زائراً في عدة جامعات في مجال الدراسات الدولية و الهجرات العمالية وسياسات منطقة الشرق الأوسط والإدارة العامة. الاهتمامات البحثية: تتركز اهتماماته البحثية في مجال السياسات العامة وتمكين المرأة وسوق العمل والتعليم والقوى العاملة، ودور القطاع الخاص ومسؤوليته الاجتماعية تجاه سوق العمل. حصل فريقه البحثي الممثل لمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية على منحة بحثية من وزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية السعودي بإشراف كلية كينيدي للدراسات الحكومية بجامعة هارفارد عن مشروع دراسة أولية بعنوان: «تنمية المهارات وتوليد فرص العمل في المملكة العربية السعودية: تقييم لبرنامج الملك عبدالله في ضوء برنامج التحول الوطني السعودي». خرج المشروع بما يأتي:

الشريف ومُغل (٢٠١٨م)، «ثلاثة عشر عاماً من ابتعاث الطالبات السعوديات إلى الخارج ورؤية ٢٠٣٠: هل للفارق بين الجنسين من اعتبار؟» الشريف ومُغل (٢٠١٨م)، «الطلاب السعوديون المبتعثون لدراسة اللغة الإنجليزية بشكل مكثف». فهد الشريف (٢٠١٩م)، تمكين المرأة: البرامج التعليمية والإصلاحات في الاقتصاد السعودي المتنوع الجديد. فهد الشريف (٢٠١٨م)، «مدينة الأحلام، خيبات الأمل والتفاؤل: حالات تسع مجموعات من المهاجرين غير الشرعيين الأفارقة في مدينة جدة». فهد الشريف (٢٠١٧م)، «المخاطر المحسوبة والحواجز والآمال: دراسة حالة مقارنة للجالية اليمنية والفلبينية غير المؤثقة في جدة. جوزيف أ. كشيشيان وفهد لؤي الشريف (كتاب، متوقع ٢٠١٩م)، «الواجب المقدس مقابل الإستراتيجيات الواقعية: السياسات السعودية تجاه المهاجرين واللاجئين».

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

تأسس المركز سنة ١٤٠٣هـ/١٩٨٣م لمواصلة الرسالة النبيلة للملك فيصل بن عبدالعزيز -رحمه الله- في نشر العلم والمعرفة بين المملكة وبقية دول العالم. ويعتدُّ المركز منصةً بحثٍ تجمع بين الباحثين والمؤسسات لحفظ العمل العلمي ونشره وإنتاجه، وإثراء الحياة الثقافية والفكرية في المملكة العربية السعودية، وبناء جسرٍ للتواصل شرقاً وغرباً. ويرأس مجلس إدارة المركز صاحب السمو الملكي الأمير تركي الفيصل بن عبدالعزيز، وأمينه العام هو الدكتور سعود بن صالح السرحان. ويقدم المركز تحليلات متعمقة حول قضايا الدراسات الأمنية والسياسية المعاصرة، والاقتصاد السياسي، ودراسات إفريقيا، والدراسات الآسيوية. ويتعاون المركز مع مؤسسات البحث العلمي المرموقة في مختلف دول العالم، ويضمّ نخبةً من الباحثين المتميّزين، وله علاقة واسعة مع عددٍ من الباحثين المتخصّصين في مختلف المجالات البحثية. ويحتضن المركز مكتبة الملك فيصل، ومجموعة مخطوطات نادرة، ومتحفًا إسلاميًا، وقاعة الملك فيصل التذكارية، وبرنامج الباحثين الزائرين. ويهدف المركز إلى توسيع نطاق المؤلّفات والبحوث الحالية لتقديمها إلى صدارة المناقشات والاهتمامات العلمية، متّبعاً مساهمة المجتمعات الإسلامية في العلوم الإنسانية والاجتماعية والفنون والآداب قديماً وحديثاً.



King Faisal Center for Research and Islamic Studies

ص.ب ٤٩ ٥١٠ الرياض ١١٥٤٣ المملكة العربية السعودية
هاتف: ٢٥٥ ٤٦٥٢ (١١ ٩٦٦) فاكس: ٥٥٧٧٦١ (١١ ٩٦٦)
بريد إلكتروني: research@kfcris.com