

عنوان البحث

الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية في ظل التغيرات الحديثة

د/ منيرة بنت سرحان فهيد القحطاني¹

¹ أستاذ مساعد، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية

بريد الكتروني: munirah.uk@hotmail.co.uk

HNSJ, 2022, 3(6); <https://doi.org/10.53796/hnsj365>

تاريخ القبول: 2022/05/10م

تاريخ النشر: 2022/06/01م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في المراكز التجارية والتغيير الحاصل في نظام العمل السعودي وكيف شجع المرأة السعودية على العمل، وتم الاعتماد على منهجية المسح الوصفي من خلال عمل مقابلات حرة على عينة تتكون من ٢٠ عاملة في قطاع المجمعات التجارية في مدينة الرياض، وتوصلت الدراسة إلى نتائج وهي كالتالي:

- ١- تساوي الرضا وعدم الرضا عن طبيعة العمل لدى الموظفات.
- ٢- اختلاف واضح في المعاملة عندما يكون الموظف رجل.
- ٣- فئة تواجه صعوبة بسبب ساعات العمل المتأخر وفئة قليلة ليس لديها مشكلة.
- ٤- الغالبية أجمعوا أنه يوجد تمييز واضح بين المرأة المتزوجة وغير المتزوجة من نواحي متعددة.
- ٥- انقسام المجتمع في تقبل عمل المرأة بالمراكز التجارية إلى ثلاث فئات ١- متقبل ومشجع ٢- متوسط التقبل 3 - غير متقبل بشدة
- ٦ -زيادة وعي الموظفات بالواجبات والمهام قلة الذين لا يعلمون.
- ٧ -تم تقديم اقتراحات من الموظفات تحسن جودة عملهم.
- ٨ -الغالبية يتم منحهم سلطة القرار.

ومن أبرز التوصيات:

- ١ -نوصي كل امرأة سعودية عاملة أن تكون واعية وعي تام بحقوقها.
- ٢- أن تكون على اطلاع على أبرز المستجدات في نظام العمل السعودي.
- ٣ -رفع نسبة مشاركتها في سوق العمل.
- ٤ -رفع وعي المجتمع أن المرأة لها حق العمل مثل الرجل.
- ٥-دعوة الباحثين بتكرار مثل هذه الدراسة.

المقدمة

شهدت المملكة العربية السعودية في الآونة الأخيرة تطورات وتغيرات ملحوظة في شتى المجالات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، وطالت هذه التغيرات والتطورات كافة الأنظمة في المملكة العربية السعودية ومنها "نظام العمل في المملكة العربية السعودية" و من أهم التغيرات والتطورات التي حدثت في نظام العمل السعودي الاهتمام البارز بقضية عمل المرأة وتمكينها في وظائف لم تكن تمارسها المرأة من قبل، وأحدثت هذه التغيرات رفع وعي المرأة بحقوقها و أهميتها في المجتمع وأنها فرد مشارك لا غنى عنه في العمل تحقيقاً للعدل والمساواة ونشر السلام، بعد معاناة طويلة للنساء من البطالة ونظرة المجتمع التي تتوقف لعمل المرأة في محيط منزلها فقط وأن خروجها للعمل ومشاركتها في نهضة الاقتصاد ليس بضرورة، وزيادة الى ذلك اهتزاز الثقة بإمكانيات المرأة العاملة، و الضغوط النفسية من المجتمع بسبب العادات والتقاليد التي لازالت مسيطرة على بعض العائلات ورفضهم لخروج المرأة والاختلاط بين الجنسين أما عن المعوقات التي دارت حول الحالة الاقتصادية هي صعوبة إيجاد فرص وظيفية تتناسب مع تطلعات المرأة السعودية، وانخفاض الرواتب وعدم وجود حوافز مناسبة من القطاعات والمؤسسات الخاصة وأنها لا تتناسب مع الجهد والعمل المبذول وأنها لا تكفي للاحتياجات لممارسة الحياة وتكاليف النقل والمأكل والسكن، ومن المعوقات الاقتصادية أيضاً اجتياح العمالة الأجنبية لسوق العمل والقطاعات الخاصة و من أهم المعوقات التي وقفت حاجز أمام المرأة: النقل، و المسؤوليات الأسرية، لكن عندما أحدثت وزارة العمل بالتعاون وزارة الموارد البشرية تغيرات وتطورات وتفعيل برامج ومبادرات وتعديل على بعض القوانين التي تجذب المرأة للعمل وتسهيل الإجراءات. أصبح هناك اقبال كبير وزيادة ملحوظة في أعداد النساء العاملات في سوق العمل السعودي ولعل أحد أسباب اقبال النساء للعمل أحد التغيرات التي أحدثتها وزارة العمل عندما تم وضع لوائح وأنظمة تؤمن وتحفظ للمرأة حقوقها، وألزمت أصحاب الأعمال في القطاع الخاص على ضرورة تطبيق بما ورد في التنظيم على كفل حقوقها في الحد الأدنى للراتب، وإيجاد بيئة عمل مناسبة وجذابة لممارسة وتمكين النساء العاملات من العمل في مختلف الأنشطة المصرحة من سوق العمل، وقامت وزارة العمل بالتسهيل على الشركات والمؤسسات استقطاب النساء للعمل، وحرصت الوزارة على أصحاب الأعمال اتباع القوانين والنسب والأعداد المذكورة في تشغيل النساء، وشددت العقوبات على كل من يخالف الأنظمة والقوانين.

وذكرت وزارة العمل أن عمل المرأة السعودية "ضمن البرنامج التحولي 2020 "

سيعمل على خفض البطالة بشكل ملحوظ وبالتالي سيؤثر بشكل إيجابي على الاقتصاد في مملكتنا الحبيبة.

الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

١/ أهمية نظرية:

يعد هذا البحث إضافة علمية للأبحاث السابقة التي تهتم بعمل المرأة السعودية ومدى معرفة المرأة السعودية العاملة بحقوقها وواجباتها في القطاع الخاص.

٢/ أهمية عملية:

يساهم هذا البحث في إضافة علمية للمهتمين بعمل المرأة السعودية وكيفية التوصل إلى آليات لزيادة وعي المرأة

السعودية بالعمل وأن تكون على علم ومعرفة بحقوقها وواجباتها. أيضا تساعد هذي الدراسة على زيادة تمكين المرأة السعودية في العمل وتقوم أهمية هذا البحث على إزالة المعوقات التي تواجه المرأة السعودية العاملة. مشكلة الدراسة

تواجه المرأة السعودية العاملة في عصرنا الحالي صعوبات وتحديات في معرفة حقوقها وواجباتها في مجال العمل، بعد التغيرات والتطورات التي شهدتها المملكة العربية السعودية مع رؤية ٢٠٣٠، أصبحت المرأة السعودية قادره على العمل وأصبح دورها مهم وتمكينها أولوية من أولويات رؤية ٢٠٣٠. لذلك بعد التطورات التي ظهرت في السنوات الأخيرة يجب على المرأة السعودية أن تكون على وعي تام بواجباتها وحقوقها ومعرفة أن هناك أنظمة وقوانين تختص بقضايا حقوق المرأة السعودية العاملة باعتبارها جزءًا لا يتجزأ من حقوق الانسان التي تتبع من وزارة العمل لحفاظ وحماية حقوق المرأة السعودية العاملة وتشجيعها على العمل. أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي: التعرف على التغيرات التي حدثت في نظم العمل للمرأة السعودية واتجاهاتها في ظل رؤية 2030 والتعرف على الصعوبات التي واجهتها الاهداف الفرعية:

معرفة مدى مساهمة التغيرات في تشجيع المرأة السعودية للعمل.

التعرف على المميزات التي قدمت للمرأة السعودية في مجال عملها.

معرفة نظرة المجتمع للمرأة السعودية العاملة.

زيادة وعي المرأة السعودية بحقوقها وواجباتها في نظام العمل.

التعرف على اهم الصعوبات التي واجهت المرأة السعودية العاملة.

سؤال الدراسة

ماهي الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في ظل التغيرات الحديثة؟

منهجية الدراسة

سوف تعتمد الدراسة على منهج المسح الوصفي عن طريق المقابلات ليتم فتح المجال للإجابة عن الأسئلة بحرية وأخذ أكبر عدد من المعلومات المهمة والتي تقيد في التحليل ، حيث نستفيد من المسح الوصفي في وصف دقيق ومفصل عن أهم الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة وايضاً الى أي مدى ساهمت التغيرات في نظام العمل في تشجيع المرأة على العمل في وظائف لم تكون تعمل بها من قبل ، ومعرفة وعي المرأة بحقوقها وواجباتها.

مجتمع الدراسة

ستتم هذه الدراسة على مجموعة من النساء العاملات في القطاع الخاص التابع لنظام العمل السعودي بمدينة الرياض.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة تتكون من (20) موظفة في المجمعات التجارية

حدود الدراسة

الزمانية: 13/10/2021-19/9/2021

المكانية: الرياض-المملكة العربية السعودية.-

-البشرية: موظفات القطاع الخاص والذي بلغ عددهم 20موظفة في المجمعات التجارية.

-الموضوعية: التعرف على العوائق والمشكلات التي حدثت للمرأة السعودية

محددات وقصور الدراسة

- التكتم الذي حصل من بعض الموظفات وعدم وضوح الإجابات من قبل الموظفات.

- الإجابات بشكل مختصر ومحدود.

- التحفظ ببعض الإجابات والخوف من مدير العمل.

مفاهيم الدراسة

سيتم طرح أبرز المفاهيم بهدف الوصول إلى تصور عن تغيرات نظام العمل وأبرز الصعوبات التي واجهتها

المرأة السعودية ومن أهم هذه المفاهيم ما يلي: نظام العمل السعودي - القطاع الخاص - تمكين المرأة - حقوق

المرأة - صعوبات العمل.

نظام العمل السعودي:

"هو النظام الذي يتكون من مجموع القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الرابطة بين شخص ملتزم بالعمل لحساب

شخص آخر تحت سلطته وإدارته وإشرافه مقابل أجر محدد"(غازي ر.، 2021، صفحة 30)

القطاع الخاص:

"جزء من الاقتصاد الذي يديره الأفراد والشركات من أجل الربح ولا يخضع لسيطرة الدولة، يشمل جميع الشركات

الهادفة للربح والتي لا تملكها أو تديرها الحكومة."

تمكين المرأة:

"بأنه العملية التي تُشير إلى امتلاك المرأة للموارد وقدرتها على الاستفادة منها وإدارتها بهدف تحقيق مجموعة من

الإنجازات"

حقوق المرأة:

"بأنها الأمور الواجب توفيرها للمرأة كونها حقاً من حقوقها، كما تعرّف بأنها قدرة المرأة على امتلاك الحرية والكرامة

والمساواة من منطلق الإنسانية الكاملة، بعيداً عن الخوف والاستغلال"

صعوبات العمل:

"المشاكل التي تواجه الإنسان عندما يدخل حقل العمل فمنها ما يتم تجاوزه ونسيانه ومنها ما تؤثر بشكل إيجابي

وتُسمى الشخصية وتجعلها أقوى وأنجح، وأخرى تترك بصمة سلبية تُعرقل مسيرة الحياة العملية والتي يُمكن أحياناً

أن تؤثر على الحياة الشخصية"

الفصل الثاني: الجانب النظري

سوف نبدأ بطرح أبرز المفاهيم النظرية التي لها علاقة وارتباط بموضوع البحث بهدف ان يستفيد القارئ ويتكون لديه صورة كاملة عن الموضوع، بالإضافة الى ان نستفيد نحن الباحثات ونوظف هذه المفاهيم في بحثنا.

المبحث الأول: عمل المرأة

أولاً: العمل

ذلك النشاط النوعي المميز للخصائص الإنسانية ومصدر كل إنتاج وثروة وحضارة، وهو كل جهد يقوم به الانسان سواء جهد بدني أو ذهني لنيل الربح وتلبية رغباته سواء المادية أو المعنوية أو كلاهما في آن واحد" (شمدين عفاف، 1998:129).

ثانياً: عمل المرأة

كل ما تزاوله المرأة من مجهود حركي أو ذهني من أجل الحصول على مردود مادي أو معنوي لدى المرأة. وعرفه أيضاً فاروق بن عطية فيقول "المقصود بالمرأة ليس تلك المرأة الماكثة في المنزل التي تدير الأعمال المنزلية بل التي تعمل بخارج المنزل" ارتبط مفهوم العمل بالأجر فعندما ذكرنا الأجر فيعتبر عمل المرأة بمنزلها لا يعتبر عمل بمقابل (Farouk, 1976, p2, S.N.E.P. Alger. Le Travail Féminin en Algérie. Benatia.)

ثالثاً: نشأة عمل المرأة

يعود نشأة عمل المرأة الى العصور القديمة في أوروبا بسبب اضراب عمال المصانع عن العمل بسبب كثافة العمل التي لا تنتهي لساعات طويلة مما سبب لهم الإرهاق والتعب مقابل أجر قليل ومحدود، ومن هنا بدأت المرأة في الدخول في مجال العمل لتؤدي الأعمال التي اضرب عنها العمال وتغطي النقص الحاصل في المصانع، وتوقف الأعمال والإنتاجية، والخسارة المالية، أما الكتاب العرب فهم ينظرون الى عمل المرأة ماهي الا خطط خبيثة ومدروسة من الغرب ونظام الرأسمالية اليهودي لأجل تحرير المرأة من القيم والأخلاق والدين. (ابن محمد الرمانى زيد، 2003:12) (بومدين، 2016-2017)

رابعاً: حق العمل

الحق في العمل حق لكلا الجنسين ولا يستثنى لجنس دون الآخر، فقد قامت الاتفاقيات والمواثيق الدولية وهيئة حقوق الانسان على مبدأ الاعتراف بالحقوق الأساسية والمساواة بين الجنسين في العمل المتساوي للأجر المتساوي دون تمييز. وتعتبر المرأة جزء لا يتجزأ من هذا المجتمع بل هي نصف المجتمع وذات التأثير الأكبر عليه فهي تمتلك الخبرات والقدرات في مجال العمل وتعد مصدر للدخل فهي قوة اقتصادية مثلها مثل نظيرها الرجل ومصدر لتقدم الأمم والحضارات، لها الحق الأساسي في مشاركتها ومساهمتها في عدة جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية وأصبح عمل المرأة في وقتنا الحاضر ضرورة اقتصادية واجتماعية، فالمرأة أصبحت مشاركة ومعيلة في الانفاق الأسري بما يكفل لها و لأسرتها مستوى معيشي لائق في ظل ظروفنا اليوم وبسبب ما يتعرض له العالم اليوم من اضطرابات اقتصادية التي أجبرت المرأة للخروج للعمل حتى تلبية رغباتها المعيشية ورغبات أبنائها و أن نسبة النساء اللاتي يخرجن للعمل في تزايد في أغلب الدول العربية والأجنبية ، وهذا نتيجة أحد أسباب التطور والانفتاح الذي عليه العالم اليوم التي أجبرت المرأة للخروج للعمل بالرغم من المعوقات والتحديات، والعنصرية تجاه عمل النساء في عالمنا اليوم. (أيوب نزار، 2015:12). (صالح، 2015)

المبحث الثاني: نظام العمل السعودي

أولاً: نظام العمل

هو عبارة عن مجموعة احكام وقوانين تحكم العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

ثانياً : أنواع العمل

العمل المستقل: هو العمل الذي يكون فيه الانسان مستقل فلا يخضع لسلطة الغير اما ان يكون أداء هذا العمل لنفسه او لغيره فهو لا يدخل في نطاق تطبيق نظام العمل.

العمل التابع: هذا النوع من العمل يخضع لأحكام نظام العمل فيه عدة شروط:

أولاً: ان تقوم العلاقة بين أطراف من اشخاص القانون الخاص.

ثانياً: ان يكون نظام العمل يحكمه. (غازي ر.، 2021، صفحة 30)

ثالثاً آليات شغل الوظائف في نظام العمل:

التعاقد:

طرق شغل الوظائف وفق نظام العمل يكون عن طريق التعاقد والعقد هو عبارة عن ميثاق يحفظ حقوق كلا الطرفين (العامل وصاحب العمل) يتعهد فيه الطرف الأول بالعمل مقابل الاجر من الطرف الثاني وهذا العقد يوثق

الالكترونياً (بوابة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية) بهدف تحسين العلاقة التعاقدية وحفظاً للحقوق، لذلك للعقد

عدة عناصر هي العمل، رابطة التبعية، الأجر

عنصر العمل هو الغرض الأساسي الذي وجدت العلاقة من اجله وهو أداء العامل للعمل المطلوب منه.

عنصر التبعية أي خضوع العامل لإشراف وإدارة صاحب العمل ويحق لصاحب توقيع العقوبة عليه في حال المخالفة.

عنصر الأجر هو المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل.

فترة التجربة:

التجربة في عقد العمل وهي فترة اختبار للعامل ولصاحب العمل يتحقق صاحب العمل من قدرات العامل ومهاراته

والتزامه وانضباطه في العمل وايضاً العامل يتعرف على ظروف وطبيعة العمل والبيئة وهل يلائمه ام لا.

نص نظام العمل السعودي على مدة التجربة وهي تسعين يوماً ويحوز الاتفاق على تمديدتها واقصى مدة هي 180 يوم

ولا تدخل فيها إجازات الأعياد والمرضية.

ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة عند صاحب العمل أكثر من مرة واحدة ويجوز بالاتفاق ان يوضع تحت التجربة

مرة أخرى بشرط ان يكون في مهنة أخرى او عمل اخر او ان يكون قد مضى على تركة للعمل لدى صاحب

العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر، ويجوز انتهاء عقد العمل في أي وقت خلال فترة التجربة ولا يلتزم صاحب

العمل بتعويض العامل. (غازي ر.، 2021، صفحة 85)

محددات التعاقد

هناك قيود تحد حرية التعاقد من أهمها والذي يفيد دراستنا هي احكام تشغيل النساء، اكدت معايير العمل على مجموعة

من الاحكام التي تراعي حقوق المرأة العاملة تأكد على مبدئ المساواة بينها وبين الرجل في مجال العمل وحظر

تشغيلها في بعض الاعمال والمهن والصناعات التي لا تتناسب مع طبيعة المرأة الفسيولوجية والنفسية وقدراتها

وكذلك مبادئ حماية المرأة من قرارات الفصل او انتهاء خدمتها وهي تتمتع بإجازة الوضع او ظروف زواجها او

حملها، نص النظام السعودي على مجموعة احكام فيها حماية قانونية لازمة للمرأة أهمها:
 المادة 158 تنص على انه يجب على صاحب العمل ان يوفر مقاعد للنساء تؤمن لهن استراحة.
 المادة 153 يجب على صاحب العمل ان يوفر الرعاية الصحية للمرأة العاملة اثناء فترة الحمل والولادة.
 المادة 159 على صاحب العمل الذي يشغل خمسين عاملة فأكثر ان يهيئ مكان لرعاية اطفالهن الذين تقل أعمارهم
 عن ست سنوات إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر .
 يلزم الوزير صاحب العمل الذي يشغل مائة عاملة فأكثر ان ينشأ دار حضانة او يتعاقد مع دار للحضانة لرعاية
 أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وتقل نسبة التكاليف على العاملات المستفيدات من الخدمة.
 (غازي ر.، 2021، صفحة 107).
المبحث الثالث: حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي

لقد حُصت للمرأة العاملة حقوق ويجب مراعاة وتنظيم هذه الحقوق بحكم اختلافها عن الجنس الاخر ومن أبرزها:
 أولاً: الحق في مقاعد للاستراحة:
 توفر المقاعد لهم وقت فترات الراحة في مكان العمل وفي جميع الاماكن والمهن
 المتواجدة فيها المرأة بحكم اختلافها عن الرجل من حيث التكوين الجسدي والقوة
 والتحمل . (الحارثي، 2017، صفحة 653)
 ثانياً: الحق في إجازة الحداد:

عند وفاة زوج الموظفة نصت المادة (١٦٠) من نظام العمل حق الموظفة المسلمة وفق الاحكام الشرعية يجب
 قضاء عدة الوفاة في بيت زوجها ويمنح نظام العمل السعودي "الحق في إجازة العدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن
 أربعة أشهر وعشر أيام من تاريخ الوفاة ولها الحق في تمديد الاجازة بدون اجر إذا كانت حاملاً خلال هذه الفترة
 حتى تضع حملها ولا يجوز لها الاستفاد من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع حملها".
 وبالنسبة للموظفة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة ١٥ يوماً ولا يجوز للموظفة
 أن تعمل عند الغير خلال هذي الفترة.
 لا يحق لصاحب العمل بعدم إعطاء الموظفة إجازة العدة ، ولا يجوز تقطعه أو تجزئة إجازة العدة للموظفة
 المتوفى زوجها ويتوجب أن تحصل عليها الزوجة دفعة واحدة . (الحارثي، 2017، صفحة 652)

ثالثاً: الحق في كامل مكافأة نهاية الخدمة:
 تعريف مكافأة نهاية الخدمة هو عقد عمل يدفع صاحب العمل مبلغاً نقدياً للعامل سواء
 كان العمل محدد المدة او غير محدد المدة.
 وعندما يستقيل العامل وتنتهي علاقة بالعمل وكانت خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ولا تزيد على ٥
 سنوات فانه يستحق ثلث المكافأة وإذا بلغت أكثر من ٥ سنوات يستحق ثلثي المكافأة.
 ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت خدمة أكثر من عشر سنوات ومن هذي الحالة:

حالة استقالة الموظفة بسبب الانجاب أو الزواج فأنها تستحق المكافأة كاملة دون النظر لمدة خدمتها وينتهي عقد العمل خلال ثلاث اشهر من تاريخ وضعها أو ستة أشهر من تاريخ عقد زوجها . (الحارثي، 2017، صفحة 653)

رابعاً: الحق في إجازة الوضع:

تمنح الحق في إجازة الوضع للموظفة في العمل لمدة ٤ اسابيع قبل تاريخ المرجح للوضع بتقديم شهادة طبية من جهة صحية ومن حقها طلب الإجازة لمدة شهر بدون اجر لا يحق لصاحب العمل تشغيل المرأة بعد الوضع الا اذا اكتملت ستة اسابيع لها يمكنها العودة الى العمل.

وعند انجاب الطفل من ذوي الإعاقة وان كانت حالته الصحية حرجة او مريض ويحتاج الى مرافق يحق لها بطلب اجازة مدتها شهر ب أجر كامل وتأخذها بعد اجازة الوضع، ومن حقها بتمديد الإجازة لمدة شهر بدون اجر، وأقر المنظم السعودي مراعاة المرأة الموظفة اثناء الحمل والولادة لسلامتها في حالة الوضع ولم يكن لها عدد محدد لمرات الولادة ونصت المادة (١٥٣) من نظام العمل السعودي الجديد يكون لها الحق في الرعاية الطبية في الحمل والولادة.

ونصت المادة (٣١) حقوق اضافية:

من حقها الحصول على فترات الراحة ل ارضاع مولودها ولا يكون مجموعها اكثر من ساعة في اليوم الواحد وتحسب من الساعات الفعلية ليس من فترات الراحة الرسمية لمدة ٢٤ شهر من تاريخ الوضع ويمكن لصاحب العمل ان يوفر حضانة داخل المنشأة ويقصد بها تحديد وقت ل ارضاع المولود وتكون مدتها ساعة واحد للرضاعة واذا الحضانة غير متوفرة داخل المنشأة على الموظفة أن تحدد فترة الرضاعة وتكون هذه الساعة بداية الدوام او نهاية. (الحارثي، 2017، صفحة 647)

خامساً: الحق في حضانة الاطفال أثناء العمل:

لذلك فإن على صاحب العمل يلتزم بتوفير مكانا مناسباً لرعاية اطفال الموظفات من حيث توفير حضانة ومساعدات للأطفال الذين تكون أعمارهم ست سنوات وأقل وعندما يتجاوز عدد الموظفات اكثر من مائة في مكان واحد فإن لصاحب العمل يلزم بإنشاء داراً للحضانة أما ان يشترك في مع دار رعاية أو يعملها بنفسه أو يشترك مع اصحاب عمل مجاورة . (الحارثي، 2017، صفحة 651)

سادساً: الحق في تحمل صاحب العمل عن المرأة العاملة مصاريف الفحص الطبي، والعلاج، والولادة.

لابد من صاحب العمل ان يهتم في الموظفات بأن يتكلف في مصاريف العلاج والفحوصات اثناء الحمل للتأكد من سلامتها وصحتها ويجب أن يوفر تكاليف العملية القيصرية من حيث المستلزمات الصحية . (الحارثي، 2017، صفحة 651)

المبحث الرابع: الضغوطات الوظيفية التي تواجهها المرأة السعودية العاملة

اولاً: الضغوط

هو عبارة عن إجهاد نفسي وجسمي وعقلي نتيجة لعوامل عدم الرضا لفرد او الأسباب التي تسبب له قلق مما ينتج عنه حاله من التوتر الانفعالي.

ثانياً: ضغوط العمل

هو التأثير السلبي والمضر على صحة الانسان نفسيا وعضويا نتيجة لتزايد المهام ومتطلبات العمل التي تفوق طاقة الشخص على العطاء.

ثالثا: اختلاف الآراء اتجاه عمل المرأة العاملة

١/ مؤيدين:

هناك فئة من الناس مؤيدين لعمل المرأة ويساهمون في تشجيعها وينظرون الى أن عمل المرأة مهم اجتماعية ومطلب اقتصادي في هذا العصر الحضاري والمتطور فكريا في جميع شؤون الحياة، حيث أصبح عملها جزء مهم من تطورات الحضرة، ولابد من وجوده، منذ أن المرأة هي نصف المجتمع اي ان دورها اصبح جدا مهم في وقتنا الحاضر في العمل بدلا من أن تنحصر مهامها و مسؤولياتها في القيام بشؤون بيتها و أولادها. لابد من استثمار مهارات وقدرات المرأة في تحريك عجلة التنمية وتحقيق النمو بدلا من إضاعة وتعطيل قدراتها وطاقاتها. لذلك اعطى المرأة الحق في العمل في اي قطاع ترغبه دون وجود قيود تمنعها من العمل. عمل المرأة خارج منزلها بوجود دخل إضافيا لأسرتها مما تجنيه من عملها يجعلها تشعر بالمسؤولية أكثر والالتزام، كما يجعلها أكثر ثقة بنفسها وثقة بقدراتها ومهاراتها لتخطي صعوبات العمل ومواجهه الأعباء. (وحيد د.، 2018)

٢/ غير مؤيدين:

في المقابل هناك فئة اخرى من الناس معارضين لعمل المرأة خارج منزلها، حيث يعتقدون أن مكان المرأة هو منزلها وواجباتها ومهامها هي الاهتمام بالزوج وعناية الأهل وتربية الأبناء. حيث إن اصحاب هذي الفئة الغير مؤيدة لعمل المرأة يرون بأن طبيعة المرأة الفسيولوجية تمنعها عن العمل خارج المنزل، فعند حصولها على دخل مادي يجعلها تسرف مالها في شؤون ثانوية غير مهمة لها علاقة بالاهتمام بجمالها وزينتها. ينظرون هذي الفئة الغير مؤيدة لعمل المرأة من الجانب الديني أن الاسلام كلف الاب او الاخ او الزوج بالنفقة عليها بدلا من عملها، لذلك المرأة المسلمة لا تهتم بالعمل خارج منزلها، الا إذا كانت بحاجة جدا لمال أو كان هناك وظائف تلائم اوتتتها ويصون دينها لخدمة المجتمع فيما يخص تخصصها. (وحيد د.، 2018)

هناك شروط وضوابط معينة لابد وضعوها أصحاب هذا المبدأ لابد من توافرها في حال توظفت المرأة:

١/ لابد ان يكون المناخ ووسائل العمل مناسبة ومريحة للمرأة العاملة لقدرتها على التوفيق بين المنزل والعمل
٢/ أن يكون سبب عملها هو مساعدة المجتمع وتقضيه حاجاتهم وإلا سيكون عملها فقط إهدار الوقت بدون منفعة على حساب بيتها

٣/ لابد من موافقه ولي امرها على عملها

٤/ يجب أن يكون عملها مناسب مع تكوينها النفسي والجسمي وتؤدي العمل في المكان الذي يحفظ كرامتها.

٥/ يجب أن تكون المرأة على استعداد تام نفسيا وفكريا وأن تكون واعية بأهمية التمسك بالقيم و المبادئ و العادات، حيث لا تجعل الثقافات الأخرى تؤثر عليها. (وحيد د.، 2018)

المبحث الخامس: تمكين المرأة

أولا: التمكين

التمكين له دور فعال ويعد من المفاهيم المعاصرة للإدارة ويمكن تعريفه أنه: ترقية قدرات الموظف حتى يتخذ القرارات بدون الرجوع لتوجيه الإدارة وعندها يزداد شعوره بالمسؤولية

وزيادة الثقة بنفسه مما يؤدي بنتائج إيجابية تحقق أهداف للمنظمة وتنمي اقتصاد الدولة. (جودة، 2015)
ثانياً: تمكين المرأة

بداية استخدام مصطلح التمكين كان من قبل المنظمات النسائية في القرن الماضي ليكون عنواناً لنضال المرأة يهدف إلى المساواة والعدل الاجتماعي للمرأة.

ويعزز التمكين للمرأة عدم الخوف من التهميش وأنها متساوية مع الرجل وهناك استراتيجيات تهدف لتحقيق هذه المساواة وهي كالاتي:

1. التساوي في تقديم الخدمات الطبية والتعليمية.

2. التشراك في وضع القرارات وتوزيع الموارد.

3. تشجيع تمكين المرأة وتطوير المستوى المعيشي للمرأة.

4. السيطرة على تعنيف المرأة ووضع أنظمة صارمة.

ويجب التنبيه أنه يوجد تصورات خاطئة لدى البعض وينظر إلى أن الدين يقف ضد عمل المرأة بينما هو العكس، بل أن الدين الإسلامي أول من حفظ حقوق المرأة بكافة المجالات، ولكن وضع ضوابط لحمايتها. (الجعيد، 2019، صفحة 106)

ثالثاً: أهمية تمكين المرأة

1. رفع الاقتصاد وعجلة التنمية والاستفادة من قدراتها لكيلا تبقى ثقل على المجتمع.

2. مشاركتها في المجال الاقتصادي يعزز لها ثقافتها بنفسها وإمكانية صنع القرارات.

3. يساعد في تغيير ثقافة وأنظمة العمل في الشعوب وانشاء بيئة داعمة للنساء ودفن الأفكار المتحجرة ضد المرأة. (الجعيد، 2019، صفحة 107)

الفصل الثالث: الدراسات السابقة

سوف نعتمد على إطار نظري نستفيد قدر الإمكان من الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع سواء الدراسات المرتبطة بعمل المرأة وتمكينها أو نظام العمل أو حقوق المرأة وواجباتها سوف نتناول الدراسات الأجنبية من ثم العربية ثم الدراسات الخليجية ثم الدراسات السعودية.

أولاً: الدراسات الأجنبية

-الدراسة السابقة (Ahmed Al, -2017) بعنوان 'Saudi women work challenges and barriers to career advancement' ركزت هذه الدراسة على القضايا الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها المرأة السعودية العاملة في العمل ، وكانت من الدراسات القليلة التي تم دراستها و تحليلها من قبل النساء السعوديات في القوى العاملة وكان هناك وضوح من خلال اجابات المشاركات ان دورها المتوقع في المجتمع السعودي يكون على اساس النظم و العادات و التقاليد الاجتماعية المتغيرة المستمرة وهناك امكانية من وجود قوانين جديدة المتقدمة في المستقبل ، بالرغم من ان هدف البحث هو اكتشاف صعوبات عمل المرأة التي تعترض في طريق التقدم الوظيفي ، الا ان هناك باحثين مصريين في معرفه و اكتشاف تأثيرات القيم الاجتماعية و الثقافية للملكة العربية السعودية . حيث إن وكالة المرأة السعودية تستحق الاهتمام اكثر وذلك لاستعدادها للكفاح و المثابرة في سبيل النجاح. تعتبر هذي الدراسة هي الأولى في استخدام INT في سياق المملكة العربية السعودية وفي السعي

خلف البحث عن العوامل السعودية في هذا المجال، وكانت النتائج تظهر أهمية الكشف عن وظائف نسائية في السياقات المحلية. ومن ضمن أهمية النتائج كانت عن دور النظم المعرفية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية والصعوبات التي تكونها القوالب النمطية الجندرية البارزة أمام تقدم المرأة (Asfou, -Ahmad Al) (2017)

ثانياً: الدراسات العربية

-دراسة سابقة د. دراوات وحيد (دراوات، 2018) بعنوان {المرأة العاملة بين ضغوط الوظيفة ومتطلبات الحياة الأسرية} أثبتت الدراسة أن بالرغم من أن العمل يؤثر بشكل كبير على المرأة العاملة من ناحية الضغوطات إلا أنه يلي لها الحاجات البشرية، وعادة تكون نتيجة ضغوطات العمل ناتجة عن المشكلات التي تحدث بين الإدارة العليا والعاملين وطبيعة العلاقة بين الموظفين بسبب النزاعات التي تحدث بينهم فيما يتعلق بالواجبات الوظيفية والمسؤوليات والصلاحيات وعدم التعاون فيما بينهم في اتخاذ القرارات الصحيحة. هناك دراسات و أبحاث بيولوجية و نفسية اثبتت على أن أحد الأسباب الحاسمة في الدفع للمعاونة من الاضطرابات الجسمية و النفسية هي المشقة ، حيث أن ذهاب المرأة للعمل وتحملها مهام إضافية ناتجة عن دورها المهني فضلا عن دورها في المجتمع و الأسرة إلى زيادة همومها و وجباتها المهنية و متاعبها . أن القيام بالأعمال المهنية و المنزلية في الوقت ذاته يعتبر مشقة متعبه لدى الكثير من النساء العاملات ، الأمر لا ينحصر فقط في مدة الفترات الطويلة التي تقضيها المرأة العاملة في العمل داخل المنزل او خارجة او ساعات الراحة القليلة التي تقضيها لنفسها ، بل هو عن قبول متطلبات و حاجات الآخرين لما تفرضه طبيعة العمل عليها في المنزل و خارجه، حيث يتوجب عليها الكثير من الرعاية و الاهتمام بهم . هناك دراسة فرنسية اكدت بأن النساء العاملات أكثر من الرجال حساسية لضغوط العمل، حيث أشارت الباحثة (هبة ابو النيل) إلى أن هناك علاقة معقدة بين عمل المرأة وتعرضها للمشقة نظرا لدخولها في مجالات مهنية جديدة، مما أدت إلى زيادة التحديات في العمل الذي يتطلب منها جهدا ووقتا أكثر من قبل. وأكدت الدراسات السابقة من البحوث النفسية والاجتماعية أن المرأة العاملة التي تعاني من مشقة متزايدة بسبب تعدد أدوارها، أكثر تعرضا للإصابة بالأمراض النفسية والجسمية، وقد دلت دراسة بيلي وديبور 1982 أن أكثر النساء العاملات عرضة للإصابة بأمراض القلب هم المتزوجات ذات الأبناء. أما عن أهم التوصيات التي شملت عليها الدراسة، أن تعدد الأدوار التي تقوم فيها المرأة العاملة وتداخلها بين ضغوط العمل وتربية الأبناء والاهتمام بهم بالمنزل أدت الى شعورها بالمشقة و انعكست عليها بالقلق و اضطرابات نفسيه تشكل خطرا على صحتها وكيانها. (وحيد د.، 2018)

- دراسة سابقة أ.م. ياسين وديان عبيد بعنوان {عمل المرأة في الكوفي شوب والمقاهي الليلية...شواهد جذب وابتزاز} (ياسين، 2019) يسعى هذا البحث الى التعرف الى عمل المرأة في المقاهي وماهي نظرة المجتمع العراقي المتشدد تجاه عمل المرأة العراقية في هذه الأماكن وماهي أهم المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي واجهتها كأمراة عاملة في المقاهي، كما أنها هدفت الدراسة الى وضع حلول تتناسب مع المرأة العاملة في الكوفي شوب والمقاهي الليلية، وتكونت عينة هذه الدراسة من (50 عاملة) تم اجراء البحث الميداني في عدة مقاهي كما أنه تم استخدام الاستمارة الاستبانة ، والمقابلة، والملاحظة ، وجمع المعلومات والبيانات وتوصلت نتائج الدراسة الى :

1- غالبية الفتيات التي يعملن في المقاهي بمقتبل العمر لأن هذه الأماكن تتطلب نسبة من الشكل والجمال لجذب المرتادين للمقاهي.

2- وكانت النسبة من العاملات (46%) عزاوات و(32%) مطلقات، (14%) أرامل، و(8%) متزوجات.

3- وكان التحصيل الدراسي للعاملات (32%) ابتدائي و(18%) متوسطة، و (10%) اعدادية، و(2%) بكالوريوس، و(10%) أخرى.

أما عن النتائج الأخرى فوضحت لنا أن أحد أسباب عملهن فقدان أحد الوالدين والغالبية منهن يسكنون هن وعائلاتهن في سكن ايجار مما دفعهن للعمل لمساعدة عائلتهن وكما وضحت الدراسة أن أيضا أحد أسباب قبولهن على هذا العمل البطالة والفقر وقلة فرص العمل في المجالات الأخرى. (عبيد، 2019)

ثالثاً: الدراسات الخليجية

-دراسة أنوال عبد المتعال(نوال.2018)بعنوان{-تمكين المرأة الخليجية- دراسة مقارنة} تهدف الدراسة إلى توضيح أن المرأة لها الحق في ممارسة أمور الحياة وتقاسمها مع الرجل بعيدا عن التهميش والحرمان من أبسط حقوقها لأنها تعد أساس نجاح المجتمع كونها نصفه لذا أصبح تمكينها هدفا أساسيا لكثير من المشاريع التنموية وازداد الاهتمام بذلك من خلال مناهج مخططة ومنظمة وصار أي تقدم مجتمع مرتبط بتقدمها وقدراتها على المشاركة بذلك سواء بالقطاع العام أو الخاص فقد لوحظ في البحرين أن المرأة تتمتع بالحرية أكثر من دول الخليج إلى أن الفرص المتاحة للمرأة الخليجية في المشاركة السياسية مازالت ضئيلة وقد تصبح معدومة في حالة غياب الوعي السياسي وتفتقر الكاتبة تدريس مقرر حقوق الانسان في مرحلتي التعليم المدرسي والجامعي وذكرت أمثلة للتمكين السياسي للمرأة ففي دولة البحرين: لقد تم تعيين أول قاضيه في البحرين عام 2006 وفي عام 2016 قام المجلس الأعلى للمرأة بإطلاق النسخة الخامسة من برنامج التمكين السياسي ليؤكد التزامه الفعال بتحقيق رؤية صاحب الجلالة الملك حمد عيسى آل خليفة بتمكينها وتهيئتها وتعزيز مساهمتها في مسيرة التطوير الوطني. أما التمكين السياسي للمرأة في الإمارات: فقد صدر قرار 2006 سمح للمرأة المشاركة في ترشيح وانتخاب نصف المجلس الاتحادي وزيادة اعداد النساء اللاتي تقلدن مناصب وزارية كان عددهن من 4 إلى 8 وزيرات وزيادة نسبة تمكينها في المناصب القيادية العليا.

ويكون التمكين السياسي للمرأة في السعودية: منذ أن تولى فيه خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز رحمه الله الحكم أوثق القرارات عام 2005 فقلدت المرأة مناصب عليا في مؤسساتها سواء حكومية أو أهلية في عام 2007 تم تعيين الأميرة الدكتورة الجوهرة بنت فهد بن محمد آل سعود مديرة لجامعة الأميرة نورة بالمرتبة الممتازة وقد شهد عام 2010 تكريم للمرأة في مجال الطب والعلوم وفي عام 2011 أعلن خادم الحرمين الشريفين دخول المرأة السعودية عضوة في مجلس الشورى وبذلك دخلت مجال العمل السياسي في صنع القرار وتنفيذه واستطاعت المملكة في تدريبها وتمكينها من خلال إلحاقها بالتعليم العالي والابتعاث والاشتراك بالمحافل الدولية والبعثات الدبلوماسية وتبوئها المناصب العليا مما رفع جاهزيتها للتمثيل الوزاري فالمرأة السعودية لا تقل عن نظيراتها الخليجية والعربية.

أما التمكين السياسي للمرأة في قطر: فلقد منحت حقوقها المواطنة كاملة مثلها مثل الرجل في الدستور الجديد الذي وافق عليه المجتمع بنسبة 96% عام 2003 ولكن لاتزال مشاركتها في المناصب القيادية في القطاعين محدودة

وبعيدة عن أي دور قيادي في مجالات الشركات الصناعية والمؤسسات الاقتصادية بشكل عام ولم تظهر في المنظمات غير حكومية لذا يجب تفعيل المساواة في فرص الترقية وعدم جعلها تخضع لأهواء المديرين وتوجهاتهم نحو المرأة.

التمكين السياسي للمرأة في عمان: لقد وفرت الحكومة الدعم الكامل لمزاولة مختلف النشاطات في إثبات وجودها لدعم العملية التنموية في البلاد حيث كانت الهيئة العامة لترويج الاستثمار وتنمية الصادرات (إثراء) دعمت المرأة العمانية ووفرت لها البيئة المناسبة لتنمية مهاراتها وإبراز مواهبها بشهادة موظفاتها اللاتي تقاسمن مناصب الوظيفية مع الموظفين الذكور. (عبدالمتعال، 2018)

-دراسة ليلي حسن الصقر، (الصقر، 2019) بعنوان {عمل المرأة البحرينية في قطاع العلاقات العامة الدولية والمراسم الدبلوماسية: الفرص والتحديات} ركزت هذه الدراسة على تفسير تجربة العاملة البحرينية في مجال العلاقات العامة الدولية والمراسم بمنظمات حكومية بدولة البحرين، وتميزت أهمية هذه الدراسة كونها الأولى من نوعها التي تحدثت عن شغل المرأة في المراسم الدبلوماسية في الخليج وسوف نصل من خلالها إلى نتائج لتحسين شغل نساء البحرين والخليجيات بشكل عام في المجالين، ووفقت الكاتبة بين جمع منهجين الكيف والكم لدراسة مجتمع الدراسة عن طريق الاستبانة التي تم نشرها على عينة عمدية عددها 100 من الموظفين والموظفات بأقسام العلاقات العامة الدولية والمراسم الدبلوماسية بدولة البحرين، وأيضا استخدمت المقابلات غير المنظمة مع عينة عمدية عددها 12 من الموظفين بمراتب إدارية من المراحل الإدارية الأعلى والوسطى بالمجالين بدولة البحرين، وكانت النتائج: أن المرأة بدولة البحرين بحوزتها فرص مستقبلية لتحسين عملها في القطاعين بفضل دعم الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة، ازدياد معدلات تعليم في مجال الاتصال والإعلام، وركز البحث على الصعوبات التي تقابل المرأة البحرينية في قطاع العلاقات العامة الدولية والمراسم. ويوصي البحث إلى: دعم ثقافة المنظمات بالفائدة التي يمكن تضيفها للمرأة بالمجال، إقامة برنامج تعليمي كامل يعمم على المنظمات لتدريب العاملات في هذا القطاع، أهمية وسائل الإعلام في تثقيف المجتمع تبرز فيه أهمية دور المرأة في المجالين، الاهتمام ومساندة الدراسات في القطاعين لكونها مجال حديث في الدراسات لانفتاح دولة البحرين على الكثير من الثقافات. (الصقر، 2019)

-دراسة لبنى احمد القاضي(لبنى، 2021) بعنوان {معوقات تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل التحديات وآليات المواجهة} تهدف الدراسة الى توصيف وتحليل أهمية عمل المرأة الكويتية في تحقيق التنمية وكذلك أهم مظاهر تمكينها في سوق العمل، واستخدمت الدراسة الدراسات الوصفية التحليلية و اعتمدت الدراسة على المسح الاجتماعي وتم اخيار 400من الرجال و400 من النساء وأظهرت النتائج فان نسبة المبحوثين من الرجال كانت 83,2%من القطاع العام و11,8% نسبتهم من القطاع الخاص وكانت النسبة من قطاع البترول 5%، أما بالنسبة للنساء فكانت نسبتهم في القطاع العام 87,2%، و9% مشاركتهم في الخاص أما عن قطاع البترول فنسبتهم 3,8%، وطبقا للدراسة أن 90,4% يرون أهمية عمل المرأة الكويتية من عينة المبحوثين الرجال الذين في مستوى دراسي فوق الثانوية أما 9,28 لا يرون أهمية لعمل المرأة الكويتية، أما عن عينة النساء فانهم يرون أهمية عمل المرأة بنسبة 92,7%أما النسبة المتبقية ترا أن عمل المرأة الكويتية ليس ضروريا، أما ما اظهرته نتائج مظاهر تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل وقد اجمع 87,5% على كفاءة المرأة في العمل و4% يرون أنها مترخية في

عملها و أن نسبة من الرجال لا يدعم أي فرص تدريبية تخدم المرأة في اكتساب المهارات والخبرات وعندما تم سؤال عينة من النساء عن أنه تم دعمهن من رؤساءهن وقد كان النسبة الأكبر أنهم لا يتلقون الدعم من الرؤساء، عن مدى تقبل زملاءهن لعملهن في منصب قيادي وكانت النسبة أن 42,4% متقبلين ويشجعون عمل المرأة بشكل عام، أما عن ما يخص الموافقة على عمل الزوجة كانت النسبة الأكبر موافقين ومشجعين لعمل الزوجة، أما عن عمل المرأة في الوظائف القيادية فان هناك عدم مساواة بينها وبين نظيرها الرجل. آليات ومقترحات لزيادة تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل العدالة بينها وبين الرجل على حسب الكفاءة في العمل، تغيير الفكرة لدى المجتمع وتثقيفهم بقدرات المرأة القيادية وأنها صالحة وذات كفاءة في هذا المجال، فتح التسهيلات أمام المرأة لمساعدتها في التوفيق بين العمل وواجباتها الاسرية، اتاحت الفرصة وتدعيم ثقة النساء أنهم قادرين على تولي المناصب القيادية، تزويد المرأة بمعلومات تخص احتياجات سوق العمل والمشاركة فيه، أما عن نتائج الدراسة فأنها تشجع المساواة والعدالة وتمكين المرأة بما يعود بالنفع على المجتمع ككل وأن تفعيل مشاركة المرأة أصبحت ضرورة . (القاضي، 2021)

رابعاً: الدراسات السعودية

- دراسة د. مراد علي محمد الطراونة (مراد، 2016) بعنوان {الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي} تناولت هذه الدراسة عمل المرأة ونظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني وبعض التشريعات العربية مع الإشارة الى معايير العمل الدولية والعربية حيث سعت هذه التشريعات لحماية المرأة العاملة. وتتميز هذه المقالة بأنها تتضمن مبحثين الأول عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية حيث يتضمن مكانتها في الإسلام ومشروعية عملها وايضاً ضوابط عملها تحدثت الباحثة في المبحث الثاني عن الحماية القانونية للمرأة العاملة يتضمن المبحث الثاني الاحكام الخاصة بعمل المرأة والاحكام الخاصة بظروف وشروط تشغيل المرأة. وضح من خلاله مكانته المرأة في الشريعة الإسلامية وانها اعطتها حقوقها الكاملة ورفعت عنها وزر الإهانة ورفع شأنها وجعلها شقيقة الرجل، ايضاً بين عمل المرأة الكاتب مشروع وان عمل المرأة مشروع في حدود ما اباحة الله تعالى من اعمال بشكل عام وخاصةً اذا وجدت الحاجة للعمل وان الإسلام اباح للمرأة العمل في التعليم والتجارة والتمريض والحرب بل وامرها بذلك ، وتطرق الى مجموعة من الضوابط لعمل المرأة خارج المنزل وذكر من هذه الضوابط :

- 1- وجود الضرورة 2- ان يتناسب العمل مع طبيعتها وفطرتها واستعداداتها النفسية 3- ان لا يتعارض مع مهمتها الأساسية وهي رعاية زوجها وبناتها 4- اذن الولي 5- ان يكون الغرض من استخدامها وعملها الاستفادة 6- الالتزام بالآداب والأخلاق الإسلامية. ايضاً تطرق الكاتب الى الاحكام الخاصة بعمل المرأة وأشار الى ان المنظم السعودي أفرد للمرأة العاملة بعض النصوص في نظام العمل ومن ضمنها حقها في الحصول على إجازة حمل وولادة وأشار الى المشرع الأردني و الاماراتي ، وحق المرأة بالرعاية الطبية اثناء الحمل والولادة ، حق المرأة بمنع فصلها اثناء إجازة الحمل والوضع بالإضافة الى حقها في إرضاع طفلها بحيث يكون لها ساعة اثناء الدوام الرسمي ، وحق المرأة في توفير دار حضانه لرعاية اطفالها ، حق المرأة العاملة في إجازة عدة الوفاة مدتها أربعة اشهر وعشر أيام ، حق المرأة العاملة في وجود مقاعد لها في أماكن عملها .بالإضافة الى ذلك تطرق الكاتب الى الاحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة ذكر منها: حضر عملها في الاعمال الخطرة وايضاً الصناعات الضارة واوقات تشغيل المرأة. (الطراونة، 2016)

-دراسة د. هند عقيل الميزر (د. هند، 2017) بعنوان { المرأة السعودية من التهميش الى التمكين في التعليم والعمل} تركز هذه الدراسة على سعي المرأة السعودية ونجاحها ووصولها الى المراحل العالية في العمل والتعليم ودورها الفعال في المجتمع والمرأة لم تكتفي في مجال التعليم و إنما أكدت قدراتها ومهارتها في مجالات عديدة ونذكر اهمها ممرضة ، دكتورة ، مدرسة ، مديرة مدرسة وأن الاسلام كرم النساء ووضع لها مكانة رفيعة في المجتمع وفرض لها حقوق ومسؤوليات مساوية للرجل وتطرت الكاتبة الى (مفهوم التهميش) هو منع المرأة من تأدية حقوقها وواجبها وتقلل من شأن قدرات وخبراتها وتقليل الفرص أمامها. (مفهوم التمكين) هو اعطاء الافراد فرص في تحديد اختياراته والاستفادة من خبراتهم المهنية والعلمية. فترة التهميش كانت المرأة قديما في العصور السابقة مسلوقة الحقوق والواجبات كانت تعمل ربة منزل في التطريز ورعي المعز والاهتمام فيه الاطفال والتفرقة بينها وبين الذكور ويكون بعض الأهل يفضلون ويميزون الذكر على الانثى وسيطرت الاهل عليها وظلمها ودفن مواهبها وقدراتها. فترة التمكين حققت الحكومة في تعزيز

دور المرأة وأهتمت في إعطاء المرأة كامل حقوقها في جميع المجالات وأصبح للنساء دور مهم بالمجتمع مساواة بالرجل ويسمح لها بالمشاركة في برامج خاصة للنساء لاعتمادها على نفسها في مجابهة المشاكل وعدم التفرقة بينها وبين الرجل في تقسيم الاعمال بينهم وان النساء أحدثن نسبة كبيرة في ارتفاع الانتاج والكفاءة في سوق العمل. اولاً مؤشرات تمكين النساء تعليماً فأن في التعليم العام ارتفعت اعداد النساء اللاتي يتوجهن للتعليم بنسبة عالية جدا، التعليم العالي للنساء ان الدولة دعمت التعليم العالي للنساء بفتح وتطوير معاهد وكليات وجامعات في اماكن مختلفة ثانياً مؤشرات تمكين النساء اقتصادياً شكلت المرأة السعودية اعداداً ونسب مرتفعة في مجال العمل والتطوير المهني للوظائف في القطاعات الحكومية والخاصة. نتائج المناقشة:

أن المرأة السعودية أحدثت تغيرات كبيرة وحققت نجاحات وانجازات مختلفة في العمل وأثبتت نفسها في مناصب عليا كمديرة جامعة، عضوة في مجلس الشورى وسعت وراء حقوقها مبدئياً حتى أصبحت دور مهم في المجتمع وعلى العكس سابقا كانت شخصية ناقصة وضعيفة تمنع من حقوقها ويجهلون دور المرأة فيه المجتمع وكانوا يقتصرون على أنها ربة منزل تهتم في الاطفال ولا يهتمون في تعليمها. (الميزر، 2017)

-دراسة سارة محمد عوض الأسمرى (سارة، 2018) بعنوان (واقع عمل المرأة السعودية والمشكلات المتعلقة بوسائل الانتقال) تهدف الدراسة الى معرفة معوقات الموظفة في العمل والمشكلات التي تواجهها في التنقل ومعرفة الصعوبات والأسباب التي تعيقها عن العمل ويمكن حلها بطرق عديدة تقلل من هذه المشكلات وأن عمل النساء لا يقتصر على العصور الحديثة أن النساء يعملن قديماً في الحرف اليدوية والتجارة والرعي وبناء بيت الشعر الذي يعيشون فيه وعملن وفق الضوابط الشرعية في عهد الرسول عليه أفضل السلام واعتمد البحث على المسح المجتمعي وتم تطبيق هذه الدراسة على عينة من النساء العاملات بقرابة (٥٠) عاملة واستخدمت الباحثة أحد أدوات البحث العلمي الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات الكافية وتوصلت الي نتائج :

١-عندنا لا يكون في المدينة وسائل نقل خاصة او عامة مثل القطار والميترو فأن بعض النساء يواجهن مشكلة في التنقل لقضاء احتياجاتهم الشخصية والعائلية وقد لا يكون للمرأة محارم زوج ، أخ وذلك يعيقها من الذهاب الى المدرسة او العمل او المستشفى فلا بد من توفر باصات نقل وتحفيز المرأة لتعلم القيادة .

٢- يوجد كثير من النساء يرغبن في العمل ولكن يواجهن مشكلة في التنقل بسبب عدم قدرة الموظفة على شراء سيارة أو لا يمكنها التعامل مع السائق لانه غالي الثمن وقد يمنعها الزوج او الاب من الذهاب مع السائق لبقائها معه بمفردها ولا بد من توفر مدارس لتعلم القيادة ويمكن التعامل مع خدمة السيارات المأجرة ل يتم توصيلك الى العمل. (الأسمرى، 2018)

-دراسة د.حصة بن عبدالرحمن السند (السند، 2018م) بعنوان {العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها} كان الهدف من المبحث هو التركيز على مدى معرفة الموظفة بحقوقها في مجال التعليم الحكومي بشقيه العام والعالي لمعرفة الأسباب التي أثرت على معرفتها لحقوقها وتم إجراء دراسة وصفية تحليلية واختيار المنهج المسحي وذلك باختيار عينة تتكون من (أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة الإدارية بالجامعات ،المعلمات والإداريات بالمدارس) وتم تحديد العدد وكانت 5 جامعات و370 مدرسة حكومية وبالرجوع إلى الدراسات السابقة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1-كيفية معرفة الموظفة بحقوقها: أ-أغلب الموظفات تتعرف على حقوقهن من خلال الحوارات داخل العمل ب-مجتمع الدراسة يعتقدون أن نظام الخدمة السعودي غير عادل للمرأة. ج-مجتمع الدراسة يعتقدون أن نظام العمل لا يهتم لتنوع أدوار الموظفة السعودية. د-جهل مجتمع الدراسة بأهمية الإبقاء بنسخة من نظام الخدمة السعودي.

2-الأسباب التي أثرت على الموظفة: 1-عدم وجود خطط لرفع معرفة الموظفة بحقوقها. 2-عدم وجود أنظمة تعريفية للموظفة بالتحديثات في نظام الخدمة السعودي. 3-تنوع الوظائف المجتمعية للمرأة. 4-إهمال وسائل الإعلام في رفع معرفة الموظفة لحقوقها. 5-عدم معرفة الموظفة بالقوانين. 6-ازدراء المجتمع لإمكانيات الأنثى. 7-تلميع الرجل 8-الثقة المهزوزة داخل الأنثى. (السند، 2018)

-دراسة د. احلام العطا محمد عمر(أحلام، 2020) بعنوان {التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية} هدفت هذه الدراسة الى التعرف على المبادئ التي يرتكز عليها التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية وايضاً التعرف على الاليات التي تساعد على تمكين المرأة ومستويات التمكين التي تساهم في تمكين المرأة اقتصادياً واهم مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية بالإضافة الى معرفة معوقات تمكين المرأة السعودية اقتصادياً.

شملت دراسة الكاتبة على إطار نظري يفسر الدراسة بحيث تضمن هذا الإطار النظرية النسوية في التنمية وأنها

تتضمن ثلاثة اتجاهات نسوية أولاً اللبرالية ثانياً الماركسي ثالثاً الراديكالي حيث ركزت على الاتجاه اللبرالي في دراستها وان هذا الاتجاه يقوم على ان جميع الناس خلقوا متساوين وان المرأة والرجل يتمتعان بنفس العقل الرشيد وايضاً الوسيلة للتغيير وتحويل المجتمع هو التعليم والحقوق الطبيعية وبما ان الرجل والمرأة متساوين فان حقوق الرجل تنطبق على المرأة ايضاً.

تطرت الكاتبة الى مفهوم تمكين المرأة وان التمكين يجعل التنمية أكثر تفاهماً ومشاركة بين الرجل والمرأة وان التنمية لا تكون فقط رعاية اجتماعية وانما تهدف الى تمكين المرأة من ان تمتلك عناصر القوة الاجتماعية والاقتصادية فبالناتالي تصبح المرأة معتمدة على نفسها في تحسين الأوضاع المعيشية لها وان تصبح المرأة لها مشاركة إيجابية في صنع واتخاذ القرارات.

أوضحت الكاتبة ان الغاية من تمكين المرأة اقتصادياً هو المشاركة الإيجابية الفعالة في صنع ووضع واتخاذ القرارات بحيث توسع الخيارات والبدائل المتاحة لها، تؤدي هذه المشاركة الفعالة تساعد المرأة على تنمية ذاتها وتعمل على تطوير قدراتها لتمتلك عناصر القوة.

تضمنت الدراسة مجموعة من المعوقات التي تعيق التمكين وان من أهمها : المعوقات الذاتية التي تتعلق بالمرأة نفسها وانها لا تشعر بأهمية مكانتها في تحقيق التنمية وتخاف من عدم قدرتها على التنسيق بين الوظيفة وابنائها وزوجها ، ضعف وعيها بحقوقها وانها في بعض الأحيان تكون تحت سلطة الذكر ، المعوقات المجتمعية وتتضمن عدم المساواة بين المرأة والرجل ولا يوجد في المجتمع وعي بدور المرأة في التنمية او قد يحضر عليها امتهان بعض الاعمال او قد يكون هناك تعقد في الإجراءات والأنظمة الإدارية او قلت الدورات التدريبية المقدمة للمرأة ، المعوقات الاقتصادية تكون في تقييد حريتها في الاعمال التجارية الحرة او قد لا يكون هناك تمويل لمشاريع النساء وايضاً استهانة الذكور بقدراتها على التفاوض واتخاذ القرارات . (عمر، 2020)

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

منهجية الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على منهجية المسح الوصفي لنتعرف على أهم الصعوبات التي توجهها النساء العاملات في المجمعات التجارية ومدى معرفتهم بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية وكيف ساهم التغيير الكبير في نظام العمل في زيادة عدد النساء العاملات ونسبة تقبل المجتمع لنوعية عملهن عن طريق المقابلات ليتم فتح المجال للإجابة عن الأسئلة بحرية وأخذ أكبر عدد من المعلومات المهمة والتي تقيّد في التحليل، حيث نستفيد من المسح الوصفي في وصف دقيق ومفصل عن مدى مساهمة التغيرات في نظام العمل في تشجيع المرأة على العمل في وظائف لم تكون تعمل بها من قبل .

طرق جمع المعلومات:

قمنا بجمع المعلومات عن طريق المقابلات، وكانت المقابلات بطريقة غير رسمية.

مجتمع الدراسة:

أجرينا الدراسة على مجموعة من النساء العاملات في القطاع الخاص (قطاع المجمعات التجارية) العمل بمدينة الرياض. لأن العاملات في هذا القطاع أقرب لجمع معلومات تخدم بحثنا.

عينة الدراسة:

أجرينا المقابلات مع مجموعة مكونة من (20) عاملة في قطاع المجمعات التجارية، اخترنا المجمعات التجارية بالتحديد لأن الموظفين في هذا المجال هن أكثر تضرراً من ناحية الرواتب ووقت العمل وبيئته وتم اجراء المقابلات معهن بطريقة غير رسمية لفتح المجال امام العاملات بالإجابة عن الأسئلة بحرية وعدم تقيد حرية الإجابة.

من ناحية حالتهن الاجتماعية: منهم (3) متزوجات، و(15) منهم عزاوات و(2) منهم مطلقات. ومن ناحية التعليم: (8) ثانوية عامة، (4) دبلوم، (8) تعليم جامعي.

التعرف على العوائق والمشكلات التي حدثت للمرأة السعودية أثناء وقبل عملها وكيف قامت وزارة العمل بحله

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

أولاً: التحليل والنتائج

استخدمنا التحليل الموضوعي طريقة الترميز وتوصلنا في هذه الدراسة الى النتائج التي إجابة عن تساؤلاتنا

1/ ما مدى رضاك بشكل عام عن عملك؟

انقسمت الإجابات الى قسمين بحيث القسم الأول كانوا راضين عن عملهم والقسم الثاني كانوا غير راضين وجميعهم وضحو الأسباب كالتالي:

راضيين:

ش/1، أ/1، ش/1، م/1، م/1، وال/1، ح/1، م/1، ذ/1، ش/1، أ/1 وكانت اجاباتهم ان العمل جميل جداً وممتع والأفضل من ذلك التعاون في العمل والراحة واجابة أخرى كانت تقول بأنها راضية عن عملها لأن لديها مكان للجلوس وتقوم بتدريب الموظفين وهناك تعاون وفهم وتعرف أكثر على شخصيات الموظفين وهم ايضاً يعرفونها ولا تريد ترك المكان ، بحيث القسم الراضيين عن العمل جميعهم اتفقوا على رضائهم عن العمل بشكل عام بسبب وجود بيئة عمل مناسبة ويوجد احترافية في العمل والطاقت مميز جداً ورئيس متفهم وجيد حيث انهم يهتمون بالموظفين وتم توفير لهم مكان للراحة وان وقت العمل مناسب جدا ومسؤوليات العمل تنتهي بانتهاء الدوام ويوجد علاوة للموظفين وابدال حكومية.

غير راضين:

أ/1، ر/1، ال/1، ر/1، أ/1، م/1، ه/1، ع/1، و/غ/1

انهم جميعا غير راضيين عن العمل بشكل عام لان لا يوجد تأمين للموظفات ولا مرتبات ودوام العمل طويل جدا ومتعب وكرف غير مهتمين بالموظفات وبيئة العمل سيئة وبسبب المعاملة السيئة من طاقم العمل والراتب قليل بالنسبة لدوامهم وغير مدفوع بشكل جيد لا يوجد أماكن للراحة ويتم استغلال الموظفين الجدد بعدم معرفتهم واجباتهم وحقوقهم في العمل.

2/ هل يتم التعامل معك كامرأة مثل التعامل مع الرجل في بيئة العمل؟

أ/2، ش/2، آ/2، ش/2، م/2، م/2، ش/2، ع/2، غ/2، أ/2، م/2 تراوحت الإجابات فكانتا لإجابة بلا للغالبية من العاملات؛ واتضح لنا أنه هناك اختلاف في المعاملة، يتم التعامل مع الرجال بشكل سلس ويتم ترقيتهم بشكل أسرع وتصرف لهم العلاوات بشكل أكبر ولا توجد رقابة شديدة عليهم، وبلا شك يوجد اختلاف بالإجابة على

هذا السؤال فمجموعة من العاملات اتفقوا على أن تعامل المرأة كالرجل في مجال العمل ر/2، م/2، ر/2، ح/2، ه/2، ذ/2، ا/2، وأن الجميع يقوم بأعماله الموجهة اليه ولا يوجد تحيز لجنس دون الآخر من ناحية العمل أو الحوافز والاجازات، وهناك م/2، قالت: يوجد مراعاة للفروق الجسمانية بين المرأة والرجل بطريقة توكيل الأعمال.

٣/هل تواجهين صعوبات للعمل لساعات متأخرة؟

من خلال المقابلة لموظفات السعوديات في الأسواق التجارية، اتضح أن أ/ش/٣، م/٣، م/٣، ا/٣، ح/٣، ع/٣، ذ/٣ لا يواجهون مشكلة في العمل لساعات متأخرة إن طلب منهم ذلك ، لكن في المقابل الموظفات السعوديات ش/٣، ا/٣، ر/٣، ال/٣، الج/٣، م/٣، ه/٣، غ/٣، ا/٣، ش/٣ اتضح من خلال مقابلتهم انهم يواجهون صعوبة في العمل لساعات متأخرة و ذلك بسبب الأهل و بسبب ايضا عدم ايجاد سائقين لأرياعهم لمنزلهم و زياده الجهد عليهم حيث يكونوا منهكين جدا و ليس لديهم وقت لإفضائه مع الأهل ،ايضا ش ١ ،تواجهه صعوبة في العمل المتأخر بسبب صغر سنها و بقائها خارج المنزل لساعات طويلة متأخرة، بينما م/٣ لا يوجد لديهم العمل لساعات متأخرة في مكان العمل.

4/ هل يوجد تمييز بين المرأة المتزوجة وغير المتزوجة؟
من خلال إجراء المقابلات انقسمت الآراء إلى فريقين:
الفريق الأول:

أ/٤، أ/٤، ش/٤، م/٤، م/٤، أ/٤، أ/٤، م/٤، ه/٤، غ/٤، 4 أجمعوا على أن هناك تمييز واضح بين المرأة المتزوجة وغير المتزوجة، فالمرأة غير المتزوجة يتم تفضيلها في التوظيف لتفرغها التام ولقلة ارتباطاتها وطلبات الاستئذان والغياب، في حين أن المتزوجة لها متطلبات أكثر مثل التأمينات والرعاية لها ولأطفالها وأيضا المرونة في ساعات العمل كون لديها أسرة وأبناء، وربما تسبب إعاقة في العمل.

في حين الفريق الثاني:

ش/٤، أ/٤، ح/٤، ع/٤، م/٤، م/٤، ش/٤ اتفقوا بعدم وجود أي اختلاف بين كون الموظفة متزوجة أم لا وأن كلهم سواسية من خلال المقارنة مع زميلاتهم بالعمل وأن طبيعة عملهم واحدة، أما 18 /ذ، بينت أنه لا يوجد أفضلية وأنهم كلهم سواسية إلا في حالة واحدة عندما يكون لديها رضيع يسمح لها بالخروج مبكرا. في حين 9/ر، 6/ر، أوضحت انه لا يوجد تفريق بين الموظفة المتزوجة وغير المتزوجة في العمل لكن في التوظيف يتم تفضيل غير المتزوجة لتفرغها وإعطاء طاقة أكبر .

ورأيي كباحثة أنه يجب عدم التمييز في اختيار الموظفة غير المتزوجة في مرحلة التوظيف لأن النظام السعودي يهدف لمساواة الجميع في فرص العمل، ولكن التمييز في أوقات العمل والتأمينات والرعاية والحضانة من الواجبات على صاحب العمل لأن نظام العمل يضمن حقوق المرأة المتزوجة.

5/ ما مدى تقبل المجتمع لنوعية عملك ؟
ثلاث أقسام من المجتمع:

قسم متقبل: حيث أكد على ذلك: أ/٥، م/٥، ر/٥، أ/٥، ح/٥، م/٥، ه/٥، غ/٥، ذ/٥ أن المجتمع متقبل عملهم بكل سرور وتشجيع لهم حيث نصحت 5/م بعدم الاهتمام لنظرة المجتمع ولا تجعلها عائق لها. متوسط التقبل:

أ/5/ش/5، م/5/أ/5، ع/5 كانت أجوبتهم أن هناك تفاوت في تقبل المجتمع لعملهم ربما يعود هذا على وعي الشخص حتى أن هناك من يتمنون خروجهم من العمل أو بسبب الاختلاط أو ساعات العمل الطويلة وبينت ع/5: أن المتسوقات ينقسمون إلى قسمين قسم راضي كون البيئة نسائية ومريحة لهم وقسم يقارنون بين لو كان موظف سيكون أكثر مرونة، أما من حيث عائلتها راضين، ولكن زوجها غير منقبل بالبداية لكن مع التعود تقبل عملها.

غير متقبل:

ش/5/ش/5 عدم تقبل المجتمع للمرأة العاملة بالمراكز التجارية كبائعة وأنه عمل ليس لائق بسبب إمكانية تعرضها للخطر أو التحرش.

س/6 هل أنت على علم مسبقاً بواجباتك ومهامك التي يتم تقييم أدائك وفقاً لها؟

أ/6/ش/6، أ/6/ش/6، م/6/ر/6، ج/6/ر/6، ج/6/أ/6، م/6/م/6، ذ/6/ش/6، ش/6/أ/6

أنفقوا على أنهم على علم بالك بالاطلاع على الواجبات المطلوبة منهم قبل توقيع العقد وتم شرح المهام الخاصة بها وتم تكليف المشرفة وتوجيهها بذلك وفي بعض الشركات تقوم بإعطائه قائمة تضم جميع المهام والواجبات وطريقة تقييم أدائه أو تقديم شروحات ودورات تخدم في ذلك المجال

ح/6/هـ/6، ع/6/ع/6، غ/6/أ/6

جميعهم أفادوا بانهم لم يتم توضيح المهام لهم ويقومون بعملهم وعمل غيرهم بسبب عدم الدراية الكافية بمهام والواجبات ويتطلب منهم الجهد وضياح الوقت لكي الوصول لذلك.

7/ ماهي الاقتراحات التي تودين إضافتها لتحسين جودة العمل في نظام عملك؟

أ/7، أ/7 اتفقت إجاباتهم على تحسين مظهر المكان ليكون أكثر جذب للعاملات وأكثر راحة، في المقابل كانت إجابات ج/7، م/7 تنفق على تحسين جودة العمل ويكون هناك رقابة من قبل الإدارة العليا على الإدارة العامة وكيفية سير العمل وتقسيم المهام والعمل بمهنية وليس بالمزاج من قبل المدراء، أما من ناحية ساعات العمل كان للأغلبية العظمى اتفاق فكانت إجابات ش/7، ر/7، ر/7، ج/7، هـ/7، م/7، غ/7، ش/7، أ/7 متفقة على تقليل ساعات العمل وأن تكون أكثر مرونة بحيث تصبح 6 ساعات عمل يومية وأضافوا أن تكون الفترة الصباحية للنساء والمسائية للرجال بحيث يخفف ذلك من التعب والارهاق للمرأة وتخفيف ضغط العمل عنها، وايضاً هناك اتفاق ملحوظ من ناحية وجود إجازة بحيث أن ر/7، ك/7، ذ/7، غ/7 اتفقت اجاباتهم على وجود إجازة أسبوعية لتكون نهاية الأسبوع يومين وليس يوم فقط في الأسبوع.

لاحظنا وجود فئة من الموظفين تقترح زيادة في الراتب وتوفير مواصلات فكانت إجابات غ/7، ش/7، م/7 متفقة على زيادة الرواتب وبيان الراتب المستلم بالكامل بدون خصم التأمينات واعتماد الشركة لدى البنك. والحصول على مركبة او توفير نقل للموظفات. لاحظنا اجابتين أ/7، م/7 تقترح وجود حصر للمهام وان تكون فقط للبيع وعدم جبر الموظف على مهام لا يريدتها.

هناك مجموعة مختلفة من الاقتراحات المقدمة من قبل الموظفات السعوديات في قطاع المجمعات التجارية يقترحون الاتي:

ح/7 تفضل وجود مكان للاستراحة وزيادة فترة الاستراحة.

ع/7 تقترح وجود حضانة للأطفال وأن يكون نظام الترقية سلس وسهل ووجود بدل سكن.
 م/7 قبول طلاب الجامعات بعد دوامهم ليكون التوظيف أكثر مرونة وتغيير طريقة الاسترجاع والاستبدال وان يكون لكل موظف رقم لكي يتمكن من دخول النظام واجراء الاستبدال بدال من المشرف فقط.
 م/7 تقترح توفير أجهزة كهربائية مثل أجهزة تسخين الطعام او حفظ الأطعمة في مكان الاستراحة.
 8/ هل يتم منحك سلطة ومسؤولية اتخاذ القرارات؟

8/1، 8/ش، 8/آ، 8/ش، 8/م، 8/ر، 8/م، 8/ا، 8/ر، 8/ح، 8/ا، 8/م، 8/هـ، 8/ذ، 8/ش: اتفقت معظم الإجابات على منح سلطة ومسؤولية اتخاذ القرارات في مجال عملهن وطريقة تعاملهن مع العملاء، وفي مقابل ذلك كان هناك القليل من العاملات على اختلاف اجابتهن فكانت إجابة، 8/ا، 8/ع، 8/م، 8/غ، 8/ا: اتفقن على إجابة واحدة بلا، وأن المسؤوليات تأتي على شكل أوامر من المدير فكل ما علينا أننا ننفذ هذه الأوامر بالشكل والمعمل المطلوب.

ثانياً: التوصيات

- نوصي كل امرأ سعودية عاملة في القطاع الخاص وبالتحديد العاملات في (المجمعات التجارية) بأن تكون واعية وعي تام بحقوقها سواءً حقوقها المالية او حقها في الإجازات او حقها بأوقات الراحة وحقها بساعة الرضاة وحقها بتوفير مقاعد للجلوس أياً كان نوع عملها.

-نوصي كل امرأ سعودية عاملة أن تكون على اطلاع على ابرز المستجدات في نظام العمل السعودي وندعوها لأن تتعرف أكثر على الأساليب والإجراءات القانونية المتبعة في حال مخالفة نظام العمل من قبل اصحاب العمل.

- نوصي نظام العمل السعودي برفع نسبة حصتها في سوق العمل، وتمكينها في الوظائف القيادية، وتقليل الفجوة الحاصلة بين الجنسين في القطاع الخاص، ووضع حوافز وعلاوات تشجع النساء الإستمرار في العمل.
 - رفع وعي المجتمع من خلال تقديم برامج توعوية تساعد على تثبيت مفهوم أن المرأة لها حق العمل مثل الرجل وندعوهم لتشجيعهم ورفع تنمية اقتصادنا.

-نوصي الباحثين بتكرار مثل هذه الدراسة الميدانية بشكل أوسع في (الأسواق التجارية) بشكل خاص والقطاع الخاص بشكل عام لتحليل الواقع الفعلي بطريقة شاملة حتى نلتمس معاناة النساء العاملات في مجتمعنا وإيجاد حلول مناسبة تخدم المرأة العاملة ونحدد الاحتياجات التدريبية بالتعاون مع وزارة العمل.

الخاتمة

وبذلك نكون قد وصلنا الى ختام بحثنا الذي قد تحدثنا فيه عن (تغيرات نظام العمل التي شجعت المرأة السعودية العاملة على العمل وأبرز الصعوبات التي واجهتها)ولقد حرصنا على ان نوفر من خلاله اهم المحاور والمعلومات المتعلقة بعمل المرأة السعودية والصعوبات والعقبات التي واجهتها عبر اجراء المقابلات معهن والاستزادة من المقالات والدراسات العلمية السابقة , وقد تم توضيح التغيرات التي طرأت على نظام العمل و اتاحة الفرصة امام النساء للعمل، ولقد هدفنا الى رفع وعي المرأة بحقوقها و أهميتها في المجتمع وانها عضواً فاعلاً في التنمية.. بناء على ذلك تم وضع مجموعة توصيات من قبل باحثات هذه الدراسة نتمنى اخذها بعين الاعتبار.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

المراجع

- أ.م وديان ياسين عبيد. (31 12, 2019). عمل المرأة في الكوفي شوب والمقاهي الليلية..... شواهد جذب وابتزاز. الأستاذ للعلوم الانسانية والاجتماعية، صفحة 26.
- أحلام العطا محمد عمر. (2020). التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية (الابعاد والمعوقات). مجلة ام القرى للعلوم الاجتماعية 2020.
- حصة عبد الرحمن السند. (نوفمبر, 2018). العوامل المؤثرة على وعي المرأة السعودية العاملة بحقوقها. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، الصفحات 1-41.
- د. نزار أيوب-المحامي كرامة أبو صالح. (ديسمبر, 2015). دليل حقوق المرأة العاملة. المرصد المركز العربي لحقوق الانسان في الجولان، صفحة 16.
- دراوات وحيد. (2018). المرأة العاملة بين الوظيفة ومتطلبات الحياة الاسرية. افاق للعلوم.
- د: لبنى أحمد القاضي. (19 يونيو, 2021). معوقات تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل التحديات وآليات المواجهة. حوليات آداب عين شمس، الصفحات 434-461.
- رشيد غازي. (2021). آليات شغل الوظائف ومحددات التوظيف في نظام العمل. تأليف رشيد محمد غازي، نظم العمل والخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية (صفحة،85،107،30). الرياض: دار الثلوثية للنشر.
- سارة محمد عوض الأسمرى. (أبريل, 2018). واقع عمل المرأة السعودية والمشكلات المتعلقة بوسائل الانتقال. المجلة العربية للدراسات الجغرافية، الصفحات 112-137.
- شوق حباب الجعيد. (ديسمبر, 2019). العلاقة السببية بين تمكين المرأة السعودية والنمو الاقتصادي للفترة (1999 - 2015). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، الصفحات 106،107.
- عاجب بومدين. (2016-2017). الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت. دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، صفحة 252.
- عبد الرحمن بن أحمد الحارثي. (2017). حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي والفقهاء الإسلامي، (الصفحات 652-654-653-651). الإسكندرية: حولية كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإسكندرية.
- ليلى حسن الصقر. (30 ديسمبر, 2019). عمل المرأة البحرينية في قطاع العلاقات العامة الدولية والمراسم الدبلوماسية: الفرص والتحديات. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الصفحات 102-120.
- محفوظ أحمد جودة. (2015). إدارة الموارد البشرية. تأليف محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية (الصفحات 319,320,321). عمان: دار وائل للنشر.
- مراد علي الطراونة. (1, 2016). الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون. مجلة العلوم الإسلامية 2016.

نوال عبد المتعال. (2018). تمكين المرأة الخليجية دراسة مقارنة. المكتب العربي للمعارف.
هند عقيل الميزر. (2017). المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل. المجلة العربية
للدراستات الأمنية، الصفحات 127-154.

(ما هو القطاع الخاص. 2020)

<https://almalomat.com/202649/%D9%85%D8%A7%D9%87%D9%88->

(مروان، محمد. 2020. تمكين المرأة)

https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81_

(شوقي، أحمد. 2019. حقوق المرأة)

https://mkaleh.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81_

(أبو دولة، رهام غازي. 2019. ماهي صعوبات العمل)

https://mawdoo3.com/%D9%85%D8%A7_%D9%87%D9%8A_

ثانياً : المراجع الأجنبية

James Rajasekar, Efrem Kentiba Ahmad Al-Asfou .(2017) .barrierrs to career
advancement.