

نحو تعزيز دور المرأة المقاولة في الجزائر: بين الدعائم القانونية والمؤسسية

Towards strengthening the role of entrepreneurial women in Algeria:
Between Legal And Institutional Pillars

مليلة بوجيت *

جامعة الجزائر 3- الجزائر

Boudjit.malika@univ-alger3.dz

تاريخ النشر: 2022/12/31

تاريخ القبول: 18/ 12/ 2022

تاريخ الارسال: 21/ 11/ 2022

ملخص:

شكلت مسألة ترقية دور المرأة في مجال ريادة الأعمال في الجزائر إحدى أهم الأولويات التي تسعى الحكومة الجزائرية الى تحقيقها، من خلال دعائم قانونية ومؤسسية وبرامج من شأنها مرافقة إدماج المرأة في سوق الاعمال، حاولت الدراسة مقارنة هذه الجهود قانونيا ومؤسسيا، من خلال معالجة أهم الاطر القانونية والمؤسسية والبرامج الداعمة للمقاولة النسوية في الجزائر والرامية لتهيئة المناخ المناسب لذلك، رغم هذا ومع مرور أزيد من عقدين من الزمن من التجربة سجلت الدراسة استمرارية الاختلال بين حجم هذه الجهود وضآلة التواجد النسوي في مجال المقاوالاتية في الجزائر. كما خلصت نتائجها الى انه رغم أهمية هذه الدعائم، إلا أنها قد تصبح غير كافية في ظل استمرارية جملة من العراقيل والتحديات التي تحول دون إقبال المرأة على المقاوالاتية، وان نجاحها يبقى مرهونا بتجاوزها. وضعية تستدعي مزيدا من الدراسات لمعرفة أسباب الخلل واستدراكها .

كلمات مفتاحية: المقاوالاتية. المرأة المقاولة. مؤسسات الدعم. القرض المصغر .

Abstract:

The promotion of women's role in entrepreneurship in Algeria was one of the main priorities of the Algerian Government. Through legal and institutional pillars and programmes to accompany women's integration into the labour market, The study attempted to approach these efforts legally and institutionally by addressing the most important legal frameworks, institutions and programmes in support of women's entrepreneurship in Algeria aimed at creating the right climate for this. Nevertheless, with more than two decades of experience, the study recorded the persistence of the imbalance between the magnitude of these efforts and women's limited presence in the field of contracting in Algeria. Its findings also concluded that while these pillars are important, they may become inadequate under the persistence of a variety of obstacles and challenges to women's access to entrepreneurship, and that their success depends on being over taken situation that requires further studies to identify and rectify the causes of the imbalance.

Keywords Entrepreneurship. Entrepreneurial women support institutions .microcredit.

مقدمة

احتل موضوع تمكين المرأة سياسيا واقتصاديا وتفعيل دورها في الحياة العامة مكانة هامة ضمن محاور التقارير الدولية وبرامج الدعم الانمائي للأمم المتحدة¹، حيث اعتبرتها شريكا فعالا في دفع عجلة التنمية في مختلف القطاعات الحيوية، لهذا أكدت في أغلب مضامينها على الدور المنوط بالدول والحكومات في مرافقتها من خلال إقرار سياسات وبرامج دعم تسمح لها بولوج عالم الشغل وريادة الاعمال.

ضمن هذا المسعى، ترنو السياسات الحكومية في الجزائر الى تجسيد ذلك من خلال برامج دعم وترقية دور المرأة وتأهيلها لخوض غمار التنمية وبناء الاقتصاد الوطني وفق استراتيجية شاملة تعمل على تحسين وضعها المعرفي الاجتماعي والاقتصادي والسياسي . مما يفرض عليها إقرار العديد من الضمانات لتمكينها من ممارسة حقوقها كمواطنه ومن أداء واجباتها على قدم المساواة مع أخيها الرجل، بوصفها دعائم أساسية لا يمكن تجاوزها في سياستها نحو تعزيز وترقية دورها في عالم ريادة الاعمال والمشاريع.

تهدف هذه الورقة البحثية الى معالجة جهود السياسة الحكومية في الجزائر في إرساء الدائم والبرامج المرافقة والمرفقة لنشاط المرأة المقاوله، وتسليط الضوء على أبرز التحديات المطروحة لنجاحها وبعث آفاقها.

وقصد مقارنة هذه الاهداف يمكن طرح اشكالية رئيسية: فأمام هذه الجهود المبذولة والمكتسبات المحققة على مستوى مختلف الآليات القانونية والمؤسسية والبرامج المؤطرة لدور المرأة في مجال المقاولاتية في الجزائر هل قاربت المرأة المقاوله في الجزائر معيار المناصفة والمستوى المأمول من حجم مشاركتها في عالم المقاولاتية

ريادة الاعمال والمشاريع التنموية؟

ويمكن تدعيم هذه الاشكالية بأسئلة بفرعية:

ماذا نعني بالمقاوله النسوية ؟ ماهي متطلباتها وشروطها؟

ماهي أبرز الآليات البرامج الداعمة وكيف تسهم في تحسين وتعزيز الأداء المقاولاتي للمرأة في الجزائر؟

ماهي التحديات المطروحة لأفاق أفضل لريادة الاعمال النسوية في الجزائر ؟

لمعالجة ذلك ننطلق من فرضية عامة:

رغم فاعلية هذه الدائم و البرامج في ترقية دور المرأة المقاوله إلا أن نجاحها يبقى مرهونا بتخطي جملة من التحديات الكفيلة بتهيئة المناخ الانسب لذلك،

منهجيا، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في معالجة الابعاد النظرية للموضوع، الى جانب المقاربة القانونية في سعيها لمعالجة مضامين النصوص والواقع. الى جانب استخدام المنهج الاحصائي، بالنظر لأهمية أساليبه الكمية التي تمكن الباحث من إعطاء تفسير واستنتاج منطقي عن الظاهرة المدروسة والتعبير الاحصائي عنها، حيث تم الاعتماد على طريقة تجميع المعلومات والبيانات من المصادر الرسمية والسجلات الرسمية وترجمتها في شكل جداول وتقديم قراءة و تفسير لها.

تم تقسيم الدراسة الى ثلاث محاور رئيسية:

أولاً: المقاتلة النسوية مقارنة معرفية.

ثانياً: أهم الدائم والبرامج المرافقة للمرأة المقاتلة في الجزائر.

ثالثاً: تحديات المقاتلة النسوية في الجزائر.

أولاً: المقاتلة النسائية مقارنة نظرية: Women's entrepreneurship a theoreticall approach

منهجياً، يعد تعريف موضوع الدراسة من الناحية الاصطلاحية أهم خطوة تواجه الباحث في العلوم الاجتماعية في مقامنا هذا هناك بعض المصطلحات يجب الوقوف عندها منها:

1. مفهوم المقاتلاتية النسائية

تقتضي مسألة البحث في مفهوم المقاتلاتية النسائية البحث في مفهوم المقاتلاتية عامة والتعاريف المختلفة لها وخصائصها.

1.1. تعريف المقاتلاتية: Entrepreneurship

ريادة الاعمال أو المقاتلاتية تعددت التعريفات حول مصطلح المقاتلاتية، لكن سنقتصر على البعض منها لنخلص الى تعريف إجرائي لها:

تعريف هيسرتش و بيتر (Hisrish and peter) : عرف الباحثان المقاتلاتية انها : "هي عملية ديناميكية الهدف الرئيسي منها خلق الثروة ،من خلال انشاء تنظيم مشاريع من قبل افراد قادرين على تحمل مخاطرها،من حيث رأس المال والوقت او المشاركة المهنية ،وتخصيص لها الوارد والمهارات اللازمة قصد انتاج سلعة او خدمة ذات قيمة"²

كما عرفها فورثان Fortin : "موقف يدفع الفرد الى انشاء وتنظيم مشروع تجاري جديد واستغلال الموارد اللازمة لذلك ،مع تحمل المخاطر التي قد تنجم عنه"³

في حين يرى قارثنيير Gartner أن ريادة الاعمال أو المقاتلاتية هي: "عملية التنظيم التي تؤدي الى إنشاء مشروع او مؤسسة جديدة"⁴

نخلص من خلال هذه المساهمات التعريفية الى تعريف إجرائي يرى في أن المقاتلاتية قد لا تخرج عن كونها: "مبادرات فردية أو جماعية تهدف الى خلق الثروة، من خلال انشاء مشاريع منتجة لسلع او خدمات جديدة وذات قيمة، تسخر لها إمكانيات وموارد ومهارات ،شرط تقبل المخاطر التي قد تنجم عنها.

1.2. خصائص المقاتلاتية

يمكن تحديد المعنى بشكل أكثر وضوحاً من خلال بعض خصائص المقاتلاتية فيما يلي:

أ- فكرة مبتكرة تتحول الى مبادرة فردية وجماعية

ب- تتطلب عملية تنظيمية تسهم في إنشاء مشروع او مؤسسة جديدة.

ج-تسخير موارد مادية ومالية وبشرية ومعلوماتية قصد خلق منتج أو خدمة ذات قيمة هدفها خلق الثروة من خلال استغلال الفرص.

د-تستدعي تقبل المخاطر الممكنة والفشل المحتمل بخصوص المشروع.

3.1. تعريف المقاتلة النسائية

تأسيسا على ما تقدم هناك من يعتبر المقاتلة النسائية " كل مبادرة تقودها المرأة سواء بمفردها أو برفقة شريك أو أكثر لإنشاء مشروع أو إدارة مؤسسة ورثتها أو اشتريتها ،لتصبح مسئولة عليها ماليا وإداريا واجتماعيا والإشراف على تسييرها"⁵ وهذا من خلال استغلال الموارد والإمكانيات المتاحة والمهارات الانسانية والفنية قصد انتاج سلعة أو خدمات ذات قيمة.

كما يمكن تعريفها بكونها مبادرة المرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو اكثر، تهدف الى خلق الثروة من خلال انشاء مشروع منتج لسلعة او خدمة جديدة، تسخر لها مواد مادية ومالية وقدرات مهارتية ومهنية

2. متطلبات وشروط المقاتلة النسائية

يقصد بمتطلبات المقاتلة النسائية مجمل الشروط اللازمة لتهيئة بيئة مناسبة لتمكين المرأة من الاندماج الاقتصادي وخوض مجال ريادة الأعمال ،قصد استثمار قدراتها الذاتية ومهاراتها الانسانية -ذهنية وسلوكية- والفنية ،ومختلف الامكانيات المتاحة لإنشاء مشروعها في أي مجال اقتصادي واجتماعي تختاره،وأداء دور فعال بخصوص تنظيم واستغلال كل الفرص والموارد قصد تحقيق الاهداف المرجوة منه .وتجمع أغلب الدراسات في ميدان الريادة النسائية أن هذه المتطلبات،قد تكون شخصية ذاتية متعلقة بالمرأة المقاتلة نفسها ،وجانب آخر منها يأتي من بيئتها الاجتماعية والتربوية ،وبيئة الاعمال سواء كانت اقتصادية سياسية أو قانونية ومؤسسية ،هي بمثابة محفزات بيئية خارجية تسهم إما في دفع أو في تراجع المرأة عن لوج مجال ريادة الاعمال.

1.2. المتطلبات الشخصية والنفسية

المجال أوسع لتعداد المتطلبات الشخصية والنفسية من إمكانية حصرها في نقاط ،لكن من الالهية بمكان ذكر بعضها على سبيل المثال ،بالنسبة للعوامل الشخصية قد تشمل الصفات الجسمانية والنفسية والفكرية التي تطبع وتميز فرد عن الآخر ،وفي مجال الريادة النسوية أثبتت الدراسات ضرورة تمتع المرأة المقاتلة بمختلف الشروط والقدرات الشخصية ،من صفات ومهارات مناسبة لإنشاء مشاريع و تنظيمها وتسييرها بصفة مستمرة ،منها امتلاكها لروح المبادرة والميل الى الإبداع⁶ Créativité والابتكار Innovation ،الثقة بالنفس ،الصبر وحب خوض مجال المغامرة ،والقدرة على تقبل المخاطر وإمكانية الفشل،الى جانب القدرة على استغلال الفرص والتمتع بالمهارات القيادية Laedership skills ،والقدرة على الالمام بالمهام والمسؤوليات .

2.2. المتطلبات الاجتماعية والتربوية

تعد البيئة الاجتماعية والتربوية من العوامل المؤثرة في بناء شخصية المرأة ،وتمكنها من تصبح امرأة اعمال بوصفها بيئة داعمة لها،فالأسرة التي تربي المرأة على قيم العمل والعلم والاجتهاد ،وعلى روح المبادرة وتعمل

على مساعدتها على تنمية وتطوير قدراتها الابداعية من شأنها أن تسهم في بلورة شخصية نسائية رائدة في عالم الاعمال، ويعتبر الدعم الأسري من اهم المتطلبات الاجتماعية لضمان استمرارية ونجاح المرأة الريادية امام ثقل التزاماتها مسؤوليتها الاسرية والتربوية. نفس الدور تلعبه مختلف المؤسسات التربوية كالمدرسة مراكز التكوين المهني، الجامعة باعتبارها على المستويات الاكاديمية، القادرة على تدعيم مجال سوق الاعمال بمختلف المخرجات العلمية من افكار وابتكارات وكفاءات في مختلف التخصصات، وفي الجزائر يركز التوجه الحكومي الجديد⁷ مؤخرا على تعزيز دور الجامعة في بناء نماذج الحاضنات والمشاريع المقاولاتية للطلبة ضمن مذكرات التخرج، بالنظر لأهمية البحث العلمي في مقاربة الحلول للعديد من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها المجتمع كالندرة و البطالة ليمت تجسيدها في شكل مشاريع صغيرة ومتوسطة الآجال.

3.2. المتطلبات الاقتصادية والتنظيمية

نقصد بها مجمل المتغيرات والمؤشرات التي تطبع المناخ الاقتصادي وتعزز الثقة لدخول مجال إدارة الأعمال وريادة المشاريع، منها المؤشرات العامة كالانفتاح على السوق، والنمو والرواج الاقتصادي بدل الكساد والانكماش، وهذا من شأنه توفير وخلق الفرص للمشاريع الاستثمارية، التغييرات في البيئة لاقتصادية -السوق، المنافسة الطلب على السلع و الخدمات ..- والاجتماعية والسياسية والتشريعية، التحولات التكنولوجية توفر مصادر لتمويل المشاريع من خلال تسهيلات في القروض البنكية والتخفيف من الاعباء الضريبية.

4.2. المتطلبات القانونية والتشريعية

مختلف التشريعات التي تمكن المرأة من ممارسة حقوقها السياسية والمدنية بوصفها مواطنة، والقيام بواجباتها والمشاركة في الحياة العامة، لاسيما في مجال النشاط الاقتصادي كحق الملكية وحق الميراث والحق في تكافؤ الفرص مع الرجل ... هذه المتطلبات تعتبر من بين أحد أهم الدعائم لمرافقة المرأة والتي من الضروري أن تكفلها تشريعات الدول بهدف تمكينها من دخول عالم ريادة الاعمال، وهذا ما سنحاول معرفته بخصوص المرأة المقاتلة في الجزائر في المحور الموالي.

ثانيا: أهم الدعائم والبرامج المرافقة للمرأة لريادة الاعمال في الجزائر

يندرج مسعى التوجه الحكومي في الجزائر نحو تعزيز دور المرأة المقاتلة منذ مطلع الالفية الجديدة ضمن استراتيجية أشمل تهدف الى ترقية وضعية المرأة، وهذا تجاوبا مع والالتزامات الدولية والإعلانات المصادق عليها بخصوص ترقية وضعية المرأة في العالم⁸ أهمها قمة بكين بالصين 1995.

ومن بين الاولويات التي شملتها هذه الاستراتيجية المترجمة في شكل أهداف ومخططات آخرها المخطط 2014-2019، أولوية مرافقة تشجيع اندماج المرأة في عالم الشغل والمقاولاتية، من خلال سلسلة من التشريعات والنصوص القانونية والدعائم مؤسساتية والبرامج نوردها فيما يلي :

1. الدائم الدستورية والقانونية

1.1. الاطر الدستورية الدائمة للمقاول النسوية في الجزائر

تتمينا للاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية المصادق عليها من طرف الجزائر، والمعززة لمختلف صور ترقية المرأة لاسيما في المجال الاقتصادي والتنموي. تدعمت المنظومة الحقوقية للمرأة في الجزائر منذ الاستقلال بنصوص وتشريعات وطنية، حيث أقرت أغلب الدساتير الجزائرية جملة من الحقوق السياسية والمدنية والاجتماعية والاقتصادية، على أساس مبدأ المساواة ونبذ كل انواع التمييز، فقد ورد في المادة 32: "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يُتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي واجتماعي"⁹

ونصت المادة 34: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية والاجتماعية والثقافية"¹⁰، ويأتي التأكيد على مبدأ المساواة، من منطلق أنه مبدأ دستوري يضع جميع المواطنين سواسية أمام القانون في الحقوق والواجبات، وفي فرص العمل سواء في المناصب الحكومية وفرص العمل في مجالات أخرى طالما استوفوا الشروط المطلوبة.

وبخصوص الحقوق والاقتصادية والاجتماعية، وانسجاما مع جاء في الاعلان العالمي لحقوق الانسان 1948 المادة 17 منه: "لكل انسان حق التملك بمفرده، أو بالاشتراك مع غيره، ولا يجوز تجريد أحدا من ملكه تعسفا"¹¹ فان المؤسس الدستور الجزائري أقر في المادة 64 الملكية الخاصة مضمونة. حق الإرث مضمون "والمادة 80: "يجب على المواطن أن يحمي الملكية العامة، ومصالح المجموعة الوطنية، ويحترم ملكية الغير."¹² أما بخصوص حق المرأة في العمل فهو مضمون دستوريا ويشمل الحقوق الملحقة به، كالحق في الحماية والتأمين والظروف الحسنة في العمل والحق في الراحة طبقا للمادة 69: "لكل المواطنين الحق في العمل يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كميّات ممارسته يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي."¹³

تدعم الحق في العمل مع التعديل الدستور 2016، من خلال التخصيص على قاعدة ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل ضمن المادة 36 من الدستور: "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، تشجع الدولة تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الادارات العمومية على مستوى المؤسسات " وهذا لا يمكن تجسيده دون تعزيز المضامين الدستورية لحقوق المرأة بجملة الحقوق السياسية الكفيلة بتمكين المرأة من المشاركة السياسية، من خلال صورها المختلفة كتأسيس جمعيات والانضمام الى ومؤسسات مدنية وسياسية ونقابية قصد الدفاع عن مصالحها وطرح انشغالاتها، الى جانب حرية التعبير وحرية الاجتماع حيث تضمنت المادة 48: "حرّيات التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع، مضمونة للمواطن"¹⁴

2.1. الاطر القانونية الداعمة للمقاتلة النسائية في الجزائر

من بين الاطر القانونية الداعمة للمقاتلة النسائية والمقاتلات بصفة عامة نذكر:

1.2.1. القانون التوجيهي 01-81 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 الخاص بترقية وتطوير المقاتلات

حيث نصت المادة 11 منه أن مقاصد القانون تكمن في:

- انعاش نمو الاقتصاد الوطني
- العمل على تشجيع خلق مؤسسات جديدة لتشمل جميع المجالات، وتوفير كل المعلومات ذات الطابع الصناعي والتجاري والاقتصادي والمهني والتكنولوجي المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تحسين أداء بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- نشر لثقافة المقاتلات وتنمية مناخ العمل المناسب عبر أطر تشريعية وتنظيمية وإجرائية، حيث جاء في الفقرة 13 من نفس المادة "تشجيع بروز محيط اقتصادي وتقني وعلمي وقانوني، يضمن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الدعم والدفع الضروريين لترقيتها وتطويرها في اطار منسجم"¹⁵
- مساعدة المقاتلين على تسويق منتجاتهم وخدماتهم.
- كما نص القانون على اتخاذ الاجراءات اللازمة لتسهيل عملية انشاء المشاريع كتخفيف من تعقيدا كتحسين أداء البنوك في معالجة ملفات قروض وتسريع وتيرتها، وإنشاء مراكز وكالات -المرافقة والداعمة لانطلاق مؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تتحدد طبيعتها ومهامها عن طريق لتنظيم.
- مساعدة المقاتلين على تسويق منتجاتهم وخدماتهم.

2.2.1. القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات والمتوسطة والصغيرة رقم 17-02 المؤرخ في 10 جانفي

2017

جاء هذا القانون كتمم ومعدل القانون السابق، الجديد فيه أنه أعطى معايير جديدة لتصنيف وتعريف المؤسسات المتوسطة والصغيرة، انطلاقا من تسقيف جديد للمؤشرات المالية للمؤسسات فيما يتعلق برقم الاعمال والتحصيل المالي السنوي لها، يختلف عن القانون السابق -أنظر الجدول رقم 1-، كما أضاف تدابير جديدة داعمة للمقاتلات حددتها المادة 15 منه بخصوص:

- دعم كل المبادرات التي من شأنها تسهيل المؤسسات على العقار
- التحفيز على الابتكار و تعزيز ثقافة المقاتلات واستخدام التكنولوجيا الحديثة .
- تشجيع الجمعيات المهنية وبورصة المناولة والتجمعات.
- ايجاد صيغ لتنسيق العمل فيما بين أجهزة دعم وإنشاء المؤسسات على المستويين المركزي و المحلي.
- من بين التدابير الجديدة وتشجيعا لروح الابتكار أشار القانون الى ضرورة مساعدة المؤسسات على الحصول على الخدمات والإمكانيات المادية اللازمة في انطلاقتها. كما نص المشرع على آليات جديدة لتمويل المشاريع المبتكرة قصد تمكين اصحاب المشاريع من تلبية متطلبات ومصاريف القيام بدراسات وتصميم المنتج

المبتكر. من هذه الاليات وزيادة على صناديق ضمان القروض التي اشار اليها القانون التوجيهي السابق في المادة 14 منه، أحدث القانون 02-17 ما يعرف بصناديق الاطلاق، وهذا بالنظر لم جاء في المادة 21¹⁷ من ذات من لقانون "تنشأ لدى الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة صناديق القروض وصناديق الاطلاق وفقا للتنظيم الساري، بهدف ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية المؤسسات الناشئة في اطار المشاريع المبتكرة .

الجدول رقم 1 : تصنيف المؤسسات حسب القانون التوجيهي 01-18 وقانون 02-17

القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18			القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 02-17		
نوعية المؤسسة	عدد العمال	رقم الاعمال	التحصيل السنوي	عدد العمال	رقم الاعمال
المتوسطة	250-50	- 200	100-500-مليار	400 مليون - 4	200 مليون - 1 مليار دج
الصغيرة	49-10	اقل من مليون دج 200	اقل من 100 مليون	لا يتجاوز 400 مليون	لا يتجاوز 200 مليون
المصغرة	09-1	اقل من 20 مليون	اقل من 10 مليون	اقل من 40 مليون	لا يتجاوز 20 مليون

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء تصنيف المؤسسات في قانون 01-18 و قانون 02-17.

2. الدائم المؤسساتية والبرامج المتعلقة بها

راهنّت السياسة الحكومية في تنفيذ استراتيجيتها تجاه تطوير وإنماء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاسيما المتعلقة بترقية العمل المقاولاتي المرأة وإدماجها في سوق الاعمال، على عديد المؤسسات والوكالات ومختلف البرامج والعروض الخاصة بها بهدف مرافقة انطلاقها في انشاء المشاريع اقتصادية على عبر مراحلها المختلفة نذكر منها:

1.2. المؤسسة الوزارية المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

منذ انشائها على في 1994 على إثر المرسوم التنفيذي 211-94 اشرفت الوزارة على وضع استراتيجية وطنية لدعم وتشجيع انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث جعلت ومن اولوياتها العمل على خلق منظومة قانونية وتنظيمية لتأطير بناء النسيج المؤسساتي المقاولاتي، وتشجيعا للمقاوله التسوية عملت الوزارة على إعداد برنامج تدريبي من خلال تنظيم ورشات وطنية للمرأة للتعريف بالفرص الاستثمارية، والتعريف بالتدابير التشجيعية المالية والضريبية ومرافقتها من خلال الهيئات التابعة لها.

2.2. الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب

- تأسست 1996 بهدف تشغيل الشباب البطال ضمن الفئة العمرية التي تتراوح بين 19-35، وقد شملت صلاحياتها ضمن برنامج دعم المرأة لتأسيس مقاولتها:
- مرافقة المرأة في انطلاقها من خلال تقديم الاستشارة والتوجيه والإعلام بمختلف المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والقانوني والتنظيمي والفني المتعلقة بممارسة العمل المقاولاتي.
 - المساعدة الفنية والتقنية للمشاريع الاستثمارية عبر تنظيم برامج ودورات التكوين.
 - المساعدة المالية ومنح القروض لتمويل مشاريعها التي لا تتجاوز 10 ملايين دينار جزائري، وتعتمد الوكالة صيغا مختلفة للتمويل، وهذا بناء على طبيعة ومجال نشاط المشروع وحجم الاستثمار: مختلطة بصيغة ثنائية حيث تكون مساهمة صاحبة المشروع مع نسبة الدعم الذي تقدمه الوكالة والذي يقدر ما بين 28 % 29 % من تكلفة المشروع، وصيغة ثلاثية حيث يدخل البنك طرفا في تمويل المشروع بنسبة 70 % وتسهم الوكالة بنسبة 28 % 29 %، وتقدر مساهمة صاحب المشروع بنسبة 1 % الى 2 %.
 - تعد الوكالة ملفا للبنك يتضمن معلومات بخصوص طبيعة نشاط المشروع والجدوى الاقتصادية له والمردودية *Rentabilité*، من امتيازات القرض البنكي التخفيض النسبي للفائدة وضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان اخطار القروض.
 - الامتيازات الضريبية: هناك تدعيم لمرحلة انطلاق المشروع منها الاعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض نسبة 5 % من الرسم الجمركي على التجهيزات المستوردة، الى جانب امتيازات اخر تتخلل فترة مزاولة النشاط . وحسب الاحصائيات الواردة في نشرية نوفمبر 2020 حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لوزارة الصناعة والمناجم، فإن الوكالة أسهمت منذ انشائها في تمويل ما يقرب من 108778 مشروعا موزعا بحسب النشاطات القطاعية وحسب النوع الاجتماعي-انظر الجدول رقم 02-حازت المشاريع النسائية على ما يقدر ب 40425 مشروعا مقابل 346289 مشروعا رجاليا اي بنسبة 10%¹⁸.

الجدول رقم 02: مساهمة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ في تمويل المشاريع المقاولاتية مع نسب المشاريع النسائية.

قطاع النشاط	المشاريع الممولة	الرجال	النساء	النسبة النسائية
الزراعة	58476	55762	2714	5 %
الصناعة التقليدية	43192	35848	7344	17 %
البناء الاشغال العمومية	35099	34276	823	2 %
الري	501	536	25	4 %

الصناعة	27639	23581	405	15 %
الصيانة	10682	10505	177	2 %
الصيد لبحري	1132	1115	16	1 %
الاعمال الحرة	12169	6562	5607	46 %
الخدمات	108778	90696	18082	17
نقل التبريد	13387	12998	709	3
نقل البضائع	56601	55892	389	1
نقل المسافرين	18999	18518	709	3
المجموع	386714	346289	40425	10 %

Source :, ministère de l'industrie, op.cit. p.30

الملاحظة التي يمكن إدراجها من خلال القراءة الأولية للجدول رقم 02، هي أنه على الرغم من تسجيل نقلة نوعية بخصوص اقتحام المرأة لمختلف النشاطات والقطاعات التنموية بنسب جد متفاوتة بين قطاع وآخر، إلا أن نسبة مشاركتها في المشاريع المقاولاتية جد منخفضة ومحتشمة، بالنظر لنسبة مشاركة نظيرها الرجل في النشاط المقاولاتي، كما أن وتيرة تطور وزيادة عدد المؤسسات والمقاولات النسوية تبقى ضعيفة أمام الامتيازات المقدمة من طرف الوكالة إذ لم تتجاوز 10%، وهي نفس النسبة المسجلة حسب إحصائيات 2016¹⁹، ما قد يعكس نوعاً من الجمود في مستوى تقدم العمل المقاولاتي النسوي الذي نجده بقي منحصراً بنسب أكبر في المجال الحرفي 17% وقطاع الأعمال والمهن الحرة 46% والنشاط الخدماتي 17%، ما يجعل التساؤل وارداً حول أسباب هذه المفارقة، لاسيما أمام الكم الهائل من مخرجات الجامعة سنوياً من ذوات الشهادات ومن الكفاءات في جميع التخصص وخريجات معاهد ومراكز التكوين المهني.

3.2. الوكالة الوطنية للقرض المصغر ANGEM

منذ تأسيسها تعمل الوكالة بهدف تحقيق تمكين اقتصادي للفئات الضعيفة والمهشمة، قصد مكافحة البطالة والفقر عن طريق تقديم قروض لصالح الافراد العاطلين والذين لا يملكون عملاً منتظماً ومستقراً. الى جانب اهتمامها بالفئات التي لا تملك مؤهلات تمكنها من خوض عالم الشغل لاسيما الفئة النسوية في المدن والأرياف، وذلك من خلال تشجيع العمل الحر، والعمل في البيت والحرف والمهن. ومراقبتها عبر:

- مساعدات مالية وخدمات: في شكل قروض لا تتجاوز 100.000 دج بدون فوائد تمنح مباشر من طرف الوكالة قصد شراء المواد الأولية. وفي صيغة قروض يمنحها البنك 70% والوكالة 29% وبمساهمة صاحبة المشروع بنسبة 1%.

الجدول رقم 03 حصيلة مناصب الشغل المحققة بواسطة البرنامج التمويلي لغاية جوان 2022

طبيعة البرنامج التمويلي	المناصب المحققة
تمويل شراء المواد الأولية تمويل	1259766

148639	التمويل الثلاثي : البنك ،الوكالة ،المقاول
1408405	المجموع

المصدر: الوكالة الوطنية للقرض المصغر الموقع الإلكتروني www.angem.dz/article/emplois-crees

- مساعدات غير مالية: على شكل:

- برامج للدورات تحسيسية بأهمية المقاتلة النسوية ونشر الثقافة المقاتلة.
- برامج بخصوص تنظيم دورات تكوينية للصاحبات المشاريع والمستفيدات من القروض على تقنيات التسيير المالي.
- المتابعة للمشاريع التي تم انشاؤها، مساعدة النساء المستفيدات من القرض في تسويق منتجهن من خلال المعارض.
- تأطير اختبارات المصادقة على الخبرات المهنية بالشراكة مع المختصين المهنيين²⁰
- الامتيازات الضريبية: إعفاءات متنوعة "منها على القيمة المضافة تجهيزات العمل وعلى الدخل الاجمالي ،على الارباح توزع على مدى ثلاث سنوات من بداية الاستغلال.

الجدول رقم 4: توزيع القروض الممنوحة من طرف وكالة ANGEM حسب الجنس لغاية 2022

النسبة	العدد	جنس المستفيد
63.54 %	609.990	النساء
36.66 %	353.081	الرجال
100 %	963.071	المجموع

المصدر: الوكالة الوطنية للقرض المصغر www.angem.dz/ar/article/prets

الجدول رقم 05: توزيع القروض حسب المستوى التعليمي الحاصلة لغاية 2022

النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
15.27 %	146.922	دون المستوى
1.48	14276	الابتدائي
50.03	142.3	المتوسط
14.39	138471	الثانوي
04.05	39052	الجامعي
100 %	963071	المجموع

المصدر: الوكالة الوطنية للقرض المصغر www.angem.dz/ar/article/prets

من خلال الجدولين يمكن ان نسجل ان الوكالة الوطنية للقرض المصغر ANGEM، استطاعت مقارنة الاهداف التي وجدت من اجلها في مقدمتها العمل على تشجيع إدماج الفئات الهشة في عالم الشغل وسوق

العمل، ما قد يقلص من فجوة الفقر والبطالة في المجتمع، كما دعمت المرأة من خلال خدمات التمويل و التدريب و التكوين في خوض مجال المقاوالتية، حيث قدرت نسبة القروض الموجهة للنساء حسب اخر حصيلة بحوالي 609.990 أي بنسبة 63.54 % مقارنة حصة الرجال التي قدرت 353.081 أي ما يعادل نسبة 36.66% من مجموع القروض الممنوحة، وبهذا تتجاوز المرأة المستفيدة حدود المناصفة مع الرجل في تمكنها من الحصول على فرص لتمويل مشاريعها ويظهر تركيز الوكالة على فئات النساء الماكثات في البيت والتي لا تملكن مؤهلات علمية على مستوى دراسي وذلك بغية تشمين قدراتهن ومهارتهن عبر المرافقة المالية والتوجيهية الاعلامية، فبالاستناد لمعطيات -الجدول رقم 4 -تم تسجيل اعلى نسبة ضمن النساء دون المستوى التعليمي بنسبة 15.27 % بمستوى التعليم المتوسط. بنسبة 50.3 % فانطلاقا من حصة النساء في مجموع القروض الممنوحة في الجدول رقم 3 -نجد اعلى نسبة من هذه الفئات من النساء .وهي خطوة لتفعيل دور المرأة ومشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية .

4.2. لوكالة الوطنية للتطوير الاستثمار ANDE

تقدم الوكالة مجموعة من الامتيازات والخدمات قصد تطوير الاستثمار وتشكل دعما للمقاتلة النسوية تشمل:

- انشاء صندوق وطني لدعم الاستثمار
- الغاء التمييز بين الاستثمار الخاص والعام
- تسهيل انجاز المشاريع الاستثمارية ودعمها من خلال الحماية والضمانات الحوافز المنصوص عليها في القانون.
- ضمان الامتيازات الضريبية وشبه الضريبية.²¹
- متابعة المشاريع التي منحتها الامتيازات

5.2. صندوق ضمان القروض لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أسس الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي-02 المؤرخ في ديسمبر بهدف تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لى القروض البنكية قصد دفع انطلاقتها على ان يضمن الصندوق نسبة تصل الى 80% من القرض الممنوح الذي يقدر مابين 4 مليون دج و 25 مليون دج. هذا الى جانب ضمان مختلف الاخطار الملحقة بالقروض كحالات افلاس المقترض مقابل ذلك يضع الصندوق شروطا لتقديم خدماته نذكر منها هي ان تكون المشاريع المقدمة تحقق القيمة المضافة، دعم الصادرات توفير مناصب للشغل.

6.2. صندوق ضمان قروض الاستثمار CGCI

يدعم صندوق ضمان قروض الاستثمار المؤسسات الصغيرة و لمتوسطة من حيث تغطية الاخطار الناجمة عن عدم تسديد القروض التي تقدمها البنوك للمستثمرين لإنشاء وتطوير مؤسساتهم، حيث يتولى

الصندوق تقديم الضمانات الكفيلة بمكين اصحاب المؤسسات الاستفادة منها، على أن لا تتجاوز مبلغ الضمان 50 مليون دج.

ثالثا: تحديات المقاتلة النسوية في الجزائر

تأسيسا على ما سبق، تتضح الجهود المعتبرة للسياسة الحكومية في الجزائر تجاه دعم المقاتلات عموما والمقاتلة النسائية على وجه الخصوص، بدءا من إرساء منظومة قانونية مؤطرة لضمان ممارسة المرأة لحقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية وفق قاعدة المناصفة مع الرجل في التمتع بالحقوق وأداء الواجبات ومبدأ المساواة امام القانون، مع تكريس مختلف الدائم المؤسساتية والبرامج المتعلقة بها في مرافقتها لاستثمار قدراتها ومؤهلاتها العلمية والمهنية والفنية في العمل والمشاريع المقاتلاتية القادرة على حل العديد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية وخلق الثروة .

لكن مقارنة واقع المقاتلة النسوية في الجزائر أعطت صورة لا تتسجم مع ما كان مأمولا، بالنظر لضعف نسبة تواجد المرأة التي لا تتجاوز 10% من نسبة المشاريع في مجمل القطاعات التي تنشط فيها، مما يبرز جانبا من الخلل امام الأشواط التي حققتها المرأة في الجزائر في مستويات التعليم والتكوين والمكاسب الحقوقية، يمكن ارجاع ذلك لحزمة من الصعوبات والتحديات نوجزها فيما يلي:

1- استمرارية أنماط التسيير البيروقراطي والعراقيل الادارية التي من شأنها تعطيل عملية انشاء المشاريع وانطلاق نشاطه أمام التعقيدات الاجرائية للملف الاداري ومدة معالجته، لاسيما على مستوى البنوك التي تستغرق وقتا طويلا لمنح الموافقة أو الرفض ما يؤدي في كثير من الاحيان الى فشل وتوقف المبادرات لدى أصحاب المشاريع.

2- نقص الاعلام بخصوص البرامج الداعمة وأساليب مرافقة المرأة في انشاء المشاريع والمعلومات اللازمة سواء على مستوى المؤسسات الحكومية أو مؤسسات غير الحكومية كجمعيات النساء المقاتلات وأرباب العمل.

3- نقص الخبرة الفنية لدى النساء اللازمة لريادة الاعمال، وعدم التحكم في الأساليب الحديثة في تسيير المشاريع ومتابعتها، مما يجعلها في موضع تخوف من المغامرة التي تعد من المتطلبات الشخصية الاساسية في عالم الاعمال .

4- ضعف ثقافة المقاتلة النسوية في ظل استمرارية ثقافة المجتمع الذكوري والقيم والدهنيات التي ترى أن مجال ريادة الاعمال مقتصر على الرجل دون المرأة التي لديها من المسؤوليات الاجتماعية، مما يثقل كاهلها ويفقدها القوة في الصبر علي تحديات هذا النوع من الاعمال . مثل هذا المناخ الاجتماعي والقيمي يعزز الخوف لدى للمرأة ويفقدها الثقة بنفسها وبقدراتها ومهاراتها، الى جانب تأثير التراكم القيمي التربوي الذي يبقي على الصورة النمطية للدور والمكانة الاجتماعية التقليدية للمرأة في المجتمع وهذا النوع من التحديات يتوقف على المرأة والأسرة والمؤسسات التعليمية للعمل ممن اجل تجاوزه ..

الخاتمة

حاولت هذه الورقة معالجة أحد أهم المواضيع التي استقطبت اهتمام الباحثين في العلوم الاجتماعية وهو البحث في سبل تفعيل ودعم المرأة في المجال المقاتل وتحقيق اندماجها في الحياة الاقتصادية ومختلف القطاعات التنموية، كما اشارت في المحور النظري الى ان دخول هذا المجال يستلزم متطلبات شخصية اجتماعية واقتصادية قانونية ومؤسسية. في جزائر وفي إطار الجهود الحكومية لتعزيز دور المرأة المقاتلة تعرضت الورقة لأهم الدائم القانونية والمؤسسية و البرامج المتعلقة بها، التي سمحت لها بتخطي العديد من الحواجز والدخول لعالم الشغل والمقاتلة، لكنها رغم النتائج التي حققتها، تبقى غير كافية أمام العقبات والتحديات التي لا تزال تحول دون تقليص الفجوة بينها وبين الرجل في ريادة الاعمال .

التوصيات: من بين التوصيات التي نوردها العمل على:

- تمكين المكاسب الحقوقية للمرأة وتفعيلها على المستوى الاقتصادي والسياسي من خلال اعطائها فرصة تقلد المناصب القيادية وصنع القرار على مستوى المؤسسات الاقتصادية والسياسية، التي تمكنها من اكتساب الخبرة واختبار قدراتها ومهاراتها التسييرية والإدارية.
- التعريف بالبرامج ومؤسسات الدعم والامتيازات التي تقدمها للمرأة المقاتلة عبر مختلف وسائل الاعلام والتواصل الاجتماعي ومن خلال البرامج الاعلامية.
- تفعيل دور الحركة الجمعوية لاسيما الخاصة برائدات الاعمال لتقديم تجاربهن وخبرتهن في ميدان المقاتلة، وتكثيف دورهن في مرافقة المرأة من خلال الدورات التكوينية وتعريفها بالفرص الاستثمارية في مختلف القطاعات التنموية.
- تشجيع المبادرات المبتكرة لاسيما بين المتخرجات من الجامعة بتخصيص حوافز وامتيازات استثمارية لها
- التخفيف من العراقيل والتعقيدات البنكية والبيروقراطية عند انشاء المشاريع المقاتلة.

الهوامش:

¹ في هذا الاطار جاء في التقرير الاسترشادي لدور المرأة في التنمية المستدامة 2030 "ينظر برنامج الامم المتحدة الانمائي لأهداف التنمية بوصفها المحرك الاساسي لسياساته خلال الخمسة عشر سنة المقبلة بوصفه الوكالة المتخصصة في منظومة الامم المتحدة، حيث يعني بمجال التنمية بتقديم الدعم للحكومات وإدماج اهداف التنمية المستدامة خططها وسياساتها الانمائية الوطنية، كما انه يولي اهتماما كبيرا لوضع المرأة في اجندة التنمية المستدامة في المنطقة العربية، كجزء اساسي يمن اهتمامه الاصيل بقضايا التنمية في المنطقة كما اعتبر البرنامج ان عدم تمكين المرأة وأحد ابرز معوقات التنمية في المنطقة". للمزيد: **لنظر**

الموقع الإلكتروني: http://arabwomenorg.org/uploads/Executive_Meeting

² L'entrepreneuriat féminin : 3 approches et caractéristique ; wikimemoires.net/2019/02/l'entrepreneuriat- féminin

³Ibid.

⁴Ibid.

⁵ Aicha, Dif L'entrepreneuriat Féminin cas de willaya d'Oran ;(Mémoire de magister présenté a la faculté d'Oran 2009-2010) p.15.

⁶ هناك فرق بين الابداع و الابتكار ، فالإبداع Créativité: "في اللغة إحداث الشيء على غير مثال مسبق، وهو تأليف أفكار غير مترابطة العناصر والمعلومات لعمل شيء جديد، فالتأليف هو جوهر العمل الإبداعي.....، في حين الابتكار Innovation يمكن تسميته ابتداء و هو تطبيق هذه الأفكار الجديدة وتحويلها الى واقع عملي ملموس ". للمزيد انظر : سليم ابراهيم، الحسينية، الادارة بالإبداع -نحو بناء منهج نظمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر، 2009، ص.4، ص.5.

⁷ في هذا الاطار جاء في تصريح وزير التعليم العالي كمال بدار أن " القطاع يعكف على تسطير برنامج لإنشاء حاضنات الابتكار وتطوير دور المقاولاتية داخل المؤسسات الجامعية ، لتقوية وتدعيم روح الإبداع والابتكار وترقية حرية المبادرة وتطوير ثقافة المقاولاتية ومرافقة الخريجين والباحثين في مساعيهم الهادفة إلى إحداث مشاتل مؤسسات وخلق مؤسسات ناشئة، من الآليات التي تم تفعيلها على مستوى الجامعات ومراكز البحث في الجزائر، من أجل تحضير الطلبة المتخرجين مشروع شهادة جامعية- مؤسسة ناشئة وشهادة جامعية-براءة اختراع وطالب ذو الخمسة نجوم." انظر: جريدة الراية 12-10-22 نقلا عن موقع جزار يس <https://www.djazairess.com/erraya/14663>

⁸ من بين الاعلانات الدولية التي تحضرنا في هذا لمقام، اعلان منهاج وعمل بكين 15 + لإحقاق حقوق المرأة على المؤتمر العالمي الرابع للمرأة الذي عقدته الامم المتحدة بالصين في سبتمبر 1995، حيث تم اعتماد الاعلان بإجماع من طرف 189 دولة من بينها الجزائر، حيث تضمن الالتزام السياسي للحكومات للنهوض بأهداف المساواة والتنمية والسلام لجميع النساء في كل مكان، وضمن التنفيذ الكامل لحقوق النساء و الفتيات ..المزيد انظر: الموقع الالكتروني: <https://www.amnesty.org/ar/wp-content>

⁹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دستور الجزائر -المعدل-، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996، ص.05.

¹⁰ المصدر ذاته، الصفحة ذاتها.

¹¹ محمد سعيد مجذوب، النظرية العامة لحقوق الانسان، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2014، ص.214.

¹² دستور الجزائر، مصدر سبق ذكره، ص.08، ص.10.

¹³ المصدر ذاته، ص.09.

¹⁴ المصدر ذاته، ص.07.

¹⁵ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 01 - 81 المؤرخ في ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية رقم 77 المؤرخة في 5 ديسمبر 2001، ص.6، ص.7.

¹⁶ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 02-17 المؤرخ في ل 10 جانفي 2017 ون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. الجريدة الرسمية رقم المؤرخة في 12 جانفي 2017.

¹⁷ SEJ المصدر ذاته، ص.6، شص.7-

¹⁸ République algérienne démocratique et populaire, ministère de l'industrie, Bulletin d'informations statistiques de la PME, No 37, novembre 2020, p.30. www.industrie.gov.dz/wp-content/uploads/documents/bis/BIS-2020

¹⁹ République algérienne démocratique et populaire, ministère de l'industrie, Bulletin d'informations statistiques de la PME, No 29, Novembre 2016, p. www.industrie.gov.dz/wp-content/uploads/documents/bis/BIS-2016

²⁰ الوكالة الوطنية للقرض المصغر الموقع الالكتروني www.angem.dz/article/emplois-crees

²¹ تادية دباح، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر 2007-2009 (رسالة ماجستير مقدمة في كلية العلوم الاقتصادية جامعة

الجزائر 03، 2012) ص.95