



غرفة الشرقية
ASHARQIA CHAMBER



واقع المشاغل ومراكز التجميل النسائية بالمنطقة الشرقية



واقع المشاغل ومراكز التجميل النسائية بالمنطقة الشرقية

إعداد
غرفة الشرقية

مايو ٢٠١١م

الصفحة	الموضوع
٤	المقدمة
0	أهمية الدراسة
0	أهداف الدراسة
٦	المحور الأول : الإطار النظري للدراسة
٧	تمهيد
٨	أولاً: تعريف المشاغل والمراكز النسائية
٨	ثانياً: الاشتراطات العامة للمحلات المهنية (المشاغل النسائية)
١٠	ثالثاً: أبعاد الدراسة
١٤	رابعاً: الدراسات السابقة
١٦	المحور الثاني : المؤسسات التي تعمل في ظلها المشاغل والمراكز النسائية
١٧	أولاً: الجهات الرسمية
٢٢	ثانياً: مرئيات الجهات المؤسسية (غير الربحية)
٢٤	المحور الثالث: تحليل الدراسة الميدانية
٢0	أولاً: مجتمع الدراسة
٢0	ثانياً: عينة الدراسة
٢٦	ثالثاً: أداة تنفيذ الدراسة
٢٦	رابعاً: وصف عينة الدراسة
٤١	خامساً: التحديات التي تواجه المشاغل والمراكز النسائية
0٠	المحور الرابع : المعالجات
0١	أولاً: المعالجات من وجهة نظر الجهات الحكومية
0٢	ثانياً: المعالجات من وجهة نظر المؤسسات غير الرسمية
0٤	ثالثاً: المعالجات من وجهة نظر عينة الدراسة
٦٠	الاستنتاجات والتوصيات
٦١	أولاً: الاستنتاجات
٦٩	ثانياً: التوصيات
٩٢	الملاحق
٩٩	المراجع

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
٢٩	شكل رقم (١) توزيع العينة (المشاغل والمراكز النسائية) حسب الأنشطة
٣١	شكل رقم (٢): توزيع العينة (المشاغل والمراكز النسائية) حسب طريقة إدارة المركز
٣٣	شكل رقم (٣) : توزيع العاملات بالمشاغل والمراكز النسائية حسب الجنسية
٣٥	شكل رقم (٤) : طبيعة تخصصات العاملات في المراكز والمشاغل النسائية
٣٧	شكل رقم (٥) : التخصصات المطلوبة بالمشاغل والمراكز النسائية
٣٩	شكل رقم (٦) : مستوى مهارة الموظفات السعوديات بالمشاغل والمراكز النسائية
٤٢	الشكل رقم (٧) : الدورات التدريبية التي تحتاجها المشاغل والمراكز النسائية
٤٧	الشكل رقم (٨) : خدمات الغرفة التي استفادت منها المشاغل والمراكز النسائية بالمنطقة الشرقية
٤٨	الشكل رقم (٩): تقييم العينة للخدمات المقدمة من غرفة الشرقية
٥٦	الشكل رقم (١٠): المحفزات التي تقدمها المشاغل والمراكز النسائية

المقدمة

تبحث هذه الدراسة في الواقع الحالي للمشاعل والمراكز النسائية بالمنطقة الشرقية وتكتسب الدراسة أهميتها من خلال المحاولة في توفير معلومات حول طبيعة المشاعل والمراكز النسائية والتحديات التي تقابلها، وكذلك معرفة مدى مستوى المهارات والبرامج التدريبية التي تحتاجها الفتاة السعودية لتعظيم دورها في المساهمة في التنمية الاقتصادية. بالإضافة إلى كونها تقدم معلومات ومؤشرات أولية يمكن القياس عليها في رسم الخطط والاستراتيجيات لقطاع المشاعل والمراكز النسائية.

وتهدف الدراسة إلى الوقوف على واقع المشاعل والمراكز النسائية بالمنطقة الشرقية من حيث تحديد نقاط القوة والضعف لها، وكذلك تحديد الصعوبات والمعوقات التي تواجهها. وتعتمد هذه الدراسة على منهج المسح الميداني بطريقة العينة للحصول على أكبر قدر من المعلومات الإحصائية المفصلة حول المشاعل أو المراكز النسائية. واشتمل مجتمع الدراسة على المشاعل النسائية العاملة بالمنطقة الشرقية وتحديدًا تلك المشاعل والمراكز العاملة في مدينتي الدمام والخبر والتي تتمثل بالمشاعل النسائية في مختلف المجالات وبخاصة المشاعل النسائية في مجال الخياطة والتجميل والتدريب.

وتشتمل الدراسة على أربعة محاور، حيث يتناول المحور الأول الإطار النظري للدراسة، والمحور الثاني يتعرض للبيئة المؤسسية التي تعمل في ظلها المشاعل والمراكز النسائية فيما يقدم المحور الثالث تحليلاً إحصائياً لنتائج المسح الميداني، ويعرض المحور الرابع المعالجات المقترحة لتطوير قطاع المشاعل والمراكز النسائية، وبعد ذلك يتم استعراض النتائج والتوصيات التي تقدمها الدراسة.

أهمية الدراسة

تعد هذه الدراسة -حسب علمنا- من أوائل الدراسات الميدانية التي تبحث في الواقع الحالي للمشاعل والمراكز النسائية بالمنطقة الشرقية وتحديدًا في مدينتي الدمام والخبر، كما أنها تكتسب أهميتها من خلال المحاولة في توفير معلومات حول طبيعة المشاعل والتحديات التي تواجه المشاعل والمراكز النسائية، وكذلك معرفة مدى ومستوى المهارات والبرامج التدريبية التي تحتاجها الفتاة السعودية لتعظيم دورها في المساهمة في التنمية الاقتصادية. بالإضافة إلى كونها تقدم معلومات ومؤشرات أولية يمكن القياس عليها في رسم الخطط والاستراتيجيات لقطاع المشاعل والمراكز النسائية .

أهداف الدراسة

- تسعى الدراسة إلى تحقيق عدد من الأهداف التي ستساهم في تحديد ومعرفة نقاط القوة والضعف التي تمتاز بها المشاعل والمراكز النسائية حيث تهدف الدراسة إلى:-
- توفير معلومات وبيانات حول المشاعل والمراكز النسائية .
 - مساعدة لجنة المشاعل النسائية على تحديد واقع المشاعل النسائية .
 - البحث في آليات تعظيم استفادة المشاعل والمراكز النسائية من خدمات غرفة الشرقية.
 - البحث عن الوسائل والآليات والطول للتغلب على المشاكل التي تواجه قطاع الخدمات وخاصة قطاع المشاعل والمراكز النسائية .
 - التعرف على مدى استجابة قطاع المشاعل والمراكز النسائية في تحديد المعوقات والمشاكل التي تواجهها .
 - التعرف على مدى إقبال الفتيات السعوديات على العمل في مجال المشاعل والمراكز النسائية.

المحور الأول الإطار النظري للدراسة

واقع المشاغل ومراكز التجميل النسائية بالمنطقة الشرقية

تمهيد

تعتمد دراسة واقع المشاغل والمراكز النسائية بالمنطقة الشرقية (والتي تبحث في واقع المشاغل والمراكز النسائية) على المسح الميداني من أجل التعرف على المشكلات والمعوقات التي تواجهها ومحاولة وضع الحلول لها للنهوض بهذا القطاع ، حيث أنها تبحث في جميع الجوانب المؤثرة في هذا النشاط، بمعنى أن هذه الدراسة سوف تكون متكاملة من حيث:-

- التعرض للتعريف الرسمي للمشاغل النسائية.
- الاشتراطات العامة للمحلات المهنية.
- أبعاد الدراسة الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية وهي تتمحور حول كافة الجوانب التي تعمل في ظلها المشاغل والمراكز النسائية.
- علاقات العمل بين صاحبات المشاغل النسائية والعاملات.
- الدراسات السابقة التي بحثت في موضوع المشاغل والمراكز النسائية.

أولاً: تعريف المشاغل والمراكز النسائية

إن التعريف الرسمي للمشاغل النسائية أنها هي المحلات التي تقوم بتفصيل وحياسة الملابس النسائية ، ولا بد من الإشارة هنا إلى انه لدى البحث في الأنشطة النسائية ، لم يلاحظ مسمى المراكز النسائية أو مراكز أو صالونات التجميل والتي تمارس في المملكة تحت إطار عمل المشاغل النسائية، وبشكل عام تشترط وزارة التجارة والصناعة لتسجيل مؤسسة فردية أو مركز رئيسي أو فرعي لمشغل نسائي ما يلي:-

- ١ - صورة دفتر العائلة أو صورة بطاقة الأحوال المدنية مع الأصل لكل من التاجر والوكيل المفوض ومدير المؤسسة مع تقديم ما يثبت المهنة من الأحوال المدنية.
 - ٢ - ترخيص من الجهات الحكومية ذات الاختصاص للأنشطة التي يتطلب مزاولتها ترخيصاً لها.
- وهناك شروط أخرى مثل :
- أن يكون طالب القيد في السجل التجاري قد أكمل سن الثامنة عشرة.
 - تقديم وكالة شرعية أو تفويض مصدق من الغرفة التجارية الصناعية بإتمام إجراءات القيد في السجل التجاري.

ثانياً: الاشتراطات العامة للمحلات المهنية (المشاغل النسائية)

- هناك شروط محددة تضعها البلديات على المشاغل النسائية وهي :-
- ١- لا يجوز فتح المحل أو تجهيزه أو استئجاره إلا بعد مراجعة البلدية المختصة والحصول على الموافقة المبدئية بأن موقع المحل مناسب ويقع ضمن بناء نظامي مرخص له بالاستخدام التجاري ومساحته تسمح بمزاولة النشاط المطلوب الترخيص به ويمكن تنفيذ الشروط به.
 - ٢- في جميع الحالات يشترط ألا يكون بالمنشأة أي مخالفة لرخصة البناء ، وفي حالة وجود أي مخالفة فإن الأمانة (البلدية) تقوم بتصحيح المخالفة أولاً ومن ثم النظر في طلب الترخيص.

- ٣- أن يكون النشاط المطلوب الترخيص له لا يؤثر على سلامة المبنى.
- ٤- لا يسمح بعمل مداخل المحلات المهنية على الشوارع الفرعية ، كما لا يسمح بفتح واجهة المحل على الشارع الفرعي.
- ٥- يمنع تماما اتصال المحل بالسكن أو بمدخل آخر أو أن يستخدم المحل كسكن للعمال.
- ٦- يمنع استغلال المحلات المهنية في الاستعمالات المقلقة للراحة والخطرة أو المضرة بالصحة العامة حسب النظام.
- ٧- ألا يزيد منسوب أرضية المحل المهني عن ٣٠سم من منسوب الرصيف العام عندما يكون المحل يطل مباشرة على حد الشارع. وفي حالة وجود فرق في منسوب أرضية الدور الأرضي يجب أن يعالج ذلك الفرق بحيث لا يكون له أي تأثير على الرصيف الذي يطل عليه المحل.
- ٨- يجب أن تكون الإضاءة في هذه المحلات سواء الطبيعية أو الصناعية كافية لملاحظة ما يجري بداخلها من داخل المحل وخارجه.
- ٩- يجب أن تكون وسائل الأمن والسلامة متوفرة بالمحل طبقاً لتعليمات الدفاع المدني، حيث يلزم الحصول على موافقة الدفاع المدني على وسائل الأمن والسلامة المتوفرة بالمحل.
- ١٠- بعد الحصول على الموافقة المبدئية من البلدية والشروع في تجهيز المحل على طالب الرخصة أن يقدم المستندات اللازمة للحصول على الرخصة بحيث يكون المحل جاهزاً للتشغيل.
- ١١- بعد الحصول على موافقة البلدية على الاسم التجاري يجهز المحل بلوحه إعلانية حسب المقاس المحدد من قبل البلدية ويجب مراعاة الاشتراطات الخاصة باللوحات الدعائية والصادرة عن وكالة الوزارة للشئون الفنية.
- ١٢- لا يجوز تغيير النشاط أو تعديل مساحة المحل سواء بالإضافة أو النقص إلا بعد الرجوع للبلدية المختصة والحصول على موافقتها، ومن ثم تنفيذ الشروط اللازمة لمزاولة نوع النشاط الجديد أو تعديل المساحة تمهيداً لتعديل الرخصة تبعاً لذلك.

- ١٣- لا يجوز تشغيل عمالة غير نظامية أو ليست على كفالة صاحب المحل أو في مهنة غير المهنة التي استقدم المقيم للعمل فيها.
- ١٤- لا يجوز استخدام الأرصفة في أية أعمال خاصة بأنشطة المحل.
- ١٥- لقد حدد النظام بعض الأنشطة المهنية المقصور العمل فيها على السعوديين فقط ولا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المقيمين فيها مثل محلات إصلاح وقص المفاتيح.
- ١٦- عند الرغبة في تجديد رخصة المحل من البلدية فيجب تقديم صور من تراخيص الجهات الحكومية الصادرة للمهن المزاوله بالمحل المرخص له.
- ١٧- لا يجوز الترخيص لأي نشاط مهني أو تجديد الترخيص له أو توسيع القائم منها قبل أن يقوم طالب الترخيص بتقديم طلب إلى إدارة الدفاع المدني بالمنطقة مرفقاً بالطلب ما يأتي :
- ١٨- صورة من كروكي الموقع المطلوب الترخيص به ومساحته وارتفاعه.
- ١٩- تقرير مفصل عن طبيعة النشاط المطلوب الترخيص به أو تجديد رخصته مع بيان الأجهزة، والأدوات التي سوف تستخدم في هذا النشاط ومصدرها وعدد العمال.
- ٢٠- يجوز الترخيص لجميع الأنشطة المهنية للمواطنات السعوديات مثل المشاغل النسائية وذلك وفقاً للإجراءات المتبعة.
- ٢١- يتم تزويد الجهات الحكومية ذات العلاقة بموضوع النشاط ببيانات شهرية بشكل منتظم بجميع الرخص الجديدة والمجددة الصادرة من البلدية.
- ٢٢- توفير مواقف السيارات المناسبة حسب تعليمات البلدية.

ثالثاً: أبعاد الدراسة

١- البعد الاقتصادي :

يعتبر قطاع المشاغل والمراكز النسائية من أهم القطاعات التي تعتمد بشكل مباشر على العمل النسائي، وبالتالي فإن مكونات هذا القطاع هن من النساء من صاحبات أعمال وعاملات وزبونات،

ومن هنا فإن هذا القطاع واعد وقابل للتوسع ، وبالتالي فعن الاستثمار في هذا القطاع سوف يكون له نتائج إيجابية على المنطقة الشرقية ، وفي هذا السياق تقوم الدراسة على التعرف على كافة الجوانب الاقتصادية التي تؤثر على هذا القطاع ، وذلك حتى يتسنى لنا وضع الحلول المناسبة وإيجاد آليات تنفيذية لتفعيل دور كافة الأطراف ذات العلاقة بهذا القطاع من أجل تطوير قطاع المشاغل والمراكز النسائية بصفته أحد القطاعات الاقتصادية النسوية الواعدة.

٢- البعد الاجتماعي:

تشهد الساحة الاستثمارية النسائية تحركات حثيثة لتتسع بذلك المساحة التي تتحرك فيها المرأة السعودية، والتي تطمح لأن تلعب دوراً بارزاً في العمل العام والاستثماري، ويشهد على ذلك تقدم المرأة بالمنطقة الشرقية بهذا الجانب بخطى ثابتة رغم أنها لا تزال في مراحلها الأولى، كما أن هذه الخطوات تعد عملية فتح طريق جديد لتبصير المهتمات للدخول في قطاع الأعمال وخوض التجربة بخطى أسرع مع تسارع الوقت واقتناص الفرص المتاحة والمناسبة التي تعتبر إضافة حقيقية للاقتصاد الوطني والعملية التنموية.

ورغم التحديات الكبيرة التي تنتظر المرأة في مسارها العملي، إلا أنه هنالك عدداً كبيراً من الفرص المتاحة للمرأة والتي تفوق كل التوقعات، حيث أن هناك نقصاً في الثقافة والوعي الاستثماري ناتج عن قلة الدورات التدريبية الموجهة للنساء،

و على اعتبار أن قطاع المشاغل والمراكز النسائية أحد الأنشطة الموجهة للنساء، يلاحظ أن هنالك توجه لدى سيدات الأعمال للاستثمار في هذا القطاع منذ فترة طويلة، ولكن نظرة المجتمع أحياناً تجعل بعض سيدات الأعمال تحجم عن العمل في هذا القطاع. وهذا الأمر ساعد بشكل غير مباشر على عدم تطور القطاع وتنظيمه بالشكل المطلوب.

كما أن نظرة المجتمع السعودي السلبية وثقافة العيب تجاه مهنة الخياطة والتجميل، وهما المهنتان اللتان تشكلان الجزء الأكبر من عمل المشاغل والمراكز النسائية ساهمت إلى حد كبير في إحجام الفتيات السعوديات عن تعلم هذه المهن فضلاً عن ممارستها، مما أدى إلى اعتماد المشاغل والمراكز النسائية على العاملات الوافدات من جنسيات مختلفة وباتت المشاغل تعج بهذا النوع من العاملات،

الأمر الذي خلق بدوره مشكلة كبيرة أمام المشاغل والمراكز النسائية والمتمثلة في النقص الواضح في العاملات السعوديات والتي تحتاجها المشاغل والمراكز النسائية لتسيير أعمالها .

٣- البعد القانوني والتشريعي:

يعتبر القرار ١٢٠ والصادر بتاريخ ١٣/٤/١٤٢٥، هو الأساس التشريعي والقانوني لعمل المرأة السعودية، فالقرار يمس سيدات الأعمال والعاملات السعوديات، ولا شك بان تفعيل القرار سوف يمهد الطريق للمشاركة الفعلية للمرأة السعودية في العملية التنموية.

ومن المفيد أن نذكر هنا أن كافة الجهات الحكومية والتي من أهمها وزارة التجارة والصناعة ووزارة العمل قد خطت خلال الفترة الأخيرة خطوات مهمة لتفعيل ذلك القرار، ومن المتوقع أن يتم اتخاذ إجراءات جديدة في المستقبل بهدف إدماج المرأة السعودية بالعملية التنموية بشكل أوسع، انظر الجدول رقم (١) أدناه والذي يلخص القرارات الخاصة بالمرأة السعودية).

جدول رقم (١)
قرارات بشأن المرأة السعودية

رقم القرار	ما تضمنه القرار
القرار رقم ١٨٧ الصادر عن مجلس الوزراء بتاريخ ١٤٢٦/٧/١٧هـ - (أغسطس ٢٠٠٥)	تراخيص تشغيل النساء في المنشآت الخاصة.
القرار الوزاري رقم ١/٧٩٣ بتاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢هـ - (يونيو ٢٠٠٥).	تطبيق الإجراء الخاص بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية.
القرار رقم ١٢٠ الصادر عن مجلس الوزراء بتاريخ ١٤٢٥/٤/١٢هـ - (مايو ٢٠٠٤).	تتضمن مواده المتعددة إجراءات لزيادة فرص عمل المرأة السعودية وتذليل العقبات التي تحد من انخراط المرأة في العمل.
قرار مجلس الوزراء رقم (٦٣) وتاريخ ١٤٢٤/٣/١١هـ.	الإجراءات النظامية لعمل المرأة في القطاعين الحكومي والأهلي. ومن أهم ما نص عليه القرار إنشاء لجنة عليا دائمة ومتخصصة في شئون المرأة، ودراسة شغل المرأة الوظائف والإدارات التي تقوم على خدمتها، واتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة لإحداث زيادة في فرص التوظيف النسائي.

رابعاً: الدراسات السابقة

١- دراسة غيداء الجريفاني:

على الرغم من أهمية موضوع المشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية بالنسبة لسيدات الأعمال، إلا أن هذا الموضوع لم يحظ بالبحث الكافي، حيث نجد أن هنالك دراسة ميدانية واحدة قامت بها سيدة الأعمال والباحثة غيداء الجريفاني في عام ٢٠٠٤ والتي توصلت إلى ما يلي:-

- يقدر عدد المشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية ١٤٠٨ مشاغل، منها ما يقارب ٤٠٠ مشغل في الخبر.
- هنالك أزمة مالية في المشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية تهدد هذا النوع من الاستثمار والتي تقدر حسب الدراسة بحوالي ١٢٠ مليون ريال.
- هنالك ما يقارب (٧٠٠) مشغل نسائي عرضت للبيع نتيجة توجه مئات السيدات من مختلف الجنسيات بفتح مشاغل في منازلهن.
- هنالك توزيع عشوائي للمشاغل النسائية، وهذا يؤثر على سوق المشاغل النسائية بشكل سلبي.
- هنالك العديد من المشاكل لدى المشاغل النسائية مما يستوجب وضع حلول للمحافظة على استمرارية الاستثمار النسائي في هذا القطاع الهام.
- إن المشاغل المعروضة للتقيل بالمنطقة الشرقية تبلغ نسبتها ٥٠ بالمائة نتيجة الازدواجية في التسميات، ومخالفة للعقود التي تتعهد فيها صاحبة المشغل بعدم دمج الخياطة مع نشاط التجميل، بالإضافة لوجود إدارة غير مؤهلة تديرها أجنبيات.
- عدم وجود تمويل للمشاغل والتوزيع العشوائي لها.
- ضرورة وجود لجان لمراقبة المشاغل تكون على دراية بالعمل وذات تخصص من العنصر النسائي.
- ضرورة تشكيل لجنة من غرفة الشرقية لبحث تطوير المشاغل في المنطقة وإنهاء الأزمة التي يمر بها القطاع.

٢- تحقيق مباركة الزبيدي:

قامت الصحفية مباركة الزبيدي بإعداد تحقيق نشرته بتاريخ جريدة اليوم ٢٠٠٥/٩/٢ حول المشاغل والمراكز النسائية بمدينة جدة، حيث ركز التحقيق على نوعية الخدمات التي تقدمها المشاغل دون التطرق للمشكلات التي تعاني منها المشاغل. ومن أهم النتائج التي توصل إليها التحقيق ما يلي:-

- إن المشاغل مبعثرة .
- هناك منافسة بين المشاغل وبين اللواتي يمتهن التجميل في المنازل.
- تقوم بعض المشاغل النسائية باستغلال السيدات وذلك بتقديم منتجات مقلدة ومضرة بالصحة للمرأة.

المحور الثاني المؤسسات التي تعمل في ظلها المشاغل والمراكز النسائية

واقع المشاغل ومراكز التجميل النسائية بالمنطقة الشرقية

أولاً: الجهات الرسمية

١- وزارة العمل ودورها في دعم عمل المرأة:

إن الاهتمام بعمل المرأة استمر وتزايد على ضوء التوسع الكبير في تعليم البنات، والتزايد المطرد في أعداد الخريجات الراغبات بالعمل بسبب حاجتهن للعمل وحاجة المجتمع إلى عملهن في بعض المجالات. وتجسيدا لهذا الاهتمام، ومواكبة لبعض المستجدات منذ صدور قرار مجلس القوى العاملة السابق، صدر التوجيه السامي رقم ٧/ب ١٣٩٢١ وتاريخ ١٧/٩/٤١٨هـ، بأن يواصل المجلس دراسة موضوع عمل المرأة من جميع جوانبه وأبعاده مع مراعاة التقيد بمبادئ الدين الإسلامي الحنيف لحفظ كرامة المرأة وصيانتها. ودرس المجلس الموضوع وتوصل إلى توصيات تم رفعها للمقام السامي الكريم بخطاب وزير الداخلية، ورئيس مجلس القوى العاملة رقم ٥٥٠/ق ع وتاريخ ١٦/٤/٤٢٤هـ، وبناء على تلك التوصيات التي نوقشت في هيئة الخبراء بمشاركة الجهات المعنية صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/٤٢٥هـ، الذي تضمن إجراءات عديدة لزيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية ومنها الإجراء الخاص بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية. والذي تم تأجيل تطبيقه لاحقاً بسبب عدم تجاوب أصحاب المحلات التجارية مع القرار.

وفي هذا السياق نجد أن قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ سعى إلى إتاحة فرص العمل للمرأة في جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمكن للمرأة العمل بها وذلك وفقاً للأنظمة والضوابط الشرعية، ومهد الطريق لإنشاء وحدات وأقسام نسائية في جميع الجهات الحكومية التي تقدم خدمات ذات علاقة بالمرأة ليسهل على النساء السعوديات مراجعتها وإنهاء ما لديهن من معاملات بأنفسهن. كما أكد القرار الوزاري رقم ١/٧٩٣ وتاريخ ٢٢/٥/٤٢٦هـ، الصادر عن وزارة العمل بشأن تطبيق الإجراء الخاص بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على العاملات السعوديات على وجوب تهيئة أماكن ومحلات بيع الملابس النسائية الخاصة بحجبها عما حولها بشكل يمنع رؤية من بداخلها من العاملات والمتسوقات أو اختلاطهن بالرجال، وبأن يكون لتلك المحلات والأقسام أبواب خاصة يتم التحكم فيها من الداخل، كما أكد أن تكون عملية متابعة تنفيذ القرار فيما يتعلق بتوظيف السعوديات داخل الأماكن

والمحلات النسوية التي تمارس هذه الأنشطة من قبل مفتشات الوزارة العاملات بالأقسام النسائية التي بدأ افتتاحها في مكاتب العمل.

و لا شك بان القرارات الحكومية الصادرة للتسهيل على المرأة السعودية لها انعكاسات إيجابية على وضع المرأة السعودية بشكل عام والذي يؤثر بشكل إيجابي على قطاع المشاغل والمراكز النسائية، من الجوانب التالية:

- صاحبات المشاغل النسائية : إن تفعيل قرار توظيف نساء في وزارة العمل والجهات الحكومية الأخرى التي لها علاقة بعمل المرأة سوف يسهل على سيدات الأعمال التواصل مع الجهات الحكومية المختلفة بسهولة ويسر ، وحيث أن قطاع المشاغل والمراكز النسائية من ضمن القطاعات التي تتعامل مع الجهات الحكومية المختلفة ، نجد أن هذا القرار سوف يسهل على صاحبات المشاغل والمراكز النسائية التواصل مع جهات مهمة تؤثر على هذا القطاع مثل وزارة العمل والبلديات ووزارة التجارة والصناعة وغيرها.

- العاملات بالمشاغل النسائية : إن من أهم الجهات الحكومية التي تؤثر على عمل المرأة في قطاع المشاغل والمراكز النسائية وغيره من القطاعات الاقتصادية الأخرى، وزارة العمل التي تشرف على تطبيق نظام العمل، والذي له انعكاسات مهمة على علاقة صاحبات المشاغل النسائية مع العاملات السعودية والوافدات، وحقوق الطرفين في مختلف الجوانب مثل: ساعات العمل والمكافآت والتدريب وغير ذلك من حقوق والتزامات على الطرفين. كما أن وزارة العمل تشرف على تطبيق برنامج سعودة الوظائف وهي الجهة المعنية بإصدار تأشيرات العمل ، وهذه الجوانب تكون في معظم الأحيان مفصلية في مختلف مراحل مشروع المشغل النسائي، حيث أن توفير العمالة الوطنية أو الوافدة المدربة من العوامل المؤثرة على انطلاق المشروع. كما أن المحافظة على مستوى هذه العمالة وزيادتها وتطويرها من العوامل المهمة أيضاً لاستمرار المشروع وديمومته.

٢- البلديات ودورها في تأسيس المشاغل والمراكز النسائية

إن قطاع المشاغل والمراكز النسائية تحكمه عدد من الأنظمة والتي لها علاقة بطبيعة عمل البلديات ومن ضمنها لوائح واشتراطات الأنشطة النسائية مثل المشاغل النسائية واهم هذه الاشتراطات ما يلي:-

الاشتراطات الفنية

- أن يكون الموقع على شارع تجاري في المناطق السكنية المرتفعة الكثافة أو ضمن المناطق التجارية المركزية ومناطق الخدمات التابعة للأحياء السكنية بالمخططات المعتمدة أو ضمن المجمعات التجارية المغلقة.

- أن يكون الموقع ضمن مبنى مقاوم للحريق مرخص له بالاستخدام التجاري.

- في حالة كون الموقع ضمن عمارة سكنية متعددة الطوابق : يجب أن يكون الموقع بكامله في الدور الأرضي، ويكون له مدخلا منفصلا عن مدخل العمارة على الشارع الرئيسي وألا يكون الموقع متصلا بباقي أجزاء العمارة بسلم داخلي أو مداخل أخرى. وفي حالة كون المشروع مبنى منفصلا(فيلا) : يجب مراعاة الآتي:-

• أن يكون المشغل على كامل الموقع بالدور الأرضي وبمدخل واحد فقط.

• أن يكون المدخل على شارع رئيسي.

• ألا تكون هناك أي فتحات على المجاورين.

• يسمح باستخدام الدور العلوي كسكن للعاملات شريطة أن يكون له مدخلا منفصلاً من خارج الدور الأرضي وألا يكون متصل بالدور الأرضي بسلم داخلي.

• أن يتوافر عدد مناسب من مواقف السيارات في الارتداد الأمامي للموقع.

• يجب ألا تقل مساحة المشغل عن ٤٠ أربعين متر مكعب.

الموافقات الرسمية المطلوبة

- موافقة الدفاع المدني.

- موافقة وزارة الداخلية.

اشتراطات عامة

- أن تكون المتقدمة لطلب الترخيص سعودية.
- أن تكون المتقدمة بطلب الترخيص حاصلة على دبلوم معهد الخياطة أو لديها خبرة سابقة بطبيعة العمل.
- أن تعين طالبة الترخيص وكيلًا لها سعودي الجنسية، وعليه أن يلتزم بجميع ما يترتب على الترخيص لها من كفالة ويكون مسئول أمام الجهات الرسمية ومتعاونًا معها.
- أن تتفرغ صاحبة المشغل لإدارته والإشراف عليه.
- إذا كان المشغل عبارة عن معرض فيجب أن تكون واجهته حاجبه للرؤية مع وضع ساتر خلف الباب.
- أن يكون للمشغل باب واحد فقط من الحديد، وأن يكون على الشارع الرئيسي ويكتب عليه من الخارج ممنوع وقوف أو دخول الرجال ولا يسمح بوجود أبواب جانبية أو خلفية.
- إتباع تعليمات وزارة الداخلية فيما يخص مواعيد لهذا النشاط.
- أن يكون المشغل مجهزًا بكل ما يلزم حسب طبيعة العمل.
- تركيب لوحة مضادة على واجهة المحل حسب المقاس المعتمد من البلدية وطبقًا لاشتراطات اللوحات الإعلانية والدعائية الصادرة عن وكالة الوزارة للشئون الفنية وذلك بعد الموافقة على الاسم التجاري من قبل البلدية مع ملاحظة عدم استخدام الأسماء الأجنبية أو المثيرة.
- يمنع تمامًا منح تراخيص للمشاعل بأنواعها في الأزقة الضيقة أو الشوارع الفرعية التي يصعب مراقبتها.

٣- الهيئة العربية للمواصفات والمقاييس ودورها الرقابي:

لقد انتشرت في الآونة الأخيرة ظاهرة ازدياد عدد المشاعل النسائية سواء بالمدن أو بالقرى على حد سواء، وهذه المشاعل تمارس بالإضافة إلى عملها التقليدي الحياكة والتجميل تنظيم دورات للفتيات والنساء لتعلم فنون التجميل المختلفة، وساهم ذلك في زيادة المنافسة بين أصحاب تلك المشاعل على جذب السيدات، ومما زاد زخم المنافسة هو قيام بعض الفتيات بممارسة مهنة التجميل داخل المنازل.

وفي واقع الأمر لا يوجد مواصفات محددة للمشغل غير المتطلبات التقليدية من وزارة التجارة والصناعة والبلديات ، حيث أن زبونات هذه المشاغل يحرصن على معايير محددة عند اختيار المشاغل، أولها وجود اليد الماهرة والأسعار المخفضة.

وتقوم بعض المشاغل النسائية باستغلال حاجة النساء للتزين وإيهامهن مثلاً، بأن المنتجات التي يستخدمنها نادرة، ويتم بيعها بأسعار مرتفعة. يضاف لذلك أن بعض المشاغل تستخدم خلطات تؤثر على الصحة مما يستلزم مراقبة هيئة المواصفات والمقاييس لأنشطة هذه المشاغل من أجل تعزيز المنافسة في هذا القطاع.

٤- دور وزارة التجارة والصناعة وتأثيره على سير عمل المشاغل والمراكز النسائية:

لقد تبلورت رؤية جديدة لدى وزارة التجارة والصناعة في شهر مارس من عام ٢٠٠٩ ، حيث تم توجيه فروع ومكاتب الوزارة بتبسيط إجراءات تأسيس شركات ومؤسسات وأنشطة سيدات الأعمال السعوديات لزيادة فرص عمل المرأة السعودية وفقاً للضوابط الشرعية، فقد تم إصدار تعميم لفروع ومكاتب الوزارة بالسماح للمرأة بمزاولة جميع الأنشطة دون استثناء كالمقاولات والصيانة والنظافة والتشغيل والعقارات. كما تضمن التوجيه السماح للمرأة بإدارة أعمالها بنفسها في مقر نشاطها النسائي والسماح لها بافتتاح فروع جديدة أسوة برجال الأعمال ومزاولة نشاط التعقيب في الإدارات الحكومية النسائية .

ولا شك بأن توجه الوزارة الجديد أعطى فروع ومكاتب الوزارة صلاحية افتتاح فروع جديدة للأنشطة النسائية ونقل ملكية المؤسسات والاحتفاظ بأرقامها دون الرجوع للوزارة . كما اشترط التوجيه الجديد عرض حالات التعقيب النسائي على وكيل الوزارة للتجارة الداخلية للتوجيه بشأنها واخذ موافقة الوزارة في حالة التنازل لأحد ورثة أصحاب المؤسسات المتوفى أصحابها. كما ألزمت التعليمات الجديدة المرأة السعودية بتعيين مدير لها إذا كان مقر إدارة أعمالها في الأماكن العامة وممارسة التعقيب في الإدارات الحكومية النسائية فقط.

وهذا التوجه الإجرائي والتنظيمي الجديد لوزارة التجارة والصناعة يأتي تماشياً مع قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) ألف الذكر والصادر في ١٢/٤/١٤٢٥ والذي دعا لزيادة فرص عمل المرأة السعودية وفقاً للضوابط الشرعية .

ومن المنتظر تفعيل هذه الإجراءات لتمتع صاحبات المشاغل النسائية والمستثمرات في هذا القطاع بالتسهيلات الجديدة ليتسنى لهن إدارة ومتابعة استثمارتهن في ظل البيئة الاستثمارية الجديدة والتي تخدم سيدات الأعمال وتجعلهن يمارسن أعمالهن بسهولة ويسر مما ينعكس إيجابياً على هذا القطاع والاقتصاد السعودي بشكل عام.

ثانياً: مرئيات الجهات المؤسسية غير الربحية

١- جمعية حماية المستهلك:

يتمحور دور جمعية حماية المستهلك السعودية في مكافحة الغش التجاري والارتفاع غير المبرر بالأسعار، وهي معنية بشئون المستهلك ورعاية مصالحه والمحافظة على حقوقه والدفاع عنها وتبني قضاياها لدى الجهات العامة والخاصة.

وتعمل الجمعية على نشر الوعي الاستهلاكي والتعريف بسبل ترشيد الاستهلاك، حيث أن قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تنظيم الجمعية كان هو الحل الأمثل لحماية المستهلك ورعاية شؤونه. فحماية المستهلك مسؤولية تشترك فيها كافة شرائح المجتمع، حيث تسعى الجمعية إلى إكساب المستهلكين الثقافة الاستهلاكية والبشرائية الواعية من خلال المطبوعات والندوات التي تعقد بهذا الخصوص من قبل مختصين في هذا الجانب بهدف تفعيل دور المستهلك للقيام بواجبه تجاه كل ما يقدم إليه من منتجات سواء كانت سلعاً أم خدمات.

ونشير في هذا السياق أن هنالك ممارسات غير سليمة لبعض المشاغل النسائية وذلك وفقاً لنتائج التحقيق الذي قامت به الصحفية مباركة الزبيدي لصالح جريدة اليوم حول المشاغل والمراكز النسائية بتاريخ ٢٠٠٥/٩/٢، حيث أشار التحقيق أن بعض المشاغل تباع منتجات بأسعار مرتفعة مع العلم بأن

تلك المنتجات متدنية الجودة ، هذا بالإضافة إلى عدم الاهتمام بالنواحي الصحية الناجمة عن استخدام بعض المنتجات التجميلية .
ومن المفيد أن نذكر هنا أن الاهتمام بالجودة وإيجاد معايير تحكم عمل المشاغل النسائية هو في صالح هذه المهنة وسوف ينعكس إيجابياً على هذا القطاع الواعد .

٢- غرف التجارة والصناعة ولجان سيدات الأعمال:

منذ فترة ليست بالقليلة كان لدى سيدات الأعمال توجهاً لإنشاء أكاديمية نسائية تعنى بالتجميل ومجالات العناية بالمرأة في المنطقة، وذلك قبل أن تتبناها لجنة سيدات الأعمال بغرفة الشرقية، التي عقدت عدة اجتماعات لمناقشة هذا المشروع بكافة أبعاده، إلا أن المشروع قد تعثر ولم يخرج إلى النور بسبب عدم اتفاق سيدات الأعمال حول المساهمة في رأسمال المشروع.

المحور الثالث تحليل الدراسة الميدانية

واقع المشاغل ومراكز التجميل النسائية بالمنطقة الشرقية

أولاً: مجتمع الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الميداني بطريقة العينة للحصول على أكبر قدر من المعلومات الإحصائية المفصلة حول المراكز والمشاعل النسائية. وقد اشتمل مجتمع الدراسة على المشاعل والمراكز النسائية العاملة بالمنطقة الشرقية وتحديداً تلك المشاعل العاملة في مدينتي الدمام والخبر والتي تتمثل بالمشاعل والمراكز النسائية في مختلف المجالات وبخاصة المشاعل النسائية في مجالات الخياطة والتجميل والتدريب .

ثانياً: عينة الدراسة

اشتملت الدراسة على اختيار (١٠٠) مشغل ومركز نسائي تتوزع على مختلف القطاعات ذات العلاقة بالقطاع الخدمي النسائي في مختلف أنشطته، وتم توزيع استمارة (استبيان) الدراسة على تلك المشاعل، وبعد ذلك تمت متابعة تعبئة ذلك الاستبيان بشكل مباشر من قبل مركز سيدات الأعمال في غرفة الشرقية، حيث تم توزيع الاستبانة الخاصة بالدراسة على مجتمع الدراسة بطرق مختلفة منها (البريد الإلكتروني، البريد العادي، الفاكس، والتوزيع المباشر) وتم تحديد نقطة رئيسية لتسلم الردود لدى لجنة قطاع الخدمات في مركز سيدات الأعمال وبلغ عدد الاستبيانات المستلمة والتي تم اعتمادها في الدراسة (٤٩) استبانة تم التأكد من استكمال البيانات بها. وتجدر الإشارة إلى أن مركز سيدات الأعمال في غرفة الشرقية قام بشكل مباشر بإجراء الزيارات الميدانية لتلك المشاعل، وكذلك التواصل مع تلك المشاعل من خلال البريد الإلكتروني والمكالمات الهاتفية.

ثالثاً : أداة تنفيذ الدراسة

تم تصميم الاستبانة من خلال لجنة القطاع الخدمي في مركز سيدات الأعمال وتم توزيع الاستبانة وتعبئتها بواسطة موظفات مركز سيدات الأعمال في غرفة الشرقية. وقد تم تنفيذ المسح (توزيع الاستبانة) وجم البيانات من المشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية في مدينتي الدمام والخبر خلال فترة الإسناد الزمني من ٢٠٠٨/٦/١م ولغاية ٢٠٠٨/٧/١٠م.

رابعاً: وصف عينة الدراسة

١- تحليل بيانات المشاغل والمراكز النسائية :

١-٢: توزيع العينة حسب الفترة الزمنية لتأسيس المشروع :

تشير نتائج المسح الميداني كما يظهر في الجدول رقم (٢) والجدول رقم (٢) بالملحق رقم (١) إلى أن المشاغل النسائية المتواجدة بالمنطقة الشرقية (الدمام ، الخبر) تتباين من حيث الفترات الزمنية لإنشائها حيث يتضح أن هناك عدد من المشاغل النسائية قد مضى على إنشائها أو عملها فترة تزيد على ٣٣ سنة رغم أن عددها قليل.

هذا ويلاحظ أن غالبية المشاغل النسائية حديثة الإنشاء حيث أن معظم تلك المشاغل تم تأسيسها، وبدأت تعمل منذ أقل من خمسة أعوام حيث وصلت نسبة المشاغل النسائية التي لم يمضي على عملها أكثر من خمسة أعوام (٦٢٪) من مجموع المشاغل النسائية. وفي المقابل نجد أن المشاغل النسائية ذات الخبرة المتوسطة والتي مضى على تأسيسها عشرة أعوام لم تتجاوز نسبتها (٤٪) من مجموع المشاغل، وكانت نسبة المشاغل النسائية التي مضى على إنشائها أكثر من خمسة عشر عاما لا تتجاوز (٢٪) من مجموع المشاغل. ومن هنا يتضح بأن المشاغل النسائية العاملة في مختلف الأنشطة إجمالاً هي مشاغل تم أنشاؤها منذ فترة زمنية لا تتجاوز خمسة أعوام وهي ما زالت حديثة العهد في أعمالها وتحاول أثبات جدارتها وقدرتها على البقاء والمنافسة.

رقم (٢)
توزيع العينة المراكز والمشاعل النسائية حسب سنة بدء المشروع

النسبة %	بدء المشروع
٢٥,٤	١ سنة أو أقل
٣٩,٥	٣-٢ سنة
١٢,١	٥-٤ سنوات
٨	٩-٧ سنوات
٤	١٠ سنوات
٢	أكثر من ١٠ سنوات
١٠٠%	المجموع

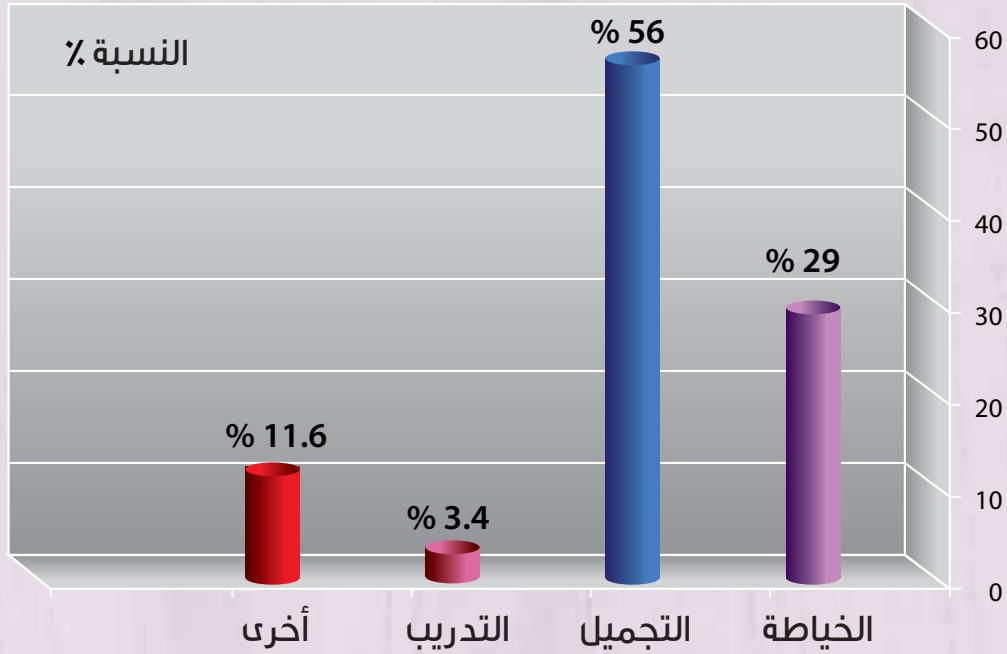
المصدر : الجدول يعتمد على البيانات الواردة في الجدول رقم(٢) بالملحق رقم(٢)

٢-١ : توزيع العينة حسب النشاط

أوضحت نتائج المسح، وكما يشير الجدول رقم (١) بالملحق رقم (١) والشكل رقم (١) أدناه بأن مجالات أو نشاطات عمل المشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية متنوعة وتوزع بشكل عام على مجالات العمل التالية: (الخطاطة، التجميل، التدريب)، ومجالات ونشاطات عمل أخرى جاءت بأعداد أقل، وهي: (التصوير، الكوشات والتصميم وتنظيم الحفلات، تغليف الهدايا، الرياضة، الحمامات المغربية، المساج، العناية بالبشرة والجسم، خدمات منزلية، الحناء، والطبخ الشعبي).

وعند النظر إلى واقع المشاغل النسائية يتبين أن حوالي (٥٦%) من مجموع المشاغل النسائية المتواجدة تعمل في نشاط التجميل يليها في ذلك وفي المرتبة الثانية وبنسبة (٢٩%) المشاغل النسائية العاملة في مجال الخياطة، في حين أن المشاغل العاملة في مجال التدريب لم تتجاوز نسبتها (٣,٤%) من مجموع المشاغل النسائية، بينما شكلت المشاغل النسائية العاملة في مجالات أخرى غير المجالات الثلاث السابقة ما نسبته (١١,٦%) فقط من مجموع المشاغل النسائية.

شكل رقم (١)
توزيع العينة (المشاغل والمراكز النسائية) حسب الأنشطة

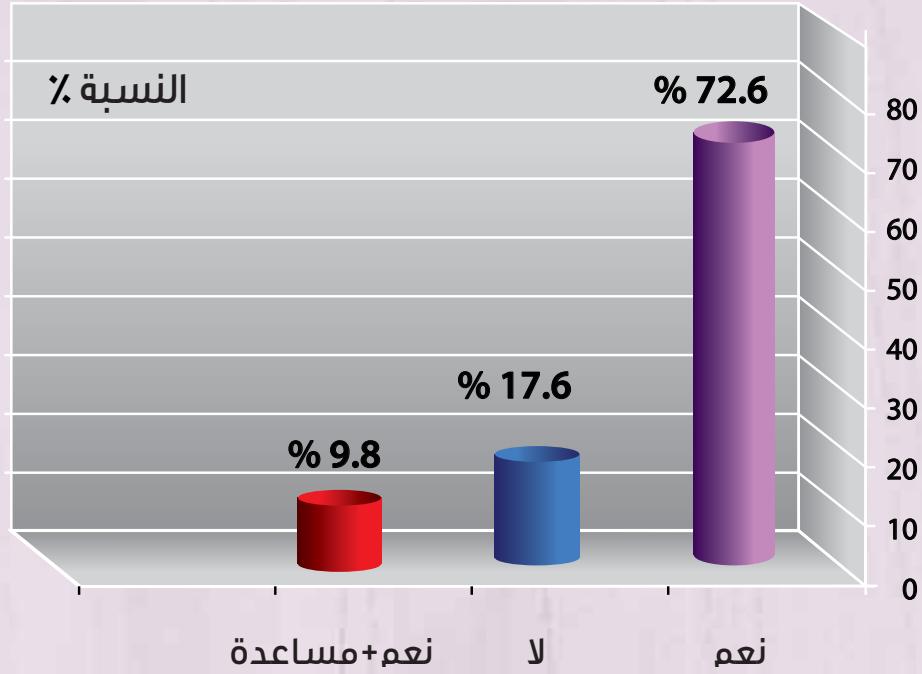


وبناء على ما سبق يتضح بأن أكثر من نصف المشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية تعمل في مجال التجميل كنشاط رئيسي.

٣-١ : توزيع العينة حسب طريقة الإدارة :-

أظهرت نتائج المسح الميداني -وكما يوضح في الشكل رقم (٢) والجدول رقم (٣) بالملحق رقم (١)- أن ما يزيد على ٧٢٪ من المشاغل النسائية على اختلاف أنواع أنشطتها تتم إدارتها بواسطة صاحبات تلك المشاغل، وفي المقابل نجد أن ما يقارب ١٨٪ من المشاغل النسائية تتم إدارتها من خلال موظفات في تلك المشاغل، في حين يتضح أن هناك حوالي ١٠٪ من مجموع المشاغل النسائية تتم إدارتها من خلال صاحبات تلك المشاغل مع المساعدة من الموظفات العاملات في تلك المشاغل. ومن هنا نستطيع القول بأن الغالبية العظمى من المشاغل النسائية تتم إدارتها بواسطة صاحبات تلك المشاغل، وقد يرجع السبب في ذلك إلى عدم توفر موظفات ذات كفاءة كافية لإدارة تلك المشاغل أو قد يرجع ذلك إلى معرفة وخبرة صاحبات المشاغل بمهنة مشاغلهن أو نتيجة تفرغ صاحبات المشاغل لإدارة مشاغلهن .

شكل رقم (٢)
توزيع العينة (المشاغل والمراكز النسائية) حسب طريقة إدارة المركز



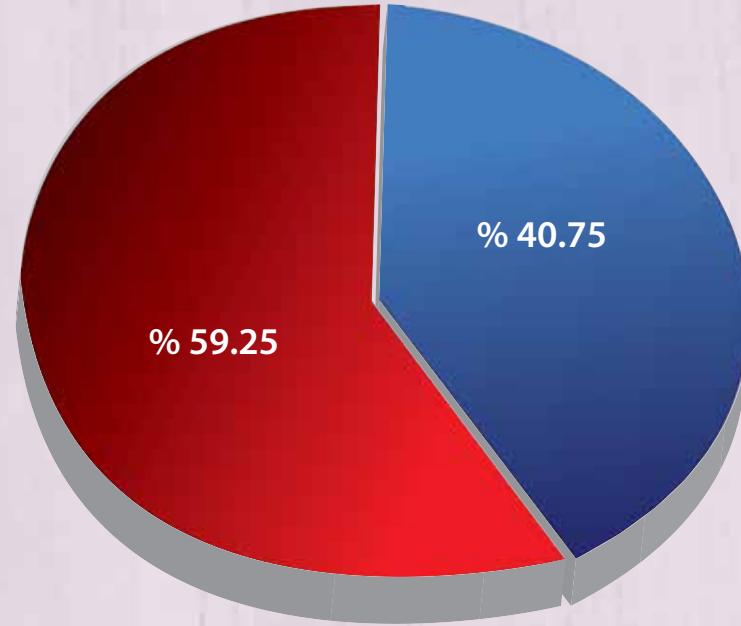
١- تحليل بيانات العاملات بالمشاغل والمراكز النسائية:

١-٢ : نسبة العاملات السعوديات بالمشاغل والمراكز النسائية :

بينت نتائج المسح التي يظهرها الشكل رقم (٣) بأنه بالرغم من أن معظم المشاغل النسائية حديثة التأسيس، ورغم زيادة إقبال الفتيات السعوديات على العمل بالمشاغل النسائية إلى أن العاملات غير السعوديات مازالت نسبتهن تفوق نسبة العاملات السعوديات ، حيث تجاوزت نسبة العاملات غير السعوديات نسبة (٥٩%) من مجموع عدد العاملات بالمشاغل النسائية في حين قاربت نسبة السعوديات العاملات إلى (٤١%) من مجموع عدد العاملات بالمشاغل النسائية.

شكل رقم (٣)
توزيع العاملات بالمشاغل والمراكز النسائية حسب الجنسية

العاملات بالمشاغل النسائية

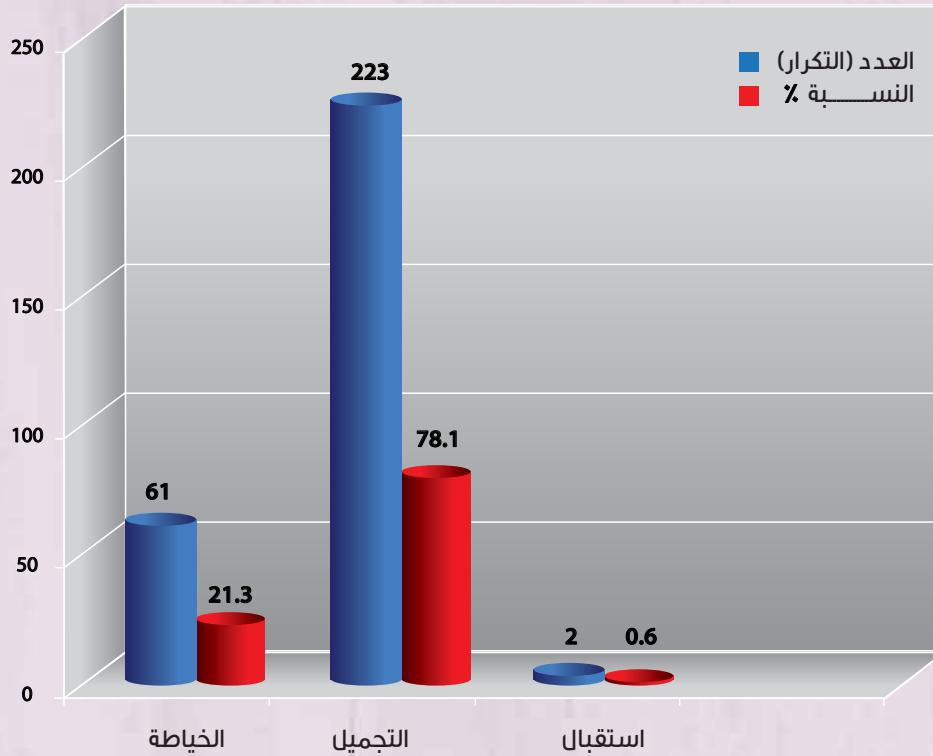


■ السعوديات
■ غير السعوديات

٢-٢ : توزيع العاملات بالمشاغل والمراكز النسائية حسب التخصص :

تشير نتائج المسح كما يشير الشكل رقم (٤) إلى أن معظم الفتيات العاملات بالمشاغل يتخصصن في أعمال التجميل وأعمال الخياطة، حيث أن العاملات المتخصصات في مجال التجميل وصلت نسبتهن إلى ما يزيد على (٧٨%) من مجموع العاملات بالمشاغل النسائية، وكذلك يتبين أن العاملات المتخصصات في مجال الخياطة وصلت نسبتهن إلى ما يزيد على (٢١%) من مجموع العاملات المتخصصات. وأظهرت النتائج كذلك وجود عاملات متخصصات في مجال الاستقبال ولكن بنسبة قليلة لم تتعد (١%) من مجموع العاملات المتخصصات بالمشاغل النسائية. ومن هنا يتضح بأن غالبية العاملات المتخصصات بالمشاغل يتخصصن في مجال التجميل بالدرجة الأولى ويأتي مجال الخياطة في الدرجة الثانية.

شكل رقم (٤)
طبيعة تخصصات العاملات في المراكز والمشاعل النسائية

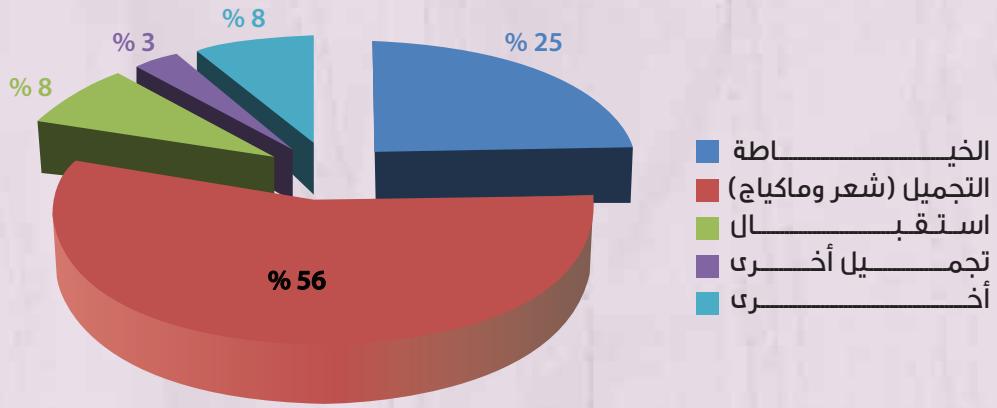


٢-٣ : طبيعة التخصصات المطلوبة بالمشاغل والمراكز النسائية:

بينت نتائج المسح، وكما يبين الجدول رقم (٩) بالملحق رقم (١) والشكل رقم (٥) أدناه بأن هناك تخصصات تحتاجها المشاغل النسائية أكثر من غيرها، وتتوزع تلك التخصصات على مجموعة من النشاطات التي تعمل في مجالها المشاغل النسائية.

كما يشير الجدول المذكور إلى أن التخصصات المطلوبة والتي تبحث عنها المشاغل النسائية هي متنوعة، وقد احتل تخصص التجميل (شعر وماكياج) المرتبة الأولى لكون هذه الخدمة الأكثر طلباً من بين خدمات المشاغل النسائية، حيث وصلت نسبة المشاغل النسائية التي تبحث عن هذا التخصص (٥٥,٥%) من مجموع المشاغل النسائية، وجاء في المرتبة الثانية تخصص الخياطة حيث وصلت نسبة المشاغل التي تطلب هذا التخصص (٢٤,٥%) من مجموع المشاغل النسائية واحتل تخصص الاستقبال المرتبة الثالثة حيث وصلت نسبة المشاغل التي تطلب وتحتاج هذا التخصص إلى (٨,٤%) من مجموع المشاغل النسائية، في حين تبين أن حاجة المشاغل النسائية للتخصصات الأخرى كانت بنسب قليلة نوعاً ما كما يظهر في الجدول رقم (٩) بالملحق رقم (١) والشكل رقم (٥) أدناه، وينصح هنا بأن هناك طلباً كبيراً على تخصصات محددة تتمثل بتخصص التجميل (شعر وماكياج) وتخصص الخياطة وهي أكثر التخصصات التي تحتاجها وتبحث عنها المشاغل النسائية.

شكل رقم (0)
التخصصات المطلوبة بالمشاغل والمراكز النسائية



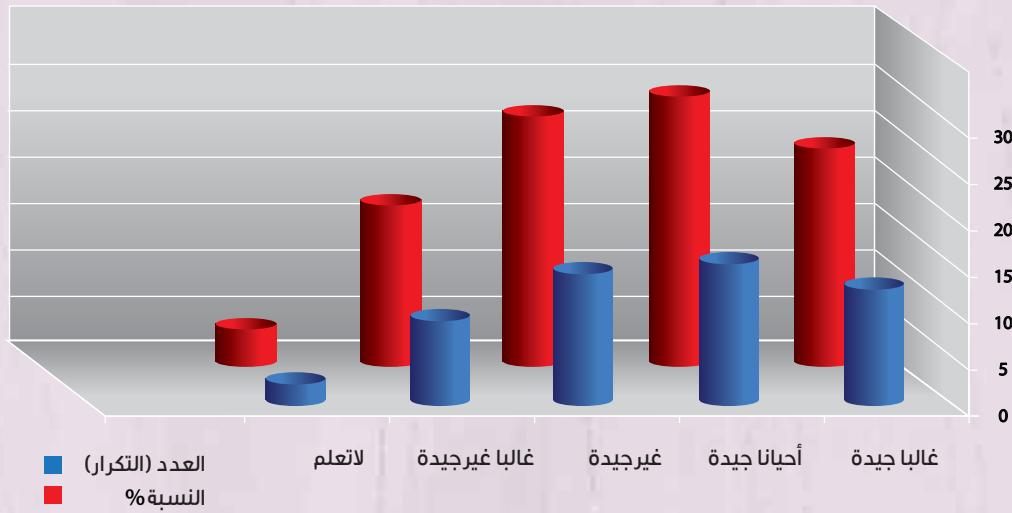
وقد أظهرت نتائج المسح أن هنالك توجهاً لدى المشاغل النسائية نحو توظيف عاملات متخصصات سعوديات في مختلف النشاطات التي تزاولها تلك المشاغل حيث أظهر ما يزيد على (٧٤%) من مجموع المشاغل النسائية الرغبة في توظيف متخصصات سعوديات بالمشاغل بينما تبين أن حوالي (٢٦%) من مجموع المشاغل النسائية التي شملها المسح ترغب في توظيف عاملات متخصصات بالمشاغل النسائية في مختلف المجالات . (انظر الجدول رقم (٨) بالملحق رقم (١)).

٢-٤ : مستوى مهارة الموظفات السعوديات بالمشاغل النسائية :

أظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى المهارة للموظفات السعوديات العاملات بالمشاغل النسائية متباينة ولكنها في الغالب تمتاز بأنها جيدة (٧٠,٠٢%)، ويشير الشكل رقم (١٠) إلى مستوى مهارات الموظفات السعوديات، حيث وصلت نسبة المشاغل والمراكز النسائية التي أشارت إلى أن مستوى مهارة الموظفات السعوديات غير جيدة كانت حوالي (٢٦,٩%) من مجموع المشاغل النسائية وجاء تقييمها لذلك من خلال التحقق من المؤشرات التالية:-

- عدم الاستمرارية في العمل.
- نقص في التدريب والتأهيل والعمل بشكل متقطع.
- عدم الالتزام بمواعيد العمل.
- الافتقار إلى الجدية.
- عدم احترام صاحبة العمل والعملاء.
- قلة النظافة والترتيب.

شكل رقم (٦)
مستوى مهارة الموظفات السعوديات بالمشاغل والمراكز النسائية



وبينت نتائج المسح - وكما يبين الجدول رقم (١١) بالملحق رقم (١) - بأن بعض المشاغل والمراكز النسائية قد أشارت إلى أن مهارات الموظفات السعوديات غالباً غير جيدة حيث وصلت نسبة المشاغل التي أشارت إلى ذلك حوالي (١٧,٣%) من مجموع المشاغل النسائية وجاء تقييمها لذلك من خلال المؤشرات التالية:-

- المزاجية في التعامل.
- كثرة الارتباطات العائلية.
- عدم قبول التوجيهات.
- تكوين قاعدة من العميلات بهدف العمل الخاص.
- الرواتب العالية.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك بعض المشاغل والمراكز النسائية لم تشر إلى تحديد مستوى المهارات للموظفات السعوديات العاملات لديها، ويرجع السبب في ذلك إلى أن تلك المشاغل لا يوجد لديها عاملات أو موظفات سعوديات. ولا تزيد نسبة تلك المشاغل عن (٣,٨%) من مجموع المشاغل النسائية. ويتضح مما سبق بأن أكثر من نصف عدد المشاغل النسائية يعتبر أن مهارات العاملات السعوديات في النشاطات المختلفة لأعمال المشاغل بأنها جيدة أو غالباً جيدة. حيث كان تقييم (٥٢%) من مجموع المشاغل النسائية في هذا الاتجاه .

ومن هنا يتبين ضرورة الاهتمام بالتدريب والتأهيل للموظفات العاملات في مجال المشاغل النسائية وذلك لزيادة ورفع مستوى مهارتهن في العمل.

خامساً: التحديات التي تواجه المشاغل والمراكز النسائية

تعتبر المشاغل والمراكز النسائية عدداً من التحديات الداخلية على مستوى هذه المشاغل وكذلك عدد من التحديات الخارجية ، حيث أن اجتماع هذه التحديات الداخلية والخارجية يؤثر على آفاق تطور هذا القطاع، وفي هذا البند نستعرض أهم التحديات التي تواجه هذا القطاع والتي يمكن تلخيصها بما يلي:-

١- التحديات التي تواجهها المشاغل والمراكز النسائية على المستوى الداخلي

١-١: المشكلات أو الصعوبات الإدارية :

بينت نتائج المسح بأن هناك عدداً من التحديات والصعوبات التي تواجه إدارة المشاغل والمراكز النسائية، ويمكن ترتيب هذه التحديات والصعوبات حسب أهميتها كما يلي :-

١- وجود المنافسة من العمالة السائبة والعمالات من المنزل، حيث أن ذلك يمثل احد التحديات التي تواجه المشاغل والمركز النسائية ويؤثر بشكل كبير على إدارة المركز واستمراره ، حيث تبين أن (١٠,٧%) من المشاغل والمراكز النسائية تعاني من هذه المشكلة. (انظر الجدول رقم(١٦)) بالملحق رقم (١)

٢- عدم ثبات الموظفين وبخاصة المتخصصات مما ينعكس سلبياً على أداء المشغل وسمعته، حيث أظهرت نتائج المسح أن (١٤%) من المشاغل والمراكز النسائية تواجه هذه المشكلة والتي تعتبر من التحديات المهمة التي تعاني منها إدارة المشاغل والمراكز النسائية. (انظر الجدول رقم(١٦)) بالملحق رقم (١)

٣- عدم توفر العمالة المدربة، حيث أن العمالة المدربة تمثل أحد الركائز المهمة التي يقوم عليها عمل المشاغل والمراكز النسائية ، وهذا التحدي تواجهه معظم المشاغل والمراكز النسائية بنفس حجم التحدي الناجم عن مشكلة عدم ثبات الموظفين المختصات في المشاغل والمراكز النسائية.

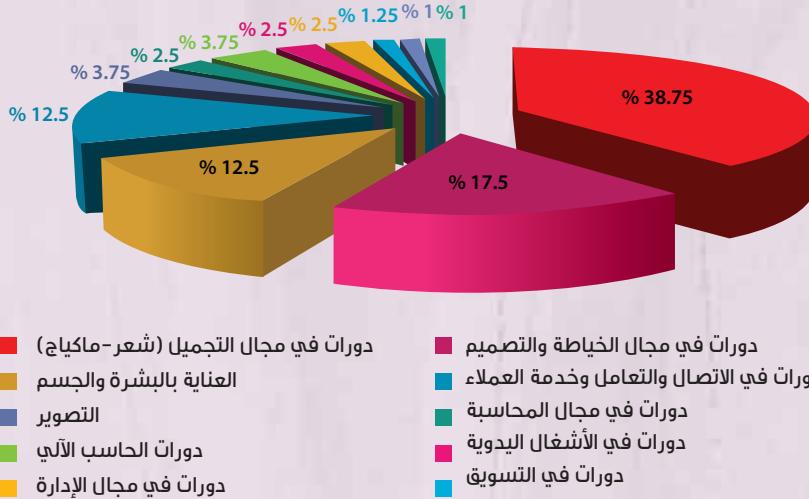
٤- عدم التزام الموظفين في العمل، حيث أظهرت نتائج المسح أن حوالي (١٠,٠%) من مجموع المشاغل والمراكز النسائية تعاني من عدم التزام الموظفين في العمل مما يفاقم المشكلات التي تعاني منها إدارة هذه المشاغل والمراكز. (انظر الجدول رقم(١٦)) بالملحق رقم (١)

٢-١ : عدم توفر اليد العاملة النسائية المدربة :

يحتل موضوع التدريب في مجال أعمال ونشاطات المشاغل والمراكز النسائية أهمية كبيرة ويشكل في معظم الأحيان صعوبات وعوائق تواجه المشاغل بشكل متكرر، وقد تم حصر مواضيع تلك البرامج والدورات التدريبية التي تحتاج لها الموظفات والعاملات في قطاع المشاغل النسائية وذلك من أجل تهيئة موارد بشرية نسائية مؤهلة وقادرة على القيام بواجباتها العملية بكل كفاءة ومهارة.

الشكل رقم (٧)
الدورات التدريبية التي تحتاجها المشاغل والمراكز النسائية

الدورات التدريبية من أجل تهيئة يد نسائية عاملة



ويتضح من نتائج المسح الميداني، وكما يبين الشكل رقم (٧) والجدول رقم (١٨) بالملحق رقم (١)، بأن هناك مجموعة واسعة ومتنوعة من البرامج والحزم التدريبية التي تطلبها وتحتاجها الموظفات والعاملات في قطاع المشاغل النسائية، حيث بينت أن (٣٨,٧٠٪) من المشاغل النسائية طلبها لإيجاد دورات متخصصة في مجال التجميل (شعر وماكياج) وجاءت الدورات في مجال الخياطة والتصميم في المرتبة الثانية حيث أكدت على ضرورتها وحاجتها (١٧,٠٪) من مجموع المشاغل النسائية، وجاءت الدورات المتخصصة في مجال العناية بالبشرة والجسم بالمرتبة الثالثة من حيث درجة الطلب عليها حيث تبين أن (١٢,٠٪) من مجموع المشاغل النسائية تطلب وتحتاج هذا النوع من التدريب. وكذلك أظهرت (١٢,٠٪) من المشاغل النسائية أهمية وجود دورات تتعلق في مجال الاتصال والتعامل وخدمة العملاء. وكذلك أظهرت المشاغل النسائية ضرورة وجوب التحاق الموظفات والعاملات بدورات تدريبية في مجالات متنوعة منها المحاسبة والإدارة والتسويق واللغة الانجليزية والتطوير والحاسب الآلي. وفي مجال الأشغال اليدوية بالإضافة إلى دورات في مجال إدارة الوقت وذلك حسب ما يشير الشكل رقم (٧)، ومن هنا تتضح أهمية إيلاء الجانب التدريبي التأهيلي للفتيات أهمية كبيرة سواء قبل التحاقهن بالعمل بالمشاغل النسائية أو بعد التحاقهن بالعمل وذلك لبناء قدراتهن ورفع مهارتهن في النشاطات والأعمال التي يقمن بها.

١- التحديات التي تواجهها المشاغل والمراكز النسائية في التعامل مع المؤسسات والدوائر الحكومية

أظهرت نتائج المسح وكما يظهرها الجدول رقم (١٧) بالملحق رقم (١) أهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه قطاع المشاغل النسائية مع المؤسسات والدوائر الحكومية والتي تتمثل بما يلي:-

- الشروط الصعبة في استقدام الموظفات والعاملات في مجال المشاغل حيث وصلت نسبة المشاغل التي بينت أن هذا الموضوع يمثل عقبة كبيرة أمام نشاط المشاغل إلى (٢٣٪) من مجموع المشاغل النسائية. والجدير بالذكر هنا أن وزارة العمل خفضت نسب السعودة في عدد من المهن الحرفية من ٣٠٪ إلى ١٠٪ بهدف التسهيل على القطاع الخاص في النشاطات التالية: المخازن، المشاغل النسائية للخياطة، والخياطة الرجالية، وورش الحدادة، والنجارة، والألمنيوم، والميكانيكا، وورش السيارات، ومغاسل الملابس، والمزارع، والمشاريع الزراعية والحيوانية، والنقل

البري، وسائقي النقل الثقيل (التريلات) ومحطات الوقود، والصيدليات، ومراكز النظارات الطبية، شريطة قصر الوظائف الإدارية والمالية والاستقبال على السعوديين. وقد تم تخفيض هذه النسبة لما لوحظ من عدم إقبال السعوديين على هذه الوظائف مما يعيق استمرار وتطور النشاطات فيها إضافة إلى تكرار شكواي رجال الأعمال من توقيف أعمالهم نتيجة عدم تحقيق نسبة السعودية المحددة وعدم منحهم التأشيرات المطلوبة على هذه النشاطات.

- طول الإجراءات المتبعة من القطاع الحكومي في التعامل مع المشاغل والمراكز النسائية ، حيث ما زالت هذه الإجراءات تشكل معوقاً كبيراً لتطور هذه المشاغل، حيث وصلت نسبة المشاغل التي أكدت على أن تلك الإجراءات تشكل عائقاً أمامها حوالي (١٩%) من مجموع المشاغل النسائية تحت الدراسة. وجاء هذا العائق في المرتبة الثانية من حيث الأهمية.
- عدم تعاون مكتب العمل مع المشاغل النسائية، حيث يعتبر هذا المعوق أحد المعوقات التي تواجه المشاغل حيث وصلت نسبة المشاغل النسائية التي تعتقد أن عدم تعاون مكتب العمل يمثل لها صعوبات ومعوقات تواجهها في أعمالها إلى (١٤,٥%) من مجموع المشاغل والمراكز النسائية.
- صعوبة استخراج التصاريح اللازمة من مكتب العمل. يذكر أن المشاغل النسائية تواجه مشكلات كبيرة في تسير أعمالها بسبب عدم السماح لها باستقدام كوافيرات متخصصات، وذلك لأن المشاغل النسائية تمارس أعمال التجميل وتصفيف الشعر دون أن يكون أن تكون هذه الأنشطة ضمن أنشطة المشاغل النسائية، مما يجعل هذه المشاغل تستقدم كوافيرات تحت مسمى خادمت أو عاملات وخياطات لأن مهنة التجميل وتصفيف الشعر (الكوافيرات) ليست من المهن المدرجة في سجلات الاستقدام أو وزارة العمل لعدم وجود هذا النشاط أصلاً في المملكة . فالتراخيص التي تمنحها الجهات المعنية (وزارة التجارة ، وزارة العمل، وزارة الداخلية) تأتي تحت مسمى مشاغل نسائية (خياطة). ومن البديهي أن تكون العاملات في هذا النشاط إما خادمت أو خياطات ، ومن هنا فإن المشاغل التي تمارس أعمال التجميل أو يتم اكتشاف أنها تمارس أعمال التجميل وتصفيف الشعر أو توظف كوافيرات هي مخالفة للأنظمة والتشريعات المطبقة وتواجه

مشكلات مع وزارة العمل ولا تستطيع استقدام كوافيرات وهذا يعد أحد الأسباب الرئيسية لعدم تطور هذا النشاط بالشكل المطلوب .

- التعامل السيئ من قبل موظفات مكتب العمل في استقبال الطلبات.
- التعامل السيئ من قبل موظفات مكتب العمل أثناء الجولات التفتيشية على المشاغل والمراكز النسائية.

٢- تعظيم الاستفادة من الخدمات التي تقدمها الغرفة التجارية ومركز سيدات الأعمال

أظهرت نتائج المسح الميداني بأن (٧٤%) من المشاغل النسائية مسجلة في غرفة الشرقية في حين أن هناك (٢٦%) من مجموع المشاغل النسائية مازالت غير مسجلة في الغرفة، ولم يتم تحديد الأسباب التي تمنع أو لا تشجع المشاغل النسائية على التسجيل في الغرفة. (انظر الجدول رقم (٣) أدناه).

جدول رقم (٣) خدمات الغرفة

هل أنت مسجلة الغرفة	العدد	النسبة %
نعم	٣٧	٧٤
لا	١٣	٢٦
المجموع	٥٠	١٠٠%

ومن أهم التحديات التي تواجهها المشاغل والمراكز النسائية في تعظيم الاستفادة من الخدمات التي توفرها الغرفة لمشتريها ما يلي:-

- وضع آليات لزيادة نسبة المشاغل والمراكز النسائية التي تستفيد من الخدمات التي تقدمها الغرفة: لقد بينت نتائج المسح تدني نسبة المشاغل النسائية التي استفادت من خدمات الغرفة، هذا على الرغم من أن الغرفة قد أنشأت مركزاً لسيدات الأعمال منذ سنوات، حيث تم إنشاء وتأسيس مركز سيدات الأعمال في ١٤٢٦/٣/٢٢ هـ الموافق ٢٠٠٥/٥/١ م - وبدأ المركز فعلياً في مزاوله أعماله اعتباراً من يوم السبت ١٤٢٦/٦/١٠ هـ الموافق ٢٠٠٥/٧/٢٣ م .

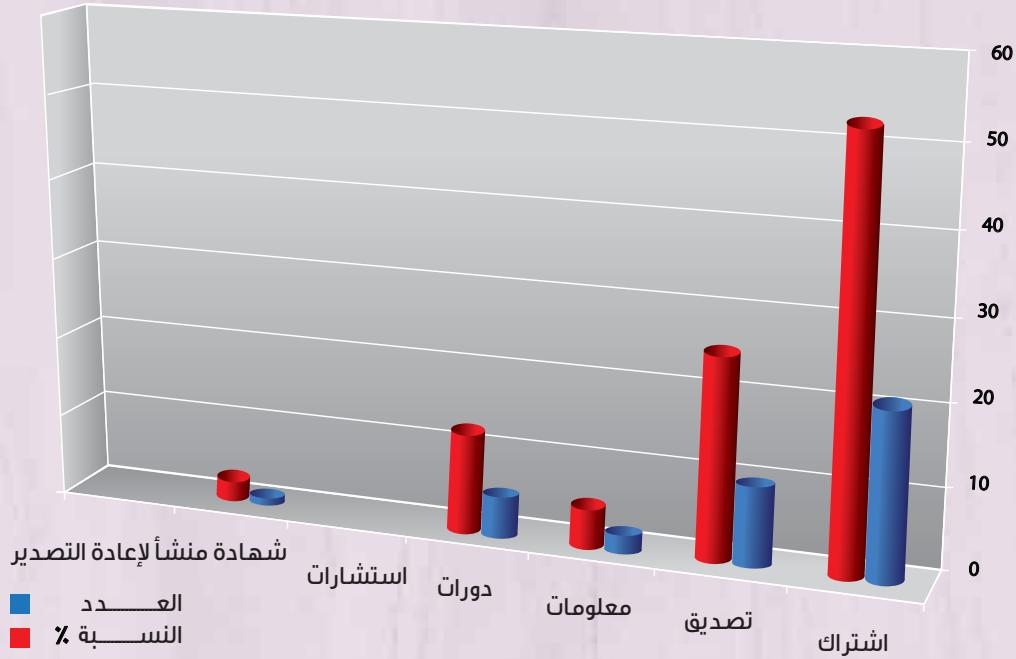
ونشير إلى أن وزارة التجارة والصناعة لا تشترط أن يكون المشغل النسائي مشتركاً بالغرفة، لان الترخيص يصدر من البلدية فقط، ومن الممكن أن يمارس المشغل نشاطه بالترخيص دون أن يشترك بالغرفة. ولكن عند احتياج صاحبة المشغل أي خدمة من الغرفة كتصديق أو غيره من الخدمات المقدمة للمشاركين لا بد من الاشتراك بالغرفة . وعند طلب فتح سجل تجاري لمشغل نسائي تشترط الوزارة أن يكون لصاحبة الطلب ترخيص من البلدية للمشغل .

وقد بين المسح أن نسبة المشاغل النسائية التي أكدت على استفادتها من الخدمات المقدمة من الغرفة (٣٧%) فقط، مما يدل على ضرورة التواصل مع هذا القطاع النسوي الحيوي والعام، ولعل هذه الدراسة تبين أن الغرفة تولي هذا القطاع اهتماماً خاصاً.

- وضع الحلول المناسبة لتعظيم الاستفادة قطاع المشاغل والمراكز النسائية من خدمات الغرفة في مجال التدريب:

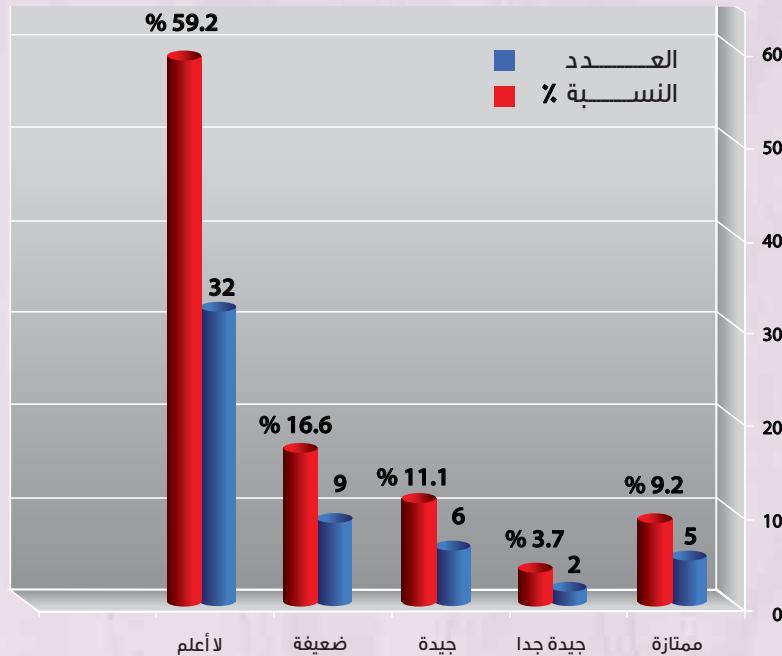
بينت نتائج المسح الميداني أن المشاغل والمراكز النسائية لم تستفد من خدمات التدريب التي تقدمها الغرفة لمشتريها، حيث لم تتجاوز نسبة المشاغل والمراكز النسائية التي استفادت من خدمات التدريب حدود (١٢,٥%)، في حين تركزت الاستفادة هذا القطاع من الخدمات التقليدية للغرفة مثل خدمات الاشتراك والتصديقات. (انظر الشكل رقم (٨) أدناه)

الشكل رقم (٨)
خدمات الغرفة التي استفادت منها المشاغل والمراكز النسائية بالمنطقة الشرقية



- توعية قطاع المشاغل والمراكز النسائية بأهمية التعامل مع الغرفة :
 أظهرت نتائج المسح أن (٢٤%) من مجموع المشاغل النسائية تعتبر أن خدمات الغرفة جيدة أو أكثر من جيدة، فيما تبين أن (١٦,٦%) فقط من المشاغل النسائية تعتبر خدمات الغرفة ضعيفة .
 فيما أشارت نتائج المسح إلى أن نسبة كبيرة من المشاغل والمراكز النسائية لا تعلم أو تعرف أو تستطيع تقييم خدمات الغرفة المقدمة ، وبلغت نسبة هذه الفئة حوالي (٥٩%) ، وهذه النتائج تدل على ضرورة توعية قطاع المشاغل والمراكز بآلية التواصل مع الغرفة ومركز سيدات الأعمال بوجه الخصوص، لأن زيادة التواصل مع الغرفة سوف تعزز من الترابط بين هذا القطاع والغرفة وتجعل من هذا القطاع واعياً بالخدمات التي تقدمها الغرفة وآلية الاستفادة منها. (انظر الشكل رقم (٩) أدناه).

الشكل رقم (٩)
 تقييم العينة للخدمات المقدمة من غرفة الشرقية



٤- تحديات أخرى تواجه سيدات الأعمال السعوديات

أظهرت نتائج المسح الميداني -وكما يبين الجدول رقم (٢٣) بالملحق رقم (١)- أن سيدة الأعمال السعودية تواجه عدداً من التحديات والصعوبات والتي تم حصرها وترتيبها حسب أهميتها على النحو التالي :

- ١- عدم وجود مظلة أهلية كجمعية أو منتدى لسيدات الأعمال تكون بمثابة بيت الخبرة الذي ينظم شئونهن ويساعدهن على القيام بدورهن.
- ٢- منع استقدام العمالة النسائية المدربة التي تحتاج إليها المشاريع النسائية.
- ٣- صعوبة إنجاز سيدة الأعمال لمعاملاتها الرسمية بشكل شخصي.
- ٤- عدم توفر جهات تدريبية وبرامج موجهة لسيدات الأعمال والعاملات.
- ٥- محدودية الأنشطة الاستثمارية المسموح بها.
- ٦- عدم وجود أقسام نسائية في الجهات الرسمية المختصة.
- ٧- القوانين والأنظمة والإجراءات.
- ٨- صعوبة الحصول على المعلومات اللازمة.
- ٩- صعوبة الحصول على القروض.
- ١٠- عدم تشجيع العائلة والمجتمع المحلي لانخراط المرأة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة بالشكل المطلوب.

المحور الرابع المعالجات

واقع المشاغل ومراكز التجميل النسائية بالمنطقة الشرقية

تمهيد:

عند النظر لبيانات المسح الميداني الذي تم إجراؤه على عينة المشاغل والمراكز النسائية في المنطقة الشرقية، وكذلك مراجعة تصريحات الجهات الحكومية حول الموضوعات ذات العلاقة بعمل المشاغل النسائية، وكذلك آليات عمل الجهات غير الرسمية التي لها علاقة بعمل المراكز النسائية تبين أن كل هذه الجهات تختلف من حيث رؤيتها لآليات تطوير عمل المشاغل النسائية ولكن جميعها يتفق على وجوب وضع خطط عمل وآليات محددة من أجل تطوير هذا القطاع الهام، ويمكن تلخيص وجهات نظر هذه الجهات على النحو التالي:

أولاً: المعالجات من وجهة نظر الجهات الحكومية

قامت الحكومة الرشيدة ممثلة بالجهات الحكومية المسؤولة بالعديد من الخطوات من أجل تحسين بيئة عمل المشاغل والمراكز النسائية مما انعكس إيجابياً على هذا القطاع، حيث قامت الجهات الحكومية في مناطق المملكة المختلفة بما يلي:-

- مدينة الرياض:

إنشاء وحدة رقابة صحية نسائية لمتابعة المشاغل والنشاطات والأسواق النسائية بأمانة مدينة الرياض، حيث أعلنت مديرية صحة البيئة بأمانة مدينة الرياض بتاريخ ١٠ يوليو ٢٠٠٧ لجريدة الرياض عن إنشاء هذه الوحدة.

- مدينة جدة:

أكد التقرير الذي صدر عن أمانة محافظة جدة بتاريخ ١٣/٠١/٢٠٠٩، قيام إدارة الرقابة النسائية التابعة للإدارة العامة للتراخيص والرقابة التجارية بالمرور على ٦٦٨ محلاً تتعلق بالنشاط النسائي شملت محلات الأستوديو والتصوير والمشاغل النسائية وغيرها، حيث تم ضبط مخالفات بـ ٥٥٦ محلاً منها وبلغت الغرامات التي تم تحصيلها على تلك المخالفات ٨٧ ألف و٩٠٠ ريال.

- المنطقة الشرقية :

تم مؤخراً افتتاح قسم نسائي لدى امانة المنطقة الشرقية لمتابعة أنشطة سيدات الاعمال واصدار التراخيص المطلوبة، وهذا يلغي شرط الوكيل المتبع حالياً في عملية متابعة الأنشطة النسائية في الأمانة، حيث تدرس الأمانة حالياً تجربة أمانة المدينة المنورة بخصوص إصدار التراخيص المنزلية، كما أن هناك توجهاً لدى وزارة الثقافة والإعلام بصدد تعيين نساء في قسم المراقبة، يتولين مراقبة الأنشطة النسائية ذات العلاقة بها.

ثانياً: المعالجات من وجهة نظر المؤسسات غير الرسمية

على الرغم من عدم وجود جمعيات لسيدات الأعمال بالمملكة ، نجد أن الغرف التجارية قد باشرت خلال السنوات الأخيرة بتأسيس مراكز لسيدات الأعمال تعنى بشؤونهن وتقدم خدمات كثيرة من ضمنها خدمات التدريب ، وتنظيم المؤتمرات والمنتديات التي تحاول مناقشة قضايا سيدات الأعمال، ونشير هنا إلى أن هموم صاحبات المشاغل النسائية قد سيطرت على المداخلات ضمن فعاليات ملتقى سيدات الأعمال الثقافي الثاني الذي نظمه الفرع النسائي للغرفة التجارية الصناعية بالرياض ٧- ٩ كانون الأول (ديسمبر) ٢٠٠٧، والذي انعقد بحضور نحو ٢٠٠ سيدة أعمال تحت شعار (الرؤية الواضحة لإدارة ناجحة).

ومن أهم المعالجات والمرئيات التي قدمت خلال الملتقى ما يلي-

- المشغل الناجح يتبع سياسة تعامل موظفيه وهو يصنع موظفين ناجحين وليس الموظف من يصنع المشغل الناجح.
- هناك خلاف في وجهات النظر بشأن وضع حد لأسعار المشاغل النسائية حيث أشارت بعض صاحبات المشاغل إلى وجوب وضع تسعيرة لخدمات التجميل " تصفيف وتجفيف الشعر" ، حيث أن بعض المشاغل تعتمد إلى وضع تسعيرة متدنية مما يؤثر على المشاغل الحديثة في هذا المجال، فيما اعترضت على ذلك أخريات ذلك لان تحديد الأسعار سيقتل روح المنافسة.

- أشارت بعض صاحبات المشاغل إلى وجود مشكلة قيام موظفات سعوديات بالعمل لحسابهن الخاص بالرغم من كونهن موظفات...بالمشاغل النسائية ، وقد جاء الرد خلال الملتقى بأنه يحق للسعودية العمل خارج المنشأة حسب النظام أما غير السعودية فلا يحق لها العمل لدى غير صاحبة المنشأة، إلا إذا اشترطت ذلك في العقد.
- أشارت بعض صاحبات المشاغل إلى صعوبة إجراءات استقدام عاملات للمشاغل بالرغم من تكرار الطلب لوزارة العمل.
- أشارت بعض صاحبات المشاغل إلى ظاهرة هروب العاملات، حيث لوحظ وجود بعض العاملات الهاربات تعمل في مشاغل أخرى بعد أن تكبدت هذه المشاغل نفقات استقدامهن.
- دعت بعض صاحبات المشاغل إلى تغيير نظام الاستقدام في المملكة بحيث يتكفل العامل بكل تكاليف الاستقدام بمجرد طلب وظيفة من قبل أي منشأة سعودية بهدف التقليل من المصاريف على المواطن السعودي خاصة أن البعض لا يستمر لديه العامل أو يعاني هروب العاملين.
- وفي الملتقى الصناعي الرابع الذي عقد في غرفة جدة بداية شهر إبريل ٢٠٠٩ أكدت عضو غرفة جدة السيدة ألفت قباني في ورقة العمل التي قدمتها في الملتقى على ما يلي:-
 - ضرورة تفعيل دور المرأة في القطاع الصناعي سواء كمستثمرة أو عاملة.
 - ضرورة تغيير نظرة المجتمع لعمل المرأة.
 - رفع وعي السعوديات لثقافة العمل.
 - ضرورة تفعيل آلية تنفيذ الأنظمة والقوانين،
 - زيادة الوظائف المتاحة للسعوديات في القطاع الخاص، حيث تعاني السعوديات من ندرة الوظائف رغم كثرة الراغبات في العمل.
 - ضرورة الالتزام بالحجاب الشرعي، وحفظ خصوصية المرأة العاملة بتوفير بيئة عمل منفصلة، إضافة إلى الالتزام بالضوابط الشرعية وضوابط وزارة العمل.

- توفير التدريب في مقر العمل لرفع الكفاءة الذاتية للعاملات، ومنها توفير حاضنة للمصانع التي يزيد عدد العاملات بها على 0٠ عاملة.

ثالثاً: المعالجات من وجهة نظر عينة الدراسة

يمكن تلخيص وجهة نظر العينة بما يلي:-

- تقديم الحوافز للعاملات السعوديات لتشجيعهن على العمل بالمشاغل والمراكز النسائية:
- تبين أن المشاغل والمراكز النسائية وكما يبين الشكل رقم (١٠) أدناه تقدم عدداً من المحفزات للعاملات والموظفات بها وتتنوع تلك المحفزات بين محفزات مادية وأخرى معنوية وذلك بهدف زيادة الإنتاجية والاستمرارية. وهذه المحفزات مرتبة حسب أهميتها على النحو التالي:-
- ١- الأرباح: أظهرت نتائج المسح بأن تقديم نسبة من أرباح المشاغل والمراكز النسائية إلى العاملات والموظفات احتلت المرتبة الأولى من بين المحفزات التي تقدمها المشاغل والمراكز النسائية، حيث أن نسبة المشاغل التي تقدم نسبة من الأرباح إلى الموظفات والعاملات لديها وصلت إلى (٢٤,٢%) من مجموع المشاغل النسائية تحت الدراسة.
- ٢- تقديم الهدايا: جاء محفز تقديم الهدايا إلى الموظفات في المرتبة الثانية من حيث الأهمية، حيث أن (١٠,١%) من مجموع المشاغل النسائية تقدم هدايا إلى العاملات والموظفات لديها.
- ٣- الإكراميات: جاء محفز الإكراميات في المرتبة الثالثة حيث أن (١٣,٦%) من مجموع المشاغل النسائية تقدم إكراميات إلى الموظفات والعاملات.
- ٤- الزيادة السنوية: جاءت الزيادة السنوية كمحفز في المرتبة الرابعة حيث أن (١٢,١%) من مجموع المشاغل والمراكز النسائية تحرص على العمل على تقديم الزيادة السنوية للعاملات والموظفات لديها.

يمكن تلخيص وجهة نظر العينة بما يلي:-

- تقديم الحوافز للعاملات السعوديات لتشجيعهن على العمل بالمشاغل والمراكز النسائية:

تبين أن المشاغل والمراكز النسائية وكما يبين الشكل رقم (١٠) أدناه تقدم عددا من المحفزات للعاملات والموظفات بها وتتنوع تلك المحفزات بين محفزات مادية وأخرى معنوية وذلك بهدف زيادة الإنتاجية والاستمرارية. وهذه المحفزات مرتبة حسب أهميتها على النحو التالي:-

١- الأرباح: أظهرت نتائج المسح بأن تقديم نسبة من أرباح المشاغل والمراكز النسائية إلى العاملات والموظفات احتلت المرتبة الأولى من بين المحفزات التي تقدمها المشاغل والمراكز النسائية، حيث أن نسبة المشاغل التي تقدم نسبة من الأرباح إلى الموظفات والعاملات لديها وصلت إلى (٢٤,٢%) من مجموع المشاغل النسائية تحت الدراسة.

٢- تقديم الهدايا: جاء محفز تقديم الهدايا إلى الموظفات في المرتبة الثانية من حيث الأهمية، حيث أن (١٠,١%) من مجموع المشاغل النسائية تقدم هدايا إلى العاملات والموظفات لديها.

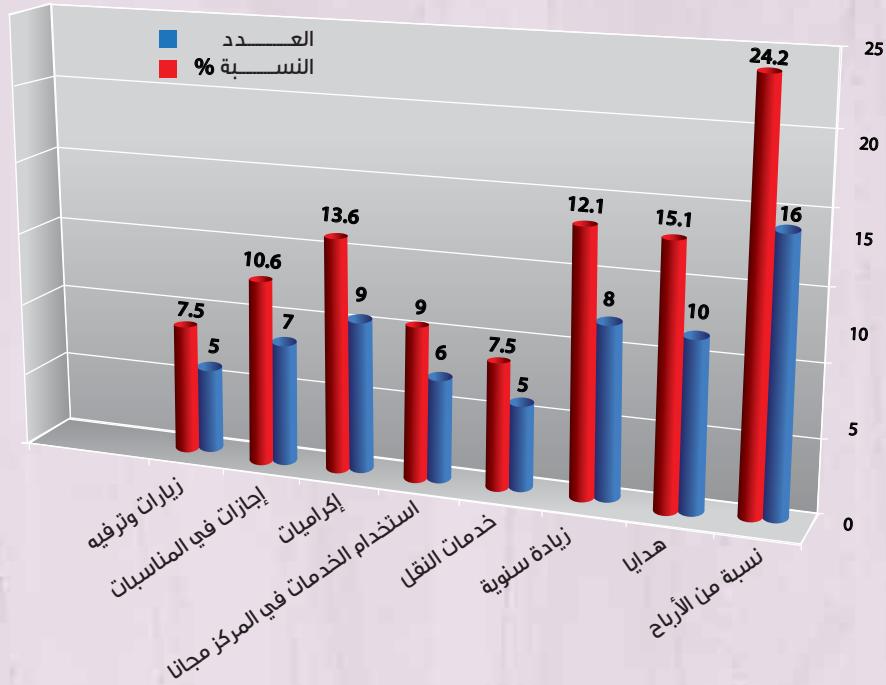
٣- الإكramيات: جاء محفز الإكramيات في المرتبة الثالثة حيث أن (١٣,٦%) من مجموع المشاغل النسائية تقدم إكramيات إلى الموظفات والعاملات.

٤- الزيادة السنوية: جاءت الزيادة السنوية كمحفز في المرتبة الرابعة حيث أن (١٢,١%) من مجموع المشاغل والمراكز النسائية تحرص على العمل على تقديم الزيادة السنوية للعاملات والموظفات لديها.

٥- توفير المواصلات: تشير البيانات المستمدة من المسح المتعلقة بتحديد مدى توفير المواصلات للموظفات أو العاملات بالمشاغل النسائية إلى أن نسبة المشاغل النسائية التي توفر مواصلات للعاملات والموظفات اللواتي يعملن بها تصل إلى (٦١,٣%) من مجموع المشاغل النسائية في حين وصلت نسبة المشاغل التي لا توفر وسيلة المواصلات للعاملات أو الموظفات لديها إلى (٣٨,٧%) من مجموع المشاغل النسائية ومن هنا يتضح بأن ما يقارب ثلثي المشاغل النسائية توفر المواصلات للعاملات والموظفات لديها وهذا يدل على أهمية هذا الحافز الذي تستخدمه المشاغل لجذب العاملات السعوديات. (انظر الجدول رقم (١٣) بالملحق رقم (١)).

٦- المحفزات الأخرى: أشارت نتائج المسح إلى وجود حوافز أخرى مثل الإجازات في المناسبات، واستخدام الخدمات بالمشاغل، إضافة إلى خدمات النقل والزيادات وأعمال الترفيه، وهذه المحفزات تعتبر من المحفزات التي تساهم في إقبال السعوديات على العمل بالمشاغل والمراكز النسائية.

الشكل رقم (١٠)
المحفزات التي تقدمها المشاغل والمراكز النسائية



- تطوير الفتيات السعوديات للعمل بالمشاغل والمراكز النسائية:
أظهرت نتائج المسح عددا من الاقتراحات التي قدمتها المشاغل النسائية بهدف تطوير الفتيات السعوديات للعمل لدى المشاغل لرفع كفاءتهن، ويشير الجدول رقم (٤) إلى أهم تلك الاقتراحات التي تمثل وسائل لتطوير الفتيات السعوديات ، والتي يمكن ترتيبها على النحو التالي:-
١- عقد دورات تثقيف وتدريب: ومن أهم الوسائل والمقترحات التي تقود إلى تطوير الفتيات يتمثل بضرورة عقد دورات تثقيف وتدريب محترفة لممارسة أعمال المشاغل النسائية حيث وصلت نسبة المشاغل النسائية التي أيدت وقدمت هذا الاقتراح (٢٤,٧%) من المشاغل والمراكز النسائية.
٢- ضرورة الاهتمام بالالتزام والمبادرة والجدية: جاء مقترح العمل على ضرورة الاهتمام بالالتزام والمبادرة والجدية في المرتبة الثانية من حيث أهمية الوسائل والمقترحات حيث وصلت نسبة المشاغل النسائية التي أيدت هذا الاقتراح (٢١,٢%) من مجموع المشاغل النسائية.
٣- رفع مهارات التواصل في العمل: أظهرت نتائج المسح أن (١٣,٢%) من المشاغل والمراكز النسائية تقترح رفع كفاءة العاملات السعوديات في مجال مهارات التواصل في العمل والاتيكيث.
٤- مقترحات أخرى: حظيت مقترحات أخرى بنسب أقل من ١٠% من عينة المسح مثل مقترح تعزيز حب العمل (٨,٨%) وكذلك مقترح تطبيق العقود الجزائية والذي لم يحظ بأكثر من (٠,٨%)، (انظر الجدول رقم (٤) أدناه).

الشكل رقم (١٠)
المحفزات التي تقدمها المشاغل والمراكز النسائية

النسبة %	الاقتراحات
١٧,٦	إنشاء مشاغل تدريب متخصصة في التجميل والخباطة
٧	زيادة تشجيع من المجتمع
٢٤,٧	دورات تثقيف وتدريب محترفة والممارسة
٢١,٢	الالتزام والمبادرة والجدية
١٣,٢	رفع مهارات التواصل والتعامل والإتيكيت
٦,١	تعزيز احترام العمل
٨,٨	أخرى
٠,٨	عقود جزائية للموظفات
%١٠٠	المجموع

- تسهيل إجراءات الاستثمار بالمشاغل والمراكز النسائية
- بينت نتائج المسح الميداني أن المشاغل والمراكز النسائية تعاني من بعض المشكلات والتي تحتاج إلى معالجات من أجل رفع مساهمة هذا القطاع في النشاط الاقتصادي بالمملكة، ومن أهم المعالجات لهذه المشكلة حسب وجهة نظر عينة الدراسة هي ضرورة القيام بما يلي:-
- ١- تسهيل إجراءات استقدام العمالة النسائية المدربة التي تحتاج إليها المشاريع النسائية.
 - ٢- تسهيل إنجاز سيدة الأعمال لمعاملاتها الرسمية بشكل شخصي.
 - ٣- توفير جهات تدريبية وبرامج موجهة لسيدات الأعمال والعاملات في قطاع المشاغل والمراكز النسائية.
 - ٤- عقد دورات تثقيف وتدريب محترفة لممارسة أعمال المشاغل النسائية.
 - ٥- إنشاء أقسام نسائية لدى الجهات الرسمية المختصة.
 - ٦- تبسيط القوانين والأنظمة والإجراءات.
 - ٧- تسهيل عملية الاستقدام للموظفات والعاملات في مجال المشاغل النسائية .
 - ٨- إيجاد آليات لمحاربة العمالة السائبة والعاملات من المنزل، والتي تنافس المشاغل والمراكز النسائية النظامية منافسة غير عادلة، وتؤثر على مستقبل المشاغل النسائية وقدرتها على الاستمرار.
 - ٩- ضرورة توعية قطاع المشاغل والمراكز بآلية التواصل مع الغرفة ومركز سيدات الأعمال.
 - ١٠- تثقيف المجتمع السعودي لتسهيل انخراط المرأة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة بالشكل المطلوب.

الاستنتاجات والتوصيات

واقع المشاغل ومراكز التجميل النسائية بالمنطقة الشرقية

الاستنتاجات

من أهم ما توصلت إليه الدراسة ما يلي:-

1- لا يوجد مسمى رسمي تحت اسم المراكز النسائية أو مراكز التجميل أو صالونات التجميل والتي تطلق عادة على ممارسة مهنة الحلاقة النسائية في البلاد العربية الأخرى ، حيث وجد أن مهنة التجميل تمارس في المملكة تحت إطار عمل المشاغل النسائية .

2- على اعتبار أن قطاع المشاغل النسائية أحد الأنشطة الموجهة للنساء، يلاحظ أن هنالك توجهاً لدى سيدات الأعمال للاستثمار في هذا القطاع منذ فترة طويلة، ولكن نظرة المجتمع أحياناً تجعل بعض سيدات الأعمال تحجم عن العمل في هذا القطاع. وهذا الأمر ساعد بشكل غير مباشر على عدم تطور القطاع وتنظيمه بالشكل المطلوب.

3- إن نظرة المجتمع السعودي السلبية وثقافة العيب تجاه مهنتي الخياطة والتجميل، وهما المهنتان اللتان تشكلان الجزء الأكبر من عمل المشاغل والمراكز النسائية ساهمت إلى حد كبير في إحجام الفتيات السعوديات عن تعلم هذه المهنة أو ممارستها ، وهذا أدى إلى اعتماد المشاغل والمراكز النسائية على العاملات الوافدات من جنسيات مختلفة وباتت المشاغل تعج بها هذا النوع من العاملات.

4- عدم اهتمام المدارس والمعاهد بمهنتي الخياطة والتجميل وهذا الأمر له أبعاد اجتماعية كثيرة. 0- يعتبر القرار 120 والصادر بتاريخ 13/4/1420، هو الأساس التشريعي والقانوني لعمل المرأة السعودية والذي شكل منعطفاً تاريخياً في البيئة الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية لعمل المرأة السعودية ويمس قطاع المشاغل النسائية بشكل مباشر. فالقرار يمس سيدات الأعمال والعاملات السعوديات، حيث أن تفعيل القرار سوف يمهّد الطريق للمشاركة الفعلية للمرأة السعودية في العملية التنموية. فالقرار يسعى إلى إتاحة فرص العمل للمرأة في جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمكن للمرأة العمل فيها وذلك وفقاً للأنظمة والضوابط الشرعية، كما مهّد الطريق لإنشاء وحدات وأقسام نسائية في جميع الجهات الحكومية التي تقدم خدمات ذات علاقة بالمرأة ليسهل على

- النساء السعوديات مراجعتها وإنهاء ما لديهن من معاملات بأنفسهن، وهذا القرار بحاجة لتفعيل من قبل كافة الجهات المعنية لتقوم المرأة السعودية بالدور المناط بها.
- ٦- إن كافة الجهات الحكومية والتي من أهمها وزارة التجارة ووزارة العمل وهما الجهتان الحكومتان اللتان تؤثران بشكل مباشر على القطاع النسائي السعودي (صاحبات أعمال وعاملات)، قد خطتا خلال الفترة الأخيرة خطوات مهمة لتفعيل ذلك القرار ومن المتوقع أن يتم اتخاذ إجراءات جديدة في المستقبل بهدف إدماج المرأة السعودية بالعملية التنموية بشكل أوسع.
- ٧- على الرغم من أهمية موضوع المشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية بالنسبة لسيدات الأعمال، إلا أن هذا الموضوع لم يحظ بالبحث الكافي، حيث نجد أن هنالك دراسة ميدانية واحدة قامت بها سيدة الأعمال والباحثة غيداء الجريفاني في عام ٢٠٠٤ والتي توصلت إلى أن هنالك أزمة في المشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية والتي تهدد هذا النوع من الاستثمار والذي يقدر بحوالي ١٢٠ مليون ريال في حينه.
- ٨- تمثل الجهات الحكومية ومن ضمنها هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ووزارة العمل ووزارة التجارة والصناعة أعمدة أساسية يقوم عليها الاستثمار في الأنشطة النسائية، وهي تؤثر تأثيراً مباشراً على تطور هذا القطاع.
- ٩- إن قطاع المشاغل والمراكز النسائية تحكمه عدد من الأنظمة والتي لها علاقة بطبيعة عمل البلديات، ومن ضمنها لوائح واشترطات الأنشطة النسائية مثل نشاط المشاغل النسائية وأهم هذه الاشتراطات: أن تكون المتقدمة لطلب الترخيص سعودية وأن تكون المتقدمة بطلب الترخيص حاصلة على دبلوم معهد الخياطة أو لديها خبرة سابقة بطبيعة العمل. كما يتطلب إصدار الترخيص موافقة عدد من الجهات الرسمية هي: الدفاع المدني، وهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ووزارة الداخلية.
- ١٠- لا يوجد مواصفات محددة للمشغل غير المتطلبات التقليدية من وزارة التجارة والصناعة والبلديات، حيث أن زبونات هذه المشاغل يحرصن على معايير محددة عند اختيار المشاغل، أولها وجود اليد الماهرة والأسعار المخفضة.

١١- لقد تبلورت رؤية جديدة لدى وزارة التجارة في شهر مارس من عام ٢٠٠٩، تهدف إلى تبسيط إجراءات تأسيس شركات ومؤسسات وأنشطة سيدات الأعمال السعوديات لزيادة فرص عمل المرأة السعودية وفقاً للضوابط الشرعية، ومن ضمن ذلك توجه الوزارة نحو منح فروع ومكاتب الوزارة صلاحيات لافتتاح فروع جديدة للأنشطة النسائية.

١٢- إن بعض المشاغل تباع منتجات بأسعار مرتفعة مع العلم بأن تلك المنتجات متدنية الجودة، هذا بالإضافة إلى عدم اهتمام بعض المشاغل بالنواحي الصحية المتعلقة بالمنتجات التجميلية. وهذا يتطلب إيجاد معايير تحكم عمل المشاغل النسائية مما ينعكس إيجابياً على هذا القطاع الواعد.

١٣- ومن أهم ما توصل إليه المسح الميداني للمشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية ما يلي:-

- إن غالبية المشاغل النسائية هي حديثة الإنشاء حيث أن معظم تلك المشاغل تم تأسيسها وبدأت تعمل منذ أقل من خمسة أعوام، حيث وصلت نسبة المشاغل النسائية التي لم يمض على عملها أكثر من خمسة أعوام (٦٢%) من مجموع المشاغل النسائية.
- إن مجالات أو نشاطات عمل المشاغل النسائية بالمنطقة الشرقية متنوعة وتوزع بشكل عام على مجالات العمل التالية: (الخطاطة، التجميل، التدريب)، ومجالات ونشاطات عمل أخرى جاءت بأعداد أقل وهي: (التصوير، الكوشات والتصميم وتنظيم الحفلات، تغليف الهدايا، الرياضة، الحمامات المغربية، المساج، العناية بالبشرة والجسم، خدمات منزلية، الحناء، والطبخ الشعبي)، حيث تبين أن حوالي (٥٦%) من مجموع المشاغل النسائية المتواجدة تعمل في نشاط التجميل يليها في ذلك وفي المرتبة الثانية ونسبة (٢٩%) المشاغل النسائية العاملة في مجال الخطاطة، في حين أن المشاغل العاملة في مجال التدريب لم تتجاوز نسبتها (٣,٤%) من مجموع المشاغل النسائية، بينما شكلت المشاغل النسائية العاملة في مجالات أخرى غير المجالات الثلاث السابقة ما نسبته (١١,٦%) فقط من مجموع المشاغل النسائية.
- إن ما يزيد على ٧٢% من المشاغل النسائية على اختلاف أنواع أنشطتها تتم إدارتها بواسطة صاحبات تلك المشاغل، وحوالي ١٨% تتم إدارتها من خلال موظفات في تلك المشاغل في

- حين أن حوالي ١٠٪ من مجموع المشاغل النسائية تتم إدارتها من خلال صاحبات تلك المشاغل أو بالمساعدة من الموظفات .
- تجاوزت نسبة العاملات غير السعوديات أكثر من (٥٩٪) من مجموع عدد العاملات بالمشاغل النسائية في حين قاربت نسبة السعوديات العاملات حدود نسبة (٤١٪) من مجموع عدد العاملات بالمشاغل النسائية.
 - وصلت نسبة العاملات المتخصصات في مجال التجميل إلى ما يزيد على (٧٨٪) من مجموع العاملات بالمشاغل النسائية تلتهن نسبة المتخصصات في مجال الخياطة والتي بلغت أكثر من (٢١٪) من مجموع العاملات بالمشاغل والمراكز النسائية .
 - هناك تخصصات تحتاجها المشاغل النسائية أكثر من غيرها، في مقدمتها تخصص التجميل (شعر وماكياج) كونه التخصص الأكثر طلباً من قبل المشاغل النسائية، حيث تبين أن (٥٥,٥٪) من مجموع المشاغل النسائية تطلب هذا التخصص، في حين وصلت نسبة المشاغل التي تطلب تخصص الخياطة (٢٤,٥٪) من مجموع المشاغل النسائية.
 - هناك تباين في مستوى المهارة للموظفات السعوديات العاملات بالمشاغل والمراكز النسائية ولكنها في الغالب تمتاز بأنها جيدة (٥٢,٥٧٪)، غير أن العاملات السعوديات عليهن بعض التحفظات من صاحبات المشاغل لعدة أسباب أهمها : عدم الاستمرارية في العمل، ونقص التدريب والتأهيل والعمل بشكل متقطع، وعدم الالتزام بمواعيد العمل والمزاجية في التعامل، وكثرة الارتباطات العائلية، وعدم قبول التوجيهات، وتكوين قاعدة من العميلات بهدف العمل الخاص، وطلب الرواتب العالية.
 - إن هناك عدداً من التحديات والصعوبات التي تواجه إدارة المشاغل والمراكز النسائية، ويمكن ترتيب هذه التحديات والصعوبات حسب أهميتها كما يلي:-
- * صعوبة استخراج التصاريح اللازمة من مكتب العمل، حيث أن المشاغل النسائية تواجه مشكلات كبيرة في تسيير أعمالها بسبب عدم السماح لها باستقدام كوافيرات

- * متخصصات، وذلك لأن المشاغل النسائية تمارس أعمال التجميل وتصفيف الشعر دون أن تكون هذه الأنشطة ضمن أنشطة المشاغل النسائية، مما يجعل هذه المشاغل تستقدم كوافيرات تحت مسمى خادمت أو عاملات وخياطات لأن مهنة التجميل وتصفيف الشعر (الكوافيرات) ليست من المهن المدرجة في سجلات الاستقدام أو وزارة العمل لعدم وجود هذا النشاط أصلاً في المملكة . فالتراخيص التي تمنحها الجهات المعنية (وزارة التجارة ، وزارة العمل، وزارة الداخلية) تأتي تحت مسمى مشاغل نسائية (خياطة). إن المشاغل التي تمارس أعمال التجميل أو يتم اكتشاف أنها تمارس أعمال التجميل وتصفيف الشعر أو توظف كوافيرات هي مخالفة للأنظمة والتشريعات المطبقة وتواجه مشكلات مع وزارة العمل ولا تستطيع استقدام كوافيرات وهذا يعد أحد الأسباب الرئيسية لعدم تطور هذا النشاط بالشكل المطلوب .
- * وجود المنافسة من العمالة السائبة والعاملات من المنزل، حيث أن ذلك يمثل أحد التحديات التي تواجه المشاغل والمركز النسائية ويؤثر بشكل كبير على إدارة المركز واستمراره ، حيث تبين أن (١٠,٧%) من المشاغل والمراكز النسائية تعاني من هذه المشكلة.
- * عدم ثبات الموظفين وبخاصة المتخصصات مما ينعكس سلبياً على أداء المشغل وسمعته، حيث أظهرت نتائج المسح أن (١٤%) من المشاغل النسائية تواجه هذه المشكلة .
- * عدم التزام الموظفين في العمل، حيث أظهرت نتائج المسح أن حوالي (١٠,٠%) من مجموع المشاغل والمراكز النسائية تعاني من عدم التزام الموظفين في العمل مما يفاقم المشكلات التي تعاني منها إدارة المشاغل النسائية.
- * عدم توفر الموارد البشرية النسائية المدربة، حيث بين المسح أن (٣٨,٧٠%) من المشاغل النسائية أبدت رغبتها بإيجاد دورات متخصصة في مجال التجميل والخياطة وغيرها .
- * الشروط الصعبة في الاستقدام للموظفات والعاملات في مجال المشاغل حيث وصلت

نسبة المشاغل التي بينت أن هذا الموضوع يمثل عقبة كبيرة أمام عمل المشاغل إلى (٢٣%) من مجموع المشاغل النسائية.

* طول الإجراءات المتبعة من قبل القطاع الحكومي في التعامل مع المشاغل والمراكز النسائية ، فما زالت هذه الإجراءات تشكل معوقاً لتطور هذه المشاغل، فقد وصلت نسبة المشاغل التي أكدت على أن تلك الإجراءات تشكل عائقاً أمامها حوالي (١٩%) من مجموع المشاغل النسائية تحت الدراسة.

* عدم تعاون مكتب العمل مع المشاغل النسائية، حيث يعتبر هذا المعوق أحد المعوقات التي تواجه المشاغل، فقد وصلت نسبة المشاغل والمراكز النسائية التي تعتقد أن عدم تعاون مكتب العمل يمثل احد المعوقات التي تواجهها في أعمالها إلى حوالي (١٤,٥%) من مجموع المشاغل والمراكز النسائية تحت الدراسة.

* صعوبة استخراج التصاريح اللازمة من مكتب العمل. حيث أن المشاغل النسائية تواجه مشكلات كبيرة في تسيير أعمالها بسبب عدم السماح لها باستقدام كوافيرات متخصصة، وذلك لأن المشاغل النسائية تمارس أعمال التجميل وتصفيف الشعر دون أن يكون أن تكون هذه الأنشطة ضمن أنشطة المشاغل النسائية، مما يجعل هذه المشاغل تستقدم كوافيرات تحت مسمى خادمت أو عاملات وخياطات لأن مهنة التجميل وتصفيف الشعر (الكوافيرات) ليست من المهن المدرجة في سجلات الاستقدام أو وزارة العمل لعدم وجود هذا النشاط أصلاً في المملكة . فالتراخيص التي تمنحها الجهات المعنية (وزارة التجارة ، وزارة العمل، وزارة الداخلية) تأتي تحت مسمى مشاغل نسائية (خياطة). إن المشاغل التي تمارس أعمال التجميل أو يتم اكتشاف أنها تمارس أعمال التجميل وتصفيف الشعر أو توظف كوافيرات هي مخالفة للأنظمة والتشريعات المطبقة وتواجه مشكلات مع وزارة العمل ولا تستطيع استقدام كوافيرات وهذا يعد أحد الأسباب الرئيسية لعدم تطور هذا النشاط بالشكل المطلوب .

- * التعامل السيئ من قبل موظفات مكتب العمل في استقبال الطلبات وفي الجولات التفتيشية على المشاغل والمراكز النسائية.
- حوالي (٧٤%) من المشاغل النسائية مسجلة في غرفة الشرقية. ومن أهم التحديات التي تواجه المشاغل والمراكز النسائية لتعظيم الاستفادة من الخدمات التي توفرها الغرفة لمشتريها ما يلي:-
 - * زيادة نسبة المشاغل والمراكز النسائية التي تستفيد من الخدمات التي تقدمها الغرفة بشكل عام ، حيث نجد أن نسبة المشاغل النسائية التي أكدت على استفادتها من الخدمات المقدمة من الغرفة (٣٨%) فقط ،
 - * زيادة استفادة قطاع المشاغل والمراكز النسائية من الخدمات التي تقدمها الغرفة في مجال التدريب، حيث لم تتجاوز نسبة المشاغل والمراكز النسائية التي استفادت من خدمات التدريب (١٢,٥%) ، في حين تركزت استفادة هذا القطاع من الخدمات التقليدية للغرفة مثل خدمات الاشتراك والتصديقات.
 - * زيادة وعي قطاع المشاغل والمراكز النسائية بأهمية التعامل مع الغرفة، حيث أشارت نتائج المسح إلى أن نسبة كبيرة من المشاغل والمراكز النسائية لا تعلم أو تعرف أو تستطيع تقييم خدمات الغرفة المقدمة ، وبلغت نسبة هذه الفئة حوالي (٥٩%) ،
 - من أهم الصعوبات التي تواجهها سيدة الأعمال السعودية بشكل عام ما يلي:-
 - * عدم وجود مظلة أهلية كجمعية أو منتدى لسيدات الأعمال تكون بمثابة بيت الخبرة الذي ينظم شئونهن ويساعدهن على القيام بدورهن.
 - * منع استفاد العمالة النسائية المدربة التي تحتاج إليها المشاريع النسائية.
 - * صعوبة إنجاز سيدة الأعمال لمعاملاتها الرسمية بشكل شخصي.
 - * عدم توفر جهات تدريبية وبرامج موجهة لسيدات الأعمال والعاملات.
 - * محدودية الأنشطة الاستثمارية المسموح بها.
 - * عدم وجود أقسام نسائية في الجهات الرسمية المختصة.

- * القوانين والأنظمة والإجراءات
- * صعوبة الحصول على المعلومات اللازمة
- * صعوبة الحصول على القروض.
- * عدم تشجيع العائلة والمجتمع المحلي لانخراط المرأة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة بالشكل المطلوب.

- تبين أن المشاغل والمراكز النسائية تهتم بتقديم المحفزات للموظفات مثل تقديم نسبة من الأرباح بنسبة وصلت إلى (٢٤,٢%) من مجموع المشاغل النسائية. وتلجأ بعضها إلى تقديم الهدايا بنسبة (١٥,١%). وأخرى تقدم إكراميات ووصت نسبتها (١٣,٦%) من مجموع المشاغل النسائية. في حين بلغت نسبة المشاغل التي تلجأ إلى الزيادة السنوية كمحفز للعمل حوالي (١٢,١%) فقط من مجموع المشاغل والمراكز النسائية.

التوصيات

أولاً: تسهيل الإجراءات المتعلقة بالاستثمار بالمشاغل النسائية..

- ضرورة قيام الأجهزة المعنية بالوزارات والدوائر الحكومية بكل ما يلزم من اجل التسهيل على سيدة الأعمال الاستثمار في قطاع المشاغل النسائية، وفي هذا الإطار نقترح ما يلي:-
- تفعيل الحكومة الالكترونية.
- إنشاء أقسام نسائية في الجهات الرسمية التي تتعامل معها المشاغل النسائية مثل البلديات ووزارة التجارة والصناعة ومنحها الصلاحيات اللازمة لتسهيل معاملات الاستثمار في هذا القطاع.
- تسهيل الإجراءات الحكومية المتعلقة بتأسيس المشاغل والمراكز النسائية.
- تشجيع ودعم افتتاح مراكز تدريب مهني في التخصصات التي تحتاجها المشاغل والمراكز النسائية وذلك لإمداد المشاغل بالقوى العاملة السعودية المدربة. أو يمكن فتح أقسام بالكليات متخصصة بالتصميم والخياطة أو التجميل.

ثانياً: ضرورة معالجة العقبات التي يضعها مكتب العمل إمام المشاغل النسائية في استقدام العمالة الوافدة..

- نتيجة لندرة العمالة الوطنية التي تحتاجها المشاغل النسائية، ولتسهيل استقدام العمالة الوافدة، نقترح العمل على ما يلي:-
- إلزام المشاغل النسائية بتوظيف النسبة المحددة من وزارة العمل من السعوديات 10% كنسبة من مجموع العاملات.
- سرعة البت في تأشيرات المشاغل النسائية.
- إبداء مرونة في منح تأشيرات استقدام عاملات أجنبيات متخصصات بالماكياج والتجميل والخياطة لتلبية احتياجات قطاع المشاغل النسائية من العمالة المتخصصة.

- تسهيل منح تأشيرات العاملات والوظائف المساندة لعمل المشاغل والمراكز النسائية مثل عاملات النظافة والسائقين وحراس الامن.
- التدرج في تطبيق سعودة الوظائف الخاصة بالأنشطة النسوية ومن ضمنها المشاغل النسائية.
- افتتاح وتفعيل الاقسام النسائية في وزارة العمل لمتابعة تأشيرات العمل، للتسهيل على صاحبات المشاغل لمتابعة أعمالهن بالكامل بأنفسهن.
- إعطاء صلاحية منح التأشيرات لمكاتب العمل في المناطق دون الحاجة إلى رفعها للوزارة.
- السماح بالتعاقد مع محترفات من المقيمت الاجنبيات المرافقات من ذوات الخبرة المميزة لنقل خبراتهن للعاملات السعوديات.

ثالثاً: تسهيل إجراءات تراخيص المشاغل والمراكز النسائية..

تواجه سيدات الأعمال بعض الصعوبات عند اتخاذ قرار بتأسيس مشغل نسائي ، حيث يتطلب ترخيص هذه النشاط بالإضافة إلى الموقع وتجهيزات المكان أن تتم الموافقة من قبل جهات رسمية مثل الدفاع المدني وهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وهذا يخلق صعوبات لدى سيدات الأعمال عند الرغبة بممارسة هذا النشاط، ولذلك نقترح التالي:

- * حصر الجهات المسئولة عن استخراج الترخيص في البلديات والدفاع المدني.
- * السماح باستخراج تراخيص مستقلة لكل من مشاغل الخياطة النسائية او مراكز التجميل النسائية كلاً على حده لاهمية تنظيم هذا النشاط.

رابعاً: تدريب الفتاة السعودية من أجل تسهيل انخراطها في العمل بالمشاغل النسائية..

يعتبر عدم استقرار الفتاة السعودية في العمل، وعدم التأهيل الكافي من أهم الأسباب التي تجعل صاحبات المشاغل يترددن في تشغيل السعوديات، مما خلق مشاكل لدى المشاغل النسائية بسبب

- عدم قدرتها على استقدام العمالة الأجنبية، وهذا الأمر يتطلب العمل على ما يلي:-
- * توفير التدريب المحترف لتأهيل الفتيات للالتحاق ببرامج ودورات الأعمال في مجال عمل المشاغل والمراكز النسائية .
- * تشجيع الفتيات للالتحاق بالدورات التدريبية المتخصصة في الأنشطة التي تحتاجها المشاغل والمراكز النسائية

خامساً: ضرورة التغلب على ثقافة العيب في المجتمع السعودي تجاه مهنة الخياطة والتجميل ..

- نتيجة لثقافة العيب التي يعاني منها المجتمع السعودي بشأن مهنة التجميل والخياطة والتي يقوم عليها عمل المشاغل والمراكز النسائية، تحجم الفتيات السعوديات عن تعلم هذه المهنة أو العمل بها مما خلق مشاكل ومعوقات أمام تطور عمل المشاغل النسائية بالمملكة ، ومن هنا نقترح ما يلي :-
- * عقد ورش عمل توعوية حول أهمية انخراط الفتاة السعودية بالأعمال والأنشطة الاقتصادية المختلفة بما فيها المشاغل النسائية على اعتبار أن ذلك لا يتعارض مع قواعد الشريعة السمحة.
 - * مشاركة صاحبات المشاغل النسائية في اللقاءات التلفزيونية لإبراز أهمية هذه المهنة كأحد أهم الأنشطة الاستثمارية النسائية ومناقشة أهم الصعوبات التي تواجهها وإبداء الحلول والمقترحات .
 - * قيام إدارة البنات في وزارة التربية والتعليم بنشر ثقافة العمل الحرفي كمهنة مثل مجال التجميل والخياطة من خلال تطوير المناهج والأنشطة اللامنهجية.

سادساً: ضرورة تنظيم قطاع المشاغل ومراكز التجميل النسائية..

- حيث أن قطاع المشاغل ومراكز التجميل النسائية، يعتبر من أهم النشاطات الاستثمارية النسوية، ينبغي اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لتطوير وتنظيم هذا القطاع ، وفي هذا السياق نقترح ما يلي:-
- * تشكيل لجان بمسمى لجنة المشاغل ومراكز التجميل النسائية تحت مظلة الأقسام النسائية في الغرف التجارية الصناعية في المملكة.
 - * تدشين موقع الكتروني للجان المشاغل المقترح تشكيلها.
 - * إيجاد آلية للتواصل والتنسيق بين هذه اللجان والجهة المعنية بالأنشطة النسائية في وزارة العمل والأمانة من أجل وضع حلول عملية للمشكلات التي تواجهها المشاغل ومراكز التجميل النسائية مع هذه الجهات.
 - * إصدار دليل خاص بالمشاغل ومراكز التجميل النسائية خاص بالمنطقة الشرقية.

سابعاً: العمل على تعظيم الاستفادة من الخدمات التي تقدمها الغرفة لصاحبات المشاغل والمراكز النسائية..

- * عقد ورشة عمل لصاحبات المشاغل النسائية بهدف توعية القطاع بالخدمات التي تقدمها الغرف لمشتريها.
- * حصر المشاغل والمراكز النسائية بالمنطقة الشرقية لتسهيل التواصل معها ومعرفة الصعوبات التي تواجهها .

ثامناً: تقديم التسهيلات اللازمة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لسيدات الأعمال ..

- * تفعيل دور صناديق دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة من أجل أن تقوم بالدور المطلوب في إيجاد آليات تمويل مناسبة للمرأة السعودية .
- * تسهيل منح تراخيص لتنظيم معارض على هامش المناسبات والاحتفالات التي تنظمها المملكة .
- * ضرورة إنشاء أقسام لتمويل المشروعات النسوية في البنوك وبأسعار فائدة تفضيلية .

تاسعاً: تفعيل القرارات الصادرة بشأن مشاركة المرأة السعودية بالعملية التنموية ..

- ضرورة إفساح المجال للمرأة السعودية لتقوم بالدور المنوط بها من أجل إدماجها بالعملية التنموية، وفي هذا الإطار توصي الدراسة بما يلي:-
- * ضرورة تبني إستراتيجية وطنية يدعمها قرار سياسي وتشجيع إعلامي وقبول اجتماعي لتفعيل مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل .
 - * تنويع مجالات التعليم وفرص التدريب التجاري والصناعي والمهني للمرأة .
 - * تشجيع منشآت القطاع الأهلي على إيجاد مجالات عمل للمرأة السعودية .
 - * تسهيل الإجراءات النظامية لعمل المرأة في القطاعين الحكومي والأهلي .
 - * دراسة شغل المرأة الوظائف والإدارات التي تقوم على خدمتها .

الملحق رقم (أ)
جداول
تفريغ الاستبيانات

جدول رقم (١) إدارة المركز

النسبة %	العدد (التكرار)	تقومين بإدارة المركز بنفسك
٧٢,٦	٣٧	نعم
١٧,٦	٩	لا
٩,٨	٥	نعم + مساعدة
١٠٠%	٥١	المجموع

جدول رقم (٢) بداية المشروع

النسبة %	العدد (التكرار)	بدء المشروع
٢٥,٤	١٢	اسنة أو اقل
٣٩,٥	٩	٣-٢ سنة
١٢,١	٥	٥-٤ سنوات
٨	٤	٩-٧ سنوات
٢٦	٢	١٠ سنوات
١٠٠%	٤٩	المجموع

جدول رقم (٣) مجالات عمل المركز

النسبة %	العدد(التكرار)	مجالات العمل
٢٩	٢٥	الخطاطة
٥٦	٤٩	التجميل
٣,٤	٣	التدريب
١١,٦	١٠	أخرى
%١٠٠	٨٦	المجموع

• مجالات العمل الأخرى :

(التصوير- الكوش والتصميم وتنظيم الحفلات - تغليف الهدايا - الرياضة - الحمامات المغربية - المساج - العناية بالبشرة والجسم - خدمات منزلية - الحناء - الطبخ الشعبي)

جدول رقم (٤) العاملات بالمركز

النسبة %	العدد(التكرار)	العاملات
٤٠,٧٥	١٤١	السعوديات
٥٩,٢٥	٢٠٥	غير السعوديات
%١٠٠	٣٤٦	المجموع

جدول رقم (0) الموظفين المتخصصات في المركز

النسبة %	العدد (التكرار)	التخصص
٢١,٣	٦١	الخطابة
٧٨,١	٢٢٣	التجميل
٠,٦	٢	استقبال
١٠٠%	٢٨٦	المجموع

جدول رقم (٦) ساعات عمل المركز

النسبة %	العدد (التكرار)	ساعات العمل صباحي ومساءلي
٢	١	٤ ساعات
٤	٢	٥ ساعات
٦,١	٣	٦ ساعات
١٠,٢	٥	٧ ساعات
١٠,٢	٥	٨ ساعات
١٢,٢	٦	٩ ساعات
١٦,٣	٨	١٠ ساعات
٨,١	٤	١١ ساعة
٢٢,٤	١١	١٢ ساعة
٦,١	٣	١٣ ساعة
٢	١	١٤ ساعة
%١٠٠	٤٩	المجموع

جدول رقم (٧) نوع الدوام

النسبة %	العدد (التكرار)	الدوام
٦٢,٩	٣٩	كامل
٣٧,١	٢٣	جزئ
١٠٠%	٦٢	المجموع

جدول رقم (٨) توظيف سعوديات متخصصات

النسبة %	العدد (التكرار)	هل توجد رغبة
٧٢,٥	٤٢	نعم
٢٧,٥	١٦	لا
١٠٠%	٥٨	المجموع

جدول رقم (٩) التخصصات المطلوبة

النسبة %	العدد	التخصصات
٢٤,٥	٢٩	الخطاطة
٥٥,٥	٦٥	التجميل (شعر وماكياج)
٨,٤	١٠	استقبال
٣,٣	٤	تجميل أخرى
٢,٥	٣	عاملات ضيافة
٥	٦	نظافة
٠,٨	١	تصوير
١٠٠%	١١٨	المجموع

جدول رقم (١٠) مهارات الموظفة السعودية

النسبة %	العدد(التكرار)	مستوى المهارة
٢٣,٠٧	١٢	غالباً جيدة
٢٩	١٥	أحياناً جيدة
٢٦,٩	١٤	غير جيدة
١٧,٣	٩	غالباً غير جيدة
٣,٨	٢	لا تعلم
٪١٠٠	٥٢	المجموع

جدول رقم (II) ملخص تقييم مهارات الموظفين السعوديات

العدد	الأسباب	تقييم المهارات
٤ ٢ ١ ١ ١ ٣	<ul style="list-style-type: none"> • الأمانة والإخلاص والاجتهاد • جيده في الأعمال الإدارية وليس الحرفية • مهاراتها عاليه في الماكياج فقط • لديها استعداد للتطور • الجدية في العمل • الإتيقان والمهارة في أداء الأعمال 	غالباً جيدة
٤ ٦ ٢	<ul style="list-style-type: none"> • مهارات العمل الحرفي • الأمانة والإخلاص والجدية • الإدارة وليس في الأعمال الحرفية 	أحياناً جيدة
١٢ ١٩ ٢١ ٨ ٤ ١	<ul style="list-style-type: none"> • عدم الاستمرارية بالعمل • غير مدربة ومؤهلة بشكل محترف وتعمل بشكل متقطع • عدم الالتزام بمواعيد العمل • لا يوجد جدية • عدم احترام صاحبة العمل أو العملاء • قلة النظافة والترتيب 	غير جيدة
٣ ٣ ١ ٣ ١	<ul style="list-style-type: none"> • مزاجية في التعامل • كثرة الارتباطات العائلية • عدم قبول التوجيهات • تكوين قاعدة من العميلات بهدف العمل الخاص • الرواتب عالية 	غالباً غير جيدة
١	<ul style="list-style-type: none"> • لم تجربهم في العمل 	لا تعلم

جدول رقم (١٢) متوسط رواتب الموظفين

٤٠٠٠ ريال		٣٠٠٠ ريال		٢٥٠٠ ريال		٢٠٠٠ ريال		١٨٠٠ ريال		١٥٠٠ ريال		٢٠٠ ريال أو أقل		متوسط رواتب الموظفين
النسبة	العدد	النسبة	العدد											
٢٥	١	٢٢,٢	٢	٤٠	٦	٥٠	١١	٦٠	٣	٣٧,٥	١٢	٣٥,٢	٦	خبيرة تجميل أجنبية
-	-	٥٥,٥	٥	٥٣,٣	٨	٣٦,٣	٨	٢٠	١	٤٠,٦	١٣	٢٣,٥	٤	خبيرة تجميل سعودية
٧٥	٣	٢٢,٢	٢	٦,٦	١	٤,٥٤	١	٢٠	١	١٨,٧	٦	٣٥,٢	٦	خبيرة خياطة أجنبية
-	-	-	-	-	-	٩,٠٩	٢	-	-	٣,١	١	٥,٨	١	خبيرة خياطة سعودية
١٠٠	٤	١٠٠	٩	١٠٠	١٥	١٠٠	٢٢	١٠٠	٥	١٠٠	٣٢	١٠٠	١٧	المجموع
١٦٠٠٠		٢٧٠٠٠		٣٧٥٠٠		٤٤٠٠٠		٩٠٠٠		٤٨٠٠٠		٢٠٤٠٠		مجموع الرواتب
													٢٠١,٩٠٠ ريال	الإجمالي

جدول رقم (١٣) المواصلات

النسبة %	العدد	هل توفر بين المواصلات لموظفاتك
٦١,٣	٣٠	نعم
٣٨,٧	١٩	لا
١٠٠%	٤٩	المجموع

جدول رقم (١٤) المحفزات

النسبة %	العدد	المحفزات
٢٤,٢	١٦	نسبة من الأرباح
١٥,١	١٠	هدايا
١٢,١	٨	زيادة سنوية
٧,٥	٥	خدمات النقل
٩	٦	استخدام الخدمات في المركز مجاناً
١٣,٦	٩	إكراميات
١٠,٦	٧	إجازات في المناسبات
٧,٥	٥	زيارات وترفيهية
١٠٠%	٦٦	المجموع

جدول رقم (10) ملخص الاقتراحات لتطوير الفتيات السعوديات

النسبة %	العدد	الاقتراحات
١٧,٦	٢٠	إنشاء مشاغل تدريب متخصصة في التجميل والخباطة
٧	٨	زيادة تشجيع من المجتمع
٢٤,٧	٢٨	دورات تثقيف وتدريب محترفة والممارسة
٢١,٢	٢٤	الالتزام والمبادرة والجدية
١٣,٢	١٥	رفع مهارات التواصل والتعامل والإتيكيت
٦,١	٧	تعزيز احترام العمل
٨,٨	١٠	حب العمل
٠,٨	١	عقود جزائية للموظفات
%١٠٠	١١٣	المجموع

جدول رقم (١٦) ملخص للصعوبات والمعوقات التي تواجهك في القطاع الحكومي

النسبة %	العدد	الصعوبات
١٤,٥	١٧	عدم تعاون مكتب العمل
١٨,٨	٢٢	إجراءات مطولة
٢٣	٢٧	شروط صعبة في الاستقدام
١٣,٦	١٦	صعوبة استخراج التصاريح
٦,٨	٨	المسميات
١١,١	١٣	التعامل سيء من موظفات مكتب العمل في استقبال الطالبات وفي الجولات التفتيشية
٧,٦	٩	الفساد الإداري في القطاع الحكومي
٣,٤	٤	عدم وجود صلاحيات للأقسام النسائية
٠,٨	١	أخرى
١٠٠%	١١٧	المجموع

جدول رقم (١٧) صعوبات إدارة المركز

النسبة %	العدد	الصعوبات
٣٨,٧٥	٣١	وجود المنافسة من العمالة السائبة والعمالات من المنزل
١٧,٥	١٤	عدم ثبات الموظفين المختصات
١٢,٥	١٠	عدم توفير العمالة المدربة
١٢,٥	١٠	عدم التفرع
٣,٧٥	٣	عدم التزام الموظفين
٢,٥	٢	الإشراف الدائم
٣,٧٥	٣	الإجراءات الحكومية
٢,٥	٢	الحصول على موظفات سعوديات من جهة محددة
٢,٥	٢	الاستغلال من أصحاب المؤسسات الأخرى مثل شركات التجميل والعقار
١,٢٥	١	الإدارة المالية
١,٢٥	١	التعامل مع العمالات السعوديات
١,٢٥	١	ضمان حقوق صاحبة العمل ومعرفة الحقوق القانونية
١٠٠%	٨٠	المجموع

جدول رقم (١٨) الدورات التدريبية من اجل تهيئة يد نسائية عاملة

النسبة %	العدد	الدورات
١٠,٧	٩	دورات في مجال التجميل (شعر - ماكياج)
١٤	٨	دورات في مجال الخياطة والتصميم
١٤	٨	العناية بالبشرة والجسم
٧	٤	دورات في الاتصال والتعامل وخدمة العملاء
١٠,٠	٦	التصوير
٠,٢	٣	دورات في مجال المحاسبة
٠,٢	٣	دورات الحاسب الآلي
٠,٢	٣	دورات في الأشغال اليدوية
٧	٤	دورات في مجال الإدارة
٧	٤	دورات في التسويق
٠,٢	٣	اللغة الانجليزية
٣,٠	٢	إدارة الوقت
%١٠٠	٥٧	المجموع

جدول رقم (١٩) خدمات الغرفة

النسبة %	العدد	هل أنت مسجلة الغرفة
٧٤	٣٧	نعم
٢٦	١٣	لا
١٠٠%	٥٠	المجموع

جدول رقم (٢٠) خدمات الغرفة

النسبة %	العدد	هل توجد رغبة
٣٨	١٩	نعم
٦٢	٣١	لا
١٠٠%	٥٠	المجموع

جدول رقم (٢١) نوع الخدمات المستفاد منها

النسبة %	العدد	الخدمات
٥٢,٥	٢١	اشترك
٢٥	١٠	تصديق
٥	٢	معلومات
١٢,٥	٥	دورات
٢,٥	١	استشارات
٢,٥	١	شهادة منشأ لإعادة التصدير
%١٠٠	٤٠	المجموع

جدول رقم (٢٢) تقييم خدمات الغرفة

النسبة %	العدد	كيف تقييمي خدمات الغرفة
٩,٢	٥	ممتازة
٣,٧	٢	جيدة جدا
١١,١	٦	جيدة
١٦,٦	٩	ضعيفة
٥٩,٢	٣٢	لا أعلم
%١٠٠	٥٤	المجموع

رقم (٢٣) ما هي المعوقات التي تترين أنها تواجه سيدات الأعمال السعودية عند عملها في مجال الاستثمار

النسبة %	العدد	المعوقات
٧,٨	٣٤	القوانين والأنظمة والإجراءات
٩,٧	٤٢	عدم وجود مظلة أهلية كجمعية أو منتدى لسيدات الأعمال تكون بمثابة بيت الخبرة الذي ينظم شئونهن ويساعدهن على القيام بدورهن
٨,٧	٣٨	عدم وجود أقسام نسائية في الجهات الرسمية المختصة
٦,٢٥	٢٧	صعوبة الحصول على القروض
٩,٢	٤٠	محدودية الأنشطة الاستثمارية المسموح بها
٩,٤	٤١	منع استقدام العمالة النسائية المدربة التي تحتاج إليها المشاريع النسائية
١٠,١	٤٤	نقص المعلومات القانونية عن حقوق سيدات الأعمال وعلاقتها بالأجهزة الحكومية
٩,٤	٤١	صعوبة إنجاز سيدات الأعمال لمعاملاتها الرسمي بشكل شخصي
٣,٤	١٥	عدم تشجيع العائلة والمجتمع المحلي
٩,٤	٤١	عدم توفر جهات تدريبية وبرامج موجهة لسيدات الأعمال والعاملات
٨,٧	٣٨	نقص المهارات والخيارات الإدارية والفنية اللازمة
٧,١	٣١	صعوبة الحصول على المعلومات اللازمة
%١٠٠	٤٣٢	المجموع

الملحق رقم (٢)

استمارة المسح الاستبيان

الاستبيان

كتابة المعلومات الشخصية اختياري

الاسم:

اسم المركز:

المدينة:

الهاتف:

الجوال:

الفاكس:

البريد الإلكتروني:

للمعلومية الاستبيان خاص بدراسة أهم المعوقات التي تواجه المشاغل وسوف تعامل كافة المعلومات بخصوصية تامة

هل تقومين بإدارة المركز بنفسك؟
 نعم لا

متى كانت بداية المشروع؟

ما هي مجالات عمل المركز؟
 الخياطة التجميل التدريب

أخرى:

.....

.....

كم عددعاملات في المركز؟

• السعوديات

• الغير سعوديات

كم عددالموظفات المتخصصات في المركز في التخصصات التالية؟

• الخياطة

• التجميل

كم عدد ساعات المركز؟

الفترة الصباحية:

الفترة المسائية:

هل العاملات في المركز يعملن بدوام ..

كامل جزئي

اخرى:

هل ترغبين بتوظيف متخصصات سعوديات؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ(نعم) كم عدد المتخصصات اللاتي ترغبين بتوظيفهن؟

• الخياطة

• التجميل

اخرى:

في حالة (لا) فضلا أذكرني السبب

تقديرك لمهارات الموظفة السعودية...

غالباً جيدة أحيانا جيدة

غير جيدة غالباً غير جيدة

فضلا اذكرني السبب:

ما هو متوسط رواتب الموظفين في المركز؟

- خبيرة تجميل أجنبية ريال
- خبيرة تجميل سعودية ريال
- خبيرة خياطة أجنبية ريال
- خبيرة خياطة سعودية ريال

هل توفرين المواصلات لموظفاتك؟

نعم لا

ما هي المحفزات التي تقدمينها لموظفاتك؟

١.
٢.
٣.
٤.

ما هي اقتراحاتك لتطوير الفتيات السعوديات في هذا المجال؟

١.
٢.
٣.
٤.

ما هي الصعوبات والمعوقات التي تواجهك مع القطاع الحكومي؟

١.
٢.
٣.
٤.

ما هي الصعوبات التي تواجهينها في إدارتك للمركز؟

١.
٢.
٣.
٤.

ما الدورات التدريبية التي تقترحينها من أجل تهيئة يد نسائية عاملة ؟

١.
٢.
٣.
٤.

هل المركز مسجل في الغرفة التجارية ؟

نعم لا

هل استفدت مباشرة من إحدى خدمات الغرفة :

نعم لا

إن كانت الإجابة (نعم).. ما نوع الخدمة :

- | | | | | | | | |
|--------------------------|----------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|--------|--------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | اشتركت | <input type="checkbox"/> | تصاديق | <input type="checkbox"/> | تصاريح | <input type="checkbox"/> | مسابقات |
| <input type="checkbox"/> | تصاريح تخفيضات | <input type="checkbox"/> | اعتماد دفاتر | <input type="checkbox"/> | تجارية | <input type="checkbox"/> | معلومات |
| <input type="checkbox"/> | استشارة | <input type="checkbox"/> | شهادة منشأ لإعادة التصدير | | | | |

أخرى نأمل ذكرها

كيف ترين الخدمات المقدمة من الغرفة بشكل عام:

- ممتازة جيدة جداً جيدة ضعيفة

ما هي المعوقات التي ترين أنها تواجه سيادة الأعمال السعودية عند عملها في مجال الاستثمار:

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب، ويمكن اختيار أكثر من خيار:

	القوانين والأنظمة والإجراءات
<input type="checkbox"/>	عدم وجود مظلة أهلية كجمعية أو منتدى لسيدات الأعمال تكون بمثابة بيت الخبرة الذي ينظم شئونهن ويساعدهن على القيام بدورهن الاستثماري
<input type="checkbox"/>	عدم وجود أقسام نسائية في الجهات الرسمية المختصة
<input type="checkbox"/>	صعوبة الحصول على القروض
<input type="checkbox"/>	محدودية الأنشطة الاستثمارية المسموح بها
<input type="checkbox"/>	منع استخدام العمالة النسائية المدربة التي تحتاج إليها المشاريع النسائية
<input type="checkbox"/>	نقص المعلومات القانونية عن حقوق سيادة الأعمال وعلاقتها بالأجهزة الحكومية
<input type="checkbox"/>	صعوبة إنجاز سيادة الأعمال لمعاملاتها الرسمي بشكل شخصي
<input type="checkbox"/>	عدم تشجيع العائلة والمجتمع المحلي
<input type="checkbox"/>	عدم توفر جهات تدريبية وبرامج موجهة لسيدات الأعمال والعاملات والموظفات
<input type="checkbox"/>	نقص المهارات والخبرات الإدارية والفنية اللازمة
<input type="checkbox"/>	صعوبة الحصول على المعلومات اللازمة

أخرى (تأمل ذكرها)

المراجع

واقع المشاغل ومراكز التجميل النسائية بالمنطقة الشرقية

أولاً: الدراسات وأوراق العمل:-

- ١- د. الجازي بنت محمد الشبيكي ، جهود جمعية النهضة النسائية الخيرية في تنمية الموارد البشرية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السعودي الثاني للتطوع، ١١-١٤ مارس ٢٠٠٧.
- ٢- د. عبد الله بن صالح الشثوي وآخرون، توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص (المعوقات والحول)، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية ، ١٤٢٩.
- ٣- لمى الغلابيني ، تأهيل المرأة في سوق العمل ... تدريب من أجل التمكين، ورقة عمل مقدمة لملتقى الخليج العربي للتدريب بجدة بتاريخ ، ٢٣- ٢٥ مايو ٢٠٠٧.

ثانياً: الجرائد السعودية:-

- ١- جريدة الاقتصادية، العدد ٥٧٤٠ ، بتاريخ ٢٩ يونيو ٢٠٠٩
- ٢- جريدة الجزيرة السعودية العدد ١٢٤٩٥ بتاريخ ١٤ ديسمبر ٢٠٠٦
- ٣- جريدة الشرق الأوسط ، العدد ٩٦٥١ بتاريخ ٥ مايو ٢٠٠٥.
- ٤- جريدة الشرق الأوسط، العدد ١٠٧٣٤، بتاريخ ١٨ أبريل ٢٠٠٨.
- ٥- جريدة الشرق الأوسط ،العدد ١٠٥٦١ بتاريخ ٢٨ أكتوبر ٢٠٠٨.
- ٦- جريدة الشرق الأوسط ،العدد ٩٩٩٤ بتاريخ ٩ أبريل ٢٠٠٦ .
- ٧- جريدة الرياض، العدد(١٣٧٩٦) بتاريخ ٢ أبريل ٢٠٠٦م.
- ٨- جريدة الوطن السعودية ، العدد (٢٥٠٢)، ٦ أغسطس ٢٠٠٧ م .
- ٩- جريدة الوطن السعودية ، العدد (٢٤٦٣) ٢٨ يونيو ٢٠٠٧ م .
- ١٠- جريدة الوطن السعودية العدد (٣١٠٢) بتاريخ ٢٨ مارس ٢٠٠٩ موقع الجريدة على شبكة الانترنت
- ١١- جريدة اليوم، مقتطفات من نتائج دراسة الباحثة غيداء الجريفاني، العدد ١١٣١٤ بتاريخ ٦ يونيو ٢٠٠٤ .
- ١٢- جريدة اليوم، تحقيق المشاغل النسائية ، مباركة الزبيدي ، العدد ١١٥٦٢ بتاريخ فبراير ٢٠٠٥.
- ١٣- جريدة اليوم، العدد ١٢٣٤٠ بتاريخ ٢٩ مارس ٢٠٠٧.
- ١٤- موقع وكالة الأخبار السعودية على شبكة الانترنت ، بتاريخ ١١ مارس ٢٠٠٩.

ثالثاً : المواقع الالكترونية الحكومية :-

- ١- موقع صحة الرياض على شبكة الانترنت ، بتاريخ ٤ مارس ٢٠٠٩ .
- ٢- موقع الهيئة العامة للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، بتاريخ ١٢/٢/١٤٣١ هـ
- ٣- موقع أمانة منطقة الرياض على شبكة الانترنت، بتاريخ ١٤ يوليو ٢٠٠٨
<http://www.alriyadh.gov.sa/seha/AR/contents.aspx?aid=1528>
- ٤- موقع أمانة جدة على شبكة الانترنت
<http://www.jeddah.gov.sa/regulations/rules/rule1.php>
- ٥- موقع أمانة جدة على شبكة الانترنت
<http://www.jeddah.gov.sa/regulations/index.php>
- ٦- موقع وزارة العمل على شبكة الانترنت
www.moj.gov.sa/
- ٧- موقع وزارة التجارة والصناعة على شبكة الانترنت
<http://www.commerce.gov.sa/circular/default531-.asp>

رابعاً: المسح الميداني لمركز سيدات الأعمال بالمنطقة الشرقية :-

- ١- نتائج الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من المشاغل والمركز النسائية بالمنطقة الشرقية .
- ٢- الزيارات والمقابلات الشخصية مع عدد من صاحبات المشاغل والمراكز النسائية

خامساً: إصدارات حكومية :-

- ١- الكتاب الإحصائي السنوي، مصلحة الإحصاءات العامة، وزارة التخطيط والاقتصاد، العدد ٤٣، عام ٢٠٠٧.
- ٢- الخطة الخمسية الثامنة (٢٠٠٥-٢٠٠٩) ، وزارة التخطيط والاقتصاد .
- ٣- تعميم وزارة التجارة والصناعة رقم ١٠٢٨٥ بتاريخ ١٢/٢/١٤٣٠هـ ” حول إلغاء مطالبة التجار بإحضار عقد إيجار أو صورة صك ملكية كأحد مسوغات الحصول على السجل التجاري أو تجديده” .



