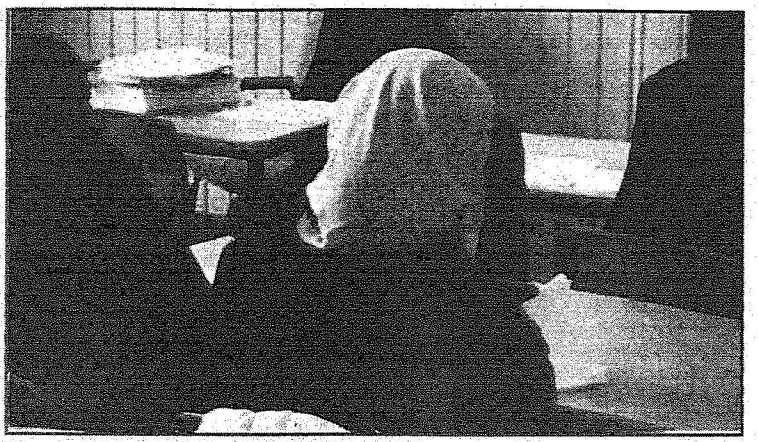
المصـــــدر : البلاد
التـــاريخ : 05-07-2008 العـــدد : 18848
الصفحـات : 9 المسلسل : 72

في الذكرى الثالثة لتولي خادم الحرمين الشريفين مقاليد الحكم

١٤٪ من قوى العمل الوطنية.. للسعوديات



جدة ـ منى مراد

يحتفل الوطن هذه الايام بذكرى حبيبة على قلوبنا.. وهي الذكرى الثالثة.. او العام الثالث لتولي خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز ال سعود مقاليد الحكم في البلاد وباحتفالنا بهذا اليوم.. نحتفل بنجاح المرأة السعودية في كافة الميادين.. هذا النجاح لولا الدعم، الاهتمام الواضح من المليك حفظه الله ومن حكومته للارتقاء بدور المرأة في التنمية الوطنية والنشاط الاقتصادي والاجتماعي.. لما وصلت الى ما وصلت اليه الآن ولما حصدت ١٤٪ من قوة العمل في كافة القطاعات.

المصـــــدر : البلاد
التـــاريخ : 05-07-2008 العـــدد : 18848
الصفحـات : 9 المسلسل : 72

* هذا ما اكدته الدراسة التي قام بها مركز السيدة خديجة بنت خويلد لصاحبات الاعمال التابع بالغرفة التجارية الصناعية بجدة، والتي اكدت من خلال دراسة بعض المنشآت الرائدة في توظيف المرأة بهدف تحليل الوضع الراهن والتعرف على العوائق التي تحد من توسيع فرص عملها في القطاع الخاص بعد ان كان من الصعب عليها الدخول في هذا القطاع رغم تواجدها الكبير في القطاع الحكومي.

والارقام على ذلك لتؤكد ذلك، حيث اكدت الارقام بان حوالى ١٤٪ من قوة العمل في المملكة تشغلها سيدات، حيث تتمركز حوالى ٨٥٪ في قطاع التعليم، و١٠٫٦٪ في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي مما قد يؤدي الى ان بطالة السيدات في حالة انكماش وتراجع الى الوراء.

* لقد اكدت الدراسة اهمية توظيف السيدات في المنشآت الصناعية والاقتصادية للدور الواضح الذي يؤدينه في كثير من مجالات العمل.. اذ تمتاز المرأة على الرجل في وظائف فنية مثل العمل في المصانع وخدمة العملاء في الفنادق، الى جانب الآراء النسائية الهامة في منشآت الدعاية والاعلان وبيع التجزئة حرصاً على تطوير المنتجات وتسويقها بالطريقة الملائمة، فتوظيف السيدات يمثل امراً اساسياً للتطوير والتوسع.

التزام السعودية بعملها

* من خلال النتائج التي اثبتتها الدراسة اشارت الى التزام العاملات السعوديات بنسبة تتراوح ما بين ٩٠ الى ٩٥٪ اكثر من الشباب السعودي لذلك تحرص المنشآت على توظيفهن، فقد اكدت التزامهن، وجديتهن في العمل ومبادرة الموظفات لتطوير علمهن وطموحاتهن للارتقاء بانفسهن واثبات مهاراتهن... لذلك جاءت نسبة المنشآت الراضية تماماً عن عمل الموظفات يشكل نسبة ٦٥٪ فقط.

وتشترط المنشآت عند توظيفها للسيدات بعضا من المؤهلات المثالية كمهارات اللغة الانجليزية والحاسوب ومهارة التعامل مع الآخرين، وهو ما يصعب توافره في المقبلات على العمل لقلة المؤهلات التعليمية لدى اغلبية السعوديات، اضافة لقلة الخبرة في التعامل مع العملاء.

لذلك ركزت جميع المنشآت عند استقطاب الموظفات على القابلية للتعليم والتدريب، وإذا كانت المرأة على قدر من المسؤولية بهدف الثغرة الملحوظة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

توسيع دور المرأة في سوق العمل

* وفي نفس السياق اشارت الدراسة الى استعداد جميع المنشآت الدراسية لتوسيع دور المرأة السعودية العاملة وفتح فرص جديدة للعمل، فأكدت ٥٢٪ من المنشآت ان لديها شواغر حالياً، اما ١١٪ فلم تستطيع توسيع التجربة بالرغم من رغبتها في ذلك بسبب عدم وجود مساحات كافية لتهيئة بيئة عمل النساء حسب شروط مكتب العمل، الا ان عمل المرأة ليس بالامر اليسير داخل المجتمع السعودي فيواجه بعض المعوقات التي تقف عائقاً في تطوير اداء الموظفات واعتلائهن الوظائف القيادية، فهناك المعوقات المجتمعية كارتباط المرأة بمسؤوليات عائلية، وصعوبة سفرها للخارج للتدريب مما يؤثر على حصولها على الترقية مثل زملائها الموظفين.

الى جانب المعوقات التي تبدو من خلال المؤسسة، نفسها حيث تصدر قوانين تعوق عملها كعدم السماح لها بحضور الاجتماعات الداخلية وقلة رواتب الموظفات عن الموظفين، مع التدخل من قبل بعض الجهات الخارجية للحد من عمل السيدات مما جعل بعض المنشآت تتردد في توسيع نطاق عمل المرأة لديها.

حماية الموظفات من الصعوبات

الا ان هناك بعض المنشآت التي تساهم في توفير حماية للموظفات "كما اكدتها الدراسة" وذلك من خلال تهيئة بيئة العمل المناسبة للموظفة، فنجد ان هناك بعض القرارات التي توفر الاحترام المتبادل بين فئة الموظفين والموظفات ومعاقبة من يتعدى ذلك.

وعلى الرغم من توجهات الدولة على المستوى الوزاري ومستوى منطقة مكة المكرمة لتشجيع عمل المرأة السعودية في شتى المجالات وصدور قرارات وزارية وصفت خططاً واسساً لتشغيل المرأة في المنشآت الخاصة.. اتضح من الدراسة عدم الملمام بعض المدراء والموظفات بهذه القرارات وصعوبة تطبيقها على ارضع الواقع.. فأكد ٤٢٪ من منشآت الدراسة ان تعاون مكتب العمل كان غير مرض على الاطلاق فيما يخص تشغيل السيدات، واعتماد موظفي مكتب العمل على الاجتهادات الشخصية عند الاجابة على الاستفسارات.

كما لم تلمح المنشآت بفترة اجازة الوضع المحددة للمرأة بحقوقها مما يسبب مشاكل ومعوقات في سبيل التوظيف والتطوير.

وفي النهاية توصلت الدراسة الى عدة توصيات لتفعيل عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص متمثلة في الشفافية في ادارة شؤون الموظفين والوضوح في التدرج الوظيفي.. وتساوي الموظفات والموظفين في الرواتب والحقوق.

ايضا اعداد دورات تثقيفية للموظفات، والموظفين عن اخلاقيات العمل والتعاون والتعامل بين الزملاء، مع اهمية معرفة المرأة بقوانين العمل وعدم تنازلها عن حقوقها وقراءة عقد العمل والالتزام به، ايضا من التوصيات ان تقوم المنشآت بتقديم تقييم تجربة توظيف السيدات بعد عام من البدء في التوظيف من اجل فتح فرص مختلفة داخل المنشأة لاهمية الخبرة المكتسبة وزيادة تقبل الموظفين والمجتمع لعمل المرأة ككل في القطاع الخاص.

واخيرا.. ضرورة اصدار تراخيص لفتح حضانات، او اماكن رعاية اطفال تكون مبنية على معايير عالمية.

المصـــــدر : البلاد
التـــاريخ : 05-07-2008 العـــدد : 18848
الصفحـات : 9 المسلسل : 72