

د. مسراتي سليمة

نائب مدير الجامعة للتنشيط والاتصال

والعلاقات الخارجية والتظاهرات العلمية

جامعة البليدة 2 - الجزائر

تطور وضع المرأة الجزائرية في القطاع الاقتصادي

مقدمة

إن ظاهرة عمل المرأة ظاهرة اجتماعية ليست بالجديدة وإنما عرفت منذ الأزل وتطورت وتفاعلت عبر الظروف التاريخية، الاقتصادية والثقافية لكل دولة إلى أن تحولت إلى ظاهرة اجتماعية واقتصادية تحظى باهتمام خاص من الهيئات الدولية والإقليمية والوطنية التي تختص بمجال حقوق الإنسان بصورة عامة وبحقوق المرأة بصورة خاصة.

إن تمكين المرأة ومشاركتها الكاملة على قدم المساواة في جميع جوانب حياة المجتمع بما في ذلك المشاركة في عملية صنع القرار وبلوغ مواقع السلطة أمور أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلام (1).

فقد أصبح دور المرأة في المجال الاقتصادي ذي أهمية بالغة لا يقتصر على خلق فرص العمل وتشغيل النساء فقط، بل امتد إلى تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة بما في ذلك القضاء على عبء الفقر الواقع على المرأة بإجراء تغييرات على السياسات العامة والهيكل الاقتصادية لضمان وصول كل النساء، بما فيهن الريفيات إلى موارد الإنتاج وفرص العمل والخدمات.

لذا باتت المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بعدا رئيسيا في أي خطاب إنمائي، وما دام أن نصف البشرية لا يتمتع بإنجازات التنمية البشرية فلن يتحقق تعميم هذه التنمية على الجميع(2).

لهذا بذلت الجزائر وما زال على نهجها تبذل الكثير من الجهود لترقية المساواة بين الجنسين خصوصا في سوق الشغل عن التزام منها بالاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تصب في هذا الإطار، قناعة منها أن عجلة التنمية الاقتصادية لا تكتمل إلا بمشاركة كل أفراد الأمة نساء ورجالا.

حيث عملت على تكريس هذه المبادئ الدولية ومواءمتها مع التشريعات الوطنية وكذلك انتهاز سياسات وبرامج تعزز هذه المبادئ، ولكن في المقابل لم يضاف كل هذا أثرا كبيرا على تواجد النساء في سوق الشغل ولوجهن القطاع الاقتصادي نظرا للعديد من الصعوبات والتي تشمل العديد من المستويات ينبغي على الدولة الوقوف عندها وإيجاد الحلول الناجعة والفعالة.

ولمعالجة هذا الموضوع والوقوف على تطور وضع المرأة في القطاع الاقتصادي بكل ما يشمله من فوارق واقعية بين الجنسين رغم تكريس مبدأ المساواة، والذي أفرز ضعف نسب النساء في المجال الاقتصادي رغم اعتماد الجزائر مجموعة من البرامج الداعمة للشغل التي استفادت منها النساء وشجعت ولوجهن هذا القطاع، ومن ثم الوقوف على المعوقات التي حالت دون تحقيق المساواة بين الجنسين رغم كل هذه التدابير والتدابير المنتهجة في سوق الشغل بحثا عن آفاق تذليلها وترقية المناصفة بين الجنسين.

قسمنا هذه المداخلة إلى ثلاث محاور أساسية كالتالي :

المحور الأول : المرأة الجزائرية في سوق الشغل، مساواة قانونية وفوارق واقعية.

المحور الثاني : البرامج الداعمة لنولوج المرأة القطاع الاقتصادي.

المحور الثالث : معوقات ونولوج المرأة القطاع الاقتصادي وتصورات التمكين.

المحور الأول : المرأة الجزائرية في سوق الشغل مساواة قانونية وفوارق واقعية

تم تكريس المساواة بين المواطنين دستوريا وحماية المرأة من التمييز من خلال المادة (32) من دستور 1996 المعدل عام 2016(3)، واعتماده كمبدأ لممارسة الحقوق والحريات والتمتع بها، كما كرس الدستور واجب الدولة في ضمان المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين من خلال إزالة العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية (حسب المادة 34 منه)، وكذلك نص المادة 69 التي جاء في نص فقرتها الأولى أنه " لكل المواطنين الحق في العمل "، وترتبطا على ذلك تم اعتماد مبدأ المساواة في كل تشريعات العمل لضمان وصول الرجل والمرأة إلى سوق الشغل والانتفاع من فرص العمل بصورة متساوية.

أولا - التكريس القانوني لمبدأ المساواة بين الجنسين

1- تكريس مبدأ المساواة في تشريعات العمل

تعتبر تشريعات العمل السارية المفعول في الجزائر من التشريعات الرائدة في مجال اعتماد مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في سوق الشغل ولا تخضع إلى أي أوضاع تمييزية تجعل المرأة أقل شأنًا من الرجل سواء عند التقدم للحصول على العمل، الترقية، العطل، الرواتب، التقاعد أو الضمان الاجتماعي خصوصا فيما يتعلق بقانون العمل رقم 90- 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، لاسيا المادة 05 منه التي تنص على أن كل العمال يتمتعوا

بمجموعة من الحقوق الأساسية وقد استعملت صيغة " العمال " التي تعني عمال وعاملات وهو المصطلح العام الذي يستعمله المؤسس الدستوري (مواطن) ويقصد به من الجنسين الرجل والمرأة، وكذلك نفسه المصطلح الذي يستعمل في قوانين أخرى والتي تقي نفس القصد وإن كان التحول اليوم بعد التعديل الدستور لعام 2016 يذهب نحو التأكيد على اعتماد مقارنة النوع بإستعمال مصطلح رجل وإمرأة أو الرجال والنساء (مثل المادة 36 من الدستور الحالي)، وكذلك الحال مثلا بالنسبة للقوانين المعدلة لاحقا، على سبيل المثال القانون العضوي 16-10 المؤرخ في 25 أوت 2016 المتعلق بنظام الإنتخابات والذي استعمل في مادته 6 مصطلح التسجيل في القوائم الانتخابية يجب على كل مواطن ومواطنة، الأمر الذي يدل على أن المشرع الجزائري يستدرك ويضبط المصطلحات لرفع اللبس تأكيدا على الالتزام الذي سارت فيه الدولة وهو ترقية المساواة بين الجنسين واعتماد مقارنة النوع الاجتماعي.

وبالرجوع إلى قانون العمل 90-11 فإن المادة 17 منه جاءت واضحة في نصها على بطلان الأحكام التي قد ينص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس الجنس أو على أسس أخرى ذكرتها المادة.

وعليه فإن قانون العمل لا يحمل أي تمييز بين الرجال والنساء في سوق الشغل بل يخضعون لمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات، علاوة على ذلك فإن المرأة العاملة تتمتع بالمساواة في الأجور والاستفادة من عطلة الأمومة القانونية، ومنع تشغيلها في الأماكن التي تشكل خطرا على حملها أو العمل الليلي... في الحقيقة يبدو هذا الأمر مشجعا لكنه يبقى غير كاف عند الوقوف على نسب النساء في سوق الشغل خصوصا في القطاع الاقتصادي مع كل ما صاحب السنوات الأخيرة من تقدم محرز بخصوص تعليم الفتيات ونجاعة سياسة المساواة بين الجنسين في مجال التعليم وولوج المدارس.

2- ترقية المساواة بين الجنسين في مجال التعليم وأثره على سوق الشغل : إن البحث عن تطور وضع المرأة في سوق العمل بصورة عامة والقطاع الاقتصادي بصورة خاصة يتطلب البحث عن تطور وضع تعلم الفتيات ومدى استفادتهم من فرص التعلم المتكافئة، وبولوج المدارس بكل أطوارها، وحتى على مستوى الجامعة لما لهذا الأمر من أهمية وأثر مباشر على وضعية المرأة ودافعيتها، فيحصلوها على شهادة أو تكوين معين سيؤهلها أكثر لشغل منصب عمل لما تكسبه من كفاءات ومهارات.

إن التزام الجزائر بتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية تطلب منها مواصلة ومضاعفة الجهود من انتاج سياسات وبرامج موجهة لتنفيذ أهداف تعميم التعليم وترقية المساواة بين الجنسين تدعيا للاستقلالية الاقتصادية للنساء.

والجدول التالي يوضح تطور نسب المتدربين في الجزائر حسب الجنس خلال أطوار التعليم من الابتدائي إلى الثانوي :

2015/2014	2014/2013	2012/2011	2009/2008	2004/2003	2001/2000	
7,989,546	7,835,740	7,614,477	7,381,962	7,851,893	7,712,182	إجمالي المتدربين
3959101	3892379	3765924	3639469	3,848,282	3,726,603	منه إناث
47,7	47,67	47,47	47,29	47,01	46,81	نسبة الإناث في الابتدائي
47,55	47,61	48,43	48,72	48,74	48,05	نسبة الإناث في المتوسط
57,63	58,21	57,22	57,87	57,53	56,14	نسبة الإناث في الثانوي

الجدول رقم (01) : عن المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي (5)

وما يستقر من خلال هذه الأرقام والنسب أن عدد المتدربين في التعليم الابتدائي بالنسبة للإناث تقارب نصف العدد الإجمالي إذ تصل إلى نسبة 47,7 عام 2015، وكذلك الحال

بالنسبة لمستوى التعليم المتوسط، في حين يفوق عدد الإناث المسجلين في المستوى الثانوي نسبة الذكور إذ يفوق نصف العدد الإجمالي لهذا الطور.

وهذا ما يؤكد ما تشهده الجامعة من تزايد في نسب عدد الفتيات اللاتي يلتحقن بالجامعة، وهذا التطور المتزايد لعدد الإناث المتدربين كان نتيجة تظافر العديد من الجهود : وزارة التربية، الجماعات المحلية، منظمات المجتمع المدني، سياسة محو الأمية، إلخ.

وعليه فإن التعليم الجامعي له كذلك دور في مهمة القضاء على اللامساواة وتحقيق الاستقلالية الاقتصادية للنساء لأنه يرفع من نسب إدماجهن اجتماعيا ومهنيا، فعلاوة على تزايد نسب الإناث في مستويات التعليم بأطواره الثلاث، كذلك سجل تقدم كبير في نسبة النسوية في التعداد الإجمالي المسجل في قطاع التعليم العالي، حيث بلغت نسبة الطالبات بالنظر إلى العدد الإجمالي للمسجلين نسبة 54 % عام 2000 والذي ارتفع إلى 61,1 % عام 2004(6).

وإن كانت نسب الطالبات متفاوتة باختلاف التخصصات المسجل فيها أين بلغت نسبتهن أكثر من 50 % في 05 تخصصات عام 2000 وبلغت أقصاها في تخصص الآداب والعلوم الاجتماعية إذ سجلت نسبة أكثر من 69 %، في حين سجلت نسبة الإناث أقل نسبة للطالبات في تخصص العلوم التكنولوجية بـ 31 % وإن كانت في تطور(7).

الأمر الذي يؤثر بصورة مباشرة على عدد حاملي الشهادات فهذا التزايد لعدد الطالبات أدى إلى تزايد في عدد الطالبات حاملي الشهادات (قسم التدرج) أين بلغت نسبة 63,3 لعام 2014، وكذلك الحال بالنسبة للإناث حاملات شهادة الدكتوراه وإن كان بنسبة أقل ولكن بلغت 52 % (قسم ما بعد التدرج)، وذلك وفقا للجدول التالي :

نسبة الإناث	2001	2005	2010	2014
التدرج	54,0	56,8	59,5	61,1
ما بعد التدرج	38,9	44,8	48,1	53,1
التأطير	-	35,3	39,7	42,8
حامل شهادات التدرج	55,5	60,4	64,7	63,3

هذا بالإضافة إلى قطاع التكوين والتعليم المهنيين الذي شهد إقبال معتبر يصل إلى 43 % عام 2015 مما يؤكد على وجود نية تحسين المستوى واكتساب المهارات المهنية من طرف النساء، وهنا يجب الإشادة بدور الجمعيات النسائية في تفعيل دور المرأة الماكثة في البيت خصوصا ممن استفدن من برامج محو الأمية، والتي تتوج أغلبها بمواصلة التكوين داخل مراكز التكوين المهني التي لا تتجاوز مدة التكوين فيها ستة أشهر، يحصلن عند نهايتها على شهادة تأهيل تمكنهن من طلب قرض مصغر أو إنجاز مشروع في البيت يعيل أسرهن(9).

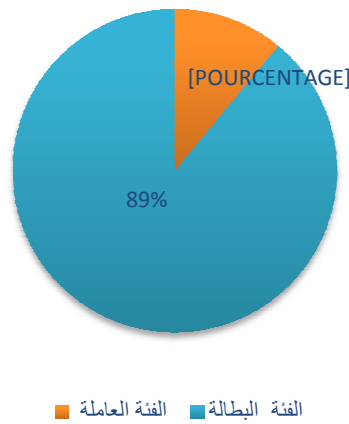
وبناء على ما تقدم فإن هذه المعطيات والاحصاءات تدل على التقدم الكبير المحرز في مجال تعليم الإناث بكل أطواره وقطاعاته، والتي تظهر السياسة الناجعة التي انتهجتها الجزائر في هذا المجال وتحقيق أهداف البرامج المتبناة في هذا الإطار من جهة، ومن جهة أخرى يبين انتشار وعي وإدراك الإناث وعائلتهن بضرورة التعليم الذي سيتوجها بشهادة أو تأهيل يدعم ولوجها سوق الشغل.

ثانيا- انخفاض نسبة النساء في القطاع الاقتصادي : فوارق واقعية

رغم ما كرسته النصوص الأساسية للدولة وتشريعات العمل الوطنية لمبدأ المساواة بين الجنسين ومنع أي تمييز على هذا الأساس في سوق الشغل، ورغم السياسات العامة المنتهجة والبرامج الموجهة لرفع هذا الوضع، إلا أن الواقع يفرض معطيات أخرى ويؤكد وجود فوارق وتمييز على أساس النوع الاجتماعي يضع المرأة في وضع أقل لا تستطيع من خلاله الولوج إلى مناصب الشغل والترقية فيها، أو تقلد مناصب مسؤولية في إدارتها بالشكل الذي تعرفه وتيرة الرجال بل

إن نسبتها المنخفضة في سوق الشغل مؤشر على هذا التمييز رغم أنها تملك نفس المؤهلات أو الشهادات.

(10) الشكل رقم 01: الفئة النشطة عام 2015



ويوضح الجدول التالي معطيات عامة حول الشغل والبطالة في الفترة 2011-2015

السنوات	2011	2012	2013	2014	2015
الجنس: الذكور					
	8038	8393	8885	8517	8661
البطالة	738	888	804	859	953
النشطة	8776	9281	9689	9376	9614
نسبة البطالة	8,4	9,6	8,3	9,2	9,9
نسبة النشاط	65,3	67,8	69,5	66,2	66,8
%					
نسبة الشغل	59,8	61,3	63,7	60,1	60,2
%					
الجنس الإناث					
	1561	1778	1904	1722	1933
البطالة	324	365	371	355	384

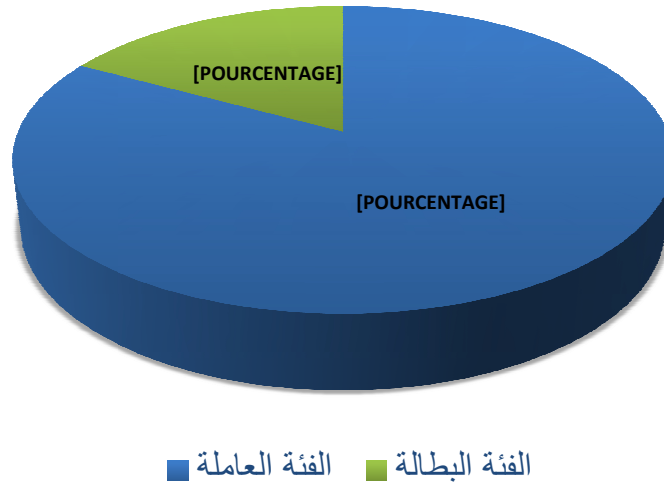
تطور وضع المرأة الجزائرية في القطاع الإقتصادي

2317	2077	2275	2143	1885	الناشطة
16,6	17,1	16,3	17	17,2	نسبة البطالة %
16,4	14,9	16,6	15,8	14,2	نسبة النشاط %
13,6	12,3	13,9	13,1	11,8	نسبة الشغل %

الجدول رقم 03 : معطيات عامة حول الشغل والبطالة في الفترة 2011-2015 (11)

حيث تبقى نسبة البطالة النسوية 16,6 عام 2015 وهي نسبة أكبر من نسبة البطالة المسجلة لدى الرجال 9,9 % وأكبر من النسبة الإجمالية للبطالة 11,2 %، رغم تطور نسبة ولوج النساء سوق الشغل.

(12) شكل رقم 2: توزيع الفئة النسوية النشطة بين الشغل والبطالة



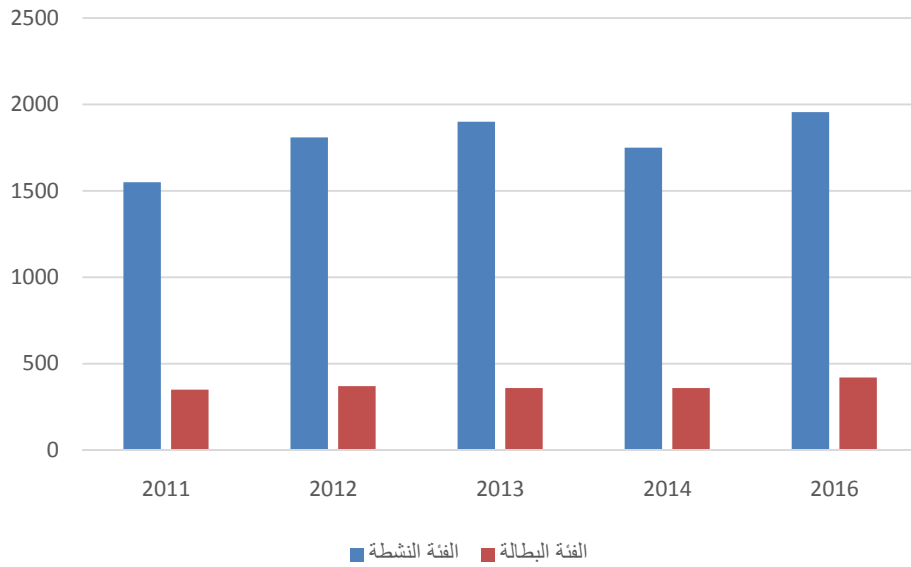
حيث يتبين أن نسبة النساء النشطة ضعيفة لا تتجاوز 16.4 % وأن نسبة البطالة لهذه الفئة مرتفعة إلى 17 % من إجمالي الفئة النشطة في سوق العمل وهي نسبة محدودة جدا رغم التطور المسجل في عدد النساء العاملات تفسر أن النساء لا يزلن يواجهن عقبات للوصول إلى سوق الشغل الرسمي وشغل مناصب عمل لأن سوق الشغل غير الرسمي يحتوي عدد كبير من النساء الشغليات فيه دون التوفر على إحصائيات دقيقة ويعود ذلك إلى عدة أسباب كالخاجة إلى العمل رغم الأجر الزهيد، وجود بعض النشاطات غير مغطاة بالضمان الاجتماعي، إلخ.

إن الفئة النشطة تتوزع بين القطاع العام بنسبة 42 % والقطاع الخاص بنسبة 58 % عام 2015 ويرجع انخفاض نسبة الفئلة الشغيلة في القطاع العام إلى محدودية فتح مناصب عمل في السنوات الأخيرة لتتبع هذا القطاع من جهة، والظروف الاقتصادية التي تمر بها الحكومة، ترتب الجزائر دوليا من بين أربع الدول (العراق، سوريا، فلسطين) التي سجلت أقل نسبة للنساء في سوق الشغل بمعدل 14,7 % معدل النشاط السنوي، نجد نسبة النساء في الفئة النشطة لا تتجاوز 17 %، وإن كانت هذه النسبة ارتفعت من 1,8 عام 1966 إلى 2,1 % عام 1977 ثم 4,5 % عام 1989، ووصلت إلى 9,6 % عام 1998 (10) والتي ازدادت إلى 14,2 % عام 2011.

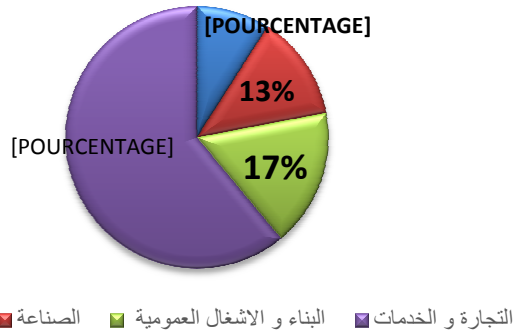
وتقدر نسبة النساء في القطاع العام عام 2015 بـ 62.9 % و نسبة 37.1 % في القطاع الخاص وهذه النسبة المرتفعة في القطاع العام تعود لتفضيل النساء لهذا القطاع نظرا لشروط الولوج إليه وضمان مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص، ناهيك عن ذلك توفر الأمان واحترام القانون والتنظيمات السارية المفعول وكذلك حقوق الموظفين أو العمال.

كما تختلف هذه النسبة النشطة النسوية حسب الأوساط، ففي الوسط الحضري بلغت نسبة الفئة المشتغلة 18.7 % ونسبة 11.2 % في الوسط الريفي، وهي نسبة منخفضة عن الوسط الحضري لعدة ظروف تعود للإمكانيات المتاحة للمرأة في هذا الوسط والظروف السوسيوثقافية الأقل وقعا على وضع المرأة.

الشكل رقم 3: تطور الفئة النشطة من النساء -بالآلاف-

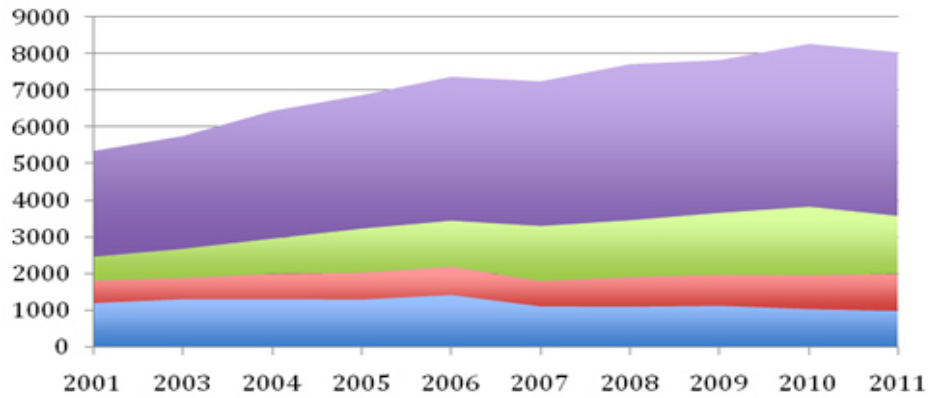
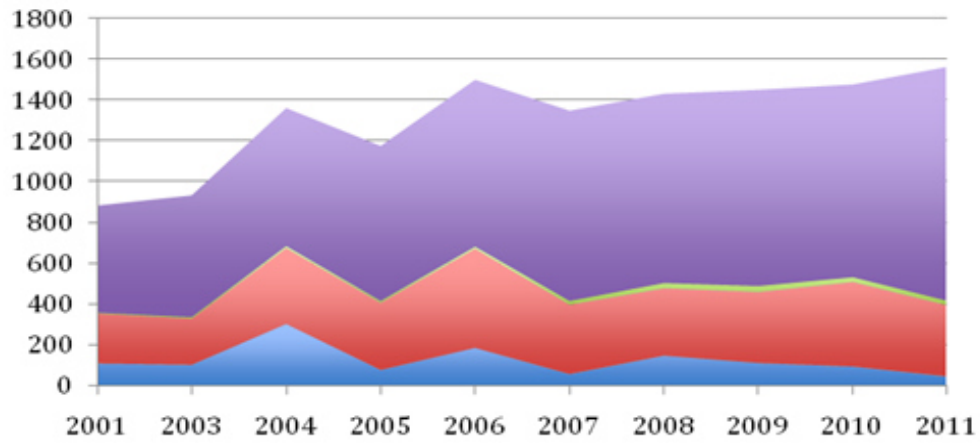


الشكل رقم 4: توزيع الفئة النشطة حسب القطاع المستخدم 2015



الشكل رقم 04 : توزيع حسب القطاع المستخدم 2015 (13)

حيث يوضح الشكل رقم 4 التوزيع المبين أعلاه بالنسبة للفئة الناشطة أنها تشغل النسبة الأكبر في قطاع التجارة والخدمات في حين تتقلص بالنسبة للقطاعات الأخرى كالصناعة والبناء والأشغال العمومية ثم الفلاحة سواء تعلق الأمر بفئة النساء أو فئة الرجال.



ويوضح الشكل رقم 5 تطور نسب توزيع النشاطات حسب القطاعات بالنسبة للرجال والنساء إذ يتضح جليا أن قطاع الخدمات يشغل نسبة كبيرة للنوعين، أما الفلاحة عرفت ذروتها عام 2004 و2006 بالنسبة لشغل النساء وإن كانت نسبتها ضئيلة جدا مقارنة بفئة الرجال التي عرفت استقرارا لسنوات ثم انخفضت.

أما البناء والأشغال العمومية سجلت نسبة ضئيلة في شغل النساء ونسبة متزايدة بالنسبة لفئة الرجال، في حين النشاط في القطاع الصناعي سجلت النساء تواجدا معتبرا مقارنة بفئة الرجال وإن تطورت بوتيرة متناقصة أحيانا ومتزايدة أحيانا أخرى، إذ بلغت ذروتها عامي 2004 و2006.

إشكالية تعليم المرأة والبطالة

إن ازدياد نسبة النساء المستفيدات من التعليم بكل صوره في الجزائر لم يؤثر على نسبة تواجد المرأة في سوق الشغل بصورة عامة والقطاع الاقتصادي على وجه الخصوص، بل العكس من ذلك رافق هذا التزايد ارتفاع نسبة البطالة النسوية كل ما زاد مستواهن التعليمي، الأمر الذي يفسر ضعف أثر التعليم على مسار النساء في عالم الشغل ويعود ذلك إلى عدة أسباب أخرى عززت وجود الفوارق بين الجنسين في سوق الشغل، وهذا ما يمكن استقراءه من الجدول التالي :

المجموع	إناث	ذكور	المستوى التعليمي
3,6	1,4	3,9	بدون مستوى
7,7	5,5	7,9	ابتدائي
13,4	17,8	12,9	متوسط
10,1	14,8	8,8	ثانوي
14,1	20,5	8,5	جامعي
			الشهادات المحصل عليها

9,8	11,7	9,6	بدون شهادة
13,4	16,9	12,3	شهادة تكوين مهني
14,1	20,2	8,2	شهادة جامعية
11,2	16,6	9,9	المجموع

الجدول رقم 04 : معدلات البطالة لسنة 2015 حسب الجنس والمستوى التعليمي (15)

فحسب المعطيات المذكورة في الجدول أعلاه توضح أن نسبة البطالة لدى فئة النساء ترتفع بصورة طردية مع ارتفاع نسبة المستوى التعليمي لمن وإن كانت البطالة ظاهرة تمس الجنسين وجميع المستويات التعليمية بالرغم من تسجيل انخفاض في نسب البطالة خلال فترة العشر سنوات الأخيرة، إلا أنها تشهد تذبذب فيما يخص دور المرأة، حيث سجلت عام 2015 معدل بطالة وطني قدره و11,2 % تتوزع بين و9,9 % بالنسبة لفئة الرجال و16,6 % بالنسبة لفئة النساء، ما يعادل 38400 امرأة بطالة(16).

حيث أن البطالة المسجلة لدى الفئة النسوية بدون مستوى تعليمي قدرت بـ 1,4 % في حين معدل البطالة يصل إلى 14,8 % بين فئة ذوات المستوى الثانوي ويشهد أعلى نسبة لدى فئة المتعلقات الجامعيات بـ 20,5 % وهي ما تسمى بطالة المتعلمين، ومن هنا جاءت الضرورة للبحث عن حلول عاجلة لإستغلال الخزان العلمي النسوي الراكدي في عجلة التنمية الاقتصادية الوطنية(17)، خصوصا إذا سجلنا انخفاض في نسبة بطالة الرجال حاملي الشهادات الجامعية في السنوات الأخيرة، وعليه لم يصبح المستوى التعليمي يشكل حماية كافية للنساء من البطالة.

المحور الثاني : البرامج الداعمة لولوج المرأة القطاع الاقتصادي

بادرت الجزائر بهدف تخفيض نسبة البطالة اعتماد عدة برامج أو تراتيب صيغ مختلفة داعمة لخلق مناصب شغل وإنشاء مؤسسات مصغرة لفائدة الشباب البطالين حديثا الذين يبحثون عن عمل (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب)، وأخرى موجهة لفئة حديثي البطالة من عمر معين قد اشتغلوا سابقا (الوكالة الوطنية للتأمين على البطالة)، وأخرى موجهة لكل الفئات

العمرية كيف ما كان وضعها عن طريق القروض المصغرة (الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة)، ناهيك عن برنامج دعم الإدماج المهني (الوكالة الوطنية للشغل).

فبخصوص التراتيب الثلاثة الأولى فهي تهدف إلى تشجيع الأشخاص لإنشاء مناصب شغل لهم بإطلاق نشاط إنتاجي، خدماتي أو حرفي، وهي مفتوحة بوضوح ودون تمييز بين النساء والرجال، حيث تمثل النساء المقاولات قوة كامنة بالنسبة لهن ولنساء أخريات إستنادا إلى دراسة قامت بها البنك الإفريقي للتنمية عام 2015، والتي سجلت أن المؤسسات الجديدة في شمال أفريقيا هي من إنشاء نساء يشغلن أكثر فأكثر نساء أخريات بدورهن(18).

وللإشارة كذلك أنه بالرغم من أن هذه البرامج الداعمة للتشغيل وحدت معايير الإستفادة بالنسبة للنساء والرجال فلم توجه خصيصا لفئات النساء، لكن في واقع الأمر استفدن منها كثيرا وخلقت مناصب شغل لفائدتهم.

أولا- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب عام 1996 وهي مؤسسة عامة ذو طابع خاص، مكلفة بتسيير قروض لإنشاء مؤسسات بغرض المشاركة في الخدمة العامة للشغل، ويهدف تحقيق الأهداف التالية : ضمان الشروط اللازمة لإنشاء المؤسسة المصغرة، خلق نشاطات وثروة، خلق شغل دائم، تطوير روح المقاولاتية لدى الشباب، فهي موجهة لتشجيع الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19-35 سنة(19) بدون عمل ولا تتعدى قيمة تمويل مشاريعهم 10 مليون دينار، حيث تموّلهم الوكالة بقرض دون فوائد و دعم أسعار فائدة البنك من 60 % إلى 95 % حسب النشاط والمنطقة الجغرافية بصدد قرض لا يتجاوز 70 % للمبلغ الإجمالي للمشروع. تتراوح المساهمة الشخصية من 1 إلى 2 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يطلب القرض البنكي، ويتراوح من 71 إلى 72 % في حالات أخرى، كما يمكن أن يقبل قروض أخرى تكميلية بدون فوائد بالنسبة للمكاتب المجمعّة، سيارات الورشات أو إيجار محل.

والإحصاءات المسجلة خلال الفترة 2010-2016 بالنسبة للمشاريع

الممولة لفائدة النساء هي كالتالي :

الفترة	الرجال	النساء	المجموع	النسبة النسوية المستفيدة
2010	20430	2211	22641	10 %
2011	39881	2951	42832	7 %
2012	61335	4477	65812	7 %
2013	39513	3526	43039	8 %
2014	37191	3665	40856	9 %
2015	21031	2645	23676	11 %
2016	9712	1550	11262	14 %

الجدول رقم 05 : تطور تمويل المشاريع من طرف الوكالة لفائدة النساء (2010-2016) (20)

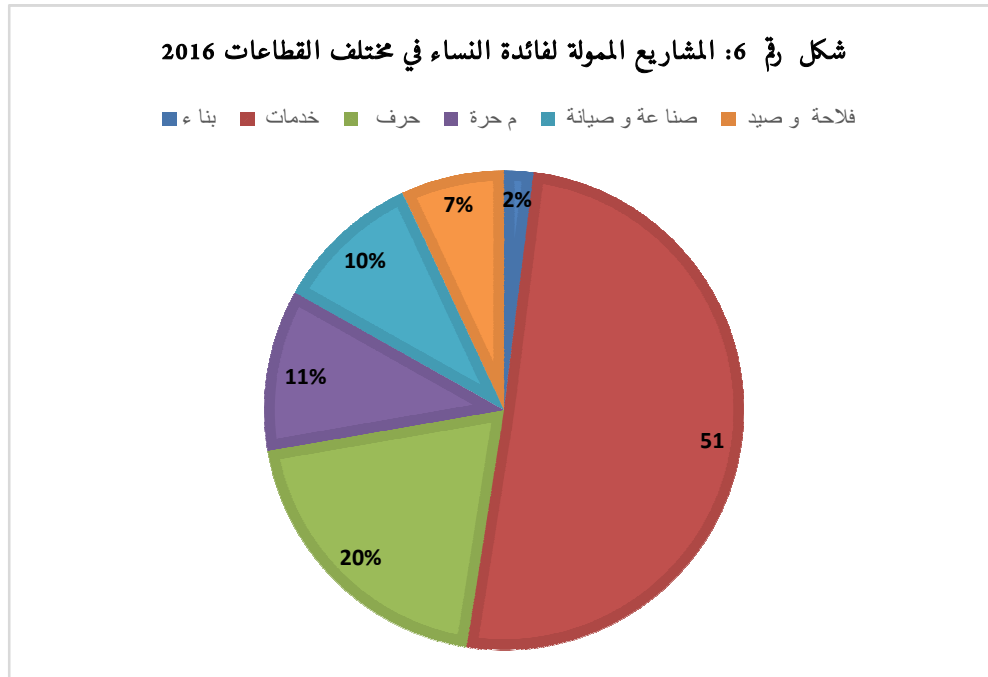
والذي يمكن استقراءه من هذه المعطيات أن نسبة النساء المستفيدات من هذا البرنامج تبقى منخفضة حيث لم تتجاوز 10 % عام 2010 وانخفضت أكثر في السنوات التي تليها وبلغت ذروتها عام 2016 بنسبة 14 %، وتكون هناك أسباب تبرر هذه النسب، المهم أنها عرفت تطورا ملحوظا وتزايدا في السنتين الأخيرتين 2015-2016، مع العلم أن الإحصاءات سجلت أن نسبة 14 % من المستفيدات، 25 % منهن نساء بتكوين مهني و26 % ذو مستوى جامعي. كذلك يجب الوقوف على القطاعات التي شملت ولوج النساء عن طريق الوكالة (ANSEJ) خلال سنة 2016، حيث سجلت الإحصائيات المرصودة من طرفها مايلي :

تطور وضع المرأة الجزائرية في القطاع الإقتصادي

قطاع النشاط	المشاريع الممولة	%
خدمات	18828	51 %
حرف	7299	20 %
مهن حرة	4199	11 %
صناعة وصيانة	3635	10 %
فلاحة وصيد	2495	7 %
البناء BTPH	793	2 %
المجموع	37189	100 %

الجدول رقم 06: توزيع المشاريع الممولة لفائدة النساء حسب القطاعات (2016)(21)

كذلك يوضح الشكل التالي رقم 6 توزيع القطاعات المشمولة بتمويل مشاريع في إطار الوكالة



وعليه يتضح جليا أن 51 % من مجموع المشاريع النسوية في هذا الإطار اتجهت إلى قطاع الخدمات تليها الحرف بنسبة 20 % نظرا لطبيعة القطاع وتليها القطاعات الأخرى أين سجلت أقل نسبة هذه المشاريع بقطاع البناء 2 %، وهذا التفاوت في نسب ولوج النساء للشغل في قطاعات مختلفة له أسبابه المهنية الاجتماعية وكذلك مؤشرات سوق الشغل.

2- الوكالة الوطنية للتأمين على البطالة (CNAC)

في إطار وضع برنامج لترقية الشغل ومحاربة البطالة حيز التطبيق أنشأت الوكالة الوطنية للتأمين على البطالة عام 2004 كبرنامج لدعم خلق نشاطات (شغل) للبطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 50 سنة، فهي تمنح قروض بدون فوائد قد تصل إلى قيمة 5 مليون دينار (المستوى لأول) وإلى حد 10 مليون دينار (المستوى الثاني) مع الاستفادة من العديد من الإمتيازات الضريبية، إلخ. علما أن هذا البرنامج موجه للرجال كما هو موجه للنساء بدون أي تمييز، يحمل في أهدافه المساهمة في :

- دفع ديناميكية النسيج الاقتصادي المحلي بخلق نشاطات إنتاجية.
 - ترقية روح المبادرة وتنمية قوة المقاولاتية.
 - المشاركة في تقليص البطالة وتهيئ الشباب بصورة عامة خصوصا في المناطق الريفية.
- وعليه تمت مرافقة 129 814 بطل في إنشاء مؤسساتهم الصغيرة من بينهم 12 186 نساء مستفيدات، وإن كانت بعض المشاريع تحمل أسماء مستعارة لنساء ولكن أصحابها رجال.
- والإحصائيات التالية المقدمة من طرف الوكالة تظهر تطور نسبة استفادة النساء من هذا البرنامج :

تطور وضع المرأة الجزائرية في القطاع الإقتصادي

النوع	من 2004 إلى 2010		خلال 2011		خلال 2012		خلال 2013	
	مشروع ممول	النسبة %	مشروع ممول	النسبة %	مشروع ممول	النسبة %	مشروع ممول	النسبة %
الرجال	19174	92.01	17423	94.23	32291	92.79	19210	89.72
النساء	1665	7.99	1067	5.77%	2510	7.21	2202	10.28
المجموع	20 839		18 490		34 801		21 412	
النوع	خلال 2014		خلال 2015		خلال 2016			
	مشروع ممول	النسبة %	مشروع ممول	النسبة %	مشروع ممول	النسبة %		
الرجال	16478	87.54	13052	84.48	7477	83.39		
النساء	2345	12.46	2397	15.52	1425	16.01		
المجموع	18 823		15 449		8 902			

الجدول رقم 07 : عدد النساء المستفيدات من برنامج الوكالة الوطنية للتأمين على البطالة (CNAC) 2016

حيث ما يمكن استقراءه من خلال الجدول أعلاه أن نسبة النساء المستفيدات من هذا البرنامج سجلت 7.99% خلال السنوات من (2004-2010)، ولكن هذه النسبة انخفضت خلال سنة 2011 إلى 5.77% مع انخفاض عدد المشاريع الممولة من 20 839 إلى 18 490 مشروع، ولكن بعدها عرفت هذه النسبة ازديادا معتبرا من عام 2012 إلى أن وصلت إلى 15.52% عام 2015، ولكن الإرتفاع الطفيف عام 2016 بنسبة 16.01% له ما يبرره إذا تتبعنا في الحقيقة العدد الإجمالي للمشاريع الممولة منذ عام 2012 (34 801) هي في تناقص مستمر إلى 15 449 مشروع عام 2015 وانخفض إلى النصف عام 2016 أين بلغ 8 902 مشروع ممول.

كما تجدر الإشارة إلى أن نسبة المشاريع الممولة في إطار هذا البرنامج منذ 2004 إلى غاية 2016 بلغ إجمالي 136 973 مشروع استفادت منه 13 338 امرأة، مما يشكل نسبة 9.74 % فقط وهي نسبة تبقى ضئيلة نظرا لضعف ولوج النساء والإستفادة من القروض لتمويل مشاريعهم، نظرا لنفس الأسباب والصعوبات التي أعاقتهن للإستفادة من برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).

ثالثا- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

تختلف آلية الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عن برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والوكالة الوطنية للتأمين على البطالة (CNAC)، أنشأت عام 2005 تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة حيث واصلت في إمكانية منح القرض المصغر الذي كانت تتكفل به وكالة التنمية الاجتماعية والتي كانت تحت وصاية نفس الوزارة (21)، ولا يتعلق الأمر هنا بإنشاء مؤسسة وإنما يفضل التشغيل الذاتي -Auto-emploi- والحرف الصغيرة بالتأكيد على تنمية النشاطات ذات الدخل المنجزة في البيوت.

وقد أنشأت هذه الوكالة للتكفل بتحقيق 03 أهداف كبرى :

- القضاء على البطالة وعدم الاستقرار في المناطق الريفية والحضرية بتفضيل التشغيل الذاتي، الشغل في البيت والنشاطات الحرفية والمهن بالخصوص لفئة النساء.
- إستقرار سكان الأرياف في مناطقهم الأصلية عن طريق النهوض بالنشاطات الاقتصادية، الثقافية، إنتاج المواد والخدمات المدرة للربح.
- تنمية روح المقاولاتية التي عوضت المساعدة والتيسير الإدماج الاجتماعي والإنتعاش الذاتي للأشخاص (22).

وعليه فإن الوكالة كلفت بمهام لها علاقة بالأهداف المتعلقة بتسيير القرض المصغر :

- تسيير برنامج القرض المصغر تطبيقا للقوانين والتنظيمات السارية المفعول.
 - دعم مرافقة وتقديم الإستشارة للمستفيدين من القرض المصغر لتنفيذ نشاطاتهم.
 - ضمان متابعة النشاطات المنجزة من طرف المستفيدين بالسهر على احترام بنود دفتر الشروط الذي يربطهم بالوكالة.
 - مساعدة المستفيدين من القروض المصغرة في حالة الحاجة لدى المؤسسات والمنظمات التي لها علاقة بتنفيذ مشاريعهم (22).
- وعليه تمول الوكالة (ANGEM) نوعين من المشاريع لفائدة الأشخاص الذين يبلغون 18 سنة فما فوق وليس لهم دخل أو ذوي دخل غير مستقر أو غير منتظم (23)، فالنوع الأول يتعلق بقرض دون فائدة من الوكالة لا تتجاوز قيمته 1 000 000 دينار بغرض اقتناء المواد الأولية، أما النوع الثاني من القروض يتعلق بالتمويل ثلاثي الأطراف صاحب المشروع، الوكالة والبنك، موجه لإقتناء أجهزة صغيرة أو تجهيزات، هذه القروض تمثل 99 % من المبلغ الإجمالي لمليون دينار والقرض البنكي يمثل 70 %، فبالنسبة لهذا النوع الثاني لم تتعد نسبة النساء المستفيدات أكثر من 35 %، مقابل 62 % مستفيدات من النوع الأول، بالرغم من أن برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة سجل إدماج النساء بصورة كبيرة في القطاع الاقتصادي إذا بلغت نسبة المستفيدات 60 % من إجمالي 274 776 مشروع ممول.

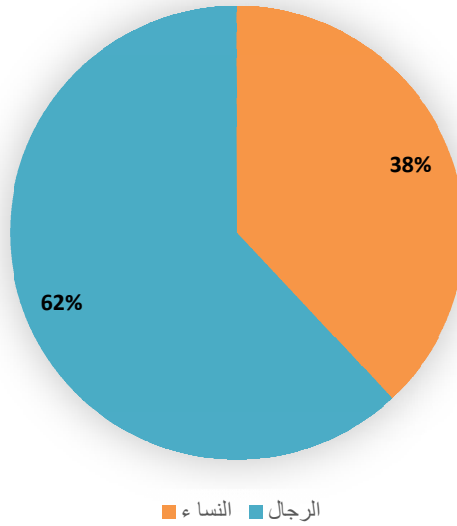
الجدول رقم 08 : حصيلة برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة

(ANGEM) منذ إنشائها لغاية 2011 (24)

البرنامج	عدد المشاريع	عدد مناصب الشغل المنشأة	عدد المشاريع المنشأة من طرف النساء	عدد المناصب المنشأة السنوية	النساء المستفيدات %
الوكالة + صاحب المشروع	254 769	382 154	159 898	239 847	62
الوكالة + البنك + صاحب المشروع	20 007	30 011	7 028	10 542	35
المجموع	274 776	412 164	166 926	250 389	60

وبالرغم من وصول نسبة النساء المستفيدات من تراتيب هذه الوكالة إلى 60 % نظرا لآلية وقيمة القروض الممنوحة ونوعية النشاطات التي تمولها والتي يمكن أن تشغل الحرف والمهن المنزلية، مقارنة بتراتب الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة التي عرفت نسبة نسوية ضئيلة جدا.

شكل رقم 7: القروض المصغرة الممنوحة حسب النوع الى غاية 2014/12/31 (25)



أما بخصوص نوعي التمويل الذي تقدمه الوكالة فإن الآلية التي تشترك فيها الوكالة وصاحب المشروع سجلت نسبة ضعيفة من النساء المستفيدات عن نسبة الآلية التي تشترك فيها الوكالة، صاحب المشروع والبنك نظرا لتخوف النساء من القروض البنكية وخوض مخاطر الفشل والعجز عن تسديد القرض.

وعلاوة على ذلك فإن تحليل المعطيات المسجلة في الفترة (2005-2011) عن المشاريع الممولة من طرف الوكالة توضح لنا بعض الخصوصيات المرتبطة بالنساء المستفيدات من هذه القروض المصغرة كالتالي :

أ - بالنسبة للفئات العمرية

- الثلثي 2/3 (65 %) أعمارهن تقل عن 40 سنة.
- الثلث 1/3 منهن أعمارهن أقل من 30 سنة.

ب - بالنسبة للمستوى التعليمي

- 19 % منهن بدون تكوين.
- 67 % منهن أي مستوى ابتدائي أو متوسط.
- 15 % ذي مستوى ثانوي أو عال (جامعي).

ج - بالنسبة لمجال النشاط

- أكثر من 40 % نشاطات نسوية ممولة تخص الحرف.
- 32.6 % في مجال الصناعة.
- 15.7 % الخدمات.

● 10.7 % تخص الفلاحة.

وبناء عليه فإن الملاحظ على ما تقدم أن فئة النساء ما بين 30 و 40 سنة هن الأكثر ولوجا لهذا البرنامج، علما أن من ناحية المستوى التعليمي فإن فئة النساء بمستوى ابتدائي أو متوسط هي النسبة الأكثر استفادة من تراتيب هذه الوكالة 67 %، وهو ما يفسر أن هذه الآلية فتحت مناصب شغل للنساء ذي مستوى محدود وماكثات بالبيت لأن الأكثر مستوى تعليمي يجدن حظهن في تراتيب أخرى أو في قطاع الوظيف العمومي، ضف إلى ذلك أن مجال 40 % شملت نشاطات حرفية و 32.6 % مجال الصناعة ثم يليها مجال الخدمات ثم الفلاحة.

رابعا : برنامج دعم الإدماج المهني (DAIP)

إن هذا البرنامج الداعم للإدماج المهني مسير من طرف الوكالة الوطنية للشغل (ANEM)، يعتبر كذلك من البرامج المحورية لترقية الشغل والقضاء على البطالة اعتمد عام 2008، وهو يركز على 3 أنواع من العقود :

– عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة للشباب حاملي شهادات التعليم العالي.

– عقود الإدماج المهني (CIP) الموجهة للشباب المؤهلين بمستوى التعليم ثانوي.

– عقود تكوين- إدماج (CFI) الموجه للشباب بدون تأهيل.

هذه العقود لمدة سنة قابلة للتجديد إذا كان المستخدم إدارة ولكن غير قابلة للتجديد إذا كان المستخدم ينتمي إلى القطاع الاقتصادي (عام أو خاص)، علما أن الراتب بمساهمة أرباب العمل تتحمل الدولة منه في حدود 300 12 دج شهريا بالنسبة للشباب حاملي الشهادات، و 100 6 دينار للشباب من مستوى التعليم الثانوي الذين يشتغلون في الإدارة، أو 000 8 دينار

إذا اشتغلوا في القطاع الاقتصادي، و 4 000 دينار للشباب دون تأهيل يشتغلون عند حرفيين أو ورشات أشغال للجماعات المحلية (26).

بالإضافة إلى ذلك ففي حالة توظيف المعني من طرف المستخدم بعد في المرحلة الأولى، يمكن للدولة أن تواصل في المساهمة في تعويض الشاب في إطار عقد العمل المدعم (CTI) لمدة 03 سنوات بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات (CID)، وستين بالنسبة لعقود الإدماج المهني (CIP)، وسنة واحدة بالنسبة لعقود تكوين إدماج (CFI) (27).

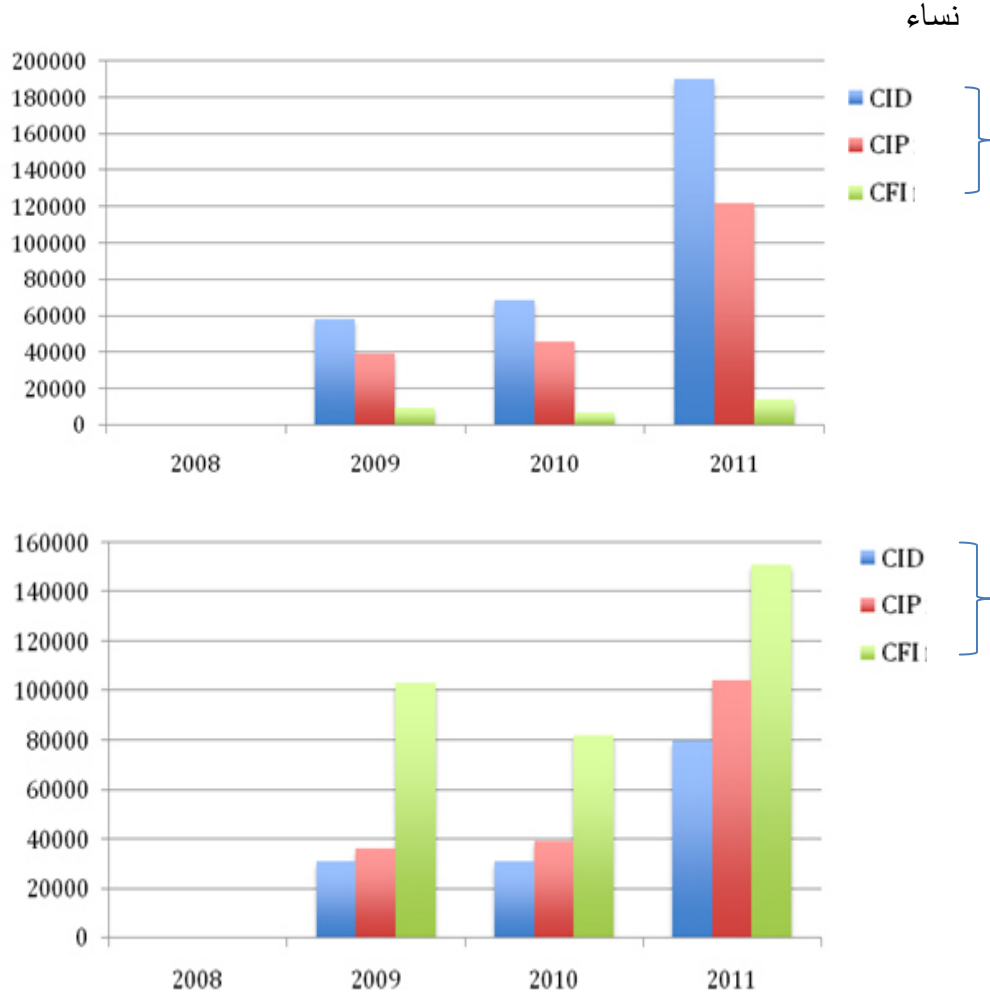
و الجدول التالي يبين مدى استفادة النساء من تراتيب دعم الإدماج المهني :

نوع العقد	2009	2010	2011
CID	89 101	99 691	269 746
نسبة النساء %	% 65.5	% 68.8	% 70.4
CIP	75 973	85 114	226 284
نسبة النساء %	% 52.2	% 53.9	% 53.8
CFI	112 544	88 336	164 780
نسبة النساء %	% 8.3	% 7.5	% 8.4
المجموع	277 618	273 141	660 810

الجدول رقم 09 : نسبة النساء المستفيدات من برنامج دعم الإدماج المهني خلال السنوات 2009-2010-2011(28).

والذي يستنتج من خلال الجدول أعلاه أن نسبة النساء المستفيدات من هذا البرنامج في إطار دعم ولوج الشباب عالم الشغل تزايدت بصورة واضحة خلال السنوات (2009-2010-2011)، خصوصا فيما يخص عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية 70.4 % عام 2011 وعقود الإدماج المهني 53.8 % والتي تجاوزت النصف.

أما عن عقد تكوين-إدماج فهي لم تتجاوز نسبة 8.4 % عام 2011 وفي كل الأحوال هذه الفئة من الشباب تكون قد استفادت من برامج وتراتيب دعم أخرى.



شكل رقم 8 : تطور أنواع العقود حسب النوع للسنوات 2009-2010-2011 (29)

و ما يمكن استقراءه من الشكل المبين أعلاه أنه سجل تزايد مستمر في الإستفادة من أنواع العقود الثلاثة بمعنى إدماج متواصل للشباب في سوق الشغل، سواء للنساء أم للرجال إلا أن نسبة استفادة النساء من عقود إدماج حاملي الشهادات كانت أكثر من تلك المسجلة لدى الرجال وهذا نتيجة طبيعية لتزايد عدد الطالبات المتخرجيات من الجامعة، في حين تتقارب

نسب الإستفادة من عقود الإدماج المهني بالنسبة لفئة النساء والرجال، وبطبيعة الحال فإن عقود تكوين-إدماج عرفت نسبة ضئيلة لدى النساء وتطورا تزايد عام 2011 بصورة كبيرة لدى فئة الرجال بما أن استفادة حاملي الشهادات كانت ضئيلة مقارنة بوضع ادماج النساء في هذه العقود.

المحور الثالث : معوقات ولوج المرأة القطاع الاقتصادي وتصورات التمكين

بناء على ما تقدم عرضه اتضح جليا ضعف نسبة النساء في سوق الشغل وخصوصا في القطاع الاقتصادي، وإن كان ولوجهن هذا القطاع عرف ارتفاعا لكن بوتيرة متباطئة، في حين تزايد عدد النساء اللاتي إستفدن من مستوى تعليمي أو تكوين معين بصورة كبيرة، لكنه لم يؤثر على مكانة المرأة في القطاع الاقتصادي، رغم الأطر القانونية غير التمييزية والتراتب المعتمدة بهدف تدعيم الشغل ومحاربة البطالة النسوية.

وهذا الأمر يعود إلى العديد من العوامل والصعوبات التي مازالت تفرض نفسها في الواقع وتفرز أوضاعا متفاوتة وتمييزية بين الرجال والنساء، يجب الوقوف عليها والبحث عن سبل إزاحتها من طريق المرأة العاملة شيئا فشيئا، بإعتماد سياسات وآليات هدفها بلوغ المساواة بين النساء والرجال، والإنتماع من نفس فرص العمل وظروف العمل والترقية حتى يشركن بصورة فعالة في عالم الشغل وإستثمار القدرات والطاقات الكامنة في نصف المجتمع.

أولا : معوقات ولوج المرأة القطاع الاقتصادي

تتعدد العوامل التي تضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وتنوع من عوامل ذات الصلة بالتنشئة الاجتماعية، العوامل القانونية، الثقافية، الإجتماعية وعوامل أخرى...

1- التنشئة الاجتماعية

تعتبر التنشئة الاجتماعية من أهم محددات سلوك الأفراد وصقل شخصيتهم لما تتضمنه من عمليات تعلم الأفراد (30) والتي من خلالها يبنون قراراتهم وتوجهاتهم السياسية، الاقتصادية... ، وتعتبر الأسرة والمؤسسات التعليمية والرسمية والإعلام الجماهيري من أهم مؤسسات هذه التنشئة. ومن أهم الصعوبات التي تعيق المرأة في القطاع الاقتصادي والتي لها علاقة بالتنشئة الاجتماعية، ما يلي :

- التنشئة التقليدية التي تقدمها الأسرة والقائمة على أساس خضوع الأطفال للوالدين وخصوصا البنات، بل خضوع النساء للسلطة الذكورية (أبوية، زوجية، الأخ...)، وأن هذا البناء الذكوري للأسرة أساسه فكرة تفضيل الذكور على البنات المتجذرة في ضمير أفراد المجتمع نظرا لتقاليد سادت العائلات منذ زمن بعيد.
- تفضيل العائلات الدعم المالي والمعنوي لمشاريع الذكور لإنشاء المؤسسات على عكس الفتيات.
- سيطرة الأفكار التقليدية والنمطية على الأسر الجزائرية، إذ تعتبر الأسرة من الأوساط الأولى التي ينشأ فيها الفرد ومن ثم فلها تأثير كبير على خياراته ومساراته تبعا للمواقف التي عاش في محيطها، فهي من جهة تؤثر على شخصية الفرد، لأن الدراسات بينت أن شخصية النساء المقاولات عادة ما تكون قيادية، (leadership) ، اجتماعية، لها القدرة على إتخاذ القرار، وفرض سلطتها، كما تكون لها ثقة بنفسها (31) ، وهذا غالبا ما يكتسب من الأسرة خصوصا إذا كان للأسرة نماذج ناجحة في أعمال المشاريع وإنشاء المؤسسات يؤثر على شخصية الفرد بصورة عامة.

2- عوامل لها علاقة بالإطار القانوني للعمل أو تراتيب دعم الشغل

- حيادية النصوص القانونية والتراتيب الداعمة للشغل والتي تنعدم فيها مقارنة النوع الاجتماعي (32).
- عدم وجود أجهزة مؤسساتية مرافقة للنساء.
- عدم وجود معايير محددة وثابتة عند خلق مناصب الشغل في القطاع الاقتصادي خصوصا في مرحلة التوظيف والترقية في القطاع الخاص، ما يمس بمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء المساواة بين الجنسين.
- تشير العديد من الدراسات إلى فئة العاملات في العديد من المؤسسات لا يرغبن في متابعة التربصات والمشاركة في الندوات والملتقيات التي تنظم في أماكن بعيدة عن مقر سكنتهن، وذلك لإلتزامات عائلية، مما يؤثر سلبا على مستوى التأهيل والكفاءة (33) وحتى الترقية في بعض الأحيان.
- سيطرة الرجال على اللجان الموجودة على مستوى أجهزة التراتيب، والتي تعطل أحيانا سيرورة الإجراءات عند دراسة الملفات الحاملة لطلبات إنشاء مؤسسات من طرف النساء (34).

3- عوامل سوسيوقفائية

- تعتبر مسألة التنقل والنقل لدى النساء العاملات من المعوقات الأساسية لشغل النساء، إذ بإمكان الرجل التنقل على مسافة 50 كم من مقر سكنه أو إلى منطقة أخرى لممارسة نشاط مهني، في حين تبحث المرأة من عمل قريب من مقر إقامتها للتمكن من مواصلة ممارسة مسؤولياتها الأسرية (35) وعليه فإن النقل والأمن عاملان هامان انعدامهما يعيق النساء عن العمل، خصوصا إذا كان مقر العمل بعيدا جدا والراتب يعجز عن تغطية

هذه التكاليف، ضف إلى ذلك فإن الوقت المسخر للتنقل هو عامل آخر (36) يحسب سلبا لصالح المرأة عند تأخرها عن مواقيت العمل.

- عدم كفاية وغياب المنشآت أو المؤسسات الداعمة لتشغيل المرأة -دور الحضانة، روض الأطفال، الأقسام التحضيرية، النقل المدرسي، المطاعم المدرسية، الخدمات الاجتماعية الجوارية للبلدية أو الجمعيات ...-، باعتبار أن هذه المصالح الخاصة باستقبال الأطفال خلال كل فترة التمدرس تلعب دورا حاسما في تحرير النساء من المهام والمسؤوليات ذات العلاقة بالأطفال (37).

- أثر الرقابة المجتمعية الممارسة على المرأة من طرف المجتمع كله أو من الجماعات المقربة (العائلة الموسعة، الحي، القرية...) أو عن طريق الأسرة (الأب، الأم، الإخوة) أو عن طريق الزوج أو عائلة الزوج كلها تؤثر على عدم ولوج المرأة النشاط الاقتصادي (38).

- الإعتقاد بعدم ملاءمة الوسط المهني للنساء وعدم أمانه فقد تتعرض أجسامهن، كرامتهن وشرفهن للإكراه والمساس، ودليل ذلك أن تواجد النساء المتزايد في قطاع التعليم والصحة والخدمات راجع لظروف طبيعة العمل (39).

- إن تغيير الحالة العائلية للمرأة من عزباء إلى متزوجة يؤثر على ولوجها سوق الشغل، فقد بينت إحدى الدراسات حول النساء الماكثات في البيت، أن النساء المتزوجات هن الأكثر عددا ماكثات في البيت، فيتحولن بعد الزواج من نساء ناشطات إلى ماكثات في البيت، لأن الإختيار بين البقاء عزباء والشغل أو الزواج والتوقف عن العمل يؤدي بالمرأة إلى سرعة تفضيل الإختيار الأول (40).

- تتحمل المرأة المسؤوليات الأسرية والأعباء المنزلية نظرا للتقسيم التقليدي للأدوار بين الرجل والمرأة، القائم على الصور النمطية المنحصرة في دور المرأة داخل البيت والتكفل بالأولاد كهمة أساسية (المهمة الإيجابية، تربية الأولاد...).
- صعوبة توفيق المرأة بين المسؤولية الأسرية والخروج لسوق الشغل خصوصا في القطاع الاقتصادي، وما تتطلبه اجراءات إنشاء المؤسسات وتسييرها من وقت وجهد لإنجاحها واستمرارها، خصوصا أمام عدم توفر الظروف الداعمة للتشغيل النسوي.
- نقص الإعلام لدى النساء بحقوقهن وإجراءات الشكاوى في حالة إنتهاك هذه الحقوق.
- إن عدم خروج النساء واحتكاكهن بالوسط الخارجي يضعف مستوى الإعلام لديهن حول تراتيب دعم الشغل والمقاولاتية لإنشاء مؤسساتهن وإنجاز مشاريعهن.

ثانيا : تصورات واقتراحات لتمكين الاقتصادي للمرأة

- بعد الوقوف على جملة المعوقات التي تحول دون تحفيز المرأة ولوج القطاع الاقتصادي وسوق الشغل، وخلق المؤسسات للمشاركة في التنمية الاقتصادية وتخفيض نسبة البطالة النسوية، يمكن تصور بعض الاقتراحات تشجع على تمكين المرأة اقتصاديا :
- تعزيز الإطار التشريعي لحق العمل من أجل كفالة مساواة حقيقية بين الرجال والنساء، مع تقوية التشريعات المتعلقة بالعنف والتحرش الجنسي في الأوساط المهنية، وخلق الآليات العملية لحماية النساء من ذلك.
 - إتخاذ تدابير تمييزية لصالح المرأة في تشريعا العمل (عند التوظيف، الترقية، العضوية في اللجان، في مجالس الإدارة)، تعتمد على مقارنة النوع الاجتماعي ونسبة تواجد معقولة (30 %) على الأقل.

- تنظيم أساليب التشغيل لتشجيع عمل المرأة وتمكينها من ممارسة نشاطها المهني ومسؤولياتها الأسرية، بتطوير أنماط جديدة، تقوم على أساس (الدوام الجزئي، الاقتصاد الرقمي...)
- إعلام النساء بحقوقهن وإمكانيات التشغيل، بخلق مراكز التوثيق والإعلام خصوصا في المناطق الريفية، ويستحسن إشراك الرجال في برامج الإعلام الموجهة للنساء لتوسيع دائرة الإعلام (41) والإقناع (فالرجل يعلم زوجته، إبنته، محيطه النسوي...).
- تسهيل حركة النساء وتنقلهم مع ضمان الأمن في الأماكن العمومية وأماكن العمل، بتوفير وسائل النقل وتحسين خدماته.
- تثمين التجارب الناجحة للمقاوالاتية النسوية والترويج لها إعلاميا.
- تثمين الممارسات الإيجابية لدى بعض المؤسسات في القطاع الاقتصادي كإعمال مرصد الشغل النسوي - نموذج مجمع سوناطراك (42).
- توفير المنشآت والمؤسسات التي تقدم الدعم الاجتماعي والجواري للمرأة حتى تتوفر للعمل وتشجع ولوج القطاع الاقتصادي (دور الحضنة، النقل المدرسي...).
- تفعيل دور المجتمع المدني ودعم الجمعيات التي تنشط في مجال إعلام وتحسيس النساء بحقوقهن ودورهن في عملية التنمية الاقتصادية المحلية والوطنية.
- تشجيع الجمعيات التي تعمل على تدعيم التمكين الاقتصادي للمرأة وتكوين النساء وتدريبهن على تسيير المقاوالاتية والاقتصاد الرقمي، بتمكينهم من التكنولوجيات الجديدة (للإتصال، التسويق).
- تنظيم نشاط التعاونيات وتسهيل إنشاءها بين النساء المقاوالات تدعيا لخلق مناصب شغل أكثر والحفاظ عليها، وعلى توسيع النشاط وتسويق منتوجات أو خدمات المؤسسات.

- إعتاد برامج موجهة لطلبة الجامعات مفتوحة على تكوينهم في نهاية مسارهم الجامعي حول المقاولاتية، تنظيم النشاط الاقتصادي، التحسيس حول الحق في العمل وأهمية التمكين الاقتصادي للنساء في المجتمع، وإطلاعهم على تراتيب التشغيل المتاحة (43).
- وضع تدابير تحفيزية لمؤسسات القطاع الاقتصادي العام والخاص بصورة خاصة عند إعتداد مقارنة النوع الاجتماعي والعمل على تحقيق المناصفة في مناصب الشغل، الترقية وتقلد مناصب المسؤولية، بإتخاذ تدابير لصالح المرأة.
- أما بالنسبة لتراتيب دعم التشغيل فعليها أن تعتمد هي كذلك مقارنة النوع الاجتماعي، وتحدد أهدافا لذلك كرفع نسب النساء المستفيدات من هذه البرامج إلى نسبة 30 % على الأقل حتى لا تجد هذه الوكالات نفسها أمام ملفات بإسماء نسوية مستعارة (44).
- إعادة النظر في تشكيلة اللجان المكلفة بدراسة الملفات على مستوى الوكالات الخاصة بأجهزة دعم التشغيل، بإلزامية أن تكون مختلطة ومتساوية في تمثيل النوع الاجتماعي أو توفر نسبة 30 % على الأقل من النساء فيها.
- تكوين مستخدمي هذه الوكالات حول النوع الاجتماعي والتمكين الاقتصادي للمرأة ودورها المتكامل في سوق الشغل والمساهمة في التنمية الاقتصادية، للتخلص من الأفكار النمطية الكامنة في العقل الباطني عن المرأة ودورها في المجتمع.
- تطوير آليات المرافقة الموجهة للنساء خصوصا في إطار الوكالات المتعلقة بتراتيب دعم التشغيل، وتكييفها المستمر مع التحولات الاقتصادية والإجتماعية خصوصا في المناطق الريفية.

خلاصة القول

أن المساهمة الاقتصادية للمرأة ذات أهمية كبيرة كونها تمثل نصف الموارد البشرية التي تعد عاملا إنتاجيا مهما لتحقيق التنمية الاقتصادية في القطاعات الاقتصادية المختلفة، وبما أن زيادة مساهمة المرأة في النشاطات الاقتصادية سيؤدي إلى رفع معدلات النمو الاقتصادي، فإنه سيساهم في زيادة فرص العمل في المجتمع(45). ولكي يتحقق ذلك لابد أن تصاحبها برامج وسياسات فعالة مصدرها إرادة سياسية قوية لاتخاذ تدابير تشريعية، إدارية، تنظيمية تعمل على اعتماد مقاربة النوع الاجتماعي في الواقع، ويتحقق ذلك في سوق الشغل بتمكين المرأة اقتصاديا.

فبالرغم من تكريس هذه المقاربة في النصوص الدستورية واعتماد مبدأ المساواة في تشريعات العمل واعتماد العديد من تراتيب تدعيم الشغل للتقليل من نسب البطالة، إلا أن الواقع أظهر فوارق واضحة وأوضاعا تمييزية لغير صالح المرأة في سوق الشغل.

فإن تعليم المرأة وتكوينها بالرغم ما عرفه من تطور فاق النصف في السنوات الأخيرة إلا أن الوضع لم يتغير ولم يؤثر في قيادة الرجل للأسرة ولم يحرر المرأة من القيود التقليدية، بل أضاف إليها أعباء أخرى ومسؤوليات جديدة، فعلى حد تعبير إحدى الباحثات " المرأة العاملة تستغل اقتصاديا من طرف الزوج والاسرة وتظل من دون نفوذ أو سلطة وإنما خاضعة تماما إلى سلطة الرجل"(46).

لذا فإن التنزيل الدستوري للمادة 36 من الدستور وترقية المناصفة بين الرجال والنساء في سوق الشغل يتطلب خلق دينامية جديدة في المجتمع وفي القطاع الاقتصادي بصورة خاصة، وذلك بتوفير الحماية اللازمة للمرأة وتوفير الإطار التشريعي الذي يكفلها لها الحماية ضد العنف، ضد التحرش الجنسي خصوصا في الأوساط المهنية، توفير الأمن في وسائل النقل والأماكن العمومية مع تحسين الخدمات الاجتماعية والجوارية التي تشجع تحرير المرأة من الأعباء الأسرية،

مع طبعاً اعتماد مقارنة النوع الاجتماعي في كل القطاعات وفي سياسة الشغل عند التوظيف والترقية، وكذلك تعزيز تراتيب دعم الشغل بمقتضيات تمييزية إيجابية لصالح النساء... وكل هذا يحتاج إلى وقت وإلى برنامج اجتماعي متكامل للقضاء على الصور النمطية للمرأة والتحضير والتدريب للتكيف مع الأدوار الجديدة بين الرجل والمرأة، إضافة إلى عملية تثقيف مجتمعية شاملة تنطلق من الأسرة في حد ذاتها وإلى المؤسسات والمنظومات التعليمية وكذلك وسائل الإعلام وجمعيات المجتمع المدني.

قائمة الهوامش

- 1- إعلان ومناهج عمل بيجين سبتمبر 1995، ص 3.
- 2- تقرير التنمية البشرية 2016، تنمية للجميع، الأمم المتحدة PNUD، ص 12.
<http://hah.undp.org>
- 3- راجع المواد 16 من دستور 1996 المعدل عام 2016 بموجب القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.
- 4- Algérie, objectifs du millénaire pour le développement, rapport national 2000-2015, rapport établi par le gouvernement Algérien, juin 2016, p 51.
- 5- CNES : Rapport national sur le développement humain 2013-2015, quelle place pour les jeunes dans la perspective de développement humain durable en Algérie (Algérie, ANEP 2016, P 180).
- 6- Algérie, objectifs du millénaire pour le développement, op.cit, P 63.
- 7-ibid, p 63.
- 8-ibid, p 64.
- 9- منيرة سلامي، " المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر "، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 02، سبتمبر 2016، ص 194.

- 10- Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie, réalisée par Med cherif Belmihoub (Friedrich EBERT STIFTUNG), décembre 2016, p 10.
- 11- Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie, op.cit, p 9.
- 12- Ibid, p 13.
- 13- Ibid, p 11-12
- 14- L'emploi des femmes en Algérie contraintes et opportunités (rapport intermédiaire), réalisé par Jacque Channes et Malika Remaoun, juin 2013, p 97.
- 15- منير سلامي، المرجع السابق، ص 194 عن :
ONS, Bulletin statistique « Activité emploi et chômage en septembre 2015 édition 2016, p 06.
- 16- منير سلامي، المرجع السابق، ص 194.
- 17- المرجع نفسه، ص 195.
- 18- Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie, op cit, P 16.
- 19- Ibid, p 17.
- 20- احصائيات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 2016، بصدد اللجنة التحضيرية لهذا الملتقى الدولي، سبتمبر 2017 ، ص 03.
- 21- المرجع نفسه ، ص 02.
- 22- Rapport Emploi des femmes en Algerie, contraintes et opportunités, op.cit, p 173.
- 23- Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie, op cit, p20.

- 24- Rapport Emploi des femmes en Algerie, contraintes et opportunités, op.cit, p 175.
- 25- Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie, op cit, p 21.
- 26- Rapport emploi de la femme, contraintes et opportunités, op.cit, p 176.
- 27- Ibid, p 176.
- 28- Ibid, p 177.
- 29- Ibid, p 177.
- 30 - د. مسراتي سليمة " المرأة الجزائرية وحق الترشح في المجالس المنتخبة بين الإعتراف القانوني ومحدودية الممارسة "، مجلة المفكر، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 08، نوفمبر 2012، ص 199.
- 31- Ben Habib A., Merabet A., Benachenhrou S.M., Grari Y., Boudia F., Merabet, Les déterminants de l'intention entrepreneuriale féminine en Algérie : cas des diplômées de l'enseignement supérieur. Cahiers du CREAD, N° 110, 2014, pp. 77. 79.
- 32- Rapport emploi de la femme, contraintes et opportunités, op.cit, p 194.
- 33 - د. تريكي حسان، أ. دجام العربي، " الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية "، بدون صفحة.
- 34- Rapport Emploi des femmes en Algerie, contraintes et opportunités, op.cit, p 194.
- 35- Rapport «la femme et le marché de travail, conseil national économique et social, 2^{ème} session, avril 2005, p 35.
- 36- Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie, op cit, p 24.
- 37- Rapport " La femme et le marché de travail, Conseil national économique et social ", op.cit, p 34.

- 38- Rapport Emploi des femmes en Algerie, contraintes et opportunités, op.cit, p 29.
- 39- Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie, op cit, p 25.
- 40- Ibid, p 22.
- 41- Ibid, p 28.
- 42- Rapport Emploi des femmes en Algerie, contraintes et opportunités, op.cit, P 195.
- 43- Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail enAlgérie, op cit, p 31.
- 44- Rapport Emploi des femmes en Algerie, contraintes et opportunités, op.cit, p 201.
- 45 - د. فاطمة الزهراء رمضاني ، " تمكين المرأة الجزائرية إقتصاديا وفقا للتعديل الدستوري لسنة 2016 "، مجلة المجلس الدستوري، الجزائر، العدد07، 2016، ص 92 .
- 46 - د. نوال السعداوي، " الوجه العاري للمرأة العاملة " ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، الطبعة 2، بيروت.