



عودة المرأة:

إعادة اكتشاف تراث شبه الجزيرة العربية لمشاركة الإناث في القوى العاملة ما بعد الريفية

كارولين عيد، مها فلاته، ماكيو يامادا^(١)

يونيو ٢٠٢٠م

على مدى العقد الماضي زادت مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة بوتيرة سريعة، ففي نهاية العقد الأول من هذا القرن كان عدد السعوديات العاملات في القطاع الخاص يُقدر بـ ٤٨,٤٠٦ امرأة فقط، ثم قفز الرقم إلى ٥٥٨,٨٩٢ بحلول نهاية عام ٢٠١٩م^(٢). وعلى الرغم من أن هذا العدد لا يزال نصف عدد العاملين السعوديين من الرجال، الذي يُقدر بـ ١,١٤١,٨١٢ إلا أن التغيير الذي طرأ على عدد موظفي القطاع الخاص في الآونة الأخيرة كان أعلى وبشكل مستمر بين النساء السعوديات مقارنة بالرجال السعوديين (الشكل ١). فحينما انخفض عدد الموظفين السعوديين في القطاع الخاص بمقدار ١٩,٧٦٢ خلال عام ٢٠١٩م ارتفع عدد الموظفات السعوديات بمقدار ١٦,٤٩٣ في العام نفسه^(٣).

قد يظن بعض المراقبين الخارجيين بالنظر لزيادة عدد الموظفات خلال العقد الماضي أن ظهور المنحنى التقدمي متأخر في المجتمع السعودي، ولكن الافتراض بأن حرية العمل جديدة على النساء السعوديات أو أن هذه الحرية تتزايد بشكل خطي مع مرور الوقت غير دقيق؛ ففي الواقع أن لمشاركة المرأة العاملة جذورًا في تراث شبه الجزيرة العربية، لكن مرّت على المجتمع السعودي عقود غير عادية منذ أواخر القرن العشرين ما أدى لعدم منح المرأة فرصًا كافية للعمل، أما الآن فالمرأة السعودية تعود إلى القوى العاملة بشكل ملحوظ.

فما تراث شبه الجزيرة العربية للمرأة العاملة؟ وما سبب اختفائها من القوى العاملة في العقود الماضية؟ يقدم هذا التعليق إجابات عن هذه الأسئلة، ويشير كذلك إلى إحدى المخاوف المتعلقة باستمرار مشاركة الإناث في القوى العاملة وهي الفجوة

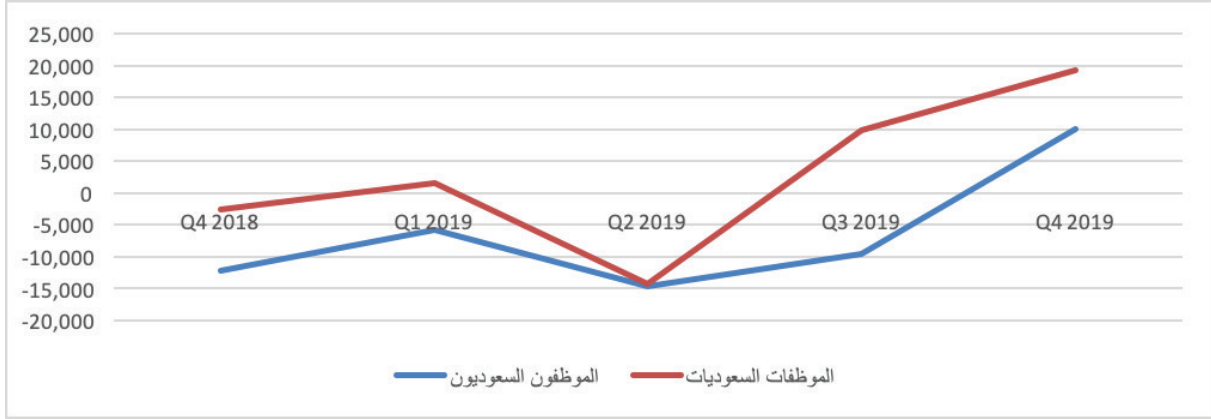
(١) كارولين عيد صحافية تكتب لصحيفة «ديلي بريسنتونيان» وتدرس في كلية للشؤون العامة والدولية التابعة لجامعة برينستون. مها فلاته باحثة في مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية. ماكيو يامادا باحث رئيس في المركز ذاته.

(٢) مؤسسة النقد العربي السعودي، التقرير السنوي السادس والأربعون (٢٠١٠م): الهيئة العامة للإحصاء، مسح القوى العاملة.

(٣) الهيئة العامة للإحصاء، مسح القوى العاملة.

بين المناطق الحضرية والريفية؛ حيث تقيم ٤٥٪ من السعوديات الباحثات عن عمل اليوم خارج المناطق الحضرية الثلاث الرئيسية (الرياض، جدة/ مكة المكرمة، المنطقة الشرقية)، وهو ما يجعل فرص العمل محدودة بالنسبة لهن. وسيقترح التعليق ثلاثة حلول محتملة، وهي: تطوير السياحة، وتعزيز التنقل، ومعالجة تكاليف الدمج.

الشكل ١: التغير في عدد موظفي القطاع الخاص



المصدر: الهيئة العامة للإحصاء.

المرأة العاملة بوصفها جزءًا من تراث شبه الجزيرة العربية

كانت المرأة تاريخياً حتى الستينيات من القرن الماضي -أي عندما كانت غالبية السكان بدوية أو شبه بدوية- جزءاً لا يتجزأ من القوى العاملة في شبه الجزيرة العربية، فالاقتصادات البدوية تعتمد في جزء كبير منها على عمل الأسرة وتتطلب التعاون من جميع أفرادها. حيث تقوم المرأة بمجموعة متنوعة من المهام، مثل: الرعي، والاعتناء بالأرض، ونقل الإمدادات، وصنع الملابس والخيام، وإنتاج بعض المنتجات القابلة للتسويق، وحياسة المنسوجات، مثل: السدو وهو نسيج يُصنع غالباً من صوف الأغنام وقد أُعتمد لشعار قمة مجموعة العشرين ٢٠٢٠م، التي تستضيفها المملكة العربية السعودية (الشكل ٢) (٤). ويتم ذلك من خلال تقسيم العمل بين أفراد الأسرة، وخاصة عندما يكون أفرادها الذكور بعيداً لخروجهم إلى المدن أو الحج (٥).

اعتادت النساء البدويات على ركوب الإبل للتنقل، وفي عصر انتشار وسائل النقل الميكانيكية بدأت في قيادة السيارات والشاحنات. وقد كان هناك عدد من الشهادات التي أكدت ذلك حتى قبل يونيو ٢٠١٨م عندما كانت قيادة المرأة ممنوعة رسمياً. فكان العديد من النساء الريفيات يقدن مركباتهن من أجل نقل الماشية أو المياه أو الإمدادات الزراعية أو حتى أفراد أسرتهن، خاصة في حالة الأرمال والمطلقات أو بسبب تغيب أفراد عائلتهن من الذكور أو مرضهم (٦). فقد كانت القيادة من الضروريات لهن، وما جعلها ممكنة هو درجة انعزالهن عن الجمهور الحضري.

(٤) «السدو» شعار «قمة الـ٢٠».. الأصاله والانتماء، الرياض، ديسمبر ٢٠١٩م.

(5) Motoko Katakura, *Bedouin Village: A Study of a Saudi Arabian People in Transition* (Tokyo: University of Tokyo Press, 1977), 50; Donald P. Cole, *Nomads of the Nomads: The Al Murrah Bedouin of the Empty Quarter* (Arlington Heights: AHM, 1975);

المرأة البدوية كانت تعمل عن عشرة رجال! من رجال هذا الزمن، الرياض، ٤ مايو ٢٠٠٩م.

(٦) نساء البادية: ظروفنا الأسرية أجبرتنا على قيادة السيارة، عكاظ، سبتمبر ٢٠١٧م؛ بدوية سعودية: احتياجاتنا تجبرنا ولا نتحدى الأنظمة بقيادة السيارة، Arabian Business، ٢٢ فبراير ٢٠١٢م.

وقد كان للمرأة حضور في الأسواق، حيث استضاف عديد من القرى والمدن السعودية أسواقاً نسائية تسمى سوق الحريم أو سوق النساء. وقد تميزت هذه الأسواق ببيع مجموعة واسعة من المنتجات المستوردة أو المنتجات التي تُصنَّع محلياً (معظمها من قبل النساء). لم تكن هذه المنتجات تشمل الضروريات النسائية فقط، مثل: العبايات، والعمود، ومستحضرات التجميل، والحناء، بل شملت أيضاً المنتجات البدوية كالمنسوجات والأزياء، ومنتجات الألبان، مثل: الحليب، والزبدة، والسمن الطبيعي، والأقط (اللبن المجفف)، والمنتجات الغذائية الأخرى، مثل: الزيوت النباتية، والأعشاب، والتوابل^(٧). وكانت هذه الأسواق توجد عادةً في ساحات مفتوحة أو على أرصفة جانبية أو أماكن مغطاة، وتتنافس أحياناً مع أسواق الذكور^(٨).

الشكل ٢: السدو جزء من شعار قمة مجموعة العشرين ٢٠٢٠م



لماذا اختفت المرأة من القوى العاملة؟

تراجعت مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة أو اختفت وسط التغيرات الاجتماعية الكبيرة التي حدثت بعد ستينيات القرن الماضي، وعلى وجه التحديد أدى الجمع بين الاستيطان والريعية إلى ذكورة القوى العاملة. فبعد الاستيطان أصبحت المرأة تخضع لقيود اجتماعية أكثر صرامة، وهو ما حد من حركتها، خاصة في فترة ما بعد ١٩٧٩م مع زيادة سيطرة الدولة على الممارسات الدينية.

وفي الوقت نفسه، لم تتمكن هؤلاء النساء من إيجاد فرص عمل بديلة في المدن بسبب ريعية المجتمع السعودي آن ذاك، حيث كانت بداية توزيع واسع لدخل النفط من خلال التوظيف في القطاع العام، وهو ما وفر للرجال أجوراً كافية لدعم احتياجات الأسرة^(٩)، حتى أصبح السماح للمرأة بالعمل سبباً لجلب سمعة مخزية على أفراد أسرتها من الذكور أو أقاربها الآخرين؛ لأنه يشير إلى أن رجال العائلة لم يقوموا بواجبهم^(١٠). كما أدت الريعية إلى توسع استخدام العمالة الوافدة في المهام التي سبق أن شاركت فيها المرأة أو كان من الممكن أن تشارك فيها، إضافة إلى ذلك أصبح توظيف السائقين الأجانب شائعاً بين العائلات السعودية، فوفقاً لنتائج أحد الاستقصاءات التي أجريت في عام ٢٠١٤م، ظهر أن نحو ٨٧,٢٪ من الأسر السعودية كان لديها سائق^(١١).

(٧) تجارة النساء.. من بسطات «سوق الحريم» إلى «المولات» و«النت»!، الرياض، نوفمبر ٢٠١٢م؛ ٣٠ مسنة في «زقاق الحريم» مهددات بالتقاعد القسري، عكاظ، فبراير ٢٠١٣م؛ سوق البدو في الأحساء مهرجان للألوان المشرقة، الرياض، مارس ٢٠١٠م؛ سوق النساء الشعبي في نجران يبحث عن تنظيم، الوطن، أكتوبر ٢٠١٠م.

(8) Soraya Altorki and Donald P. Cole, *Arabian Oasis City: The Transformation of 'Unayzah* (Austin: University of Texas Press), 143.

(9) Amélie Le Renard, "Only for Women": Women, the State, and Reform in Saudi Arabia," *Middle East Journal* 62 (2008): 613.

(10) Monera Nahedh, *The Sedentarization of a Bedouin Community in Saudi Arabia* (PhD diss., University of Leeds, 1989), 484.

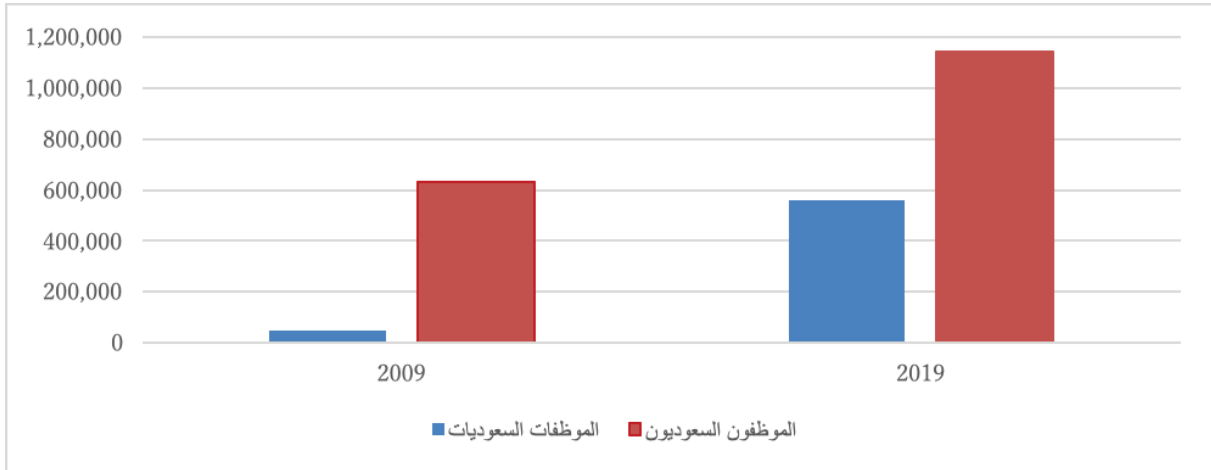
(11) "87.2% of Saudi Families Have Drivers," *Arab News*, October 22, 2014.

علاوة على ذلك، أصبحت هيمنة العمالة الوافدة من الذكور في القطاع الخاص تشكل أيضاً تكاليف دمج محتملة لإشراك المرأة في القوى العاملة؛ نظراً لأن الأعراف التقليدية تتطلب فصل المرأة مكانياً عن أي رجل لا علاقة لها به. ولذلك فإن إشراكها في مكان العمل يتطلب إنشاء مرافق أساسية منفصلة تتضمن مساحات مكتبية ومدخل ودورات مياه منفصلة وغيرها^(١٢). وبذلك، ظهرت تكلفة مشاركة المرأة في زمن الريعية على النقيض من الضرورة التي جعلت عدم مشاركة المرأة مكلفةً في الاقتصادات البدوية.

الفجوة الناشئة بين المناطق الحضرية والريفية في ضوء مشاركة الإناث في القوى العاملة

أضحت الطبيعة الريعية للاقتصاد السعودي تواجه تحدياتٍ في السنوات الأخيرة، وذلك مع استمرار تراجع القدرة التوزيعية النسبية للدولة مع نمو عدد المواطنين. ففي بادئ الأمر استوعب القطاع العام النساء العاملات، وكان معظمهن في مجالي التعليم والصحة، اللذين يتطلبان قوة عاملة نسائية، لكن مع تفاقم مشكلة البطالة دعت الحاجة إلى توطين العمالة في القطاع الخاص (السعودية)، وعلى ضوءها نُفِذت خطط موسعة لتوطين العمالة خلال العقد الثاني من هذا القرن، من بينها برنامج نطاقات، وهو ما أدى إلى ضم أكثر من نصف مليون موظفة سعودية إلى القطاع الخاص (الشكل ٣).

الشكل ٣: عدد الموظفات والموظفين السعوديين في القطاع الخاص، لعامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٩م



المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، الهيئة العامة للإحصاء.

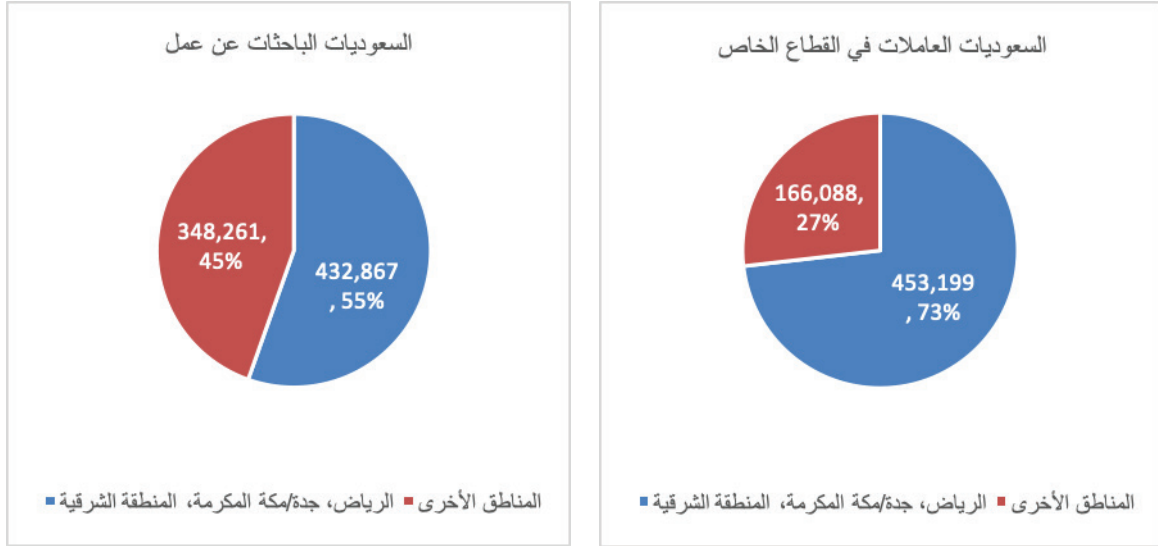
تظهر مشاركة الإناث في القوى العاملة بشكل ملحوظ في المدن الكبيرة، فنسبة وظائف القطاع الخاص التي تشغلها السعوديات خارج المناطق الحضرية الثلاث الرئيسية (الرياض، جدة/ مكة المكرمة، المنطقة الشرقية) هي ٢٧٪ فقط، على الرغم من ٤٥٪ من الباحثات عن عمل يُقمن خارج هذه المناطق (الشكل ٤)، حيث يبلغ عدد النساء السعوديات الباحثات عن عمل أكثر من ضعف عدد النساء السعوديات العاملات. إن وجود أعداد كبيرة من النساء الريفيات العاطلات عن العمل

(12) Conrad Miller, Jennifer Peck, and Mehmet Seflek, "Integration Costs and Missing Women in Firms," National Bureau of Economic Research Paper No. 26,271 (2019), 1.

يساهم في ارتفاع معدل البطالة بين النساء السعوديات، حيث بلغ ٣٠,٨٪ في نهاية عام ٢٠١٩م. وهو ما تسبب برفع معدل البطالة السعودي الإجمالي إلى ١٢,٠٪ على الرغم من أن معدل البطالة لدى الرجال السعوديين يبلغ ٤,٩٪ فقط^(١٣).

الشكل ٤: السعوديات العاملات في القطاع الخاص* (يمين) والسعوديات الباحثات عن عمل (يسار)، الربع الرابع من ٢٠١٩م

* يشمل ٦٠,٣٩٥ سعودية يعملن في القطاع العام من خلال وكالات خاصة



المصدر: الهيئة العامة للإحصاء.

كيفية تعزيز إحياء تراث شبه الجزيرة العربية للمرأة في القوى العاملة

كيف يمكننا معالجة مثل هذه الفجوة الناشئة في مشاركة الإناث في القوى العاملة بين الريف والحضر؟ أحد الاحتمالات هو النهوض بالأنشطة السياحية في المناطق الريفية إذ سيوفر للمرأة السعودية فرص عمل أكبر، ففي الواقع يتمتع قطاع السياحة بإمكانات كبيرة لدعم توظيف الإناث الريفيات من خلال إبراز التراث البدوي للمملكة مثلاً. فلن تكون تجربة السياح الذين يرغبون في استكشاف الثقافة السعودية الأصيلة مكتملة دون التفاعل مع النساء العاملات. حيث تقول مها السنان التي تشغل منصب المدير التنفيذي للجمعية السعودية للمحافظة على التراث:

ما نشهده اليوم من فصل للنساء لم يكن جزءاً دائماً من تاريخنا، بل كان تغييراً في الأربعين سنة الماضية. فإذا تعمقنا في التاريخ، يمكننا أن نبين كيف كان للمرأة أدوار مختلفة؛ فهن إما بدويات اعتدن بناء الخيم وأن يكن مسؤولات عن المنزل، أو ربما مزارعات يذهبن إلى الحقول ويزرعن مع الرجال. لذا، أعتقد أنه سيكون من المفيد إن عدنا واستخدمنا تراثنا^(١٤).

ولهذا ينبغي منح المواطنين السعوديين كجزء من التدريب لقطاع السياحة أو حتى كجزء من مناهج التعليم العام مزيداً من الفرص لمعرفة كيف اعتادت المرأة البدوية والحضرية أن تشارك في الاقتصاد.

(١٣) الهيئة العامة للإحصاء، مسح القوى العاملة.

(14) Heather Radke and Maha Al-Senan, "Fusion Cuisine and Bedouin Handcraft: The Transformative Power of Heritage Preservation in Saudi Arabia," *Public Historian* 37 (2015): 94.

سيكون من المستحسن كذلك أن تدعم الحكومة مزيداً من النساء الريفيات في العثور على وظائف في المناطق الحضرية التي تتركز فيها فرص العمل غالباً، إن مساعدهن على الانتقال إلى حيث الفرص من المرجح أن يساهم بشكل كبير في توطيد العمالة، حيث إن مستويات الأجور في المناطق الريفية ليست مرتفعة كما هو الحال في المدن. ولذا من المتوقع أن تكون هؤلاء المهاجرات الداخليات في وضع أفضل ليحلن محل الوافدين مقارنة بنظيرتهن في المناطق الحضرية، ويمكن للحكومة تعزيز قدرتهن على الانتقال عبر دعمهن في العثور على أماكن إقامة آمنة في المدن من خلال تقديم إعانات إسكان مرتبطة بوظائف القطاع الخاص ومساعدة القطاع العقاري على تطوير مساكن للموظفات على سبيل المثال.

وأخيراً، سيكون من المهم أيضاً معالجة تكاليف الدمج في الشركات، وهذا ينطبق على الساكنات في المناطق الحضرية والمهاجرات الداخليات كذلك. أحد الاختلافات الرئيسة بين المرأة البدوية قديماً وسيدة الأعمال اليوم هو أن الأولى تميل إلى العمل داخل مجتمعات الأقارب، بينما على الأخرى التنقل بين الغرباء. وبالنظر إلى الأعراف الثقافية، فإن البيئة الاجتماعية التي تتكون من الأقارب المباشرين والبعيدين توفر مرونة أكبر للنساء العاملات، ولكن هذا غير موجود في مكان العمل المؤسسي، ولذا سيكون من الضروري تطوير بيئة عمل مقبولة ومريحة للمرأة، لا سيما بوجود الكثيرات من خلفياتٍ أسرية محافظة. سبق أن اقترحت جينيفر بيك مجموعة من الخيارات السياسية لحل ذلك، مثل: الحملات الإعلامية لتوضيح لوائح العمل، وتوفير إرشاداتٍ لتحسين مساحة العمل، وعقد ورش عمل للعاملين في أقسام الموارد البشرية في الشركات حول توظيف الإناث والاحتفاظ بهن، ورعاية منح تأنيث مكان العمل^(١٥).

(١٥) جينيفر بيك، «ما الذي يمكن الشركات من توظيف المرأة؟ التغلب على تكاليف الدمج في المملكة العربية السعودية»، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ديسمبر ٢٠١٩م، <https://www.kfcris.com/ar/view/post/252>