

قرار تأنيث محلات المستلزمات النسائية في المجتمع السعودي
(الصعوبات والحلول)

إعداد/ نوف عبد الله السهلي

ملخص الدراسة

تتناول هذه الدراسة الصعوبات التي واجهت قرار تأنيث محلات المستلزمات النسائية والتعرف على الحلول لهذه الصعوبات، فحاولت الدراسة التعرف على طبيعة عمل المرأة في هذه المحلات، وخصائص المرأة السعودية العاملة في هذه المهنة، وأسباب التحاقها بهذه المهنة، وكيف التحقت بها، وما هو موقف أسرتها من عملها بهذه المهنة، وما هي نظرة المجتمع لعملها، والتعرف على أهم الصعوبات التي تواجه عملها والحلول لهذه الصعوبات، ولقد كانت الدراسة محدودة، من خلال تناول مبحوثات من العاملات بمهنة البيع في محلات المستلزمات النسائية، ولقد جاء في أهم نتائج الدراسة أن العاملات في هذه المهنة يرجعن لخلفيات عرقية مختلفة، ومستواهن التعليمي بسيط، ومن مستويات اقتصادية منخفضة، والدافع الأول لهن للعمل في هذه المهنة هي الحاجة الاقتصادية الملحة، وتظهر الدراسة أنهن كن يحصلن على العمل بشكل فوري ومباشر وبدون اشتراط أي شهادات أو خبرات من صاحب العمل، وكان من أهم الصعوبات التي تواجهها العاملة بهذه المهنة النظرة الدونية من المجتمع لهذه المهنة، وسوء علاقة العاملة مع المشرفين في العمل، وعدم اقتناعهم بأدائها، وعد ملائمة أوقات العمل في هذه المهنة للمرأة السعودية، والتفاوت الكبير بين أجور العاملات في هذه المهنة، وعدم إحساس المرأة العاملة بالأمان الوظيفي، وكان من أهم الحلول العمل على تعديل أوقات العمل الرسمي وتنظيم علاقة المرأة العاملة بصاحب العمل والمشرفين عليها، وتنظيم أجور العاملات في هذه المهنة، وحماية العاملة من التعرض للاستغلال لظروفها الاقتصادية، أو الفصل، وتوعية المجتمع بأهمية المرأة بان يكون لها فرصة للعمل وعدم تركها عرضة للحاجة الاقتصادية.

مقدمة الدراسة

لقد خلق الله سبحانه وتعالى الرجل والمرأة من نفس واحدة وجعل لكل منهما مسؤوليات هو محاسب عليها بالثواب أو بالعقاب عليها كل بحسب عمله قال تعالى (الذي خلق الموت والحياة ليبلوكم ايكم احسن عملا وهو العزيز الغفور) الملك، الاية ٢.

ولم نجد في القرآن الكريم أو السنة النبوية ما يحرم أو يقف عائق أمام عمل المرأة في أي عمل تتقنه مالم يكن مخالفاً للقرآن أو السنة فهي نصف المجتمع ولا يمكن أن يتم تعطيلها بل نجد أن الله سبحانه وتعالى حظ على العمل ورغب فيه ولم يخص به جنساً معيناً قال تعالى (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون) التوبة الاية ١٠٥.

ومنذ اعتماد التعليم الرسمي للبنات عام ١٣٨٠ هـ واعداد الفتيات السعوديات المتعلّقات تزيد عاماً بعد عام وبدأت المرأة السعودية بالتوجه لسوق العمل متجهة إلى مختلف التخصصات المتاحة إلا أنه مع محدودية تلك التخصصات وتزايد أعداد الخريجات عاماً بعد عام أصبحت أعداد الخريجات العاطلات عن العمل تتزايد عاماً بعد عام أيضاً.

ونجد أن محدودية مساهمة المرأة في سوق العمل ظاهرة تبرز على مستوى العالم وأن اختلف مستوى هذه الظاهرة بحسب مستوى التقدم الاجتماعي والاقتصادي بين دول العالم فلقد جاء في تقرير المرأة والعمل والاقتصاد الصادر عن صندوق النقد الدولي (بتاريخ ١٨/١٠/٢٠١٣) أنه مع أن المرأة تشكل ما يزيد بقليل عن نصف سكان العالم، لكن مساهمتها في المستويات المقيسة للنشاط الاقتصادي والنمو والرفاهية لا تزال أقل بكثير من المستوى الممكن، وهو ما ينطوي على عواقب اقتصادية كلية وخيمة. ورغم ما تحقق من تقدم ملموس في العقود القليلة الماضية، فلا تزال أسواق العمل في مختلف أنحاء العالم مقسمة على أساس نوع الجنس، ويبدو أن التقدم في مسيرة المساواة بين الجنسين قد تعطل بالفعل. فلا تزال مشاركة الإناث في سوق العمل أدنى من مشاركة الذكور.

وفي تقرير التنمية البشرية الصادر عن الامم المتحدة لعام ٢٠١٣ تدني مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة إذ تبلغ نسبة النساء في القوى العاملة ٣١% مقارنة بنسبة ٨١% للرجال. (الأمم المتحدة، ٢٠١٣).

ومع أن المرأة السعودية تمثل ما نسبته ٤٤.٥% من جملة السكان إلا أن مشاركتها في سوق العمل لم تتعدى ١١.٥% من اجمالي السعوديين في سوق العمل. (مصلحة الاحصاءات العامة والمعلومات والمسح الديموجرافي: ١٤٢٨). وهذه النسبة بالمقارنة مع نسبة مساهمة المرأة العربية في سوق العمل تعتبر ضئيلة جداً.

وبالتالي فإن المجتمع السعودي يعاني من تعطيل نسبة كبيرة من العمالة الوطنية القادرة على الإسهام في العملية التنموية وتزيد حدة هذه المشكلة عندما يتم الاستعاضة عن هذه القوى الوطنية المعطلة بعمالة اجنبية فلقد جاء في تقرير الخطة التنموية الثامنة عام (٢٠٠٨) أن اجمالي العمالة المسجلة في القطاع الخاص ٦,٢٢ مليون عامل منهم ٨٢٩,١ الف عامل سعودي أي بنسبة (١٣,٣%) من العاملين اما النساء السعوديات تمثلنا ما نسبته (٣٦%) من النساء العاملات بالقطاع الخاص. فمع توفر الفرص الوظيفية وتوفر الأيدي العاملة الوطنية إلا أن البطالة تنتشر بين الشباب خاصة الإناث.

مشكلة الدراسة The Research problem

لقد زاد اهتمام المملكة العربية السعودية بتعليم المرأة وعملها باعتبارها ركيزة هامة من ركائز تنمية الوطن حيث ركزت خطط التنمية ابتداءً من الخطة التنموية الثالثة (١٤٠٥-١٤٠٠) وحتى خطة التنمية التاسعة (١٤٣١-١٤٣٥) على فتح مجالات جديدة لعمل المرأة خاصة في القطاع الخاص بوصفه مجال أوسع للتوظيف. حيث بلغت مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي لعام ٢٠١٢ بالأسعار الثابتة ما نسبته ٥٧.٦% (مصلحة الاحصاءات العامة والمعلومات).

وكانت مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل المحلي من خلال التوجه للقطاع العام حيث أظهرت نتائج المسوح أن ما يقارب ثلاثة أرباع المشتغلات السعوديات يعملن في نشاط التعليم بنسبة بلغت ٧٤,٤ % تليهن المشتغلات في نشاط الصحة والعمل الاجتماعي بنسبة (١٢.٣) (تقرير الخطة التنموية الثامنة، ٢٠٠٨).

ومع تزايد حجم المخزون التربوي المتعطل بين السعوديات المتخرجات في مراحل التعليم المختلفة فإن ذلك يؤدي إلى مشكلة عدم امتصاص خريجات التعليم العالي بمجالات العمل المختلفة (الشهراني، ١٤١٧) وهذا يساهم في زيادة نسبة البطالة مع محدودية المجالات المتاحة لإستيعاب المرأة السعودية العاملة.

وما يضاعف من الآثار السلبية لمحدودية مساهمة المرأة السعودية في سوق العمل المحلي هو الإستعاضة عن النقص الذي يسببه غيابها عن المساهمة في قوة العمل بإستقدام العمالة الأجنبية من أجل سد هذا النقص، حيث جاء في تقرير الخطة التنموية الخامسة أنه مع النمو السكاني الذي تشهده المملكة العربية السعودية وعدم كفاية العمالة الوطنية لسد احتياجات سوق العمل فقد ترتب على ذلك إستقدام اعداد كبيرة من العمالة الأجنبية لسد احتياجات السوق ومع التغير في حجم القوى العاملة السعودية وتركيبها فلقد أصبح السوق يعاني إختلالا وعدم توازن بين أعداد العمالة الاجنبية وبين القوى العاملة السعودية الباحثة عن عمل. مما اوجب على الدولة بمؤسساتها المختلفة التدخل بوضع التشريعات التي تنظم سوق العمل.

وعندما نعلم أن التحويلات الخارجة من المملكة للعمالة الاجنبية بلغت ما متوسطه ٦.٢% من إجمالي الناتج المحلي على مدى العقد الماضي، وبلغت ٢٦ مليار دولار في عام ٢٠١٠. (التقرير الصادر عن صندوق النقد الدولي، بتاريخ ٢٠١٢/٩/١٨) مما يستنزف اقتصاد البلد حيث تحول المليارات للخارج من قبل العمالة في حين تنتشر البطالة بين الشباب والشابات مع توفر فرص وظيفية تشغلها عمالة اجنبية. و ذلك يعكس خلا كبيرا في سوق العمل السعودي يوجب التدخل السريع لحله.

ونجد أنه بوجه عام كان نمو التوظيف في القطاع الخاص قويا ويتيح التنوع الاقتصادي إمكانات كبيرة لاستحداث مزيد من الوظائف. ولكن في حين يشغل الوافدون معظم وظائف القطاع الخاص، لم يستفد السعوديون حتى الآن بشكل كامل من الأرباح التي يحققها هذا القطاع. ومن شأن زيادة مشاركة المواطنين في القطاع الخاص أن تساعد ليس فقط على خفض البطالة وإنما يمكن أن تساعد أيضا على بناء اقتصاد أكثر ديناميكية ورفع نمو الإنتاجية (تقرير صندوق النقد الدولي، ٢٠١٢/٩/١٨).

حيث أن الاحصاءات قد اسفرت عن عدم الاستفادة من عنصر انتاجي هام وهو المرأة مع وجود وظائف شاغرة ومشغولة بغير السعوديين في اجهزة الدولة (الشهراني، ١٤١٧). وجاء في الخطة التنموية التاسعة الصادرة عن وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية عن الوضع التشغيلي للمرأة السعودية عام (٢٠٠٨) بأن نسبة بأن نسبة السعوديات العاملات من إجمالي عدد النساء السعوديات اللاتي في سن العمل لم يتجاوز (٨.٤ %) وكانت نسبة مشاركتهن في سوق العمل لم تتجاوز (١١.٥%) وهي مشاركة محدودة جدا.

وكانت السمة الهامة للمشتغلات السعوديات المشاركات في سوق العمل كما جاء في الخطة التنموية التاسعة الصادرة عن وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية عن الوضع التشغيلي للمرأة السعودية عام (٢٠٠٨) أن غالبيةهن من الفئات المتعلمة حيث أن التقرير الصادر عن وزارة الاقتصاد والتنمية للخطة التنموية الثامنة يوضح أن السعوديات المشتغلات ممن هن دون شهادات لم يتجاوز (٢.٨%) من مجموع السعوديات المشتغلات أما من يحملن الشهادات من المستوى الثالث (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا) فقد وصلت نسبتهن الى (٨١.٨%) من مجموع المشتغلات. وهذا يوضح ارتباط إلى مستويات تعليم مرتفعة فمساهمة المرأة السعودية فيها محدودة.

والسمة الأخرى التي ظهرت في تقرير وزارة الاقتصاد والتخطيط للنساء السعوديات المشتغلات أن ما نسبته (٧٧,٦%) من اجمال المشتغلات يعملن في قطاع التعليم و هذا يعني أن الفرص الوظيفية المتاحة للإناث تتركز اساسا في قطاع التعليم و هذا يدل أن هنالك تكس للخريجات في بعض القطاعات مما ينتج عنه ما يعرف بالبطالة المقنعة في حين أن هنالك قطاعات تعاني من العجز وتحتاج إلى شغلها بسعوديات.

ولقد ارتبطت مشكلة البطالة بمشكلات أكبر تمس المرأة بشكل مباشر وترتد أثارها على المجتمع ومن أبرز هذه المشاكل مشكلة الفقر حيث جاء في نتائج دراسة الناجم (٢٠١٢) عن خصائص فقر المرأة في المجتمع السعودي أن نسبة العاملات فقط من بين عينة الفقيرات التي شملتها الدراسة كانت (٨.٨%) أي أن عدم عمل المرأة من أهم عوامل فقر المرأة في المجتمع ومن ضمن نتائج هذه الدراسة أيضا أن القيود التي يفرضها المجتمع على المرأة والتي تتسبب في حرمانها من حقها في الخروج للعمل من أسباب فقر المرأة السعودية، ومع ذلك نجد أن المملكة العربية السعودية تستقدم العمالة الوافدة بجميع صورها وأشكالها سواء الماهرة أو غير الماهرة، مما جعل المملكة العربية السعودية تعد من بين أكبر الدول الموظفة للعمالة الوافدة في الوقت الحالي، حيث تمثل تلك العمالة ما نسبته ٥٧% من إجمالي القوى العاملة المدنية بالمملكة لعام ١٤٢٥هـ، الغالبية العظمى منهم يعملون في القطاع الخاص (خطة التنمية الثامنة ١٤٢٤/١٤٢٥هـ) وقد يعود ذلك لعدة أسباب من أهمها:

- التركيبة السكانية للمجتمع، حيث يمثل العدد الأكبر من سكان المملكة من هم في سن التعليم.
- ضعف توافق مخرجات التعليم مع حاجة ومتطلبات سوق العمل.
- محدودية مشاركة المرأة في سوق العمل.

ومع محدودية المجالات التي تعمل بها المرأة ونوعية العمل الذي تقوم به مع أن هناك عددا من الأنشطة التي لم يتح للمرأة السعودية المساهمة بها بشكل كامل (الشهراني، ١٤١٧) وبالتالي نجد أنه جاء في الخطة التنموية الثامنة الإشارة على أهمية إعطاء المرأة السعودية مزيداً من الاهتمام في التعليم والتوظيف بما يلبي متطلبات التنمية الشاملة، وفي باحتياجات سوق العمل السعودي، وبصفة خاصة، إتاحة مزيداً من فرص العمل للسعوديات في القطاع الخاص باعتباره يوفر النسبة الأكبر في توظيف القوى العاملة بالمملكة (٩٥% من إجمالي الفرص الوظيفية المتاحة) (تقرير الخطة التنموية الثامنة)، هذا التوجه الوطني شكل خلال السنوات الماضية تحدياً لكافة أطراف عملية التوظيف والمسؤولين بالقطاعات العام والخاص، وجهات التعليم والتدريب، والباحثات عن عمل.

فكانت الخطط التنموية في المجتمع السعودي بحاجة إلى مشاركة المرأة في مجالات عديدة وجديدة وفق مايتيحها اطار الشريعة الإسلامية ووفق اطار اجتماعي مقبول. مما فرض على الدولة العمل على تعديل الأنظمة و السياسات من أجل محاربة شبخ البطالة والفقر وإعطاء ابناء البلد فرصة للعمل والاسهام في تنمية وطنهم و تقليص العمالة الأجنبية بالعمل على فتح فرص توظيفية جديدة للشباب والشابات السعوديين.

فجاءت عدة قرارات من مجلس الوزراء تحث على عملية السعودة في القطاع الخاص لفتح فرص التوظيف أمام الشباب والشابات السعوديين العاطلين عن العمل منها قرارات تلزم اصحاب المؤسسات الخاصة بسعودة الوظائف وقرارات تدعم المؤسسات التي توظف السعوديين. فكان من هذه القرارات قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ الصادر بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة. ثم قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) وتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦ هـ بشأن تراخيص تشغيل النساء في أقسام وفروع المنشآت الخاصة وتطبيق ضوابط تشغيلهن بأجر لدى الغير، وفي التقرير السنوي لعام (٢٠١٢) الصادر عن وزارة العمل أن قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦هـ والمتضمن أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، مما جعل وزارة العمل تعمل على اتخاذ الاجراءات التي رأت

أنها مناسبة لتنفيذ تلك القرارات، فكان القرار الوزاري رقم ١/١/٢٤٧٣/ع وتاريخ ١٠/٨/١٤٣٢ هـ الخاص بتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية والذي اقتصر في بدايته على محلات بيع الملابس النسائية الداخلية وادوات التجميل. كخطوة هامة لإدخال المرأة السعودية إلى سوق العمل من خلال العمل في القطاع الخاص، إلا أن طبيعة المجتمع السعودي وما يفرضه من قيود على المرأة والصورة النمطية التي تم رسمها للمرأة السعودية والعادات والتقاليد في المجتمع جعلت تطبيق هذه القرارات على أرض الواقع مهمة صعبة حيث قوبلت بعض المجالات الجديدة التي فتحت أمام المرأة السعودية للعمل بها بالرفض مثل العمل بتدريس الصفوف الأولية للبنين في مراحل التعليم العام والعمل في محلات بيع المستلزمات النسائية.

لذلك جاءت هذه الدراسة من أجل التعرف على الصعوبات التي تواجه عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية والحلول ولتتاح للمرأة السعودية دخول سوق العمل العام والخاص على حدا سواء، وتفعيل دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وبالتالي مواجهة العديد من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على مشكلة بطالة المرأة السعودية، ومشاكل إستقدام العمالة الأجنبية.

أهمية الدراسة **Significance of study**:

١-جاءت هذه الدراسة متفقة مع ما تسعى أجهزة الدولة المختلفة للقيام به من أجل حل مشكلة التوظيف النسوي والقضاء على البطالة بين الفتيات السعوديات.
٢-جاءت أهمية هذه الدراسة من خلال محاولة إسهامها في جعل قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥ هـ القاضي لفتح مجالات وفرص عمل جديدة للمرأة السعودية قابل للتنفيذ بدون صعوبات عن طريق الكشف عن ما يواجه تطبيق هذا القرار من عوائق ووضع الحلول لها.

٣-السير مع توجهات خطط التنمية ابتداءً من الخطة التنموية الثالثة (١٤٠٠-١٤٠٥ هـ) وحتى الخطة التنموية التاسعة (١٤٣١-١٤٣٥ هـ) بإتاحة الفرصة للمرأة السعودية لدخول سوق العمل وجعلها شريكاً للرجل في تطبيق الخطط التنموية ووضع الحلول لما يعيق دخول المرأة السعودية سوق العمل.

٤-توفير بيانات علمية قد تسهم في تطوير نظم وسياسات التعليم والتدريب والتوظيف النسوي بالمملكة العربية السعودية. وتوفير معلومات تمكن القائمين على التخطيط للقوى النسوية العاملة بالمملكة من الاستفادة منها.

أهداف الدراسة **Objectives of the study**:

تهدف الدراسة بشكل عام إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥ هـ القاضي بفتح مجالات أوسع لعمل المرأة السعودية ثم القرار رقم (١٨٧) بتاريخ ١٧/٧/١٤٢٦ هـ القاضي بتشغيل النساء في محلات بيع المستلزمات النسائية، واقترح الحلول الملائمة التي تسهم في تيسير تطبيق القرار. وبصفة خاصة هدفت الدراسة إلى:

- ١-التعرف على خصائص المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- ٢-التعرف على الخصائص الوظيفية لعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- ٣-التعرف على الأسباب التي دفعت المرأة السعودية للعمل في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- ٤-التعرف على واقع عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- ٥-التعرف على مدى ملائمة بيئة العمل المحيطة بالمرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- ٦-التعرف على مدى تقبل المرأة السعودية العاملة بمحلات بيع المستلزمات النسائية لعملها.
- ٧-التعرف على موقف المجتمع من عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية.

٨- التعرف على ما هي الصعوبات التي تواجه عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية من وجهة نظر المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية.

٩- التعرف على موقف ملاك محلات بيع المستلزمات النسائية من عمل المرأة في هذا المجال.

١٠- التعرف على الحلول الممكنة لتطبيق قرار تأنيث محلات المستلزمات النسائية من وجهة نظر المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية.

تساؤلات الدراسة assumptions:

لا يبدأ الباحث في البحث النوعي، كما الحال في البحث الكمي، بفرضية يريد أن يثبتها أو ينفیها، بل يجمع ما يستطيعه من التفاصيل من مكان البحث، ثم يبدأ عملية البحث عن أنماط وأنماط العلاقات في وسط تلك التفضيلات (العبد الكريم، ٢٠١١: ٦٦) ففي البحث النوعي يكون التركيز على المعلومات الوصفية، التي تصف الظاهرة الاجتماعية كما تحدث. ويسعى الباحث للتعلم في جمع المعلومات والتفصيل فيها ويحرص على أن تكون مشتملة لجميع جوانب الظاهرة وعميقة و متنوعة (العبد الكريم، ٢٠١١: ٦٧) وللتوصل إلى البيانات الوصفية لهذه الظاهرة جاءت هذه الدراسة لتجيب على هذه التساؤلات التي قد يخرج منها تساؤلات جديدة أثناء إجراء المقابلات:

١- ما الخصائص الديموجرافية والاجتماعية والاقتصادية والأسرية للمرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟

٢- ما متطلبات العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية فيما يتعلق بنمط العمل؟ ووقت العمل؟ وساعات العمل؟ والعائد المادي؟ والصعوبات التي تفرضها طبيعة العمل؟

٣- ما الأسباب التي دفعت المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية لاختيار هذه المهنة؟

٤- ما مدى ملائمة بيئة العمل للمرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟

٥- ما الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية من وجهة نظر المرأة العاملة في هذه المحلات؟

٦- ما مدى رضی ملاك اصحاب محلات بيع المستلزمات النسائية عن ما تقوم به المرأة من عمل في هذه المحلات مقارنة بعمل الرجل؟

٧- ما موقف المجتمع من عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية؟

٨- ما الحلول الممكنة من وجهة نظر المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية لما يواجهها من صعوبات؟

مفاهيم الدراسة:

محلات بيع المستلزمات النسائية: يقصد بمحلات بيع المستلزمات النسائية الخاضعة لقرار التأنيث: المحلات أو الأقسام بالمحلات المخصصة في بيع فساتين السهرة أو فساتين العرائس أو العبايات النسائية أو الإكسسوارات، سواء كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة أو كانت محلات قائمة بذاتها (كما جاء في القرار الوزاري رقم ٣٧٣٢/١/١ع بتاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ الصادر عن وزارة العمل لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية).

تأنيث المحلات: أي يقتصر العمل في محلات بيع المستلزمات السعودية على المرأة السعودية ولا يتطلب توظيف النساء في هذه المحلات الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى (كما جاء في القرار الوزاري رقم ٣٧٣٢/١/١ع بتاريخ ١٤٣٣/٨/٢٨ هـ الصادر عن وزارة العمل لتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية).

ولقد وضعت الوزارة مجموعة من القرارات المنظمة لعمل المرأة السعودية في هذه المحلات بما يتفق مع طبيعة المجتمع السعودي. وكذلك مجموعة من القرارات الملزمة للتنفيذ ومن ضمن هذه القرارات كما جاء على القرار الصادر عن وزارة العمل:

أنه بالنسبة للمحلات متعددة الأقسام والتي توظف مامجموعه خمسة عاملين أو عاملات فأقل في الوردية الواحدة وتبيع في جزء من سلعتها مستلزمات نسائية تطبق عليها الضوابط

المقررة على المحلات المتخصصة في بيع المستلزمات النسائية وهذا يلزم صاحب المحل بتوظيف سعوديات بكامل المحل أو عدم بيع المستلزمات النسائية المصنفة في القرار بأنها مستلزمات نسائية.

يحضر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات في محل واحد، ويستثنى من ذلك المحلات متعددة الأقسام التي يجوز توظيف العاملين والعاملات على أن لا يعملوا بنفس القسم وأن لا يقل عدد العاملات عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة.

كذلك يحضر على المرأة العمل في المحلات أو أقسام المحلات المخصصة للشباب أو التي تؤدي اختلاطهن مع مشتريين ذكور بدون عوائلهم.

من القرارات الملزمة فرض عقوبات على المحلات التي لا تطبق القرار واغلاق هذه المحلات وربط جميع الخدمات التي تحصل عليها من وزارة العمل بتطبيق القرار.

وكما جاء في تقرير صندوق النقد الدولي عن المرأة والعمل والاقتصاد (٢٠١٣) أنه في كثير من البلدان، يؤدي غياب الضروريات والحقوق الأساسية إلى كبح إمكانية إنضمام المرأة إلى سوق العمل الرسمية أو العمل في ريادة المشاريع. وفي بعض الاقتصادات الصاعدة والنامية، تكبل الإمكانات الاقتصادية للمرأة نتيجة للقيود التي تفرض على استقلالية تنقلاتها ومشاركتها في سوق العمل (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٣). لذلك نجد أن وزارة العمل حاولت مواجهة هذه القيود التي تحد من إسهام المرأة السعودية في سوق العمل عن طريق إستحداث قوانين جديدة منظمة لسوق العمل السعودي.

عمل المرأة:

تشكل المرأة ما يزيد بقليل عن نصف سكان العالم، لكن مساهمتها في المستويات المقيسة للنشاط الاقتصادي والنمو والرفاهية لا تزال أقل بكثير من المستوى الممكن، وهو ما ينطوي على عواقب اقتصادية كلية وخيمة. ورغم ما تحقق من تقدم ملموس في العقود القليلة الماضية، فلا تزال أسواق العمل في مختلف أنحاء العالم مقسمة على أساس نوع الجنس، ويبدو أن التقدم في مسيرة المساواة بين الجنسين قد تعطل بالفعل. فلا تزال مشاركة الإناث في سوق العمل أدنى من مشاركة الذكور، ومعظم الأعمال غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة، كما يلاحظ أن تمثيل المرأة في القطاع غير الرسمي وشرائح السكان الفقيرة يتجاوز تمثيل الرجل بكثير في الحالات التي تعمل فيها المرأة مقابل أجر. كذلك تواجه المرأة فروقا كبيرة في الأجر بينها وبين نظرائها الذكور. وفي كثير من البلدان، تؤدي التشوهات والتمييز في سوق العمل إلى الحد من خيارات العمل مدفوع الأجر أمام المرأة، ولا يزال تمثيل الإناث منخفضا في المناصب العليا وفي مجال ريادة الأعمال (صندوق النقد الدولي تقرير المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين، ٢٠١٣).

أن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى مستويات مشاركة الذكور حسب كل بلد من شأنها أن ترفع إجمالي الناتج المحلي في الولايات المتحدة الأمريكية مثلا بنسبة ٥% وفي اليابان بنسبة ٩% وفي الإمارات العربية المتحدة بنسبة ١٢% وفي مصر بنسبة ٣٤%. (صندوق النقد الدولي تقرير المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين ٢٠١٣).

ولا يزال متوسط مشاركة الإناث في القوى العاملة منخفضا عند مستوى قريب من ٥٠%، مع تفاوت المستويات والاتجاهات العامة من منطقة إلى أخرى ففي حين تمثل النساء حاليا ٤٠% من القوة العاملة العالمية ظل معدل مشاركتهن في القوة العاملة على مدى العقدين الماضيين في حدود ٥٠%. ويحجب هذا المعدل المتوسط فروقا كبيرة بين المناطق في المستويات والاتجاهات العامة. فهو يتراوح من مستوى لا يزيد على ٢١% في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى أكثر من ٦٣% في منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة إفريقيا جنوب الصحراء. وفي حين شهدت أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي زيادات كبيرة في هذا المعدل بلغت نحو ١٣ نقطة مئوية على مدى العقدين الماضيين، فلا تزال المعدلات تتراجع في

جنوب آسيا. أما في أوروبا وآسيا الوسطى فقد ظل المعدل ثابتاً بوجه عام. وعلى الرغم من تراجع الفروق بين معدلات مشاركة الذكور والإناث في سوق العمل فإنها لا تزال مرتفعة في معظم المناطق. فمتوسط فجوة المشاركة بين الجنسين - أي الفرق بين معدلات مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة - يتراجع منذ عام ١٩٩٠، فيما يعزى بالدرجة الأولى إلى انخفاض معدلات مشاركة الذكور في سوق العمل على مستوى العالم، إلا أنه لا يزال كبيراً. وتتفاوت الفجوة بين الجنسين بصورة كبيرة حسب المنطقة، مع وجود أعلى فجوة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (٥١ نقطة مئوية)، تليها منطقتا جنوب آسيا وأمريكا الوسطى (أعلى من ٣٥ نقطة مئوية)، وأدنى المستويات في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وشرق ووسط إفريقيا (نحو ١٢ نقطة مئوية).

وهذا يوضح أن مساهمة المرأة في القوة العاملة ترتفع بشكل مبالغ فيه كما في دول شرق آسيا وقد تنخفض أيضاً بشكل كبير كما في وسط آسيا ولكنها تكون معتدلة كما في بلدان منظمة التعاون والتنمية وهي البلدان المتقدمة التي تقبل مبادئ الديمقراطية التمثيلية واقتصاد السوق الحر ونجد أنه قد سنت التشريعات التي تحمي المرأة ضد التمييز في جميع مجالات الحياة وبما فيها مجال العمل وكان أهم هذه الاتفاقيات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي اعتمدت في ١٨/ديسمبر ١٩٧٩ وكان تاريخ بدء النفاذ: ٣ أيلول/سبتمبر ١٩٨١ جاء من ضمن المواد التي اقترت في هذه الاتفاقية هي المادة الحادية عشر والتي تلزم الدول الأطراف أن تتخذ الدول جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق والعمل على سن التشريعات التي تحميها من التمييز لصالح الرجل بسبب الزواج والامومة.

عمل المرأة في الإسلام:

لم يفرق الإسلام بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات بل ساوى بينهما أمام الله فيما يتعلق بعبادته والإخلاص له، مؤكداً على أن كل عمل يقوم به الرجل أو المرأة سيحاسب عليه بالثواب والعقاب، قال تعالى: "من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة" (النحل: الآية ٩٧) (الشثيوي واخرون، ١٤٢٩).

تعد الشريعة الإسلامية شريعة عبادة وعمل، ويعد العمل الدنيوي الذي يقوم به الإنسان رجل كان أم امرأه رصيماً له في حياته الآخروية، لذلك نجد أن الإسلام يؤكد على العمل للدارين- الدنيا والآخرة- قال تعالى (وابتغي فيما آتاك الله الدار الآخرة ولا تنس نصيبك من الدنيا) سورة القصص آية ٧٧ فالعمل في الدنيا وتحصيل ما يمكن تحصيله فيها لا يتنافى مع الشريعة الإسلامية بل هو الأساس الذي يبني عليه الإنسان أمر آخرته قال تعالى (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون) سورة التوبة آية ١٠٥ وقال صلى الله عليه وسلم: (من أكل من كد يده حلالاً فتح أبواب الجنة يدخل من أيها يشاء) فالإسلام يأمر بالعمل للحياة الدنيا والآخرة معاً وبذلك يستوي الرجل والمرأة بدون تمييز فالجزاء لكل منهما وفق العمل الذي يؤديه قال تعالى (ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون شيئاً) سورة النساء آية ٣٢ ولم يحل الإسلام بين المرأة وبين أداء أي عمل يؤهلها له استعدادها أو تضطرها له ظروفها الخاصة أو ظروف مجتمعها.

وفي عصر الرسالة كانت المرأة تعمل وتكسب المال وتعين نفسها وأسرته فلقد كانت السيدة خديجة بنت خويلد رضي الله عنها زوج الرسول صلى الله عليه وسلم تاجرة ذات شرف ومال وكانت تستأجر الرجال للعمل في تجارتها وبعد أن جاء الإسلام أستثمرت أموال تجارتها في نشر الدعوة ومؤازرة الرسالة، ولقد كانت مهنة التجارة من أشرف المهن لدى العرب ولم يقف كون خديجة امرأة عانقاً أمامها في ممارسة هذه المهنة.

ولقد شجع الإسلام على عمل المرأة حتى أنه اعتبر ماتنفقه المرأة على زوجها وأبنائها من عملها يدخل في باب الصدقة، جاءت امرأة ذات صنعة للرسول الكريم صلى الله عليه وسلم

وقالت له (إني إمراة ذات صنعة فأبيع وليس لأولادي ولا لزوجي مال فيشغلونني عن الصدقة فهل لي في النفقة عليهم-فقال صلى الله عليه وسلم لك في ذلك اجر ما انفقت عليهم).

و زاولنا الصحابيات العديد من المهن وكان منها الغزل والدباغة وصناعة العطور أو صناعة بعض اللوازم ثم بيعنها في السوق. وفي أثناء الفتوحات الاسلامية رافقن الجيوش وعملن على إعداد الطعام والسفاية ومداواة الجرحى وحفظ رحال المجاهدين وربما أيضاً ساهمن بالجهد بشكل مباشر كما فعلت ام عمارة.

اما بالنسبة لحقوق المرأة وواجباتها في الإسلام، فقد كفل الإسلام للمرأة أهليتها للتملك للقيم الاقتصادية وحق التصرف فيها دون أن يكون للرجل أية سلطة عليها، فلها حق مباشرة العقود للتملك باسمها دون أن يكون لزوجها أو أبيها حق في التدخل في أموالها، ولها أن تمارس التجارة من بيع وشراء ومتاجرة وأن تتصرف بأموالها وأن تسعى إلى الكسب الحلال. وفيما يتعلق بالإرث قرر الإسلام للمرأة حق الإرث من زوجها أو أبيها أو ليها، قال تعالى: " للرجال نصيب مما ترك الوالدان والأقربون، وللنساء نصيب مما ترك الوالدان والأقربون، مما قل منه أو كثر نصيباً مفروضاً". (النساء- الآية ٧).

عمل المرأة في المجتمع السعودي:

في عام ١٣٧٩ هـ ١٩٥٩ م بدأ تعليم البنات، وقام بالإشراف على تنظيمه هيئة مستقلة أطلق عليها الرئاسة العامة لتعليم البنات، والتي اندمجت في السنوات الأخيرة تحت مظلة وزارة التربية والتعليم، مع استمرار شبه الإستقلال بالإشراف عن تعليم البنين. وقد شهد تعليم الفتيات في المملكة تطوراً سريعاً وملحوظاً، حيث أصبح عدد الطالبات يفوق أعداد الطلاب في معظم المراحل التعليمية. ولا شك أن هذا التطور السريع في مجال التعليم كانت له آثار كبيرة في حياة المجتمع بصفة عامة والمرأة على وجه الخصوص، حيث أحدث التعليم تغييراً ملحوظاً في أوضاع المرأة، حيث أصبحت المرأة بعد التعليم قوة بشرية وقوة اقتصادية عن طريق نزولها إلى ميدان العمل وتزايد قدرتها على الإسهام في ميزانية الأسرة. كما أن التعليم قد أفاد المرأة السعودية من ناحية قدرتها على التعامل المباشر مع مستجدات العصر في مجالات العمل والإنتاج والتقنية (الشتيوي، وآخرون، ١٤٢٩).

ولم يكن مفهوم توظيف المرأة في المملكة العربية السعودية موجوداً قبل بدء التعليم النظامي للمرأة عام ١٣٨٠ هـ كون المرأة لها أدوار أسمى وأهم في المجتمع كأم ومربية أطفال، وهي مسؤوليتها الأولى في الإسلام، ولكن هذا المفهوم بدأ يظهر ويتطور، وبدأت الدولة تولية الاهتمام نتيجة ظهور الحاجة الماسة لعمل للمرأة في مجالات التعليم والطب لخدمة بنات جنسها، وهذا الاهتمام بدأ واضحاً عند بداية التخطيط التنموي عام ١٣٩٠ هـ. لكن هذا لا يعني أن المرأة السعودية لم يكن لها أدوار في السابق، فقد كانت تساهم في خدمة زوجها ومجتمعها في المجالات الفنية والمهنية كالزراعة، ورعى الغنم، والخياطة والغزل، والتجارة والصناعات التقليدية. (الشتيوي، وآخرون: ١٤٢٩).

ويبدو أن ظاهرة عمل المرأة المنظم خارج المنزل من الظواهر المستجدة في المجتمع السعودي فلم تكن للمرأة وظيفة خارجية في الفترة المستقرة السابقة، وكان يقتصر عملها على المنزل والمساعدة في مهنة العائلة بالمزرعة أو الرعي، مع العلم أن بعض الدراسات الأنثروبولوجية السعودية اثبتت أن بعض نساء المجتمع (وخاصة من الأمهات) كن في الفترة التقليدية السابقة يعملن بمهن ووظائف خارج المنزل بالبيع و الشراء في الأسواق النسائية أو مساعدة الزوج بالعمل في احدى المزارع او بالصناعات اليدوية الخفيفة أو العمل في مهنة الخياطة أو تكون المرأة قابلة تولد الحوامل أو تعمل خاطبة للأسر أو مستخدمة في المدارس والمستشفيات وما شابه ذلك(السيف، ٢٠١٠: ٩١).

وفي الفترة المتغيرة استفادت المرأة السعودية من برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية فزادت نسبة الأمهات العاملات خارج المنزل أما عن البنات فقد ثبت أن ثقافة

المجتمع السعودي في الفترة التقليدية السابقة تعيب على الأسر أن تخرج بناتها خارج المنزل للعمل قبل زواجهن(السيف، ٢٠١٠: ٩١).

وقد تبين أن الأسر السعودية بشكل عام يسودها في هذه الفترة المعاصرة موقف مؤيد لعمل المرأة، بما يتناسب مع طبيعتها وظروفها، في ظل التقاليد الإسلامية والاجتماعية دون اختلاط متعمد، سواء اثناء العمل، أو الانتقال منه و

إليه فقد ثبت أن المرأة السعودية تميل للعمل خارج المنزل(السيف، ٢٠١٠: ٩٣) وبالتالي تغيرت نظرة المجتمع نحو عمل المرأة وبشكل تدريجي وكذلك تغيرت نظرتة إلى محدودية المجالات التي تعمل فيها المرأة بسبب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي طرأت على المجتمع. إلا أن المرأة السعودية لازالت تعاني من محدودية فرص التعليم والعمل وذلك بتأثير ثقافة المجتمع التي ترفض دخول المرأة لبعض المجالات خاصة تلك التي تحتم عليها الإختلاط بالرجال.

مساهمة المرأة السعودية في القطاع الخاص:

يعد سوق العمل هو المكان الذي تصب فيه المخرجات والمكان الذي يحدد مدى قدرة مخرجات التعليم في تحقيق احتياجات التنمية الاقتصادية.

وجاءت خطة التنمية السابعة(١٤٢٠ - ١٤٢٥ هـ) للمملكة لتؤكد على زيادة مشاركة العمالة الوطنية (رجالاً ونساءً) في سوق العمل من خلال الإفادة القصوى من العمالة النسائية السعودية المتاحة، مع تدعيم زيادة فرص العمل للمرأة السعودية وبما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية، فأصبحت الحاجة ماسة لأن تتوافق مخرجات تعليم المرأة بالمملكة مع متطلبات سوق العمل، وذلك لضمان حصول الخريجات على الفرص الوظيفية المناسبة التي تسعى لها وفي نفس الوقت المساهمة في تحقيق التنمية الشاملة للبلاد.

ولقد كان سوق العمل السعودي في الماضي قادرا على استيعاب الباحثات عن العمل وذلك بسبب محدودية اعداد الباحثات عن العمل وامكانية استيعاب هذه الاعداد في القطاع العام.

ووفق ما ذكر تقرير التنمية الثامن الصادر عن وزارة التخطيط والاقتصاد أنه مع التوصل الى مراحل الاكتفاء في مهنة التعليم ستواجه مخرجات الاختصاصات التربوية صعوبات في الحصول على الوظائف التي تلبى طموحاتهن، كذلك نبه التقرير أن التركيز الحصري في التشغيل في قطاع التعليم سوف يكون على حساب التنوع التشغيلي للقطاعات الأوسع تمثيلا لسوق العمل، وأوصى التقرير بفتح فرص العمل بالقطاعات التشغيلية المختلفة في الدولة، واتاحت الفرصة لهن بالعمل في مختلف النشاطات الاقتصادية وعدم حصر عملهن بقطاع التعليم والمهن المرتبطة به، و بالتالي فإنه يجب العمل على تغيير البنية التخصصية لمخرجات التعليم كذلك نبه التقرير إلى محدودية مشاركة المرأة السعودية في القطاع الخاص حيث جاء في تقرير التنمية(٢٠٠٨) أن نسبة الإناث السعوديات المشتغلات في القطاع الخاص من مجموع السعوديين المشتغلين في هذا القطاع (٦,٢%) و أن نسبة (٥٥,٩%) من هؤلاء السعوديات يعملن في نشاط الخدمات الجماعية و الشخصية و كانت نسبة(٣٧,٣)منهن من حملت البكالوريوس و نسبة(٣٢,٥%)من حملت الثانوية العامة، كذلك جاء في التقرير أن نسبة (٩٠,٤%)من السعوديات العاملات في القطاع الخاص يعملن في المناطق الحضرية في مناطق (الرياض، مكة المكرمة، الشرقية)مما يعني استمرار عدم تقبل المجتمع خارج المدن الكبيرة لعمل الإناث في القطاع الخاص و من ضمن ما جاء في التقرير أن عدد العاملين في سوق العمل حتى عام(٢٠٠٨) بلغ (٨,٠٢ مليون عامل)شكلت العمالة الوطنية نحو (٣,٧٦ مليون عامل)أي أن نسبة العمالة السعودية كانت(٤٦,٩%) من إجمالي العمالة الكلية و نسبة الإناث (١٢,٨%) من اجمالي السعوديين. و هذا التقرير يوضح لنا إنخفاض مستوى مشاركة العمالة الوطنية في سوق العمل السعودي خاصة المشاركة النسائية.

ومع انتشار البطالة بين الفتيات السعوديات ومحدودية الفرص الوظيفية التي يتيحها القطاع العام حيث بلغت البطالة بين السعوديات نسبة ٣٥.٧% حسب التقرير الصادر عن

مصلحة الاحصاء والمعلومات عام (٢٠١٢) إلا أنه في نفس الوقت نجد أن القطاع الخاص يعاني شحا في توفر العمالة الوطنية فلقد ذكر تقرير منجزات خطط التنمية من (١٣٩٠-١٤٣٣ هـ) الصادر عن وزارة الاقتصاد والتخطيط أن متوسط معدل نمو العمالة السعودية في القطاع الحكومي خلال المدة (١٣٨٩-١٣٩٠ الى ١٤٠٤-١٤٠٥) بلغ نحو (٨.٦%) سنويًا مقابل (٥.٦%) في القطاع الخاص، ومع وصول القطاع الحكومي لمرحلة التشبع من العمالة وتقلص الفرص الوظيفية فيه، دفعت الحاجة نحو ضرورة زيادة التوظيف في القطاع الخاص من جهة، وإلى ضرورة مشاركته في تكوين المهارات وتنميتها من جهة أخرى. ويعزز هذا التوجه القائم القدرة على تنفيذ أهداف السعودية وبرامجها بصورة عامة، وزيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بصورة خاصة كل ذلك وفي ضوء سعي الدولة لتفعيل دور المرأة كعضو فاعل في العملية التنموية في المجتمع وفي ضوء تفعيل دور القطاع الخاص و دفعه للمساهمة في مواجهة مشاكل الفقر والبطالة التي تواجه الشباب لذلك استحدثت مجموعة من القرارات التي تدعم عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص من أجل مواجهة مشكلة البطالة بين السعوديات حيث صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥ هـ الصادر بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة. إلا أن هذا القرار وماتبعه من قرارات بشأن توسيع مجالات عمل المرأة عندما وصلت إلى مرحلة التطبيق على أرض الواقع اصطدمت بكثير من الصعوبات بعضها كان بسبب وضع المرأة في المجتمع السعودي والقيود التي يفرضها المجتمع عليها وبعضها بسبب تعارض هذه القرارات مع مصالح مؤسسات القطاع الخاص.

معوقات دخول المرأة السعودية لسوق العمل:

نجد أنه توجد في المجتمع السعودي معوقات اجتماعية و ثقافية واقتصادية قد تعيق عمل المرأة السعودية خارج المنزل و من أهم هذه المعوقات الخوف من الاختلاط بالرجال، والاكتفاء الذاتي والمادي حيث أن نفقتها تكون واجبة على ولي أمرها، كذلك مستوى المعيشة الذي تعيشه الفتاة السعودية له دور في تحديد اتجاهاتها نحو بعض المهن.

ومع أن المرأة السعودية تمثل ما نسبته ٤٤.٥% من جملة السكان إلا أن مشاركتها في سوق العمل لم تتعدى ١١.٥% من اجمالي السعوديين في سوق العمل.(مصلحة الاحصاءات العامة والمعلومات والمسح الديموجرافي، ١٤٢٨).

وتحتاج التنمية في المجتمع السعودي إلى مشاركة المرأة في مجالات عديدة وفق مايتيحها اطار الشريعة ووفق اطار اجتماعي مقبول إلا أننا نجد في بيانات ومؤشرات إحصائية عن الموارد البشرية الخاصة بالمملكة العربية السعودية للأعوام ٢٠٠٦-٢٠٠٩م أن نسبة القوى العاملة المشاركة حتى عام ٢٠٠٩ كانت ٥٦.٦% بينما كانت نسبة مشاركة القوى العاملة من الإناث في الاقتصاد السعودي ١٢% أما نسبة السعوديات المشتغلات لمجموع السكان كانت ٨.٦% وكان معدل البطالة عند الذكور ٦.٩% أما الإناث فكانت ٢٨.٤%.

ويعتبر الخوف من أن خروج المرأة للعمل سوف يؤدي الى انهيار دورها التقليدي في الأسرة يعتبر من أبرز معوقات عمل المرأة على مستوى الوطن العربي بما في ذلك المجتمع السعودي. كذلك الصورة النمطية التي تم رسمها للمرأة السعودية كان لها دور كبير في الحد من دخولها لسوق العمل.

وفي دراسة الشهراني(١٤١٧ هـ) إن فتح الفرص الوظيفية للمرأة في المجتمع السعودي مرتبطة بما يتم تقبله في المجتمع كمجال عمل للمرأة في المجتمع وهو مرتبط بالمهن التقليدية كذلك الاعداد والتأهيل للمرأة مرتبط بما هو مقبول اجتماعيا كمجال عمل للمرأة.

ولقد ذكرت دراسة الشتيوي، وآخرون(١٤٢٩) أن من أهم معوقات عمل المرأة السعودية: **عدم توافق مخرجات تعليم المرأة مع حاجة السوق:** فبرغم من تطور تعليم المرأة في المجتمع السعودي إلا أنه يركز على الكم أكثر من التنوع في المجالات والتخصص.

النظرة الاجتماعية السلبية للعمل الفني والمهني: حيث ارتبط هذا النوع من العمل بدوي الدخول المنخفضة والمكانة الاجتماعية المتدنية.

مشكلة المواصلات ومراكز رعاية الأطفال: إن نقص هذا النوع من الخدمات يعتبر من أهم معوقات دخول المرأة السعودية لسوق العمل.

محدودية الوظائف المطروحة للمرأة في سوق العمل: أغلب الوظائف المطروحة للمرأة السعودية في سوق العمل بقطاعيه العام والخاص هي الوظائف التعليمية والصحية، بينما تعتبر الفرص الوظيفية في المجالات الأخرى محدودة مقارنة بالقفزة التعليمية للمرأة في المملكة. **عدم ملائمة بيئة العمل في القطاع الصحي للمرأة السعودية:** وذلك بسبب ماتفرضه بيئة هذا النوع من العمل من اختلاط بالرجال ومناوبات ليلية وهذا ما لاتقبله الفتاة السعودية ومن معيقات الزواج وتكوين أسرة بالنسبة لها.

طول ساعات الدوام الرسمي وعدم تطبيق نظام الدوام الجزئي: حيث أن الدوام الجزئي يساعد المرأة على التوفيق بين أدوارها في العمل وفي أسرتها وساعات الدوام الطويلة تجعل من الصعب عليها الالتحاق بسوق العمل.

صراع الأدوار لدى المرأة السعودية العاملة: حيث أن المرأة هي العمود الفقري في الأسرة ولديها واجبات والتزامات نحو زوجها و أولادها ومنزلها وخروجها للعمل يزيد من أعبائها ويجعلها تعيش حالة من الضغوط وصراعات الأدوار المتعددة.

مشكلة أنظمة وتشريعات العمل: حيث تفتقد أنظمة العمل للتجديد بما يناسب وضع المرأة ومسئولياتها الأسرية إلا أنه في السنوات الأخيرة طرأت بعض التعديلات في أنظمة العمل والتي تهدف إلى دعم المرأة السعودية لدخول سوق العمل من خلال القطاع الخاص.

انخفاض الدافع المادي من قبل المرأة السعودية: حيث أن ارتفاع الدخل لدى الأسرة السعودية بالإضافة إلى أن مسؤولية إعالة المرأة تقع على عاتق الرجل وكذلك خروج المرأة للعمل يجعلها تحتاج لمربية أجنبية مختلفة في الثقافة واللغة لتربية ابنائها كل ذلك كان عائق لدخول المرأة سوق العمل.

كذلك جاء في دراسة الجبيري (٢٠١٣) أن من معوقات عمل المرأة السعودية في المستشفيات كان هنالك:

المعوقات الإدارية: من حيث العلاقة المتوترة مع الرؤساء، وعدم مناسبة أوقات الدوام وطول فتراته ونظام الإجازات لوضع المرأة السعودية، والروتين والجمود الوظيفي لدى المرأة العاملة بالمستشفى، وعدم توفر الدورات التدريبية للمرأة العاملة في المستشفى للرفع من كفاءتها وتحسين أدائها لعملها، كذلك متطلبات العمل لاتتناسب مع قدرات المرأة العاملة بالمستشفى وهذا عائد إلى عدم ملائمة مناهج التدريس مع متطلبات العمل أو لعدم امتلاك المرأة للخبرة اللازمة للعمل، كذلك ندرة حصول المرأة على المناصب القيادية في العمل فبعض العاملات في المستشفيات كما تذكر الدراسة امضين سنوات خبرة تصل لثلاثين سنة ولا زلن يعانن من الجمود الوظيفي.

المعوقات الاقتصادية: وتتمثل في ضعف الراتب، والمزايا المادية الممنوحة للمرأة وقلة الحوافز، وعدم توفر المواصلات، وعدم توفر الأمن الوظيفي، كذلك غياب الخدمات المساندة كالحضانة.

المعوقات الاجتماعية: بعد السكن عن مقر العمل، النظرة الدونية من قبل افراد المجتمع للمرأة العاملة بالمستشفيات، طول فترات الدوام مما يتعارض مع دورها في الأسرة، الإختلاط مع الرجال الذي يفرضه العمل داخل المستشفى على المرأة مما يتعارض مع عادات المجتمع، نظام المناوبات الليلية، عزوف الشباب عن الزواج من العاملة بالمستشفى خاصة العاملات في المستشفيات الخاصة.

وفي دراسة الشتيوي، وآخرون (١٤٢٩هـ) حصر أهم معوقات توظيف المرأة بالوطن العربي بالآتي:

- ١- عدم توافق مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل.
- ٢- ضعف تشريعات العمل، وضيق الفرص الوظيفية للمرأة.

- ٣- عدم توفير بيئة عمل مناسبة للمرأة كمراكز رعاية الأطفال والمواصلات.
- ٤- عدم تكافؤ الفرص في برامج التعليم والتدريب بين الذكور والإناث خاصة في برامج التعليم التقني والمهني.
- ٥- عدم وجود تنظيمات اجتماعية تتولى شؤون الفتيات الخريجات من خلال عقد برامج ودورات تدريبية لإعادة تأهيلهن وفقاً لحاجة السوق.
- ٦- غياب التوجيه المهني للفتاة لإعطائها فرصة الخيار من بين البرامج المتاحة وفقاً للوضع الاجتماعي والاقتصادي لها.
- ٧- صراع الأدوار لدى المرأة وعدم التوفيق بين العمل المنزلي والعمل خارج البيت.
- ٨- رغبة المرأة في العمل في قطاعات لا يتوسع فيها التوظيف بمعدلات مناسبة ومكافئة لمعدلات نمو القوى العاملة من النساء.
- ٩- النظرة السلبية من قبل المرأة للعمل الفني والمهني.
- وأشارت الدراسة إلى أن هناك جملة من العقبات التي أعاقت توظيف المرأة في بعض البلاد الإسلامية والعربية ومنها: عدم توافق مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل، وسيطرة الدوافع الشخصية على قرارات استيعاب الراغبات في العمل، وتغييب المصلحة الوطنية، والنظرة الدونية للمجالات الفنية والمهنية، وضعف الوعي بجدوى التوظيف الذاتي، وصراع الأدوار، والعادات والتقاليد تجاه بعض المهن الخدمية وغيرها.
- وأجزت دراسة الشتيوي، وآخرون (١٤٢٩) عوامل النجاح الرئيسية في توظيف المرأة فيما يلي:
- قيام علاقة وثيقة بين نظام التعليم والتدريب من جهة وسوق العمل من الجهة الأخرى.
 - كفاءة نظام التعليم والتدريب وفعاليته نحو تلبية احتياجات سوق العمل.
 - تكافؤ فرص تعليم المرأة نوعياً مع الفرص المتاحة للرجل.
 - إتاحة برامج تعليم وتدريب علمية وتقنية ومهنية مستقلة للمرأة.
 - تشجيع المرأة في المجالات العلمية والتقنية والمهنية وتمييز العمل فيها عن المجالات النظرية والأدبية.
 - تكافؤ فرص توظيف المرأة مع الفرص المتاحة للرجل.
 - تحديث وتجديد نصوص تشريعات عمل المرأة ومراجعتها بصفة مستمرة وفق الأسس العلمية وخلال فترات قصيرة وعلى ضوء المستجدات في مجال المرأة والعمل.
 - توفير توجه سياسي جاد لتحقيق المستوى المنشود لمساهمة المرأة بسوق العمل.
- السياق التاريخي لقرار تأنيث محلات المستلزمات النسائية:**
- أن أي قضية ترتبط بالمرأة في المجتمع السعودي يثار حولها دائماً الكثير من الجدل والنفاش وذلك عائد إلى ثقافة المجتمع المرتبطة بالمرأة، ومن تلك المواضيع على سبيل المثال ما كان مرتبط بقرارات تعليم المرأة ثم عملها في السابق وما أثير حول تلك المواضيع من جدل، وفي السنوات الأخيرة حظي قرار عمل المرأة في بيع المستلزمات النسائية بما حظيت به تلك القرارات من جدل واسع وأصبح محل خلاف في المجتمع حيث أن الوجود الاجتماعي والثقافي للمجتمع السعودي يرفض عمل المرأة في المجالات التي تفرض على المرأة الاختلاط مع الرجال إلا أنه مع زيادة نسبة التعليم في المجتمع السعودي ودخول المرأة السعودية سوق العمل، خرجت في بداية الأمر للعمل في المجالات التي لا تفرض عليها الاختلاط فتوجهت بشكل مكثف الى مجال تعليم المرأة لضمان عدم الاختلاط مع الرجال، ونجد أنه قد أظهرت نتائج المسوح أن ما يقارب ثلاثة أرباع المشتغلات السعوديات يعملن في نشاط التعليم بنسبة بلغت ٧٤,٤ % تليهن المشتغلات في نشاط الصحة والعمل الاجتماعي بنسبة (١٢.٣) (تقرير الخطة التنموية الثامنة)
- ولقد جاء في الخطة التنموية التاسعة الصادرة عن وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية عن الوضع التشغيلي للمرأة السعودية عام (٢٠٠٨) بأن نسبة بأن نسبة السعوديات العاملات من إجمالي عدد النساء السعوديات اللاتي في سن العمل لم يتجاوز (٨.٤ %) وكانت نسبة مشاركتهن في سوق العمل لم تتجاوز (١١.٥ %) وهي مشاركة محدودة جداً.

ومع زيادة نسبة التعليم وزيادة اعداد الباحثات عن عمل ومع زيادة التخصصات المفتوحة في التعليم للمرأة وانفتاح المجتمع على ثقافات العالم لم يعد مجال التعليم وحده كافياً لاستيعاب أعداد الباحثات عن العمل مما خلق مشكلة بطالة عالية بين النساء وبالتالي دعت الحاجة إلى فتح مجالات جديدة لعمل المرأة و أصبح الوضع يفرض على الدولة التدخل لمحاربة البطالة المتفشية وخصوصاً في أوساط النساء. حيث تشير مصلحة الاحصاءات العامة والمعلومات أن حجم قوة العمل السعودية بلغ ٨.٠٣ مليون نسمة في عام ٢٠٠٦، ٨٤% منهم من الذكور، و ١٦% منهم من الإناث ويشكل السعوديون حوالي ٤٨.٦% من قوة العمل بينما يمثل الوافدون ٥١.٤% من قوة العمل، ويبلغ عدد السكان ممن هم في سن العمل لكنهم خارج قوة العمل السعودية (وفقاً لاحصاءات المصلحة) حوالي ٧.٨ مليون نسمة، يشكل السعوديون حوالي ٨٧% منهم، معظمهم من الإناث (إذ أن ٦٩% من السعوديين ممن هم خارج قوة العمل من الإناث) (تقرير استراتيجية التوظيف السعودية الصادر عن وزارة العمل، ٢٠٠٤).

ومع أن نسبة البطالة بين النساء تفوق ٣٥.٧% حسب التقرير الصادر عن مصلحة الاحصاء والمعلومات عام (٢٠١٢) ، ومع ذلك يتعذر على النساء العمل في قطاعات كثيرة بحكم منع الاختلاط بين الجنسين. وعندما صدر قرار مجلس الوزراء رقم: ١٢٠ وتاريخ: ١٢/٤/٢٠١٥ هـ الذي يقضي بتوسيع مجالات عمل المرأة وزيادة فرص توظيفها وفقاً للأنظمة والضوابط الشرعية، وطبقاً لما جاء من محددات في القرار نص القرار على تسعة اجراءات لتوسيع فرص مجالات عمل المرأة السعودية وكان أهمها الفقرة الثامنة القاضية على حصر البيع في محلات مستلزمات المرأة على المرأة السعودية، و طلب من وزارة العمل جدول زمني للتنفيذ والمتابعة. لكن تطبيق هذا القرار تعذر حيث واجه رفض كبير من شرائح متعددة من المجتمع، وعندما نادى وزير العمل السابق الدكتور غازي القصيبي بفتح المجال للمرأة السعودية للعمل في محلات بيع المستلزمات النسائية من اجل فتح مجالات عمل جديدة للمرأة السعودية خاصة وأن هذا المجال مشغول بعمالة غير وطنية والعائد منه لا يدخل ضمن استثمارات الوطن ولمواجهة مشكلة البطالة المتزايدة بين النساء، وحاول تطبيق القرار وفق محددات وضوابط مشددة كان قد اقرها مجلس الوزراء لعمل المرأة في السابق، إلا أنه ورغم وجود شريحة كبيرة يخدمها هذا القرار وتنتظر فتح فرص ومجالات جديدة لتعمل إلا أن هذا القرار تم التصدي له وإيقافه حيث اصطدم برفض شريحة لها ثقل وقوة في المجتمع، وتنقسم هذه الفئة الى ثلاث اجزاء، الأولى: وهو الأقوى ولديه الحجة الأقوى وهم علماء الدين والمتشددين من أفراد المجتمع والثاني: هم رجال الاعمال المتضررين من القرار لمصالح تجارية والثالث: هو شريحة العمال العاملين في القطاع من غير السعوديين والذين سوف تحل الفتاة السعودية محلهم في العمل، ولقد عملت تلك الشرائح مجتمعة على تأجيج المجتمع ضد القرار مستخدمين حجة الدين وسد باب المفاصل التي سوف يجرها خروج المرأة من بيئتها للعمل بالسوق، فكان الرفض للقرار في الفترة الأولى بعد صدوره قائم على اظهار أن هذا القرار مخالف للدين وأنه سوف يكون باعث لتفشي الفساد والانحلال الخلقي في المجتمع ، وتم ايقاف القرار ورفضه في تلك الفترة، مع أن وزير العمل حاول تحويل القرار ليلقى القبول لدى الأفراد ويواجه الحجة المستخدمة وهي حجة الاختلاط فعُدل القرار إلى منع بيع الرجال للمستلزمات النسائية وحصره على النساء دون أن يشترط كونها سعودية حتى لا تضطر الفتاة السعودية للاختلاط بالعمال الاجنبي عند شراء مستلزماتها وهي الحجة التي استخدمها الرافضون لتطبيق القرار (حجة الاختلاط) إلا أنه ايضاً قوبل بالرفض، و صدر بعدها الأمر الملكي رقم: أ / ١٢١ التاريخ: ١٤٣٢/٧/٢ هـ والذي أكد على تفعيل القرار السابق رقم ١٢٠ بخصوص توسيع مجالات عمل المرأة وزيادة فرص توظيفها وفقاً للأنظمة والضوابط الشرعية و بعد مرور أكثر من ست سنوات من صدور القرار الأول اصدر وزير العمل الحالي قرار يقضي بتطبيق قرار تأنيث محلات المستلزمات النسائية ووفق محددات وضوابط جديدة أكثر مرونة تسمح بتطبيق القرار وجعل تطبيق القرار الزامي والمحلات المخالفة يتم اغلاقها.

فعمل وزير العمل على تطبيق القرار من خلال وضع ضوابط جديدة ومحددات لعمل المرأة في المحلات النسائية وعمل تعديلات كبيرة على التنظيمات السابقة لعمل المرأة ومجالاته وضوابطه بحيث يُقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية. ولا يتطلب توظيف النساء في هذه المحلات الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى. وأهم ما جاء في هذه التنظيمات:

١- يراعى في محلات بيع المستلزمات النسائية ما يلي: يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط، ويمنع الرجال من دخوله، ويُحظر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان مخصصاً للعوائل.

٢. يُحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد، ويستثنى من ذلك المحلات المتعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات متى كانوا في أقسام مختلفة، ويجب في هذه الحالة أن لا يقل عدد العاملات في المحل عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة.

٣. يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير حارس أمني أو نظام أمن الكتروني في المحل، ما لم يكن هناك حراسة أمنية عامة موقرة من قبل المركز التجاري المفتوح الذي يقع فيه المحل. ويمكن للمحل المخصص للنساء فقط إتباع أسلوب النظام المغلق كالنظام المتبع حالياً في المشاغل النسائية.

٤. يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بحسب الحاجة، ما لم يكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل لا تبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل.

٥. "زي عمل البائعات": يجب أن تلتزم العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية في زيها بالحشمة أثناء عملها بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي، سواء كانت ترتدي الزي المتعارف عليه (العباءة وغطاء الرأس)، أو الزي الرسمي لجهة العمل والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف. (دليل أنظمة عمل المرأة في المملكة العربية السعودية - غرفة الشرقية، ٢٠١٢)

لكن واجهت هذا القرار حملة شرسة لمنع تنفيذ القرار فقامت وزارة العمل بعمل حملات كبيرة من أجل تهيئة المجتمع لتقبل هذا القرار حملت شعارات مختلفة مثل كفاية احراج، واذهب عنا الحرج والإعلان بأن عدد الوظائف التي سوف يخلقها دخول المرأة لهذا المجال لن تقل عن ثلاثمائة الف وظيفة ودارت حملة شرسة بين وزير العمل ومعارضى القرار حتى اصبح يستعين بالقوة لفرض القرار فمثلا قام بعمل حملات قوية لإغلاق المحلات المخالفة والممتنعة عن توظيف المرأة بعد اعطائهم مهلة محددة وعقد اتفاقية بين وزارة العمل وهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر من أجل تنظيم العمل وليكسب القرار شرعية لدى أفراد المجتمع حيث وقّع الرئيس العام لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر الشيخ عبد اللطيف بن عبدالعزيز آل الشيخ بمكتبه ووزير العمل المهندس عادل بن محمد فقيه، مذكرة تفاهم حول توسيع فرص عمل المرأة وبنود تأنيث المحلات النسائية. وتضمنت المذكرة تأنيث جميع محلات بيع المستلزمات النسائية وتخصيصها لعمل النساء لتقديم الخدمة لمثيلاتهن فقط، وفصل الأقسام النسائية في المحلات الكبيرة متعددة الأنشطة بحاجز لا يقل ارتفاعه عن ١٦٠ سم.

كما نصت المذكرة على إلزام المحلات المخالفة بتصحيح أوضاعها خلال مدة شهر من تاريخ التوقيع على أن تتم بعد ذلك محاسبة من لم يتقيد من قبل الجهات المعنية كل وفق اختصاصه النوعي .

وتضمنت المذكرة أن على كل عاملة تتعرض لمضايقة أو ابتزاز سواء في بيئة العمل أو من المتسوقين الاتصال بمركز الهيئة المعني أو الجهات الأمنية لمساعدتها وحمايتها، كما أكدت المذكرة على استمرار التنسيق بين الجهازين لمعالجة ما تدعو الحاجة إليه وما قد يطرأ، مع

الالتزام بالأوامر والقرارات المشار إليها وتخصيص العمل بهذه المحلات للسعوديات فقط لإتاحة الفرصة للمواطنات واستيعاب راغبات العمل (جريدة الرياض، العدد ١٦٢٨٩).

ورغم ذلك، يعارض بعض رموز المؤسسة الدينية في المجتمع السعودي بشدة عمل النساء في البيع، لا سيما المفتي العام الشيخ عبد العزيز آل الشيخ الذي اعتبر أن عمل المرأة في بيع الملابس الداخلية "جرم وحرام" كما قال في خطبة يوم الجمعة ٥ / ٢ / ١٤٣٣ هـ. ويرى الأكثر تشدداً أن عمل المرأة في هذه المحلات، كما في أي وظيفة بيع، يفتح الباب واسعاً أمام الاختلاط مع الرجال.

وقام بعض رجال الأعمال برفع شكوى في ديوان المظالم ضد وزير العمل، من أجل إلغاء القرار الذي يلزم رجال الأعمال بحصر العمل في مجال بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية كتعبير عن رفض القرار (جريدة الرياض، بتاريخ ٢٠١١-١٢-١٧).

إلا أن وزارة العمل استمرت في تطبيق القرار وإغلاق المحلات التي لا تلتزم بالقرار، هذه الظروف كلها جعلت المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية و بما أنها تعمل في بيئة عمل لم يكتمل تنظيمها بعد، ولم يتعود المجتمع تقبلها حتى الآن تعاني بعض الصعوبات والعقبات في مجال عملها.

نظرية الصراع و قرار تأنيث محلات المستلزمات النسائية:

تعد النظرية الصراعية من أهم النظريات المعروفة في على الاجتماع نظراً لكون الصراع يخيم على علاقات البشر و يخيم على علاقات الجماعات و المجتمعات (الحسن، ٢٠٠٥: ١٢٧).

و تستند نظرية ماركس الصراعية على الصراع بين الطبقات الاجتماعية إذ يقول في كتابه "رأس المال" بأن تاريخ البشرية هو تاريخ الصراع الطبقي الاجتماعي، و الصراع الطبقي هو الصراع بين طبقتين متخاصمتين، هي الطبقة الحاكمة و الطبقة المحكومة أو الطبقة المستغلة و الطبقة المستغلة أو الطبقة القاهرة و الطبقة المقهورة أو الطبقة الظالمة أو الطبقة المظلومة (الحسن، ٢٠٠٥: ١٣٠).

ونجد أن التركيز المحدد لمنظري الصراع النقديين ينصب حول كيفية توزيع الثروة، و المكانة، و القوة في المجتمع. حيث بنظر هؤلاء المنظرين إلى المجتمع بوصفه مجتمعاً منقسماً بوضوح بين جماعة صغيرة تضم أصحاب القوة والامتياز، وبين الجماهير المستغلة المتلاعب بها. ومن جهة أخرى يميل منظرو الصراع النقديين إلى استخدام نظرية ذات وحدة سببية للبناء الاجتماعي، وينظرون إلى ظروف الناس باعتبارها محددة بشكل أساسي بمنظومة واحدة من المؤسسات، غالباً م تمثل الملكية الخاصة. وفي الوقت ذاته، فإنهم لا يعتقدون بأن المجتمع يحتاج لأن يكون منقسماً و غير متساو بشكل كبير (ولاس و وولف، ٢٠١٠: ١٤٦-١٤٧).

وترى النظرية أن العلامة المميزة للتحليل الماركسي تتمثل في أنه يجعل العوامل الاقتصادية محدداً أساسياً للبناء الاجتماعي و التغيير، بينما الأفاق الأخرى للحياة الاجتماعية و الأفكار والقيم التي يحملها الناس تعتمد على طبيعة الإنتاج الاقتصادي وتتشكل بموجبة (والاس و وولف، ٢٠١٠: ١٤٩).

ومن خلال النظرية الصراعية نجد أن سيطرة الرجل على مراكز القوة الاقتصادية من خلال امتلاكه للمؤسسات الاقتصادية في المجتمع وامتلاكه لرأس مال المحلات التي ستوظف النساء، وبالتالي هو يستحوذ على مصدر القوة ويعطيه الصلاحية في اتخاذ القرار، ولأن ثقافة المجتمع تقوم على أساس التفرقة بين الرجل والمرأة في القدرات والإمكانات والفرص المتاحة للعمل والتعليم فكان صاحب القرار في استبعاد المرأة أو إشراكها هو الرجل لأنه كما أسلفنا هو المنفرد بالسيطرة على الاقتصاد ومراكز اتخاذ القرار وبالتالي ومن منطلق ما لديه من ثقافة تنظر للمرأة وفق إطار اجتماعي خاص من ناحية الأحقية والأهلية، فقد كان القرار من قبله بعدم إشراكها أو إتاحة الفرصة لها لفتح مجالات جديدة للعمل خارجة عن المألوف والمعتاد، وهذا خلق نوع من الصراع في المجتمع بين المرأة المحرومة من حقها في المساواة بالرجل في فرص العمل والتعليم، وبين الرجل الذي هو صاحب القرار في المجتمع.

النظرية النسوية وقرار تأنيث محلات المستلزمات النسائية:

لم تكن إشكالية مكانة المرأة مدعاة لاهتمام المنظورات الكلاسيكية في العلوم الاجتماعية، كما أن المأزق النظري الجنوسي لم يحظ بأي قدر من العناية من جانب المنظرين الكبار، غير إن الباحثين والدارسين المحدثين لا يمكنهم أن يغفلوا هذه المسألة في تحليلاتهم السوسولوجية الراهنة وربما كان تجاهلاً لمنظرين الأوائل لهذه القضية يعود إلى أنهم كانوا رجالاً في المقام الأول، ودرجوا على اعتبار الكائنات البشرية ((فواعل)) مجردة محايدة، لا كائنات متميزة من النساء والرجال (جدينز، ٢٠٠٥: ٧٠٦).

ولقد جاءت نظرية نقطة الاستشراف النسوية لدورثي سميث Standpoint Theory والتي تتضمن عناصر بنائية اجتماعية ونفسية وكما هو الحال بالنسبة إلى رايت ملز، وانتوني جدينز، وبيار بورديو، ورنالد كولينز فإن عملها يجسر مستويات التحليل النسائية بعيدة المدى والتفاعلية قصيرة المدى- فهي تصف منظورها بأنه " اقتران المنهج المادي الذي طوره ماركس وانجلز والاثنوميثودولوجي عند جارفنكل" تهتم سميث ببني السيطرة الذكورية كما تخبرها المرأة في خبراتها اليومية، وكيف تفكر المرأة بتلك الخبرات وتشعر بها (والاس و وولف، ٢٠١٠: ٤٧٢-٤٧٣).

وتكتشف نظرية نقطة الاستشراف لدورتي سميث العوامل اليومية/الليلية للأفراد الذين يشغلون مواقع خاضعة وعلى الرغم من أن نظريتها، تمثل نظرية استشراف نسوية تركز على منظورات تتعلق بالمرأة، إلا انه بإمكان نظرية الاستشراف أن تأخذ منظورات تتعلق بأفراد خاضعين آخرين مثل المرأة السوداء (والاس و وولف، ٢٠١٠: ٤٧٢).

ونجد أنه الطبقة والنظام الأبوي في الماركسية حيث تنظر إلى المرأة باستمرار باعتبارها مظلومة من قبل المجتمع الرأسمالي والعائلي البرجوازية أكد ماركس وانجلز بأن ((البرجوازي يرى في زوجته مجرد أداة للإنتاج)) وأكد انجلز في كتابه الموسوم أصل العائلة The Origin Of Family أنه بالانتقال من اقتصاد البقاء Subsistence إلى اقتصاد الملكية الخاصة الموروثة حقق الرجل السيطرة على البيت وانحدرت المرأة واختزلت إلى العبودية. ويوضح انجلز بأن الزوجات في حال أسوء من البغايا لأنهن يبعن أجسادهن لمرة واحدة ويغرقن في العبودية على الدوام (والاس و وولف، ٢٠١٠: ١٥٦).

ومن وجهة نظر زيلا أيزنشتاين Zillah Eisenstein يمكن تعريف ((النظام الأبوي التراتبي للذكور في المجتمع)) وهو متجذر في البيولوجيا أكثر من الاقتصاد أو التاريخ. وتتمارس الثقافة الأبوية سيطرتها عبر تقسيم للعمل على أساس الجنس، وتظهر بوضوح حقيقة أن الأدوار، والغايات و النشاط، وعمل المرء، جميعها محددة بشكل منفصل، وبهذا الشكل فإن الثقافة الأبوية تسبق تاريخياً-و تعم أكثر من-الرأسمالية، ولكن كل منهما، رغم ذلك، يعزز الآخر بالتناوب وهكذا فإن النظام الأبوي. يقدم للمجتمع تنظيمًا ترتيبياً على أساس الجنس من أجل السيطرة السياسية بينما الرأسمالية كمنسق اقتصادي طبيعي لا تغدي التنظيم التراتبي الأبوي)) ويوضح النسويون الماركسيون الذين يتبنون هذه الفقاعة بأن((تقسيم المجتمع والعمل على أساس الجنس يبقى مصاناً ومحفوظاً حتى مع وجود المرأة في اقتصاد مدفوع الأجر)) ولقط كرسر الرأسمالية تقسيم العمل على أساس الجنس من خلال فصل المنزل عن مكان العمل، وهذا يخلق نوعين مختلفين من العمل هما العمل المأجور والعمل المنزلي (والاس و وولف، ٢٠١٠: ١٥٨).

ونجد أن النظرية النسوية قد أقرت بأهمية العمل ودخول النشاط الاقتصادي بالنسبة للمرأة وارتبطت المدرسة النسوية ببعض المفاهيم مثل: التمييز على أساس الجنس والحرية و المساواة واهتمت بالأدوار الاجتماعية التي تحددها التنشئة الاجتماعية وتغرسها القيم والعادات والتقاليد والقيم في المجتمع وتطالب النظرية النسوية بتطبيق حقوق المرأة سواء على مستوى الأسرة والمجتمع أو بيئة العمل.

وعند محاولة تطبيق النظرية النسوية على المجتمع السعودي نجد إن المجتمع السعودي من أكثر المجتمعات التي تظهر فيها التفرقة بين الرجل والمرأة على أساس الجنس في شتى

جوانب الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وعندما ننظر إلى العوامل أو الأسباب التي يدافع بها المجتمع عن قضية رفضه لدخول المرأة لمجالات جديدة من العمل والتعليم وإسهامها بشكل أوسع في العملية التنموية الاجتماعية نجد أنها قائمة على التفرقة من ناحية الجنس فالقضية بالنسبة للمجتمع ككل تقوم على منع الاختلاط بين الجنسين حيث من ضمن ثقافة المجتمع إن عمل المرأة في الأسواق سوف يكسر حاجز الفصل بين الجنسين الذي قامت عليه ثقافة المجتمع في تحديد العلاقة بين المرأة والرجل ضمن الإطار الاجتماعي المقبول والمسموح أما القضية بالنسبة لأصحاب المحلات والمسيطرين على الاقتصاد هي إن هذه الأدوار لا تدخل ضمن الأدوار التي تعد المرأة مهياً لها بل هي-و حسب تقسيم العمل القائم على الجنس في ثقافة المجتمع ادوار خلقت للرجال فقط ولا تتناسب مع طبيعة المرأة.

ولو نظرنا إلى موقف المجتمع ككل من قضية تأنيث محلات مستلزمات النسائية أو نظرنا إلى موقف أصحاب محلات المستلزمات النسائية نجد إن الموقفان يتقاطعان في عامل رئيسي تقوم عليه مواقفهم وإن اختلفت التبريرات وهو عامل التفرقة بين الرجل و المرأة على أساس الجنس.

وهي مستمدة من ثقافة المجتمع السعودي و التي تدعم عمالة الذكور بصفة عامة وتغرس قيم تؤكد على أهمية بقاء المرأة في المنزل وعدم فتح مجال الاختلاط بين الجنسين. مما جعل عمل المرأة محصور في مجالات محددة لا تفرض عليها الاختلاط.

الدراسات السابقة:

كثير من الدراسات تناولت عمل المرأة والصعوبات و العوائق التي تواجه المرأة العاملة، وعمل المرأة في القطاع العام وعمل المرأة في القطاع الخاص والعوائق التي تواجه كل منهما ومحدودية المجالات المفتوحة أمام المرأة السعودية إلا أن الباحثة لم تجد من خلال البحث اي دراسة تتعلق بعمل المرأة في محلات بيع مستلزمات النسائية بشكل مباشر.

أولاً: دراسة الشهراني(١٤١٧) حول مدى اسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وامكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص وخلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

١- أن الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في المجالات الأقرب لمهن المرأة التقليدية أكبر من الفرص المتاحة في القطاعات التجارية و الصناعية.

٢- أنه لا يتم اتاحة الفرصة للمرأة السعودية للعمل إلا في المجالات التي جرت العادة على تقبل عمل المرأة فيها.

٣- أن إعداد المرأة في المجتمع مرتبط بإعدادها للمهن التقليدية فقط.

٤- نظام التوظيف لا يخدم المرأة إلا نادراً واللوائح والأنظمة المنظمة للعمل وضعت للمرأة والرجل على حد سواء و لم تخصص انظمة لحماية المرأة العاملة.

٥- الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية وإعدادها وتأهيلها أقل مما هو مطلوب. ووضعت الدراسة مجموعة من التوصيات و كان أهمها:

١- إتاحة فرص و مجالات جديدة لعمل المرأة السعودية في ظل ضوابط الشريعة الإسلامية وعدم قصر مجال عملها على التدريس فقط.

٢- إتاحة فرص وظيفية ومنهية جديدة بإنشاء مصانع مختلفة تناسب عمل المرأة و تأمين جو للعمل يتماشى مع ضوابط الشريعة الإسلامية .

٣- عدم حصر التخصصات في مجالات محدودة وتنويع التأهيل لخلق فرص أفضل للعمل.

٤- إعادة صياغة قوانين العمل بشكل يتناسب مع وضع المرأة السعودية العاملة.

ونلاحظ من دراسة الشهراني أنها ركزت على أنه لا يتم تقبل عمل المرأة السعودية في غير المهن التقليدية التي جرت العادة على تقبل المرأة فيها كذلك فإن إعداد المرأة للمهنة واختيارها للتخصص قد ارتبط بالمهن التقليدية، لذلك لا نجد اقبال من الفتيات على خوض تخصصات جديدة قد لا تكون مقبولة من المجتمع مثل العمل بالبيع في محلات المستلزمات

النسائية، بالإضافة أنهن لن يتيح لهن فرصة التأهيل و التدريب المناسبة لعدم توفرها وبالإضافة إلى أن بيئة العمل تفتقد إلى الأنظمة والتشريعات التي تحمي المرأة العاملة وتشجعها على دخول سوق العمل في مجالات جديدة.

ثانياً: دراسة الشتيوي وآخرون (١٤٢٩) توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص (المعوقات-والحلول) ومن أبرز النتائج التي خلصت لها الدراسة أن هنالك ضعف في التوجيه المهني للفتاة السعودية قبل اختيارها للتخصص الدراسي وأنها تذهب إلى التخصص و هدفها هو العمل في القطاع العام.

وهذا أحدث ضعف في الموازنة بين مخرجات تعلم البنات وبين احتياجات سوق العمل. كذلك ترى الدراسة أن الدوافع غير المادية أكبر من الدوافع المادية لدى المرأة السعودية للبحث عن العمل.

وأن نظام العمل الجديد عام (١٤٢٧) لم يعالج بعض مشاكل العمل فيما يخص الأمن الوظيفي و مرونة العمل، وتوفير مراكز رعاية الاطفال وتوفير وسائل النقل للعاملات كذلك أظهرت الدراسة أن توظيف المرأة غير السعودية في القطاعين العام و الخاص يعود إلى عدم وجود سعوديات لشغل الوظائف التقنية والفنية و المهنية وأن المؤهل الدراسي والتخصص والدورات التدريبية والخبرة الوظيفية تشكل أهم شروط ترشيح المرأة السعودية للعمل. وكذلك أنه يوجد عدد كبير من الوظائف غير المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين الخاص والعام يمكن اتاحتها للمرأة مستقبلاً، وعدم تكافؤ فرص برامج التدريب والتعليم والتأهيل بين الذكور و الإناث يفقد المرأة الكثير من فرص العمل. وأنه لا يتوفر توجيه مهني للفتيات لاختيار التخصصي المناسب مع احتياجات سوق العمل. وصراع الأدوار الذي تعيشه المرأة السعودية له دور في منعها من الالتحاق بسوق العمل. كذلك النظرة السلبية من قبل الفتاة للتخصصات المهنية تمنعها من كثير من فرص العمل الممكنة.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بفتح مجالات جديدة للتخصص والتدريب والتأهيل، لفتح فرص جديدة للعمل أمام المرأة السعودية كذلك إعادة تأهيل خريجات التخصصات النظرية بما يتناسب مع متطلبات و حاجات سوق العمل وأن انضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية سوف يفرض تغييرات كبيرة في سوق العمل السعودي ولقد أوصت الدراسة بأنه يجب تأنيث جميع الوظائف المرتبطة مباشرة بشؤون المرأة كما أن تعديل انظمة العمل وتوفير الخدمات المساندة لعمل المرأة سوف تحد من البطالة عند الفتيات و اوصت الدراسة بتوفير نظام معلومات لسوق العمل يخدم الباحثات عن وظيفة ونجد أن دراسة الشتيوي واخرون (١٤٢٩) قد ركزت على أنه من أهم العوامل التي تحفز المرأة السعودية على العمل أولاً: تعديل انظمة وتشريعات العمل بما يتناسب وضع المرأة، ثانياً: توفير بيئة عمل ملائمة من ناحية توفير الخدمات المساندة و ملائمة بيئة العمل لواقع المرأة السعودية، ثالثاً: من اجل اتاحة الفرصة أمام المرأة السعودية لدخول سوق العمل فإنه يجب أن تتناسب التخصصات المتاحة مع احتياجات سوق العمل ويجب أن كون هنالك توجيه للفتاة من اجل اختيار التخصص المناسب وأن النظرة الدونية من قبل المرأة لبعض المهن سوف يحرم المجتمع من توفير ايدي عاملة وطنية للقيام بالعمل وسوف يضطر المجتمع للاستعانة بالعمالة الاجنبية.

ثالثاً: دراسة الناجم (٢٠١٢) عن خصائص فقر المرأة في المجتمع السعودي من المنظور النوعي وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن من خصائص المرأة السعودية الفقيرة أنها تكون في عمر الشباب، وهو عمر يجب أن تكون فيه سوق العمل وليست محتاجة وهذا يدل على وجود مشكلة في امكانية التحاق المرأة السعودية بسوق العمل كما جاء في الدراسة ايضاً من نتائج الدراسة أن المرأة الفقيرة تكون غالباً مطلقة أو ارملة وفقدانها للمعيل عرضها للعوز والحاجة وهذا يدل على أن المرأة السعودية تكون بحاجة لغيرها للنفقة عليها، ومن نتائج الدراسة أن ٨٩٪ من النساء الفقيرات بصحة جيدة ولا يوجد ما يعيقهم عن مزاوله العمل ولا سبب لعوزهن

وفقرهن، وأن من خصائص فقر المرأة السعودية مستوى تعليمها منخفض ويدل ذلك على أنه لو أتاحت لها فرصة عمل ستكون أعمال بسيطة.

كذلك من خصائص فقر المرأة السعودية حسب مذكرات الدراسة أن نسبة ٩٠.٢٪ منهن لا يعملن مع أنهن في سن العمل ونسبة ٨٨.٦٪ منهن من عمر ٢٠ سنة إلى ٥٠ سنة، مما يوضح أن هنالك هدر لطاقت المرأة وقدراتها.

كذلك من الخصائص الهامة لفقر المرأة السعودية أن ٥٢.٧٪ ليس لها رأي في شؤون أسرتها وأن دورها مجرد متابعة وأنها غير قادرة على تدبير شؤونها بنفسها.

و ٥٠.٦٪ من النساء الفقيرات يرين أنهن في حاجة مستمرة للرجل ولا يستطعن التخلي عنه لإعتمادهن على الرجل في مواجهة جميع المشاكل.

وكان من ضمن النتائج التي ركزت عليها دراسات الناجم أن المرأة الفقيرة مع أنها في فترة الشباب وبصحة جيدة إلا أنها غير عاملة مع أن لديها تعلم منخفض ممكن أن يدخلهن سوق العمل في مهن بسيطة المجتمع في حاجة لدخول المرأة السعودية فيها.

وأن المرأة غير العاملة تعيش حالة من التبعية للرجل وغير قادرة على اتخاذ أي قرار يخص أسرتها أو نفسها. وهذه النتائج جميعها تدعم أهمية دخول المرأة مجالات جديدة في العمل، وتطبيق القرارات التي تدعم ذلك على أرض الواقع مثل قرار تأنيث محلات المستلزمات النسائية.

رابعاً: دراسة الامير (١٤٣٢) حول الإتجاه نحو عمل المرأة السعودية في مهنة الطب وفق بعض المتغيرات خلصت الدراسة إلى أن الإناث هن أكثر ايجابية نحو عمل المرأة في مهنة الطب أكثر من الذكور و أن أصحاب مستويات التعليم العالي أكثر ايجابية نحو عمل المرأة السعودية بمهنة الطب، كذلك ترى الدراسة أن الشباب هم أكثر ايجابية نحو عمل المرأة في مهنة الطب، وأظهرت الدراسة أن الأشخاص الأكثر تدنياً أكثر ايجابية نحو عمل المرأة بمهنة الطب من الأشخاص الأقل تدنياً ويتضح من دراسة الامير أن اتجاهات أفراد المجتمع نحو عمل المرأة بمهنة الطب يتحكم فيه عدد من المتغيرات وهذا مرتبط بالعادات والتقاليد لدى أفراد المجتمع والتي لا تقبل عمل المرأة في غير المهن التقليدية.

خامساً: دراسة الجبيري (١٤٣٤) حول واقع عمل المرأة السعودية في المستشفيات الخاصة و هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات عمل المرأة السعودية في المستشفيات الخاصة. وكان من أهم المعوقات الإدارية المتمثلة في توتر العلاقة مع الرؤساء. وعدم ملائمة أوقات الدوام وفتراته لظروف المرأة السعودية. كذلك الروتين والجمود الوظيفي في المستشفيات الخاصة. ومن ضمن المعوقات الإدارية عدم الحصول على الدورات التدريبية ونظام الإجازات السنوية. وعدم ملائمة متطلبات الوظيفة لقدرات المرأة العاملة. وندرة الحصول على المناصب القيادية في المستشفيات الخاصة.

سادساً: دراسة الشمري (٢٠١٣) بعنوان وعي المرأة العاملة في القطاع الخاص لحقوقها في نظام العمل السعودي والعوامل المؤثرة في ذلك ترى الدراسة أن عدم وعي العاملات بحقوقهن يعرضهن إلى انتهاك حقوقهن لذلك يسعين للتعرف عليها من أجل المطالبة بحقوقهن. وأن مطالبتهن بحقوقهن قد يدخلهن في مشاكل مع صاحب العمل.

وترى الدراسة بأن المرأة أصبحت تعي حقوقها في نظام العمل بغض النظر عن عمرها وأنه كلما ارتفع مستوى التعليم زاد وعيها بحقوقها، وتدل الدراسة على أن العاملات بالقطاع التعليمي والمصرفي أكثر وعياً بحقوقهن من غيرهن، كذلك كشفت الدراسة عن دور جهات العمل في توفير الوعي لدى العاملات بحقوقهن في نظام العمل و من معوقات وعي المرأة العاملة بحقوقها عدم توفر مستشارات قانونيات أو كتيبات توضح الحقوق في نظام العمل.

سابعاً: دراسة اللعيان (٢٠١٣) بعنوان المرأة السعودية العاملة في قطاع الاقتصاد غير الرسمي وشملت الدراسة العاملات في بعض الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية و هن الصبايات والطاقت وبناعات البسطات وترى الدراسة أن الاقتصاد غير الرسمي يشكل جزء من المنظومة

الإقتصادية، وأن هذه المهن التي درستها مهن نسائية بامتياز أكثر من غيرها وهي تتطلب مستوى منخفض من المهارات وتوفر فرص عمل غير مستقرة ودخول غير ثابتة، وترى الدراسة أن من أسباب ظهور هذا النوع من النشاط الإقتصادي إرتفاع نسبة التحضر وإرتفاع أعداد المهاجرين وعدم كفاية الأجور التي يحصلون عليها مما اضطرهم إلى البحث عن مصدر رزق من خلال العمل غير الرسمي. كذلك زيادة تقسم العمل في المدينة والتخصص ساهمت في خلق مهن جديدة، وأظهرت الدراسة بأن العاملات في هذه المهن يشتركن في عدد من السمات العامة من حيث الأصول والخلفيات الثقافية والعرقية ومستويات التعليم، والمهارة، وارتفاع نسبة الأمية فيما بينهن. وذلك لأن القطاع الغير رسمي هو القطاع الذي يمكن أن يستوعب امكانياتهن البسيطة وتظهر أهمية البعد الطبقي والخلفية الاثنية للعاملات في هذه المهن، حيث توجد علاقة بين كل مهنة وأصول العاملات فيها. والعاملات في هذا المجال ينتمن إلى جميع مناطق المملكة دون تحديد لمناطق معينة أكثر من غيرها، كذلك تظهر الدراسة عدم ارتباط مزاوله هذه المهن بالسكن في احياء معينة دون غيرها وتظهر هذه الدراسة أن العمل في القطاع الغير الرسمي غير مرتبط بالطبقات الفقيرة من المجتمع فقط. بل تمتد ليشمل جميع طبقات المجتمع مع اختلاف دوافع العاملين فيه ونوعية النشاط المزاول.

كذلك من عوامل مزاوله النساء لهذه المهنة كما يظهر في الدراسة زيادة نسبة الفقر في المجتمع السعودي خاصة بين النساء وكون هؤلاء النساء في الغالب هن المعيلات لأسرهن وأشارت الدراسة إلى أن عدم الموائمة بين مخرجات التعليم والفرص الوظيفية المتاحة وزيادة نسبة السكان في المدن عن طريق زيادة المواليد والهجرة خلق بطالة لدى الفتيات المتعلمات وغير المتعلمات ولأن المرأة العاملة بالإقتصاد غير الرسمي في الغالب تعليمها بسيط ولا تتوفر في المجتمع فرص التدريب والإعداد والتوظيف لمهن تتناسب مع قدراتهن و تعليمهن ليعملن بالقطاع الرسمي لجأن للقطاع الغير رسمي.

وترى الدراسة أن هنالك بعض مميزات القطاع الغير الرسمي التي تدفع بالمرأة للعمل فيه مثل المرونة في وقت العمل وملائمته لمن لا يملكن مواصلات منتظمة أو تتوفر لهن حضانات لرعاية اطفالهن.

كذلك ترى الدراسة بأن التعقيدات في التعاملات الحكومية المرتبطة بالمرأة مثل موافقة ولي أمرها على العمل الرسمي ووجود قوانين منظمة للأسرة محجفة بحق المرأة وصعوبة الحصول على المساعدات كل ذلك دفع المرأة للعمل في قطاع الإقتصاد غير الرسمي. وتطرقت الدراسة للمفارقة التي توجد لدى أفراد المجتمع في النظرة للمرأة العاملة في الأسواق، بين المرأة العاملة بشكل رسمي في المحلات بعد قرار تأنيث المحلات والمرأة العاملة بشكل غير رسمي في البسطات حيث أن المجتمع يفض الطرف عن الثانية ويرفض عمل الأولى ويقف ضده حيث يطبق الصورة النمطية للمرأة السعودية والقاضية بأن لا تعمل إلا في القطاعات التقليدية عند محاولة فتح المجال بشكل رسمي للمرأة للعمل في الأسواق كبائعة. وتؤكد الباحثة أن هذا التناقض بين القبول والرفض يبين أهمية العادات المتعارف عليها في المجتمع.

ولقد كانت الباحثة موفقة في تناول موضوع له أهمية في عدد من الجوانب التنموية و الإقتصادية و الاجتماعية، وكان مغفلاً في السابق و يظهر من دراستها أن هنالك عدد من العوامل التي دفعت المرأة للعمل في القطاع الغير الرسمي، وأنه مع عدم ارتباطه بمناطق معينة إلا أن العاملات في هذا المجال يشتركن في عدد من السمات العامة مثل الخلفيات العرقية ومستوى التعليم والمهارات المكتسبة والموضوع الهام في هذه الدراسة بالنسبة لدراستنا هو قبول المجتمع لعمل المرأة في مثل هذه المهن بشكل غير رسمي ورفضه لقبول عمل المرأة فيها بشكل رسمي.

علاقة هذه الدراسة بالدراسات السابقة:

تتفق هذه الدراسة مع ما جاء في دراسة الشهراني (١٤١٧) بأن الفرص الوظيفية للمرأة في المجتمع السعودي مرتبطة بما جرت العادة على تقبل المرأة فيه من مهن، لذلك تعاني المرأة العاملة في مستلزمات النسائية من النظرة السلبية من المجتمع إلى عملها، وترى دراسة الشتيوي

(١٤٢٩) إن نظام العمل الصادر عام ١٤٢٧ لم يعالج مشاكل العمل فيما يخص الأمن الوظيفي وتوفير والمواصلات وهذا ما أكدته المبحوثات في دراستنا حيث اتضح أن معظم المبحوثات لا يشعر بالأمن الوظيفي، وترى الدراسة بأن النظرة الدونية من قبل المرأة لبعض المهن سوف يحرم المجتمع من توفير أيدي عاملة وطنيه إلا أن هذا لم يكن وحده عائقاً، فمع رغبة المرأة في العمل في هذه المهنة إلا أنه هناك عوائق أخرى أهمها نظرة المجتمع السلبية لهذه المهنة وعدم ملائمة هذه المهنة بتنظيماتها الحالية موضع المرأة السعودية، وترى دراسة الناجم (٢٠١٢) إن من خصائص فقر المرأة السعودية إن تعليمها البسيط أو كونها أميه لا يهيئها إلا لمهن بسيطة، وهذا ما دفع المرأة السعودية للعمل في محل بيع المستلزمات النسائية، حيث أنها لا تتطلب شهادة معينة وكان الدافع الاقتصادي هو الدافع الأول لهذا العمل بحسب النتائج التي توصلت لها دراستنا، وترى دراسة الأمير (١٤٣٢) إن العادات والتقاليد في المجتمع السعودي لا تقبل عمل المرأة في غير المهنة التقليدية وهذا ما تؤكد عليه دراستنا أما عن معوقات عمل المرأة في هذه المهنة فتتفق هذه الدراسة مع دراسة الجبير (١٤٣٤) في نظام الإجازات وعدم ملائمة متطلبات العمل لقدرات وظروف المرأة العاملة وترى دراستنا إن تعليم المرأة البسط وظروفها الاقتصادية المتدنية تحد من وعيها لحقوقها أو تعيق قدرتها على المطالبة بحقوقها، وهذا ما جاء في دراسة الشمري (٢٠١٣) إن وعي المرأة يزيد بزيادة تعليمها وفي دراسة العيدان (٢٠١٣) حول مساهمة المرأة السعودية في الاقتصاد غير رسمي، إن المهن التي تناولتها الدراسة تتطلب تعليم منخفض وأن الوضع الاقتصادي السيئ للمرأة هو وراء دخولها لهذا المجال، وأن العاملات في هذه المهن يشتركن في الخلفيات العرقية والثقافية وأنهن في الغالب كبيرات في السن في حين أن عمل المرأة في الاقتصاد الرسمي كما أوضحت دراستنا يحتاج إلى تعليم بسيط وأن العاملات من فئة الشباب ولا يرجعن إلى خلفية عرقية أو حضرية محددة وفي حين أن العاملات في الاقتصاد الغير رسمي كما ترى دراسة العيدان قد أمضينا سنوات طوال في العمل وأنهن ورثن المهنة من إحدى قريباتهن في الغالب إلا إن العاملات في الاقتصاد الغير رسمي لم يمضين إلا فترة قصيرة بسبب حداثة المهنة بالنسبة للمرأة السعودية، وكذلك عدم ملائمتها إلى الآن لطبيعة المرأة السعودية وفي الغالب حصلنا عليها بعد سنوات طويلة من البطالة كما ظهر في نتائج دراستنا.

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: نوع الدراسة:

بما أن هذه الدراسة جاءت بهدف الكشف عن المعوقات والصعوبات التي واجهت قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) بتاريخ ١٢ / ٤ / ١٤٢٥ هـ الصادر بشأن فتح مجالات جديدة للمرأة السعودية للعمل والقرار الوزاري رقم (١٨٧) بتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٢٦ هـ والقاضي بتخصيص عمل النساء في أقسام وفروع المنشآت الخاصة حيث أن هذه القرارات اصطدمت بمعارضة كبيرة من شرائح مختلفة من المجتمع ولم يتم تقبله اجتماعياً لأنه جاء ليرسم وضعاً جديداً للمرأة السعودية ومخالفاً للصورة النمطية التي تم رسمها للمرأة السعودية على مدار سنوات طويلة، وجرت العادة على تقبل عمل المرأة السعودية في مجالات العمل التقليدية وهذا القرار كان بالنسبة لشريحة واسعة من أفراد المجتمع خروجاً عن المألوف لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن الصعوبات التي تواجه قرار تأنيث محلات المستلزمات النسائية ومحاولة التوصل لحلول لهذه الظاهرة وتدخل هذه الدراسة ضمن الدراسات الكشفية (الاستطلاعية) التي تستخدم الأسلوب الكيفي Qualitative حيث تدرس ظاهرة لم تتم دراستها من قبل بغية التعرف عليها و الكشف عن الصعوبات التي واجهت هذه الظاهرة (تأنيث محلات المستلزمات النسائية) التي تعد جديدة ولم يتم تقبلها اجتماعياً والتعرف على الحلول الممكنة لجعل هذه الظاهرة أمراً مقبولاً اجتماعياً خاصة أنها تحوي على حلول لكثير من المشاكل الاجتماعية في المجتمع مثل الفقر والبطالة وتيسير حصول المرأة السعودية على جزء من حقوقها المنتهكة. بالإضافة إلى ما تضيفه إلى الاقتصاد الوطني و التنمية الاجتماعية والحد من آثار ظواهر سلبية أخرى مثل زيادة استقدام العمالة الاجنبية في المجتمع مما يرفع نسبة البطالة بين قوى العمالة الوطنية.

ولقد كانت هذه الدراسة حول قرار تأنيث محلات المستلزمات النسائية من خلال دراسة مجموعة من الحالات التي يراد وصفها ومناقشتها للتعرف على الظاهرة.

وكون الباحثة تنتمي إلى مجتمع الدراسة فإن ذلك سوف يسهل عليها كثير من الأمور مثل الثقافة المشتركة واللغة المشتركة التي تسهل عملية التواصل والمقدرة على فهم الدوافع والأسباب خلف ما يقوله المبحوثين أو ما يقومون به، وإضفاء المعاني والدلالات على كل ما يصدر من المبحوثين، وتسهيل عملية كسب ثقة المبحوثين.

ثانياً: منهج الدراسة:

تقع هذه الدراسة ضمن الدراسات الكشافية التي تستخدم الأسلوب الكيفي qualitative وتعتمد على تسليط ضوء على عدد محدد من الحالات المدروسة والتي بلغت (٥٠) عاملة سعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية)

واستخدمت الباحثة بعض الأدوات المستخدمة في المناهج الكيفية مثل الملاحظة والمقابلات المفتوحة المعمقة In-Depth-Interview من أجل الكشف عن ابعاد الظاهرة .

ثالثاً: مجتمع الدراسة:

يشير مجتمع البحث الى كل العناصر التي يتم تحديدها قبل اختيار العينة (السيد، ١٩٩٥: ٢٥٣) ومجتمع الدراسة هنا هو الفتيات السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة الرياض، وكانت الباحثة ترغب في مقابلة ملاك المحلات التي تباع المستلزمات النسائية والذين طبقوا قرار تأنيث محلات المستلزمات النسائية ووظفوا فتاة سعودية للعمل في المحل بمدينة الرياض إلا أن محدودية الوقت لم تتح لها الفرصة.

رابعاً: عينة الدراسة:

كانت عينة الدراسة هي: العينة الملائمة Convenience Sampling- وهي عينة غير عشوائية، يستخدم فيها الباحث أفراد او جماعات ملائمين (ابراهيم، ٢٠١٠: ١٩١) وسيتم أخذها بالتوجه إلى مراكز التسوق في المنطقة القريبة من سكن الباحثة والتي تعودت على ارتيادها والتوجه إلى محلات تعرف أنها وظفت فتيات سعوديات، ومقابلة الفتيات العاملات هناك بعد أخذ موعد مسبق معهن وإطلاعهن على موضوع الدراسة.

خامساً: مجالات الدراسة:

المجال المكاني: المحلات التي تعمل بها المرأة السعودية في أسواق شمال مدينة الرياض.
المجال البشري: البائعات السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية في أسواق شمال مدينة الرياض.

المجال الزمني: الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ.

سادساً: جمع البيانات:

تم عمل مقابلات مبدئية مع العاملات في المحلات بتاريخ ١٤٣٥/١/٢٩هـ إلى ١٤٣٥/٢/١٠هـ واخذ ارقام جوالات العاملات وتحديد موعد مع كل عاملة بحسب الوقت الذي يناسبها، وذلك لعدم امكانية اجراء المقابلات مع العاملات بسبب وجود الزبائن وانشغالهن، فكانت عملية جمع البيانات من خلال مرحلتين وذلك بسبب ضيق الوقت، في المرة الأولى كانت مقابلة المبحوثات في مكان عملهن، من خلال التعرف عليهن وتعريفهن بالباحثة وموضوع الدراسة، ومحاولة التعرف على طبيعة عملهن والبيئة التي يعملن بها، وجمع الملاحظات حول ما يقمن به من عمل وكيفية أدائهن لأعمالهن وتعاملهن مع الزبائن، ومن خلال حوار مفتوح مع العاملات حول عملهن ومنذ متى يعملن بالمحل ومن يعمل معهن وكيف يتم الإشراف عليهن والتعامل معهن من قبل الرجال، ولاحظت الباحثة حماسهن في الحديث، وتسابقهن في الإجابات، بعد ذلك أخذت الباحثة أرقام الراغبات في التعاون معها وإعطائهن رقم جوال الباحثة، بحيث حرصت الباحثة أن يكون هنالك تنوع بين المبحوثات من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، ومن أهم الملاحظات التي لاحظتها الباحثة أثناء البحث عن العينة قصر فترة عمل معظم العاملات في محلات المستلزمات النسائية والتسرب المستمر لزميلتهن من العمل حيث يتحدثن باستمرار عن

زميلات لهن عملن معهن في نفس المحل أو محلات أخرى ثم تركن العمل بعد أشهر قليلة، بعد ذلك قامت الباحثة بالاتصال بمبحوثات بعد أن سألت كل واحدة عن الوقت الذي يناسبها، وتم عمل المقابلة غير المقتنة unguided interview عن طريق الهاتف وذلك للحصول على أكبر قدر من المعلومات. وقد كانت الأسئلة مرنة بدرجة مكنت من طرحها وإعادة طرحها بعدة صيغ، واستنباط أسئلة جديدة تظهر من خلال ما يقدمن المبحوثات من معلومات، يكشفن جوانب جديدة لم تكن الباحثة على علم بها.

سابعاً: صدق البيانات والتعويل عليها:

وذلك من خلال مقارنة بين إجابات المبحوثات والمعلومات اللاتي يقدمنها، ومن خلال طرح الأسئلة بصيغ وطرق مختلفة للتأكد من تطابق إجابات المبحوثة وعدم تناقضها، ولقد اتسمت إجابات المبحوثات بالصدق الظاهري، وعند تحليل البيانات في البحوث الكمية نلاحظ اختلافها عن البيانات في البحوث الكمية التي تعتمد على الأسئلة المغلقة، في حين أن المقابلات المفتوحة تعطينا بيانات كيفية تحتاج إلى أسلوب مختلف لتحليل البيانات، عن طريق مراجعة البيانات ثم تنقيحها، ثم إعطاء كل حالة رمز خاص بها للحفاظ على سرية المعلومات، ولقد لاحظت الباحثة تخوف المبحوثات أثناء تقديم المعلومات وسؤالهن المتكرر عن هل سيذكر اسم المحل أو أسمائهن في البحث خوفاً من أن يفقدن عملهن بسبب ذكرهن لقصص حصلت مع رؤسائهن في العمل، مع أن الباحثة أكدت لهن على سرية المعلومات منذ البداية إلا أنهم عند ذكر كل قصة يعدن للسؤال حول مدى سرية المعلومات. ثم بعد ذلك قامت الباحثة بتبويب البيانات من خلال مقارنة إجابات المبحوثات حول كل محور من محاور الدراسة للوصول للنتائج العامة مع الاستشهاد بالقصص والأحداث التي تم ذكرها من قبل المبحوثات.

ثامناً: الصعوبات التي واجهت البحث:

كان من أهم الصعوبات قصر فترة الدراسة حيث أن الباحثة كانت تطمح للحصول على الكثير من البيانات وتوسيع دائرة البحث لتشمل العاملات في المحلات التي تتبع في أقسام من أقسامها المستلزمات النسائية وتعمل فيها المرأة مع الرجل في نفس المحل، وكذلك طمحت الباحثة في أن تشمل الدراسة ملاك محلات المستلزمات النسائية الذين وظفوا المرأة السعودية ليتم تناول الصعوبات والحلول على جميع المستويات، من حيث بيئة العمل والمرأة العاملة ومالك المحلات، والذي سيكون له وجهة نظر ربما مختلفة في القرار وفي الصعوبات والحلول التي تواجه تطبيق القرار.

ومن الصعوبات التي واجهتها الباحثة صعوبة إجراء المقابلات مع المبحوثات، حيث يعملن في المحلات من الساعة الرابعة عصراً حتى الساعة الحادية عشر ليلاً، وبعد إنتهاء فترة العمل يكون الوقت متأخر والعاملة متعبة ولا مجال لمقابلتها، وفي فترة الصباح فإن بعض المبحوثات لديه مسؤوليات أسرية وأعمال منزلية منهكة تنتهيها في فترة الصباح قبل الذهاب للعمل، وبعضهن طالبات يدرسن في الصباح ويتوجهن بعد إنتهاء دوام كلياتهن للعمل مباشرة، لذلك وجدت الباحثة إشكالية كبيرة في تحديد موعد للمقابلة مع المبحوثات، واستعانت بالمقابلات بالتلفون مع المبحوثات اللاتي لم تستطع مقابلتهن لملائمته لظروفهن والتزاماتهن بعد أن أجرت معهن مقابلات سريعة وشاملة لكثير من المحاور العاملة والتي لا حرج من إدلاء المبحوثة بها أمام زميلاتهن، وكذلك استفادة الباحثة من المقابلات في بيئة العمل بالتعرف على مكان العمل والية العمل ومع من تعمل المبحوثة.

المراجع:

- إبراهيم، عبد الحميد صفوت (٢٠١٠) البحث العلمي مفهومه - أدواته - تصميمه. الرياض: دار الزهراء.
- أبو زينة، فريد كامل؛ الإبراهيم، مروان؛ قنديلجي، عامر؛ عدس، عبدالرحمن؛ عليان، خليل؛ إشراف: سعيد التل. (٢٠٠٥) مناهج البحث العلمي طرق البحث النوعي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الأمير، الجوهرة بنت عبدالله (١٤٣١-١٤٣٢) الإتجاه نحو عمل المرأة السعودية وفق بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: جامعة الملك سعود.
- الجبيري، ناهد محمد (١٤٣٣-١٤٣٤) واقع عمل المرأة السعودية في المستشفيات الخاصة رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: جامعة الملك سعود.
- جديز، أنتوني. (٢٠٠٥) علم الاجتماع. ترجمة فايز الصباغ. بيروت: المنظمة العربية للترجمة.
- حسن، عبد الباسط محمد. (١٩٩٠م) أصول البحث الاجتماعي. الطبعة الحادية عشر. مصر: عابدين. الناشر مكتبة وهبة.
- الحسن، إحسان محمد (٢٠٠٥) النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة. الأردن. دار وائل للنشر.
- السيد، سميرة (١٩٩٥)، إستراتيجيات وأساليب البحث الاجتماعي. الرياض: مطابع التقنية للأوفست.
- السيف، محمد بن إبراهيم. (٢٠١٠) المدخل إلى دراسة المجتمع السعودي. الطبعة الثانية. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- الشتيوي، عبدالله بن صالح، و اخرون (١٤٢٩) توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص (المعوقات- والحلول) الرياض: مدينة الملك عبدالعزيز للتقنية. الادارة العامة لبرامج المنح البحثية.
- الشمري، سمية سعود (٢٠١٣) وعي المرأة العاملة في القطاع الخاص بحقوقها في نظام العمل السعودي و العوامل المؤثرة في ذلك. رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع. الرياض: جامعة الملك سعود.
- الشهراني، مريم محمد قاسم (١٤١٧) مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة و امكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص-رسالة ماجستير غير منشورة في قسم الادارة التربوية و التخطيط لكلية التربية. مكة المكرمة: جامعة ام القرى.
- عبات، ذوقان؛ عبدالحق، كايد؛ عدس، عبدالرحمن (٢٠٠٩) البحث العلمي مفهومه وأدواته و أساليبه. عمان: دار الفكر.
- عبدالكريم، راشد بن حسين (١٤٣٣) البحث النوعي في التربية. الرياض: جامعة الملك سعود. النشر العلمي والمطابع.
- علي، ساجدة عبدالامير (٢٠١١) المنظور الاسلامي التكاملي لدور المرأة المسلمة في التنمية الادارية. منتدى دور المرأة العربية في التنمية الادارية. سلطنة عمان.
- العيدان، مها عبد الله (٢٠١٣) المرأة السعودية العاملة في القطاع الاقتصادي الغير رسمي، دراسة لعينة من السيدات ذوات المهن الهامشية في مدينة الرياض. رسالة دكتوراة غير منشورة في علم الاجتماع. الرياض: جامعة الملك سعود.
- القحطاني، سالم بن سعيد، و اخرون (٢٠٠٤) منهج البحث في العلوم السلوكية. الطبقة الثانية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- مسلم، عدنان أحمد؛ عبدالرحيم، أمال صلاح (٢٠١١) البحث الاجتماعي. الرياض: العبيكان

- الناجم، مجيدة محمد(٢٠١٢) خصائص فقر المرأة في المجتمع السعودي من المنظور النوعي. دراسة ميدانية بالمنطقة الشرقية. كلية الآداب: جامعة الملك سعود.
- والاس، رث؛ وولف، ألسون.(٢٠١١-٢٠١٢). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع-تمدد أفاق النظرية الكلاسيكية، ترجمة: محمد عبدالكريم الحوراني. الأردن: جامعة اليرموك. مجداولي للنشر والتوزيع.
- المواقع الإلكترونية:
 الموقع الإلكتروني لجريدة الرياض www.alriyadh.com
 الموقع الإلكتروني لوزارة العمل السعودية <http://www.mol.gov.sa>
 الموقع الإلكتروني لصندوق النقد الدولي <http://www.imf.org/external/arabic>
 الموقع الإلكتروني لوزارة الاقتصاد والتخطيط <http://www.mep.gov.sa>
 الموقع الإلكتروني لمصلحة الإحصاء والمعلومات <http://www.cdsi.gov.sa>
 الموقع الإلكتروني للأمم المتحدة <http://www.un.org/ar>