

# السماح بالاختلاط في بيئة العمل السعودية

محمد الخباز

(السعودية)

فرح علي آل فرج

(السعودية)

## الملخص التنفيذي:

اعتاد المجتمع السعودي المحافظ على إقصاء المرأة من الكثير من الميادين، كما كان سائدا في معظم أنحاء العالم في الماضي... وفي حين تخلصت الكثير من دول وشعوب العالم من الكثير من عناصر إقصاء المرأة، ما زالت المملكة العربية السعودية متأخرة في هذا المجال بالتحديد، وعادة ما يتبادر لذهن المتابع للأحداث العالمية عند ذكر المرأة السعودية، أنها ممنوعة من قيادة السيارة، وأنها تحتاج لإذن وليها في معظم تفاصيل حياتها، كالسفر خارج المملكة، والزواج، وتسيير شؤون أبنائها.

في ثلاثينيات القرن الماضي وفي بدايات توحيد المملكة تحت حكم الراحل الملك عبدالعزيز (رحمه الله)، كانت دراسة المرأة وعملها مرفوضان بشكل مطلق، بعدها تم فتح مدارس البنات، ومنها بدأت المرأة في الدخول لسوق العمل من خلال الوظائف التعليمية. ومع بدايات خلق جيل جديد من السعوديات المتعلمات، بات خلق المزيد من الفرص الوظيفية لهن ضرورة، فدخلت السعوديات القطاع الصحي. وظلت مشاركة السعوديات في باقي القطاعات الاقتصادية ضعيفة إلى يومنا هذا، وهي حاليا لا تتجاوز 16%.

ورقة البحث هذه ستركز على بعض السياسات التي نظن أنها مازالت تشكل إحدى عقبات التوجه نحو الحرية الاقتصادية، وعائقا كبيرا في طريق المرأة العاملة، وفي طريق الشركات التي تود الاستفادة من القوى العاملة النسائية، التي تتميز بكفاءة وولاء أعلى من نظيرتها الرجالية، وهي منع الاختلاط بين الرجل والمرأة في بيئة العمل، في معظم القطاعات، الحكومية والخاصة.

## تعريف المشكلة:

ظل عمل المرأة لمدة تزيد على الثلاثة عقود مقتصرًا على قطاعي التعليم والصحة، ولكن، مع ازدياد عدد السعوديات المتعلمات والباحثات عن عمل، باتت الحاجة لخلق وظائف لهن أكثر إلحاحًا. فحصلت في السنوات الأخيرة، وعلى الأخص في عهد الراحل الملك عبدالله (رحمه الله)، الكثير من الإصلاحات في وضع المرأة السعودية، وصدر الأمر الملكي رقم 121/أ وتاريخ 1432/7/2هـ الذي وافق على خطة تفصيلية لخلق فرص وظيفية جديدة للمرأة في كافة القطاعات. وبعدها باتت المرأة تستطيع متابعة معاملاتها الحكومية بنفسها، وبدون الحاجة لمن يعرفها أو يكفلها. كما تم إلزام بعض قطاعات التجزئة برفع نسبة الموظفين فيها.

ظهرت نتائج هذه الإصلاحات سريعًا، فقد زادت نسبة السعوديات في القطاع الخاص من 6% في عام 2011 م إلى 11% في عام 2014 م.

كذلك، عينت بعض السعوديات عضوات في مجلس الشورى، ثم فتح المجال للمرأة السعودية لخوض الانتخابات البلدية نهاية عام 2015م، وفيها تجاوزت نسبة المرشحات، 16% من إجمالي عدد المرشحين والمرشحات، وقد فازت عشرين سيدة بعضوية في مجالس بلدية، مخالفين معظم التوقعات بعدم فوز أي سيدة في تجربتهن الانتخابية الأولى هذه.

مع كل هذا التقدم الذي ذكرناه، مازال الطريق طويلًا حتى تكون المرأة السعودية مساوية لمثيلاتها في دول العالم الأول، من ناحية الحقوق والواجبات. لكننا نرى أن الطريق يمكن أن تعبد للمزيد من التقدم السريع، خصوصًا في ظل رؤية المملكة الجديدة لعام 2030 م والتي تسعى من الناحية الاقتصادية لرفع مساهمة القطاع الخاص في الناتج القومي، ودعم أكثر للحريات الاقتصادية.

## الإطار العام:

ورقة البحث هذه ستركز على أحد الجوانب التي نرى أنها مازالت تشكل معوق للحرية الاقتصادية، وعقبة في طريق المرأة العاملة، وفي طريق الشركات التي تود الاستفادة من القوى العاملة النسائية، التي تتميز بكفاءة وولاء أعلى من نظيرها الرجل، وهي سياسات منع الاختلاط بين الرجل والمرأة في بيئة العمل، في كل القطاعات، الحكومية والخاصة، ما عدى

القطاع الصحي، الذي لم يتمكن من فرض هذا الفصل الجنسي منذ البداية. وتستنثى من هذه القاعدة أيضا شركة أرامكو السعودية، وجامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية. لن نتطرق هذه الورقة للجانب الديني من المشكلة، مع أنه قد يكون المبرر الرئيس وراء وجودها، إلا أننا مقتنعون بأن وجود قانون يسمح بالاختلاط، وينظمه، ويحفظ حقوق المرأة والرجل، سيكون مرضيا إلى شريحة كبيرة من قادة الدين في المجتمع السعودي. خلال العقد الماضي، صدرت بعض القرارات الإيجابية من مجلس الوزراء تجاه تشجيع توظيف المرأة، وتنظيمه، لكن معظم هذه القرارات والقوانين تحاول أن تجتهد لكي تتجنب حدوث الاختلاط في بيئة العمل بين الرجل والمرأة، وهو اجتهاد يرفع التكلفة على كل الأطراف:

- على الجهة الرقابية لأنها ستحتاج لمراقبة تطبيق عدد أكبر من القوانين التي سنتها
- على صاحب العمل لأنه إذا أراد توظيف المرأة فسيكون ملزما بتخصيص مكاتب منفصلة لها عن مكاتب الموظفين الرجال و على المرأة العاملة لأن أجرها سيكون أقل.

نسبة الإناث	المجموع	إناث	ذكور	
14%	7,497	1,069	6,428	عدد المرشحين لانتخابات المجالس البلدية الأخيرة
1%	2,106	20	2,086	عدد الفائزين بالانتخابات البلدية الأخيرة
	28%	2%	32%	نسبة الناجحين في الانتخابات من المرشحين

	ذكور	إناث	المجموع	نسبة الإناث
المشتغلون السعوديون (15 سنة فأكثر)	4,133,251	811,458	4,944,709	16%
المشتغلون (15 سنة فأكثر)	9,756,114	1,473,751	11,229,865	13%
القوى العاملة (15 سنة فأكثر)	10,027,142	1,885,067	11,912,209	16%
قوة العمل السعودية (15 سنة فأكثر)	4,384,137	1,207,426	5,591,563	22%
نسبة المشتغلين إلى قوة العمل (السعوديون)	94%	67%	88%	

المصدر	نسبة الإناث	المجموع	اناث	ذكور	
الهيئة العامة للإحصاء	16%	4,944,709	811,458	4,133,251	المشتغلون السعوديون (15 سنة فأكثر)
الهيئة العامة للإحصاء	13%	11,229,865	1,473,751	9,756,114	المشتغلون (15 سنة فأكثر)
الهيئة العامة للإحصاء	16%	11,912,209	1,885,067	10,027,142	القوى العاملة (15 سنة فأكثر)
الهيئة العامة للإحصاء	22%				قوة العمل

العامّة للإحصاء	5,591,563	1,207,426	4,384,137	السعودية 15) (سنة فأكثر)
الهيئة العامّة للإحصاء	88%	67%	94%	نسبة المشتغلين إلى قوة العمل (السعوديون)

الشق الأول من التقييم: الرجاء تحديد اثنين أو ثلاث معايير موضوعية لتقييم السياسات العامة المعمولة بها في بلدك والمتعلقة بموضوع بحثك في ورقة السياسات. عند صياغة سياسة معينة، نحتاج مراعاة أن تكون هذه السياسة ذات كفاءة عالية قدر الإمكان، وتقاس الكفاءة بتقدير الجهد والمال الذي نحتاجه لتطبيق هذه السياسة، والنتائج التي نحصل عليها بعد تطبيق هذه السياسة. ولتسهيل عملية تقييم السياسات الحالية، والسياسات المقترحة، سنطرح الأسئلة التالية على كل سياسة، لتقييم كفاءتها، وأثرها على الحرية الاقتصادية:

1. هل هذه السياسة ترفع تكلفة توظيف المرأة على صاحب العمل؟
  2. هل هذه السياسة ترفع تكلفة البدء في الأعمال التجارية التي تستهدف شريحة النساء والعوائل؟
  3. هل هذه السياسة تساهم في رفع أم خفض نسبة النساء من إجمالي القوى العاملة؟
- كما يجب أن نقيم أهمية هذه السياسة للتنمية الاقتصادية، وإمكانية تنفيذها وقياس مدى النجاح أو الفشل في تنفيذها.

الشق الثاني من التقييم: الرجاء التقديم بشكل مقتضب السياسات العامة المعمولة بها في بلدك والمتعلقة بموضوع بحثك في ورقة السياسات: إطارها الزمني نقاط قوتها وضعفها. مع أن نظام العمل لا يحوي بنود تمنع الاختلاط في بيئة العمل، إلا أن هنالك قرارات وزارية عديدة، ومتداخلة، وأصدرت في سنوات مختلفة، وضمن سياقات مختلفة، تنص على منع الاختلاط في بيئة العمل، وتبالغ في وضع الضوابط لمراعاة منع الاختلاط قدر الإمكان، ونذكر منها ما يلي:

نشر في موقع وزارة العمل تحت بند البيئة المكانية لتنظيم عمل المرأة الضوابط العامة التالية:

1. يجب أن يكون مكان عمل النساء في مكان يتميز بالخصوصية والاستقلالية وفي قسم خاص ولائق بالنساء ولا يؤدي إلى اختلاطهن فيه بالرجال
  2. يجب تمييز المكان المخصص لعمل النساء بوضع لوحة إرشادية في مكان بارز توضح أن القسم خاص بالنساء وممنوع دخول الرجال
  3. في حال كانت المنشأة تستقبل الجمهور يجب تعيين حراسة أمنية أو نظام أمني على القسم النسائي
  4. يجب على صاحب العمل وضع تعليمات مكتوبة تلزم المرأة العاملة باللباس والحجاب الشرعي المحتشم والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وفضفاض وغير شفاف.
  5. يحظر على صاحب العمل أن يلزم العاملة بزي مخالف للشريعة الإسلامية.
  6. يجب على صاحب العمل أن يوفر للعاملات مكان للراحة والصلاة ودورات المياه ما لم تكن متوفرة ولا تبعد أكثر من 50 م عن مكان العمل.
  7. يحظر على صاحب العمل إرسال المرأة لمباشرة التسويق على الرجال أو السماح لها باستقبال الرجال في مقر المنشأة.
- كذلك ذكر في القرار الوزاري رقم (790/1/1) وتاريخ (1436/2/22هـ) المرتبط بتنظيم عمل المرأة في المحلات والأكشاك داخل المراكز التجارية المغلقة ما يلي:
- سادساً: يجب على صاحب العمل في المحلات والأكشاك الالتزام بما يلي:
1. قصر خدمة العاملات للنساء والعوائل فقط.
  - 4- عدم تشغيل العاملات قبل الساعة التاسعة صباحاً وبعد الساعة الحادية عشر ليلاً.
- سابعاً: يجب أن يكون المحل مخصصاً إما لدخول النساء فقط، أو للعوائل وفقاً لما يلي:
1. في حال كان المحل مخصصاً للنساء يجب على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل، ويمنع الرجال من دخوله.

2. في حال كان المحل مخصصا للعوائل يحظر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل.

ثامنا: يحظر عمل المرأة في المحلات والأكشاك التي تباع سلع أو تقدم خدمة مخصصة للشباب فقط، أو التي تؤدي إلى تعاملهن مع المشتريين غير المصطحبين لعوائلهم.  
تاسعا: يحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معا في المحلات أو الأكشاك الخاضعة لهذا القرار.

ثاني عشر: يلزم صاحب العمل توظيف عاملة سعودية مشرفة أو مديرة، في الحالات التالية:

1. إذا كان المحل يوظف ثلاث عاملات فأكثر، ويمكن في هذه الحالة أن تتولى أحدهن مهمة الإشراف أو الإدارة.

2. إذا كانت المنشأة تملك أكثر من محلين في نفس المركز التجاري.

سابع عشر: تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة لذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يرد لها من اقتراحات تطويرية، وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن.

و هنالك بنود مشابهة لما ذكر في الأعلى في كل من القرارات الوزارية التالية:

1. قرار وزاري رقم (ع/2473/1/1) وتاريخ (1432/8/10هـ) المرتبط بتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية

2. قرار وزاري رقم (ع/3732/1/1) وتاريخ (1433/8/28هـ) وهو المرحلة الثانية من تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية (فساتين السهرة وفساتين العرائس والعباءات النسائية والإكسسوارات)

3. قرار وزاري رقم (2702) وتاريخ (1435/5/29هـ) وهو المرحلة الثالثة لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية (العبورات النسائية، مستلزمات رعاية الأمومة، الجلابيات، الأحذية والحقائب، الجوارب النسائية، الملابس النسائية الجاهزة، الأقمشة النسائية).

هذه السياسات اتخذت لمراعات الأعراف الاجتماعية المعمول بها في معظم مناطق المملكة، وهي تركز بشكل مباشر المحافظة على هذه الأعراف، على حساب التضيق من الحريات الاقتصادية والشخصية، وهي ترفع التكاليف على صاحب العمل بمقدار 25%، وكذلك على الجهة المخولة بالتأكد من تنفيذ هذه السياسة، وهي وزارة العمل في الحالات المذكورة في الأعلى، وقد تكون وزارات أخرى مثل وزارة الشؤون البلدية والقروية التي خصصت المادة السابعة بعد المائة من لائحة عمل المجالس البلدية للتأكيد على أهمية منع الاختلاط بين أعضاء المجالس البلدية، وتنص هذه المادة على:

• يتقيد المجلس في اجتماعاته واللقاءات والندوات وورش العمل التي ينظمها بالضوابط الشرعية عند مشاركة المرأة مع الالتزام بالآتي:

1. تخصيص قاعة اجتماعات مستقلة لأعضاء المجلس من النساء، وترتبط مع قاعة الاجتماعات المخصصة للرجال من خلال الدائرة التلفزيونية التفاعلية.
2. يخصص مكان مستقل للنساء في اللقاءات وورش العمل التي ينظمها المجلس، ويرتبط مع القاعة الرئيسية بدائرة صوتية.
3. تؤمن سيارة مستقلة لأعضاء المجلس من النساء أثناء الزيارات الميدانية.

هذه السياسات ترفع التكلفة على أداء العمل، وتقلل من الكفاءة في التواصل بين العاملين، مما يرفع التكلفة أيضا بشكل غير مباشر. فمثلا، في المملكة يوجد 284 مجلس بلدي، وإجمالي التكلفة المبدئية التقديرية لتخصيص قاعات اجتماعات للنساء، وربطها بقاعات الرجال بدائرة تلفزيونية لكل مجالس المملكة هي 28 مليون دولار، هذا فضلا عن تكاليف الصيانة والتشغيل، فضلا عن تقليل كفاءة العمل.

كما أن صعوبة الموازنة بين تطبيق معظم هذه السياسات بحذافيرها وخلق فريق عمل منسجم ومنجز، يضطر الكثير من أصحاب العمل إلى التلاعب على الأنظمة، وهذا بطبيعة الحال يفتح المجال لبعض الفساد فيما يرتب بتطبيق المخالفات المنصوص عليها في الأنظمة على المخالفين.

### التوصيات:

التوصية الأولى:



1. إلغاء الأنظمة المرتبطة بمنع الاختلاط، المذكورة آنفاً. والإبقاء على بعض التفاصيل كما هو معمول به في الدول الأخرى (مثل دورات مياه مستقلة، مكان مستقل للراحة والرضاعة).

عدم وجود سياسة تمنع الاختلاط في بيئة العمل، سيرفع مستوى الحرية الاقتصادية، ويعطي أصحاب العمل والحرية في اختيار الموظفين المناسبين (نساء أو رجال) وفق ما يتلائم مع احتياجاتهم العملية، وكذلك سيرفع من كفاءة فريق العمل.

التوصية الثانية:

2. إصدار قانون عام لمنع التحرش، يطبق بالتساوي على كلا الجنسين.

المواد 37، 38، 39 و40 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل تتحدث عن الضوابط السلوكية في بيئة العمل، وتتطرق للتحرش الجنسي، وكيفية التعامل معه. لكننا نوصي بإصدار سياسة مستقلة لمنع التحرش الجنسي في بيئة العمل والأماكن العامة.  
المراجع:

1- <https://www.stats.gov.sa/>

2- <https://www.mol.gov.sa/>

3- <https://portal.mol.gov.sa/ar/LaborLaw>

4-

<https://portal.mol.gov.sa/ar/LaborLaw/Pages/ministersdecisions.aspx>

5-

[https://www.chamber.org.sa/sites/Arabic/ChamberService/BusinessWomenCenter/Releases\\_Documents/%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84%20%D8%A3%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9%20%D8](https://www.chamber.org.sa/sites/Arabic/ChamberService/BusinessWomenCenter/Releases_Documents/%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84%20%D8%A3%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9%20%D8)

%B9%D9%85%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1

%D8%A3%D8%A9.pdf

6- <http://www.intekhab.gov.sa/>