

تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون: المملكة العربية السعودية - إحدى الاقتصادات الأكثر تحولاً على مستوى العالم

نور شاذلي، زميل بحث بمركز النهضة للأبحاث

“المرأة وأنشطة الأعمال والقانون” هي مبادرة من البنك الدولي تعمل على جمع البيانات حول التشريعات التي تحد من وصول المرأة إلى فرص العمل وريادة الأعمال. يسلط أحدث تقرير نُشر في عام 2020 الضوء على الاقتصادات الأفضل أداءً في الفترة ما بين عامي 2017 و2019، حيث أظهرت البيانات تحسينات هائلة شهدتها المملكة العربية السعودية تجاه تكافؤ الفرص، مما مكنها من تبوء مركز الصدارة بين الاقتصادات الأكثر تحسناً على مستوى العالم. يلخص هذا التقرير أحدث الإصلاحات التي أجرتها المملكة بغية التوسع في حقوق المرأة وزيادة فرصها الاقتصادية، ويقيس أداء المملكة مقارنة مع الاقتصادات الأخرى في منطقتي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

المملكة العربية السعودية: قفزة استثنائية تجاه المساواة بين الجنسين

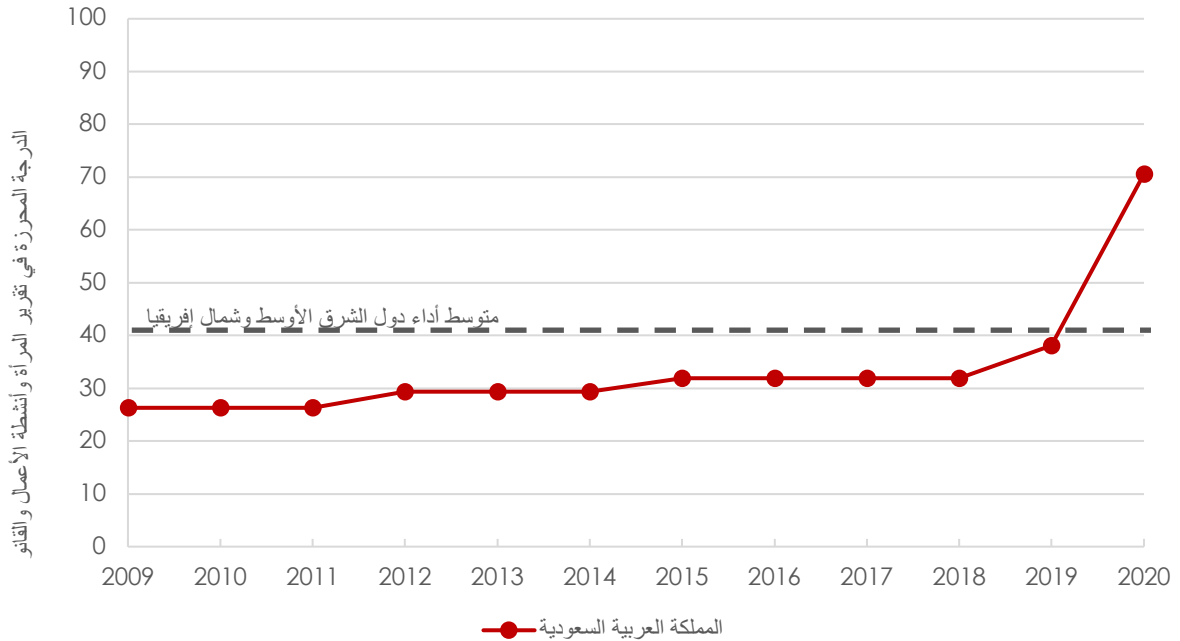
شرعت المملكة منذ إطلاق رؤيتها 2030 في عام 2016 بتقديم الدعم والتأييد لقضية تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، لا سيما فيما يخص القوى العاملة، واتخذت خطوات حثيثة لتحسين الاندماج الاقتصادي للمرأة عن طريق تنفيذ إطار تشريعي جريء ومراعٍ للاعتبارات الجنسانية. وقد أقرت المملكة في الفترة بين عامي 2017 و2019 مجموعة من الإصلاحات السياسية الجديدة الرامية إلى تحقيق تكافؤ الفرص في ستة من أصل ثمانية مؤشرات قاسها تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون. فوفقاً لتقرير عام 2020، ساعدت الإصلاحات التي أقرتها المملكة في الحصول على مجموع نقاط قدره 70.6 من أصل 100 نقطة، مسجلة ارتفاعاً كبيراً بفارق 38.8 نقطة عن المجموع الذي حصلت عليه عام 2017 والبالغ 31.9 نقطة. حيث أظهرت المملكة خلال هذه الفترة تقدماً ملحوظاً في العديد من المجالات لا سيما في مؤشر التنقل. وبالنظر إلى الفترة التي سبقت عام 2017، يُلاحظ أن أداء المملكة كان جيداً نسبياً في مؤشر ريادة الأعمال، حيث مُنحت المرأة حقوقاً متساوية مع الرجل في فتح الحسابات المصرفية وتسجيل الشركات وتوقيع العقود(1).

منذ عام ٢٠١٧، عدل مجلس الوزراء وصادق على العديد من القوانين المدنية وقوانين العمل التي تحمي حقوق المرأة وتقلل من المعوقات التي تحول دون مشاركتها في الحياة الاقتصادية (الجدول 1)(2). وقد ألغى المجلس على وجه الخصوص القوانين التمييزية التي ترفض منح المرأة ولاية تتيح لها التنقل بحرية. ومُنحت المرأة السعودية عام 2017 الحق في قيادة السيارة، وتبع ذلك عام 2019 منحها الحق في الحصول على جواز سفر والسفر إلى الخارج شأنها شأن الرجل، مما أتاح لها حرية غير مسبوقة للتنقل. كما مكنت الإصلاحات التشريعية الجديدة السعوديات من التسجيل بصفة "رب أسرة" والمطالبة بسكن خاص، بدلاً من اعتبار منزل الزوج أو ولي الأمر محل الإقامة التلقائي(1). إلى جانب ذلك، رفعت المملكة الأحكام التي تفرض على الزوجة العودة قسراً إلى منزل زوجها(3). وفي عام 2019، أدخلت المملكة تعديلات قانونية تعزز فرص المرأة في مكان العمل عن طريق منع التمييز في التوظيف، وتجريم التحرش الجنسي، وحظر فصل المرأة من العمل أثناء الحمل وبعد الولادة. كما وحدت اللوائح الجديدة سن التقاعد بين الجنسين، مما أدى إلى إطالة حياة المرأة الوظيفية وزيادة دخلها المكتسب وإسهاماتها (1، 2). وحظرت المملكة التمييز بين الجنسين في الحصول على الخدمات المالية، تعزيزاً لأنشطة ريادة الأعمال بين السعوديات وتشجيعاً لهن على ممارستها، مما ييسر استفادة السعوديات من خدمات الائتمان. وتُظهر هذه الإصلاحات التزام المملكة بدعم جهود دمج المرأة ليس فقط في بيئة الأعمال، ولكن أيضاً في المجتمع عموماً.

الجدول (1) المملكة العربية السعودية تنفذ إصلاحات في ستة من أصل ثمانية مؤشرات قاسها تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون

المؤشر	الدرجة من أصل 100	الإصلاحات	مثال على الإصلاحات
التنقل	100	✓	<ul style="list-style-type: none"> إلغاء القوانين التي تحظر حصول المرأة على جواز سفر وتمنع سفرها للخارج. منح المرأة الحق في القيادة.
مكان العمل	100	✓	<ul style="list-style-type: none"> تجريم التحرش الجنسي في مكان العمل. حظر التمييز بين الجنسين في التوظيف.
الأجور	25		
الزواج	60	✓	<ul style="list-style-type: none"> منح المرأة حق التسجيل بصفة "رب الأسرة". منح المرأة الحق في الحصول على سكن خاص بها.
رعاية الأطفال	40	✓	<ul style="list-style-type: none"> منح فصل المرأة من العمل أثناء الحمل وبعد الولادة.
ريادة الأعمال	100	✓	<ul style="list-style-type: none"> منع التمييز بين الجنسين في إمكانية الحصول على الخدمات المالية.
الأصول والممتلكات	40		
التقاعد	100	✓	<ul style="list-style-type: none"> المساواة في سن التقاعد بين الرجل والمرأة ليكون (60 عامًا) لكليهما.

المصدر: قاعدة بيانات مبادرة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون

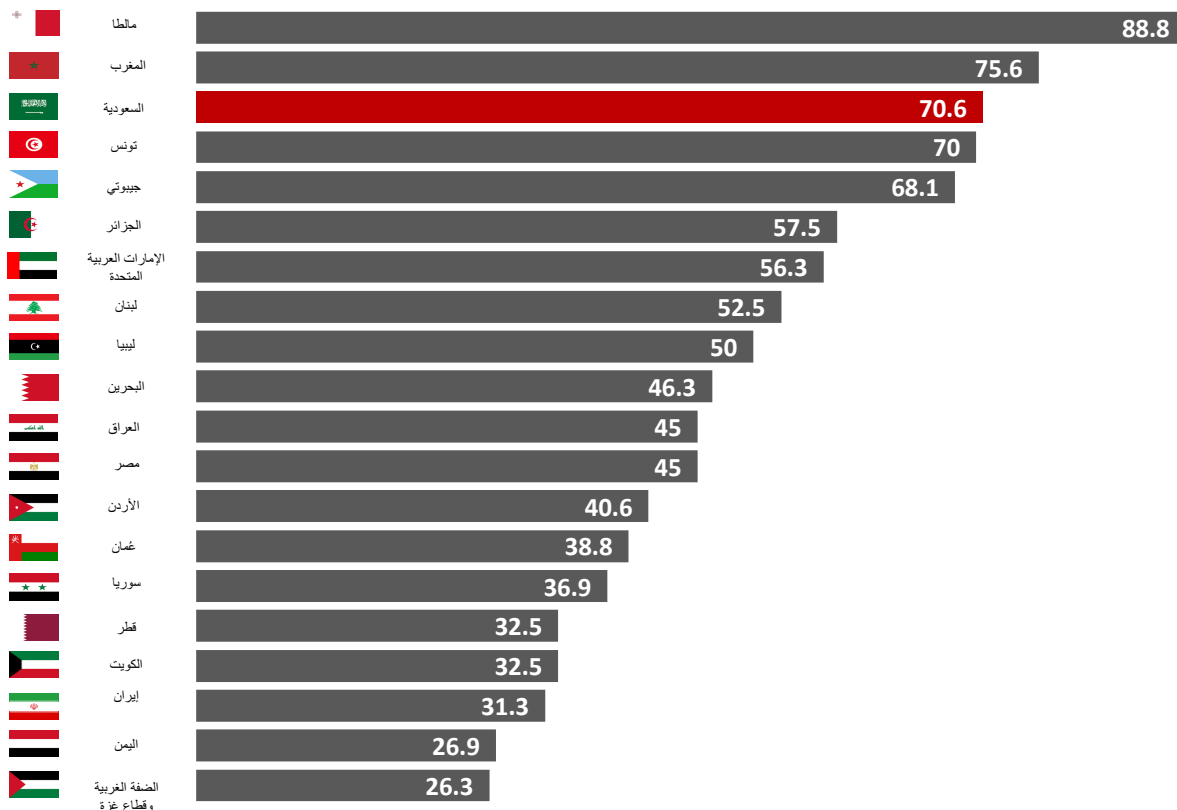


الشكل 1: التقدم الذي شهدته المملكة العربية السعودية منذ إنشاء قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون
المصدر: قاعدة بيانات مبادرة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون

أداء المملكة العربية السعودية مقارنةً بدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا:

أظهرت المملكة العربية السعودية منذ أكثر من عشر سنوات تحسناً تدريجياً في تحقيق المساواة بين الجنسين، إلا أنها شهدت عام 2019 طفرة حقيقية في الأداء مكنتها من التفوق على اقتصادات الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (الشكل 1). ونتيجةً للتحسن الكبير الذي شهدته المملكة في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، فقد أدرجت ضمن الاقتصادات العشر الأكثر تحسناً على مستوى العالم، ونالت المرتبة الثالثة بين اقتصادات الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، والأولى مقارنةً بدول مجلس التعاون الخليجي المجاورة (الشكل 2)(1).

اختلف معدل التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين أمام القانون اختلافاً كبيراً بين اقتصادات منطقتي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (الشكل 3). وقد استهدفت معظم السياسات التي نفذتها اقتصادات الشرق الأوسط وشمال إفريقيا توفير الخيارات أمام المرأة التي تمكنها من دخول سوق العمل، وخصوصاً تلك المتعلقة بتجريم التحرش الجنسي في موقع العمل وتقليل القيود المرتبطة بالزواج (الجدول 2). إلى جانب ذلك، أتاحت الإجراءات التشريعية التي أقرتها السعودية في الآونة الأخيرة فيما يخص قيادة الأعمال والتقاعد للحاق باقتصادات منطقتي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي كانت قد أصدرت قوانين حول هذين المؤشرين من قبل. من ناحية أخرى، لم تقدم أي من دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا سياسات للتصدي للفروق بين الجنسين في مؤشر الأصول الذي يتناول قوانين الملكية والميراث(1).

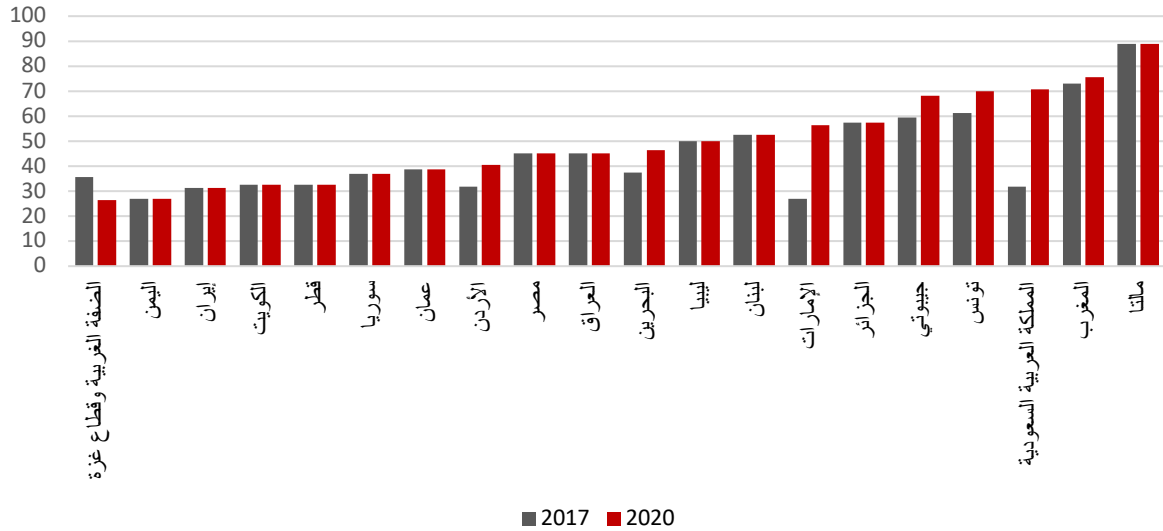


الشكل 2: الدرجات المسجلة في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لمنطقتي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لعام (2020)
المصدر: قاعدة بيانات مبادرة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون

الجدول (2) الاقتصادات الأكثر تحولا في منطقتي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في الفترة 2019-2017

الدولة	الدرجة المسجلة لعام 2020	التغير في الدرجة	التنقل	مكان العمل	الأجور	الزواج	رعاية الأطفال	ريادة الأعمال	الأصول والممتلكات	التقاعد
السعودية	70.6	38.8	✓	✓		✓	✓	✓		✓
الإمارات	56.3	29.4	✓	✓	✓	✓	✓			
البحرين	46.3	8.8		✓		✓				
جيبوتي	68.1	8.8		✓		✓				
الأردن	40.6	8.8			✓		✓			
تونس	70.0	8.8		✓		✓				
المغرب	75.6	2.5				✓				
إجمالي الإصلاحات المنفذة										
			2	5	2	6	3	1	0	1

المصدر: قاعدة بيانات مبادرة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون



الشكل 3: : الدرجات المسجلة في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لمنطقتي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في الفترة (2020-2017)
المصدر: قاعدة بيانات مبادرة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون

الخاتمة:

دأبت المملكة العربية السعودية منذ إطلاقها رؤية 2030 على بذل جهودٍ حثيثة للحد من المعوقات القانونية التي تحد من اندماج المرأة في سوق العمل ومشاركتها فيه. وقد أدخلت المملكة على مدى العامين الأخيرين سياسات تنطوي على تغييرات جذرية من شأنها تضيق الفجوة القانونية بين الجنسين في ستة من أصل ثمانية مؤشرات قاستها قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون- وعلى وجه الخصوص مؤشر التنقل. شكلت هذه الإصلاحات التي أقرتها السعودية نقطة انطلاق في تغيير حياة المرأة. وتشهد المكانة الجديدة التي حققتها المملكة عالمياً على تصميم قيادتها وحرصها على توسيع نطاق الفرص المتاحة أمام مواطنيها، وخصوصاً النساء. إلا أنه لا يزال هناك مجال أكبر للتحسين في مؤشرات الأجور والأصول والزواج ورعاية الأطفال، والتي إذا ما تم تناولها ستعزز حقوق المرأة وإدماجها اقتصادياً بصورة كبيرة.

تعريف بتقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون:

لا تزال هناك فجوات في المساواة قانوناً بين الجنسين على مستوى العالم، في ظل وجود العديد من القوانين التي تفرض قيوداً على فرص المرأة للانضمام إلى القوى العاملة والهروب من الفقر (4،5). من هنا جاءت انطلاقة تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الذي يتناول ويحلل التمييز بين الجنسين في المعاملة القانونية والذي يُعد أحد أهم أشكال التمييز التي تقلل فرص المرأة الاقتصادية وأكثرها انتشاراً (4، 6).

ومنذ إنشائها عام 2009، ركزت مجموعة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون في المقام الأول على التشريعات التي تحد من وصول المرأة إلى سوق العمل وأنشطة ريادة الأعمال. تُنشر بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون في سلسلة من ستة إصدارات تغطي ما يصل إلى 190 دولة، ولا تقتصر على التشريعات غير المتكافئة التي تعيق مشاركة المرأة الاقتصادية فحسب، بل تتناول أيضاً الإصلاحات القانونية التي سنتها الحكومات لتعزيز تكافؤ الفرص بين الجنسين. وفي البدايات، كانت بيانات مشروع المرأة وأنشطة الأعمال والقانون تصدر مرة كل سنتين، ومنذ إصدار 2018، أصبحت البيانات تصدر سنوياً (1).

تستند مجموعة البيانات الفريدة حول المرأة وأنشطة الأعمال والقانون إلى البيانات المجموعة بالتعاون الحثيث بين خبراء البنك الدولي والخبراء المحليين، بما فيهم المحامون والقضاة والمسؤولون الحكوميون وممثلو المجتمع المدني، في جميع الاقتصادات التي يغطيها التقرير. كما يستخدم التقرير بيانات من الدراسات الاستقصائية التي يجريها البنك الدولي ضمن مشروع ممارسة أنشطة الأعمال لتوفير القاعدة المعرفية اللازمة حول موضوعات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون. ولتحديد أوجه عدم المساواة في المعاملة القانونية بين الجنسين وتحليلها، يدمج التقرير كمية البيانات الضخمة التي تُجمع حول خمس وثلاثين مسألة تشريعية فردية في المؤشرات الثمانية التالية:

- **مؤشر التنقل:** يقيس الولاية الممنوحة للمرأة وقيود التنقل والحركة المفروضة عليها.
- **مؤشر مكان العمل:** يحلل الأنظمة والقوانين التي تُحد من خيارات المرأة لدخول سوق العمل.
- **مؤشر الأجور:** يُقيم القوانين التي تؤثر على فجوة الأجور بين الجنسين، ومؤشر الزواج الذي يُقيم المعوقات القانونية المرتبطة بالزواج.

- **مؤشر رعاية الأطفال:** يبحث في التشريعات التي تؤثر على عمل المرأة خلال فترة الحمل وما بعد الولادة.
- **مؤشر ريادة الأعمال:** يقيس المعوقات القانونية التي تحد من قدرة المرأة على تأسيس مشروع أعمال وإدارته.
- **مؤشر الأصول:** يتناول الفروق بين الجنسين التي تنطوي عليها قوانين الملكية والميراث.
- **مؤشر التقاعد:** يُحلل القوانين التي تؤثر على مزايا التقاعد الممنوحة للمرأة.

صُممت هذه المؤشرات لتعكس "دورة حياة" تفاعل المرأة مع القانون في مختلف مراحل حياتها المهنية (4،1).

تقدم قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون صورة شاملة عن طبيعة التمييز القانوني بين الجنسين ومدى تقدمه وتأثيره النسبي، وتعمل على تحسين البيانات العالمية المجموعة حول التشريعات التي تؤثر على فرص النساء الاقتصادية بوصفهن رائدات أعمال وموظفات في سوق العمل، مع السماح بإجراء مقارنات أوسع. وتقدم القاعدة مقاييس واضحة لتقييم الجوانب التي شهدت إصلاحات، ويساعد ذلك في قياس التقدم المحرز عالمياً تجاه المساواة القانونية بين الجنسين. والأهم من ذلك أن مجموعة البيانات تُسهل البحث، وتوفر قاعدة معرفية للحوار، وتدعم المناقشات السياسية حول كيفية تأثير نشاط المرأة الاقتصادي بالبيئة القانونية (1،6،7).

الجدول (1-1). مؤشرات المرأة وانشطة الأعمال والقانون (السعودية)		
التنقل		
1	هل تستطيع المرأة اختيار المكان الذي ستعيش فيه أسوة بالرجل؟	نعم
2	هل تستطيع المرأة السفر خارج مدينتها أسوة بالرجل؟	نعم
3	هل تستطيع المرأة التقدم بطلب لاستخراج جواز سفر أسوة بالرجل؟	نعم
4	هل تستطيع المرأة السفر خارج الدولة أسوة بالرجل؟	نعم
المادة 30 من قانون الأحوال المدنية لم يُعثر على أية قيود.		
المواد 2-4 من نظام وثائق السفر: إجراءات التقدم بطلب للحصول على جواز سفر		
المادة 4 من نظام وثائق السفر: النسخة المعدلة من إجراءات الحصول على إذن سفر		
مكان العمل		
1	هل تستطيع المرأة الحصول على عمل أسوة بالرجل؟	نعم
2	هل يحظر القانون التمييز بين الجنسين عند التعيين في الوظائف؟	نعم
3	هل هناك تشريعات تتناول التحرش الجنسي المرتبط بالعمل؟	نعم
4	هل توجد عقوبات جنائية أو سبل إنصاف مدنية للتحرش الجنسي المرتبط بالعمل؟	نعم
المواد 1 و5 و6 من قانون مكافحة جريمة التحرش الجنسي		
المواد 1 و5 و6 من قانون مكافحة جريمة التحرش الجنسي		
لم يتم العثور على أحكام سارية		
الأجور		
1	هل يفرض القانون حق المساواة في الأجور الممنوحة مقابل الأعمال المتساوية من حيث القيمة؟	نعم
2	هل تستطيع المرأة العمل لنفس عدد ساعات العمل ليلاً المخولة للرجل؟	لا
3	هل تستطيع المرأة العمل في الوظائف التي تُعد خطيرة أسوة بالرجل؟	لا
المادة 149 من قانون العمل		
لم يُعثر على أية قيود.		
المادة 149 من قانون العمل، والمادة 1 من المرسوم الوزاري رقم 215739 الصادر بتاريخ 7 أغسطس 2019		
لا		
• الوظائف التي تُعد خطيرة		
• الوظائف التي تُعد شاقة		
• الوظائف التي تُعد غير لائقة من الناحية الأخلاقية		
4	هل تستطيع المرأة العمل في نفس الصناعات التي يعمل فيها الرجل؟	لا
المادة 149 من قانون العمل، والمادة 1 من المرسوم الوزاري رقم 1/2834 الصادر بتاريخ 2/10/2006		
لم يُعثر على أية قيود.		
لم يُعثر على أية قيود.		
لم يُعثر على أية قيود.		
المادة 149 من قانون العمل، والمادة 1 من المرسوم الوزاري رقم 1/2834 الصادر بتاريخ 2/10/2006		
لا		
المادة 149 من قانون العمل، والمادة 1 من المرسوم الوزاري رقم 1/2834 الصادر بتاريخ 2/10/2006		
لم يُعثر على أية قيود.		
لم يُعثر على أية قيود.		
الزواج		
1	هل يوجد نص قانوني يلزم المرأة المتزوجة بإطاعة زوجها؟	نعم
2	هل يمكن أن تكون المرأة "رب أسرة" أسوة بالرجل؟	نعم
3	هل هناك تشريع يتناول العنف المنزلي على وجه الخصوص؟	نعم
4	هل يمكن للمرأة الحصول على حكم بالطلاق أسوة بالرجل؟	لا
5	هل تملك المرأة نفس حقوق الرجل في الزواج مرة أخرى؟	لا
المادتان 7 و23 من النظام الأساسي للحكم		
المادتان 7 و23 من النظام الأساسي للحكم		

الجدول (1-1). مؤشرات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون (السعودية)

رعاية الأطفال		
1	هل تحصل المرأة على إجازة مدفوعة الأجر لمدة 14 أسبوعاً على الأقل؟	لا
	• مدة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر	70 يوماً
2	هل تلتزم الحكومة بصرف 100٪ من استحقاقات إجازة الأمومة؟	لا
3	هل هناك إجازة مدفوعة للأباء؟	نعم
	• مدة إجازة الأبوة مدفوعة الأجر	3 أيام
4	هل هناك إجازة مدفوعة الأجر لرعاية الأطفال؟	لا
	• أيام مشتركة	لا ينطبق
	• أيام تمنح للأم	لا ينطبق
	• أيام تمنح للأب	لا ينطبق
5	هل فصل العاملات الحوامل محظور؟	نعم
ريادة الأعمال		
1	هل يحظر القانون التمييز بين الجنسين في الحصول على خدمات الائتمان؟	نعم
2	هل تستطيع المرأة توقيع العقود أسوة بالرجل؟	نعم
3	هل يمكن للمرأة أن تسجل مشروع أعمال أسوة بالرجل؟	نعم
4	هل يمكن للمرأة فتح حساب مصرفي أسوة بالرجل؟	نعم
الأصول والممتلكات		
1	هل يتمتع الرجال والنساء بحقوق ملكية متساوية تجاه الأملاك والأصول غير المنقولة؟	نعم
2	هل يتمتع الأبناء والبنات بحقوق متساوية في وراثة الأصول من والديهم؟	لا
3	هل يتمتع الأزواج الأحياء من الجنسين بحقوق متساوية في وراثة الأصول؟	لا
4	هل يمنح القانون الزوجين سلطة إدارية متساوية على الأصول أثناء الزواج؟	نعم
5	هل هناك أحكام قانونية تنص على تقييم المساهمات غير النقدية؟	لا
التقاعد		
1	هل هناك سن موحد يستطيع عنده العاملون من الجنسين التقاعد والحصول على كامل استحقاقات التقاعد؟	نعم
	• السن (النساء)	60 عامًا
	• السن (الرجال)	60 عامًا
2	هل هناك سن موحد يستطيع عنده العاملون من الجنسين التقاعد والحصول على جزء من استحقاقات التقاعد (التقاعد الجزئي)؟	نعم
	• السن (النساء)	لا ينطبق
	• السن (الرجال)	لا ينطبق
3	هل سن التقاعد الإلزامي موحد للرجال والنساء؟	نعم
	• السن (النساء)	60 عامًا
	• السن (الرجال)	60 عامًا
4	هل تُحسب فترات الغياب لرعاية الطفل ضمن استحقاقات التقاعد؟	نعم

المصدر: تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 2020

1. البنك الدولي تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 2020 [نسخة متاحة على الإنترنت]. واشنطن العاصمة، 2020. المحتوى متاح على الرابط التالي:
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32639>
2. سفارة المملكة العربية السعودية في واشنطن. الإصلاحات والبرامج التي أقرتها المملكة العربية السعودية لتمكين المرأة [نسخة متاحة على الإنترنت]. واشنطن العاصمة، 2019. المحتوى متاح على الرابط التالي:
<https://www.saudiembassy.net/sites/default/files/Factsheet on Progress for Women in Saudi Arabia.pdf>
3. وزارة العدل. اللائحة التنفيذية- نظام التنفيذ 13 /ج/ 7017 ووزارة العدل، 2018 ص. 1-79 محتوى متاح على الرابط التالي:
https://portaleservices.moj.gov.sa/law/downloads/tanfidsystem_update.pdf
4. هايلاند م، دجانكوف س، كوجيانو غولدبرغ ب. القوانين المنحازة جنسيًا. 2019.
5. نارايا د ب، راج س، كاي ر. أصوات الفقراء: هل هناك من يسمعنا؟ (باللغة الإنجليزية) [نسخة متاحة على الإنترنت]. نيويورك: مطبعة جامعة أكسفورد؛ 200AD. 1-360 ص. محتوى متاح على الرابط التالي:
<http://documents.worldbank.org/curated/en/131441468779067441/Voices-of-the-poor-can-anyone-hear-us>
6. هولنز ب [محرر]، رامالهو ر. المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 2010: قياس المساواة بين الجنسين في المعاملة القانونية لرواد الأعمال والعاملين في 128 اقتصادًا (المجلد 2): التقرير الرئيسي (باللغة الإنجليزية) [نسخة متاحة على الإنترنت]. واشنطن العاصمة، 2010. محتوى متاح على الرابط التالي:
<http://documents.worldbank.org/curated/en/770721468179363618/Main-report>
7. أدنين س. أليمايهو م ت، ألكاستالاني دكستر ج، ألمودوفار ريتيغيس ن، أريكابودي ن ن، باتشون س وآخرون. المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 2019: عقد من الإصلاحات (باللغة الإنجليزية). [نسخة متاحة على الإنترنت]. واشنطن العاصمة، 2019. محتوى متاح على الرابط التالي:
<http://documents.worldbank.org/curated/en/101301551208346052/Women-Business-and-the-Law-2019-A-Decade-of-Reform>