

اتجاهات تأنيث الوظائف في الجزائر:

دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة في الظاهرة والآثار المترتبة عنها.

Trends in the feminization of jobs in Algeria: An analytical study of the determinants and the consequences of the phenomenon.

محمود سMAILي¹ ♦، سعيدة بن عمار²

جامعة سطيف 2، m.smaili@univ-setif2.dz

جامعة سطيف 2، s.benamara@univ-setif2.dz

تاريخ الإرسال: 2025 / 09 / 10 ؛ تاريخ القبول: 2025 / 11 / 12 ؛ تاريخ النشر: 2025 / 12 / 15

الملخص:

تتناول الدراسة ظاهرة تأنيث الوظائف في الجزائر، بوصفها إحدى التحولات البنيوية في سوق العمل خلال العقود الأخيرة. لا سيما في قطاعات التعليم والصحة والخدمات العامة. ارتكزت الدراسة على منهج تحليلي يجمع بين المقاربة الكمية والنوعية، وذلك من خلال تحليل بيانات إحصائية وطنية ودولية، بالإضافة إلى مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة. اعتمدت أدوات إحصائية ومقارنات زمنية لقياس تطور معدلات تشغيل النساء وتوزيعهن القطاعي، مع التركيز على العوامل الاجتماعية والديموغرافية والتشريعية المؤثرة في الظاهرة.

أظهرت النتائج أن التعليم كان المحرك الأساسي لزيادة مشاركة النساء في سوق العمل، إلى جانب التحولات الديموغرافية والتشريعات الداعمة. ومع ذلك، لا تزال المرأة تواجه تحديات مثل الفجوة في الأجور، التركيز في وظائف ذات أجور منخفضة، وصعوبة الوصول إلى المناصب القيادية، أوصت الدراسة بتعزيز بيئة عمل مرنة، ودعم ريادة الأعمال النسائية، وتوسيع فرص التشغيل في القطاعات غير التقليدية.

الكلمات المفتاحية:

تأنيث الوظائف؛ سوق العمل؛ المرأة العاملة؛ الفجوة الجندرية؛ التمكين الاقتصادي.

Abstract:

The study examines the phenomenon of the job feminization in Algeria, as a structural transformation in the labor market over recent decades. The study relied on the analysis of both national and international statistical data to understand the main trends and the factors influencing this phenomenon.

The findings revealed that education has been the primary driver behind the rising participation of women in the labor market, alongside demographic shifts and supportive legislation. Nevertheless, women continue to face challenges such as the gender wage gap, concentration in low-paying occupations, and limited access to leadership positions. The study recommended fostering a more flexible work environment, supporting female entrepreneurship, and expanding employment opportunities in non-traditional sectors.

Keywords:

Job Feminization; working women; gender gap; economic empowerment; labor market.

مقدمة:

شهدت أسواق العمل في العقود الأخيرة تحولات جوهرية، كان من أبرزها تزايد مشاركة النساء في مختلف القطاعات الاقتصادية، وهي الظاهرة التي يُطلق عليها "تأنيث الوظائف"، والتي تشير إلى الارتفاع الملحوظ في نسبة النساء ضمن بعض المهن والقطاعات، إما نتيجة لسياسات تشجيع التوظيف النسائي أو لتغيرات اقتصادية واجتماعية أدت إلى إعادة توزيع القوى العاملة. تاريخياً، ارتبطت بعض الوظائف بمشاركة نسائية واسعة، مثل التعليم والصحة، غير أن العقود الأخيرة شهدت امتداد هذه الظاهرة إلى مجالات أخرى كانت تقليدياً حكراً على الرجال، مثل ريادة الأعمال والخدمات المالية. على الصعيد العالمي، ارتفع معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة من 39.80% عام 2000 إلى 40.20% في 2024، وفقاً لتقديرات مجموعة البنك الدولي رغم الفوارق الكبيرة بين الدول والمناطق. ففي بعض الاقتصادات المتقدمة، قاربت معدلات المشاركة

النسائية نظيرتها لدى الرجال، في حين لا تزال الدول النامية تواجه تحديات تتعلق بتمكين المرأة في سوق العمل.

(<https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS>)

في الجزائر مشاركة المرأة في سوق العمل مرت بثلاثة فترات متميزة، فترة ما بعد الاستقلال كان تشغيل النساء فيها ضعيفاً جداً حيث لم يتعدى 3.5 % عام 1966 نتيجة ما ورثته الجزائر من بنية اقتصادية متأثرة بالفترة الاستعمارية، وقد ظل التحاق المرأة بالعمل محتشماً لغاية 1989 ببلوغه نسبة 7.14 % فقط، وهذا بسبب عدم فعالية سياسات الاندماج المهني للمرأة نتيجة القيود الاقتصادية والاجتماعية آنذاك، بينما شهدت فترة التسعينيات اصلاحات اقتصادية أثرت على معدلات التحاق النساء بسوق العمل ببلوغها معتدل 12.89 % عام 2000، فيما شهدت فترة الالفية تزايداً واضحاً في توظيف النساء بنسبة وصلت الى 16.8 % عام 2024، لا سيما في قطاعات التعليم، الصحة، الإدارة العامة، والخدمات، حيث تشير الإحصائيات الوطنية إلى ارتفاع نسبة النساء في الوظائف العمومية إلى أكثر من 40% خلال العقدين الماضيين. كما زادت مشاركة المرأة في القطاع الخاص، لا سيما في ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة (الديوان الوطني للإحصاء).

ورغم هذا التقدم، لا تزال المرأة العاملة في الجزائر تواجه تحديات عدة، أبرزها فجوة الأجور بين الجنسين، تركيز النساء في وظائف ذات أجور منخفضة وأمان وظيفي ضعيف، إضافة إلى استمرار الصور النمطية التي تؤثر على اختيارات النساء المهنية. إن فهم وتحليل هذه الاتجاهات ضروري لتطوير سياسات تشغيل أكثر شمولاً وعدالة، تعزز المساواة وتضمن تكافؤ الفرص بين الجنسين.

ومن هذا المنطلق، سنحاول من خلال دراسة الإحصائيات، وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت ظاهرة تأنيث الوظائف في الجزائر الإجابة على إشكالية الدراسة التي تتمحور حول:

ماهي الاتجاهات الرئيسية لتأنيث الوظائف في الجزائر خلال الفترة من 2000 الى يومنا هذا ؟

من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهي المؤشرات السوسيو ديمغرافية للمرأة في الجزائر ؟
- ماهي القطاعات التي شهدت أكبر زيادة في مشاركة النساء ؟
- ماهي العوامل المؤثرة في تأنيث الوظائف في الجزائر ؟
- ما هي الآثار الاقتصادية والاجتماعية لهذه التغيرات ؟

1- اهداف الدراسة:

- التعرف على المؤشرات السوسيو-ثقافية للمرأة في الجزائر.
- دراسة التوزيع القطاعي لمشاركة المرأة في سوق العمل.
- تحليل العوامل المؤثرة في تأنيث الوظائف في الجزائر.
- تقييم أثر تأنيث الوظائف على البنية الاقتصادية والاجتماعية

2- مفاهيم الدراسة:

1.2- تأنيث الوظائف:

ارتبط مفهوم التأنيث بمفهوم الجندر او النوع الاجتماعي بصورة واضحة في بداية السبعينيات من القرن الماضي ، وهو نتاج لمخاض فلسفي وفكري للحركات النسوية ونتاج نضالاتها. ويمكن التقويم الدقيق نسبيا للتعاطي الأكاديمي مع مفهوم الجندر في الكتابات السوسولوجيا بسنة 1974 عندما كتب آن أوكلي Ann Oakley متحدثا عن الجنس والجندر والمجتمع.

ويشير الاستخدام الأكثر شيوعا لمفهوم التأنيث إلى فكرة التحول في خصائص مهنة أو ميدان نشاط من خلال دخول النساء إليه على نطاق واسع وهنا لا يتعلق الأمر بالمساواة بل الهمنة الكمية (حديدان وتريكي، 2022، ص 190، 194).

كما يرتبط التأنيث عادة اما بدخول النساء بشكل جماعي الى سوق العمل الرسمي، أو ببساطة بالتغير في التركيبة الجندرية للوظائف. "Feminization is typically associated with either women's mass entry into the labour force or simply with the changing gender compositions of jobs"(vosko, 2006, p46)

أما سوسولوجيا فيراد بها تأنيث مهنة أو حرفة ما عموما الى تزايد عدد النساء في نشاط يعرف تقليديا على انه نشاط ذكوري، بالنظر الى هيمنة الرجال العاملين فيه أو الصفات المجتمعية المفترضة واللازمة لممارسته ، وتذهب التحليلات السوسولوجية ابعد من ذلك، متجاوزة القراءة الاحصائية، الى التركيز على البعد الديناميكي للظاهرة، اذ يجب اعتبار التأنيث قبل كل شيء كعملية ينبغي فهم منطقتها واشكالها. (Malochet, 2007, p92)

وعليه يمكننا تعريف تأنيث الوظائف على أنها الوظائف والمهن التي تعرف زيادة في عدد النساء بعد كانت حكرًا على الرجال مثل التعليم والصحة والإدارة والصناعة.

2.2- المرأة العاملة:

تعرف منظمة العمل الدولية (2020) المرأة العاملة هي "المرأة التي تمارس نشاطاً اقتصادياً يسهم في إنتاج السلع أو الخدمات، سواء كان ذلك في القطاع الرسمي أو غير الرسمي، وتُعتبر جزءاً من القوى العاملة"

ويعرفها المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات (2018) بأنها هي التي تجمع بين مسؤولياتها الأسرية والاجتماعية وبين عملها المهني خارج المنزل أو داخله، مما يعكس دورها المزدوج في المجتمع".

وقد عرفها (بن العربي، 2023، ص 1434) نقلاً عن (البراشي، 1993) بأنها "المرأة التي تقوم بالالتحاق بأحد مراكز الحكومية منها أو الخاصة، في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظري مبلغ مال معني، ومحدد وقابل الزيادة". أما تعريف (احمد عبد الوهاب محمود، 2022، ص875) للمرأة العاملة "هي التي تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل سواء في مؤسسات حكومية أو أهلية وتحصلي علي أجر مادي مقابل عملها لأنها تقوم بدورين أساسيين بالحياة دور ربه البيت ودور الموظفة".

ويقصد بها في هذه الدراسة كل امرأة بلغت سن العمل وتُمارس عملاً بأجر وفقاً للتشريعات الوطنية، وتخضع لحقوق وواجبات قانون العمل الجزائري.

3.2- القطاعات المهنية:

يعرف البنك العالمي (2021) القطاعات المهنية هي الأقسام الرئيسية للنشاط الاقتصادي التي تُصنف إلى قطاعات أولية (مثل الزراعة والتعدين)، ثانوية (مثل الصناعة والتصنيع)، وثالثية (مثل الخدمات والتجارة والتعليم والصحة ...).

أما منظمة العمل الدولية (2019) تعتبره مجموعة من المهن والوظائف التي تندرج تحت إطار تنظيمي أو إداري معين، مثل القطاع العام (الحكومي) والقطاع الخاص، وتُحدد وفقاً لسياسات سوق العمل.

ويعرفها كولر وكيكر بأنها "الفضاءات التي تُمارس فيها الأفراد أدوارهم المهنية، وتُعكس التوزيع الاجتماعي للعمل بناءً على المهارات والتخصصات" (Kotler & Keller, 2016, p16).

وتعرف في هذه الدراسة على أنها تلك القطاعات المتمثلة في الزراعة والصناعة والخدمات والتجارة الإدارة والتعليم والصحة كما يصنفها الديوان الوطني للإحصاء في الجزائر.

3- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج تحليل كمي باستخدام بيانات إحصائية من مصادر وطنية ودولية (الديوان الوطني للإحصائيات، منظمة العمل الدولية، البنك الدولي)، ونوعي من خلال مراجعة الأدبيات المرتبطة بموضوع الدراسة.

4- الدراسات السابقة:

دراسة أوفريجة فاطمة الزهراء (2009) تحت عنوان " Féminisation des professions médicales-modernisation de la société et production d'élites féminines en Algérie ": تطرقت إلى تحليل معمق لهذه الظاهرة التي برزت بشكل ملحوظ منذ التسعينيات، حيث أصبحت النساء يشكلن نسبة كبيرة من القوى العاملة في القطاع الطبي، مما يعكس تغيرات جوهرية في البنية الاجتماعية والمهنية. حيث اعتمدت الباحثة على منهجية تجمع بين التحليل الكمي والنوعي، حيث استخدمت البيانات الإحصائية الرسمية المتعلقة بتطور نسبة النساء في المهن الطبية بين عامي 1995 و1997، إلى جانب تحليل تاريخي ومقارن لفهم ديناميكيات هذه الظاهرة. كما لجأت إلى مقارنة النوع الاجتماعي لفهم مدى تأثير دخول النساء إلى هذا المجال على إعادة تشكيل الهرمية الاجتماعية والمهنية في الجزائر، وأظهرت نتائج الدراسة أن نسبة النساء في المجال الطبي شهدت ارتفاعاً كبيراً خلال الفترة المدروسة، حيث بلغت نسبة الطبيبات 50% عام 1997، بينما تجاوزت نسبة الصيدلانيات 69%، مما يعكس تحولاً كبيراً في هيكله هذا القطاع. كما أظهرت الدراسة أن هذه الظاهرة لم تقتصر على المدن الكبرى فقط، بل امتدت إلى مختلف الولايات الجزائرية، مع تسجيل أعلى معدلات التأنيث الطبي في ولايات مثل بومرداس وتيبازة وقسنطينة. ولم يقتصر التأنيث الطبي على العدد فقط، بل امتد إلى المناصب العليا في المجال الصحي، حيث وصلت نسبة النساء في المناصب الأكاديمية الطبية إلى 28% عام 1997، مما يشير إلى بروز نخب نسائية جديدة في هذا القطاع. وقد ارتبطت هذه الظاهرة بعدة عوامل اجتماعية مثل ارتفاع مستوى التعليم بين النساء، وتأخر سن الزواج، وانخفاض معدلات الخصوبة، مما ساعد على تعزيز مشاركة المرأة في مجالات مهنية مرموقة.

دراسة الباحثة خديجة عالية (2005) الموسومة بـ " Femme diplômées et secteurs d'activité en Algérie ": تناولت واقع النساء الحاصلات على شهادات جامعية في الجزائر، ومدى اندماجهن في سوق العمل، وقد هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على المجالات التي تشهد حضوراً قوياً للنساء، مقابل تلك التي لا تزال مغلقة أمامهن، إضافةً إلى العقبات التي تحول دون وصولهن إلى المناصب العليا، خاصةً في المجالات الاقتصادية والسياسية، واعتمدت الباحثة على تحليل البيانات الإحصائية

الرسمية للفترة الممتدة بين عامي 1997 و2002، بالإضافة إلى دراسة القوانين المتعلقة بحقوق المرأة في سوق العمل والمجال السياسي. وأظهرت النتائج أن النساء يشكلن نسبة متزايدة في مؤسسات التعليم العالي، حيث ارتفعت نسبة الطالبات في الجامعات الجزائرية من 52% عام 1997 إلى أكثر من 61% عام 2002، كما حققن معدلات نجاح تفوق نظراءهن من الرجال في عدة مجالات دراسية. ورغم هذا التقدم الأكاديمي، تبرز الدراسة أن النساء لا يزلن متركزات في قطاعات محددة، مثل التعليم والصحة والعدالة، بينما تبقى مشاركتهم في القطاعات الاقتصادية والصناعية والسياسية محدودة جداً. فقد أظهرت الإحصائيات أن نسبة النساء في القطاع الصحي بلغت 51% من الأطباء و65% من الصيادلة، لكن وجودهن في المناصب القيادية في هذا القطاع لا يزال ضعيفاً. أما في قطاع التعليم، فتبلغ نسبة النساء في التعليم الابتدائي 82%، بينما تنخفض تدريجياً في المستويات العليا، أما على صعيد المناصب الإدارية العليا، فلا تزال نسبة تمثيل النساء ضئيلة، حيث لا تتجاوز 5% في منصب العميد، و3.3% في منصب مدير مؤسسة جامعية. كذلك، لم تتجاوز نسبة النساء في البرلمان الجزائري 3% عام 2002، ورغم تعيين خمس نساء في مناصب وزارية في العام نفسه، إلا أن هذه الخطوة لم تؤد إلى تحول مستدام في تمثيل المرأة في الحياة السياسية، وقد أرجعت الباحثة هذا التفاوت إلى مجموعة من العوامل، منها القيود الاجتماعية والثقافية، والتمييز غير الرسمي، إضافة إلى صعوبة وصول النساء إلى شبكات النفوذ داخل القطاعات الاقتصادية والسياسية. كما أن غياب آليات واضحة لدعم تولي النساء مناصب قيادية يعزز استمرار هذا الخلل.

دراسة محمد فلول (2020) الموسومة بـ "نحو تأنيث المهنة؟ المرأة والممارسة الصحفية في الجزائر": هدف إلى تحليل العوامل التي أدت إلى تزايد عدد الصحفيات داخل المؤسسات الإعلامية، حيث اعتمدت الدراسة على تحليل البيانات الإحصائية المتوفرة حول تزايد عدد النساء في القطاع الإعلامي، وخاصة في مجال الإعلام السمعي البصري. أظهرت النتائج أن نسبة النساء العاملات في الصحافة الجزائرية تشهد ارتفاعاً مستمراً، خاصة في القنوات التلفزيونية والإذاعية. ففي التلفزيون الجزائري، تتجاوز نسبة النساء 50% في بعض المجالات، خاصة في تقديم البرامج والأخبار. ومع ذلك، يبقى تمثيلهن في المناصب الإدارية العليا محدوداً، حيث لا تزال مراكز القرار في المؤسسات الإعلامية تهيمن عليها القيادات الرجالية، كما كشفت الدراسة أن معظم الصحفيات يتمتعن بمستوى تعليمي عالٍ، حيث حصلت نسبة كبيرة منهن على شهادات جامعية، خاصة في تخصصات الإعلام والاتصال. ومع ذلك، لا تزال بعض العقبات تحد من تقدمهن المهني، مثل التحيزات الاجتماعية، وضعف الفرص في المجالات التقنية والتحريرية العليا، وفيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي، بيّنت الدراسة أن الصحفيات يتركزن في المدن

الكبرى مثل الجزائر العاصمة، حيث توجد معظم المؤسسات الإعلامية الكبرى، مما يحّد من فرص النساء في المناطق الداخلية للبلاد.

دراسة مسعودة عروش وسهام شريف (2021) بعنوان "مسألة تأنيث التعليم في الجزائر وتأثيره على الدور القيمي للمدرسة": هدفت إلى فهم مدى تأثير هيمنة النساء على التدريس في المدارس الجزائرية على وظيفة المدرسة القيمية، بالإضافة إلى دراسة العوامل البيولوجية والاجتماعية التي قد تعيق أداء المعلمة، مثل الحمل والأمومة وصراع الأدوار بين الحياة المهنية والأسرية. ولتحقيق ذلك، اعتمدت الباحثتان على منهج دراسة الحالة، حيث تمت دراسة معمّقة لمجموعة من المعلّمات العاملات في المدارس الابتدائية بولاية باتنة، واستخدمت أدوات بحثية مثل المقابلات والملاحظة الميدانية لجمع البيانات وتحليلها، ولاحظت الدراسة أن تأنيث التعليم أدى إلى ضعف المشاركة في الأنشطة التربوية والثقافية، حيث أن المعلّمات غالبًا ما يفضلن التفرغ لمسؤولياتهن الأسرية، مما يؤثر على تكوين شخصية التلاميذ. كما أن تزايد عدد النساء في سلك التدريس أدى إلى غياب النموذج الذكوري في المدارس الابتدائية، وهو ما قد يكون له تأثير على التنشئة الاجتماعية للمتعلمين، خاصة الذكور منهم، وخلصت الدراسة إلى أن تأنيث التعليم في الجزائر لم يؤدّ بالضرورة إلى تغييرات جذرية في الأدوار الأسرية، حيث لا تزال المرأة مطالبة بالقيام بدورها التقليدي داخل الأسرة، مما يزيد من الأعباء الملقة على عاتقها.

دراسة فتيحة طلحيت (2007) الموسومة بـ " L 'emploi feminin en transition en Algerie": تناولت واقع تشغيل النساء في الجزائر، والتغيرات التي طرأت عليه بين عامي 1960 و2005. الدراسة حاولت تحليل تطور العمالة النسائية في سياق التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، مع التركيز على العوامل التي أثّرت على مشاركة النساء في سوق العمل، حيث أوضحت الدراسة أنه في فترة الستينيات إلى الثمانينيات، كان معدل النشاط النسائي في الجزائر من بين الأدنى في المنطقة، حيث كانت العمالة النسائية تتركز أساسًا في القطاعات الحضرية والمهن المؤهلة. وقد عزت الباحثة هذا الوضع إلى النموذج التنموي المعتمد، الذي كان قليل الإنتاجية للوظائف، وإلى تأثير عائدات النفط، والاقتصاد الموجه، والنزوح الريفي، وانخفاض معدلات تعليم الفتيات. ورغم الجهود المبذولة لزيادة نسبة التعليم لدى النساء، لم ينعكس ذلك بشكل مباشر على مشاركتهن في سوق العمل، ومع التغيرات الاقتصادية في فترة ما بعد الثمانينيات، التي تضمنت إصلاحات اقتصادية وانفتاحًا على التجارة الخارجية، شهدت العمالة النسائية تحولات ملحوظة. ارتفع معدل مشاركة النساء في سوق العمل، حيث انتقل من أقل من 5% في السبعينيات إلى حوالي 17% في 1998، لكنه ظل أقل مقارنة بالدول الأخرى في المنطقة. وقد عزت الدراسة هذه الزيادة إلى عدة عوامل، من بينها تزايد

نسبة الفتيات المتعلّمات، والتحوّلات الديموغرافية مثل انخفاض معدل الخصوبة وتأخر سن الزواج، إضافةً إلى الأزمة الاقتصادية التي دفعت الكثير من النساء للبحث عن فرص عمل. ومع ذلك، لا تزال العمالة النسائية تواجه تحديات كبيرة، من بينها التركيز في قطاعات معينة مثل التعليم والصحة، مقابل ضعف الحضور في المجالات الصناعية والتجارية. كما أن نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا لا تزال محدودة، مع تزايد نسبة العمل غير الرسمي بين النساء، مما يعكس هشاشة وضعهن في سوق العمل.

دراسة دليّة شارب (2009) الموسومة بـ "المهن الأثوية بين القيم والتحوّلات الاجتماعية": هدفت إلى تحليل كيف أصبحت بعض المهن تُعرف بكونها "أثوية"، ومدى ارتباط ذلك بالقيم الاجتماعية والتغيرات التي طرأت على دور المرأة في المجتمع الجزائري. ركزت الدراسة على التعليم كمثال رئيسي للمهن الأثوية، حيث بلغت نسبة النساء العاملات في هذا القطاع 86%، واستقرت منذ سنوات عند 16% في بعض المجالات الأخرى وفق بيانات الديوان الوطني للإحصائيات (2008). وتشير الباحثة إلى أن التعليم أصبح مهنة نسائية بامتياز، مما يعكس إعادة إنتاج الأدوار التقليدية للمرأة داخل المجتمع، حيث يُنظر إليه كامتداد طبيعي لدور المرأة في الأسرة، حيث تشير الدراسة إلى أن دخول المرأة إلى سوق العمل كان مشروطاً بقبول المجتمع لهذه المهن باعتبارها "شريفة"، حيث حافظت مهن مثل التعليم والتمريض والعدالة على صورتها الاجتماعية الإيجابية، بينما ظلت بعض المهن الأخرى مثل العمل الصناعي أو التجاري غير مقبولة على نطاق واسع. وتؤكد الباحثة أن النساء العاملات في مجالات تُعتبر "غير تقليدية" يواجهن تحديات أكبر فيما يتعلق بالنظرة المجتمعية والتحييزات الثقافية. وخلصت الدراسة إلى أن المهن الأثوية تعكس مزيجاً من الاستمرار والتغيير في القيم الاجتماعية، حيث يُنظر إلى عمل المرأة كضرورة اقتصادية، لكنه لا يزال مقيداً بمعايير ثقافية تحد من تطوره.

5- الإطار النظري للدراسة:

يُعد تأنيث العمل ظاهرة اجتماعية واقتصادية تعكس تزايد مشاركة المرأة في قطاعات معينة من سوق العمل. وقد تناولت الأدبيات النظرية هذه الظاهرة من زوايا مختلفة، حيث حاولت تفسير أسبابها وآثارها على التوازن الاجتماعي والاقتصادي. وفي هذا السياق، يمكن تحليل تأنيث العمل من خلال عدة منظورات نظرية.

1.5- المنظور الماركسي:

يربط المنظور الماركسي تأنيث العمل بالحاجة الرأسمالية إلى قوة عمل رخيصة ومرونة. يشير هاردت ونيجري (Hardt & Negri, 2002) إلى أن النساء يتم استغلالهن كـ

"جيش احتياطي" للعمالة، يُستدعى في أوقات الازدهار الاقتصادي ويُهْمَش في أوقات الركود. كما يُبرز هذا المنظور كيف أن تأنيث العمل غالباً ما يصاحب تقشي العمل غير الرسمي أو العمل المرن، كما يرى بعض المفكرين الماركسيين أن تأنيث العمل يعزز التفاوتات الطبقية ويؤدي إلى إعادة إنتاج علاقات الهيمنة بين الجنسين داخل الاقتصاد.

2.5- منظور التقسيم الجندي للعمل:

يركز هذا المنظور على كيفية توزيع الأدوار المهنية والاجتماعية وفقاً للجنس، حيث يُنظر إلى تأنيث بعض القطاعات (مثل التعليم، الصحة، والخدمات الاجتماعية) كنتيجة لاستمرار القوالب النمطية والاعراف الاجتماعية والثقافية التي تعزز فكرة أن بعض المهارات والمهن "أنثوية" بطبيعتها. ويؤكد هذا الطرح أن الفصل الجندي في سوق العمل يؤدي إلى تفاوت في الأجور وظروف العمل، كما يُعيق وصول النساء إلى المناصب القيادية.

(حديدان وتريكي، 2022، ص 192، 191).

3.5- المنظور الاقتصادي النيوليبرالي:

يُحلل هذا المنظور تأنيث العمل من خلال تأثير العوامل الاقتصادية، مثل العولمة والتحويلات الهيكلية في الاقتصاد، وارتفاع مستويات التعليم بين النساء، وتغير الطلب على المهارات في سوق العمل (Standing, 1999, p588)، وفقاً لهذا التحليل، فإن تزايد حضور المرأة في سوق العمل ليس مجرد نتيجة لعوامل ثقافية، بل أيضاً استجابة لمتطلبات السوق التي باتت تفضل المهارات الناعمة، مثل التواصل والخدمات، والتي تُعد أكثر شيوعاً بين النساء.

4.5- نظريات التحديث والتنمية:

تُشير نظريات التحديث إلى أن تأنيث العمل يُعبر عن تطور المجتمعات نحو الحداثة والمساواة بين الجنسين، حيث يؤدي تحسين مستويات التعليم وزيادة انخراط النساء في سوق العمل إلى تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية (Elson, 1999, p619). كما تربط بعض الدراسات بين تأنيث العمل وتحولات السياسة العامة، مثل تحسين قوانين العمل، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وزيادة دعم ريادة الأعمال النسائية (World Bank, 2020).

رغم الاختلاف بين هذه المنظورات، إلا أنها تشترك في التأكيد على أن تأنيث العمل هو ظاهرة متعددة الأبعاد، تتأثر بعوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية. لذا، فإن معالجة تحديات تأنيث العمل تتطلب سياسات شاملة توازن بين تمكين المرأة، وتحقيق العدالة في سوق العمل، وتعزيز المساواة الاقتصادية بين الجنسين. ما جعل معظم

المنظرين يتفقون على ان الظاهرة تتطلب تحليلا متعدد الابعاد بأخذ بعين الاعتبار الجندر والطبقة والعرق.

6-لمحة عن مسار مشاركة المرأة في القوى العاملة في الجزائر:

شهد تشغيل المرأة في الجزائر تحولات كبيرة بين عامي 1962 و2020، متأثراً بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية المتبعة في كل مرحلة. يمكن تقسيم هذه الفترة إلى ثلاث مراحل رئيسية: الأولى امتدت من الاستقلال عام 1962 حتى نهاية النظام الاشتراكي عام 1989، والثانية مع انطلاق الإصلاحات الاقتصادية والتحول نحو اقتصاد السوق منذ 1989 وحتى 1999، والثالثة من 2000 الى يومنا هذا.

1.6- المرحلة الأولى (1962-1989):

بعد الاستقلال، ورثت الجزائر بنية اقتصادية متأثرة بالفترة الاستعمارية، حيث كان تشغيل النساء ضعيفاً جداً، إذ لم يتجاوز معدل النشاط النسوي 3.85% في عام 1966. ومع تبني الاقتصاد الاشتراكي، لم تكن هناك سياسات فعالة لإدماج النساء في سوق العمل، رغم بعض الإصلاحات الدستورية التي أكدت على مبدأ المساواة، حيث ظلت معدلات مشاركة النساء في سوق العمل منخفضة جداً مقارنة بالدول المجاورة، إذ بلغ معدل النشاط النسوي 5.43% في عام 1977 ليرتفع الى 8.7% فقط عام 1987، مما يعكس استمرار العوائق الاجتماعية والاقتصادية (Talahite, 2007, p4). وهذا على الرغم من التحسن في معدلات التعليم بتزايد معدل تلمذ الفتيات، فإن ذلك لم يترجم إلى زيادة كبيرة في نسبة تشغيل النساء، هذا ونشير الى ان المشغل الرئيسي للنساء خلال هذه المرحلة هو القطاع العام، خاصة في مجالات التعليم والصحة والإدارة، حيث لم يكن هناك انفتاح حقيقي على القطاع الخاص، مما حدّ من الفرص المتاحة.

إن هذا الانخفاض له ما يبرره من جهة القوانين والتشريعات المهنية في انها لم تتضمن تدابير خاصة لتعزيز تشغيل المرأة، مما أدى إلى استمرار الفجوة بين الجنسين في التوظيف حسب قانون العمل 1971، ومن جهة أخرى فرض قيوداً على حرية النساء في العمل، حيث تطلب بعض الحالات إذن الزوج، مما أثر على استقلاليتهن الاقتصادية التي تناولها قانون الأسرة لعام 1984 (قطبي ومنصوري، 2024، ص 9).

بالإضافة الى ذلك ان النموذج الاقتصادي آنذاك القائم على الصناعات الثقيلة لم يكن يوفر فرصاً كبيرة للنساء، حيث تركز على القطاعات التي تتطلب عمالة ذكورية، وما ساعد في استمرار هذا التوجه هو العادات والتقاليد التي بقيت حاجزاً أمام دخول المرأة إلى سوق العمل، خاصة في المناطق الريفية (سمايلي، 2016، ص 154).

هذا الوضع جعل مشاركة المرأة في سوق العمل ضعيفة، حيث لم تكن معدلات البطالة مرتفعة بينهم في البداية، لكنها بدأت بالظهور مع نهاية الثمانينات. مع ذلك، كان يتم تصنيف العديد من النساء في فئة "ربات بيوت" بدلاً من العاطلات عن العمل، مما جعل الإحصائيات غير دقيقة.

2.6- المرحلة الثانية (1989-1999):

مع بداية التسعينيات، بدأت الجزائر في التحول نحو اقتصاد السوق، مما أدى إلى تغييرات جوهرية في سوق العمل، وأثر بشكل مباشر على تشغيل النساء بارتفاع معدل النشاط النسوي بشكل ملحوظ من 8.7% في 1987 إلى 16.96% عام 1998، ويعزى هذا الارتفاع إلى عدة عوامل، أبرزها زيادة نسبة الفتيات المتخرجات من الجامعات، وانخفاض معدلات الولادة، وارتفاع سن الزواج (من 23.7 سنة عام 1987 إلى 29.6 سنة عام 2002) (الديوان الوطني للإحصاء، 2016، ص 10).

كما أن للإصلاحات الاقتصادية التي شهدتها سوق العمل في الجزائر خاصة مع اصدار قانون العمل (1990) بإلغاء بعض القيود البيروقراطية على تشغيل النساء، وفتح المجال أمام القطاع الخاص، مما وفر فرصاً جديدة للنساء، كما تم بفضل هذه الإصلاحات إدراج برامج تدريبية موجهة للنساء، خاصة في قطاعات الخدمات والحرف الصغيرة، كما ساعد إصلاح قانون الأسرة (2005) النساء في التوجه نحو سوق العمل بمنحهن استقلالية أكبر في اتخاذ قراراتها المتعلقة بالعمل (CNES, 2003, p64).

وتجدر الإشارة الى تراجع تشغيل النساء في القطاع العام باعتباره المشغل الرئيسي، حيث انخفضت نسبة النساء العاملات في القطاع العام من 80% % قبل 1990 إلى 54.8% عام 1998، بفعل إغلاق الشركات الصناعية، خاصة في قطاع النسيج، الذي كان يوفر فرص عمل لهن، وهو ما جعل نسبة معينة من النساء تتجه إلى وظائف في التجارة والخدمات والسياحة، لكنه ظل غير منظم وغير محمي قانونيًا في كثير من الأحيان (Musette et Hammouda, 1999, p170).

3.6- المرحلة الثالثة (2000 الى يومنا هذا):

خلال هذه المرحلة بالرغم من هذا الارتفاع الملحوظ في نسبة النساء في سوق العمل، فإن البطالة بينهم ارتفعت إلى 31% عام 2001، أي أعلى من المعدل الوطني، ومن هنا بدأ يبرز التوجه نحو القطاع غير الرسمي لاستيعاب جزء كبير من النساء، حيث ارتفعت نسبة النساء العاملات بدون تغطية اجتماعية إلى 38% عام 2005، وكان 24.4% منهن يعملن من المنزل، كما نشير ان أغلب الوظائف الجديدة كانت غير مستقرة، حيث

ارتفعت نسبة الوظائف المؤقتة بنسبة 18% بين 2003 و2004، مع انخفاض نسبة التوظيف الدائم (Talahite, 2007, p 15).

مع مطلع عام 2010 وفي ظل انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية والقانونية لسوق العمل بدأ يبرز تحسناً نسبياً في الإدماج المهني للنساء، لاسيما في ظل تعاظم ادوارهن التعليمية وارتفاع نسب التحصيل الجامعي إذ ارتفع معدل النشاط الاقتصادي للنساء فوق 15 سنة من 15% سنة 2014 إلى 19% سنة 2024، مع تسجيل 3.16 مليون امرأة ناشطة. غير أنّ الفجوة مع الرجال تبقى كبيرة (64% سنة 2024)، ويستحوذ قطاع الصحة والعمل الاجتماعي على ما يقارب نصف العاملات، يليه التعليم والخدمات، في حين بدأت النساء في دخول قطاعات التجارة والحرف. ونشير الى تحول في نوعية التوظيف النسوي ببلوغ عدد العاملات الدائمات 2.9 مليون سنة 2024، بينها ارتفع عدد المستقلات من 361 ألفاً إلى 498 ألفاً (+38%)، لكن حصتهن لا تتعدى 14% من أصحاب الأعمال والمستقلين. أما التوزيع القطاعي، فما زال 58% من النساء يعملن في القطاع العام، مع تزايد تدريجي للقطاع الخاص. من حيث التعليم، تسجل الجامعيات أعلى معدل نشاط (65.3%)، لكن أيضاً أعلى بطالة (44% سنة 2024). وبلغت بطالة النساء عموماً 25.4%، لترتفع بشكل حاد بين الشابات (أكثر من 60% للفئة 16-24). تعكس هذه المؤشرات تقدماً ملموساً، لكنه يظل مقيداً بعوائق اجتماعية واقتصادية وثقافية تعرقل التمكين الاقتصادي الفعلي للمرأة نذكر منها صعوبة التوفيق بين العمل والواجبات العائلية ورفض العمل البعيد عن المنزل وتفضيل العمل الدائم على المشاريع الحرة والمقاولاتية (المرأة الجزائرية بالأرقام، 2025، ص 25-34).

خلاصة لما تم تناوله نشير الى ان تشغيل المرأة في الجزائر منذ الاستقلال الى يومنا هذا سار بشكل بطيء في البداية، قبل أن يشهد ارتفاعاً ملحوظاً مع الإصلاحات الاقتصادية، لكنه ظل محاطاً بعوائق عديدة، من بينها البطالة، هشاشة الوظائف، واستمرار الفجوة بين الجنسين في سوق العمل على الرغم من السياسات الحكومية التي كانت تدعمه نسبياً، لكنها لم تكن كافية لضمان إدماج حقيقي ومستدام للمرأة في الاقتصاد الجزائري.

7- مناقشة وتحليل تساؤلات الدراسة:

1.7- ماهي المؤشرات السوسيو-ثقافية للمرأة في الجزائر خلال هذه الفترة (2000-2018)

جدول رقم 1: يوضح تطور المؤشرات السوسيو ثقافية للمرأة في الجزائر في الجزائر.

اتجاهات تأنيث الوظائف في الجزائر: دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة في الظاهرة والاثار المترتبة عنها

السنوات	تعداد سكان الجزائر النساء (مليون نسمة)	نسبة النساء الملتحقين بالتعليم العام (%)	نسبة التحاق المرأة بالتعليم العالي (%)	نسبة المتخرجات من الجامعة (%)	معدلات بطالة المرأة (%)	نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل (%)
2000	15041000	51.65	56.02	51.87	26.39	10.65
2003	15785000	52.70	56.73	53.07	34.1	13.95
2006	16566000	52.84	57.57	72.88	20.35	14.8
2009	17422000	53.10	58.25	53.79	29.85	15.27
2013	18914000	52.93	-	50.28	31.57	17.66
2015	19448000	52.21	-	50.26	28.69	18.22
2018	21007000	51.32	54.82	51.60	19.5	17.82
2024	22900000	69.21	56.3	-	25.4	19.30

المصدر: Office national des statistiques :

(2000/2003/2005/2006/2009/2014/2018) P11-22 ، Algérie en quelques chiffres résultats.

-المؤسسة من اجل المساواة (سيداف)، المرأة الجزائرية بديل الأرقام، 2025.

تشير البيانات الإحصائية للجدول اعلاه إلى تزايد عدد النساء في الجزائر بشكل مستمر خلال الفترة الممتدة من سنة 2000 إلى 2018، حيث ارتفع العدد من 15.04 مليون إلى 21 مليون نسمة. يعكس هذا النمو تحسن الظروف الصحية والمعيشية، إلى جانب ارتفاع معدلات الولادة، مما ساهم في زيادة عدد السكان بشكل عام. غير أن هذه الزيادة لم تكن متوازنة في جميع الفترات، حيث شهدت بعض السنوات تسارعاً في النمو مقارنة بأخرى، ومن خلال القراءة الإحصائية لهذه الأرقام تستوقفنا الملاحظات التالية:

- **معدلات التحاق المرأة بالدراسة:** معدل التحاق النساء بالتعليم العام شهد استقراراً نسبياً مع بعض التذبذب، حيث ارتفعت النسبة من 51.65% في عام 2000 إلى 53.10% عام 2009، قبل أن تتراجع تدريجياً لتصل إلى 51.32% في 2018. يعكس هذا الارتفاع نجاح السياسات التعليمية في توسيع فرص التعليم للإناث خلال السنوات الأولى، إلا أن التراجع في السنوات الأخيرة قد يكون مرتبطاً بعوامل مثل التسرب المدرسي، الزواج المبكر، وضعف برامج الالتحاق في المؤسسات التعليمية، خاصة في المناطق الريفية.

- **معدل البطالة لدى المرأة:** عرفت معدلات البطالة لدى المرأة في الجزائر تذبذباً كبيراً خلال الفترة المدروسة ففي عام 2000، بلغت البطالة 26.39%، لكنها ارتفعت

بشكل حاد إلى 34.1% عام 2003، مما يعكس تأثير العوامل الاقتصادية والتباطؤ في خلق فرص العمل للنساء. ومع تحسن الأوضاع الاقتصادية وتنفيذ بعض برامج التشغيل، انخفضت البطالة إلى 20.35% عام 2006، إلا أنها سرعان ما ارتفعت مجدداً إلى 29.85% في 2009، بسبب تأثير الأزمة المالية العالمية. في السنوات اللاحقة، بدأت معدلات البطالة بالانخفاض بشكل تدريجي حتى وصلت إلى 19.5% في 2018، وهو أدنى مستوى مسجل خلال الفترة. يعكس هذا التراجع الإيجابي نجاح بعض السياسات الحكومية في تعزيز تشغيل المرأة، سواء من خلال زيادة التوظيف في القطاع العام أو فتح المجال أمام المرأة للعمل في مجالات جديدة، خاصة في قطاعات التعليم والصحة والخدمات، بالإضافة إلى دعم ريادة الأعمال النسائية التي مكنت العديد من النساء من الدخول إلى سوق العمل خارج الوظائف التقليدية، كما يعكس انخفاض البطالة التحسن في مخرجات التعليم والتكوين المهني، مما ساعد النساء على الحصول على وظائف أكثر استقراراً.

- **معدل مشاركة المرأة في سوق العمل:** بالنظر إلى عدد النساء المشاركات في سوق العمل، فإن البيانات تظهر ارتفاعاً من 10.65 ألف عام 2000 إلى 17.82 ألف عام 2018. هذا التزايد يعكس التحسن التدريجي في إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني، غير أن وتيرة النمو لم تكن مستقرة، حيث شهدت بعض الفترات تباطؤاً، خصوصاً بعد 2015. ويعود ذلك إلى استمرار التحديات المرتبطة بضعف الفرص في بعض القطاعات، بالإضافة إلى العوامل الاجتماعية والثقافية التي لا تزال تؤثر على دخول المرأة إلى سوق العمل، خاصة في المناطق الداخلية.

بشكل عام، تعكس هذه الإحصائيات تطوراً إيجابياً في وضع النساء في الجزائر من حيث التعليم والتوظيف، رغم التحديات المستمرة في بعض المجالات. فبينما تحسن معدل تشغيل النساء وتراجعت البطالة، لا تزال هناك فجوة بين عدد النساء القادرات على العمل وعدد المشاركات الفعليات، مما يستدعي تعزيز السياسات الاقتصادية والاجتماعية الداعمة لتمكين المرأة في مختلف القطاعات، وتوسيع نطاق الفرص في المجالات غير التقليدية.

2.7- ما هي القطاعات التي شهدت أكبر زيادة في مشاركة النساء؟

جدول رقم 2: يوضح التوزيع القطاعي لمشاركة المرأة في مختلف القطاعات المهنية

السنوات	الزراعة (%)	الصناعة (%)	التجارة والخدمات والإدارة (%)	التعليم العام (%)	الصحة (%)
2000	9.1%	8.6	35.3	47.20	39.3%

45.3	49.7	37.2	12	5	2003
*%31.6	55%	%45	12	18.8	2006
46	54.81	58.2	9.9	11.2	2009
48.6	50.18	59.8	13	10.6	2013
54.9	67.45	62.5	25.3	5.7	2015
57.8	75.56	69.2	28.4	8.3	2018
50.6	-	58.5	33	18.3	2024

المصدر: Office national des statistiques ، Algérie en quelques chiffres
résultats (2000/2003/2005/2006/2009/20014/2018).

*طبييات فقط

-المؤسسة من اجل المساواة (سيداف)، المرأة الجزائرية دليل الأرقام، 2025. ص25-33

توضح بيانات الجدول أعلاه ان توزيع النساء في القطاعات الاقتصادية في الجزائر شهدت تحولات كبيرة خلال الفترة الممتدة من سنة 2000 إلى 2018، حيث انتقلت النساء تدريجيًا من القطاعات التقليدية مثل الزراعة إلى مجالات أكثر استقرارًا ونموًا، مثل التعليم والصحة والتجارة والخدمات .ويمكن تلخيص هذه التحولات في النقاط التالية:

- تذبذب المشاركة النسوية في القطاع الزراعي والصناعي: سجلت نسبة النساء العاملات في القطاع الزراعي تذبذبًا ملحوظًا، حيث انخفضت من 9.1% في عام 2000 إلى 5% عام 2003، مما يعكس ضعف جاذبية هذا القطاع نتيجة تراجع العوائد المالية وصعوبة ظروف العمل. إلا أن النسبة ارتفعت بشكل مفاجئ إلى 18.8% في 2006، وهو ما قد يُعزى إلى برامج دعم الفلاحة وتشجيع المقاولات الصغيرة في المناطق الريفية. لكن مع مرور الوقت، عاد الانخفاض ليصل إلى 5.7% في 2015، قبل أن يرتفع مجددًا إلى 8.3% في 2018 ثم إلى 18.3 % عام 2024، وقد يعكس هذا التراجع تحول النساء نحو القطاعات الخدمية، بالإضافة إلى تأثير التحضر الذي دفع بالكثير من النساء لمغادرة المناطق الريفية بحثًا عن فرص عمل أفضل.

أما قطاع الصناعة، فقد شهد تطورًا ملحوظًا، حيث ارتفعت نسبة النساء فيه من 8.6% في عام 2000 إلى 28.4% عام 2018. ورغم التراجع الطفيف في بعض الفترات، مثل (9.9%) عام 2009، إلا أن الاتجاه العام يعكس تحسن فرص توظيف المرأة في هذا المجال بارتفاعه إلى 33 % عام 2024، خاصة مع تعزيز الاستثمارات الصناعية ودخول النساء إلى قطاعات مثل الصناعات الغذائية والصناعات التحويلية. ومع ذلك، لا تزال مشاركة المرأة ضعيفة في الصناعات الثقيلة والهندسية، حيث يظل هذا القطاع أكثر

انفتاحًا على العمالة الذكورية الى جانب النظرة الاجتماعية والثقافية التي لا تزال تحصر دور المرأة في مهن محددة، إضافة إلى غياب سياسات تحفيزية لدمجهم في هذا القطاع.

- **التوظيف في القطاع العام مقابل القطاع الخاص:** هيمنة القطاع العام على التوظيف النسوي، حيث ارتفعت نسبة العاملات من 35.3% عام 2000 إلى 69.2% عام 2018 ليتراجع في 2024 الى 58 % تعكس هذه المعدلات توسع القطاع الخدمي في الجزائر، و تعززت هذه الزيادة في عدد النساء العاملات خاصة في مجالات الإدارة، والتجارة، إلى جانب انتشار المشاريع النسائية التي ساهمت في تعزيز دور المرأة في هذا القطاع خاصة الاعمال الحرة، ان هذا الإقبال على الوظائف الإدارية يعكس استثمار تفضيل النساء للقطاع العام الذي يوفر بيئة عمل أكثر استقرارًا مقارنة بالقطاع الخاص الذي شهد بعض الزيادة عام 2024. ورغم هذا النمو، لا تزال بعض التحديات قائمة، مثل ضعف الأجور في بعض الوظائف الخدمية، وصعوبة ولوج النساء إلى بعض المجالات التجارية ذات المنافسة العالية.

- **نمو القطاعات المؤنثة (التعليم، الصحة، الخدمات، والإدارة):** شهدت هذه القطاعات ارتفاعًا واضحًا في نسبة تشغيل النساء، حيث نجد مثلاً ان العاملات في قطاع التعليم انتقلت نسبتهن من 47.2% في 2000 إلى 75.56% في 2018، لتواصل الارتفاع عام 2024 الى أكثر من 79 % مما يعكس الدور المحوري الذي تلعبه المرأة في هذا المجال. ويعود هذا الارتفاع إلى تزايد عدد الخريجات في تخصصات التربية والتعليم بدرجة أولى، إلى جانب استقرار الوظائف التعليمية مقارنة بالقطاعات الأخرى يضاف إليها سياسة الإدماج المهني في مناصب دائمة التي باشرتها الدولة الجزائرية.

وفي قطاع الصحة، سجلت نسبة النساء العاملات ارتفاعًا مستمرًا، حيث انتقلت من 39.3% عام 2000 إلى 57.8% في 2018 ليتراجع نسبيا عام 2024 الى 50 % على الرغم من هذا التذبذب يبقى هذا القطاع مهم للمرأة لحاجته اليها، خاصة مع زيادة عدد الخريجات في تخصصات الطب والتمريض والصيدلة. كما أن التوسع في بناء المستشفيات والمراكز الصحية ساهم في تعزيز فرص تشغيل النساء. ورغم ذلك، تواجه المرأة في هذا القطاع تحديات، مثل ضغط العمل الكبير في بعض التخصصات الطبية، وصعوبة الوصول إلى المناصب القيادية في بعض المجالات الصحية.

بشكل عام، تعكس البيانات تحسُّنًا ملحوظًا في مشاركة النساء في مختلف القطاعات الاقتصادية في الجزائر، حيث أصبحت القطاعات الخدمية مثل التعليم والصحة والتجارة الوجهة الأساسية للمرأة العاملة. في المقابل، شهد القطاع الصناعي تقدُّمًا لكنه لا يزال بحاجة إلى مزيد من التحفيز لجذب النساء إليه. كما أن قطاع الزراعة، رغم تحسن نسبته في بعض الفترات، لا يزال يعاني من عزوف النساء عنه بسبب ظروفه الصعبة. ورغم هذه

التطورات الإيجابية، لا تزال بعض التحديات قائمة، مثل ضعف الفرص في الوظائف القيادية، تباين الأجور، وصعوبة الولوج إلى بعض القطاعات غير التقليدية، مما يستدعي تعزيز السياسات الداعمة لتمكين المرأة في سوق العمل وتحقيق توازن أفضل في توزيع العمالة النسائية بين مختلف القطاعات.

3.7- العوامل المؤثرة في تأنيث الوظائف في الجزائر خلال هذه الفترة:

شهدت الجزائر خلال العقود الأخيرة تزايداً ملحوظاً في نسبة النساء العاملات في عدة قطاعات، خاصة في مجالات التعليم والصحة والإعلام. وقد ساهمت مجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية، إضافة إلى الإطار السياسي والمؤسسي والمعايير الثقافية، في تعزيز هذه الظاهرة. وفيما يلي تحليل لأهم العوامل المؤثرة في تأنيث الوظائف، استناداً إلى الدراسات التي تناولت هذا الموضوع.

- **تطور مستوى التعليم لدى المرأة:** يعد ارتفاع مستوى التعليم لدى النساء من أبرز العوامل التي ساهمت في زيادة مشاركتهن في سوق العمل بارتفاع، وهو ما اوضحته دراسة خديجة عالية (2005) أن نسبة الطالبات في الجامعات الجزائرية ارتفعت من 52% عام 1997 إلى أكثر من 61% عام 2002، مما انعكس على زيادة عدد الخريجات المؤهلات لدخول سوق العمل. كما أكدت دراسة دليلة شارب (2009) أن التعليم يُعتبر من أكثر المهن التي استقطبت النساء، حيث وصلت نسبة المعلمات إلى 86% وفق بيانات الديوان الوطني للإحصائيات 2008، ورغم ذلك لا تزال النساء تواجه تحديات في الترقية إلى المناصب العليا، حيث تمثل نسبة الأستاذات الجامعيات 16% على المستوى الوطني و11% فقط في جامعة وهران.

- **التحضر والتغيرات الديموغرافية:** ساهمت التغيرات الديموغرافية والتحضر في تعزيز مشاركة النساء في سوق العمل. فقد أشارت دراسة Fatiha Talahit (2007) إلى أن معدل الخصوبة انخفض، كما ارتفع متوسط سن الزواج، مما منح النساء فرصة أكبر للحصول على التعليم والتأهيل المهني. كما أن النزوح الريفي الذي شهدته الجزائر منذ الاستقلال ساهم في إدماج النساء في الوظائف الحضرية، خاصة في قطاعات التعليم والصحة والإدارة.

- **الإطار السياسي والمؤسسي:** ساهمت التشريعات الجزائرية في دعم مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال تعزيز المساواة بين الجنسين. فقد أبرزت دراسة لحسين هوانتي وآخرون (2020) أن الدستور الجزائري والقوانين العمالية تنص على مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين، إلا أن تطبيق هذه القوانين لا يزال يواجه تحديات على أرض الواقع، حيث تبقى نسبة النساء في المناصب القيادية محدودة. كما أظهرت دراسة محمد

فدول (2020) أن النساء يواجهن صعوبة في الوصول إلى مراكز القرار داخل المؤسسات الإعلامية، رغم تزايد أعداد الصحفيات.

هذا وقد شكلت سياسات التشغيل والحماية الاجتماعية عاملاً مهماً في تأنيث بعض القطاعات. فقد أشارت دراسة Fatiha Talahit (2007) إلى أن النساء يشغلن 17% من الوظائف في الجزائر، وهو معدل لا يزال أقل من المعدل الإقليمي، رغم الإصلاحات الاقتصادية التي هدفت إلى تشجيع تشغيل المرأة. كما أظهرت دراسة دليلا شارب (2009) أن الدولة لا تزال المشغل الرئيسي للنساء، حيث تتركز العاملات في القطاعات التي توفر استقراراً وظيفياً وحماية اجتماعية، مثل التعليم والصحة.

- **المعايير الثقافية والاجتماعية:** لا تزال النظرة المجتمعية لعمل المرأة تلعب دوراً مهماً في تحديد طبيعة المهن التي تلتحق بها النساء. فقد أوضحت دراسة دليلا شارب (2009) أن المجتمع ينظر إلى بعض المهن، مثل التعليم والصحة، على أنها "مهن شريفة" تتناسب مع طبيعة المرأة، بينما ينظر إلى مجالات مثل العمل الصناعي والتجاري برية، مما يحد من مشاركة النساء فيها. كما أشارت دراسة محمد فدول (2020) إلى أن تأنيث الإعلام في الجزائر يقتصر على بعض الأدوار مثل تقديم الأخبار، في حين تبقى المناصب التحريرية والإدارية محتكرة من قبل الرجال.

كما تعتبر الأدوار الأسرية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على تأنيث الوظائف. فقد بينت دراسة مسعودة عروش وسهام شريف (2021) أن صراع الأدوار بين الحياة المهنية والأسرية يمثل تحدياً رئيسياً أمام النساء العاملات، حيث تجد الكثيرات صعوبة في التوفيق بين مسؤولياتهن الأسرية ومتطلبات العمل. كما أكدت دراسة لحسين هوانتي وآخرون (2020) أن غياب سياسات دعم مثل دور الحضانة أو تسهيلات العمل المرن يجعل من الصعب على النساء شغل مناصب قيادية أو البقاء في سوق العمل لفترات طويلة.

يتضح من خلال ما تقدم أن تأنيث الوظائف في الجزائر هو نتاج لتفاعل عوامل اجتماعية، اقتصادية، سياسية وثقافية. فرغم أن ارتفاع مستوى التعليم لدى النساء والتحضر ساهما في زيادة مشاركتهن في سوق العمل، إلا أن القيود الاجتماعية والنظرة التقليدية لبعض المهن لا تزال تحد من حضورهن في العديد من المجالات. كما أن القوانين العمالية وسياسات التشغيل، رغم كونها تقدمية من الناحية النظرية، لا تزال تعاني من فجوات في التطبيق، مما يجعل المرأة الجزائرية تواجه تحديات مستمرة في تحقيق المساواة الفعلية في سوق العمل.

4.7- الآثار الاقتصادية والاجتماعية لتأنيث الوظائف في الجزائر:

شهدت الجزائر خلال العقود الأخيرة تغيرات كبيرة في سوق العمل، حيث تزايدت مشاركة النساء في العديد من القطاعات، خاصة التعليم والصحة والإدارة والإعلام. وقد أدت هذه التغيرات إلى تأثيرات اقتصادية واجتماعية متعددة، تناولتها مختلف الدراسات التي تم تحليلها. يمكن تصنيف هذه الآثار إلى شقين أساسيين: التأثيرات الاقتصادية التي تتعلق بالإنتاجية وسوق العمل، والتأثيرات الاجتماعية التي تمس دور المرأة في المجتمع والعلاقات الأسرية.

1.4.7- الآثار الاقتصادية:

- زيادة مساهمة المرأة في الاقتصاد الوطني: وفقاً لتقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES, 2003) فإن دخول النساء إلى سوق العمل ساهم في زيادة حجم القوى العاملة الوطنية، مما دعم الإنتاجية الاقتصادية وساعد على تنويع مصادر الدخل الأسري.

أشارت دراسة فتيحة طلحيت (2007) إلى أن نسبة مشاركة النساء في سوق العمل ارتفعت إلى 17% عام 1998، وهي نسبة لا تزال منخفضة مقارنة بالمعايير الدولية، لكنها تعكس توجهاً متزايداً نحو إدماج المرأة في الاقتصاد.

- تحسين المستوى المعيشي للأسر: أوضحت دراسة خديجة عالية (2005) أن ارتفاع مستوى تعليم المرأة وزيادة انخراطها في الوظائف أدى إلى تحسين الدخل الأسري، مما ساهم في تقليل معدلات الفقر وتحقيق استقرار اقتصادي أكبر للعائلات الجزائرية.

وهو ما أكدته تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES, 2003)، على أن الأسر التي تعمل فيها النساء تتمتع بمستوى معيشي أعلى مقارنة بالأسر التي تعتمد فقط على دخل الرجل، وهو ما عزز القدرة الشرائية ودفع عجلة الاستهلاك في الاقتصاد المحلي.

- تطور بعض القطاعات الاقتصادية: أكدت دراسة دليلة شارب (2009) أن تأنيث قطاع التعليم والصحة ساهم في تحسين الخدمات المقدمة في هذه المجالات، حيث أصبحت النساء يشكلن 86% من العاملين في قطاع التعليم، مما أدى إلى تعزيز جودة التعليم الأساسي. رغم هذا التطور النساء لا يزلن متركزات في وظائف معينة، مما أدى إلى استمرار الفجوة بين الجنسين في قطاعات مثل الصناعة والتكنولوجيا، وهو ما يعكس تحديات في تحقيق تنوع اقتصادي حقيقي كما هو مبين في الجدول رقم 2 حول التوزيع القطاعي للنشاط المهني للنساء.

2.4.7- الآثار الاجتماعية:

- تغير دور المرأة في المجتمع: أوضحت دراسة لحسين هوانتي وآخرون (2020) أن تأنيث الوظائف ساهم في تعزيز استقلالية المرأة اقتصادياً، مما منحها قدرة أكبر على

اتخاذ قرارات داخل الأسرة والمجتمع. وهو ما أشار اليه محمد فدول (2020)، في ان دخول المرأة إلى الإعلام ساهم في تغيير الصورة النمطية عنها، حيث أصبحت النساء حاضرات في تقديم الأخبار وصناعة المحتوى الإعلامي، رغم أن المناصب القيادية لا تزال محتكرة من قبل الرجال.

- **تغيير العلاقات الأسرية والتوازن بين العمل والحياة:** أشارت دراسة مسعوده عروش وسهام شريف (2021) إلى أن النساء العاملات يواجهن تحديات في التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، حيث يؤدي غياب سياسات دعم مثل دور الحضانة إلى زيادة الضغط عليهن.

كما توصلت نتائج تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES,2005) الى أن العديد من النساء يضطرن إلى مغادرة سوق العمل بعد الزواج أو الإنجاب بسبب عدم توفر بيئة عمل مرنة، مما يقلل من فرصهن في الترقية والمشاركة الكاملة في سوق العمل.

- **تغيير في التصورات المجتمعية حول عمل المرأة:** رغم أن المجتمع الجزائري أصبح أكثر تقبلاً لعمل المرأة، إلا أن دراسة دليلا شارب (2009) أكدت أن هناك قطاعات لا تزال تُعتبر "ذكورية"، مثل الصناعة والتجارة، حيث تواجه النساء صعوبات في الدخول إليها بسبب الأعراف الاجتماعية، في المقابل إلى أن النساء أصبحن يلعبن دوراً أكثر أهمية في اتخاذ القرارات الاقتصادية داخل الأسرة، خاصة في الأسر التي تعتمد على دخل المرأة بشكل رئيسي.

- **تأثير التآنيث على الوظيفة القيمية لبعض المهن:** وفقاً لدراسة دليلا شارب (2009)، فإن تزايد عدد النساء في التدريس أدى إلى غياب النموذج الذكوري في المدارس الابتدائية، مما قد يكون له تأثير على التنشئة الاجتماعية للأطفال، خاصة الذكور، كما أشارت دراسة مسعوده عروش وسهام شريف (2021) إلى أن تآنيث التعليم أثر على دور المدرسة القيمي، حيث تعاني بعض المؤسسات من ضعف في الأنشطة التربوية (الرياضة والأنشطة اللاصفية والاشراف على الخرجات الميدانية...) بسبب تركيز النساء في هذا القطاع، وهو ما يتطلب توازناً أكبر في توزيع الأدوار المهنية بين الجنسين.

8- مقترحات الدراسة:

- تعزيز بيئة عمل داعمة للمرأة من خلال توفير دور حضانة وتطبيق سياسات عمل مرنة تساعد النساء على التوفيق بين العمل والأسرة.

- تشجيع دخول النساء إلى القطاعات غير التقليدية مثل التكنولوجيا والصناعة، لضمان تحقيق تنوع اقتصادي أكبر.

- تحسين التشريعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين لضمان تكافؤ الفرص في سوق العمل، خاصة في الترقية إلى المناصب القيادية.
 - تغيير الصورة النمطية حول عمل المرأة من خلال الإعلام والتعليم، لتعزيز تقبل المجتمع لمشاركة المرأة في مختلف المجالات.
 - من خلال هذه الإصلاحات، يمكن تحقيق استفادة أكبر من الطاقات النسائية في سوق العمل، مما يساهم في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية أكثر توازناً في الجزائر.
- المراجع:

- البنك الدولي. (2021). تقرير التنمية العالمية: القطاعات الاقتصادية ودورها. شوهدها في 2025/03/10 <https://www.worldbank.org>
- الديوان الوطني للإحصاء، الحوصلة الإحصائية 1962-2011، فصل التعليم.
- شارب دليمة، (2011). «المهن الأنثوية بين القيم والتحول الاجتماعي». مجلة المواقف، 6(1)، 73-84.
- فدول محمد، (2022). «المرأة والممارسة الصحفية في الجزائر: نحو تأنيث المهنة؟» المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، 11(2)، 406-415.
- قانون العمل العربي (نموذج عام). متاح في التشريعات الوطنية للدول العربية.
- قطبي، احمد ومنصوري، المبروك. (2024)، «المرأة العاملة وفقا لقانون الاسرة الجزائري»، مجلة افاق علمية، 16 (02)، ص 944-963.
- حديدان صبرينة وتركيكي حسان، (2022). «الجندر وتأنيث المهنة: طرح بعض القضايا والإشكالات». مجلة البحوث والدراسات الإنسانية. 16(1)، 16، 187-206.
- المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات. (2018). المرأة العربية: التحديات والفرص في سوق العمل. شوهدها في 2025/03/12 <https://www.dohainstitute.org>
- المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية. (2020). (INSEE) دليل تصنيف القطاعات المهنية. شوهدها في 2025/03/02 <https://www.insee.fr>
- الصرايرة بشرى نواف، (2019). التمكين والذمة المالية للمرأة العاملة وعلاقتها في العنف الأسري، الأردن: دار الخليج.
- المؤسسة من أجل المساواة (سيدات)، المرأة الجزائرية بدليل الأرقام، 2025
- منظمة العمل الدولية. (2019). (ILO) تصنيف القطاعات المهنية في سوق العمل. شوهدها في 2025/03/10 <https://www.ilo.org>
- https://www.ons.dz/IMG/pdf/CH2_Emploi1962_2020Ar.pdf الديوان الوطني للإحصاء
- ، فصل 2 التشغيل، الجزائر، شوهدها يوم 2025/06/22
- مجموع البنك الدولي، مؤشرات القوى العاملة، اناث، شوهدها 2025/06/20

https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?most_recent_year_desc=true

أحمد عبد الوهاب محمود، أسماء. (2022). «صراع الأدوار الأسرية وعلاقتها بجودة حياة المرأة العاملة». مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية. 28(1), 859-926.

بن العربي، عبد الله. (2023). «دوافع خروج المرأة الى سوق العمل». مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، 8(11)، 1431-1444.

Allia, K. (2005). "Femmes diplômées et secteurs d'activité en Algérie". Les cahiers du CREAD, 21(74), 61-72.

C.N.E.S (2003), rapport sur l'évaluation de l'emploi féminine, Algérie.

Hardt, M., & Negri, A. (2000). Empire. Harvard University Press.

Office national des statistiques, Algérie en quelques chiffres résultats (2000/2003/2005/2006/2009/2014/2018).

Saib Musette , Nacer Eddine Hammouda,(1998). Evaluation des effets du PAS sur le marché du travail en Algérie, N°: 46-47. 4ème trimestre 1998 et 1er trimestre 1999 .

Standing, G. (1999). "Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited." World Development, 27(3), 583-602.

Talahite, F. (2008). Algérie. L'emploi féminin en transition.

World Bank. (2020). Women, Business and the Law 2020. World Bank Publications.

Vosko Leah. f. (2006). Precarious employment understanding labour market insecurity in Canada, McGill-Queen's university press Montreal and Kingston .London .Ithaca.

Malochet, G. (2007). "La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre". Sociologies pratiques, 14(1), 91-99.

Elson, D. (1999). "Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues". World Development, 27(3), 611-627