

## تفسير فجوة الأجور بين الجنسين في القطاع الخاص

لورين كلينجان، طالبة دكتوراه في قسم علم الاجتماع - جامعة بريستون، بالتعاون مع فريق مركز النهضة للأبحاث

يدرس هذا الموجز حجم الفجوة في الأجور بين الجنسين في القوى العاملة السعودية وغير السعودية في القطاع الخاص، والأسباب التي أدت إلى نشوء تلك الفجوة. حيث يحتل الهدف المتمثل في تحسين فرص العمل المتاحة للمرأة قمة الأولويات في الرؤية الوطنية التي وضعتها المملكة. i. وقد شهدت المملكة في السنوات الأخيرة زيادة ملحوظة في مشاركة المرأة في القوى العاملة، وينطبق ذلك بصورة خاصة على السعوديات، حيث إن خمسهن حالياً ملتحقات بسوق العمل، على الرغم من بلوغ نسبة البطالة 32.%. ii. وبالنظر إلى الارتفاع في نسب النساء العاملات، فإن هناك حاجة متزايدة لفهم ما إذا كانت الأجور التي يتقاضاها العاملون من كلا الجنسين متساوية عند تساوي أدوار العمل والمؤهلات لدى كلتا الفئتين.

بدايةً، نقدر حجم فجوة الأجور بين الجنسين بطريقتين، معدلة وغير معدلة.<sup>1</sup> فوفقاً للتقرير التجريبي حول مؤشر تكافؤ الفرص "تكافؤ" الذي أعدته جمعية النهضة، نستخدم نموذج توبيت لتقدير فجوة الأجور بين الجنسين من المواطنين السعوديين، ونستخدم النموذج الخطي المعمم لتقدير فجوة الأجور بين الجنسين من المقيمين غير السعوديين.<sup>32iii</sup> ثانياً، نسعى إلى تفسير فجوة الأجور بين الجنسين، فنستخدم تحليلات واهাকা - بلايندر لفهم مقدار الفجوة في الأجور بين الجنسين الناتجة عن الفروق والتفاوتات في المؤهلات بين الجنسين (التعليم والخبرة العملية)، ومقدار فجوة الأجور بين الجنسين التي تفسرها عوامل أخرى (الاختلافات في القطاعات والمهن والمؤسسات التي يعمل فيها الرجال والنساء، وعدم التكافؤ في الأجور وأشكال التمييز الأخرى).<sup>4iv</sup> نقدم إحصاءات تقارن بين مؤهلات التعليم والخبرة العملية لدى الرجال والنساء العاملين في القطاع الخاص.

يقدم موجز السياسة هذا دليلاً يثبت أن الرجال السعوديين يتقاضون أكثر بكثير من النساء السعوديات، ويرجع ذلك جزئياً إلى تحلّل العاملين من الرجال بقدر أكبر من الخبرة العملية مقارنة بالنساء، إلا أن هناك عوامل أخرى تسهم إلى حدٍ كبير في نشوء هذا الفرق، منها منح الرجال السعوديين أجوراً أعلى من النساء السعوديات مقابل نفس العمل. أما عند غير السعوديين، بعد التحكم بالفروق في عملي المؤهلات العملية والخبرة العملية، وكذلك الاختلافات في القطاع والمهن والاختلافات على مستوى المؤسسة، يتقاضى العاملين من الرجال أكثر من النساء بفارق بسيط، على الرغم من أن الفجوة لا تزال أصغر بكثير مقارنة بالفجوة بين المواطنين السعوديين.

"تبلغ نسبة الفجوة غير المعدلة في الأجور بين الجنسين من المواطنين السعوديين 49٪، ويعني ذلك أنه مقابل كل 100 ريال يجنيها الرجل، تجني المرأة 51 ريالاً فقط. ومع ذلك فعند التحكم بالفروق في عملي المؤهلات العملية والخبرة العملية، وكذلك الاختلافات في القطاع والمهن والاختلافات على مستوى المؤسسة، ينخفض متوسط فجوة الأجور بين الجنسين 6 نقاط مئوية ليصل إلى 43٪، أي أن مقابل كل 100 ريال يتقاضاها الرجال، تتقاضى قريناتهم من النساء 57 ريالاً فقط."

<sup>1</sup> تحسب فجوة الأجور غير المعدلة متوسط الفرق في الأجور بين الرجال والنساء. تدمج فجوة الأجور المعدلة تأثير الفروق والتفاوتات في المؤهلات العملية وخبرات العمل بين الرجال والنساء، إلى جانب الفروق في القطاعات والمهن وخصائص المؤسسات التي يعمل فيها الرجال والنساء. <sup>2</sup> يقدر نموذج توبيت - أو نموذج الانحدار المراقب - العلاقات الخطية بين المتغيرات عند وجود رقابة في المتغير التابع. نستخدم نموذج توبيت لاحتساب التركيز العالي في أجور العاملين السعوديين المبلغ عنها عند الحد الأدنى للأجور البالغ 3000 ريال سعودي.

<sup>3</sup> النموذج الخطي المعمم هو تعميم الانحدار الخطي العادي الذي يسمح بالتوزيع غير الطبيعي للمتغيرات التابعة (وتشير هنا إلى الأجور المسجلة). <sup>4</sup> تحليل واهাকা - بلايندر هو طريقة لتحليل الفجوة في متوسط النتائج (وتشير هنا إلى الأجور المسجلة) عبر مجموعتين (في هذا الموجز: النساء والرجال) إلى جزء تفسره الفروق في خصائص المجموعة وجزء لا تفسره تلك الفروق.

### ما مدى اتساع الفجوة؟

تُحتسب الفجوة في الأجور بين الجنسين بصورة منفصلة للعاملين في القطاع الخاص من السعوديين وغير السعوديين باستخدام بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المقيدة منذ عام 2018.<sup>v5</sup>

### حجم الفجوة في الأجور بين الجنسين من المواطنين السعوديين

تبلغ نسبة الفجوة غير المعدلة في الأجور بين الجنسين من المواطنين السعوديين 49٪، ويعني ذلك أنه مقابل كل 100 ريال يجنيها الرجل، تجني المرأة 51 ريالاً فقط. ومع ذلك فعند التحكم بالفروق في عاملي المؤهلات العلمية والخبرة العملية، وكذلك الاختلافات في القطاع والمهن والاختلافات على مستوى المؤسسة، ينخفض متوسط فجوة الأجور بين الجنسين 6 نقاط مئوية ليصل إلى 43٪، أي أن مقابل كل 100 ريال يتقاضاها الرجال، تتقاضى قريناتهم من النساء 57 ريالاً فقط.

### حجم الفجوة في الأجور بين الجنسين من المقيمين غير السعوديين

يبلغ متوسط فجوة الأجور العكسية غير المعدلة بين الجنسين من غير السعوديين 48٪، ويعني ذلك أنه في المتوسط، مقابل كل 100 ريال يجنيها الرجل، تجني النساء 148 ريالاً. إلا أنه من الصعب تفسير نتائج المقارنات بين أجور الرجال والنساء من المقيمين غير السعوديين، فالبيانات الإدارية تغطي عمالة معظم الرجال غير السعوديين، دون أن ينطبق ذلك على العمالة المنزلية التي تشكل 79.1٪ من عمالة النساء غير السعوديات.<sup>vi</sup>

ومع ذلك، فعند التحكم بالفروق في عاملي المؤهلات العلمية والخبرة العملية، وكذلك الاختلافات في القطاع والمهن والاختلافات على مستوى المؤسسة، ينقلب متوسط فجوة الأجور بين الجنسين ليبلغ 6٪، أي أن مقابل كل 100 ريال يتقاضاها الرجال، تتقاضى قريناتهم من النساء 94 ريالاً. تعكس الفجوة التي نلاحظها بين الرجال والنساء غير السعوديين فروق العمالة بين معظم الرجال غير السعوديين ومجموعة قليلة مختارة من النساء غير السعوديات العاملات في القطاع الخاص، دون احتساب العمالة المنزلية.

### ما الذي يحفز نشوء الفجوة؟

هناك عوامل عديدة مجتمعة تحفز فجوة الأجور بين الجنسين، من بينها الفروق والتفاوتات في مقدرات رأس المال البشري (التعليم والمهارات والخبرة العملية).<sup>vii</sup> ومع ذلك تتقلص الفروق بين الجنسين في رأس المال البشري في المملكة شأنها شأن الكثير من المناطق حول العالم - إلا أن فجوة الأجور بين الجنسين لا تزال قائمة. بالنسبة لمواطني المملكة، يفوق عدد الإناث عدد الذكور في التعليم العالي،<sup>viii</sup> وقد حققت الإناث مكاسب مهمة في المشاركة في القوى العاملة، حيث بلغت نسبة مشاركتهن 20.5٪ في مقابل نسبة مشاركة بلغت 63.3٪ من طرف الذكور في عام 2019.<sup>ix</sup>

<sup>v</sup>يشمل التحليل 9,932,216 موظفًا ممن سددوا الإسهامات المستحقة عليهم للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال عام 2018. تُطبق هذه المؤسسة شبه العامة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، وتتولى جمع الإسهامات وتوزيع المزايا (للموظفين المؤهلين و/أو أفراد أسرهم).  
<sup>vi</sup>غالبية العاملين في القطاع الخاص هم من الرجال غير السعوديين بنسبة 77.2٪، في حين أن النساء غير السعوديات يشكلن أقلية، بنسبة 2.6٪ من جميع العاملين في القطاع الخاص (الهيئة العامة للإحصاء، 2019 (أ))

يفسر التحيز في سوق العمل والتحيز الاجتماعي جزءًا كبيرًا من فجوة الأجور بين الجنسين، فقد يتقاضى الرجال أجورًا مختلفة عن النساء مقابل نفس خصائص رأس المال البشري. من الممكن أن يؤثر التمييز بين الجنسين على العمليات داخل المؤسسات مثل التعيين والتدريب والترقية والمزايا المالية، وغالبًا قد تتفاوت النساء بفاعلية أقل من الرجال. x إلى جانب ذلك، قد تتأثر الأجور بالفصل بين الجنسين في المهن والقطاعات،<sup>xi</sup> والفروقات بين الجنسين في مسؤوليات الرعاية في الأسرة.<sup>xii</sup>

### ما الذي يفسر فجوة الأجور بين الجنسين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

نستخدم تحليلات واهাকা - بلايندر لفهم مقدار الفجوة في الأجور بين الجنسين الناتجة عن الفروق والتفاوتات في المؤهلات بين الرجال والنساء (التعليم والخبرة العملية)، ومقدار فجوة الأجور بين الجنسين الناتجة عن الفروق في مكان العمل بين الرجال والنساء (القطاعات والمهن والمؤسسات التي يعمل فيها الرجال والنساء) ومقدار فجوة الأجور بين الجنسين التي تبقى دون تفسير والتي تُعزى على الأغلب إلى عوامل أخرى (بما في ذلك عدم التكافؤ في الأجور وأشكال التمييز الأخرى).<sup>xiii</sup> نقدر تحليل واهাকা - بلايندر بصورة منفصلة بالنسبة للمواطنين السعوديين وغير السعوديين. لتوضيح الفروق في المؤهلات بين الجنسين، نقدم أيضًا إحصاءات تقارن بين المستوى التعليمي والخبرات العملية لدى الرجال والنساء العاملين في القطاع الخاص.

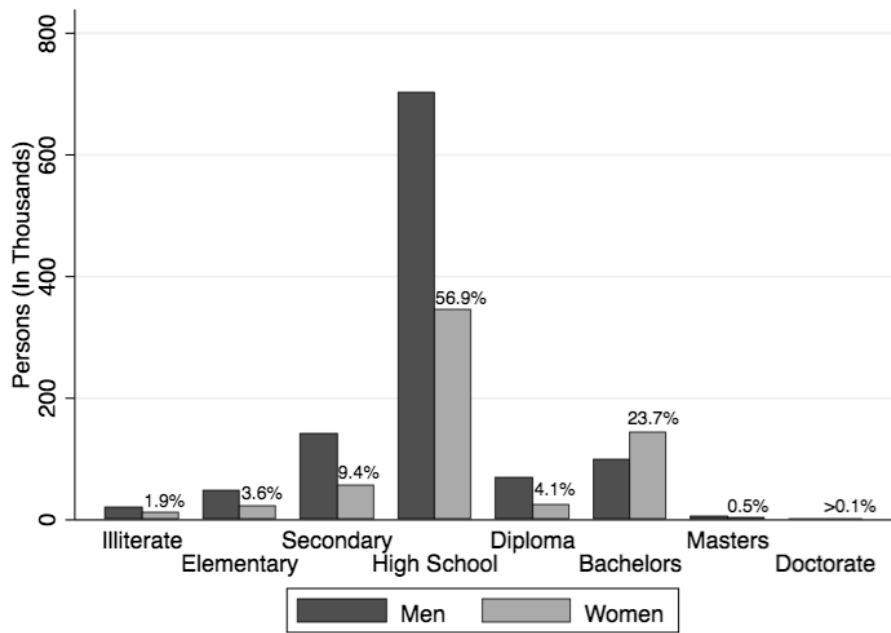
### تفسير الفجوة في الأجور بين الجنسين من المواطنين السعوديين

بالنسبة للمواطنين السعوديين، كيف يختلف رأس المال البشري حسب الجنس؟ وفقًا للشكل رقم (1)، تشكل المدرسة الثانوية على الأغلب آخر مرحلة تعليمية يصل إليها الرجال، في حين تتوجه النساء بنسب أكثر بكثير للالتحاق بالتعليم العالي والحصول على درجات البكالوريوس. بالنظر إلى انخفاض الأعداد المطلقة للنساء السعوديات العاملات في القطاع الخاص مقارنةً بالرجال السعوديين، يوضح الشكل التالي النسبة المئوية للنساء في كل فئة تعليمية.

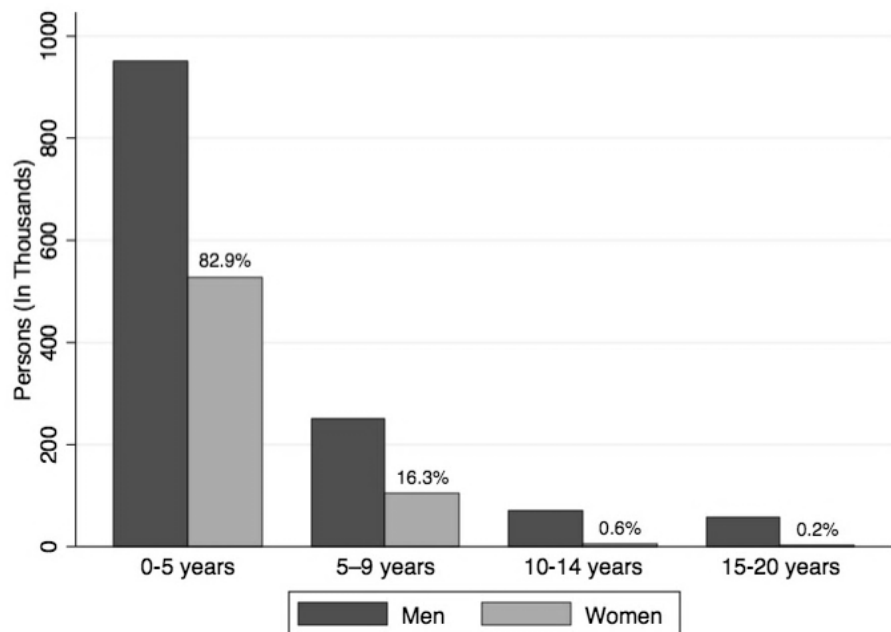
إلا أن النساء السعوديات يمتلكن على الأغلب عددًا أقل من سنوات الخبرة العملية مقارنةً بالرجال السعوديين، كما هو موضح في الشكل (2). تم إضافة النسبة المئوية للنساء والرجال في كل فئة من فئات الخبرة لتسهيل المقارنة.

يوضح الجدول 1 تقديراتنا لكيفية إسهام العوامل المختلفة في الفجوة في الأجور بين المواطنين السعوديين من كلا الجنسين، استنادًا إلى منهجية واهাকা - بلايندر. تفسر الاختلافات بين الجنسين في بعض الخصائص الملحوظة (التعليم والخبرة العملية، والتوزيع عبر القطاعات والمهن والمؤسسات) أجزاءً من فجوة الأجور، وقد حُددت هذه التقديرات بوصفها "مفسر". يعكس تقدير كل عامل "غير مفسر" أجورًا غير متكافئة.

“نرى في بند التعليم أن تفوق المرأة السعودية من حيث التحصيل العلمي قلل الفجوة الإجمالية في الأجور بين الجنسين. ومع ذلك يفوق متوسط ما يتقاضاه الرجل السعودي متوسط ما تتقاضاه المرأة السعودية عند تساوي التحصيل العلمي، مما يزيد فجوة الأجور بين الجنسين بقدر كبير. وفي بند الخبرة العملية، نرى أن تفوق الرجل السعودي من ناحية سنوات الخبرة العملية أسهم في فجوة الأجور بين الجنسين. إضافةً إلى ذلك يفوق متوسط ما يتقاضاه الرجل السعودي متوسط ما تتقاضاه المرأة السعودية عند تساوي سنوات الخبرة.”



الشكل (1) المستوى التعليمي للموظفين السعوديين حسب الجنس - الأعداد والنسب



الشكل (2) عدد سنوات الخبرة في القطاع الخاص لدى الموظفين السعوديين، حسب الجنس - - الأعداد والنسب

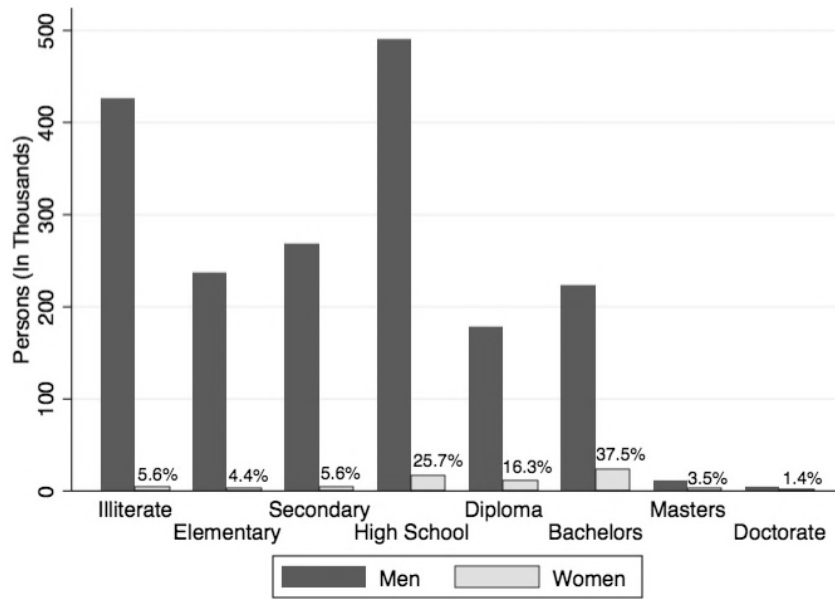
الجدول (1) تحليل فجوة الأجور بين الجنسين لدى المواطنين السعوديين  
ملاحظة: تم الاحتساب بمتوسط أجور شهرية قدره 5650 ريالاً سعودياً (للذكور) و3764 ريالاً سعودياً (للإناث).  
المتغيرات الكمية (بالريال، مع وجود أخطاء قياسية قوية)

المتغيرات	القيمة	الخطأ القياسي
التعليم		
مفسر	-346.35	(2.46)
غير مفسر	3367.80	(25.51)
الخبرة العملية		
مفسر	393.60	(2.78)
غير مفسر	1535.94	(10.67)
القطاع		
مفسر	-10.14	(0.36)
غير مفسر	271.93	(9.11)
المهنة		
مفسر	-301.48	(2.09)
غير مفسر	-1203.64	(13.49)
خصائص المؤسسة		
مفسر	71.01	(0.97)
غير مفسر	-103.46	(8.32)
مجموع العوامل المفسرة	0211.38	(4.52)
مجموع العوامل غير المفسرة	2096.56	(6.89)
مجموع الفجوة	1885.19	(6.32)

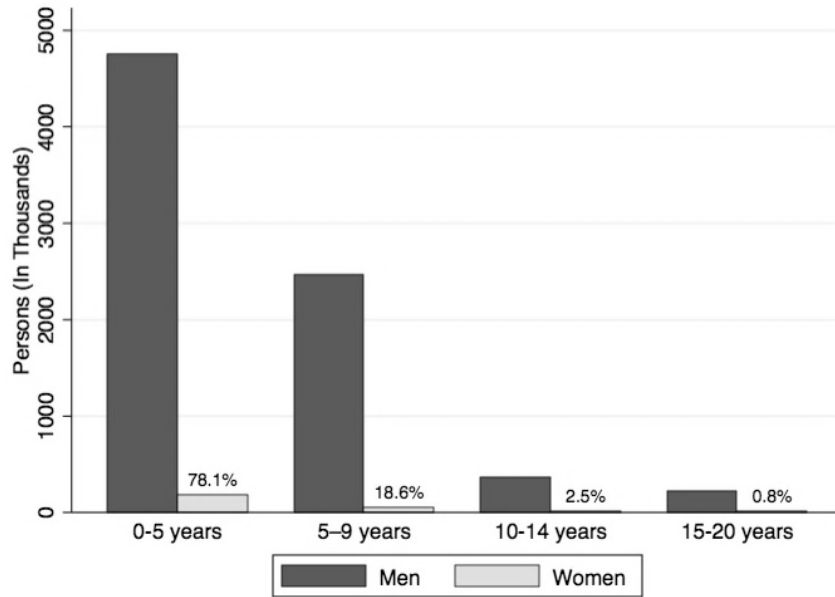
في الجدول 1 أعلاه، نرى في بند التعليم أن تفوق المرأة السعودية من حيث التحصيل العلمي قلل الفجوة الإجمالية في الأجور بين الجنسين. ومع ذلك يفوق متوسط ما يتقاضاه الرجل السعودي متوسط ما تتقاضاه المرأة السعودية عند تساوي التحصيل العلمي، مما يزيد فجوة الأجور بين الجنسين بقدر كبير. وأسفل بند الخبرة العملية، نرى أن تفوق الرجل السعودي من ناحية سنوات الخبرة العملية أسهم في فجوة الأجور بين الجنسين. إضافةً إلى ذلك يفوق متوسط ما يتقاضاه الرجل السعودي متوسط ما تتقاضاه المرأة السعودية عند تساوي سنوات الخبرة. أكثر العوامل التبعية التي تحفز فجوة الأجور بين السعوديين هي أن الرجال السعوديين يكسبون في المتوسط أكثر من النساء السعوديات عند نفس مستويات التعليم والخبرة العملية.

### تفسير الفجوة في الأجور بين الجنسين من المقيمين غير السعوديين

كيف تفسر الفروق والتفاوتات في رأس المال البشري الفجوة العكسية في الأجور بين غير السعوديين؟ يوضح الشكل 3 أن التحصيل العلمي الذي حققته النساء غير السعوديات العاملات في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية يفوق بكثير التحصيل العلمي للرجال غير السعوديين. فأكثر من 20٪ من الرجال غير السعوديين أميون، ويقتصر تعليم معظم المتعلمين منهم على شهادة الثانوية العامة. من ناحية أخرى، تحمل معظم النساء غير السعوديات درجات جامعية، بل إن أكثر من الثلث يحملن درجة البكالوريوس. وبالنظر إلى انخفاض الأعداد المطلقة للنساء غير السعوديات العاملات في القطاع الخاص مقارنةً بالرجال غير السعوديين، يوضح الشكل التالي النسبة المئوية للنساء في كل فئة تعليمية.



الشكل (3) المستوى التعليمي للموظفين غير السعوديين حسب الجنس - الأعداد والنسب



الشكل (4) عدد سنوات الخبرة في القطاع الخاص لدى الموظفين غير السعوديين، حسب الجنس - الأعداد والنسب

يمتلك الرجال غير السعوديين تاريخًا أطول في العمل لدى القطاع الخاص، كما يوضح الشكل 4 أدناه. إلا أن تلك الفجوة في سنوات الخبرة بين الجنسين لا تعد كبيرة كما هو الحال بين المواطنين السعوديين. تعرض النسبة المئوية للنساء في كل فئة من فئات الخبرة.

يوضح الجدول رقم (2) تقديراتنا حول إسهام العوامل المختلفة في فجوة الأجور بين الجنسين لدى المقيمين غير السعوديين العاملين في القطاع الخاص. كما هو الحال في الجدول رقم (1)، تفسر الاختلافات بين الجنسين في بعض الخصائص الملحوظة (التعليم والخبرة العملية، والتوزيع عبر القطاعات والمهن والمؤسسات) أجزاءً من فجوة الأجور، وقد حُددت هذه التقديرات بوصفها "مفسر". يعكس التقدير "غير مفسر" لكل عامل هذا الشكل من أشكال عدم التكافؤ في الأجور.

**الجدول (2) تحليل فجوة الأجور بين الجنسين لدى المقيمين غير السعوديين**  
**ملاحظة:** تم الاحتساب بمتوسط أجور شهرية قدره 2463 ريالاً سعودياً (للذكور) و4160 ريالاً سعودياً (للإناث).  
**المتغيرات** الكمية (بالريال، مع وجود أخطاء قياسية قوية)

المتغيرات	الكمية (بالريال، مع وجود أخطاء قياسية قوية)
التعليم	
مفسر	-1382.04 (6.95)
غير مفسر	1955.52 (72.10)
الخبرة العملية	
مفسر	-75.15 (1.52)
غير مفسر	89.32 (32.60)
القطاع	
مفسر	14.81 (0.50)
غير مفسر	-297.71 (35.47)
المهنة	
مفسر	1212.12 (7.73)
غير مفسر	2457.47 (42.18)
المؤسسة	
مفسر	2.47 (1.23)
غير مفسر	233.12 (30.01)
مجموع العوامل المفسرة	2536.28 (12.00)
مجموع العوامل غير المفسرة	-839.03 (20.50)
مجموع الفجوة	1697.25 (20.57)

يبين الجدول رقم (2) أعلاه أن الأمر لا يقتصر على عاملي التعليم أو سنوات الخبرة العملية، فالعامل الأكثر تحفيذاً لفجوة الأجور بين غير السعوديين هو المهنة. في المتوسط، تعمل النساء غير السعوديات في مهن ذات أجر أعلى من الرجال غير السعوديين، مما يفسر جزءاً من الفجوة العكسية في الأجور بين الجنسين لصالح النساء غير السعوديات. إضافةً لذلك، تتقاضى النساء غير السعوديات أجوراً تفوق ما يتقاضاه الرجال غير السعوديين مقابل العمل في نفس المهنة.

## الخاتمة

هل يتقاضى النساء والرجال أجورًا متساوية مقابل نفس المؤهلات وطبيعة العمل؟ بفحص بيانات العمل في القطاع الخاص لعام 2018 في المملكة العربية السعودية، نجد أدلة تثبت عدم المساواة بين الجنسين في الأجور.

## المواطنون السعوديون

يُجد تحليلنا فجوة كبيرة في الأجور بين المواطنين السعوديين، إذ تبلغ فجوة الأجور غير المعدلة بين الجنسين من المواطنين السعوديين 49٪، وذلك عند مقارنة متوسط الأجر الشهري للرجال والنساء بصرف النظر عن العوامل الأخرى التي تتجاوز الجنس، مثل التعليم أو المهنة. عند تقدير فجوة الأجور المعدلة التي تأخذ في الاعتبار هذه العوامل، نجد أن الرجال السعوديين يكسبون في المتوسط 43٪ أكثر من النساء السعوديات.

ومع ذلك لا تزال التفاوتات بين الجنسين في المؤهلات (التعليم والخبرة العملية) والتوزيع عبر القطاعات والمهن والمؤسسات لا تفسر الفجوة في الأجور بين المواطنين السعوديين. بصورة عامة تتمتع النساء السعوديات بمستوى أعلى من حيث التعليم مقارنةً بالرجال السعوديين. في المقابل، يتفوق الرجال السعوديون على النساء السعوديات من حيث عدد سنوات الخبرة. من ناحية أخرى نجد أن الرجال السعوديين يحصلون في المتوسط على عوائد أعلى من التعليم وسنوات الخبرة العملية مقارنةً بالسعوديات (سواء بسبب التمييز أو عوامل أخرى لا يمكن ملاحظتها)، مما يحفز ويزيد من فجوة الأجور بين الجنسين.

## المقيمون غير السعوديين

هناك فجوة أصغر في الأجور بين الجنسين لدى المواطنين غير السعوديين العاملين في القطاع الخاص. إذ تبلغ فجوة الأجور العكسية غير المعدلة لدى غير السعوديين في المملكة 48٪، وذلك عند مقارنة متوسط الأجر الشهري للرجال والنساء بصرف النظر عن العوامل الأخرى التي تتجاوز الجنس، مثل التعليم أو المهنة. وعند تقدير فجوة الأجور المعدلة التي تأخذ في الاعتبار هذه العوامل، نجد أن الرجال غير السعوديين يحصلون في المتوسط على 6٪ أكثر من النساء غير السعوديات.

تُفسر فجوة الأجور بين غير السعوديين بصورة جزئية من خلال اختلافات المهن بين الجنسين، ومن المرجح أن يعكس تقدير فجوة الأجور أن بياناتنا لا تتضمن غالبية العاملات المنزليات غير السعوديات منخفضات الأجر. وتنطبق ذات الأنماط في خصائص العاملين التي رأيناها بين المواطنين السعوديين على العاملين غير السعوديين: في المتوسط، النساء أكثر تعليمًا والرجال لديهم سنوات خبرة عملية أطول. تتقاضى النساء غير السعوديات في المتوسط أجورًا أعلى من الرجال. أما عند التحكم بالفروقات و من ضمنها المؤهلات العلمية والمهن، نجد أن الرجال غير السعوديين يتقاضون أجور أعلى من النساء غير السعوديات.

## الخطوات التالية

يمكن أن تركز البحوث المستقبلية على دراسة ما إذا كانت أنماط فجوة الأجور بين الجنسين المبينة أعلاه موجودة في القطاع العام، وكذلك الآليات التي تسهم في منح الرجال السعوديين أجورًا أعلى في المتوسط من تلك التي تتقاضاها النساء السعوديات مقابل نفس مستوى التحصيل العلمي وسنوات الخبرة العملية. يمكن لصانعي السياسات تحسين الحوافز الممنوحة لشركات ومؤسسات القطاع الخاص لضمان المساواة في الأجور بين الجنسين عند تساوي أدوار العمل.



الأجر الشهري المسجل وغير المسجل	الأجر
تصنيف ثنائي ذكور وإناث	الجنس
8 فئات: أمي/غير متعلم، ابتدائي، ثانوي، ثانوية عامة، دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه	التعليم
مقاسة حسب العمر بالسنوات	سنوات الخبرة العملية
بالنسبة للشكلين (2 و4): خبرة العمل لدى القطاع الخاص بالسنوات	القطاع
15 فئة: خدمات الإقامة والطعام، الزراعة وصيد الأسماك، خدمات الأعمال التجارية، أعمال البناء والتشييد، التعليم، الكهرباء والغاز والمياه، التمويل والتأمين، الخدمات الصحية، التصنيع، البترول والتعدين، العقارات، الخدمات الاجتماعية وتشمل المنظمات غير الحكومية؛ الاتصالات والبريد والمعلومات، التجارة والتجزئة، النقل والخدمات اللوجستية	المهنة
التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام ٢٠٠٨ (ISCO-08) الصادر عن منظمة العمل الدولية (أعيد ترميزها وفقاً لفئات المهن الصادرة عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية)	المؤسسة/الشركة
جميع الخصائص على مستوى المؤسسة/الشركة (التأثيرات الثابتة)	

رؤية المملكة لعام 2030. (2016) رؤية المملكة لعام 2030 للمملكة العربية السعودية. بيانات مستردة من <https://vision2030.gov.sa/download/file/fid/417>.

<sup>ii</sup>الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية. (2019) مسح القوى العاملة سوق العمل في الربع الأول من 2019. بيانات مستردة من <https://www.stats.gov.sa/en/814>.

الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية. (2019) الإحصاءات السكانية والحيوية السكان حسب الجنس وفئات العمر بيانات مستردة من <https://www.stats.gov.sa/en/43>.

<sup>iii</sup>مركز النهضة للأبحاث. (2019) مؤشر تكافؤ الفرص "تكافؤ" (التقرير التجريبي). بيانات مستردة من [http://alnahda-ksa.org/files/research\\_programs/9.pdf](http://alnahda-ksa.org/files/research_programs/9.pdf).

<sup>iv</sup> بلاو، ف. د. وكان، ل. م. (2017). فجوة الأجور بين الجنسين: المدى والاتجاهات والتوقعات. مجلة الأدب الاقتصادي، (3) 789-865.

بليندر، ا. س. (1973). التمييز في الأجور: الصيغة المختزلة والتقدير الهيكلي. مجلة الموارد البشرية، (4) 8، 436-455.

- أوكساكا، ر. ل. (1973). فروق الأجور بين الذكور والإناث في أسواق العمل الحضرية. *النشرة الاقتصادية الدولية*، (3) 14، 693-709.
- vii الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية. (2020). *الخدمات الأكثر استخدامًا*. بيانات مستردة من <https://www.gosi.gov.sa/GOSIOnline/GOSIOnlineHomepage>.
- vi الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية. (2019) (أ) مسح القوى العاملة سوق العمل في الربع الأول من 2019. بيانات مستردة من <https://www.stats.gov.sa/en/814>.
- vii بلاو، ف. د. وكان، ل. م. (2003). فهم الاختلافات الدولية في فجوة الأجور بين الجنسين. *نشرة اقتصاديات العمل* (1) 21، 106-144.
- مهاجان، ك. وراماسوامي، ب. (2017). النظام الطائفي وإمدادات العمالة النسائية وفجوة الأجور بين الجنسين في الهند: مراجعة لبوسروب. *التنمية الاقتصادية والتغير الثقافي* (2) 65، 339-378.
- viii ريدج، ن. (2014). التعليم والفجوة العكسية بين الجنسين في دول الخليج: تقبل العالمي وتجاهل المحلي. كلية المعلمين: نيويورك.
- ix الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية. (2019) (ب) الإحصاءات السكانية والحيوية السكان حسب الجنس وفئات العمر بيانات مستردة من <https://www.stats.gov.sa/en/43>.
- x بابكوك، ل. ولاشيفر، س. (2003). *النساء لا يظلمن: التفاوض والفجوة بين الجنسين*. برينستون، نيوجيرسي. جامعة برينستون.
- بلاو، ف. د. وكان، ل. م. (2017). فجوة الأجور بين الجنسين: المدى والاتجاهات والتوقعات. *مجلة الأدب الاقتصادي*، (3) 55، 789-865.
- كوهين، ب. ن. وهوفمان، م. ل. (2007). هل ذلك مجدٍ للمرأة؟ المديرات وفجوة الأجور بين الجنسين. *النشرة الاجتماعية الأمريكية*، (5) 72، 681-704.
- سريفاستافا، س. ب. وشيرمان، إي. ل. (2015). وكلاء تغيير أم أدوار ثانوية؟ إعادة دراسة تأثير المديرات على فجوة الأجور بين الجنسين. *المجلة الأمريكية لعلم الاجتماع*، (6) 120، 1778-1808.
- xi بوديغ، م. ج.، ميسرا، ج.، بوكمان، أي. (2012). سياسة المقايضات بين العمل والأسرة للامهات؟ تفرغ التباين عبر القومي في عقوبات مكاسب الأمومة. *العمل والمهنة*، (2) 43، 119-177.
- بيترسن، ت.، بينر، أ. م.، هوغنسن، ج. (2014). من عقوبات الأمومة إلى علاوات الأزواج: التحدي الجديد للمساواة بين الجنسين وسياسة الأسرة، *دروس من النرويج*. *المجلة الأمريكية لعلم الاجتماع*، (5) 119، 1434-1472.
- xii تشارلز، م. وغروسكي، د. (2004). *الفصل المهني: الفصل العالمي بين النساء والرجال*. جامعة ستانفورد: ستانفورد، كاليفورنيا.
- كيلبورن، ب. س.، إنغلاند، ب.، فاركاس، ج.، بيرون، ك. (1994). العائد على المهارة، فروق التعويضات والتحيز بين الجنسين: آثار الخصائص المهنية على أجور النساء والرجال البيض. *المجلة الأمريكية لعلم الاجتماع*، (3) 100، 689-719.
- xiii بلاو، ف. د. وكان، ل. م. (2017). فجوة الأجور بين الجنسين: المدى والاتجاهات والتوقعات. *مجلة الأدب الاقتصادي*، (3) 55، 789-865.
- بليندر، ا. س. (1973). التمييز في الأجور: الصيغة المختزلة والتقديرات الهيكلية. *مجلة الموارد البشرية*، (4) 8، 436-455.
- أوكساكا، ر. ل. (1973). فروق الأجور بين الذكور والإناث في أسواق العمل الحضرية. *النشرة الاقتصادية الدولية*، (3) 14، 693-709.