



مجلة البحث العلمي الإستراتيجي



مجلة إسلامية علمية محكمة

تعنى بالبحوث والدراسات الإسلامية

ISSN: 2708-1796 (ردمدم النسخة المطبوعة)

E-ISSN: 2708-180X (ردمدم النسخة الإلكترونية)

السنة التاسعة عشرة - العدد 57 - 2024-5-30
Volume 19th - issue no. 57 - 30/5/2024

Pages: 97 - 115

الصفحات: 97 - 115

حقوق الأمهات العاملات في ضوء رؤية المملكة 2030 والقوانين والأنظمة السعودية

The Working Mothers' Rights in Light of the Kingdom's Vision 2030
and Saudi Laws and Regulations

د. عامر عبد الله من الله الأمين

د. مسعد عبد السلام عبد الخالق عبد السلام

Dr. Amir Abdalla MinAllah Alameen

Dr. Musaad Abdel Salam Abdel Khaleq Abdel Salam

الأستاذ المشارك بالكلية الجامعية بتيماء - جامعة تبوك

الأستاذ المشارك بالكلية الجامعية بحقل - جامعة تبوك

Associate professor at university college of Tayma, University of Tabuk

Associate professor at the university college, University of Tabuk

اعتمادات



doi Foundation



Email: a-alameen@ut.edu.sa

Email: mfarg@ut.edu.sa

جميع الأبحاث / الأعداد المنشورة متوفرة على موقع المجلة الرسمي www.boukharysrc.com

عكار، شمال لبنان، ص.ب. طرابلس 208 جوال 0096170901783 - فاكس 009616471788 - بريد إلكتروني: albahs_alalmi@hotmail.com

د. عامر عبد الله من الله الأمين

الأستاذ المشارك بالكلية الجامعية بتيما، جامعة تبوك

Dr. Amir Abdalla MinAllah Alameen

Associate Professor at University College Of Tayma, University of Tabuk

a-alameen@ut.edu.sa

د. مسعد عبد السلام عبد الخالق عبد السلام

الأستاذ المشارك بالكلية الجامعية بحقل، جامعة تبوك

Dr. Musaad Abdel Salam Abdel Khaleq Abdel Salam

associate professor at the University College, University of Tabuk

mfarg@ut.edu.sa

حقوق الأمهات العاملات في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والقوانين والأنظمة السعودية

The Working Mothers' Rights in Light of the Kingdom's Vision 2030 and Saudi Laws and Regulations

الملخص:

يحاول هذا البحث (حقوق الأمهات العاملات في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والقوانين والأنظمة السعودية) إبراز حقوق الأم العاملة، وكيف عززتها رؤية ٢٠٣٠، وكيف حرصت عليها القوانين والأنظمة المتعددة داخل المملكة، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:
- ما هي طبيعة الأم العاملة؟ وما هي أهم المشكلات التي تواجهها؟ وكيف تحل تلك المشكلات؟

- ما هو دور رؤية ٢٠٣٠ في التمكين للأم العاملة؟ وكيف يمكن تعزيز ذلك؟
 - ما هي حقوق الأم العاملة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والقوانين والأنظمة السعودية؟
 - ما هو التصور المقترح لزيادة وعي الأم العاملة بحقوقها وواجباتها؟.
- الكلمات المفتاحية: حقوق- الأم العاملة- الرؤية- القوانين- الأنظمة- تعزيز- المشكلات.

Abstract

This study attempts to highlight the rights of working mothers, how Vision 2030 has enhanced them, and how the various laws and regulations within the Kingdom have ensured them by answering the following questions:

-What is the nature of a working mother?, What are the most common problems they face? How do they solve these problems?

-what is the role of Vision 2030 in empowering working mothers? How can this be enhanced?

-what are the rights of a working mother in light of the Kingdom's Vision 2030 and Saudi laws and regulations?

-what is the proposed scenario to increase working mothers' awareness of their rights and duties?

Keywords:

rights - working mothers - vision - laws - regulations promotion – problems.

مقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد ﷺ وعلى آله وصحبه والتابعين لهم بإحسان إلى يوم الدين.

وبعد:

فتحرص المملكة العربية السعودية انطلاقاً من رسالتها السامية، وإيماناً بأهمية المساواة بين أفراد أبنائها، على العناية بالتمكين للمرأة السعودية، تلك العناية التي تعتمد على القناعة التامة بالدور المهم للمرأة في تنمية الاقتصاد القومي، وتحمل المسؤولية الحياتية مع الرجل. وإن من أولى منطلقات التمكين للمرأة أن تأخذ المرأة مكانها المناسب واللائق في دائرة العمل والإنتاج، وأن تراعى طبيعة المرأة عند إسناد الوظائف لها؛ حتى تتمكن المرأة من إبراز مواهبها التي تساهم بشكل فعال في بناء المجتمع الواعد.

وإن رؤية المملكة العربية السعودية التي أسس بنيانها سمو الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود حفظه الله لتبنى على دعائم ثلاثة، كلها لا تتحقق إلا بمشاركة المرأة والتمكين لها، فالمجتمع الحيوي، والوطن الطموح، والاقتصاد المزدهر، يحتاج إلى تكاتف الجميع رجالاً ونساءً، ولأجل هذا كان من منطلقات تطبيق الرؤية: زيادة معدلات التوظيف وتخفيف البطالة، وزيادة مشاركة المرأة السعودية بسوق العمل.

ولا تبتعد القوانين والأنظمة السعودية عن مقاصد رؤية المملكة ٢٠٣٠ من الحرص على

التمكين للمرأة والمشاركة الفاعلة لها في جميع قطاعات المجتمع.
وإن للمرأة العاملة إذا كانت أماً حقوقاً خاصة تزيد عن غيرها من العاملات، وتلك الحقوق راعتها الرؤية الواحدة والقوانين والأنظمة السعودية.

ويحاول هذا البحث (حقوق الأمهات العاملات في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والقوانين والأنظمة السعودية) إبراز حقوق الأم العاملة، وكيف عززتها رؤية ٢٠٣٠، وكيف حرصت عليها القوانين والأنظمة المتعددة داخل المملكة، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما هي طبيعة الأم العاملة؟ وما هي أهم المشكلات التي تواجهها؟ وكيف تحل تلك المشكلات؟

- ما هو دور رؤية ٢٠٣٠ في التمكين للأم العاملة؟ وكيف يمكن تعزيز ذلك؟
- ما هي حقوق الأم العاملة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والقوانين والأنظمة السعودية؟
- ما هو التصور المقترح لزيادة وعي الأم العاملة بحقوقها وواجباتها؟

أهداف الدراسة:

- بيان طبيعة الأم العاملة، وأهم المشكلات التي تواجهها، وسبل مواجهتها
- بيان دور رؤية ٢٠٣٠ في التمكين للأم العاملة؟ وكيفية تعزيز ذلك .
- بيان حقوق الأم العاملة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والقوانين والأنظمة السعودية.
- تقديم تصور مقترح حول زيادة وعي الأم العاملة بحقوقها وواجباتها

محاور الدراسة:

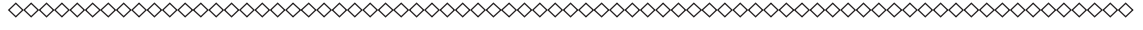
- الأم العاملة طبيعتها، مشكلاتها، سبل مواجهتها.
- رؤية ٢٠٣٠ ودورها في التمكين للمرأة العاملة، وسبل تعزيز ذلك.
- حقوق الأم العاملة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والقوانين والأنظمة السعودية.
- تصور مقترح حول زيادة وعي الأم العاملة بحقوقها وواجباتها.

منهج الدراسة:

اتبعت في هذا البحث المنهج الوصفي، والمنهج الاستقرائي التحليلي، والمنهج الاستنباطي.

خطة البحث:

- ينقسم البحث إلى مقدمة وأربعة مطالب وخاتمة:
- أما المقدمة ففيها سبب اختيار موضوع البحث، وخطته، ومنهجه.
- وأما المطلب الأول: فعنوانه: الأم العاملة طبيعتها، مشكلاتها، سبل مواجهتها.



وأما المطلب الثاني: فعنوانه: رؤية ٢٠٣٠ ودورها في التمكين للمرأة العاملة، وسبل تعزيز ذلك.

وأما المطلب الثالث: فعنوانه: حقوق الأم العاملة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والقوانين والأنظمة السعودية.

وأما المطلب الرابع: فعنوانه: تصور مقترح حول زيادة وعي الأم العاملة بحقوقها وواجباتها.
وأما الخاتمة: ففيها أهم نتائج البحث وفهارسه العلمية.

المطلب الأول

الأم العاملة طبيعتها، مشكلاتها، سبل مواجهتها

أولاً: طبيعة الأم العاملة :

الأم العاملة هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة بيت وراعية أسرة ومربية أطفال، ودور الموظفة، أو هي التي تقوم بمجهود إرادي يهدف إلى تحقيق منفعة اقتصادية تعود عليها وعلى أسرتها، فطبيعة المرأة العاملة أنها الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض^(١)، والأم العاملة هي المرأة التي تقوم ببذل مجهود ذهني وأحياناً عضلي مقابل أجر مادي تحصل عليه نتيجة هذا الجهد لإشباع حاجاتها وحاجات أسرتها وأولادها^(٢).

ولا يقتصر وصف الأم العاملة على عملها خارج المنزل، بل يشملها ذلك الوصف ما دامت تتقاضى أجراً على عملها، حتى إن كان عملها من البيت، ولذا عرف بعض المختصين الأم العاملة بأنها أم تقوم بالعمل داخل أو خارج المنزل مقابل أجر مادي بالإضافة إلى دورها كربة منزل^(٣)، لكن يذهب معظم الدارسين والمختصين إلى تعريف الأم العاملة بأنها الأم التي تعمل خارج المنزل مقابل أجر مادي في مختلف المجالات والقطاعات والمؤسسات سواء العامة أو الخاصة وفي نفس الوقت تمارس مهامها كزوجة وبالخصوص كأم^(٤).

وهناك أسباب كثيرة تدفع الأم إلى العمل على رأسها: عدم وجود معيل للأسرة، أو عدم وجود مصدر للدخل في الأسرة بسبب طلاق أو وفاة أو مرض الزوج، بالإضافة إلى غلاء المعيشة، وغير ذلك من الدوافع والأسباب^(٥).

ثانياً: المشكلات التي تواجه الأم العاملة :

تواجه الأمهات العاملات العديد من المشكلات داخل الأسرة وفي محيط بيئة العمل، ومن المشكلات ما يرجع إلى الحالة النفسية للأمهات العاملات، ويمكن إيجاز المشكلات فيما يلي:

(١) الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي، أمينة فوندو: ص ١٠ وبعدها، جامعة أحمد دراية بالجزائر، ٢٠٢٠/٢٠٢١م.

(٢) الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي، ص ٢٠.

(٣) البرامج الإلكترونية وأثرها على سلوكيات الأطفال من وجهة نظر الأمهات العاملات في مدينة القدس، د. إيناس عبّاد العيسى، وليالي صبيح: ص ١١١، المجلة الأكاديمية العالمية في العلوم التربوية والنفسية، السنة: ٢٠٢١م.

(٤) استراتيجيات مواجهة صعوبات الحياة وضغوطها لدى الأم العاملة والأم الماكثة في البيت داخل الأسرة الجزائرية، أمينة عيساوي: ص ٥٠٥، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد (٧) السنة ٢٠٢٣م.

(٥) ينظر: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مليكة بن زيان: ص ٥٠ وبعدها، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، الجزائر، السنة/٢٠٠٣/٢٠٠٤م، الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي، ص ٢٣.

مشكلات الأم العاملة مع الأبناء :

ليس من شك أن العمل يخل بدور الأم في رعاية الأبناء، الذين تتمحور حياتهم وخصوصاً في السنوات الأولى من الحياة حول الأم مما يمنح الطفل الأمان، ويسمح له بأن يجد ذاته، ويكون شخصيته، وغياب الأم عن البيت باستمرار قد يضيع الطفل ويفقده اتجاهه، ولذلك يشعر معظم الأمهات اللواتي يعملن بالذنب حيال أبنائهن، وتحرص بعض الأمهات على تعويض أبنائهن - عما فقدوه بسبب عمل أمهم - بكل طريقة، حتى تصبح أمّاً صالحة أمام نفسها وتجاه أبنائها، فالأم العاملة تعاني من توفير هذا المناخ لأطفالها بسبب غيابها الدائم عن البيت لعملها، فإن الأم التي لا تعتني بأطفالها منذ ولادتهم ستعكس على مرحلة شبابهم مما يجعلها دائماً قلقة عليهم^(١)، فإشباع حاجات الأبناء لا يزال يؤرق الأمهات العاملات ووجود علاقة طردية بين عدد الأبناء وزيادة إعتاب الأم العاملة، يعد سبباً للتأخير والغياب عن العمل بدرجة كبيرة^(٢).

مشكلات اضطراب الحياة الزوجية :

إن الأدوار المميزة لكل من الزوج والزوجة والنتيجة عن تقسيم العمل في الأسرة، والتي تقوم على أن يضطلع أحد الزوجين بالمسؤولية عن دعم الأسرة مالياً، بينما يتحمل الآخر مسؤولية المهام المنزلية المتضمنة إدارة البيت وتربية الصغار تساهم بدور كبير في استقرار الحياة الزوجية، لكن الظروف التي تدفع المرأة للعمل تنجر إلى العلاقة الزوجية بالتشويش والاضطراب، مما يسبب معاناة للأمهات العاملات، ولا شك أن ضعف وتوتر العلاقات الزوجية ينتج عن غياب المرأة لساعات طويلة عن البيت وتعرضها للتعب بسبب انشغالها بأداء واجباتها الوظيفية والمنزلية في آن واحد وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال^(٣).

المشكلات النفسية للمرأة العاملة :

تتعرض المرأة العاملة للتعب والإرهاق والملل؛ لازدواج أدوارها وتعدد مسؤولياتها، فهي تقوم بعدة مهام داخل البيت كالأجبات المنزلية التي لا تعد ولا تحصى من تنظيف وطبخ وغسل والعناية بالزوج والأسرة وبالأطفال، فهي تمضي كل وقتها في أداء مهام البيت ومهام العمل بحيث لا يكون لديها وقت فراغ وللترويح على النفس ووقت لتنمية شخصيتها وتطوير إمكاناتها، وهنا تتعرض للإعياء الجسماني والعقلي وينتابها الملل والضجر وتخيم عليها أجواء الحياة الرتيبة التي لا تستطيع المرأة التحرر منها أو الإفلات، هذا ما يؤدي بها إلى الضغط النفسي أو ظهور أعراض نفسية مرضية.

(١) ينظر: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مليكة بن زيان: ص ٤٤ وبعدها

(٢) الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي، أمينة فوندو: ص ١٤ .

(٣) ينظر: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مليكة بن زيان: ص ٤٤ وبعدها، الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي، أمينة فوندو: ص ١٥ .

صعوبة التوفيق بين متطلبات المنزل ومسئوليات العمل:

من أهم ما تواجه الأم العاملة مشكلة التوفيق بين عملها المنزلي وعملها في المؤسسة، وهذا ما يسميه البعض بصراع الأدوار، ذلك الصراع الذي يكون بين متطلبات البيت وتربية الأطفال - التي يعتبرها المجتمع منذ القديم وظائف خاصة بالمرأة وحدها - وبين متطلبات العمل - فالعناية بالبيت تنظر إليه المرأة على أنه تعبير عن هويتها، ولذلك تتفانى فيه، ويستغرق مدة زمنية كبيرة وجهداً مضاعفاً بالنسبة للمرأة العاملة ونتيجة لذلك تشعر الزوجة العاملة بالإرهاق الذي يؤدي إلى إحساسها بالصراع، ويجعل تفكيرها مشتتاً، ويسبب لها ارتباك الذهن وعدم التركيز في عملها و بالتالي يؤدي بها إلى التقليل في الإنتاج.

إن الأم العاملة كثيراً ما تجد نفسها أمام مطالب وتوقعات متعددة واختيارات صعبة قد تكون مستحيلة، فما ينتظره البيت منها لا يمكن أدائه نتيجة عملها الخارجي، وما يتوقعه الزوج تحول دون حاجات الأطفال ومطالب البيت وضيق الوقت ونقص الجهد، وما تتمناه لذاتها قد لا يتاح لها عندما تجد نفسها موضوعة دائماً أمام اختيارات وأولويات متعددة، فتضطر إلى تأجيل هذا وتقديم آخر حتى تتمكن من المحافظة على الحد الأدنى من استمرارية الحياة^(١).

الخلل في العلاقات الاجتماعية:

إن خروج المرأة للعمل يحتم عليها إعادة تشكيل شبكة العلاقات الاجتماعية والأسرية؛ حتى يتم التكيف مع ظروف عملها، وهذا يؤثر سلباً على العلاقة الموجودة بين المرأة العاملة خارج البيت وجيرانها وأقاربها وعلى مستوى الأسرة الممتدة، فتكون العلاقات متسمة بالإيجاز الشديد، وتشكو الأم العاملة من أنها لم يعد لديها الوقت الكافي لتوسيع علاقاتها الاجتماعية، مما جعل علاقاتها محدودة وسطحية^(٢).

الصراع العاطفي:

في جميع الحالات تكون المرأة العاملة المتزوجة ذات الأولاد نهياً للوساوس والتعب وعرضة للإرهاق العصبي، فهي دائمة التفكير في أولادها، تخاف على أطفالها أثناء غيابها عن البيت؛ لتواجدها في مقر عملها، فهي دائمة الرغبة في التواجد بين أفراد أسرتها، وهذا قد يوقعها فريسة للصراع العاطفي الخطير، حيث تبدأ في الشعور بالنقمة والكرهية؛ لعملها الذي يمثل مصدر الإبعاد عن بيتها وأولادها، وأحياناً تميل إلى الاعتقاد بأن حياتها يتخللها التعاسة والشقاء وأن الصعاب في حياتها أكثر من المصاعب والمتاعب في حياة زوجها لأنه لدى رجوعه

(١) ينظر: صراع الدور وعلاقته بالضغط النفسية والمساندة الاجتماعية لدى أمهات الأطفال المعاقين العاملات وغير العاملات دراسة تبيئية، د. سهير محمد سلامة شاش: ص ٩٧٦، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، العدد (٢) السنة ٢٠١٢م، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مليكة بن زيان: ص ٤٤ وبعدها.

(٢) ينظر: الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي، أمينة فونديو: ص ١٦.

إلى البيت وحال دخوله للمنزل يستطيع أن يلجأ إلى الراحة وهي لا يمكنها ذلك^(١)..

ثالثاً: كيفية مواجهة المشكلات التي تواجه المرأة العاملة:

إن للمساندة الاجتماعية دور كبير في مواجهة المشكلات التي تواجه الأم العاملة، تلك المساندة التي تشمل تقديم الدعم المادي والمعنوي ومساندة التقدير وإشعار الفرد بأنه مقبول ومرضي عنه من الآخرين، ولا شك أن المساندة الاجتماعية التي تحصل عليها الأم العاملة من العائلة والأصدقاء تعتبر من أهم العوامل التي تعزز الصحة النفسية والسعادة في الحياة، كما تعمل على تعزيز المزاج الإيجابي، وتقوية مهارات المواجهة، والدافعية للتعامل مع الضغوط النفسية لدى الفرد، وفقدان هذه المساندة يجعل الأم العاملة عرضة للاضطرابات والأزمات^(٢)..

كما أن الأم العاملة تحتاج إلى تحقيق التوافق النفسي والوظيفي حتى تقوم بدورها وتؤدي رسالتها، ومن العوامل التي تساعد على تحقيق التوافق: الراحة النفسية، التقبل الاجتماعي، الإحساس بالمرح، والنشاط المخطط للعمل الذي يبعث الرضا، الراحة، الترويح والمشاركة الاجتماعية التي تساهم في استمتاع الفرد بعلاقاته الاجتماعية، القدرة على ضبط الذات، وتحمل المسؤولية، اتخاذ أهداف واقعية، تنوع نشاط الفرد، أن تمارس المرأة عملاً يتفق مع تكوينها النفسي والبيولوجي^(٣)، كما أن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة مع أطفالها تعتمد أساساً على نوعية المرأة وقدرتها على مشاركة أولادها بصورة أو بأخرى في القيام ببعض أعمال المنزل، وذلك يحقق تخفيف العبء عنها فيما يتعلق بشؤون البيت ووظائفه، كما يقدم للأطفال فرصة للتعاون والتعلم في المنزل والاعتماد على النفس، بشرط أن يكون ذلك التعاون والتعليم في متناول الأطفال ومستوى تحملهم العقلي والبدني، وأن يكون كنوع من الترفيه لهم، وليس نوعاً من الضغط عليهم، وتحميلهم فوق طاقتهم^(٤)، كما أن شبكة العلاقات الأسرية يساعد على توازن التنظيم الأسري الهادف، بشرط أن يكون تنظيمياً متكامل فيه أنشطة الزوجين وتلاءم^(٥).

ومما ينبغي التأكيد عليه: أن المرأة الناضجة الواثقة من نفسها تكون قادرة على التوفيق بين متطلبات أسرتها وأولادها ومسؤولياتها ووظيفتها، وتحاول أن تتعلم كيف تتكيف مع الواقع وفق الحالة الجديدة، أما المرأة غير الناضجة نفسياً واجتماعياً فهي عرضة تعيش في صراع

(١) ينظر: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مليكة بن زيان: ص٤٤٤ وبعدها.

(٢) صراع الدور وعلاقته بالضغوط النفسية والمساندة الاجتماعية لدى أمهات الأطفال المعاقين العاملات وغير العاملات ص٩١١ وبعدها.

(٣) ينظر: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مليكة بن زيان: ص٤٤٤.

(٤) ينظر: المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، محامدية إيمان: ص٥٥، الملتقى الوطني الثاني بجامعة قاصدي مرباح بالجزائر حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، أبريل ٢٠١٣م.

(٥) ينظر: المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، محامدية إيمان: ص٩٥.

نفسى كبير^(١).

المطلب الثاني:

رؤية ٢٠٣٠ ودورها في التمكين للمرأة العاملة، وسبل تعزيز ذلك

تعتبر رؤية المملكة ٢٠٣٠ خارطة لرسم مستقبل السعودية، وتحديد توجهاتها، وبناء منطلقاتها نحو الريادة، ويمكن تعريف رؤية المملكة بأنها: خطة استراتيجية بعيدة المدى، تبناها الأمير محمد بن سلمان آل سعود حفظه الله، وأعلن عنها مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية في ٢٥ أبريل ٢٠١٦م، وتعتمد الرؤية على ثلاثة محاور أساسية وهي (مجتمع حيوي له قيمه الراسخة، اقتصاد مزدهر، وطن طموح)^(٢).

كما تُعتبر رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ دستوراً للتنمية الشاملة والمُستدامة في البلاد، وتعد المرأة السعودية أهم المرتكزات الداعمة لتحقيق أهداف الرؤية، وإن رؤية ٢٠٣٠ لتتعلق نحو التحقيق، والانتقال إلى الواقع العملي عبر مجموعة من الركائز والأسس، على رأسها: المشاركة الفاعلة والبناء من كل طوائف المجتمع ومؤسساته وأفراده، -بغض النظر عن أشكالهم، أو لغاتهم، أو معتقداتهم- في مساندة الدولة وتحمل المسؤولية معها تجاه القضايا المهمة التي تمس سلامة الجميع، وخصوصاً التي تتعلق بالنمو والازدهار^(٣).

وتتضح ملامح تأصيل الرؤية للتمكين للمرأة العاملة، ولا سيما الأمهات، وتعزيز دورهم البناء في دعم الاقتصاد وتحقيق الازدهار والرفاه في النقاط الآتية:

١- تأكيد راعي الرؤية خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود -حفظه الله- في رئاسة مجموعة العشرين عام ٢٠٢٠م على أن المرأة مصدر مهم لتطور أي مجتمع، وأنه من غير النساء الممكنات يصعب إصلاح المجتمعات، وأنه قد أثبتت المرأة عبر التاريخ دورها البارز والفعال في قيادة التغيير وصنع القرار، وحرص سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان آل سعود -حفظه الله، مهندس الرؤية وعرابها وتقريره المتكرر أن تمكين المرأة والشباب هما المحوران الأساسيان لتحقيق النمو المستدام، وبناء الاقتصاد المزدهر^(٤)، ولا شك أن الأمهات العاملات يدخلن دخولاً أولاً في هذا الاهتمام وتلك الرعاية المتناهية والمتسامية.

٢- أن الرؤية تبدأ من المجتمع، وإليه تنتهي، فالمجتمع يمثل المحور الأساس لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية، ويعد القاعدة الصلبة للازدهار الاقتصادي الذي يقوم على عواقب

(١) ينظر: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مليكة بن زيان: ص ٨٩.

(٢) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: ص ١١.

(٣) وعي طلبة جامعة تبوك بمبدأ التعايش الحضاري مع الآخرين في ضوء رؤية ٢٠٣٠ ومن منظور تعاليم الدين الإسلامي، د. خلف محمد الحسين وآخرين: ص ٦٩ مجلة دراسات في التعليم العالي، جامعة أسيوط، عدد يونيو ٢٠٢٢م

(٤) تقرير المرأة السعودية ٢٠٢٢: ص ٢، الهيئة العامة للإحصاء، ط/٢٠٢٢م.

أبناء هذا البلد^(١)، وليس من شك أن المرأة العاملة ولا سيما إذا كانت ذات أولاد تساهم بدور فعال في تحقيق النمو الذي تتوخاه الرؤية في تصورها وبرامجها المتنوعة.

٣- تركز الرؤية في محورها الثاني (الاقتصاد المزدهر) على توفير الفرص للجميع، وتنمية الفرص للجميع^(٢) وبذلك تحفظ المرأة حقوقها الوظيفية، وتضمن أن يتم التأهيل المستمر لها بعد التوظيف بما يتناسب مع أحوالها وظروفها، وهذا يفتح الباب واسعاً أمام الأم العاملة أن تطالب بالبرامج التأهيلية التي تجعلها توائم بين مسؤولياتها في المنزل وواجباتها في العمل.

٤- حرص مهندسو الرؤية على العناية بالأسرة التي تمثل الأم العاملة في أحيان كثيرة أساساً مهماً من الأسس التي تقوم عليها، وربما تكون الأساس الأوحيد، فقد نصت الرؤية على أن الأسرة هي نواة المجتمع، حيث إنها تمثل الحاضنة الأولى للبناء، والراعي الرئيس لسد احتياجاتهم، والحامي للمجتمع من التفكك^(٣)، والأم العاملة أساس متين في بنيان الأسرة، ودعامة مهمة في سد الاحتياج والارتقاء إلى حياة الرفاه، التي تسعى الرؤية للوصول إليها.

٥- وتولي الرؤية المرأة السعودية ولا سيما إذا كانت عاملة اهتماماً بالغاً؛ ضرورة أن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر قوة المملكة العربية السعودية؛ فهي تشكل ما يزيد على ٥٠٪ من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين، مما دفع واضعو الرؤية إلى التأكيد على أنهم سيستثمرون في تنمية مواهبها، واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها، والإسهام في تنمية المجتمع والاقتصاد السعودي^(٤).

٦- وتطلق الرؤية من أن الوطن المنشود لا يكتمل إلا بتكامل الأدوار من الجميع رجالاً ونساءً، زوجات وأزواج، أبناء وأمّهات، فلدى الجميع أدوار يؤديها، سواء كانوا عاملين في القطاع الحكومي أو الخاص أو غير الربحي، فهناك مسؤوليات عديدة تجاه الوطن والمجتمع والأسرة، وتجاه أنفسنا كذلك. فالوطن الذي ننشده، سنعمل لأجله^(٥).

٧- وتؤكد الرؤية على أن مهارات أبناء هذا الوطن وقدراتهم من أهم الموارد وأكثرها قيمة، ولذا تسعى الحكومة إلى تحقيق الاستفادة القصوى من طاقاتهم من خلال تبني ثقافة الجفاء مقابل العمل، وإتاحة الفرص للجميع، وإكسابهم المهارات اللازمة التي تمكنهم من السعي

(١) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: ص ١٢.

(٢) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: ص ١٣.

(٣) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: ص ٢٨.

(٤) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: ص ٢٧، مؤشرات تخطيطية لتمكين المرأة السعودية في مجالات الاستثمار السياحي في ضوء رؤية ٢٠٣٠، أ. د. غادة بنت عبد الرحمن الطريف: ص ١٨، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، المجلد الحادي عشر- العدد الأول- محرم ١٤٤٠هـ. / سبتمبر ٢٠١٩ م، المرأة السعودية شريك النجاح، الهيئة العامة للإحصاء: ص ٢٠/ ط ٢٠٢٠م.

(٥) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: ص ٦٨.

نحو تحقيق أهدافهم^(١)، وذلك يصب في مصلحة الفرد العامل رجلاً أو امرأة، عزباً أو ذا أولاد، مما يعزز الاستفادة من ذلك بالنسبة للأمهات العاملات.

٨- وقد نص واضعو الرؤية على أنهم سيمنحون الفرص الاقتصادية للجميع، رجالاً ونساءً، صغاراً وكباراً؛ لكي يسهموا بأفضل ما لديهم من قدرات في النمو الاقتصادي والازدهار الحضاري^(٢).

٩- وانطلاقاً من رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرامجها حظي ملف المرأة العاملة باهتمام كبير من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، فعملت على زيادة مشاركة المرأة وتعزيز وجودها في سوق العمل لتحقيق أهداف الرؤية، ومن هذا المنطلق عملت على إطلاق العديد من المبادرات التي تمكن المرأة السعودية من تحقيق وجودها الوظيفي ومعرفة حقوقها، ومن هذه المبادرات: مبادرة دعم الشمولية والتنوع في سوق العمل، ومبادرة التوعية بالسياسات المتعلقة بالمرأة في سوق العمل، ومبادرة تطوير التشريعات التنظيمية التي تدعم عمل المرأة في سوق العمل^(٣). فالرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية تقدم دفعة قوية للاقتصاد السعودي خصوصاً فيما يتعلق بتمكين القوة العاملة النسائية السعودية والأمهات العاملات جزء أصيل من هذه القوة، وذلك من خلال تأكيدها على مبدأ التدريب مدى الحياة، الذي يمكن من خلاله تحقيق أقصى استفادة من القوى العاملة السعودية، ومن خلال العمل على تطوير مواهبهن، والاستثمار في قدراتهن وتمكينهن من تعزيز مستقبلهم والمساهمة في تطوير المجتمع^(٤).

(١) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: ص٣٦.

(٢) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: ص٣٦.

(٣) تمكين المرأة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
<https://www.hrsd.gov.sa/womens-empowerment>

(٤) قيادة المرأة السعودية وجودة الحياة في ظل رؤية ٢٠٣٠، ملاك سامي سعيد الرفاعي، ندى عليته ناجي الفايزي: ص ٧٨١، مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة، العدد (٤) السنة ٢٠٢٠.

المطلب الثالث

حقوق الأم العاملة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ والقوانين والأنظمة السعودية

أولاً: حقوق الأم العاملة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ :

لقد ضمنت رؤية المملكة ٢٠٣٠ للمرأة عموماً، وللأم العاملة خصوصاً العديد من الضمانات التي تعزز إنتاجيتها، وتحقق لهم الاستقرار الأسري والوظيفي، كما تساعدها على التطوير والانطلاق نحو الأفضل، ومن هذه الضمانات:

- الحق في تحسين صحتها البدنية والنفسية.
- تعزيز الإجراءات التي تساهم في تحسين حالتها الاجتماعية.
- حفظ حقها في الترفيه وجودة الحياة.
- ضمان حقها في الأنشطة الرياضية المنتظمة التي تعود على الصحة البدنية والنفسية بالأثر الإيجابي.
- المساعدة على تبني ثقافة التخطيط لمستقبل أولادها، وتوفير احتياجاتهم، والعناية بهم على أكمل وجه.
- الحق في التطوير الذاتي والتدريب والتأهيل الوظيفي الذي يساعد على الزيادة الإنتاجية، ويحقق الارتقاء الوظيفي.
- تقديم الرعاية الصحية والمنزلية لأفراد أسرتها، وتقديم خدمة متميزة لهم.
- الحق في الفرص التمويلية إذا كانت تعمل لحسابها، فالرؤية تدعم بشدة تمويل المشروعات متناهية الصغر^(١).
- وقد نصت الرؤية أنها ستواصل استحداث الوحدات الحكومية لمراقبة التنفيذ ومتابعة الأداء
- وفق أفضل الممارسات العالمية، ودعمها بما تحتاج إليه من إمكانات بشرية ومادية ونظامية، كما أنها ستطلق عدداً من البرامج التي تساهم وتمهد الطريق أمام بناء هذه الرؤية^(٢).
- ومن هذا المنطلق وسعيًا لتهيئة بيئة مناسبة لبرامج الرؤية تبذل الجهات ذات العلاقة -ومنها مجلس الشورى ووزارة العدل، جهوداً ملموسة في سبيل تحسين الوضع الحقوقي والتشريعي للمرأة العاملة في المملكة، ومن هذه الجهود:
- دعم تكاليف حضانة أطفال المرأة العاملة عبر إطلاق برنامج (قرّة) الذي يهدف إلى

(١) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: ص٢٢ص٢٤، ص٢٢٨، ص٢٩، ص٢٣، ص٢٦، ص٢٧، ص٦٥.

(٢) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: ص٦١ ص٧٥.

تمكين المرأة من الالتحاق بسوق العمل والاستمرار فيه وهي مطمئنة على رعاية أطفالها في مراكز حضانة مؤهلة، وجعل مدة الدعم أربع سنوات للطفل الواحد.

- دعم وسيلة نقل المرأة العاملة من خلال إطلاق برنامج (وصول) الذي يهدف إلى تمكين المرأة العاملة من توفير وسيلة نقل آمنة وبتكاليف منخفضة.

- تطوير بيئة عمل ملائمة لعمل المرأة، وتطوير عمل المرأة في المجالات السياحية والتراثية^(١).

فبرامج الرؤية تصب بشكل أو بآخر في دعم وتعزيز دور المرأة العاملة- وخصوصاً إن كانت أمّاً- في التنمية، وذلك يساعد على رفع ترتيب المملكة في مؤشر التنافسية العالمية، والتي تضع سد الفجوة بين الجنسين كأحد معاييرها في ترتيب الدول، كما يعزز تمكين المرأة السعودية وإبراز دورها لتكون من منظومة بناء الوطن^(٢)..

ثانياً: حقوق الأم العاملة في ضوء القوانين والأنظمة السعودية:

لقد حرصت المملكة العربية السعودية منذ تأسيسها إلى الآن على حفظ حقوق المرأة ولا سيما المرأة العاملة، وأولت اهتماماً بالغاً بالمرأة العاملة إذا كانت أمّاً، ويمكن التأكيد على هذا الأمر باستعراض أهم القوانين والأنظمة السعودية التي تحرص على إعطاء الأمهات العاملات حقوقهن التي تضمن التوازن في حياتهن الأسرية والوظيفية فيما يلي:

١- النظام الأساسي للحكم:

تنص المادة الثامنة والعشرون من النظام الأساسي للحكم السعودي، الصادر برقم (٩/أ)، وتاريخ (١٢/٨/٢٧هـ) في عهد الملك فهد بن عبد العزيز آل سعود رحمه الله، على أن تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وأن تسن الأنظمة واللوائح التي تحمي العامل^(٣)، ولا شك أن ذلك يضمن للأم العاملة حقها في كل ما يحقق لها الحماية الوظيفية.

٢- نظام العمل السعودي:

لقد توسع نظام العمل السعودي، الصادر برقم (م/٥١) وتاريخ (١٢٢٦/٨/٢٣هـ) في عهد الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود رحمه الله، توسع في التشريعات التي تضمن حقوق الأمهات العاملات كما يلي:

- تؤكد المادة التاسعة والأربعين بعد المائة على أنه لا يجوز، ويمنع منعاً باتاً أن تعمل المرأة

(١) دور المرأة السعودية في المجتمع وفي قطاعات الأعمال المختلفة والقطاعات الحكومية، مجلس شؤون الأسرة: ص ٨٢ وبعدها، الإصدار الثاني، ٢٠٢٠م.

(٢) دور المرأة السعودية في المجتمع وفي قطاعات الأعمال المختلفة والقطاعات الحكومية: ص ٨٣.

(٣) النظام الأساسي للحكم في السعودية: ص ١٢، ط/١٢هـ.

عملاً لا يتوافق مع طبيعتها، أو أن تعمل في الأعمال الخطرة والضارة.

- وفي المادة مائة وخمسين منع المرأة من تشغيل النساء أثناء فترة الليل مدة طويلة.

- وفي المادة الحادية والخمسين بعد المائة للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع تبدأ من الأسابيع الأربعة قبل الوضع وتستمر ستة أسابيع بعد الوضع، وفيها حظر أن تعمل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية للوضع^(١).

- وتؤكد المادة الثانية والخمسون بعد المائة على صاحب العمل أن يدفع للمرأة العاملة نصف الأجر في فترة الوضع إذا كانت خدمتها أقل من سنة، فإذا بلغت الخدمة ثلاث سنوات فأكثر فلها الأجر كاملاً.

- وفي المادة الثالثة والخمسين بعد المائة ضمان الرعاية الصحية الكاملة للمرأة العاملة فترة الحمل والولادة.

- كما أن للمرأة العاملة الحق في فترة زمنية كل يوم ساعة لإرضاع أولادها ورعايتهم، تحسب من ساعات العمل الفعلية كما تنص المادة الرابعة والخمسين بعد المائة.

- وفي المادة الخامسة والخمسين بعد المائة لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع.

- وفي المادة السادسة والخمسين بعد المائة لا يجوز فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع

- وفي المادة مائة وثمان وخمسين التأكيد على تجهيز البيئة المناسبة لعمل المرأة من توفير المكان المناسب والاستراحات المناسبة.

- وفي المادة التاسعة والخمسين بعد المائة التأكيد على ضرورة إنشاء الحضانات في أماكن العمل لرعاية أولاد الأمهات العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات.

- وتنص المادة الستون بعد المائة على أن للمرأة العاملة التي توفي عنها زوجها إجازة بشأن الوفاة مدفوعة الأجر كاملاً^(٢).

- كما ضمنت المادة السادسة والعشرون، والثانية والأربعون للمرأة العاملة، والأمهات العاملات حق التدريب والتطوير المهني^(٣).

٣- اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي وملحقاتها:

عززت اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي، الصادرة عن وزير العمل والتنمية

(١) نظام العمل السعودي، الشؤون القانونية بوزارة الخدمة المدنية: ص ٤٠ وبعدها، ط/٢٦/١٤هـ.

(٢) نظام العمل السعودي، الشؤون القانونية بوزارة الخدمة المدنية: ص ٤١ وبعدها.

(٣) نظام العمل السعودي، الشؤون القانونية بوزارة الخدمة المدنية: ص ١٤، ١٧.

الاجتماعية، برقم (٧٠٢٧٣) وتاريخ (١١/٤/١٤٤٠هـ) من حقوق المرأة العاملة إذا كانت أماً، إضافة إلى حقوقها التي نص عليها نظام العمل:

- ففي المادة الحادية والثلاثين من اللائحة أن ساعات الاستراحة للأم المرضعة تعتبر بحسب وجود حضانة للأولاد بالعمل أولاً، فإن لم تكن حضانة فتختار الساعة المناسبة أول الدوام، أو آخره بما لا يعطل مصلحة العمل، وإن كانت الحضانة موجودة داخل المؤسسة فتختار المرأة ساعات الاستراحة في أي وقت من اليوم.

- وفي المادة الرابعة والثلاثين التأكيد على توفير أماكن مخصصة للصلاة، وتوفير الحماية اللازمة.

- وفي المادة الخامسة والثلاثين: في حال إنجاب المرأة طفلاً مريضاً أو من ذوي الاحتياجات الخاصة فلها الحق في أخذ إجازة مدفوعة الأجر كاملاً بعد إجازة الوضع لا تزيد عن شهر، ولها الحق في تمديدتها شهرين بعد ذلك، ولكن بدون أجر^(١).

٤- قرار وزير العمل بشأن الحفاظ على مناسبة العمل لطبيعة المرأة العاملة:

لقد جاء قرار وزير العمل رقم (٢٤٧٥/١/١) الصادر بتاريخ (١٠/٨/١٤٣٢هـ) هادفاً على الحفاظ على طبيعة المرأة بالتأكيد على حظر عملها في عدد من الأعمال التي لا تناسبها، مثل أعمال البناء والصرف الصحي والتنقيب عن الآبار والبتروول وغير ذلك^(٢)، ولا شك أن ذلك القرار يهدف إلى الحفاظ على أنوثة المرأة ويعزز سبل راحتها، كما أن ذلك القرار يتسع أثره ليشمل الأمهات العاملات.

وفي الجملة: فقد كفلت الأنظمة في المملكة للمرأة العاملة إذا كانت أماً الحقوق والضمانات التي تساعدها على التميز الوظيفي، وتحقيق التناغم بين متطلبات الأسرة ومسؤوليات الوظيفة، كما ساعدت الأم العاملة على تحقيق التوافق والسلام النفسي، وأمنتها على راحة وصحة أولادها، وقد عدلت بعض القوانين والأنظمة التي تخدم الأمهات العاملات بشكل كبير، مثل: منح الموظفة الحق في التمتع بإجازة أمومة بحد أعلى ٣ سنوات طوال خدمتها الوظيفية. -مراعاة المرأة العاملة في حالة وفاة زوجها، حيث يمنحها النظام إجازة عدة لمدة ٤ أشهر و ١٠ أيام من تاريخ الوفاة، كما أن لها الحق في أن تمدد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها^(٣).

(١) اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي وملحقاتها، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية: ص ٢٠، ص ٣٢، ص ٣٤ ط / ١٤٤٠هـ.

(٢) دليل أنظمة عمل المرأة في المملكة العربية السعودية، غرفة الشرقية: ص ٢٥، ط / ٢٠١٢م.

(٣) دور المرأة السعودية في المجتمع وفي قطاعات الأعمال المختلفة والقطاعات الحكومية، مجلس شؤون الأسرة: ص ٣٣.

المطلب الرابع:

تصور مقترح حول زيادة وعي الأم العاملة بحقوقها وواجباتها

وفي ضوء ما سبق، وما تحقّقه الأم العاملة في وقتنا الحاضر من دور فعال في تعزيز النمو الاقتصادي، وما تواجهه به من مشكلات ومعوقات نقدم هذا التصور؛ لزيادة وعي الأم العاملة بحقوقها وواجباتها، ويمكن تلخيص التصور المقترح في البنود الآتية:

١- يجب التوسع في تحقيق الضمانات الممنوحة للأم العاملة، والتي من أهمها إنشاء خدمة اجتماعية لرعاية أطفال هؤلاء النسوة كدور الحضانات وما يماثلها، ولا شك أن دور الحضانة تخفف عن المرأة العاملة بعض المسؤولية؛ لأنها تقي الأطفال شر الإهمال والتشرد و الجنوح الذي قد يتعرضون له أثناء غياب الأم، ولذا يجب أن تقوم الوزارات المعنية والمؤسسات ذات العلاقة بإنشاء العديد من مؤسسات الحضانة، ورياض الأطفال في كافة الأحياء والمدن وأماكن العمل بالمملكة العربية السعودية، ولا بد أن يكون دوام هذه الدور متماشياً مع دوام المرأة العاملة.

٢- أن تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع وزارة الخدمة المدنية باستحداث برامج توعوية وتدريبية لأفراد الأسر العاملة أمهاتهم بهدف تدريب الأبناء والبنات من الصغر على التعاون في بعض الأعمال المنزلية؛ تخفيفاً عن الأم.

٣- ينبغي على المشرع السعودي أن يضيف بعض المواد في الأنظمة المتصلة بالعمل التي تحقق التوازن للأمهات العاملات بتقليل الدوام الكامل في العمل، حتى تتمكن الأم من القيام بوظيفتها وبعملها المنزلي، فلن يتم تأمين التوازن مع عمل الأم ومسؤوليات أسرتها إلا من خلال تغيير نظام ممارسة العمل في القطاع العام والقطاع الخاص.

٤- على المؤسسات والإدارات التي تعمل فيها النساء الأمهات العمل على تأمين وسائل النقل لهؤلاء الأمهات من مقر السكن إلى مقر العمل؛ حتى تتخلص هؤلاء النساء من مشاق ازدحام وسائل النقل وما يترتب على ذلك من تأخير في الوصول إلى العمل والرجوع إلى البيت.

٥- أن تعمل الوزارات المعنية على إعداد البرامج التوعوية التي تساعد على زيادة تنمية القدرة لدى الأمهات العاملات على مواجهة ضغوط الحياة بصفة إيجابية، والتي تحقق توعية الأم العاملة بكيفية التعايش مع الضغوط المهنية والسبيل الأمثل إلى الموازنة بين مسؤولياتها داخل الأسرة والعمل.

٦- أن تعمل المراكز البحثية والجامعات على التوسع في دعم البحوث التي تهتم باستراتيجيات التأهيل النفسي والمهني، والتناغم المجتمعي، مع الأمهات العاملات.

٧- أن تقوم وسائل الإعلام المقروء والمسموع والمرئي بالمحاولات المتتابعة والممنهجة التي تساعد إلى إبراز المشكلات التي تواجه الأمهات العاملات، وتحاول تقديم الحلول لها.

٨- إعداد البرامج التوعوية الهادفة إلى تفعيل دور الأزواج في مساندة ومشاركة الأم العاملة في أعمال المنزل ضرورة أنه كما يطالب المجتمع المرأة بأن تساعد في عملية النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاج فكذا على المجتمع أن يطالب الأزواج بمد يد المساعدة في العمل المنزلي.

٩- ويتصل بما سبق العمل على البرامج التأهيلية الهادفة إلى تأهيل الأزواج عن طريق الدورات والندوات التي يتم فيها معالجة الضغوط النفسية التي تواجه الزوجة العاملة، وطرق مواجهتها، والحث على تقديم المساعدة لزوجاتهم في أوقات الشدة.

١٠- العمل على إنشاء جمعيات خاصة بالأمهات العاملات للسعي إلى حصر المشكلات التي تواجه الأم العاملة، وإعداد البرامج التوعوية بهذا الشأن، كما يكون من مهام تلك الجمعيات تأهيل الأمهات العاملات للتغلب على المعوقات التي تواجهها في مسيرتها العملية والأسرية.

شكر وتقدير:

يتقدم فريق الدراسة بخالص الشكر لعمادة البحث والدراسات العليا بجامعة تبوك على دعمها العلمي والمادي بالمنحة البحثية رقم (0008 - 1444 - S)

الخاتمة

لقد توصل الباحثان إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أن الأم العاملة هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة بيت وراعية أسرة ومربية أطفال ودور الموظفة.

- أن الأمهات العاملات تواجه العديد من المشكلات داخل الأسرة وفي محيط بيئة العمل، ومن المشكلات ما يرجع إلى الحالة النفسية للأمهات العاملات.

- أن للمساندة الاجتماعية دوراً كبيراً في مواجهة المشكلات التي تواجه الأم العاملة، تلك المساندة التي تشمل تقديم الدعم المادي والمعنوي ومساندة التقدير وإشعار الفرد بأنه مقبول ومرضي عنه من الآخرين.

- أنه قد ضمنت رؤية المملكة ٢٠٣٠ للمرأة عموماً، وللأم العاملة خصوصاً العديد من الضمانات التي تعزز إنتاجيتها، وتحقق لها الاستقرار الأسري والوظيفي، كما تساعدها على التطوير والانطلاق نحو الأفضل.

- أن المملكة العربية السعودية حرصت منذ تأسيسها إلى الآن على حفظ حقوق المرأة ولا سيما المرأة العاملة، وأولت اهتماماً بالغاً بالمرأة إذا كانت أمّاً، وترجمت ذلك بجلاء بسنّها العديد من القوانين والأنظمة التي تحرص على إعطاء الأمهات العاملات حقوقهن التي تضمن التوازن في حياتهن الأسرية والوظيفية.

المصادر والمراجع

- استراتيجيات مواجهة صعوبات الحياة وضغوطها لدى الأم العاملة والأم الماكثة في البيت داخل الأسرة الجزائرية، أمينة عيساوي، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد (٧) السنة ٢٠٢٢ م
- البرامج الإلكترونية وأثرها على سلوكيات الأطفال من وجهة نظر الأمهات العاملات في مدينة القدس، د. إيناس عبّاد العيسى، وليالي صبيح، المجلة الأكاديمية العالمية في العلوم التربوية والنفسية، السنة: ٢٠٢١ م.
- تقرير المرأة السعودية ٢٠٢٢، الهيئة العامة للإحصاء، ط/٢٠٢٢ م.
- تمكين المرأة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
<https://www.hrsd.gov.sa/womens-empowerment>
- دليل أنظمة عمل المرأة في المملكة العربية السعودية، غرفة الشرقية، ط/٢٠١٢ م.
- دور المرأة السعودية في المجتمع وفي قطاعات الأعمال المختلفة والقطاعات الحكومية، مجلس شؤون الأسرة، الإصدار الثاني، ٢٠٢٠ م.
- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.
- مؤشرات تخطيطية لتمكين المرأة السعودية في صراع الدور وعلاقته بالضغوط النفسية والمساندة الاجتماعية لدى أمهات الأطفال المعاقين العاملات وغير العاملات دراسة تنبؤية، د. سهير محمد سلامة شاش، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، العدد (٢) السنة ٢٠١٣ م،
- الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي، أمينة فوندو، جامعة أحمد دراية بالجزائر، ٢٠٢٠/٢٠٢١ م.
- عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مليكة بن زيان، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، الجزائر، السنة/٢٠٠٣/٢٠٠٤ م.
- قيادة المرأة السعودية وجودة الحياة في ظل رؤية ٢٠٣٠، ملاك سامي سعيد الرفاعي، ندى عليته ناجي الفايدي، مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة، العدد (٤) السنة ٢٠٢٠.
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي وملحقاتها، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ط/١٤٤٠ هـ.
- مجالات الاستثمار السياحي في ضوء رؤية ٢٠٣٠، أ.د. غادة بنت عبد الرحمن الطريف، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، المجلد الحادي عشر- العدد الأول- محرم ١٤٤٠ هـ/ سبتمبر ٢٠١٩ م،



- المرأة السعودية شريك النجاح، الهيئة العامة للإحصاء، ط/٢٠٢٠م
- المرأة العاملة والعلاقات الأسرية، محامدية إيمان، الملتقى الوطني الثاني بجامعة قاصدي مرباح بالجزائر حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، أبريل ٢٠١٣م.
- النظام الأساسي للحكم في السعودية، ط/١٤١٢هـ.
- نظام العمل السعودي، الشؤون القانونية بوزارة الخدمة المدنية، ط/١٤٢٦هـ.
- وعي طلبة جامعة تبوك بمبدأ التعايش الحضاري مع الآخرين في ضوء رؤية ٢٠٣٠ ومن منظور تعاليم الدين الإسلامي، د. خلف محمد الحسين وآخرين، مجلة دراسات في التعليم العالي، جامعة أسيوط، عدد يونيو ٢٠٢٢م.