

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

مدى ممارسة التمييز الاقتصادي والاجتماعي للنساء العاملات بأجر في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية من وجهة نظرهن

إعداد

نادية عبد الهادي يوسف جدع

إشراف

الدكتور عمر عايد

الدكتور شاكرا خليل

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج دراسات المرأة بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2017م

مدى ممارسة التّمييز الاقتصادي والاجتماعي للنساء العاملات بأجر في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية من وجهة نظرهن

إعداد

نادية عبد الهادي يوسف جدع

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2017/07/06م، وأجيزت.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

.....

1. د. عمر عايد / مشرفاً ورئيساً

.....

2. د. شاكر خليل / مشرفاً ثانياً

.....

3. د. سلامة سلامة / ممتحناً خارجياً

.....

4. د. فريد أبو ضهير / ممتحناً داخلياً

الإهداء

إلى من علمني معنى النجاح والمثابرة

إلى الطموح الساكن في نبضه

إليك يا من تتسابق الكلمات لتتابك وله توفيك حقاك

إليك والذي أهديك كل نجاحي ومستقبلي.

إلى نبع الحنان التي منحتني العطاء دون مقابل،

من علمتني معنى الإصرار والتحدي للوصول إلى ما أصبو إليه.

إليك أمي أهديك كل نبضات سعادتي.

إلى من شاركوني معنى الحياة

وكبرنا بالحلم معاً

أهديكم أحيائي نجاحي

ولكم مني كل التحيات.

الشكر والتقدير

(وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

يطيب لي أن أتقدم بجزيل شكري وامتناني لك مع دعمي وساندي علمياً.

أقدم شكري لمرز الإبداع الدكتور (عمر عايد)، على ما بذله مع جهدي في مساعدي على انجاز هذه الدراسة.

وشكري الموصول للدكتور (شكر خليك).

والشكر والعرفان مكنب العمل الفلسطيني في محافظة قلقيلية

وأوجه تقديري لعائلي، وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى والدي العزيزين لما

قدماه لي مع دعمهم ومساندة

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

مدى ممارسة التمييز الاقتصادي والاجتماعي للنساء العاملات بأجر في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية من وجهة نظرهن

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيث لم يقدم أي جزء منها من قبل، لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحث لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:

اسم الطالبة:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ط	فهرس الجداول
ي	فهرس الملاحق
ك	الملخص
1	الفصل الأول: خلفيات الدراسة وأهميتها
2	مقدمة الدراسة
4	مشكلة الدراسة
5	أسئلة الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
7	منهجية الدراسة
8	مجتمع الدراسة
8	التعريفات الإجرائية
9	تعريفات الاصطلاحية
10	حدود الدراسة
11	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
12	الإطار النظري
12	مقدمة
14	واقع عمل المرأة
14	عمل المرأة في الحضارات القديمة
16	دور المرأة ومكانتها في الحضارات القديمة
16	عمل المرأة في الإسلام
17	عمل المرأة في العصر الحديث

الصفحة	الموضوع
19	عمل المرأة في المجتمع العربي
20	عمل المرأة في المجتمع الفلسطيني
22	الاتفاقيات الدولية للقضاء على أوجه التمييز
24	الحد الأدنى للأجور في التشريعات الفلسطينية
25	دوافع عمل المرأة
25	الدافع الاقتصادي
25	الدافع النفسي
26	الدافع الاجتماعي
28	الدراسات السابقة
28	الدراسات العربية
35	الدراسات الأجنبية
36	التعقيب على الدراسات
38	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
39	مقدمة
39	منهج الدراسة
40	مجتمع الدراسة وعينتها
45	أداة الدراسة
45	صدق الأداة
46	ثبات الأداة
46	إجراءات الدراسة
47	المعالجة الإحصائية
48	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
49	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
53	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
54	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
55	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
58	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

الصفحة	الموضوع
59	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
60	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
65	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
66	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
67	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
68	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
69	النتائج
70	التوصيات
72	قائمة المصادر والمراجع
76	الملاحق
b	Abstract

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
40	توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل	جدول (1)
41	توزيع خصائص عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها	جدول (2)
49	ميزان النسب المئوية للاستجابات	جدول (3)
50	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية	جدول (4)
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب قبول المرأة بالتمييز الاقتصادي الاجتماعي بالعمل	جدول (5)
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب دوافع العمل	جدول (6)
56	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق نحو مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية تبعا لمتغيرات الدراسة	جدول (7)
57	نتائج اختبار (LSD) للفروق على متغير المستوى التعليمي	جدول (7/أ)
58	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمحور القانوني	جدول (8)

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
77	الاستبانة	ملحق (1)
83	قائمة بأسماء محكمين أداة الدراسة	ملحق (2)
84	أسئلة المقابلات	ملحق (3)
85	المقابلات	ملحق (4)

مدى ممارسة التمييز الاقتصادي والاجتماعي للنساء العاملات بأجر في القطاع الخاص
في محافظة قفيلية من وجهة نظرهن

إعداد

نادية عبد الهادي يوسف جدع

إشراف

الدكتور عمر عايد

الدكتور شاكر خليل

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للنساء العاملات في القطاع الخاص في محافظة قفيلية، وصف الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، ومعرفة أسباب تقبل المرأة للتمييز الاقتصادي والاجتماعي إن وجد، مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر في القطاع الخاص في محافظة قفيلية باختلاف متغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية، العمر، مستوى التعليم، مكان السكن، سنوات الخبرة في العمل الحالي).

تكوّن مجتمع الدراسة من العاملات في القطاع الخاص المسجلات في مكتب العمل الذي بلغ عددهم (1323) وأجريت الدراسة على عينة بلغت (312)، كاملة بطريقة العينة قصدية متاحة، حيث أتبعته الباحثة إجراءات الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة ويعبر عنها كما هي، والكمي يصف حجم الظاهرة بالأرقام.

ولتحقيق أهداف البحث وزعت الباحثة الاستبانة على العاملات في المؤسسات القطاع الخاص بمحافظة قفيلية، بعد أن صممت على أساس مقياس ليكرت خماسي الأبعاد، تم التحقق من صدق الأداة بالاعتماد على طريقة صدق المحكمين واستخدام معامل كروباخ ألفا.

قد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها، ممارسة التمييز الاجتماعي والاقتصادي على المرأة العاملة في القطاع الخاص، قلة وعي المرأة العاملة بقانون العمل، إعطاء المرأة راتباً أقل من الحد الأدنى للأجور، عدم الاعتراف بحقوقها، قبول المرأة للتمييز بسبب قلة فرص العمل والحاجة الاقتصادية وتقدير الذات.

وبناء على نتائج الدراسة توصي الباحثة:

ضرورة توعية المرأة بالقانوني للمرأة، وتفعيل دور المؤسسات النسوية التي تهتم بإعداد البحوث والدراسات حول حقوق المرأة العاملة بشكل عام والقطاع الخاص بشكل خاص، الارتقاء لتغيير نظرة المجتمع التقليدية للمرأة التي تضعها بالدرجة الأولى في إطار ربة بيت ومربية للأطفال فقط، والعمل على تشجيع المرأة للعمل خارج المنزل، وتفعيل الدور الايجابي للمرأة بالمنهاج الدراسي، العمل على تشجيع وتحفيز المرأة لدخول سوق العمل، والعمل على حماية حقوقها القانونية والاقتصادية، وتحديد الحد الأدنى للأجور، ومراعاة معدلات غلاء معيشة والأعباء الاجتماعية للأسرة، تعزيز التعاون والمشاركة بين منظمات العمل وأرباب العمل ومؤسسات المجتمع المحلي، في دعم الأدوار الاقتصادية للمرأة، من أجل تفعيل مشاركتها في سوق العمل، وتدريبها وتأهيلها لسوق العمل، تشجيع نشر ثقافة المساواة وتكافؤ الفرص في العمل بين الرجال والنساء، القضاء على أوجه التمييز في نوع الوظائف وتعزيز دور الثقافة وبرامج التعليم، ونشر حقوق المرأة في العمل عبر وسائل الإعلام المكتوبة والمسموعة والمرئية.

الفصل الأول
خلفيات الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفيات الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة

قامت المرأة منذ بداية البشرية بأدوار مختلفة، فقد كانت بعيدةً عن ميدان العمل والإنتاج وتحمل المسؤوليات المهنية، ومع ظهور العمل خارج المنزل الذي جاء متأخراً، أصبحت تمارس عدة أدوار اجتماعية ومهنية، قامت بدور أم، وزوجة، وربة بيت، وموظفة، حيث تقوم بأعمال مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر، وقد أدى ذلك إلى الانتباه إلى الدور المزدوج، ولكن ترى الباحثة أن المرأة لم تكن خارج العمل والإنتاج في يوم من الأيام، وحسب النظريات النسوية الانجاب هو شكل من أشكال الإنتاج في الرأسمالية، وتسليط الضوء على العمل المنزلي الذي يمارس دون أجر، مع أن الباحثة لم تطرق لهذا الجزئي في هذا البحث (الشهابي، وحديد، 2002، ص612).

فحين دفعتها الظروف الاقتصادية والاجتماعية الى المساهمة في الإنتاج سواء في المصنع أو الحقل اندفعت إلى العمل مع ما صادفها من صعوبات، وعندما دفعتها الظروف للبقاء في المنزل استجابةً للدور المتمثل في عملية الإنجاب والتنشئة، وقامت بدور الام المتمثل في تربية ورعاية الاطفال والقيام بالواجبات المنزلية، والعودة بعد ذلك الى العمل خارج المنزل وتحقيق مكانة المرأة وتغيير الدور الذي كانت تقوم به مرة أخرى قد تم على يد رجل(شتيوي، 2008، ص38)

"فالمرأة الغربية سبقت المرأة الشرقية في الخروج إلى العمل" في شتى المهن والوظائف، إذ إن عمل المرأة كان مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بوضع المرأة ومكانتها في المجتمع، كما يختلف في المجتمعات وضع المرأة ودورها في الحياة (الكفري، 2011، ص24).

لكن خروج المرأة العربية والغربية إلى ميدان العمل في العصر الحديث وقضية دعوى تحريرها من التبعية للرجل ومساواتها بالرجل، حمل بين ثناياه الكثير من الآثار التي أثرت على

وضع المرأة الغربية بشكل خاص، ولقد ساعد انهيار نظام الإقطاع السائد في المجتمعات على قيام الملكيات القويّة في مختلف الأقاليم الأوروبية، وقيام الثورة الصناعيّة، فاضطرت المرأة إلى العمل بنفسها، فاستغلها أصحاب المصانع والرأسماليون وأعطوها نصف الأجر الذي يتقاضاه الرجل" مع أنها تعمل نفس ساعات العمل، ومن هنا جاءت مطالبة المرأة بالعمل مدفوع الأجر، وتحقيق العدالة الاجتماعية، حيث استعملت كل الوسائل للمطالبة بحقوقها: كالإضراب، والإعلان، والدّعاية، والتفكير بحلولٍ تخلصها من التبعية والسيطرة (الجوير، 2007، ص24).

فذلك جاءت أهميّة وضع ضمانات المساواة في العمل الخاص ومواكبة النتائج الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على اتباع سياسة سوق العمل المفتوحة الحرة التي تبنّاها القانون الأساسي الفلسطينيّ، ومحاولةً منه لتحقيق الأهداف التي من أجلها تم اللجوء إلى إعداد التشريعات حول المشرّع الفلسطيني من أجل ضمان وحماية الحقوق والالتزامات الواردة بالقانون، وكذلك تشكيل لجنة الأجور التي تم تشكيلها من قبل مجلس الوزراء، وذلك لتحديد الحد الأدنى للأجور من خلال البحث سوف يتم التطرق إلى احتمالية تطبيق القانون لكلا الجنسين، ودراسة ملاءمتها للحد الأدنى لمستوى المعيشة، وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء (الكفري، الحسين، 2011، ص78).

فالمرأة بحاجة ماسّة إلى العلم والثقافة الواسعة والوعي بما يدور حولها، فكل معلومة تضيفها المرأة إلى رصيد معرفتها لن نفيدها هي فقط، بل سنفيد أيضاً من تتعامل معهم من أبناء، وأزواج، وصدقات، وينعكس عليها وعلى أسرتها وسلوكها وتصرفاتها.

إنّ مسألة خروج المرأة للعمل على أساس وجود حاجة اقتصادية خلال المراحل السابقة في المجتمع الفلسطيني لا يمكن تقبلها بسهولة، لأن المبادئ والقيم ما زالت متأصلة، باعتبار أنّ أمر توفير سبل الحياة والرّزق يقع على عاتق الرّجل، لذلك لم تعد مسألة احتياجها للمال هي الدافع الأساسي وراء خروجها للعمل خارج المنزل، وحالياً بدأت المرأة تدخل سوق العمل نتيجة التطور الاجتماعي والثقافي وأن هناك حاجة لضبط عملية التشغيل للنساء وفق القانون والمساواة وعدم التمييز الذي يعد ركناً أساسياً في القانون الأساسي الفلسطيني. (غانم، 2011).

إذن لا بد من وجود عوامل أخرى تدفعها للعمل الخارجي، ومما يؤكد ذلك هو أن انطلاقها للعمل جاء عقب حصولها على فرص التعليم المختلفة.

فخروج المرأة لميدان العمل، والانتاج خارج المنزل لا يعينها وحدها، من خلال البحث سوف يتم التطرق إلى معرفة العوامل لعمل المرأة خارج المنزل، ولاتنعكس نتائجه عليها بمفردها، وإنما ينعكس على المجتمع الذي يتكوّن من أفراد وحدة صغيرة هي الأسرة، وعلى ذلك فإنّ نتائج انشغال المرأة تنعكس عليها وعلى الرجال والأطفال، (إبراهيم، 2000).

وما زالت المرأة تتعرّض إلى تمييز في العمل، والتمييز على أساس النوع الاجتماعي في نوع التشغيل والأجور، "وأن معظم النساء العاملات يتقاضين أجراً متدنياً يصل إلى ما يقارب نصف الحد الأدنى للأجور، وفي بعض الأحيان يتقاضين (500) شيقل خاصةً العاملات في رياض الأطفال وبعض القطاعات الصغيرة، وهناك نسبة (60-70) ألف عامل وعاملة مياومه يبلغ متوسط أجرهم اليوميّ نحو (45) شيقل في الضفة،" ومن هنا جاءت أهمية البحث في هذه الظاهرة، معرفة مدى التمييز الإقتصادي والاجتماعي الواقع على المرأة العاملة بأجر في القطاع في محافظة قلقيلية التي هي جزء من الضفة الغربية التي ينطبق عليها دراسة موسى من وجهة نظر العاملات (موسى، 2012).

مشكلة الدراسة

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التمييز الاقتصادي والاجتماعي على المرأة في العمل في محافظة قلقيلية، لم تتوصل الباحثة لأي دراسة متخصصة اهتمت بهذا الموضوع حسب علم الباحثة.

التغيرات التي يعيشها العالم اليوم، والتطور السريع الذي يواكب حياتنا، جعل من موضوع عمل المرأة ومشاركتها للرجل في حياته موضوعاً أثار كثيراً من الجدل.

رغم الأدوار المؤثرة والكبيرة التي لعبتها المرأة الفلسطينية في جميع مجالات الحياة، إلا أنّ نظرية التمييز في العمل والأجر ما زالت قائمة على الرغم من صدور العديد من القرارات

والمواثيق الدولية مثل: سيداو، ومؤتمر بكين الذي ينصّ على المساواة والعدالة الإجتماعية وتكافؤ الفرص بين الرّجل والمرأة.

وتشير الإحصائيات في محافظة قلقيلية أنّ نسبة مشاركة النساء في القوّة العاملة 14.9% مقابل 67% للرجال، أي أنّ نسبة العاملات من النساء قليلة مقارنةً بالرجال لسنة 2013.

إنّ فجوة الأجور لا زالت كبيرةً بين المرأة والرّجل في فلسطين، حيث بلغ معدّل الأجر اليوميّ للنساء في القطاع الخاصّ 20.4 شيكل، وللرجال 79.5 شيكل لعام 2015 في محافظة قلقيلية. تتفاوت الأجور في القطاع الخاص لمحافظة قلقيلية بين الذكور والإناث اللواتي حصلن على نفس المؤهلات العلميّة مع الذكور، حيث تتقاضى الإناث أجراً يومياً قيمته 70 شيكل، والذكور 93 شيكل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطينية، 2015).

المؤشرات السابقة والتقارير الإحصائية المنشورة تشير إلى وجود تمييز اقتصادي في سوق العمل في فلسطين بشكل عام ومحافظة قلقيلية بشكل خاص، مما استثار الباحثة في التعرف إن كان هناك تمييزاً اقتصادي على المرأة في محافظة قلقيلية وأسبابه وحجم آثاره على النساء من وجهة نظرهن على مواقفهن من مدى تقبل أو عدم تقبل التمييز الاقتصادي والاجتماعي وعليه فإنّ مشكلة الدّراسة تتمحور في معرفة مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي الى النساء العاملات بأجرٍ في محافظة قلقيلية من وجهة نظرهن؟

أسئلة الدّراسة

ستحاول الدّراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

(1) ما مدى ممارسة التمييز الاقتصادي والاجتماعي على المرأة العاملة بأجرٍ في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية؟

(2) ما هي أولويات دوافع عمل المرأة للتمييز الاقتصادي والاجتماعي في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية إن وجد؟

3) ما هي أسباب قبول المرأة بالتمييز الاقتصادي والاجتماعي في العمل؟

4) هل يختلف مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر في القطاع الخاص في محافظة قفيلية باختلاف متغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية، العمر، مستوى التعليم، مكان السكن، الراتب الشهري، الوظيفة، سنوات الخبرة في العمل الحالي)؟

5) ما دور المؤسسات القانونية في متابعة حقوق المرأة والمساواة في العمل؟

أهداف الدراسة

ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي بالإضافة إلى مجموعة من الأهداف تتمثل في الآتي:

معرفة مدى ممارسة التمييز الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة في القطاع الخاص في محافظة قفيلية.

أ) وصف الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بالقطاع الخاص في محافظة قفيلية، وتفسير علاقة بالتمييز حسب النوع الاجتماعي.

ب) التعرف الى الظروف والأسباب التي تؤدي إلى تقبل المرأة التمييز الاقتصادي والاجتماعي في العمل.

ت) تفسير أسباب الاختلافات الجندرية في سوق العمل في محافظة قفيلية، والتعرف على مدى ممارسة التمييز الاقتصادي والاجتماعي للعاملات.

ث) التعرف الى مدى وعي المرأة العاملة بوجود الاختلافات في الأجور والمعاملات مع زملائها في العمل.

ج) الوصول إلى نتائج وتوصيات ترسم صورة للعمل النسوي بما يتفق مع السياسات الجندرية والتشريعات القانونية والمواثيق الدولية؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة كونها تسهم في:

(1) الكشف عن وجود الظاهرة وحجمها لما لها من جوانب سلبية تؤثر على عمل المرأة والحد من النهوض، من خلال تجربتي الشخصية وملاحظاتى العلمية واستشاراتي بالموضوع، تبين انا هناك الكثير من الحالات تعاني هذا النوع من التمييز، على الرغم من معارضة التمييز الاجتماعي والاقتصادي للمرأة.

(2) زيادة الدراسات التي تسلط الضوء على التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في العمل، أغلب الدراسات تركز على العنف الجسدي وتركز على الجوانب الاجتماعية والسياسية للمرأة، في هذه الدراسة سيتم التركيز على معرفة مدى التمييز الاقتصادي للمرأة العاملة في القطاع الخاص على وجه التحديد.

(3) الإفادة من نتائج البحث والسعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في العمل، وتفعيل دور مكاتب العمل والمؤسسات النسوية والنقابات.

(4) ستشكل هذه الدراسة معلومات مهمة للجهات والهيئات المختصة في نقابات العمال والمراكز النسوية والقانونية والمكاتب لمتابعة قضايا التمييز ضد المرأة.

(5) يمكن أن يستفاد منها كمرجع ودراسة سابقة للباحثين الجدد حول موضوع التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في فلسطين.

منهجية الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للدراسة، وذلك لملاءمته المنهجية، والذي يعرف بأنه المنهج الذي يهدف إلى دراسة العلاقات بين المتغيرات، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، بحيث يؤدي ذلك إلى الوصول إلى فهم علاقات هذه الظاهرة، إضافة للوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تفسير الواقع المدروس والتنبؤ بمتغيراته، والاستعانة بالمراجع

والكتب والدوريات والدراسات السابقة ذات العلاقة، إضافةً الى الاستبانة ودعمها بمقابلاتٍ مع أرباب العمل والعاملات ووضع الحلول والتوصيات المناسبة بما يحدّد من تلك الظاهرة.

مجتمع الدراسة

حيث بلغ عدد النساء العاملات في القطاع الخاص (1323) عاملة، حسب سجل مكتب العمل في محافظة قلقيلية لعام 2015، حيث تم اختيار حجم العيّنة (312) عاملة، وتوزيع الاستبانة بالطريقة عينة قصدية متاحة، في بعض الاحيان كان رب العمل هو من يختار العاملات من أجل تعبئة الاستبانة حسب ظروف العمل.

التعريفات الإجرائية

التّمييز الاقتصادي: هو التّفريق أو المعاملة المختلفة والانهياز على أساس النوع الاجتماعي في سوق العمل من ناحية الأجور وعدد ساعات العمل.

التّمييز الاجتماعي: هو التّفريق والانهياز ما بين الذّكور والإناث في سوق العمل، في الحصول على المراتب الإدارية والوظائف والمعاملة.

المرأة العاملة: هي المرأة التي تعمل بالقطاع الخاص يومياً براتب شهريّ ومسجلة في مكتب العمل، وهنّ العاملات بالمشاغل والجمعيات ورياض الأطفال والبنوك والاتصالات والعاملات بالقطاع الصّحيّ.

الحد الأدنى للأجور: يقصد به الحد الأدنى (1500) شيقل إجرائياً المقر من قبل قانون العمل الفلسطيني بقرار الوزراء رقم(11)، لسنة 2012 في جميع مناطق السلطة الوطنية.

المؤسسات الخاصّة: هي المؤسسات التي تكون ملك فردٍ أو مجموعةٍ من الأفراد، وصاحب العمل هو من يملك القرار فيها، ويكون هدفها تحقيق الأرباح، مثل المحلّات التجاريّة ورياض الأطفال والمراكز.

التعريفات الاصطلاحية

التمييز الاقتصادي: التفريق والتحيز في العمل لازالت المرأة أقل حظا من الرجل وتواجه تمييزا خطيرا ومع إن المرأة لم تعد قوة عاملة احتياطية فلا يزال تكافؤ الفرص والمعاملة هدفا بعيد المنال فالمرأة مقيدة من حيث تحقيق كل طاقة موردها البشري ومن المساهمة في التنمية الاقتصادية لا يمكن بعد الآن تجاهل دور المرأة في الاقتصاد أو إهماله لقد أصبحت المزيد من النساء عاملات ملتزمات تماما بالاختيار أو بسبب ضغوطات اقتصادية وهن نشيطات اقتصاديا، فبينما كان الرجل يحتكر الوظائف المكتبية باتت النساء الآن تشغلها بشكل نموذجي وبرزت نسبة عالية في تمثيل النساء في الفئات الإدارية وفي الوظائف المحترفة والفنية الإدارية الهامة (الياسري، 2007).

التمييز الاجتماعي: التحيز الاجتماعية في العمل حيث لاتزال أغلبية النساء العاملات محرومات وأقل حظا بالنسبة للرجل وتستمر أشكال مختلفة من التمييز داخل وخارج سوق العمل على حد سواء وتمثل المرأة كمعدل 10% لاغير من المرشحين المنتخبين في العالم بأجمعه ولا تزال ممثلة بشكل جزئي في معظم البنى الإدارية الوطنية والدولية العامة (الياسري، 2007).

المرأة العاملة: هي التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، سواء كانت موظفة قطاع خاص أو عام، وتقوم في الوقت نفسه بأدوارها كزوجة وأم، الى جانب دورها كموظفة (حمائل، 2003، ص15).

الحد الأدنى للأجور: هو أدنى مبلغ من المال يتقاضاه العامل في الساعة، اليوم أو الشهر بحكم القانون، وهو أيضا أدنى مبلغ يجوز فيه للعامل أن يبيع جهده، وقد يتحدد هذا المبلغ لتغطية أجور كل العمال أو مجموعة منهم يعملون في صناعات معينة. إلا أن قوانين الحد الأدنى للأجور كثيرا ما لا تغطي أجور الأشخاص الذين يعملون في حرف أو صناعة يملكونها، أو الأشخاص الذين يعملون موظفين في الشركات والمصانع الصغيرة. ويوضع حد أدنى غير رسمي للأجور في بعض البلدان الأوروبية من خلال الاتفاقات المتبادلة بين النقابات وأصحاب الأعمال (عابدين، 2014).

المؤسسات الخاصة: هي مشروعات تجارية اقتصادية واشركات الخاصه ومؤسسات الاعمال، وذلك بغض النظر عن حجمها وملكيتهها، بما في ذلك المؤسسات الزراعية والتجارية والخدمات المرتبطة بها في تمويل واستثمار وتأمين وتسويق وتجارة(منظمة الاغذية والزراعة للامم المتحدة، 2016)

حدود الدراسة

الحدود الزمنية: ستقوم الباحثة بإجراء الدراسة خلال سنة 2016

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على القطاع الخاص في محافظة قلقيلية.

الحدود البشرية: النساء العاملات في القطاع الخاص وارياب العمل، ومسجله في مكتب العمل، حيث يبلغ عدد العاملات في القطاع الخاص (1323) عاملة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

مقدمة

سوف أستعرض في هذا الفصل الإطار النظري للدراسة من خلال عرضه مفهوم واقع عمل المرأة، ودوافعها والأدوار التي تقوم بها، ويختتم الفصل بإيراد بعض الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة.

يُعد عمل المرأة أحد القضايا الهامة التي زاد الاهتمام بها في الفترة الأخيرة، وأصبحت موضوعاً مهماً للبحث والدراسة، خاصة بعد التوسع في مجال توظيف المرأة، مع وجود الحاجة الماسة إلى نساء مؤهلات، وقدرات على العمل (رشيد، 2013)

نشأت الحياة البشرية وتطورت بتكاتف وتفاعل بين الرجل والمرأة، فهما متداخلان في الأنشطة الفكرية والعملية على الرغم من حالات الاختلاف والتقاطع بينهما سواء من الناحية البيولوجية أو من ناحية المهام الملقاة على عاتق كل منهما لإدامة الحياة وتطويرها بما يحقق تواصلًا مضطرباً لمسيرة الإنسان إن الاختلاف والتقاطع الذي يفصل بين الاثنين يتمثل بطبيعة الخلق والتكوين الجسماني لكليهما على المستوى المادي، أما على المستوى الفكري فإن العاطفة غالباً ما تمثل نمطاً شعورياً للمرأة يجعلها غاية في الرقة الأمر الذي يحد في النمط التفكيري للرجل حيث العقل هو المتحكّم به أكثر من عنصر العاطفة، وفي ضوء ذلك تراكمت خبرات الإنسان وتخصّص الرجل في مجالات عملية تناسب قواه وأدواره المطلوبة لتنشيط الحياة وإدامتها، فيما تخصصت المرأة بأعمال تناسبها أيضاً من الناحية البيولوجية والشعورية، ومدى رضاها بالعمل الذي تقوم به وبرغم هذا الاختلاف بين مهام الطرفين لكن التداخل في مهامهما كان ولا يزال وسيبقى رافداً ضرورياً لمواصلة مسيرة الحياة، فيكمل كل منهما الآخر، فلا قيمة لأحد هذين الطرفين من دون وجود الطرف الآخر.

وهكذا تتطلب الحياة تعاوناً وتكاملاً بين الرجل والمرأة، وفي حال غياب أحدهما سوف تتعطل الحياة، غير أن الأمر الذي فرضته طبيعة الحياة نفسها على الإنسان هو أن يتخصص بالأدوار التي تناسب قدراته الجسدية والفكرية، بمعنى أن هنالك مهام لا ينبغي للرجل أن يقوم بها لأنها لا تناسب قدراته وينطبق الأمر ذاته على المرأة أيضاً، ولكن هذا الاختلاف في الأدوار لا يعني التقاطع بل الحياة تتطلب تداخل وتعاون كلا القطبين. (الحاجي، 2002)

يعتبر دور المرأة في المجتمع العربي دوراً مهماً في عملية التنمية، فالمرأة نصف المجتمع، وأية تنمية بدون مشاركتها هي تنمية محدودة، لذا يجب الاهتمام بتعظيم مكانتها، وتوفير الأجواء التي تزيد من إسهامها بالعمل، وعلى الرغم من هذا إلا أن مساهمة المرأة في قوة العمل ما زالت ضئيلة، وكذلك فإن غالبية النساء يعملن في مجالات محدودة؛ فالمرأة على الرغم من دخولها معظم مواقع العمل إلا أن عملها ما يزال قاصراً عن بلوغ أهدافه المنشودة، وأن التغيير الذي حدث هو تغيير كمي أكثر منه نوعي، ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن النظرة إلى عملها لم تتجاوز زاوية الدعم المادي فقط، كما أن المرأة بذاتها لا تزال في علاقتها وأعمالها مشدودة إلى أدوارها التقليدية (الزبيدي، 1995)

وقد ارتبطت أوضاع المرأة في المجتمع الفلسطيني وما طرأ عليها من تطورات ثقافية واجتماعية واقتصادية بالظروف السياسية العامة التي شهدتها الأراضي الفلسطينية، حيث يتسم وضعها بنوع من التناقض؛ فمن ناحية ارتفعت مستويات التعليم بين النساء وزادت مشاركتهن في الحياة السياسية، ومن ناحية أخرى لا تزال هناك معوقات جدية تواجه قيام النساء بدورهن في المجتمع، وتظهر هذه المعوقات في المجالات الاقتصادية، حيث ما زالت مشاركة النساء بعامة متدنية في سوق العمل الرسمي، وتهميش دور العمل المنزلي غير مدفوع الاجر لنساء وما زال التمييز ضد النساء قائماً في التوظيف والأجور، حيث نجد أن هناك صعوبات وتحديات أمام المرأة الفلسطينية العاملة، واقتصار عمل المرأة في مجالات محددة، من مثل: التعليم، والرعاية الصحية، والخدمات الاجتماعية والحكومية، ويظهر هذا واضحاً من خلال إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء (سعيد، 1998)

وفي واقعنا الفلسطينيّ، نظراً لتشعب أحوال المجتمع وكثرة أعبائه وتدهور الأوضاع الاقتصادية، ونضال المرأة وسعيها لنيل حقوقها ودخولها معترك الوظائف والأعمال أسوةً بالرجل، أصبحت الحاجة ملحةً لعملها في العديد من المجالات والوظائف، لما لها من أهميّة خاصة في ترسيخ قواعد الاستقرار في المجتمع جنباً إلى جنب مع الرجل.

توجد العديد من النظريات النسوية المختلفة التي حاولت أن ترصد مظاهر التفاوتات المختلفة بين الرجل والمرأة في المجتمعات البشريّة، وبشكل خاصّ أوضاع المرأة في الغرب واللافت للنظر أن معظم هذه النظريات ظهرت في العالم الغربي منذ الثورة الصناعيّة وحتى الآن؛ وبمعنى آخر إنّ هذه النظريّات ارتبطت بالأساس بالسيّاقات الغربيّة ودرجة التطوّر الذي وصلته مجتمعاتها وتتسم هذه النظريات بشكلٍ عام بمحاولة تشخيص أوجه التفاوت التي تواجه المرأة وبشكلٍ خاص في مجال العمل بالرغم من الفرص الهائلة التي حصلت عليها في مختلف المجالات بما في ذلك المجالات التي لم يكن من المتصوّر أن تلتحق بها.

وما تهدف إليه هذه النظريات هو التركيز على أوضاع المرأة وجعلها في الواجهة من المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المجتمعات البشريّة بحيث لا يتمّ التعامل معها كقضيّة فرعيّة ضمن النظريات الاجتماعيّة الأمر الذي يجعلها تكتسب الاهتمام الذي يليق بمكانة المرأة في المجتمعات الإنسانيّة. وهناك فرقٌ كبيرٌ بين النظريات النسويّة القديمة التي كانت تتعامل مع قضايا المرأة كعنصر وحيد، وبين النظريات الحديثة التي تعاملت مع هذا النوع من القضايا كعمليات مشكلة اجتماعياً تنطوي على العديد من العناصر والقضايا المجتمعية الأخرى. (عبد العظيم، 2014)

واقع عمل المرأة

عمل المرأة في الحضارات القديمة

حرص المصريون القدماء على إشراك المرأة في تحمّل أعباء ومسؤوليات الحياة على قدم المساواة مع الرجل، وتصوّر الرسوم والتماثيل التي خلفتها الحضارة المصريّة القديمة

لوحاتٍ جميلةً تظهر بها النساء العاملات إلى جانب الرجال، كما أشادت النصوص المصرية القديمة بعمل النساء في عدة مجالات فالمرأة في مصر القديمة عملت في الحقل والمصنع وورش البناء والتجارة جنباً إلى جنب مع الرجل، وكانت مساوية له في الحقوق والواجبات.

أما الكونفوشيوسية التي ترى أن استقرار المجتمع واستمراره يتم من خلال نظام أسري متماسك تلعب فيه المرأة دوراً مهماً ورئيسياً، فدعت إلى تزويد أفراد الأسرة ومنهم المرأة بالعلوم المعارف الإنسانية، إلا أنها حددت دور المرأة بالعمل على استمرار الأسرة واستقرارها فقط.

أما نظرية أفلاطون حول المرأة فقد قامت على مبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات وجميع الالتزامات المدنية، وتقلد الوظائف العامة، معتمداً في ذلك على مقولة أساسية تتمثل في أنه لا فرق بين المرأة والرجل، وإن وجد فإنه لا يكون جوهرياً، أي لا يتناول طبيعتها في ذاتها من حيث المقومات الأساسية، ولكنه اختلافٌ عَرَضِي يرتبط بأداء الوظيفة الجنسية.

وفي شبه الجزيرة العربية كانت القبائل العربية تساوي بين رجالها ونسائها في كثير من الحقوق والواجبات، فقد شاركت المرأة الرجل أعماله ومتاعبه في البحث عن الماء والرعي، كما زاولت بعض الفنون والصناعات السائدة في ذلك العصر، وكان منهن الشاعرات والمقاتلات (الخشاب، 2001).

وفي روما القديمة، كانت عمليات تصنيع المواد الغذائية والملابس والغزل النسيج وحياسة السجاد حكراً على النساء اللواتي زاولنها في مصانع وورشات خاصة، كذلك مارست المرأة التجارة وعملت جنباً إلى جنب مع الرجل في مناجم الذهب والفضة.

أما عند القبائل الجرمانية، فوضع المرأة ودورها لا يختلف عن وضع ودور الرجل، فالنساء خضن غمار الحروب مع الرجال، ومارسن الزراعة والرعي جنباً إلى جنب معهم.

أما في العصور الوسطى التي تعتبر أشد العصور جاهلية وظلماً للإنسان، إلا أن المرأة امتهنت كل أنواع وأشكال المهن ومارستها بكل إتقان كصناعة السجاد والغزل والنسيج، وكذلك مارست الأعمال الزراعيّة، وتربية المواشي والدواجن. (الخشاب، 2001).

دور المرأة ومكانتها في الحضارات القديمة

الفكر اليهودي على الزوجة مهما بلغت ثروتها ومكانتها أن تقوم بالأعمال اللازمة لبيتها، ولا تعطى الحقوق اللازمة، فهي لا ترث زوجها وكل ما لها بعد موته هو مؤجل الصداق، أما ثروتها فتنتقل إلى زوجها ومنه ألى ورثته.

والمسيحية أيضاً تحدد دور المرأة برعاية الأسر وانجاب الأولاد وتربيتهم والاحتشام وطاعة الرجل، والبوذية توصي الزوج أن يحب زوجته وأن يسلمها مقاليد البيت لأنها سيدة بيتها وواجباتها أن تلد وأن تربي أولادها وتدبر أمور منزلها.

ولكن المرأة الأوروبية عانت الكثير من التزمت والتحيز ضدها سواء قبل انتشار المسيحية أو بعد فمثلاً فرنسا تمنع من بعض التصرفات المالية، في انكلترا ظلت النساء حتى سنة 1882 ليس لهن حقوق شخصية، فلا حق لهن في التملك الخالص، وانما كانت المرأة ذائبة في زوجها وابيهها، وكان الاغارقة قبل ذلك يعدون النساء من المخلوقات المنحطة التي لا تنفع لغير دوام النسل وتدبير المنزل.

ورغم معاناة المرأة الأوروبية الطويلة لم تظهر حركات تحرر المرأة الا بعد النهضة الصناعية وحاجة الصناعة للأيدي العاملة الرخيصة، فانبرى مفكروهم للدعوى لعمل المرأة خارج منزلها باعتبار أن العمل المنزلي لا جدوى اقتصادية له وتعطيل الرجال وخاصة المطالبين بحقوقهم مما أجبر المرأة للعمل من أجل إعالة أسرتها بالإضافة إلى أعباء المنزل المرأة في بداية الامر كانت من الطبقات الفقيرة عملن بظروف قاسية وشروط مجحفة وبعد ذلك اتجهت نساء الطبقة العليا الفارغات للعمل والدعوة إليه كنوع من الترف وكان ذلك في الحربين العالمية الأولى والثانية عندما ترك الرجال أعمالهم من أجل الخدمة العسكرية فشعرت المرأة أماكنهم وبعد انتهاء الحرب طالبوا بعودة المرأة الى البيت ولكن دون جدوى (إبراهيم، 2005).

عمل المرأة في الإسلام

التصور الإسلامي للمرأة يرتبط ارتباطاً مباشراً بتصوره للإنسان حامل الأمانة لإعمار الأرض، وإعمار الأرض لا يكون إلا بالعمل الذي حثّ الدين الإسلاميّ عليه وحثّ الناس بقوله:

{وقل اعملوا} التوبة، 105"، وقال الرسول صلى الله عليه وسلم: ((ما أكل أحدٌ طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يديه)) "رواه البخاري"، ولم يفرق خطاب رسول الله صلى الله عليه وسلم بين الرجال والنساء لذا لا يمكن التصور بأنه كان للإسلام موقفاً رافضاً لقيام المرأة بالعمل خارج البيت لإعالة نفسها من عمل يدها.

فالنساء اشتركن في مبايعة النبي صلى الله عليه وسلم في بيعة العقبة، وفي الجهاد وكنّ يسعفن المجاهدين ويجهزن على نفرٍ من الكفار، ومعروف أن نسيبة بنت كعب بن عمرو، كانت في خلافة أبي بكر تشارك في حروب الردّة، وفي رواية عن إحدى الصحابيات قولها: "كنا نغزو مع رسول الله نسقي القوم، ونخدمهم، ونرد القتلى والجرحى إلى المدينة".

ففي صدر الإسلام استطاعت المرأة أن تقوم بجلائل الأعمال وأن تشارك في الشؤون العامة مشاركة فعالة، وأن تقف بجانب الرجل موقفاً مشرقاً وكراماً، وأن تحقق بطولات عربية عزّ نظيرها في تاريخ الأمم والشعوب، وذلك بحضورها في الحروب، إضافة إلى مساهمتها بالعمل والتجارة والبيع والشراء، وهي تملك ما تكسبه من مال عملها أو تجارتها أو من إرثها، ولم يكن يفرق بينها وبين الرجل في أمرٍ، فلم يفرق بينهما في الأجر بالعمل ولا في ربح التجارة وإنتاج الزراعة، حيث وضع أبو بكر الصديق رضي الله عنه قاعدة مفادها أن أجر الرجل والمرأة سواء ما دامت تقوم بنفس العمل وتتحمل نفس التبعية والمسؤولية (حسون، 1998).

عمل المرأة في العصر الحديث

لعبت الثورة الصناعيّة دوراً كبيراً في إحداث التغيّرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة، فكان لظهور الرأسماليّة الصناعيّة آثارٌ كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية، ففي الطبقة العليا زادت الثروة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة بينما قاست المرأة في الطبقات الدنيا كثيراً، فالضرورة الاقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المناجم والمصانع، كما كان عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه، ولكن هذا لا يمنع أن عملها المنتج جنباً إلى جنب مع الرجل أعطاهما بعض المزايا التي تحققت بشكل تدريجي.

فالتطور التكنولوجي بحد ذاته كان عاملاً مهماً لإحداث التغيير في النظام العائلي، وخاصة بالنسبة لتقسيم الأدوار ووضع المرأة، إذ أن التطور الميكانيكي والتقني يمكن المرأة من تخصيص وقت أقصر لأعمالها المنزلية، فتصبح أقل ارتباطاً بالعمل المنزلي، وتتفرغ بالتالي لأعمال خارج المنزل وهذا يرفع من وضعها الاجتماعي.

وتعتبر مشاركة المرأة في القوى العاملة نتيجة لعملية التصنيع التي جلبت العنصر النسائي إلى ميدان العمل بحكم التغييرات التي أحدثتها في البناء المهني وفرص التعليم.

فقد اختلف وضع المرأة ودورها في الإنتاج من مجتمع لآخر، وقد أدى خروجها لميدان العمل إلى تحقيق بعض المكاسب في مختلف بلدان العالم، خاصة في المجتمعات الغربية التي خاضت الحروب العالمية الأولى والثانية، حيث استعانت بقوى العمل النسائية لإنجاز كل الأعمال لكي يتسنى للرجال الانضمام إلى الجيش، وأثبتت النساء جدارة ومقدرة ومهارة في كل الأعمال التي قمن بها. (حسون، 1998)

وهذا يتفق مع النظرية النسوية الاشتراكية حيث تركز هذه النظرية على أشكال الظلم التي تواجهها النساء بالنظر لأمرين مهمين: أولهما اعتمادهن على الرجال، وثانيهما استغلالهن كمصدر رخيص ضمن قوة العمل الرأسمالية وتناقش النظرية الظلم الذي تعاني منه المرأة بسبب تعرضها لأشكال عديدة من الاستغلال سواء في بيت أسرتها كابنة في مرحلة ما قبل الزواج أو فيما بعد في بيت زوجها، ومن خلال حصولها على وظائف متدنية في سوق العمل لا توفر لها سوى دخلاً متدنياً مثلها في ذلك مثل العديد من الرجال الفقراء الذي لا يحصلون على دخل لا يتناسب وما يقومون به من عمل.

فالنسوية الاشتراكية تحاول أن تغير الظروف المجحفة التي تواجه المرأة من خلال تغيير أسس الاستغلال التي تتعرض لها؛ ويعني ذلك أن النسوية الاشتراكية لا تسعى فقط إلى تحسين الظروف التي تعيشها المرأة، ولكنها تسعى أيضاً إلى التخلص من النظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تركز أسباب استغلالها؛ وفي كلمة التخلص من النظام الرأسمالي ذاته الذي تراه أساس الاستغلال وداعمه الرئيس، ولعل ذلك هو ما يجعلنا نرى أن النسوية

الاشتراكية يمكن أن تنتمي إلى النسوية الإصلاحية من ناحية محاولتها تحسين وتطوير أوضاع المرأة، كما يمكن أيضاً أن تنتمي إلى النسوية الراديكالية من حيث دعوتها إلى التغيير الجذري للنظام الرأسمالي واستبداله بنظام اشتراكي آخر يركز على العدل والمساواة (عبد العظيم، 2014).

تري الباحثه أن النظريات تنص على بنود وقرارات لا تحاكي الواقع وفي حال تطبيقها تواجهه الكثير من العقبات مما يصعب ربط القرارات بما يمكن تنفيذه.

عمل المرأة في المجتمع العربي

يُنظر إلى عمل المرأة في المجتمع العربي على أنه قضية ثانوية لكون المرأة:

1. تؤدي أعمالاً أقل تخصصاً وأقل إنتاجية من الرجل.

2. لأن هناك آثاراً جانبية متباينة يتركها خروج المرأة للعمل على حياة الأسرة.

فالمراة تشكل احتياطياً لا يُستهان به لقوة العمل في البلاد، غير أن دمجها في الدوائر الإنتاجية يجب أن تراعى فيه الضغوط الناشئة عن دورها كربة أسرة وزوجة، كذلك يجب أن تشجع المراة على الاضطلاع بعمل يتفق مع تخصصاتها واستعداداتها وقدراتها وكفاءتها.

وعلى هذا فإن عمل المرأة لاقى تطوراً كبيراً بالتزامن مع نمو القطاع الصناعي والتعليم، واعتراف غالبية المجتمعات العربية بكون المرأة عضواً منتجاً وفاعلاً، تمارس غالبية المهن والوظائف والأعمال بجدارة وكفاءة، إلا أن دورها وإنجازها لواجبات الخدمة الخاصة في أسرتها وواجباتها العائلية لم تتغير (الخشاب، 2001).

تعد النسوية الاشتراكية حصيلة تلاقي الماركسية مع النسوية الراديكالية؛ من حيث سعيها لفهم وتحليل الوضع الطبقي للمرأة والعمل على فهم ظروفها في ضوء الاقتصاد السياسي للعمل المنزلي والعلاقات الأبوية (الباترياركية) الرأسمالية، فالنسوية الاشتراكية قد جمعت بين التحليل ومجموعة أخرى من الأطر التحليلية يأتي في الصدارة منها فهم ظروف العمل المنزلي وتحليل

قيمته في ضوء تحليلات الاقتصاد السياسي، وربط ذلك بالبنية الأبوية المتسلطة الداعمة لهيمنة الذكور على الإناث ضمن الإطار الاستغلالي الأوسع للنظام الرأسمالي.

فدخول المرأة مجال التعليم والعمل الاجتماعي وانخراطها فيهما، أدى بشكل أو بآخر لظهور أنماط جديدة من العلاقات الاجتماعية ترتبط بمجالات متعددة كأسلوب التنشئة الاجتماعية، وزيادة الوعي الاجتماعي، واتجاه واقع السلطة التقليدي في العائلة والمجتمع نحو التبدل، فقد أصبحت المرأة العاملة تشارك الرجل في القرارات في محيط الأسرة والمجتمع، كما أدى عمل المرأة إلى قلب المعايير التي كانت سائدة خاصة فيما يتعلق بتقسيم العمل داخل الأسرة. (عبد العظيم، 2014)

فالمجتمع العربي يطلب من المرأة العاملة أن يكون عملها جزءاً منفصلاً عن ذاتها، إذ عليها أن تعيش في دائرة علاقاتها الأسرية والعائلية على النموذج التقليدي، دون أن يتسرب العمل لمواقفها وبنيتها، كما عليها أن تمارس العمل في جميع الجوانب أبعاده ومتطلباته الحديثة.

وترى الباحثة أن المرأة هي الأكثر تأثراً بالمشاركة في الحياة العملية إضافة إلى مسؤولياتها الأسرية، وقد أثبتت قدرتها على تحقيق ذاتها وإمكانياتها، وتحمل الضغوطات وأعباء العمل والصراعات وصعوبات القيام بالادوار البيولوجية ودورها كعاملة ومتعلمة وتحقيق ذاتها ورغباتها في نفس الوقت، وعلى الرغم من ذلك فقد تجاوزت ذلك، وحققت الكثير من الانجازات.

لقد اعترف المجتمع بضرورة عمل المرأة ليس فقط لأنها أثبتت جدارة ومهارة وذكاءً وانضباطاً في مجال عملها، بل لأن طبيعة الحضارة العصرية الآلية فرضت ذلك، فعلاوة على الضغوط الاقتصادية للأسرة، فقد دخلت التكنولوجيا إلى كل بيت. (الخشاب، 2001)

عمل المرأة في المجتمع الفلسطيني

إذا تتبعنا مسيرة الحركة النسائية الفلسطينية، وأوضاع المرأة في المجتمع الفلسطيني، وما طرأ عليها من تطورات ثقافية واجتماعية واقتصادية، نلاحظ أنها ارتبطت إلى حد كبير بالظروف

السياسية العامة التي شهدتها الأراضي الفلسطينية، فقد خضعت هذه الحركة لمراحل مد وجزر، وكانت في كل مرة متواكبة مع ما تعرضت له المناطق الفلسطينية، سواء من حيث نشأتها ونشاطها، أو من حيث برامجها التي غابت عنها القضايا المطالبة للمرأة بالرغم من نشأة عدة أطر نسائية وتطورها في السبعينيات والثمانينيات (أبو نحلة وآخرون، 2002)

وكان لقدم السلطة الفلسطينية إلى الأراضي الفلسطينية في سنة (1993) تأثيراً ملموساً على مختلف الشرائح الفلسطينية ومنها المرأة، خصوصاً وأن هذه المرحلة باتت بحاجة إلى برامج جديدة تتلاءم مع مرحلة البناء وإعادة ترتيب الأوراق.

ويسهم عمل المرأة في رفع مستويات معيشة الأسرة، ويزيد من الاستثمار في تعليم الأطفال، وخفض معدلات الإعاقة يعتبر أحد الركائز التنموية الأساسية في أي مجتمع، وتشارك المرأة الفلسطينية في مجالات متنوعة من الأعمال، وتوجد في جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية، ولكن هذه المشاركة هي مشاركة محدودة، ويغلب عليها الطابع التقليدي، وينظر المعادون لعمل المرأة إلى أن عمل المرأة له آثار سلبية، وله أثر على تربية الأطفال والحد من عملية الإنجاب، ونشر الفتن والاختلاط بين الجنسين، ويعود ذلك إلى التمييز ضد المرأة.

وترى الباحثة ضرورة مشاركة المرأة في العمل خارج البيت، ويعود ذلك بالإيجاب للمجتمع والأسرة، وتنمية مهارات المرأة وتقدير الذات.

ولا تزال الصلة بين عمالة النساء والتنمية الاقتصادية والبشرية غير مفهومة بالنسبة لصانعي السياسات، ولا تزال عمالة النساء قضية مطروحة في إطار "الحقوق"، الأمر الذي يقود إلى تهميشها عن غير قصد في التخطيط الاقتصادي لاعتبارها من الأمور الكمالية، وتبرز حاجة لإجراء المزيد من النقاش حول الفجوة الرئيسية القائمة بين الاستثمار في العمالة النسائية، وما يترتب عليها من آثار تنموية إيجابية عميقة وبعيدة المدى على السكان ككل، فالإلى جانب الآثار المباشرة الهامة لعمالة النساء على النمو الاقتصادي والتنمية، تلعب هذه العمالة دوراً أساسياً في مجالات السكان والتنمية، كما يمكن للعمالة النسائية أن تلعب دوراً إيجابياً في رفع

المستوى المعيشي للأسر، وفي الاستثمار في تعليم الأطفال ورفاههم، وفي كسر الدورة التي تنتج المعدلات الحالية للإعالة على المستويين الجزئي والكلي.

وتشير المعدلات المتدنية لعمالة النساء الفلسطينيات في الاقتصاد الرسمي أو المنظم، وكذلك استمرار الارتفاع في معدلات البطالة بين النساء إلى وجود عراقيل بنيوية رئيسية تعيق دخول النساء إلى قوة العمل الرسمي، ويبلغ متوسط ما تقضيه الإناث الوافدات إلى القوى العاملة في البحث عن عمل أربعة أضعاف ما يبذله الرجال من وقت في البحث عن العمل، حيث تشير البيانات إلى أن عدد النساء الراغبات في العمل أكبر بكثير مما يستطيع سوق العمل استيعابه في الضفة الغربية وقطاع غزة، والأهم من ذلك، التباين الكبير بين أعداد الإناث مقابل أعداد الذكور الذين تم استيعابهم في القطاع العام، ويعود ذلك بشكل أساس، إلى حقيقة تشير بأن النمو الأكبر في السلطة الفلسطينية كان في الأجهزة الأمنية والشرطة، وبالنسبة للنساء العاملات في قطاعات الاقتصاد الرسمي، يعتبر قطاع التعليم قطاعاً تغطى عليه النساء، على الرغم من أنهن يشكلن الأقلية بين مجموع العاملين في هذا القطاع، وفي كل الأحوال، تتمركز النساء العاملات في قطاع التعليم في المراحل التعليمية الأدنى، ويتواجدن كذلك في الدرجات الأدنى من السلم الوظيفي. (أبو نحلة وآخرون، 2002).

وترى الباحثة أن بسبب نظرة المجتمع التقليدية لعمل المرأة، فقد كانت غالبيةهن يتوجهن بشكل رئيسي للعمل في مجال التدريس، لما تخطى به هذه المهنة من احترام والتمتع بالعطلة الصيفية، وساعات الدوام القليلة مقارنة بغيرها من الوظائف، وهذا كله يفترض أن تكون مساهمة المرأة في هذا القطاع كبيرة، وترى الباحثة ضرورة البحث للمعرفة للأسباب الأخرى التي تدفع المرأة لدخول ذلك القطاع.

الاتفاقيات الدولية للقضاء على أوجه التمييز

ميثاق الأمم المتحدة يؤكد من جديد الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية، وبكرامة الفرد وقدره، وبتساوي الرجل والمرأة في الحقوق، وإذ تلحظ أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد

مبدأ عدم جواز التمييز، ويعلن أن جميع الناس يولدون أحرارا ومتساوين في لكرامة والحقوق، وأن لكل أنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في الإعلان المذكور، دون أي تمييز، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس، وإذ تلاحظ أن على الدول الأطراف في العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان واجب ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، وإذ تأخذ بعين الاعتبار الاتفاقيات الدولية المعقودة برعاية الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، التي تشجع المساواة وإذ تلاحظ أيضا القرارات والإعلانات والتوصيات التي اعتمدها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، للنهوض بمساواة الرجل والمرأة في الحقوق، مع ذلك لا يزال هناك تمييز واسع النطاق، على الرغم من تلك الصكوك المختلفة، وإذ تشير إلى أن التمييز ضد المرأة يشكل انتهاكا لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعد عقبة أمام مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، وإذ تؤمن بأن إقامة النظام الاقتصادي الدولي الجديد، القائم على الإنصاف والعدل، سيسهم إسهاما بارزا في النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة، وإذ تنوه بأنه لا بد من استئصال شأفة الفصل العنصري وجميع أشكال العنصرية والتمييز العنصري والاستعمار الجديد والتدخل في الشؤون الداخلية للدول إذا أريد للرجال والنساء أن يتمتعوا بحقوقهم تمتعا كاملا، وإذ تجزم بأن من شأن تعزيز السلم والأمن الدوليين، وتخفيف حدة التوتر الدولي، وتبادل التعاون فيما بين جميع الدول بغض النظر عن نظمها الاجتماعية والاقتصادية، ونزع السلاح العام ولا سيما نزع السلاح النووي في ظل رقابة دولية صارمة وفعالة، وتثبيت مبادئ العدل والمساواة والمنفعة المتبادلة في العلاقات بين البلدان، وإعمال حق الشعوب الواقعة تحت السيطرة الأجنبية والاستعمارية والاحتلال الأجنبي في تقرير المصير والاستقلال، وكذلك، النهوض بالتقدم الاجتماعي والتنمية، نتيجة لذلك في تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة، وإيماننا منها بأن التنمية التامة والكاملة لأي بلد، ورفاهية العالم، وقضية السلم، تتطلب جميعا مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين، وإذ تضع نصب عينيها دور المرأة العظيم في رفاه الأسرة وفي تنمية المجتمع، الذي لم يعترف به حتى الآن على نحو والأهمية الاجتماعية للأمم وللدور الوالدين كليهما في الأسرة وفي تنشئة الأطفال،

وإذ تدرك أن دور المرأة في الإنجاب لا يجوز أن يكون أساساً للتمييز بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلاً من ذلك تقاسم، وإذ تدرك أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل وكذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة، وقد عقدت العزم على تنفيذ المبادئ الواردة في إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، التدابير التي يتطلبها القضاء على هذا التمييز بجميع أشكاله ومظاهره (<http://www.rdfwomen.org>).

الحد الأدنى للأجور في التشريعات الفلسطينية

أكد القانون الأساسي الفلسطيني المعدل في المادة (25) على أن تنظيم علاقات العمل بما يكفل العدالة الاجتماعية ويوفر للعمال الرعاية والامن والرعاية الصحية والاجتماعية، فقد أكد عليه القانون الأساسي في نص دستوري سابق هو المادة (22) التي نصت على أن ينظم القانون خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز والشيخوخة.

وأما بشأن القانون العمل رقم (7) لسنة 2000 فقد تناول موضوع لجنة الأجور وما يتعلق بالحد الأدنى للأجور في الباب الخامس منه، وتحديدًا لجهة المواد (86)، (87)، (88)، (89) من القانون، حيث نصت المادة (86) من القانون بشأن لجنة الأجور على ما يلي بناء على توصية من الوزير، يشكل مجلس الوزراء لجنة تسمى لجنة الأجور من عدد متساو من ممثلي عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمال، تتولى المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال مسؤولية تسمية ممثليها في اللجنة، يعين مجلس الوزراء رئيساً للجنة من بين أعضائها، للجنة الحق في الاستعانة بما تراه مناسباً لإنجاز مهماتها.

فيما نصت المادة (87) على ما يلي: "دراسة السياسة العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشي وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء، تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء، وتجتمع لجنة الأجور كل سنة على الأقل، وتجتمع عند الضرورة بناء على الطلب من رئيسها أو ممثلي أي طرف.

ونصت المادة(89) لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً(عابدين، 2014).

دوافع عمل المرأة

يُعتبر العمل من أهم وسائل تهذيب الفرد وتنميته من جميع النواحي اقتصادياً، واجتماعياً، ونفسياً، غير أن للعمل في حد ذاته أهمية كبرى في اتخاذ القرار والقدرات على المشاركة التنمويه في جميع مجالات الحياه، فنزول المرأة للعمل أصبح حقيقة واقعة، إذ شقت طريقها وسط الاتجاهات الكثيرة بين مؤيد ومعارض، وتتمثل دوافع المرأة للعمل على النحو التالي: (الحافي، 2006)

الدافع الاقتصادي

يُعتبر الدافع الاقتصادي من ضمن دوافع العمل الهامة للإنسان، ومن ضمن أهم الدوافع للمرأة في عملها، والذي يكمن في حاجتها إلى الأمان المادي في حالة عدم وجود المعيل لها، أو في ازدياد دخلها إذا كانت من أسرة متواضعة الدخل، مما يعزز تلبيتها لاحتياجات أسرتها الأولية من مأكّل ومشرب وملبس، وهذا الدافع هو المحرك الرئيسي لعمل المرأة.

الدافع النفسي

يُعتبر الدافع النفسي أحد أهم أسباب عمل المرأة، وذلك لتحقيق الحصول على إرضاء الذات من خلال أداء نوع العمل الذي تميل إليه مما ينطبع على حياتها الشخصية والمنزلية، ومع تطور مراحل العمر تزداد مطالب المرأة في رغبة تحقيق ما تتمناه وتوفير جميع سبل الراحة ويؤدي لتدعيم ثقتها بنفسها مما يساهم في تحسين صحتها النفسية، على ألا يكون عملها هذا عائقاً عن أداء دورها الأسري الكامل، وإلا ساعد على إنهيار صحتها ووقوعها فريسة للاكتئاب، لعدم إمكانياتها التوفيق بين أوضاعها الأسرية والعملية.

الدافع الاجتماعيّ

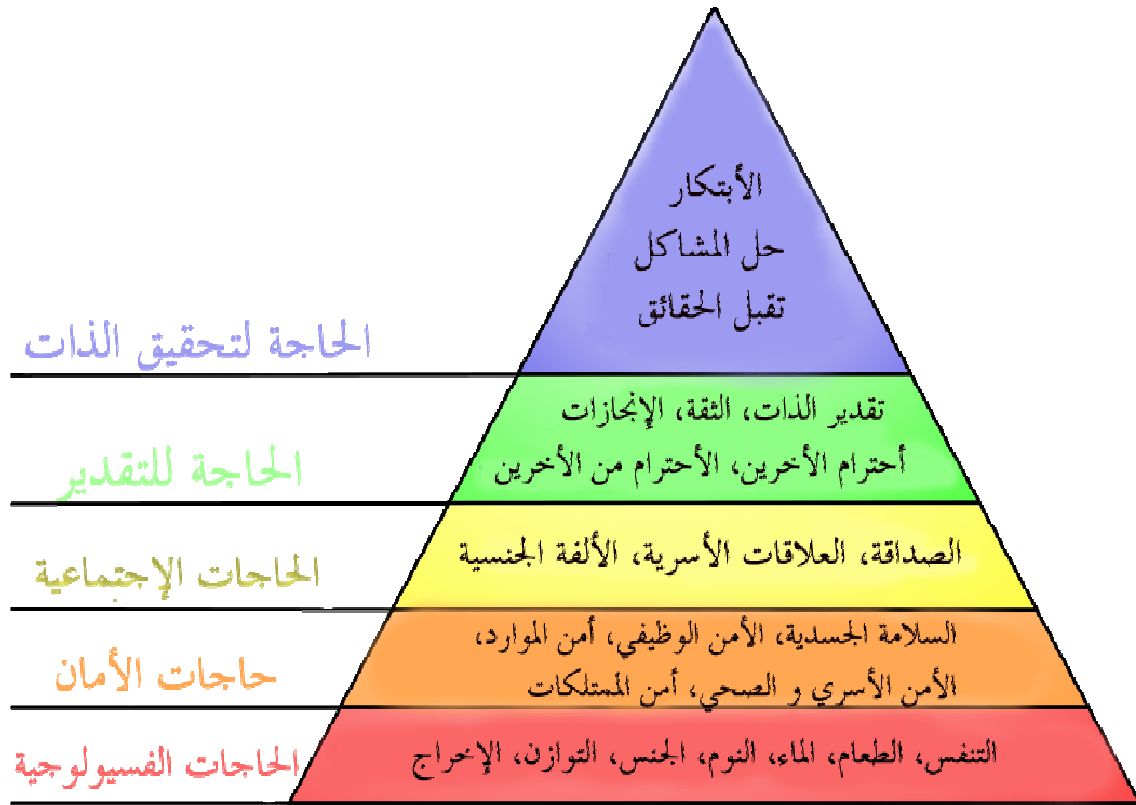
قد ترجع أهمية عمل المرأة إلى بناء علاقات اجتماعية مختلفة عن محيط العائلة، تؤدي تلك العلاقات إلى تطور وضعها اجتماعياً.

تُعتبر الحاجة الاقتصادية في مقدمة الدوافع لخروج المرأة للعمل، ومن دوافعها أيضاً الرغبة في الارتفاع بالمكانة، كذلك شغل أوقات الفراغ كونها تجد في العمل ما يبعد الملل أو الضجر الناجم عن البقاء طوال الوقت في المنزل، ومن الدوافع أيضاً النهوض في المجتمع نتيجة احتكاكها بأوضاعه، وثمره لاتساع آفاق حياتها الاجتماعية بالإضافة إلى تحسين مستوى المعيشة. (عرفات، 1995)

وعليه فإن من أهم دوافع المرأة للخروج للعمل يمكن تلخيصها بالآتي:

1. تأكيد الذات.
2. الشعور بالاستقلال والمسؤولية الشخصية.
3. تأكيد مشاركتها في الحياة العامة بالدور اللائق لها.
4. رفع المستوى المعيشي والاقتصادي للأسرة.
5. الارتقاء بمكانتها الاجتماعية
6. محاولة خلق ظروف اجتماعية ومناخ حياتي جديد.
7. ازدياد خبرتها الشخصية مما يجعلها أقدر على مواجهة واقعها الاجتماعي ومواجهة أزماتها.
8. تحسين كفاءتها القيادية كعنصر فعال في التنمية وشعورها بالرضا الوظيفي.
9. توسيع آفاقها الثقافية وإبراز جوانب شخصيتها المميزة.

ترتبط تلك الدوافع بالحاجات حسب هرم الاحتياجات



من خلال الاطلاع على هرم ماسلو الذي حدد فيه حاجات الانسان وقسمها الى خمسة اقسام الحاجات الفسيولوجية في اسفل الهرم والاكثر اهمية لانها تتعلق باستمرار الحياة وتليها الحاجة الى الامن على النفس والمال والسكن وتليها الحاجات الاجتماعية حاجة الانسان ليكون عضوا في جماعة ملئها المودة والمحبة والصدائقة وتليها الحاجة الى التقدير والاحترام وتليها الحاجة الى تحقيق الذات وعلاقتها بالحوافز انه بالامكان تحفيز الانسان او العامل من خلال التعرف على اي من هذه الحاجات هو في حاجة لها بشكل اكبر بالمقارنة بامكانيات المؤسسة فمن الممكن تفعيل الحوافز المعنوية والمادية من خلال تقديم المنح المالية او الترشيح لدورة خارجية او الحصول على ترقية استثنائية او ما الى ذلك من المكافآت التي تعمل على تحسين الوضع المادي للعامل تشبع الحاجات الفسيولوجية او الاساسية ومن خلالها يزداد تشبث العامل بالعمل ويزداد عطاؤه وبالتالي نكون قد نجحنا في الوصول للغرض من منح المكافآت المالية.

وبالنسبة للحاجات في هرم ماسلو المتعلقة بالامن فإن العامل محتاج الى ان يشعر بانه لن يتم الاستغناء عنه في العمل وذلك بحصوله على التعيين بدلا من العقد المؤقت وكذلك محتاج بان يشعر بالامن علي سكنه و كل اموره، يمكن ان نحفز العاملين للبدل والعطاء من خلال انه

سوف يثبت في العمل كل مجد او كل مهتم بتطوير نفسه، فسنلاحظ الكل يتنافس للوفاء بالمتطلبات.

اما الحاجات الاجتماعية فيمكن ان تعمل الشركة على توفير جو من الالفة وزيادة التركيز على العمل بروح الفريق و وضع برنامج للرحلات نهاية كل فصل لكل العاملين لخلق الفرص ليتعرف العاملين على بعضهم بشكل اكبر وفي جو بعيد غير مشحون وغير رسمي مما يرسخ انتماء العامل لفريق العمل وبالتالي يشبع الحاجات الاجتماعية ومن خلال اشباع هذه الحاجات نلاحظ تاثيرها كحافز على النشاط في العمل والاداء الافضل وذلك لشعور العامل بالانتماء الى الجماعة.

اما الحاجة الى التقدير يغذي هذه الحاجة بالامكان ان نحفز العاملين على العطاء والعمل بشكل افضل من خلال العمل على اشباع هذه الحاجة بالاطراء وكلمات الثناء والشكر للعامل الجد مما يساهم في اشباع الحاجة لديه للتقدير ويجعل الاخرين يتنافسون لاداء نفس العمل للحصول على الثناء والشكر سواء شفوي او كتابي كما ان التقدير يمكن ان يكون من خلال الايمائات والحركات فالايمائات وعلامات الوجه وحركة اليدين تبعث برسائل يمكن استثمارها، المهم يمكن ان نركز على الحاجات كما حددها ماسلو ونعمل على وضع الحوافز المناسبة لكل حالة فالبعض يحفز ماديا والبعض من ميسوري الحال ومحتاج للتقدير او اشباع الحاجات الاجتماعية وكسب الصداقات والمودة والاحترام المتبادل.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

دراسة سعد(2015). العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين.

هدفت الدراسة الى التعرف على توجهات الموظفين والموظفات ودرجة تقبلها للعنف وأشكاله في العمل ضد المرأة في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين، ومعرفة مدى

تأثير كل من المتغيرات (سنوات الخبرة، العمر، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية) في مستوى العنف الحاصل في مكان العمل في مدينة جنين.

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والموظفات في المؤسسات الخاصة والحكومية، الذين بلغ عددهم (500) موظف وموظفة، واجريت الدراسة على عينة بلغت (266) موظفاً وموظفة، بطريقه العينة العشوائية، وطبقت الباحثه وأجراءات المنهج الوصفي التحليلي الذي الظاهرة حسبما ترد في الواقع وصفاً دقيقاً، ولتحقيق أهداف البحث وزعت الاستبانة على المؤسسات المعنية.

قد توصلت الدراسة الى ان العنف المنتشر ضد المرأة في المؤسسات الخاصة والحكومية وهو عنف خفي، يتمثل في النظرة الدونية للمرأة، والايحاءات والاشارات الجنسية تجاه المرأة، فيما كان العنف الجسدي غير منتشر في تلك المؤسسات، وتبين أنا افراد العينة الذين دخلهم أكثر من 4000 شيقل، كانوا أكثر رفضاً لعمل الموظفة.

واوصت الدراسة ضرورية حماية الموظفات من العنف الخفي في المؤسسات، وضرورة عمل دورات تدريبية والتركيز على موضوع الوعي الذاتي للمرأة للقضاء عمل ما يعرف بتزيف الذات.

دراسة الظفيري (2012) الأبعاد المؤثرة على أشكال التمييز ضد المرأة العاملة في المجتمع الكويتي.

هدفت الدراسة للكشف عن الأبعاد المؤثرة على أشكال التمييز وصورها التي تمارس ضد المرأة الكويتية العاملة، حيث اعتمدت على المنهج المسح الاجتماعي، أجريت على عينة مقصودة من العاملات ببعض القطاعات الحكومية وغير الحكومية، حيث بلغ حجمها 547 عاملة، استخدمت أستبانة مع مقابلة.

توصلت الدراسة الى أشكالاً وصوراً للتمييز، تمارس ضد المرأة الكويتية العاملة، وظهرت مجموعة من الاشكال والصور المرتبطة بالنوع الاجتماعي، والثقافة السائدة في المجتمع والوضع الاجتماعي للمرأة، وتدخل أهل الزوج، والتحرش الجنسي أثناء العمل.

وأكدت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة أحصائية للمتغيرات (المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية، سنوات الخبرة في العمل، فئات العمر، الحالة الاجتماعية، قطاع العمل) في علاقتها بأشكال التمييز وصوره التي تمارس ضد المرأة الكويتية العاملة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات لتفعيل دور وسائل الاعلام والجمعيات النفع العام، وقوانين العمل، والمناهج الدراسية والوعي الثقافي في المجتمع، وأساليب التنشئة الاجتماعية في الحد من أشكال التمييز التي تمارس ضد المرأة الكويتية العاملة.

دراسة محمد(2012) العنف ضد المرأة في أماكن العمل

دراسة تفصيلية عن العنف ضد المرأة المصرية العاملة، إذا اشتملت عينة الدراسة على(185) امرأة عاملة في المؤسسات الصناعية والخدمية، حيث أعمدت الدراسة المنهج الكمي في جمع البيانات، حيث استخدم أسلوب العينة القصدية، وهدفت الدراسة الى محاولة معرفة أشكال العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الصناعية والخدمية في مصر.

قد توصل الباحث الى النتائج اهمها: أن النساء العاملات يتعرضن لأشكال العنف المختلفة ويعد العنف اللفظي والبدني أكثر أنواع العنف انتشاراً، وتعد الخبرة والمؤهل العلمي أموراً غير كافية لحماية المرأة من ممارسة العنف ضدها.

أوصى الباحث بضرورة وضع سياسات اجتماعية تحمي المرأة من أشكال العنف كافة في مكان العمل.

دراسة العجلة (2012) المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية، المؤشرات والمحددات

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث كان مجتمع الدراسة النساء العاملات بأجر، حيث هدفت الدراسة الى تحليل ومناقشة أوضاع المرأة في سوق العمل الفلسطيني، من أجل إبراز التحديات والمعوقات التي تواجهها، وبشكل أساسي مناقشة أسباب تدني مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي لذلك استخدمت الدراسة المنهج التحليلي الذي يعتمد على المقابلات،

وكانت عينة الدراسة النساء العاملات في القطاع الخاص الفلسطيني، كافة المؤشرات المعتمدة لتحليل سوق العمل، مثل تطور حجم القوى العاملة وتوزيعها، وأستعراض تطورات معدل البطالة لنساء في سوق العمل و اوضاعها في سوق العمل غير المنتظم، وبناءً على أهداف الدراسة والتحليلات، فقد تم أستخلاص نوعين من النتائج، على مستوى المؤشرات وعلى مستوى المحددات فقد أكدت كافة المؤشرات المستخدمة في تحليل سوق العمل على احراز تقدم ملحوظ في أوضاع النساء ولكنه محدود ولا يتناسب مع مؤهلاتها وامكانياتها، على صعيد المحددات، حيث توصلت الدراسة الى أن هناك نوعان من العوامل المؤثرة في محددات المشاركة عوامل مؤثرة في الطلب على عمالة النساء مثل ارتفاع معدلات البطالة، نمط التنمية السائدة والمتأثر بالتشوهات الهيكلية الموروثة عن الاحتلال، تأثير سوق العمل بالنموذج التقليدي للنوع الاجتماعي، أما العوامل المؤثرة في عرض عمل النساء، فيتمثل في تركيز النساء في تخصصات معينة، تتوافق مع التوجهات الاجتماعية السائدة، والفرغ الى أعمال المنزل، الرغبة في أنواع محددة من المهن التي تتلاءم مع النساء ودورها التقليدي فإنه لا يتوفر دلائل قوية لوجود توجه اجتماعي اقتصادي، لتعزيز وتطوير دور المرأة في سوق العمل.

دراسة ناصر(2004) أنظمة الاجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا "دراسة ميدانية على حركات الغزل والنسيج في الساحل السوري

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واداة الدراسة المقابلات والملاحظة، هدفت الدراسة التعرف الى تدني مستويات الأجور الحالية، ومستويات الاجور الحالية القادرة على تحفيز الأفراد أم لا، ومعرفة هل يؤدي تدني مستويات الاجور الحالية الى تخفيض إنتاجية الافراد، ومعرفة علاقه بين تدني مستويات الاجور الحالية الى زيادة معدل دوران العمل والغياب عنه، وهل التعويضات الحالية تدل على تحسين أداء الأفراد، وتكون مجتمع الدراسة من القطاع العام الصناعي السوري، أما عينة البحث فقط تم تمثيلها بشركات الغزل والنسيج في الساحل السوري.

حيث توصلت الى ما يلي:

أن تقييم أداء العاملين في القطاع العام يعتمد على وجود صفات معينة موجودة في الفرد بنسبة أكبر من الاعتماد على ناتج أداء الفرد، ويتم التركيز بشكل أكبر على صفات الاداء 70%.

يتم تقييم أداء العامل في فترة زمنية دون مراعاة الاداء المستقبلي، لا يمكن معرفة أماكن القوة والضعف في الاداء، واوصت الدراسة بضرورة تقييم أداء العاملين في القطاع على ناتج، والعمل على تدريب العاملين وتأهيلهم واكسابهم الخبرة من العمل.

دراسة جبر(2006). الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة وهدفت الى بيان أثر المتغيرات (المؤسسة، الحالة الاجتماعية، مكان العمل، عدد الاولاد، مكان الإقامة، العمر، التحصيل الدراسي، ودوافع العمل والمحافظة، عدد سنوات العمل، الدخل، تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفات القطاع العام في منطقة شمال الضفة الغربية(2005-2006)، حيث كان عددهن (10660) موظفة.

دراسة كريشان وعوض(2011) الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في محافظة معان

هدفت الدراسة إلى تحديد الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمرأة في محافظة معان، حيث اقتصرت الدراسة على تحديد خصائص الاجتماعية على التركيب العمري والنوعي والحالة الزوجية والمستوى التعليمي، بينما تناول في جانب الخصائص الاقتصادية، المشاركة في سوق العمل ومعدلات البطالة، ومن ناحية ثانية تهدف الدراسة إلى تحديد أهم الفروقات بين أوضاع المرأة الاقتصادية والاجتماعية في محافظة معان والمستوى الوطني، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي من خلال استخراج وتحليل البيانات اللازمة من المسوحات الاقتصادية.

حيث توصلت الدراسة الى معرفة أهم التحديات التي تواجه المرأة في محافظة معان تكمن في ارتفاع معدلات الأمية، مما ينعكس سلباً على مشاركتها في القوه العامله، بالتالي تدني

مستواها المعيشي أما في الجانب الايجابي فقد تمكنت المرأة من ردم فجوة التعليم العالي حيث حققت المرأة في معان معدلات التحاق في درجة البكالوريوس تفوق المستوى الوطني.

حيث توصلت إلى أهم المعوقات التي تقف أمام المرأة تكمن في ارتفاع معدلات البطالة، حيث أظهرت الدراسة أن معدلات البطالة لدى الاناث في محافظة معان تفوق المستوى الوطني، وفي ظل الاوضاع الحالية للمحافظة وغياب المشاريع الاقتصادية والتنمية، وزيادة إقبال المرأة على التعليم العالي، فإن معدلات بطالة الاناث في محافظة معان مرشحة للارتفاع، قد أوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجية على مستوى المحافظة، للتعامل مع التحديات والمعوقات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه المرأة.

دراسة الفلاحي، الكردي وأخرين (1998). التمييز ضد المرأة في العمل

هدفت الدراسة الى التعرف على وجود تمييز ضد المرأة في العمل أو عدم وجود، ومعرفة مدى التمييز في حالة وجوده، ومعرفة الأسباب لهذه الظاهرة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، اجريت على النساء العاملات بالقطاع الخاص في الموصل واستخدمت الاستبانة أداءه البحث خاصة بالعاملات، واستبانة لأستطلاع رأي المسؤولين الاداريين في الدوائر المختاره لعينة البحث وأجراء المقابلات، حيث توصت الدراسة الى بعض النتائج منها وجود نسبه عالية من التمييز ضد المرأة في العمل، وأن الاسباب التي تقف وراء هذا التمييز ذات طبيعة اجتماعية، وأن قانون العمل لا يضع عقبات أمام عمل المرأة أو ترقيتها أو مساواتها وأن المدراء غالباً ليسو ضد المرأة الأ أن المواقف الاجتماعية والاتجاهات النفسية التي اكتسبها بوصفهم أعضاء في مجتمع تقليدي، وتأثرهم بالعادات والتقاليد مازالت تؤثر في القرارات الخاصة بعمل المرأة، أوصت الدراسة بتوجيه الباحثين لإعداد المزيد من الدراسات حول موضوع عمل المرأة ومشكلاته ومعوقاته من مختلف الجوانب القانونية والاجتماعية، توفير فرص أوسع لمساعدة المرأة العاملة على القيام بدورها المزدوج تفعيل دور مشاركة وسائل الاعلام في توضيح أهمية دور المرأة العاملة للمساهمة في تغيير النظرة التقليدية.

دراسة عودة الله (1994) بعنوان مشكلات المرأة الحضرية العاملة بالاردن

هدفت التعرف الى أهم المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة الاردنية ووتصنيفها في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والمهنية، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليل وقام بتوزيع 390 استبانة على النساء العاملات في المؤسسات العامة والخاصة في مدينة عمان، حيث توصلت الى أهم النتائج وهي أن أهم المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة الأردنية في المجال الاقتصادي كانت، قلة الأجور وعدم توفر الحوافز المشجعة وعدم الاهتمام بتحسين الظروف المادية للعاملات، والظروف الاجتماعية صعوبة التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجه، ترك العمل بسبب الزواج، وإنجاب أطفال، اما الظروف المهنية، نقص وسائل التبريد والتكيف، عدم الاهتمام بشكاوي العاملات، وعدم الاهتمام برأي العاملات في اتخاذ القرارات، وعدم توفر دور حضانة لرعاية الاطفال.

حيث اوصت الدراسة الى رفع الاجور والالتزام بقوانين العمل، وضرورة الاهتمام بالاوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمرأة.

تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي حيث كانت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية تكونت من 7% من مجتمع الدراسة، حيث بلغ عددها 746 موظفة أستجابة منهن (550) موظفة، مثلت 74% من الاستبانات كما مثل عددها 5.2% تقريباً من أفراد مجتمع الدراسة.

حيث أعتمدت اداة الدراسة على الاستبانة.

حيث توصلت نتائج الدراسة الى أن الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (0.05) في الصعوبات الادارية لجميع المتغيرات، حيث تبين أن المحسوبة والواسطة هي أكبر الصعوبات المحتملة التي تؤثر في عمل المرأة، حيث أوصت الباحثة:-

ضرورة اهتمام المسؤولين باعطاء أهمية أكبر للمرأة الفلسطينية، واعداد دراسة القوانين وأنصافها ومساواتها بالرجل، ضرورة قيام المسؤولين التربويين بتفعيل الدور الذي يجب

أن يلعبه النظام التربوي، ضرورة إهتمام المسؤولين في الوزارات بالناحية النفسية والصحية للنساء العاملات، وتوفير أماكن عمل مريحة وصحية، وأجواء عمل مناسبة.

الدراسات الاجنبية

دراسة خان، وآخرون (2012). "الاستغلال الاقتصادي للمرأة العاملة في القطاع الرسمي بالمدارس الخاصة نموذجاً في بهاولبور"

هدفت الدراسة إلى تحليل الاستغلال الاقتصادي للمعلمات في المدارس الخاصة بهاولبور كدراسة حالة المرأة العاملة في القطاع الرسمي، حيث اعتمدت على التحليل الوصفي، على عينة تتكون من 504 حيث تم جمع ملاحظات منها متمثلة في 57 مدرسة خاصة، حيث توصلت الدراسة إلى وجود استغلال اقتصادي على المعلمات العاملات حيث لم تتقاضَ أجر ضمن قانون الحد الأدنى للأجور التي أوصت به الحكومة الباكستانية، وهناك تمييز في الرواتب بين الجنسين حيث كانت رواتب الذكور أعلى من رواتب النساء العاملات، وأن المدرسة كجزء تؤثر سلباً على احتمالات الاستغلال الاقتصادي للمعلمات، وفي حين أن أعضاء الشيوخة في الأسر المدرسية لديهم الملكية والإدارة من قبل الشخص نفسة تعزز احتمالية الاستغلال.

دراسة جيفريز ورنسفومرد (1995). التمييز والتقسيم الاجتماعي ضد المرأة العاملة في القطاع الخاص.

تبين من خلال الدراسة التي أجريت على النساء العاملات في القطاع الخاص، وان المؤسسات قد تمارس تمييز ضد المرأة لاعتقادها المسؤولين فيها بأن النساء عاطفيات ولا يتوفر لديهن القدرة الجسمية الكافية، وأنهن أقل حضوراً الاشتراكية، ويعزى سبب ذلك الى عدم قيام معظم المؤسسات التي تعمل لديها النساء على توفير خدمات الرعاية النهارية لأطفال العاملات لما بعدفترة المدرسة ويضيف ان قنوات الارتقاء في العمل، تعتمد على رفع ودعم الرجال المسيطرين على المراكز العليا وعلى مسؤولية القرار فيها، وأن النساء لسن كالرجال في وصولهن إلى أعلى مستويات العمل وليست الانجاز والكفاءة في العمل هما العاملان الكافيان

والمهيمنان اللذان يعزى إليهما وحدهما سبب الترفيه، وأن المكاسب المتحققة من عملية الترقى في المستوى والمكانه لها علاقة بالعوامل المؤدية الى تحقيق بعض الافراد لعملية الترقى في مستويات عليا في السلم الوظيفي دون غيرهم، ومن هذه الأسباب: مستوى ذكاء الفرد، ومستوى حفظ مجموعة الرفاق والزملاء على الانجاز، ومستوى الوظيفي الذي بدأ به الفرد عمله في المؤسسة ومستوى التعليم.

التعقيب على الدراسات

بعد إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة العربية و الاجنبية أن أغليبتها قد تناولت موضوع البحث بصورة غير مباشرة أو جزء من مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة في القطاع الخاص بشكل عام ومحافظة قلقيلية بشكل خاص، وأن لا يوجد دراسة حول الموضوع في محافظة قلقيلية حسب علم الباحثة وترى أن الدراسات السابقة العربية والفلسطينية قد ركزت على قضايا معينة مثل أسباب عدم خروج المرأة الى العمل والمعوقات والمشاكل التي تواجهه المرأة العاملة، ولم تركز على القضية الأساسية ألا وهي معرفة مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة في القطاع الخاص من وجهة نظر العاملات وأصحاب العمل، أما الدراسات الاجنبية فقد أقتربت أكثر من التمييز ضد المرأة، وكانت أكثر تخصيص في تناول الدراسة، وقد ضمت بعض النقاط التي تحتاجها الباحثة في عملية البحث والتحليل.

حيث ركزت معظم الدراسات العربية والعالمية على العنف ضد المرأة في العمل جميع أشكاله، وقد يعود السبب الى ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في العمل وزيادة الوعي بالحقوق.

تناولت دراسة كل من كريشان وعوض (2011) الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية وخصائصها ومشاركة المرأة في سوق العمل، حيث أظهرت النتائج أن معدل البطالة لدى الاناث مرتفع جداً، وأن ارتباط التقدم الاقتصادي يعتمد على التقدم الاجتماعي، وتلتقي الدراسات مع الدراسة الحالية في مدى مشاركة المرأة في العمل، والاطلاع الاقتصادية والاجتماعية.

دراسة كل من الظفيري (2012) ودراسة الفلاحي(1998) ركزت على أشكال وصور التمييز ومعرفة الاسباب، حيث تتفق مع إحدى أهداف الدراسة الحالية.

دراسة جبر (2007) ودراسة سعد (2015)، تناولت الدراسات أهم المعوقات والصعوبات التي تواجه المرأة العاملة، وتوصلت الى أن أكبر الصعوبات التي تواجهه الواسطة والمحسوبية، وعدم التوفيق بين متطلبات الاسرة والعمل، الاستغلال المادي.

أما الدراسات الاجنبية فقد ركزت دراسة خان على الاستغلال الاقتصادي للمرأة العاملة في القطاع الرسمي وهدفت الى تحليل ذلك، اما دراسة جيفريز هدفت الى التعرف على اسباب التحيز ضد المرأة في العمل، أهم البنود التي تميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:-

1- أول دراسة على علم الباحثه، في محافظة قفيلية تبحث في مدى التمييز في العمل في القطاع الخاص.

2- أول دراسة- في حدود علم الباحثه- تناقش التمييز في العمل في القطاع الخاص من وجهة نظر العاملات وأرباب العمل.

3- تميزت هذه الدراسة في عنوانها مدى التمييز الإقتصادي والإجتماعي.

حيث استفادت الدراسة من الدراسات السابقة:

فهم موضوع دراستها ومساعدتها في إختيار العينة.

التعرف على الاساليب الاحصائية المناسبة لكل دراسة

تحديد المتغيرات الاكثر أهمية وفهم الاطار النظري المتعلق بموضوع البحث.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفاً لطرق وإجراءات التي أتبعها الباحث في تنفيذ الدراسة، حيث تضمن منهج الدراسة، وأدوات الدراسة، وعينه الدراسة وإجراءات الدراسة ومتغيرات الدراسة والمعالجات الاحصائية في تحليل الدراسة.

قامت الباحثة باتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يحتوي على الكمي والنوعي لملاءمته أغراض الدراسة وأهدافها. وهو المنهج الأكثر ملاءمة ويهتم بالظاهرة كما هي في الواقع، فإنه يقوم على دراسة الظواهر والمعطيات وصفها وتحليلها وربطها بالظواهر الأخرى، حيث أتمدت الباحثة على مصادر المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة وتحليلها، وشم تجميع البيانات عن طريق الاستبانة التي تم إعدادها بناء على الأطار النظري والدراسات السابقة.

منهج الدراسة

لمعرفة مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة في القطاع الخاص من وجهة نظرهن، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم بوصف الظاهرة كما هي بالواقع، ويقوم بدراسة الواقع، ويهتم بوصفها بشكل دقيق، ويعبر عنها كما هي، وربطها بالظواهر الأخرى، بكون من خلال التعبير النوعي يصف الظاهرة، ويوضح خصائصها، والكمي يقوم بوصفها وصفاً رقمياً، أي يبين حجم الظاهرة بالأرقام، ويعتبر البعض أن ذلك المنهج يشمل كافة المناهج دون المنهج التاريخي، والمنهج التجريبي حيث تم تصميم الاستبانة لجمع المعلومات، التي تم إعدادها بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، وسهولة الاجابه عنها دون حرج، ودراسة العلاقات بين المتغيرات، وفهم علاقات هذه الظاهرة والوصول الى النتائج التي تساعد في تفسير واقع الدراسة والتنبؤ بمتغيراته، حيث اعتمدت الباحثة على مصادر المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة وتحليلها، والاستناد الى المقابلات من قبل ارباب العمل لدعم الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من عينة من النساء العاملات في القطاع الخاص في محافظة قفيلية وكان عدد مجتمع الدراسة 1323، حيث قامت الباحثة باختيار عينة قصدية متاحة مؤلفة من (312) امرأة عاملة من خلال زيارة القطاعات الخاصة حيث كان رب العمل هو من يختار العامله لتعبئة الاستبانة في بعض الاحيان، موزعه حسب جدول رقم (1) قامت الباحثة بتوزيع 320 إستبانة، فقد 8 استبانات، قامت الباحثة بتوزيع الاستبانات بنفسها في المدينة والاستعانة بصديقاتها في القرى المجاوره وفيما يلي جدول يوضح عدد العاملات في القطاع الخاص في محافظة قفيلية حسب الاعداد المسجلة في مكتب العمل، وصف لخصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها بنسبة 23%:

حجم العينه الكلي

جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل

النسبة	العدد	مكان العمل
150	636	مشاغل الخياطة
69	294	رياض أطفال ومدارس
38	162	الجمعيات
16	68	سكرتيرات
7	30	البنوك
8	35	صيدلية
7	24	الاتصالات
17	74	المحلات التجارية

جدول (2) توزيع خصائص عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها

النسبة (%)	العدد	الحالة الاجتماعية
42%	131	عزباء
38.8%	121	متزوجة
10.6%	33	مطلقة
8.7%	27	ارملة
100	312	المجموع
النسبة (%)	العدد	العمر
3.8%	14	20-15
22.4%	47	25-21
25.6%	78	30-26
18.9%	82	35-31
10.9%	24	40-36
10.6%	26	45-41
3.6%	22	50-46
7.7%	19	50 فما فوق
100%	312	المجموع
النسبة (%)	العدد	مستوى التعليم
17.6%	55	اساسي
22.4%	70	ثانوي
20.2%	63	دبلوم
34.9%	109	بكالوريوس
4.8%	15	ماجستير فما فوق
100%	312	المجموع
النسبة (%)	العدد	مكان السكن
51.6%	161	مدينة
48.8%	151	قرية
100%	312	المجموع
النسبة (%)	العدد	مصدر الدخل (اخرى)
34.6%	108	الزوج

4.8%	15	الاولاد
13.5%	42	الشؤون الاجتماعية
4.2%	13	راتب اسير - شهيد
41.7%	130	الاهل (لايشمل الزوج والابناء)
1.3%	4	اخرى
100%	312	المجموع
النسبة (%)	العدد	المصروف الشهري الثابت
9%	28	اقل من 500
21.8%	68	1000-501
16.3%	51	1500-1001
15.1%	47	2000-1501
37.8%	118	2001 فما فوق
100%	312	المجموع
النسبة (%)	العدد	الراتب الشهري
4.8%	15	اقل من 500
34.9%	109	1000-501
36.9%	115	1500-1001
23.4%	73	1501 فما فوق
100%	312	المجموع
النسبة (%)	العدد	الوظيفة
21.2%	66	معلمة
46.8%	146	خياطة
6.4%	20	سكرتيره
4.8%	15	عاملة في محل
2.2%	7	عاملة تنظيفات
2.2%	7	صيدلانية
2.6%	8	وظيفة ادارة عليا
13.8%	43	غير ذلك (منسقة، مندوبة مبيعات)
100%	312	المجموع
النسبة (%)	العدد	سنوات الخبرة
9.9%	31	اقل من 6 شهور

32.7%	102	6.1 شهور-3 سنوات
25.6%	80	6-3.1 سنوات
11.9%	37	9-6.1 سنوات
8.3%	26	12-9.1 سنة
11.9%	37	12.1 سنة فما فوق
100%	312	المجموع
النسبة (%)	العدد	سبب تقبل العمل في القطاع الخاص براتب اقل من الحد الأدنى للاجور
30.4%	95	الحاجة
8%	25	الرغبة في الخروج من البيت
17.6%	55	الاستقلال المادي
11.2%	35	استغلال وقت الفراغ
8%	25	مجبرة على العمل
24.7%	77	قلة فرص العمل
100%	312	المجموع
النسبة (%)	العدد	هل تعتبرين اجرك عادلا
7.7%	24	عادل جدا
35.6%	111	عادل
45.5%	142	غير عادل
11.2%	35	غير عادل ابدا
100%	312	المجموع
النسبة (%)	العدد	ترتيب دوافع العمل حسب الاولوية
39.7%	124	الحاجة الاقتصادية
17%	53	تحقيق الذات
15.4%	48	الهروب من الواقع
15.4%	48	زيادة وقت الفراغ
8%	25	المشاكل الأسرية
2.2%	7	الاستقلالية
2.2%	7	الإجبار على العمل
100%	312	المجموع

يبين الجدول رقم (2) أن المرأة العاملة الغير متزوجات حققت أعلى نسبة 42% وعددهم 131، ويليها المتزوجات بنسبة 38،8%، وعددهم 121، ونسبة المطلقات 10.6% وعددهم 33، وأرملة بنسبة 8.7%.

ويوضح الجدول أن نسبة العاملات التي تتراوح أعمارهم من 26-30 هي أعلى نسبة وهي 25.6% وعددهم 80، وأقل نسبة التي تتراوح اعمارهم من 46-50 بنسبة 3.6% وعددهم 9، وبين أن نسبة مستوى التعليم للعاملات أعلى نسبة هي من درجة البكالوريوس بنسبة 34،9% وعددهم 109 ويليها الثانوي بنسبة 22.4%، ويليها دبلوم بنسبة 20،2% وعددهم 63، والاساسي بنسبة 17.6% وعددهم 55، وأقل نسب هي الماجستير فما فوق ونسبتهم 4.8% وعددهم 15.

ويبين الجدول رقم (2) أعلى نسبة من مصادر الدخل هم الاهل بنسبة 41.7% وعددهم 130، ويليها الزوج بنسبة 34.6% عددهم 108، ويليها الشؤون الاجتماعية والاولاد وراتب اسير، وأقل نسبة حققها أخرى مثل دخل الايجار ومساعدات الاقارب بنسبة 9% عددهم 28.

ويبين المصروفات الشهرية الثابتة حيث أن 2001 فما فوق أعلى نسبة وهي 37.8% وعددهم 118، ويليها 501-1000 بنسبة 21.8% وعددهم 68، ثم 1001-1500 بنسبة 16.3%، حيث كانت أقل نسبة من نسبة 500، كانت هي 9% عددهم 28.

ويظهر الجدول، أعلى نسبة من العاملات في الخياطة بسبب ارتفاع عدد العاملات في مشاغل الخياطة بنسبة 46.8% وعددهم 146، ويليها معلمة بنسبة 21.2% العاملات في رياض الاطفال والمدارس الخاصة، ويليها غير ذلم كمنسقة أو مندوبة مبيعات، ويليها سكرتيرة وعاملة في محل ووظيفة ادارية وعاملة تنظيفات وصيدلانية، سنوات الخبرة أعلى نسبة من 6شهور -3 سنوات 32.7% وأقل شي من 9-12، بنسبة 8.3%.

يبين الجدول سبب تقبل العمل براتب أقل من الحد الادنى للأجور تبين أعلى نسبة هي الحاجة بنسبة 30.4% وعددهم 95، ويليها قلة فرص العمل 24.3% عددهم 77، ويليها الاستقلال

المادي 17.6 و عددهم 55 وأستغلال وقت الفراغ بنسبة 11.2% و عددهم 35، ويليها الرغبة بالخروج من البيت والاجبار على العمل بنسبة 8% و عددهم 25.

ويبين الجدول العدل في الاجر، أن أعلى نسبة هي غير عادل وهي 45.5%، و عددهم 142، ويليها عادل بنسبة 35.6% و عددهم 111، وغير عادل ابدأً بنسبة 11.2 عددهم 35، عادل جداً حققت أقل نسبة وهي 7.7% و عددهم 24.

ويوضح الجدول أن أعلى نسبة الدوافع العمل هي الحاجة الاقتصادية 39.7% ويليها تحقيق الذات 17% و عددهم 53 ويليها الهروب من الواقع ووقت الفراغ بنسبة 15.4% و عددهم 48، ويليها المشاكل الاسرية بنسبة 8% و عددهم 25 وأقل نسبة حققتها الاستقلالية والاجبار على العمل بنسبة 2.2 عددهم 7.

أداة الدراسة

قامت الباحثة باستخدام أداة الدراسة (الاستبانة) وذلك بعد مراجعة أدبيات الدراسة والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع، وتكونت الأداة في صورتها النهائية من اربعة محاور أساسية وهي: المحور الاقتصادي، المحور الاجتماعي، المحاور سبب قبول التمييز الاقتصادي والاجتماعي، محور القانوني وتكونت الاستبانة بصورتها النهائية من جزأين:-

الجزء الاول: يشمل البيانات الشخصية معلومات عن العاملة، الجزء الثاني: تكونت من مجموعة من الفقرات يتم الاستجابة عنها من خلال ليكرت الخماسي، يبدأ باستجابة "موافق بشدة" وتعطى (1) درجات ثم (موافق) تعطى (2) درجات، ثم (محايد) تعطى 3، ثم (معارض) تعطى (4)، ثم (معارض بشدة) تعطى (5) درجات.

صدق الأداة

تم التحقق من صدق الأداة عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة، وطلب منهم إبداء الرأي حول فقرات الاستبانة وذلك بالحذف والتعديل

واقترح فقرات جديدة ومناسبة لموضوع الدراسة، وبناء على ملاحظات المحكمين كما في الملحق رقم (2) تم تعديل أداة الدراسة فأصبحت بصورتها النهائية مكونة من 31 فقرة.

ثبات الأداة

من اجل استخراج معامل الثبات للأداة، تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا من اجل تحديد الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة فبلغت (0.724) وتشير هذه القيمة إلى أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات مناسبة وتفي بأغراض الدراسة.

إجراءات الدراسة

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- (1) إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- (2) الحصول على موافقة الجهات المعنية
- (3) تحديد أفراد عينة الدراسة.
- (4) توزيع الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة.
- (5) إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.
- (6) قامت الباحثة بتوزيع (320) استبانة على عينة الدراسة، وقد تم إسترجاع(316)، وصلاح منها(312) أستبانة للتحليل.
- (7) التوصل الى النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، والتوصل الى التوصيات المناسبة.

المعالجة الإحصائية

وبعد جمع البيانات و ترميزها، ومعالجتها بالطرق الإحصائية المناسبة، وذلك باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية SPSS، فقد استخدمت الباحثة التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، واختبارات واختبار التباين الأحادي للعينات المستقلة، ومعادلة كرونباخ ألفا

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال، استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة.

وقد أعطي للفقرات ذات المضمون الإيجابي (5) درجات عن كل إجابة (موافق بشدة)، و(4) درجات عن كل إجابة (موافق)، و(3) درجات عن كل إجابة (محايد)، ودرجتان عن كل إجابة (معارض)، ودرجة واحدة عن كل إجابة (معارض بشدة)، ومن أجل تفسير النتائج أعتمد الميزان الآتي للنسب المئوية للاستجابات:

جدول (3): ميزان النسب المئوية للاستجابات

النسبة المئوية	درجة الاستجابات
أقل من 50%	منخفضة جداً
من 50% - 59%	منخفضة
من 60% - 69%	متوسطة
من 70% - 79%	مرتفعة
من 80% فما فوق	مرتفعة جداً

والجدول رقم (4) يبين النتائج:

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية

رقم الفقرات	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1.	رب العمل يميز بين النساء والرجال بالأجر	2.7935	1.40133	55.87	منخفضة
2.	أشعر بالتمييز والظلم في عدم الحصول على الوظيفة بسبب الأمومة.	2.8650	1.19990	57.30	منخفضة
3.	الرجال لديهم النصيب الأكبر في الوظائف مقارنة مع النساء	2.4148	1.19608	48.30	منخفضة جدا
4.	العاملين من الذكور يحظون بامتيازات لا تحظى عليها الإناث	2.5273	1.20953	50.55	منخفضة
5.	راضية بالأجر الشهري الذي تحصلين عليه .	3.0289	1.30599	60.58	متوسطة
6.	رب العمل يفضل اختيار الرجال للخروج إلى الدورات والندوات الخارجية	2.7363	1.20534	54.73	منخفضة
7.	هناك تمييز وظلم في الزيارات والعلاقات الإجتماعية مقارنة بزملائي في العمل	2.6410	1.20795	52.82	منخفضة
8.	المرأة تحظى بوافر النصيب من الإنجازات على عكس الرجل	2.7846	1.13956	55.69	منخفضة
9.	الإجازات التي أحصل عليها كافية	2.6720	1.20288	53.44	منخفضة
10.	رب العمل يفضل اختيار المرأة العزباء للعمل	2.5338	1.22790	50.68	منخفضة
11.	بالتمييز والظلم في عدم الحصول على الوظيفة بسبب الأمومة.	2.2251	1.14193	44.50	منخفضة جدا

رقم الفقرات	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
.12	هناك تمييز في الحصول على الامتيازات والحوافز لدى العاملين	2.3408	1.09526	46.82	منخفضة جدا
.13	أكثر الأعمال تتطلب رجال وليس نساء بحجة القدرة على تحمل العمل.	2.5016	1.27980	50.03	منخفضة
.14	التعامل مع أرباب العمل من الذكور أسهل من التعامل مع أرباب العمل من الإناث	2.9258	1.33813	58.52	منخفضة
.15	أقبل العمل رغم التحرشات الجنسية والعنف الذي يتعرض إليه	4.2058	1.17340	84.12	مرتفعة جدا
.16	أعتقد عمل المرأة أفضل من عمل الرجل	2.7550	1.36869	55.10	منخفضة
.17	الرجال أكثر انجاز وتحمل للعمل من الاناث	2.5232	1.24604	50.46	منخفضة
.18	يستطيع صاحب العمل فرض العمل في ساعات متأخرة من الليل	3.3609	1.47364	67.22	متوسطة
.19	ساعات العمل التي اقضيها خلال اليوم في العمل مناسبة لي	2.4901	1.16635	49.80	منخفضة جدا
.20	الرجال لهم صلاحية التأخير عن ساعات الدوام أكثر من النساء	2.4404	1.21511	48.81	منخفضة جدا
.21	لدي الاستعداد للعمل في مؤسسة براتب أقل من زملائي في العمل بنفس المؤهلات	3.1358	1.38745	62.72	متوسطة
.22	عمل الرجل من أجل الإنفاق على الأسرة والقيام بالواجبات المنزليه.	2.0728	1.05717	41.46	منخفضة جدا
.23	عمل المرأة من أجل الرفاهية وليس للإنفاق على الأسرة.	3.3974	1.78245	67.95	متوسطة

رقم الفقرات	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
.24	هناك تأثير لصلة القرابه بين رب العمل و العائلات.	2.5662	1.14436	51.32	منخفضة
.25	المرأة لديها القدرة على اتخاذ القرارات في العمل أكثر من الرجال	2.3874	1.04971	47.75	منخفضة جدا
.26	المؤسسات الحكومية أكثر إنصافاً من المؤسسات الخاصة	2.2815	1.10131	45.63	متوسطة جدا
.27	القيام بأعمال غير الأعمال المتفق عليها مع أرباب العمل استغلال للمرأة	2.3344	1.19693	46.69	منخفضة جدا
.28	يقوم مكتب العمل بمتابعة أمور العائلات	2.9702	1.73179	59.40	منخفضة
.29	تقوم النقابات العمال بمتابعة قضايا العائلات	2.9603	1.41600	59.21	منخفضة
.30	اللجوء للمحاكم لحل الخلافات في العمل ضروري	2.6656	1.26704	53.31	منخفضة
.31	أعتقد المؤسسات القانونية تقوم بدور توعوي لحقوق المرأة في العمل	2.8106	1.31175	56.21	منخفضة
	الدرجة الكلية	2.7118	.43457	54.24	منخفضة

يتبين من الجدول رقم (4) السابق أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى ممارسة التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية كانت مرتفعة جدا على الفقرة (15) حيث كانت نسبتها المئوية أكبر من (80%) وكانت متوسطة على الفقرات (5، 18، 21، 23) حيث كانت نسبتها المئوية بين (60%-69%) وكانت منخفضة على الفقرات (1، 2، 4، 6، 7، 8، 9، 10، 13، 14، 16، 17، 24، 28، 29، 30، 31) حيث كانت نسبتها المئوية بين (50%-59%) وكانت منخفضة جدا على الفقرات (3، 11، 12،

19، 20، 22، 25، 26، 27) حيث كانت نسبتها المئوية أقل من (50%) وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية منخفضة بدلالة النسبة المئوية (54.24%)

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ما هي أسباب قبول المرأة بالتميز الاقتصادي الاجتماعي بالعمل؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال، استخدمت المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

لكل فقرة من فقرات السؤال، والجدول رقم (5) يبين ذلك:

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب قبول المرأة بالتميز الاقتصادي الاجتماعي بالعمل

رقم الفقرات	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	راضية بالأجر الشهري الذي تحصلين عليه .	3.0289	1.30599	60.58	متوسطة
2	هناك تمييز وظلم في الزيارات والعلاقات الاجتماعية مقارنة بزملائي في العمل	2.6410	1.20795	52.82	منخفضة
3	التعامل مع أرباب العمل من الذكور أسهل من التعامل مع أرباب العمل من الإناث	2.9258	1.33813	58.52	منخفضة
4	الرجال أكثر انجاز وتحمل للعمل من الاناث	2.5232	1.24604	50.46	منخفضة
5	لدي الاستعداد للعمل في مؤسسة براتب أقل من زملائي في العمل بنفس المؤهلات	3.1358	1.38745	62.72	متوسطة
6	عمل المرأة من أجل الرفاهية وليس للإنفاق على الأسرة.	3.3974	1.78245	67.95	متوسطة
7	هناك تأثير لصلة القرابه بين رب العمل و العاملات.	2.5662	1.14436	51.32	منخفضة
	الدرجة الكلية	2.8868	.67170	57.74	منخفضة

حيث يوضح الجدول رقم(5) السابق أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو أسباب قبول المرأة بالتميز الاقتصادي الاجتماعي بالعمل كانت متوسطة على الفقرات (1، 5، 6) حيث كانت نسبتها المئوية بين (60%-69%) وكانت منخفضة على الفقرات (2، 3، 4، 7) حيث كانت نسبتها المئوية بين (50%-59%) وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية منخفضة بدلالة النسبة المئوية (57.74%).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

ما ترتيب دوافع العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال، استخدمت المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

لكل فقرة من فقرات السؤال، والجدول رقم (6) يبين ذلك:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب دوافع العمل

رقم الفقرات	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	الحاجة الاقتصادية	2.47	1.641	35.29	منخفضة جدا
2	الهروب من الواقع	3.7756	1.85165	53.94	منخفضة
3	تحقيق الذات	2.8526	1.75072	40.75	منخفضة جدا
4	زيادة وقت الفراغ	3.5545	1.82962	50.78	منخفضة
5	المشاكل الاسرية	4.4519	2.24345	63.60	متوسطة
6	الاستقلالية	3.6346	1.94651	51.92	منخفضة
7	الاجبار على العمل	5.0962	4.55446	72.80	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.6905	1.00818	52.72	منخفضة

يتبين من الجدول رقم (6) السابق أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متوسطات

ترتيب دوافع العمل كانت مرتفعة على الفقرة (7) حيث كانت نسبتها المئوية بين (70%-79%)

وكانت متوسطة على الفقرة (5) حيث كانت نسبتها المئوية بين (60%-69%) وكانت منخفضة

على الفقرات (2، 4، 6) حيث كانت نسبتها المئوية بين (50%-59%) وكانت منخفضة جدا

على الفقرات (1، 3) حيث كانت نسبتها المئوية أقل من (50%) وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية منخفضة بدلالة النسبة المئوية (52.72%)

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

هل يختلف مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية باختلاف متغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية، العمر، مستوى التعليم، مكان السكن، سنوات الخبرة في العمل الحالي)؟

لفحص نتائج السؤال الثاني استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (7)

يبين النتائج

جدول (7) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق نحو مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية تبعاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الحالة الإجتماعية	بين المجموعات	.634	4	.159	.879	.477
	داخل المجموعات	55.003	305	.180		
	المجموع	55.637	309			
العمر	بين المجموعات	1.182	7	.169	.937	.478
	داخل المجموعات	54.612	303	.180		
	المجموع	55.794	310			
مستوى التعليم	بين المجموعات	2.693	4	.673	3.880	.004
	داخل المجموعات	53.101	306	.174		
	المجموع	55.794	310			
مكان السكن	بين المجموعات	.942	4	.236	1.314	.265
	داخل المجموعات	54.851	306	.179		
	المجموع	55.794	310			
سنوات الخبرة في العمل الحالي	بين المجموعات	1.234	5	.247	1.379	.232
	داخل المجموعات	54.560	305	.179		
	المجموع	55.794	310			

دال إحصائياً عند مستوى ANOVA(0.05)

يتضح من الجدول رقم (7) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية تعزى للمتغيرات (الحالة الإجتماعية، العمر، مكان السكن، سنوات الخبرة في العمل الحالي) حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها اكبر من (0.05)، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المستوى التعليمي حيث كان

مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أصغر من (0.05)، ولمعرفة أكبر الفروق من مستويات المستوى التعليمي استخدم اختبار (LSD)، والجدول رقم (7/أ) يبين ذلك:

جدول (7/أ): نتائج اختبار (LSD) للفروق على متغير المستوى التعليمي

المتغير	المستوى	اساسي	ثانوي	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير فما فوق
المستوى التعليمي	اساسي		.06737	.01499	-.09951-	*.29361
	ثانوي			-.05238-	*-.16688-	.22624
	دبلوم				-.11451-	*.27861
	بكالوريوس					*.39312
	ماجستير فما فوق					

من المعطيات الواردة في الجدول (7/أ) تبين أن الفروق كانت بينالذين مستواهم التعليمي أساسي، وبين الذين مستواهم التعليمي ماجستير فما فوق، وكانت الفروق لصالح الذين مستواهم التعليمي أساسي، كما جاءت الفروق بين الذين مستواهم التعليمي ثانوي، وبين الذين مستواهم التعليمي بكالوريوس، وكانت الفروق لصالح الذين مستواهم التعليمي بكالوريوس، كما جاءت الفروق بين الذين مستواهم التعليمي دبلوم، وبين الذين مستواهم التعليمي ماجستير فما فوق، وكانت الفروق لصالح الذين مستواهم التعليمي دبلوم، كما جاءت الفروق بين الذين مستواهم التعليمي بكالوريوس، وبين الذين مستواهم التعليمي ماجستير فما فوق، وكانت الفروق لصالح الذين مستواهم التعليمي بكالوريوس.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

جدول (8): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمحور القانوني

الرقم	الفقرة	متوسط الإجابة	النسبة المئوية %	درجة الاستجابة
28	يقوم مكتب العمل بمتابعة أمور العاملات في القطاع الخاص.	3.0256	60.5	متوسطة
29	تقوم نقابات العمال بمتابعة قضايا العاملات في القطاع الخاص.	2.9199	58.3	متوسطة
30	اللجوء للمحاكم لحل الخلافات في العمل	3.2500	65	متوسطة
31	المؤسسات القانونية تقوم بدور توعوي لحقوق المرأة في العمل.	3.0192	60.3	متوسطة
	الدرجة	3.0537	61.1	متوسطة

يتبين من الجدول رقم (8) السابق أن الاستجابة على الجانب القانوني كانت متوسطة على الفقرات (28، 29، 30، 31) حيث كان مستوى الاستجابة فيها من 60%-69% وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية متوسطة بدلالة النسبة المئوية (61.1%).

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة التي هدفت الى معرفة مدى التمييز الإقتصادي والإجتماعي في محافظة قلقيلية، وتم ذلك من خلال التعرف على أثر متغيرات الدراسة التي تناولتها (الحالة الاجتماعية، العمر، مستوى التعليم، مكان السكن، مصادر الدخل، المصروفات الشهرية الثابتة، الوظيفة، سنوات الخبرة، سبب تقبل العمل في القطاع الخاص براتب أقل من الحد الأدنى للاجور، أجرك عادل، دوافع العمل حسب الاولوية).

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول

يتضح من خلال البيانات في الجدول السابق جدول رقم (3) أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التمييز الإقتصادي والإجتماعي للمرأة العاملة بأجر بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية كانت درجتها كبيرة على الفقرة (3،15) بدلالة المتوسطات الحسابية (3.50) و (4.20)، وكانت درجتها متوسطة على الفقرات (1، 2، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 13، 14، 16، 17، 18، 21، 23، 24)، فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (2.50) إلى (3.39)، وكانت درجتها قليلة على الفقرات (11، 12، 19، 20، 22، 25، 26، 27)، فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (2.07) إلى (2.49)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمدى التمييز الإقتصادي والإجتماعي للمرأة العاملة بأجر بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية فقد كانت متوسطة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (2.71).

تشير النتائج حسب وجهة نظر عينة الدراسة بأن الرجال لديهم النصيب الأكبر في الوظائف مقارنة بالنساء ويعود ذلك لعدد من الأسباب: منها إجازة الأمومة مدفوعة الأجر التي تحصل عليها المرأة بمقتضى قانون العمل، وتعين بديل ودفع لإيجار على عكس الرجل، وترك المرأة للعمل بعد الزواج في معظم الأحيان، وأشارت النتائج بالفقرة رقم (3) الرجال لديهم النصيب الأكبر في الوظائف مقارنة مع النساء، بأنها درجة كبيرة، اي أنا الرجال لديهم النصيب الأكبر في الوظائف مقارنة مع النساء والفقرة (15)، "رب العمل يفضل اختيار الرجال للخروج

إلى الدورات والندوات الخارجية" أنها درجة كبيرة، هناك تمييز كبير حسب عينة البحث في تفضيل ربّ العمل اختيار الرجال للخروج للدورات والندوات الخارجية، ويعود ذلك إلى عددٍ من الأسباب: اعتبار الرجال أكثر التزاماً بالعمل من المرأة بسبب الأدوار البيولوجية وتحفظ الأهل من خروج المرأة للدورات خارج البلاد، والاختلاط بربّ العمل بمفرده للخروج لدوراتٍ مما يفضلّ خروج الرجل، ويعتبر ربّ العمل خروج الرجل للدورات والندوات له أثرٌ إيجابيٍ لصالح المؤسسة للالتزام بالرجال بالدوام المستمر ودوام ساعات طويلة، عكس المرأة لديها مسؤولياتٍ أخرى كالعمل في المنزل ومسؤولية تربية الأبناء، وترك العمل عند الزواج في بعض الأحيان.

ولكن من خلال المقابلة مع أرباب العمل يفضل اختيار الإناث للعمل لقبولها براتبٍ أقلّ وأكثرَ التزام، وهذا يعود إلى إستغلال المرأة من حيث الأجر وساعات العمل، والعمل وسكرتيره وماشابه بأجرٍ متدني، على عكس الرجل الذي يطمح براتبٍ عالي من أجل القيام بالالتزامات مثل الزواج والبناء وما شابه ذلك.

ولكن في المقابل نرى أنّ إحدى أصحاب المشاريع من المبحوثات ترغب بتشغيل الإناث لصالحهم والوضع الاجتماعي الذي تعيشه الإناث، كالحالات الإجتماعية كالتّلاق وفقدان الزوج والمرأة التي لم تتزوَّج ولا يوجد مُعيل في المقابل إحدى المبحوثات يرغب في تشغيل الذكور لأنهم بحاجةٍ إلى العمل بسبب ما يفرض عليهم، من تكاليف الزواج، ومطالب الحياة وإعالة أسرهم.

وترى الباحثة ضرورة وعي المرأة بحقوقها وعدم تقسيم الأدوار الاجتماعية التي تحمل المرأة الأعباء للعمل داخل البيت وخارجه، وهذا ما جاء متفقاً مع نظرية الكونفوشيوسية التي ترى أنّ استقرار المجتمع واستمراره يتم من خلال نظام أسري متماسك تلعب فيه المرأة دوراً مهماً، فالمرأة العاملة ساهمت في تزويد أفراد الأسرة بالعلوم والمعارف الإنسانية، إلا أنّها حدّدت دور المرأة بالعمل على استمرار الأسرة واستقرارها فقط.

وجاء رأي الباحثة متفقاً مع نظرية أفلاطون حول المرأة فقد قامت على مبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات وجميع الالتزامات المدنية، معتمداً على مقولة أساسية تتمثل

في أنه لا فرق بين المرأة والرجل، وإن وجد فإنه لا يكون جوهرياً، أي لا يتناول طبيعتها في ذاتها من حيث المقومات الأساسية، ولكنه اختلاف عرضي يرتبط بأداء الوظيفة الجنسية.

كما يتضح من خلال نتائج الدراسة بأن الفقرات التي قد حصلت جميعها على درجات (متوسطة) حسب عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع تمييز رب العمل بين النساء والرجال بالأجر، عدم الحصول على الوظيفة بسبب الأمومة، والعاملين من الذكور يحظون بامتيازات لا تحظى بها الإناث، "راضية بالأجر الشهري الذي تحصلين عليه"، تمييزاً بالحصول على الامتيازات والحوافز لدى العاملين، والاستعداد للعمل في مؤسسة براتب أقل من زملائي في العمل بنفس المؤهلات، تمييزاً في الزيارات والعلاقات الاجتماعية مقارنة بزملائي في العمل.

المرأة تحظى بوافر النصيب من الإنجازات على عكس الرجل، رب العمل يفضل اختيار المرأة العزباء للعمل، فهذا يدل على وجود تمييز اجتماعي ضد المرأة المتزوجة في العمل، ويرجع ذلك لقبول المرأة بذلك وتنازلها عن كثير من حقوقها وتقديمها للرجال.

ومن خلال المقابلات والاستبانة مع العاملات تبين ان المرأة هي التي تمنح الرجل الحقوق والامتيازات والتقليل من قدرتها واعتبار كثير من الأمور يجب على الرجل أن يحظى بها أكثر من المرأة، وكل هذا تمنحه المرأة للرجل بسبب الواقع الاجتماعي والاقتصادي والأدوار الاجتماعية التي يأخذها كل من الرجل والمرأة، حسب العادات والتقاليد السائدة في المجتمع.

يقتصر عمل المرأة في مجالات محددة مثل: التعليم، والرعاية الصحية، والخدمات الاجتماعية والحكومية.

تتسم النظريات النسوية بمحاولة تشخيص أوجه التفاوت التي تواجه المرأة بشكل خاص في مجال العمل بالرغم من الفرص الهائلة التي حصلت عليها في مختلف المجالات.

وترى الباحثة ضرورة بدء المرأة بالتغيير بنفسها والاعتراف بحقوقها للحصول عليها، عندما تعترف بالمساواة بينها وبين الرجل في الحصول على العمل والإجازات والأجر والعمل

واتخاذ القرار والحصول على المراكز الإدارية، والعمل على تنشئة أطفالها على المساواة بين الإناث والذكور وعدم التمييز وفق الأدوار الاجتماعية، وهذا له دور كبير في حل مشكلة الحد من تلك الظاهرة، حيث تبين من خلال المقابلات وتعبئة الاستبيانة مع النساء العاملات، في تقديم الرجال عليها في جميع الأمور، واعتبار القرار للرجل، ويتم ذلك عن طريق وسائل الاعلام وتوعية العاملات عن طريق المؤسسات الاجتماعية في المحافظة.

وتشير نتائج الفقرات التي حصلت على النتائج المتوسطة حسب وجهة نظر عينة الدراسة وهي التي تتعلق بجوانب التمييز الاقتصادي والاجتماعي والقانوني، بالتمييز بالأجر، التمييز في عدم الحصول على وظيفة، والتمييز في الامتيازات والرضى بالأجر الشهري، "والعمل براتب أقل من زملائي في العمل بنفس المؤهلات"، والتمييز في الزيارات الإجتماعية، وتأثير صلة القرابة، تفسير النتائج المتوسطة لوجود عدد من النساء العزيبات منهم متزوجات واختلاف مكان العمل.

تتأثر نتائج الدراسة من حيث رأي المبحوثات اختيار محايد، ويعود ذلك الى خوف العاملة من رب العمل، حيث كان من الافضل تعبئة الاستبانة عدم وجود رب العمل الذي له دور كبير في رأي المبحوثة، وعدم فهم السؤال في بعض الاحيان.

كما يتضح من خلال نتائج الدراسة بأن الفقرات التي حصلت جميعها على درجات (قليلة) حسب عينة الدراسة هي التي تتعلق بمواضيع، مثل: قدرة المرأة على اتخاذ القرارات في العمل أكثر من الرجال، والمؤسسات الحكومية أكثر انصافاً من المؤسسات الخاصة، اعتبار الأعمال الغير مُنْفَق عليها مع أرباب العمل استغلال للمرأة، ترى الباحثة من نتائج البحث من قبل عينة الدراسة، عدم اعتراف المرأة باستغلالها من قبل صاحب العمل وقبول ذلك، واعتباره عمل يجب القيام به، والاعتراف بقدرة الرجل على اتخاذ القرارات وهذا لا يتناسب مع رأي الباحثة التي ترى بأن المرأة تملك القدرة على اتخاذ القرار في كثير من الأمور وقادرة على القيام بالأمور الادارية كغيرها من الرجال، وما يتعلق بالبند المؤسسات الحكومية أكثر انصافاً من المؤسسات الخاصة ترى المبحوثات أن المؤسسات الخاصة مثل البنوك والشركات وغيرها

من المؤسسات تمنح العاملين والعاملات الحقوق والامتيازات دون تمييز أو تفريق بالحقوق، في بعض القطاعات الخاصة تكون أفضل من الحكومة، والبعض الآخر مثل رياض الاطفال والمحلات التجارية وغيرها يكون القطاع الحكومي أفضل حسب رأي الباحثه.

وتتأثر النتائج بالفقرات السابقة برأي المبحوثات حسب اختلاف الطبقات الاجتماعية لكل عاملة من العاملات حيث تختلف اراء المبحوثات في الحصول على الحقوق والامتيازات، حسب المسميات الوظيفية هناك فرق بين العاملات في المراكز الادارية والعاملات بالوظائف الاخرى مثل عاملة النظافة و العاملات في المحلات التجارية.

وبالنسبة للمؤهلات العلمية فتختلف اراء المبحوثات بالدرجة العملية الحاصله عليها فهناك عاملات بمؤهل علمي متدني يكون لديها الرضى الوظيفي والاجر التي تحصل عليه بالنسبة الى العاملات ذات المؤهل العلمي العالي مثل درجة البكالوريوس والماستر لا يكون لديهم الرضى والشعور بالتميز، مثال على ذلك عندما تكون العاملات في نفس المكان تتقاضى راتب متساوي مع اختلاف المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي، وهناك دور كبير للبيئة التي تعيش فيها العاملات حيث ترفض المرأة من الطبقات الغنيه او المدينه في بعض الاحوال العمل براتب اقل من الحد الادنى للاجور على عكس المرأة من الطبقة الفقيره او متوسطة الحال او من القرى والريف التي تقبل العمل براتب قليل.

وعلى ذلك تنطبق النظرية النسوية الاشتراكية مع ما توصلت اليه الباحثة، حيث تركّز على أشكال الظلم التي تواجهها النساء بالنظر لأمرين: أولهما اعتمادهنّ على الرجال، وثانيها استغلالهن كمصدرٍ رخيصٍ ضمن قوّة العمل الرأسمالية، وتناقش النظرية الظلم الذي تعاني منه المرأة بسبب تعرّضها لأشكالٍ عديدةٍ من الاستغلال سواء في بيت أسرتها كإبنة في مرحلة ما قبل الزواج أو فيما بعد في بيت زوجها، ومن خلال الحصول على وظيفة متدنية في سوق العمل، فالنسوية الاشتراكية تحاول أن تغيّر الظروف المحيطة التي تواجه المرأة من خلال تغيير أسس الاستغلال التي تتعرض لها.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كريشان و عوض (2011) توصلت الى معرفة التحديات التي تواجه المرأة، دراسة محمد (2012) توصلت الى أن النساء العاملات يتعرضن لأشكال العنف المختلفة عن لفظي وعن بدني في العمل، توصلت الى حصول النساء على التقدم الاقتصادي يعتمد على الاتجاهات الاجتماعية التي تؤكد الادوار المتباينة داخل العائلة وهذا الجزء ينطبق مع احدى فروع دراسة الباحثة.

في حين تتفق مع ما توصلت اليه نتائج دراسة الظفيري (2012) ودراسة الفلاحي والكردي واخرين (1998)، اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في المنهاج وأشكال التمييز وتوصلت الى وجود أشكال وصور متعددة من التمييز تمارس ضد المرأة وهذا مرتبطة بالأنوع الاجتماعي ودراسة مازن العجلة (2012) التعرف على اوضاع المرأة في سوق العمل حيث كان جزء من دراسة الباحثة، واتفقت النتائج في التوصل الى تأثير العادات والتقاليد والنظرة التقليدية لنوع الاجتماعي، ودراسة عودة الله (1994) في التوصل الى قلة الاجور وعدم توفر الحوافز المشجعة وعدم الاهتمام بتحسين الظروف المادية للعاملات والظروف الاجتماعية، دراسة جبر (2006)، ودراسة سعد طوق (2015)، ودراسة خان، واخرون (2012).

تتفق دراسة سعد في النتائج والاسباب التي تدفع المرأة للعمل خارج الاسرة والمساهمة الاقتصادية وتأكيد الذات والشعور بالاهتمام.

نستطيع القول أن الدراسات السابقة قد تقاطعت مع دراسة الباحثة في دراستها الابعاد المؤثرة والعنف ومدى المشاركة الاقتصادية والتقدم الاقتصادي، ولكن الباحثة أشارت لتلك الابعاد بشكل جزئي من البحث، لم تتطرق لتفاصيل تلك الابعاد.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ما هي أسباب قبول المرأة بالتمييز الاقتصادي والاجتماعي بالعمل؟

يتضح من خلال البيانات في الجدول السابق أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة نحو أسباب قبول المرأة بالتمييز الاقتصادي والاجتماعي بالعملائت درجتها على جميع الفقرات

متوسطة فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (2.52) إلى (3.39) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لأسباب قبول المرأة بالتميز الاقتصادي والاجتماعي بالعمل فقد كانت متوسطة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (2.88).

حيث اعتمدت الباحثة على المقابلة إضافة إلى الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العائلات في القطاع الخاص وأرباب العمل، وتبين من خلال ذلك وجود تمييز اقتصادي واجتماعي ضد المرأة ويرجع السبب إلى قلة فرص العمل، والحاجة الاقتصادية، وحصول رب العمل لبديل للعمل في حالة الاعتراض، وترى الباحثة ضرورة وعي المرأة بالحقوق القانونية من أجل الدفاع عن حقها في العمل.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

ما ترتيب دوافع العمل لدى أفراد عينة الدراسة؟

يتضح من خلال البيانات في الجدول السابق أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة نحو ترتيب دوافع العمل كانت درجتها كبيرة على الفقرات (1، 3، 4، 6، 7) حيث تراوحت النسب المئوية بين (3.55) و (5.09)، وكانت درجتها متوسطة على الفقرة (2)، بدلالة المتوسط الحسابي (2.85)، وكانت درجتها قليلة على الفقرة (5)، بدلالة المتوسط الحسابي (2.47)، وفيما يتعلق بالدرجة الكلية ترتيب دوافع العمل فقد كانت كبيرة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.69).

تُبين النتائج أن مستوى استجابة أفراد العينة في ترتيب دوافع العمل لدى أفراد عينة الدراسة بالترتيب التنازلي، الإيجار على العمل، يليها الحاجة الاقتصادية، تحقيق الذات، زيادة وقت الفراغ، والاستقلالية، وتبين من النتائج ان تحقيق اعلى نسبة هي الاجبار على العمل ويعود ذلك الى عدد من الأسباب تحتاج الى دراسة في بحث آخر، وينتج ذلك عن الواقع الاقتصادي والاجتماعي الذي تعيشه المرأة، وتعاني النساء غير المتزوجات والمطلقات من زيادة في وقت الفراغ، والرغبة في تحقيق الذات والاستقلال المادي، وهذا ينتج عن طبيعة الظروف الاجتماعية

التي تعيشه المرأة، وتتفق الباحثة مع المبحوثات في العمل من أجل تحقيق الذات، والاستقلال المادي، والشعور بالإهتمام داخل المجتمع.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

هل هناك تمييز اقتصادي واجتماعي للمرأة العاملة بأجرٍ بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية باختلاف متغيرات الدراسة (الحالة الاجتماعية، العمر، مستوى التعليم، مكان السكن، سنوات الخبرة في العمل الحالي)؟

لفحص نتائج السؤال الثاني استخدم تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA).

يتبين من الجدول رقم (6) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجرٍ بالقطاع الخاص في محافظة قلقيلية تعزى للمتغيرات (الحالة الاجتماعية، العمر، مكان السكن، سنوات الخبرة في العمل الحالي) حيث كان مستوى الدلالة لقيم (f) عليها أكبر من (0.05)، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المستوى التعليمي حيث كان مستوى الدلالة لقيم (F) عليها أصغر من (0.05)، ولمعرفة أكبر الفروق من مستويات المستوى التعليمية استخدم اختبار (LSD)، والجدول رقم (أ/3) يبين ذلك.

يتضح من الجدول (أ/4) السابق أن الفروق في الاستجابات كانت على النحو الآتي:

- فئة أساسي مع فئة ماجستير فما فوق لصالح فئة أساسي.
- فئة ثانوي مع فئة بكالوريوس لصالح فئة بكالوريوس.
- فئة دبلوم مع فئة ماجستير فما فوق لصالح فئة دبلوم.
- فئة بكالوريوس مع فئة ماجستير فما فوق لصالح فئة بكالوريوس.

كما جاء في الجدول (7/أ) تبين أن الفروق كانت بينالذين مستواهم التعليمي أساسي، وبين الذين مستواهم التعليمي ماجستير فما فوق، وكانت الفروق لصالح الذين مستواهم التعليمي أساسي، كما جاءت الفروق بين الذين مستواهم التعليمي ثانوي، وبين الذين مستواهم التعليمي بكالوريوس، وكانت الفروق لصالح الذين مستواهم التعليمي دبلوم، وبين الذين مستواهم التعليمي ماجستير فما فوق، وكانت الفروق لصالح الذين مستواهم التعليمي دبلوم، كما جاءت الفروق بين الذين مستواهم التعليمي بكالوريوس، وبين الذين مستواهم التعليمي ماجستير فما فوق، وكانت الفروق لصالح الذين مستواهم التعليمي بكالوريوس.

وتعزو الباحثة أسباب وجود فروق إحصائية تعود إلى استجابة أفراد عينة الدراسة نحو التمييز الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية وعلاقته بالمؤهل العلمي، توقعات وطموحات وتكاليف تعليم، وكلما ازداد التعليم ازدادت الفروق في وصولها لدرجة الماجستير، وتكون النتائج عكسية. والأقل درجةً من الماجستير يستفيد من التمييز من وجهة نظر العاملين، أما من وجهة نظر ربّ العمل لا يوجد تمييز بين العاملين من حيث المؤهل العلمي، مثال على ذلك: تكون إحدى العاملات تملك شهادة الماجستير وعاملة أخرى تملك شهادة ثانوية يحصلن على نفس الامتيازات والأجر، وعدم مراعاة المؤهل العلمي، أي انه كلما زاد التعليم عن بكالوريوس قلت احتمالية الرضا عن العمل للموظفات.

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

يتضح من نتائج الدراسة أن الاستجابة للجانب القانوني كانت متوسطة على الفقرات (28، 30، 31) حيث كان مستوى الاستجابة فيها من 60%-69% و كانت منخفضة على الفقرة (29) حيث كان مستوى الاستجابة فيها من 50%-59% و كانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية متوسطة بدلالة النسبة المئوية (61.1%).

حيث تبين النتائج أن الفقرة (29) وهي "تقوم نقابة العمال بمتابعة قضايا العاملات"، ضعيفة أي ان دور النقابات ضعيف حسب رأي المبحوثات بسبب غياب دور النقابة وعدم قيامها

بالدور المطلوب ويعود ذلك الى عدد من الأسباب أهمها رفض العاملات من تسجيل الاشتراك في النقابة وعدم اقتناع العاملات في دور النقابة.

وإضافةً الى ذلك قامت الباحثة باستخدام أسئلةٍ في المقابلة بشأن ذلك الموضوع مع أرباب العمل حيث تبين هناك تقصير في دور مكتب العمل والتفتيش.

ربّ العمل ينقصه الكثير من المعلومات والقوانين حول دور مكتب العمل، أرباب العمل مع القانون ولكن يجب أن يراعي القانون الوضع الاقتصادي للمؤسسات الخاصة هذا رأي أرباب العمل، ويعود ذلك من خلال الحديث مع أرباب العمل إلى قلة زيارة مكتب العمل إلى المؤسسات الخاصة.

وزارة العمل عند وضعها القانون لم تراعي الإمكانيات المادية لجميع المؤسسات، فكثيراً من المشاريع الصغيرة لا تملك القدرة على اتباع القانون من حيث الأجر وساعات العمل والإجازات، (ومع ذلك قانون العمل نصّ القانون وغاب عن الساحة، والمحاكم الشرعية اللجوء إليها طويل الامد).

عند معارضة العاملين وخاصة العاملات للأجر، يلجأ إلى البديل وتعيّن أيدي عاملة غيرهم، وذلك بسبب عدم توفر فرص العمل، وارتفاع نسبة البطالة.

وأجمع أرباب العمل أنهم ليسوا ضدّ القانون ولكن يجب أن يراعي القانون الوضع الإقتصادي للمؤسسات في القطاع الخاص.

صاحب العمل عند معارضة العاملين وخاصةً العاملات بالأجر، يلجأ إلى البديل وذلك بسبب عدم توفر فرص العمل، وارتفاع نسبة البطالة.

النتائج

1) نقص الوعي القانوني للمرأة، وقلة البحوث والدراسات التي تتعلق بدور المرأة العاملة في محافظة قلقيلية، ضعف نشاط المراكز النسوية ومؤسسات المجتمع المحلي في محافظة قلقيلية.

2) المرأة ذات المستوى التعليمي المتدني تقبل بالتمييز الاقتصادي والاجتماعي الذي يمارس عليها، مما يؤدي الى استغلال المرأة ذات المستوى التعليمي العالي من أجل الحصول على العمل.

3) قلة فرص العمل المناسب للمؤهل العلمي في المحافظة، مما يؤدي الى قبول المرأة للعمل في المناصب المتدنية التي يمارس عليها الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي.

4) تفضيل عمل الرجل على عمل المرأة، واعتبار عمل الرجل اهم واكثر جودة من عمل المرأة حسب الادوار الاجتماعية، وحسب المعتقدات والعادات والتقاليد.

5) قلة التعاون والمشاركة بين منظمات العمل والمؤسسات النسوية في المجتمع المحلي لمحافظة قلقيلية.

6) وجود تمييز اقتصادي واجتماعي في سوق العمل من حيث الاجور ومدة العمل ونوع العمل والوظائف الادارية.

التوصيات

على ضوء نتائج الدراسة قامت الباحثة بطرح مجموعة من التوصيات والتي من أهمها:

1) القضاء على أوجه التمييز في جميع المجالات من حيث نوع الوظيفة، والاجور وساعات الدوام، والقضاء على الصعوبات التي تواجه المرأة في الدخول الى سوق العمل، وتمكينها في ممارسة حقها في اختيار نوع العمل، والسعي للمساواة مع الرجال في فرص التدريب والمؤهل للعمل والحصول على المراكز الادارية وعدم اقتصرها على الذكور، من قبل قسم النوع الاجتماعي في الوزارات الفلسطينية.

2) الوعي القانوني للمرأة، وتفعيل دور المؤسسات النسوية التي تهتم بإعداد البحوث والدراسات حول حقوق المرأة العاملة بشكل عام والقطاع الخاص بشكل خاص من خلال ورش العمل والندوات وحلقات النقاش.

3) النهوض بمستوى التعليمي للمرأة إبتداء من محمو الأمية، والنهوض بمشاركتها في الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والنقابية، والمساهمة في انشاء المشاريع الصغيرة والاستفادة من المؤهلات العلمية.

4) العمل على تشجيع وتحفيز المرأة لدخول لسوق العمل، من قبل المؤسسات النسوية والوزارات وتوفير فرص عمل تليق بالمستوى التعليمي للمرأة، والعمل على حماية الحقوق القانونية والإقتصادية، وتحديد الحد الأدنى للأجور، ومراعاة معدل الغلاء المعيشة والاعباء الاجتماعية للأسرة والعمل على تنفيذها من خلال الحملات.

5) تعزيز التعاون والمشاركة بين منظمات العمل وأرباب العمل ومؤسسات المجتمع المحلي، في دعم الادوار الإقتصادية للمرأة، من أجل تفعيل مشاركتها في سوق العمل، وتدريبها وتأهيلها لسوق العمل من خلال وضع خطة استراتيجية، وتفعيل دور وسائل الاعلام.

6) تشجيع نشر ثقافة المساواة وتكافؤ الفرص في العمل بين الرجال والنساء، المناهج المدرسية وقانون مكتب العمل، من قبل المؤسسات وتعزيز دور الثقافة وبرامج التعليم، ونشر حقوق المرأة في العمل عبر وسائل الاعلام المكتوبة والمسموعة والمرئية.

7) الارتقاء عن طريق وسائل الاتصال ومواقع التواصل الاجتماعي والدورات والندوات لتغيير نظرة المجتمع التقليدية للمرأة التي تضعها بالدرجة الاولى في إطار ربة بيت ومربية للأطفال فقط، والعمل على تشجيع المرأة للعمل خارج المنزل، وتفعيل الدور الايجابي للمرأة بالمنهاج الدراسي.

قائمة المصادر والمراجع

ابراهيم، مفيدة محمد (2000). المرأة العربية والفكر الحديث، عمان، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

أبو زبدة، عفاف (2002). أسس تحديد أجور العاملين والعاملات في مشاغل الخياطة والنسيج في محافظة طولكرم، دورية دراسات المرأة، دار الشروق لنشر والتوزيع، حقوق الطبع محفوظة لمعهد دراسات المرأة.

أبو نحلة، لميس وآخرون (2002). وثائق: من ملف علاقات النوع الاجتماعي: نحو مساواة النوع الاجتماعي في المناطق الفلسطينية، دورية دراسات المرأة، معهد دراسات المرأة، جامعة بيرزيت، فلسطين.

أديب ناصر، سومر (2004). أنظمة الاجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا، جامعة تشرين، كلية الاقتصاد، رسالة ماجستير منشورة.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2013)، المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصائيات 2013، رام الله.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2015)، المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصائيات 2015، رام الله.

جويجان، ماجد (1989). تقصي الاسباب وراء عدم عمل المرأة الاردنية المؤهلة للعمل خارج المنزل، رسالة ماجستير غير منشورة: الجامعة الاردنية.

الجوير، إبراهيم (1995). عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، ط1.

الجوير، إبراهيم (2007). عمل المرأة في المنزل وخارجه، الرياض، مكتبة العبيكان.

الحافي، محمد (2006): مجالات عمل المرأة السعودية في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

حسون، تماضر (1998). تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات، الرياض.

حمائل، سعيد (2003). اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الخشاب، مصطفى (2001). دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية، بيروت.

دراسة الظفيري (2012). الابعاد المؤثرة على أشكال التمييز ضد المرأة العاملة في المجتمع الكويتي، رسالة دكتوراة، الكويت.

الزبيدي، محمد (1995). عمل المرأة العربية الواقع وآفاق التطوير، مجلة العمل، عمان، الأردن.

سعد، ربا (2015). العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، رسالة ماجستير منشورة.

سعيد، نادر (1998). المرأة الفلسطينية والتنمية، برنامج دراسات التنمية، بيرزيت، فلسطين.

شتيوي، موسى (2008). التهميش الاقتصادي للمرأة الاردنية، المركز الأردني للبحوث الاجتماعية، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، مطبعة أجيال، الأردن.

الشهابي، عبد اللطيف، حديد، محمد موفق (2002). مشكلات تبؤ المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر ر القيادات النسائية، الملتقى الأول التسويق في الوطن العربي وآفات التطوير، الشارقة، الإمارات العربية.

عبد العظيم، صالح (2014). النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (14).

العجلة، مازن صلاح (2012). المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية: المؤشرات والمحددات، مركز التخطيط الفلسطيني - غزة.

عرفات، فوزية (1985). دور المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.

عودة الله، خالد (1994). مشكلات المرأة الحضرية العاملة في الأردن، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات في مدينة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاردنية: عمان.

غانم، حسن (2011). مدخل الى سيكولوجية المرأة، ايتراك للطباعة والنشر.

الفلاحي، حميد الكردي واخرون (1998). التمييز ضد المرأة في العمل، العراق، دار المنظومة.

كريشان، عوض (2011). الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في محافظة معان، رسالة ماجستير غير منشورة، معان.

كعكان، نضال (2008). المرأة الفلسطينية والاقتصاد، وزارة شؤون المرأة.

الكفري، حسين (2011). واقع التمييز في سوق العمل الفلسطينية من منظور النوع الاجتماعي نحو مستقبل يضمن المساواة بين الجنسين، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية، مؤسسة ناديا للطباعة، والنشر الاعلان والتوزيع، رام الله، فلسطين.

محمد الزبيدي، داود (1996). المرأة العربية والعمل، منظمة العمل العربي، شؤون عربية، مصر، القاهرة، دار المنظومة.

مهدي الياسري، سحر (2007). التمييز في العمل ضد النساء والحماية القانونية والاجتماعية المطلوبة، الحوار المتمدن، العراق.

موسى، نائل (2012). الحد الأدنى للإجور في أرقام حياة وسوق، السنة الثانية، العدد
www.alhaya.ps/sooq/HayatWaSouq75.pdf75

المراجع الاجنبية

Jeffries, Mary(1995). **Socialstratification: amultiple hierarch approach.**
Boston. Allyn and Bacon, INC.

Khan, A @ Bibi,z(2012), **Economic exploitation of working women in formal sector,** Bahawalpur, Pakistan

الملاحق

ملحق (1)

الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج دراسات المرأة

الاستبيان

أختي الكريمة:

تقوم الباحثة بدراسة " مدى ممارسة التمييز الإقتصادي والإجتماعي للنساء العاملات بأجر في القطاع الخاص في محافظة قلقيلية من وجهة نظرهن " وذلك استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في دراسات المرأة في كلية الدراسات العليا- في جامعة النجاح الوطنية، كما تهدف إلى التعرف على الواقع الإقتصادي للمرأة العاملة بأجر في محافظة قلقيلية تبعاً إلى متغيرات (العمر، المؤهل العلمي، نوع العمل، سنوات العمل، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل)، وكذلك التعرف على أسباب عمل المرأة، حيث يقصد في التمييز التفريق في المعاملة من الناحية الاجتماعية والإقتصادية على أساس النوع الإجتماعي سواء الإناث أنفسهن أو التمييز مع الرجال، أرجو من حضرتكن التكرم بالاستجابة على فقرات الاستبيان. علماً بأن جميع المعلومات ستستخدم لغايات البحث العلمي فقط.

الباحثة: نادية جدع

المعلومات الشخصية

(1) الحالة الاجتماعية.

() عذباء () متزوجة

() مطلقة () أرملة

(2) العمر.

() 20 - 15 () 25-21 () 30-26

() 35 - 31 () 40-36 () 45-41

() 50-46 () 50 فما فوق

(3) مستوى التعليم.

() اساسي () ثانوي () دبلوم

() بكالوريوس () ماجستير فما فوق

(4) مكان السكن.

() مدينة () قرية

(5) مصادر دخل أخرى غير العمل (يسمح بأكثر من اختيار).

() الزوج () الاولاد () الشؤون الاجتماعية

() راتب أسير/ راتب شهيد () الاهل () أخرى

(6) مصروفات شهرية ثابتة بالشئقل.

() أقل من 500 () 1000 - 501 () 1500 - 1001

() 2000 - 1501 () 2001 - فما فوق.

(7) مقدار الراتب الشهري من العمل.

() أقل من 500 () 1000-501

() 1500 - 1001 () 1501 فما فوق

8) وظيفتك في القطاع الخاص.

- () معلمة () خياطة () سكرتيرة
() عاملة في محل () عاملة تنظيفات () صيدلانية
() وظيفة إداره عليا () غير ذلك.

9) سنوات الخبرة في العمل الحالي.

- () أقل من 6 شهور () 6 شهور - حتى 3 سنوات
() 3-6 سنوات () 6-9 سنوات
() 9-12 سنة () 12 سنة - فما فوق.

10) أقبل العمل براتب أقل من الحد الأدنى للأجور للنسب التالي:

- () الحاجة () الرغبة بالخروج من البيت
() الاستقلال المادي () أستغلال وقت الفراغ
() مجبرة () قلة فرص العمل. () أخرى

11) هل تعتبرين اجرك عادل؟

- () عادل جداً () عادل
() غير عادل () غير عادل أبداً

12) رتبي دوافع العمل لديك حسب الأولوية من 1-7

- () الحاجة الاقتصادية () الهروب من الواقع
() تحقيق الذات () زيادة وقت الفراغ
() المشاكل الأسرية () الاستقلالية
() الإجبار على العمل

مجالات وفقرات استبيان

يرجى وضع إشارة (x) في المربع الذي يتفق مع رأيك وذلك أمام كل فقرة من الفقرات الآتية:

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	المجالات	الرقم
					رب العمل يميز بين النساء والرجال بالأجر.	1
					أشعر بالتمييز والظلم في عدم الحصول على الوظيفة بسبب الأمومة.	2
					الرجال لديهم النصيب الأكبر في الوظائف مقارنة مع النساء.	3
					العاملين من الذكور يحظون بامتيازات لا تحظى عليها الإناث.	4
					راضية بالأجر الشهري الذي تحصلين عليه.	5
					هناك تمييز في الحصول على الامتيازات والحوافز لدى العاملين.	6
					لدي الاستعداد للعمل في مؤسسة براتب أقل من زملائي في العمل بنفس المؤهلات.	7
					هناك تمييز وظلم في الزيارات والعلاقات الإجتماعية مقارنة بزملائي في العمل.	8
					المرأة تحظى بوافر النصيب من الإنجازات على عكس الرجل.	9
					رب العمل يفضل اختيار المرأة العزباء للعمل.	10
					عمل المرأة يؤثر على العلاقات الاجتماعية داخل الاسره وخارجها.	11

معارض بشدة	معارض	محايد	موافقاً	موافق بشدة	المجالات	الرقم
					أقبل العمل رغم التحرشات الجنسية والعنف الذي أتعرض إليه.	12
					هناك تأثير لصلة القرابه بين رب العمل و العاملات.	13
					الإجازات التي أحصل عليها كافية.	14
					رب العمل يفضل اختيار الرجال للخروج إلى الدورات والندوات الخارجية.	15
					أكثر الأعمال تتطلب رجالاً وليس نساء بحجة القدرة على تحمل العمل.	16
					التعامل مع أرباب العمل من الذكور أسهل من التعامل مع أرباب العمل من الإناث.	17
					أعتقد أن عمل المرأة أفضل من عمل الرجل.	18
					الرجال أكثر انجازاً في العمل من الإناث.	19
					يفرض صاحب العمل عليّ العمل في ساعات متأخرة من الليل.	20
					ساعات العمل التي اقضيها خلال اليوم في العمل مناسبة لي.	21
					الرجال لهم صلاحية التأخير عن القدوم للدوام أكثر من النساء.	22
					عمل الرجل من أجل الإنفاق على الأسرة والقيام بالواجبات المنزليه.	23
					عمل المرأة من أجل الرفاهية وليس للإنفاق على الأسرة.	24

معارض بشدة	معارض	محايد	موافقاً	موافق بشدة	المجالات	الرقم
					المرأة لديها القدرة على اتخاذ القرارات في العمل أكثر من الرجال.	25
					المؤسسات الحكومية أكثر إنصافاً من المؤسسات الخاصة.	26
					القيام بأعمال غير الأعمال المتفق عليها مع أرباب العمل استغلال للمرأة.	27
					يقوم مكتب العمل بمتابعة أمور العاملات في القطاع الخاص.	28
					تقوم نقابات العمال بمتابعة قضايا العاملات في القطاع الخاص.	29
					اللجوء للمحاكم لحل الخلافات في العمل ضروري.	30
					المؤسسات القانونية تقوم بدور توعوي لحقوق المرأة في العمل.	31

ملحق (2)

قائمة بأسماء المحكمين لإداة الدراسة

الرقم	الاسم	مكان العمل
1	د.ناصر الشاعر	جامعة النجاح الوطنية
2	د. شاكرا خليل	جامعة النجاح الوطنية
3	د. يُسر الازهرى	جامعة النجاح الوطنية
4	د. سلامة سلامه	جامعة القدس المفتوحة- طولكرم
5	د. حاسم الشاعر	جامعة القدس المفتوحة- قلقيلية
6	أ. محمد أبو علبه	جامعة القدس المفتوحة- قلقيلية
7	د.فتحي عناية	جامعة الخضوري

ملحق (3)

اسئلة المقابلات

أسئلة ارباب العمل

- 1) عند اختيارك ايدي عاملة اي الجنسين تختار للعمل؟ ولماذا؟
- 2) كم عدد العاملين والعاملات؟
- 3) حدثنا عن الامتيازات والحقوق التي يحصل عليها العاملين و العاملات؟
- 4) حدثني عن دور مكتب العمل؟
- 5) ما رايك في قوانين مكتب العمل؟
- 5) ماهي الاسباب التي تمنعك من اتباع قانون العمل والحد الادنى للاجور؟

اسئلة مقابلة للعاملات

- 1) ما رايك في العمل التي تمارسيه في الوقت الحالي؟
- 2) ماهي الظروف التي جعلتكي تخرجي الى العمل؟
- 3) هل تشعرين باختلافات جنديريه تمارس عليكي بالعمل؟
- 4) هل انت راضيه بواقع العمل والاجر؟

ملحق (4)

المقابلات

المقابلة الاولى

الاسم: دكتور محمود نزال

العمر: 37 سنة

صاحب مركز الشفاء الطبي قلقيليه

1) عند اختيارك ايدي عاملة اي الجنسين تختار للعمل؟ ولماذا؟

أفضل اختيار المرأة وذلك عده اسباب طبيعه العمل في المركز من اجل المحافظه على الخصوصيه لانه نسبه كبيره من المراجعين من النساء والعادات والتقاليد السائده، والعاملين من الذكور يرفضو العمل براتب قليل لانه يكون علي التزامات وما يلتزمو مجرد الحصول على فرصه عمل افضل بترك الشغل وبروح ع شغل ثاني.

2) كم عدد العاملين والعاملات؟

9 موظفين، منهم 3 رجال، و6 نساء

3) حدثنا عن الامتيازات والحقوق والاجر التي يحصل عليها العاملين و العاملات؟

انا ما بنكر ان الراتب متدني في بدايه العمل يحصل الموظف على مبلغ قليل من 700 - 900 شيفل شهرياً وهذا السبب الرئيسي كما تحدثنا سابقاً في عدم قبول الذكور للعمل، ولكن هناك زيادة سنويه طبعاً المعظم يكون على عقد عمل وليس تثبيت، اما في من ناحيه اخرى فكل العاملين والعاملات في المركز اسرى، فهناك حوافز لكل عامل شكر وتكريم رفع راتب،المشاركه في الدورات والندوات والمؤتمرات، لا ننكر بأن الذكور اكثر مشاركه من الاناث وذلك المحافظه على العادات والتقاليد لان في الغالب بطلع في سيارتي الخاصه.

4) حدثني عن دور مكتب العمل؟

لاتوجد اي علاقة بين المركز ومكتب العمل، وليس له الحق في نص القوانين ولن نلتزم بها ذلك بسبب الانتماء الى وزاره الصحه وهي التي تفرض الغرامات الماليه والترخيص والتأمين يدفع لوزارة الصحه فلذلك لا التزم بقوانين وزارة العمل، وهي لم تقوم بالمتابعه.

5) ما رايك في قوانين وزارة العمل؟

وزارة العمل عند وضعها القانون لم تراعي الامكانيات المادية، لجميع المؤسسات، فكثير من المشاريع الصغيره لا تمتلك القدرة على اتباع القانون من حيث الاجر وساعات العمل والاجازات، (ومع ذلك قانون العمل نص القانون وغاب عن الساحه، والمحاكم الشرعيه اللجوء اليها طويل الامد).

6) ماهي الاسباب التي تمنعك من اتباع قانون العمل والحد الادنى للاجور؟

قانون العمل لم يعمل اي شي لصالح المؤسسات الاقتصادية، فلذلك لا يمتلك الحق في نص القوانين على صاحب العمل، الاسباب التي تمنعني من تطبيق حد الادنى من الاجور وهي قلة الدخل وعدم التزام العاملين بالدوام، والعاملين هم المستفيدين في بناء الشخصيه وتدريب، لان اغلب العاملين ليس لديهم الخبره الكافيه.

ص.ز

المقابلة الثانية:

1) عند اختيارك ايدي عاملة اي الجنسين تختار للعمل؟ ولماذا؟

انا اختار الذكور اسمعي احكيك الذكور اكثر حاجه للعمل من الاناث لانهم الله يرضى عليكي بدهم يجوز ويبنني ويدفع مهر وهو المسؤول الاول على الاسره كان متزوج او عزابي هذا سبب اما البنات اذا جوزها بدوش تشتغل بتشتغل كم شهر وبتروح او اذا في تأخير بتصير تحكي

داري وبدي اروح وتأخرت ومن هالحكي والذكور بتحملو اكثر ولو طلبنا منهم شغل غير شغلهم
بشتغل عشان هيك بفضل عمل الذكور.

(2) كم عدد العاملين والعاملات؟

عندي بنتين، 12 العامل.

(3) حدثنا عن الامتيازات والحقوق التي يحصل عليها العاملين و العاملات؟

بعطيهم بحق الله الرجال اشي بوصل 2000 اشي 1500 يعني اكثر شي 2500 أما الاناث
بعطيهم من 1000-1500 بتعرفي وقت دوامهن أقل وشغلهن اخف، بالنسبه الى الاجازات
بنداوم 6 ايام بالاسبوع والجمعه أجازة، ومسموح لكل عامل اجازة يوم في الشهر واذا مرض
بعطي ثلاث ايام وبعديها بخصم علي، بتعرفي يعني لو كلو واحد بدو يغيب على خاطر بسكر
هالمصلحة وبروح، إمتيازات بوزع عليهم عديات اذا حد مرض بنعملو زيارة أما الدورات
والندوات والمؤتمرات أنا صاحب المصلحة بفضل اني انا الى اشارك فيهن.

(4) حدثني عن دور مكتب العمل؟

مكتب العمل زيارات قليلة، في حال الزيارة بسأل المفتش كم سؤال، غالبا اذا كانت في شكاوي
من العاملين.

(5) ما رايك في قوانين مكتب العمل؟

أنا مش ضد قوانين مكتب العمل مع القانون، ولكن هناك مشكلة بنعاني منها أن القانون لازم
يسري على الجميع مش بس على ناس وناس، ويطبق القانون على جميع الناس، ومن حق
العامل يوخذ الاجر المناسب.

(6) ماهي الاسباب التي تمنعك من اتباع قانون العمل والحد الأدنى للاجور؟

ما في سبب يمنعي من اتباع القانون، ولكن سوق العمل في المحافظه ضعيف جداً، ونعاني من
كسل في السوق، المرردود المادي ضعيف وخاصة في فصل الشتاء.

المقابلة الثالثة

فاطمة جدع

1) عند اختيارك ايدي عاملة اي الجنسين تختار للعمل؟ ولماذا؟

أرغب باختيار النساء للعمل، لاسباب كثيرة منها كثير من النساء تعاني من ظروف اجتماعية كالطلاق او تأخر سن الزواج وفقدان الزوج، وتكون المرأة معيلة الى أسره والى اطفال، عشان هيك بفضل توظيف النساء، مع هيك بشغل رجال في قسم الكوي والتأريز لانه بحاجة الى مجهود قوي ووقت طويل.

2) كم عدد العاملين والعاملات؟

عدد العاملات من النساء 70 بنت، والعاملين من الذكور 20.

3) حدثنا عن الامتيازات والحقوق التي يحصل عليها العاملين و العاملات؟

أنا بالنسبة الي العمال ميخدين حقوقهم وزياده، الذكور بوخذو رواتب أكثر من النساء لانهم يشتغلو ساعات أكثر والشغل الي يقوم في أكثر مشاقه، الامتيازات الي بحصول عليها العمال كثيره عيديات لكل عامل وعامله، في رمضان بهديهم، كل فتره بعطيهم زياده، يقوم بزياره جميع العاملين والعاملات في المناسبات الاجتماعية، في حالة التأخير يتم إحضار وجبات الطعام للعاملين، بالنسبة لرمضان الرجال يتم تحويل دوام في ساعات الليل، والنساء في النهار.

4) حدثني عن دور مكتب العمل؟

يتم حضور مفتش من مكتب العمل كل فتره، من أجل متابعه العاملين والعاملات، ويقوم بتوضيح الحقوق والقوانين لصاحب العمل وللعاملين، ولكن في تقصير من قبل مكتب العمل عدم متابعه الامور بشكل دوري،

5) ما رأيك في قوانين مكتب العمل؟

أنا مع قوانين مكتب العمل ولكن يجب تعديل القوانين وأخذ بعين الاعتبار أرباب العمل، لأن سوق العمل يعاني من أزمة اقتصادية، ونحن أصحاب العمل نحاول نوفر شغل إلى أكبر عدد من الأيدي العاملة، ويكون ذلك أرهاق إلى المؤسسة.

6) ماهي الأسباب التي تمنعك من اتباع قانون العمل والحد الأدنى للاجور؟

هناك عدة أسباب منها فرض الضرائب، وارتفاع أسعار إيجار المحلات التجارية، وكثرة المصاريف الخارجية، ومع ذلك لا يعتبر الاجر استغلال للعاملين يتم إعطائهم الاجور المناسبة، ولكن أتمنى ان يكون رواتبهم عالية جداً.

المقابلة الرابعة:

محمد ياسين

1) عند اختيارك ايدي عاملة اي الجنسين تختار للعمل؟ ولماذا؟

أنا من ناحيتي بفضل الاناث لانهن أكثر التزام ورغبة بالعمل والانجاز وخاصة العزباء، اما المتزوجات يكون لديها التزامات الانجاب والاطفال ومسؤولية البيت، على الرغم من ذلك تكون أكثر التزام ورغبة بالعمل عكس الذكور (بيجي محمك جميله) فياريت تتغير نظرة المجتمع لعمل المرأة، وتصبح حره في اختيار المهنة المناسبه، على الرغم أن عدد الذكور لدي أكثر بسبب طبيعه العمل الالمنيوم بحاجه لذكور، الاناث تعمل لدي في المحاسبه والسكرتيرية.

2) كم عدد العاملين والعاملات؟

عدد الاناث 3، عدد الذكور 18

3) حدثنا عن الامتيازات والحقوق التي يحصل عليها العاملين و العاملات؟

أنا بالنسبة الي العمال ميخذين حقوقهم وزياده، الذكور بوخذو رواتب أكثر من النساء لانهم يشتغلو ساعات أكثر والشغل الي يقوم في أكثر مشاقه، الامتيازات الي حصول عليها العمال كثيره عيديات لكل عامل وعامله، في رمضان بهديهم، كل فتره يعطيهم زياده، يقوم بزياره جميع العاملين والعاملات في المناسبات الاجتماعيه، في حالة التأخير يتم إحضار وجبات الطعام للعاملين، بالنسبة لرمضان الرجال يتم تحويل دوام في ساعات الليل، والنساء في النهار.

4) حدثني عن دور التي يقوم به مكتب العمل؟

من يوم ما فتحنا المشروع مرة وحده زارنا مكتب العمل، ولكن في حالة تقصير بروح العامل لمكتب العمل برفع تلفون علينا، اما ما في ظهور لمكتب العمل، بالاخره اذا سمع مني بوقف معي، واذا سمع من العامل بوقف مع العامل.

5) ما رايك في قوانين مكتب العمل؟

أنا مع قانون مكتب العمل، ولكن القانون ما بنحط بدون متابعه كثير من ارباب العمل بستغلو العاملين والعاملين ليس لديهم المعلومات الكافيه حول القانون المفروض يكون في زيارات باستمرار من أجل توعية العاملين بالحقوق والواجبات، على سبيل المثال بيجي صاحب العمل بحكي للعامل خلص روح ما في عنا شغل، وبيكون العامل جاهل في حقوق والدفاع عنها لانه لا تتوفر المعلومات الكافيه لدفاع والمطالبه بالحقوق.

6) ماهي الاسباب التي تمنعك من اتباع قانون العمل والحد الادنى للاجور؟

انا بالعكس يعطيهم حقوق اكثر من الحقوق الي نص عليها مكتب العمل عندي أقل موظف باخذ 2000 شيقل، وعندي ايجازات، وتأمين صحي، وكمان انا مع القانون ولازم يكون ردع لكل صاحب مصلحه وما يطبق القانون.

المقابلة الخامسة

محمد شريم

صاحب مكتبه ابحاث

1) عند اختيارك ايدي عاملة اي الجنسين تختار للعمل؟ ولماذا؟

بالنسبة لطبيعته العمل بفضل اختيار الاناث، اهم سبب انها البنات يقبلن يشتغلن براتب قليل اما الذكور بطالبو برواتب عالية اكثر من 1500 شيقل، والاناث بعد ما يخلص دوامها في المكتبة بتقبل بأخذ الشغل وانهاء في البيت، اما ذكر برفض ذلك.

2) كم عدد العاملين والعاملات؟

العاملين من الذكور 1، من الاناث 2

3) حدثنا عن الامتيازات والحقوق التي يحصل عليها العاملين و العاملات؟

ما في شغل دوام كل يوم اذا الجامعه بتعطل بخف الشغل بشكل كبير، فبتكون فتره نقاهما للموظفين، عطلة يوم بالاسبوع، اما الامتيازات المادية فوضع المكتبة ما بسمح بذلك، لكن بعطيهم انا اكثر واحد بعطي البنات 800 والشباب 1200 لان الشب بدوام ساعات اكثر من البنات.

4) حدثني عن دور مكتب العمل؟

مكتب العمل بيجي يفتش على عدد العاملين والرواتب وعلى المؤسسة، بسأل عن الاسعافات الاوليه، بنحكي اللازم عن وضع المكتبة الاقتصادي، ولكن في تقصير منهم يعني مثلا بزوروا جاري وما بزوروني، وما عندهم المعلومات الكافيه عن وضع البلد الاقتصادي.

5) ما رأيك في قوانين وزارة العمل؟

وزارة العمل لمن نصت القوانين ما راعت المؤسسات الاقتصادية في البلد مش ملحقين دفع ضرائب وايجاتر ولوازم للمكتبة، يعني يخلف علينا الي بنشغلهم انا اكثر واحد بعطي في المنطقه بتوصل الموظفه 800 شيقل، اذا مش عاجبها تروح وفي كثير بنات بتتمنى تلاقى شغل براتب اقل من هيك.

6) ماهي الاسباب التي تمنعك من اتباع قانون العمل والحد الادنى للاجور؟

الوضع الاقتصادي لا يسمح، انا بالنسبة الي ياريت توفي معي واعطيهم 2000 واكثر من هيك.

اسئلة مقابلة للعاملات

الاسم: سجي عتال

المهنة: عاملة في محل.

1) ما رأيك في العمل التي تمارسيه في الوقت الحالي؟

اكتسبت خبره وتجربه حلوه بيتعرف على اشخاص وعائلات وتعرفت كيف العادات والتقاليد كوني باشتغل في مجال العرايس وكمان بتزيد خبره وتعرفت ع الموديلات وانواع الاقمشة، كيفه التعامل مع الزبائن، كيفيه البيع والشراء التعرف على مستوى الربح والخسارة، مع ذلك مش راضي عن الاجر، وعدد ساعات العمل.

2) ماهي الظروف التي جعلتكي تخرجي الى العمل؟

الحاجه الاقتصادي، الهروب من الواقع، الاستقلال المادي، زياده وقت الفراغ، الرغبه في كسب الخبره، الابتعاد عن العادات والتقاليد الممارسه في بلدي.

3) هل تشعرى باختلافات جنديريه تمارس عليكى بالعمل؟

طبعاً أشعر بشكل كبير جداً من حيث المعاملة الاجتماعية، والاقتصادية في الاجور والمعاملات والزيارات، وغالباً معاملتنا بأني ليس لديه القدرة على المشاركة في القرارات، وانى ضعيفه الشخصية.

4) هل انت راضيه بواقع العمل والاجر؟

غير راضيه بالاجر الذي احصل عليه احصل على راتب قليل جداً 900 شيقل في الشهر غير شامل المواصلات والمصاريف اليومي، واقع العمل ممل وروتين يومي قاتل وعدد ساعات طويل خلال اليوم 9 ساعات، ولا يوجد ايجازات مرضية او سنوية، في مواسم الصيف والاعياد تزداد ساعات العمل ودوام خلال عطله الاسبوع يوم الجمعة، دون اي زيادة على الراتب الاساسي.

المقابلة الثانية

ساهرة عودة

1) ما رايك في العمل التي تمارسيه في الوقت الحالي؟

العمل الذي اقوم به حالياً متعب وغير مريح، ولا يوفر لي اي فرصه رفاهيه وله تأثير بشكل كبير على العلاقات الاجتماعية لا يتوفر لدي الوقت لزياره حتى الاقارب، واعاني من ضغط نفسي، واحيانا اشعر بالاهانة بسبب الزيارات المنزليه التي يتطلبه العمل.

2) ماهي الظروف التي جعلتكي تخرجي الى العمل؟

الحاجه الاقتصادية والاستقلال المادي والفقر، قلته فرص العمل، هناك تقصير كبير من قبل الحكومه في توفير شواغر، فلذلك مجبرين للعمل لتوفير الاحتياجات البسيطة.

3) هل تشعرى باختلافات جندييه تمارس عليكى بالعمل؟

أكيد هذا واقعنا وخاصة في مجتمعا بفكرو أن العمل يقتصر على الرجال وخاصة الوظائف ذات الالهية هلا هناك فروق من ناحية الاجور والحصول على العمل.

4) هل انت راضيه بواقع العمل والاجر؟

لا غير راضية عن عملي ولكن مجبره لاني لا أحصل على اي حق من حقوق العمل من حيث الاجازات والزيادات السنوية والتأمين الصحي، وساعات العمل الطويلة، والاجر لم يتجاوز الحد الادنى للاجور.

المقابلة الثالثة

ع.م

1) ما رايك في العمل التي تمارسيه في الوقت الحالي؟

عمل تعيس، مش مناسب لي اشعر بالاستغلال وضغط العمل، صاحب العمل يوميا يمارس العنف اللفظي صياح وصراخ وبهادل، بطلب مني تنظيف المكان مع اني احمل شهادة جامعية،

2) ماهي الظروف التي جعلتكي تخرجي الى العمل؟

المشاكل الاجتماعية بسبب الطلاق اهلي مطلقين وانا عايش مع ابوي ومرت ابوي، والفقر وضع ابوي مش منيح وعلي ضغط كبير، بصرف على عيلتين وزوجة ابوي مش منيحه معي وبتعاملني معاملته سيئه، بدها دايمن تخلييني اشتغل في البيت وادير بالي على اخوتي، انا عشان هيك بهرب من الشغل والتعب في البيت، لكن انا على الحاليتين تعبان كثير، ولا اشى مريحني.

3) هل تشعرى باختلافات جندييه تمارس عليكى بالعمل؟

هذا الاشى صار اشى في حياتي طبيعي وعادي بطلنا نحسب هذا الشى مشكلة وين ما نروح دايمن الرجال همي الي مسيطرين، واحنا تحت امرهم.

4) هل انت راضيه بواقع العمل والاجر؟

الحمد لله على كل شي، لكن العمل عذاب والحياه عذاب وكل شي هم وضغط

والاجر قليل بس ما في فرص عمل ولاشغل بنقبل باي شي بي المهم اني اصرف على حالي وما احتاج حد، انا بشتغل من الساعه 9 الصبح حتى 6 بالليل، بأجر 600 شيقل، بس لو اقل من هيك بشتغل براتب قليل بس اهرب من الواقع والمشاكل.

المقابله الرابعه

براء مرداوي

محاميه

1) ما رايك في العمل التي تمارسيه في الوقت الحالي؟

أنا مبسوط كثير في شغلي وخاصه لاني بمارس عملي ضمن تخصصي، وبكتسب خبره، ومهارات الاتصال والتواصل، بشعر في تقدير الذات والاحترام من قبل الاخرين، بملك حريه القرار.

2) ماهي الظروف التي جعلتكي تخرجي الى العمل؟

حتى اني اثبت للمجتمع انها المرأه قادره على تحقيق الذات والنجاح كالرجل والقدرة على تحمل المسؤوليه، والرغبه بالعمل.

3) هل تشعري باختلافات جنديريه تمارس عليك بالعمل؟

لا بد من ذلك ولكن انا دايم بحكي ان المرأه لازم تكون على قدر المسؤوليه وتنبت لرجل انها انسانه قادره ومتساويه معك من الناحيو المهنيه، وعدم اعطاء الفرصه للخضوع لقرارات الرجل وان تكون دائماً تابع له.

4) هل انت راضيه بواقع العمل والاجر؟

نعم، راضيه عن عملي من حيث الاجر والمعاملة وضعي كثير منيح وبحصل 3000 شيقل في الشهر، وقت الدوام مناسب، ممكن لانني الي سنه في الشغل ومبسوط وبتمنى ان الوضع اظل هيك.

المقابلة الخامسة

هناك خروب

1) ما رايك في العمل التي تمارسيه في الوقت الحالي؟

أنا غير راضيه بعملي وذلك ارغب في ايجاد فرصه افضل منها مناسبه لتخصصي، على الرغم من ساعات الدوام قليله، والعمل مريح جداً، والعلاقات الاجتماعية مع العاملات قائمه على الاحترام والموده، كسبت سنوات خبره،

2) ماهي الظروف التي جعلتكي تخرجي الى العمل؟

أهم الظروف التي جعلتني أخرج للعمل تقدير الذات، الاستقلاليه، الحاجه، الرغبه في الخروج من البيت، تأخر سن الزواج، وفاة الاهل.

3) هل تشعرين باختلافات جنديريه تمارس عليكين بالعمل؟

نعم لا بد من ذلك وخاصة في الاجور والمعاملات والدورات والندوات يفضل خروج الذكور لذلك، ويعتقد الذكور دائماً لهم السلطة على الاناث

4) هل انت راضيه بواقع العمل والاجر؟

على الرغم من تطبيق الحد الأدنى للاجور، ولكن غير راضيه وذلك بسبب عدم الحصول على الاجازات وانقطاع الراتب خلال الاجازات السنوية، وأفضل العمل ضمن تخصصي وارغب بالعمل افضل من ذلك العمل.

تحليل مقابلات ارباب العمل.

السؤال الاول

اجاب المتقابل الاول أنه يفضل اختيار المرأة لمجموعه من الاسباب، واجاب ص.ر يفضل اختيار الرجال لانها تقع على عاتقهم مسؤولية الزواج والبناء، واجابت فاطمه جدع تفضل اختيار الاناث بسبب الظروف الاجتماعية، محمد ياسين يفضل اختيار الاناث لانهم اكثر التزام بالعمل وانجاز، محمد نزال يفضل الاناث وذلك قبول الاناث بالعمل براتب قليل.

نرى انا العدد الاكبر من ارباب العمل يفضل اختيار الاناث لقبولها براتب أقل وأكثر التزام بالعمل، وهذا يعود الى استغلال المرأة من حيث الاجر وساعات العمل، والعمل سكرتيره وما شابه ذلك ونرى انا فاطمه ترغب بتشغيل الاناث لصالحهم والوضع الاجتماعي الذي تعيشه الاناث، في المقابل احدي المتقابلين يرغب في تشغيل الذكور لانهم بحاجة الى العمل بسبب ما يفرض عليه من تكاليف.

النتيجة: طبيعه العمل والمجتمع تلعب دور مهم في تفضيل الرجل او الاناث للعمل.

السؤال الثاني:

مستوصف الرحمه عدد العاملين والعاملات 9 منهم 3 رجال، و6 نساء وذلك حسب كلام مدير المستوصف بسبب طبيعه العمل، اما ص.ر لديه امرأتين، و12 من الرجال، مشغل الخياطه فاطمه 70 إمراه، 20 رجل، في شركه الالمنيوم عدد العاملات 3، والعاملين 12، مكتبه ابحات إمراةتين ورجل، النتيجة: ويرجع عدد الذكور والاناث الى طبيعه العمل التي تقوم به المؤسسات وجاءت بناء على تقسيم الادوار الاجتماعي.

السؤال الثالث:

تحدث محمود عن الحوافز التي يحصل عليها العاملين والعاملات، حيث يكون الراتب الشهري للموظف من 600-700 شيقل، ولكن هناك زيادة سنويه طبعاً المعظم يكون على عقد عمل

وليس تثبيت، اما في من ناحيه اخرى فكل العاملين والعاملات في المركز اسرى، فهناك حوافز للموظفين شكر وتكريم رفع راتب،المشاركه في الدورات والندوات والمؤتمرات، لا ننكر بأن الذكور اكثر مشاركته من الاناث وذلك المحافظه على العادات والتقاليد لان في الغالب بطلع في سيارتي الخاصه.

ص.ز

بعطيهم بحق الله الرجال اشى بوصل 2000 اشى 1500 يعني اكثر شي 2500 أما الاناث بعطيهم من 1000-1500 بتعرفي وقت دوامهن أقل وشغلهن اخف، بالنسبه الى الاجازات بنداوم 6 ايام بالاسبوع والجمعه أجازته، ومسموح لكل عامل اجازته يوم في الشهر واذا مرض بعطي ثلاث ايام وبعديها بخصم علي، بتعرفي يعني لو كلو واحد بدو يغيب على خاطر بسكر هالمصلحه وبروح، إمتيازات بوزع عليهم عديات اذا حد مرض بنعملو زيارة أما الدورات والندوات والمؤتمرات أنا صاحب المصلحه بفضل اني انا الى اشارك فيهن.

فاطمه الجدع

أنا بالنسبه الي العمال ميخدين حقوقهم وزياده، الذكور بوخذو رواتب أكثر من النساء لانهم بشتغلو ساعات أكثر والشغل الي بقوم في أكثر مشاقه، الامتيازات الى حصول عليها العمال كثيره عديات لكل عامل وعامله، في رمضان بهديهم، كل فتره بعطيهم زياده، بقوم بزياره جميع العاملين والعاملات في المناسبات الاجتماعيه، في حالة التأخير يتم إحضار وجبات الطعام للعاملين، بالنسبة لرمضان الرجال يتم تحويل دوام في ساعات الليل، والنساء في النهار.

محمد ياسين

أنا بالنسبه الي العمال ميخدين حقوقهم وزياده، الذكور بوخذو رواتب أكثر من النساء لانهم بشتغلو ساعات أكثر والشغل الي بقوم في أكثر مشاقه، الامتيازات الى حصول عليها العمال كثيره عديات لكل عامل وعامله، في رمضان بهديهم، كل فتره بعطيهم زياده، بقوم بزياره

جميع العاملين والعاملات في المناسبات الاجتماعية، في حالة التأخير يتم إحضار وجبات الطعام للعاملين، بالنسبة لرمضان الرجال يتم تحويل دوام في ساعات الليل، والنساء في النهار.

محمد شريم

ما في شغل دوام كل يوم اذا الجامعه بتعطل بخف الشغل بشكل كبير، فبتكون فتره نقاها للموظفين، عطلة يوم بالاسبوع، اما الامتيازات المادية فوضع المكتبة ما بسمح بذلك، لكن بعطيهم انا اكثر واحد بعطي البنات 800 والشباب 1200 لان الشب بدوام ساعات اكثر من البنات.

النتيجة: هناك تدني في رواتب العاملين ولن نرى الاكثر والعاملات، ويتضح انا هناك استغلال اقتصادي واجتماعي للمرأة.

السؤال الرابع

المتقابل الاول

لاتوجد اي علاقه بين المركز ومكتب العمل، وليس له الحق في نص القوانين ولن نلتزم بها وذلك بسبب الانتماء الى وزاره الصحه وهي التي تفرض الغرامات الماليه والترخيص والتأمين يدفع لوزارة الصحه فلذلك لا التزم بقوانين وزارة العمل، وهي لم تقوم بالمتابعه.

المتقابل الثاني

مكتب العمل زيارات قليله، في حال الزيارة بسأل المفتش كم سؤال، غالبا اذا كانت في شكاوي من العاملين.

المتقابل الثالث

يتم حضور مفتش من مكتب العمل كل فتره، من أجل متابعه العاملين والعاملات، ويقوم بتوضيح الحقوق والقوانين لصاحب العمل وللعاملين، ولكن في تقصير من قبل مكتب العمل عدم متابعه الامور بشكل دوري

المقابل الرابع

من يوم ما فتحنا المشروع مرة وحده زارنا مكتب العمل، ولكن في حالة تقصير بروح العامل لمكتب العمل برفع تلفون علينا، اما ما في ظهور لمكتب العمل، بالاخره اذا سمع مني بوقف معي، واذا سمع من العامل بوقف مع العامل.

المتقابل الخامس

مكتب العمل بيحي يفتش على عدد العاملين والرواتب وعلى المؤسسة، بسأل عن الاسعافات الاوليه، بنحكي اللازم عن وضع المكتبة الاقتصادي، ولكن في تقصير منهم يعني مثلا بزوروا جاري وما بزوروني، وما عندهم المعلومات الكافيه عن وضع البلد الاقتصادي.

النتيجه: هناك تقصير في دور مكتب العمل والتفتيش

صاحب العمل ينقصه الكثير من المعلومات والقوانين حول دور مكتب العمل

السؤال الخامس: المتقابل الاول

وزارة العمل عند وضعها القانون لم تراعي الامكانيات المادية، لجميع المؤسسات، فكثير من المشاريع الصغيره لا تمتلك القدرة على اتباع القانون من حيث الاجر وساعات العمل والاجازات، (ومع ذلك قانون العمل نص القانون وغاب عن الساحة، والمحاكم الشرعيه اللجوء اليها طويل الامد).

المتقابل الثاني

أنا مش ضد قوانين مكتب العمل مع القانون، ولكن هناك مشكلة بنعاني منها أن القانون لازم يسري على الجميع مش بس على ناس وناس، ويطبق القانون على جميع الناس، ومن حق العامل يوخذ الاجر المناسب.

المتقابل الثالث

أنا مع قوانين مكتب العمل ولكن يجب تعديل القوانين وأخذ بعين الاعتبار ارباب العمل، لان سوق العمل يعاني من ازمه اقتصادية، ونحن اصحاب العمل نحاول نوفر شغل الى أكبر عدد من الايدي العاملة، ويكون ذلك ارهاق الى المؤسسة.

المتقابل الرابع

أنا مع قانون مكتب العمل، ولكن القانون ما بنحط بدون متابعه كثير من ارباب العمل بستغلو العاملين والعاملين ليس لديهم المعلومات الكافيه حول القانون المفروض يكون في زيارات باستمرار من أجل توعية العاملين بالحقوق والواجبات، على سبيل المثال بيجي صاحب العمل بحكي للعامل خلص روح ما في عنا شغل، وبيكون العامل جاهل في حقوق والدفاع عنها لانه لا تتوفر المعلومات الكافيه لدفاع والمطالبه بالحقوق.

المتقابل الخامس

وزارة العمل لمن نصت القوانين ما راعت المؤسسات الاقتصادية في البلد مش ملحقين دفع ضرائب وايجارات ولوازم للمكتبة، يعني يخلف علينا الي بنشغلهم انا اكثر واحد بعطي في المنطقه بتوصل الموظفه 800 شيقل، اذا مش عاجبها تروح وفي كثير بنات بتتمنى تلاقي شغل براتب اقل من هيك.

النتيجه: ارباب العمل مع القانون ولكن يجب ان يراعي القانون الوضع الاقتصادي.

صاحب العمل عند معاضه العاملين وخاصه العاملات الاجر، يلجأ الى البديل وذلك بسبب عدم توفر فرص العمل، وارتفاع نسبة البطالة.

السؤال السادس

المتقابل الاول

قانون العمل لم يعمل اي شي لصالح المؤسسات الاقتصادية، فلذلك لا يمتلك الحق في نص القوانين على صاحب العمل، الاسباب التي تمنعني من تطبيق حد الادنى من الاجور وهي قلة الدخل وعدم التزام العاملين بالدوام، والعاملين هم المستفيدين في بناء الشخصية وتدريب، لان اغلب العاملين ليس لديهم الخبرة الكافية.

المتقابل الثاني

ما في سبب يمنعني من اتباع القانون، ولكن سوق العمل في المحافظه ضعيف جداً، ونعاني من كسل في السوق، المردود المادي ضعيف وخاصة في فصل الشتاء.

المتقابل الثالث

هناك عدة اسباب منها فرض الضرائب، وارتفاع اسعار ايجار المحلات التجارية، وكثرة المصاريف الخارجية، ومع ذلك لا يعتبر الاجر استغلال للعاملين يتم إعطائهم الاجور المناسبة، ولكن اتمنى ان يكون رواتبهم عاليه جداً.

المتقابل الرابع

انا بالعكس بعطيهم حقوق اكثر من الحقوق الي نص عليها مكتب العمل عندي أقل موظف باخذ 2000 شيقل، وعندي ايجازات، وتأمين صحي، وكمان انا مع القانون ولازم يكون ردع لكل صاحب مصلحه وما يطبق القانون.

المتقابل الخامس

الوضع الاقتصادي لا يسمح، انا بالنسبة الي ياريت توفي معي واعطيهم 2000 واكثر من هيك.

النتيجة: ارباب العمل مع القانون ولكن يجب ان يراعي القانون الوضع الاقتصادي.

صاحب العمل عند معاضه العاملين وخاصة العملات الاجر، يلجأ الى البديل وذلك بسبب عدم توفر فرص العمل، وارتفاع نسبة البطالة

تحليل مقابلات العاملات

السؤال الاول

سجى عتال

إكتسبت خبره وتجربه حلوه بيتعرف على اشخاص وعائلات وتعرفت كيف العادات والتقاليد كوني باشتغل في مجال العرايس وكمان بتزيد خبره وتعرفت ع الموديلات وانواع الاقمشة، كيفه التعامل مع الزبائن، كيفيه البيع والشراء التعرف على مستوى الربح والخسارة، مع ذلك مش راضي عن الاجر، وعدد ساعات العمل

ساهره عودة

العمل الذي اقوم به حالياً متعب وغير مريح، ولا يوفر لي اي فرصه رفاهيه وله تأثير بشكل كبير على العلاقات الاجتماعية لا يتوفر لدي الوقت لزياره حتى الاقارب، واعاني من ضغط نفسي، واحيانا اشعر بالاهانة بسبب الزيارات المنزليه التي يتطلبه العمل.

ع.م

عمل تعيس، مش مناسب لي اشعر بالاستغلال وضغط العمل، صاحب العمل يوميا يمارس العنف اللفظي صياح وصراخ وبهادل، بطلب مني تنظيف المكان مع اني احمل شهادة جامعية

براء مرداوي

أنا مبسوط كثير في شغلي وخاصة لاني بمارس عملي ضمن تخصصي، وبكتسب خبره، ومهارات الاتصال والتواصل، بشعر في تقدير الذات والاحترام من قبل الاخرين، بملك حريه القرار.

هناء خروب

أنا غير راضيه بعلمي وذلك ارغب في ايجاد فرصه افضل منها مناسبه لتخصصي، على الرغم من ساعات الدوام قليليه، والعمل مريح جداً، والعلاقات الاجتماعية مع العاملات قائمه على الاحترام والموده، كسبت سنوات خبره، لكن بنواجه مشاكل مع ارباب العمل والجنس الاخر.

النتيجه: النسبه الاكبر من العاملات غير راضيه عن عملها وترغب في فرص عمل افضل.

تشعر العاملات باستغلال في العمل عند طلب صاحب العمل منها القيام بعمل غير منفق عليه.

السؤال الثاني

الحاجه الاقتصادي، الهروب من الواقع، الاستقلال المادي، زياده وقت الفراغ، الرغبه في كسب الخيره، الابتعاد عن العادات والتقاليد الممارسه في بلدي.

الحاجه الاقتصادية والاستقلال المادي والفقر، قلته فرص العمل، هناك تقصير كبير من قبل الحكومه في توفير شواغر، فلذلك مجبرين للعمل لتوفير الاحتياجات البسيطة، وتأخر سن الزواج.

المشاكل الاجتماعية بسبب الطلاق اهلي مطلقين وانا عايش مع ابوي ومرت ابوي، والفقر وضع ابوي مش منيح وعلي ضغط كبير، بصرف على عيلتين وزوجه ابوي مش منيحه معي وبتعاملني معاملته سيئه، بدها دايمن تخليليني اشتغل في البيت وادير بالي على اخوتي، انا عشان هيك بهرب من الشغل والتعب في البيت، لكن انا على الحالتين تعبان كثير، ولا اشئ مريحني.

حتى اني اثبت للمجتمع انها المرأة قادره على تحقيق الذات والنجاح كالرجل والقدرة على تحمل المسؤولية، والرغبة بالعمل.

أهم الظروف التي جعلتني أخرج للعمل تقدير الذات، الاستقلاليه، الحاجه، الرغبه في الخروج من البيت، تأخر سن الزواج، وفاة الاهل.

النتيجه: اجمعت كل المتقابلات على ان الظروف التي جعلتها تخرج الى العمل الاستقلاليه والحاجه وتقدير الذات، الهروب

السؤال الثالث:

المتقابله (1)

طبعاً أشعر بشكل كبير جداً من حيث المعاملة الاجتماعية، والاقتصادية في الاجور والمعاملات والزيارات، وغالباً معاملتنا بأني ليس لديه القدرة على المشاركة في القرارات، واني ضعيفه الشخصية.

المتقابله (3)

أكيد هذا واقعنا وخاصة في مجتمعنا بفكرو أن العمل يقتصر على الرجال وخاصة الوظائف ذات الاهمية هلا هناك فروق من ناحية الاجور والحصول على العمل.

المتقابله (4)

هذا الاشئ صار اشئ في حياتي طبيعي وعادي بطلنا نحسب هذا الشئ مشكلة وين ما نروح دايمنا الرجال همي الي مسيطرين، واحنا تحت امرهم.

المتقابلة (5)

لابد من ذلك ولكن انا دايم بحكي ان المرأة لازم تكون على قدر المسئولية وتثبت لرجل انها انسانه قادره ومتساويه معك من الناحيه المهنيه، وعدم اعطاء الفرصه للخضوع لقرارات الرجل وان تكون دائماً تابع له.

النتيجه:بينت النتائج انا هناك اختلافات جنديه كبيره، وهذا يرجع لطبيعه المرأة.

السؤال الرابع

المتقابلة (1)

غير راضيه بالاجر الذي احصل عليه احصل على راتب قليل جداً 900 شيفل في الشهر غير شامل المواصلات والمصاريف اليومي، واقع العمل ممل وروتين يومي قاتل وعدد ساعات طويل خلال اليوم 9 ساعات، ولا يوجد ايجازات مرضية او سنوية، في مواسم الصيف والاعياد تزداد ساعات العمل ودوام خلال عطله الاسبوع يوم الجمعة، دون اي زيادة على الراتب الاساسي.

المتقابلة (2)

لا غير راضية عن عملي ولكن مجبره لاني لا أحصل على اي حق من حقوق العمل من حيث الاجازات والزيادات السنوية والتأمين الصحي، وساعات العمل الطويلة، والاجر لم يتجاوز الحد الادنى للاجور.

المتقابلة (3)

الحمد لله على كل شي، لكن العمل عذاب والحياه عذاب وكل شي هم وضغط.

المتقابلة (4)

والاجر قليل بس ما في فرص عمل ولاشغل بنقبل باي شي بي المهم اني اصرف على حالي وما احتاج حد، انا بشتغل من الساعه 9 الصبح حتى 6 بالليل، بأجر 600 شيقل، بس لو اقل من هيك بشتغل براتب قليل بس اهرب من الواقع والمشاكل.

المتقابلة (5)

نعم، راضيه عن عملي من حيث الاجر والمعاملة وضعي كثير منيح وبحصل 3000 شيقل في الشهر، وقت الدوام مناسب، ممكن لانني الي سنه في الشغل ومبسوط وبتمنى ان الوضع اظل هيك.

النتيجه: 4 من المتقابلات غير راضيه عن الاجر، وامرأة راضيه يعود ذلك الى المسى الوظيفي والتخصص ومكان العمل.

**An-Najah National University
Faculty of Graduates Studies**

**The Range of Economic and social
Discrimination of Women working for pay in the
private sector in Qalqiliya for their perspective**

**By
Nadia Abdel Hadi Yousef Jada**

**Supervision
Dr. Omar Ayed
Dr. Shaker Khalil**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Women's Studies,
Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University,
Nablus, Palestine.**

2017

The Range of Economic and social Discrimination of Women working for pay in the private sector in Qalqiliya for their perspective

By

Nadia Abdel Hadi Yousef Jada

Supervision

Dr. Omar Ayed

Dr. Shaker Khalil

Abstract

The study aimed at examining the range of economic and social discrimination against women working in the private sector in Qalqilia province, Palestine. It also attempted to describe the economic and social reality of the working women, their life and the reasons that force them to accept such discrimination controlling for marital status, age, educational level place of living, years of experience at the current work.

The study population was made up of all working women in the private sector who are registered in the employment office which amounted to 1323 and the sample was made up of 312 women randomly selected.

I used the descriptive analytical method to analyze the data collected from the questionnaires and conducted in depth interviews with sample of employers to check for accuracy, perception and validity of the facts gathered. The questionnaire was made up of 51 questions and was submitted for control by 6 judges and checked for internal validity.

The study reached few important conclusions: There is definitely a form of “socially acceptable” strong social and economic discrimination against working women in the private sector in Qalqilia. Women are

willing, and their families tolerate, them working for lower salaries, longer hours, unfavorable work conditions including not recognizing her rights, male preferences for promotions and outside assignments and representation. This acceptance of the women for working under these conditions is due to limited working opportunities, cultural and legal conditions and limited awareness of the women of their rights and severe economic need.

The study also found a strong need to “go out” for work even if the salary barely meets the economic need of the bare expenses or cost of going to and from work. This, the represented women claim is a form of self-accomplishment and self-gratification of working. We also found that many of women as “forced” to work for purely economic reasons pushed either by their husbands or parents.

Based on the results we recommend the following actions to be taken to restore the status of women:

1. There needs to be a strong legal awareness activities by the labor office and the women organizations for advocating, training and promoting women equal rights at work both, economic and social.
2. Preparing more “formal” research and studies sponsored by the labor office and the women organization to examine the status of women in all of Palestine since we believe that this situation could be prevalent all over Palestine.

3. Advocating for changing the importance of work for women as a matter of course and providing examples of successful working women who can manage both work and home in the school curriculum and eliminating the stereotypical image of the woman as a housewife only.
4. Providing incentive to women and employers to encourage them to provide better working conditions, more input and protecting the working women's legal rights and insisting on providing the minimum wage to all working women in the private sector.
5. Combing the efforts of the women organization, the labor office and the employers of women to protect the women rights and prepare and train women for the active equal work to men.
6. Spreading the values of equality between men and women in all aspects of life and especially in work, salary, legal rights, types of jobs each conducts, and spreading these through all kinds of media.