

دور التعليم في التمكين الاقتصادي للمرأة الجزائرية بسوق العمل: تحليل للواقع والتحديات

The Role of Education in the Economic Empowerment of Algerian Women in the Labor Market: An Analysis of Reality and Challenges

نورالدين زراري¹*

¹ جامعة 8 ماي 1945 قالمة (الجزائر)، مخبر التنمية الذاتية والحكم الراشد،
zerari.nouredine@univ-guelma.dz

تاريخ الاستلام: 2025/02/02 تاريخ قبول النشر: 2025/04/29 تاريخ النشر: 2025/06/30

المخلص: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور التعليم في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة الجزائرية داخل سوق العمل، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين المستوى التعليمي وفرص العمل المتاحة، مع محاولة إبراز أهم التحديات التي تحول دون إمكانية تحويل مكاسبها التعليمية إلى فرص حقيقية بهذا السوق. وقد توصلت الدراسة، إلى أن التعليم يعزز من فرص مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل، لكنه لا يضمن تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين فيه، والسبب في ذلك يرجع إلى عدة أسباب منها، تحيز طلب السوق نحو المهن التي لا تتطلب مستوى عال من التعليم. **الكلمات المفتاحية:** التعليم، التمكين الاقتصادي للمرأة، سوق العمل، معدل النشاط، نسبة العمالة. تصنيف JEL: I24، J21.

Abstract: This study aims to analyze the role of education in enhancing the economic empowerment of Algerian women within the labor market, by highlighting the relationship between educational level and available job opportunities, while also attempting to shed light on the key challenges that prevent the translation of their educational gains into real opportunities in this market.

The study finds that education enhances the participation of Algerian women in the labor market, but it does not guarantee full gender equality. This is primarily due to several factors, including the labor market's demand bias towards occupations that do not require a high level of education.

Keywords: Education, Women's economic empowerment, Labor market, Activity rate, Employment rate.

Jel Classification Codes: I24, J21.

* المؤلف المرسل: نورالدين زراري

1. مقدمة:

يلعب التمكين الاقتصادي للمرأة، دورا جوهريا في تحقيق التنمية والعدالة الاجتماعية في أي دولة كانت. حيث يعد أحد العوامل الأساسية لتعزيز النمو في مختلف القطاعات الاقتصادية، وكذا تحسين المستوى المعيشي للأسر وتحقيق المساواة بين الجنسين. لذا فالتمكين الاقتصادي للمرأة، ليس مجرد هدف اجتماعي فقط، بل يعتبر كذلك ضرورة لأي تقدم اقتصادي مستدام وشامل. ورغم التقدم الذي أحرزته العديد من الدول في هذا المجال، لا تزال المرأة تواجه عدة تحديات تعيق مشاركتها الكاملة في سوق العمل.

في هذا السياق، يمثل التعليم حجر الزاوية في تمكين المرأة اقتصاديا، حيث يعد الوسيلة الأساسية لاكتساب المهارات والمعرفة التي تعزز من مشاركتها الفعالة في سوق العمل. فالنساء المتعلّمتات يتمتعن بفرص توظيف أكبر مع إمكانية الوصول إلى وظائف ذات أجر مرتفع، كما أن التعليم يزيد من فرص ترقية المرأة ومشاركتها في صنع القرار. وهو ما يؤدي إلى توسيع فرص الاستفادة من إمكانياتها وقدراتها في دعم التنمية الاقتصادية.

وفي الجزائر، يمثل تمكين المرأة اقتصاديا محورا رئيسيا في الجهود التنموية للدولة، حيث وضعت الحكومة إطارا قانونيا ومؤسساتيا لتعزيز دور المرأة في مختلف القطاعات. وتشير الإحصائيات المرتبطة بالتعليم إلى تحقيق تقدم ملموس في تقليص الفجوة بين الجنسين، حيث أصبحت النساء تشكل نسبة كبيرة من خريجي الجامعات. ومع ذلك، تواجه هذه الجهود تحديات ميدانية تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة، وهو ما يطرح العديد من التساؤلات حول العوامل التي تقف وراء ضعف تمثيل المرأة في مجال الشغل، وما إذا كان إلحاق النساء بالتعليم يترجم فعلا إلى فرص حقيقية في سوق العمل. وعليه تم طرح التساؤل التالي: ما دور التعليم في التمكين الاقتصادي للمرأة

الجزائرية بسوق العمل؟ وماهي الفرص والتحديات التي تواجهها بهذا السوق؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

✓ التعليم يساهم في تعزيز فرص مشاركة المرأة في سوق العمل، لكنه لا يضمن تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين فيه.

✓ تحيز طلب سوق العمل نحو المهن التي لا تتطلب مستوى عال من التعليم، يحد من فرص إلحاق المرأة المتعلمة بهذا السوق.

تستمد هذه الدراسة أهميتها بالنظر إلى الجهود المستمرة التي تبذلها الحكومات والمنظمات الدولية في مجال تمكين المرأة اقتصاديا، والذي أصبح يعد أحد الأهداف الرئيسية للتنمية المستدامة التي أقرتها الأمم المتحدة عام 2015 ضمن أجندة 2030. حيث تشير الدراسات إلى أن زيادة المشاركة الاقتصادية للنساء، اللواتي يمثلن نصف المجتمع، سوف يسهم بشكل كبير في تعزيز نمو الناتج المحلي الإجمالي على المدى الطويل. فتمكين المرأة من الوصول للتعليم والعمل، يساهم في الحد من احتمالات الفقر الأسري، ما ينعكس إيجابيا على تعليم الأطفال وتحسين رعايتهم الصحية، وبالتالي تعزيز رأس المال البشري للمجتمع ككل.

وتهدف هذه الدراسة إلى:

- تسليط الضوء على واقع مشاركة المرأة في سوق العمل الجزائري.
- إبراز دور التعليم في زيادة فرص تمكين المرأة الجزائرية داخل سوق العمل.
- التعرف على التحديات التي تواجه المرأة في سوق العمل الجزائري.
- اقتراح بعض التوصيات التي من شأنها تعزيز استفادة المرأة من تعليمها وتحقيق المساواة داخل سوق العمل.

للإجابة على إشكالية الدراسة، تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال عرض مختلف المفاهيم الواردة فيها، وتحليل العلاقة بين التعليم وتمكين المرأة اقتصاديا بسوق العمل في الجزائر. معتمدين في هذا التحليل على مؤشري معدل النشاط ومعدل العمالة. وقد تم جمع البيانات من مصادر ثانوية شملت تقارير الديوان الوطني للإحصائيات، وقاعدة بيانات البنك الدولي.

2. الإطار المفاهيمي:

سوف نتناول في هذا العنصر بعض المفاهيم الأساسية التي نراها ضرورية، قبل التطرق إلى واقع تعليم المرأة الجزائرية.

2.1 التطور التاريخي لفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة:

يعد التمكين الاقتصادي للمرأة من المفاهيم التي عرفت تطورا عبر الزمن، ولتقديم صورة شاملة لهذا المفهوم، فمن المهم التعرف بداية على التمكين بصفة عامة، ثم كيف أصبح هذا المصطلح مرتبطا بالمرأة بعد شيوعه وتبنيه من بعض الهيئات الدولية، وصولا إلى المفهوم الذي يركز على الجانب الاقتصادي لتمكين المرأة.

يعرف التمكين بأنه: "تحرير الإنسان من القيود، وتشجيع الفرد، ومكافئته على ممارسة روح المبادرة والابداع" (هاشم، 2024، صفحة 615).

كما يعرف التمكين بأنه: "عملية يتم بواسطتها تمكين الأشخاص ومساعدتهم لتطوير أنفسهم وتزويدهم بمهارات تدريبية ليؤثروا بتدخلهم الشخصي في تمثيل أدوار ذات قيمة إجتماعية" (العطا، 2020، صفحة 9).

ويعرف أيضا على أنه: "امتلاك الفرد للقوة ليصبح عنصرا مشاركا بفعالية في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، أي إمتلاكه للقوة على إحداث تغيير في الآخر الذي يكون فردا أو جماعة أو مجتمعا بأكمله" (حسيني، 2022، صفحة 325).

وتعود جذور مفهوم التمكين إلى ستينيات القرن العشرين، حيث اكتسب مصطلح تمكين الفئات المستضعفة لا سيما النساء، مكانة بارزة في الأجندة العالمية. وقد شهد الاهتمام الدولي بقضية تمكين المرأة تصاعدا ملحوظا، مع التأكيد على أهمية مشاركتها وإدماجها في عمليات تحقيق المساواة والتنمية، بداية من المؤتمر العالمي الأول للمرأة في المكسيك عام 1975، ثم المؤتمر الثاني في كوبنهاغن عام 1980، والمؤتمر الثالث في نيروبي عام 1985، ليبلغ هذا الزخم ذروته في المؤتمر الدولي الرابع للمرأة في بكين عام 1995.

حيث أكدت نتائج وتوصيات هذه اللقاءات على بعض المصطلحات أو المناهج التي تحمل مفاهيم تنموية من أبرزها تمكين المرأة، من خلال تعزيز ثققتها بقدراتها الذاتية وإبراز قيمتها كعنصر فاعل في الأسرة والمجتمع.

وجاء في تعريف صندوق الأمم المتحدة الإنمائي لتمكين المرأة على أنه: "العملية التي تتيح توفير فرص أكبر للمرأة في الحصول على الموارد والتحكم في المجتمع، وذلك من خلال المشاركة التامة في صنع وتنفيذ القرارات والسياسات المتعلقة بحياتها" (هاشم، 2024، صفحة 616).

كما عرفت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) تمكين المرأة بأنه: "العملية التي تصبح المرأة من خلالها فرديا وجماعيا واعية بالطريقة التي تؤثر على علاقات القوة في حياتها، فتكسبها الثقة بالنفس والقوة في التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل" (زياني و بودية، 2023، صفحة 50).

وما يمكن ملاحظته من تعريفات تمكين المرأة، أنها شملت منذ البداية البعد الاقتصادي، فقد أكد منهاج بكين على الحاجة لتعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة، بما في ذلك التوظيف وضمان الوصول المتساوي لجميع النساء إلى الموارد الإنتاجية والخدمات العامة. وحتى في قمة الأمم المتحدة لسنة 2000 حول أهداف الألفية الإنمائية، واعتمادها بعض المؤشرات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي، كالتوظيف الكامل والعمل اللائق للجميع بما في ذلك النساء، فيما يتعلق بالهدف الشامل لخفض الفقر المدقع. إلا أن كلا الوثيقتين لم تقدمتا تعريفا محددا للتمكين الاقتصادي للمرأة (kabeer, 2012, p. 7).

ونظرا لهيمنة الفكر الاقتصادي داخل البنك الدولي، لم يكن مفاجئا أن يكون أحد أوائل المؤسسات التي تبنت بشكل صريح مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة. وقد عرفه البنك الدولي بأنه: "جعل الأسواق تعمل لصالح النساء (على مستوى السياسات) وتمكينهن من التنافس في الأسواق (على مستوى الوكالة)" (العطا، 2020، صفحة 11). هذا التعريف يركز على تحسين قدرة النساء على الوصول إلى الفرص الاقتصادية والمشاركة فيها بشكل فعال، سواء من خلال تعديل السياسات الاقتصادية أو عبر تمكين النساء في مختلف القطاعات الاقتصادية.

ويعرف التمكين الاقتصادي للمرأة كذلك، على أنه: "العملية التي تستطيع المرأة من خلالها الانتقال من موقع قوة اقتصادي أدنى في المجتمع إلى موقع أعلى، من خلال سيطرتها وتحكمها بالموارد الاقتصادية والمالية الأساسية، كالأجور ورأس المال وغيرها، وهو ما يمنحها في الدرجة الأولى استقلالية مادية مباشرة" (عربي و بن قطاف، 2020، صفحة 209).

كما عرفته الوكالة السويدية للتعاون الدولي والتنمية (SIDA) بأنه: "العملية التي تزيد من القوة الحقيقية للنساء على اتخاذ القرارات الاقتصادية التي تؤثر على حياتهن وأولوياتهن في المجتمع. ويمكن تحقيق تمكين المرأة اقتصاديا من خلال الوصول المتساوي إلى الموارد الاقتصادية الهامة والتحكم فيها، والقضاء على التفاوتات الجندرية الهيكلية في سوق العمل، بما في ذلك تحسين توزيع العمل غير المدفوع الأجر" (kabeer, 2012, p. 8).

وكتعريف شامل، يمكن القول بأن التمكين الاقتصادي للمرأة هو عملية مقصودة ومخططة تتضمن عنصر القوة والتغيير، يتم من خلالها تحويل المرأة إلى فاعل اقتصادي

عبر اكتساب القدرة على التصرف في الموارد والأصول الاقتصادية والتحكم فيها، بما في ذلك النتائج والإنجازات، للتأثير في القرارات الاقتصادية. ويتحقق ذلك من خلال تعزيز حقوقها ووضعها القانوني، وتوسيع فرص تعليمها وتكوينها مهنيًا، كمدخل لتوسيع الفرص الاقتصادية وإدماجها في اتخاذ القرارات. كما يشمل التمكين بناء قدراتها، وزيادة وعيها وثقتها بنفسها، وتحسين وضعها وتوسيع خياراتها، مع القضاء على التمييز وعدم المساواة، وإزالة المعوقات التي تواجهها، لضمان مشاركتها الواضحة والفاعلة في التنمية (جربال و لعروسي، 2022، صفحة 1144).

2.2 سوق العمل:

عرفته منظمة العمل الدولية على أنه: "الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينيًا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين" (جلال، 2017، صفحة 278).

ويعرف أيضا على أنه: "السوق المسؤول عن توزيع الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والإختصاصات المختلفة" (جغروري، 2023، صفحة 3).

وكتعريف شامل، يعد سوق العمل الإطار الذي يتم من خلاله تنظيم العلاقة بين عرض العمل، المتمثل في الأفراد القادرين والراغبين في العمل، والطلب على العمل، الذي تمثله المؤسسات والشركات الباحثة عن العمالة لتلبية احتياجاتها الإنتاجية والخدمية. ويعتبر سوق العمل أحد الركائز الأساسية للاقتصاد، حيث يعكس مدى قدرة المجتمع على توفير فرص العمل، تحقيق التوازن بين الإنتاجية والعدالة الاجتماعية، وتوجيه السياسات الاقتصادية نحو تنمية رأس المال البشري.

من خلال ما سبق، فإن سوق العمل يهتم أساسا بالقوى العاملة أو ما يعرف بالسكان النشطين، وهم الأفراد في سن العمل (عادة بين 15 و 65 سنة) الذين يمارسون نشاطا مهنيًا (المشتغلين) أو يبحثون عن عمل بأجر (العاطلين). وبالتالي يصنف ضمن السكان غير النشطين كل من هم دون سن 15 سنة، أو في سن التقاعد، أو لا يبحثون عن عمل مثل: الطلبة، والنساء الماكثات في البيت، والعاجزين عن العمل. ويمكن قياس

أداء سوق العمل من خلال عدة مؤشرات أهمها (البشير، 2009، الصفحات 181-182):

- **معدل النشاط:** ونميز هنا بين نوعين من المعدلات، معدل النشاط الإجمالي والذي يتم تحديده بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي ضرب 100، وبين معدل النشاط الصافي الذي يتم تحديده بقسمة عدد السكان النشطين على عدد السكان في سن العمل ضرب 100. وهذا الأخير هو الأكثر استخداما، لأنه يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان بعد استبعاد الأفراد الذين لايسمح لهم القانون بمزاولة العمل.
- **معدل العمالة:** يحدد بقسمة السكان المشتغلين على عدد السكان في سن العمل ضرب 100. ويعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة.
- **معدل الشغل:** يحدد بقسمة السكان المشتغلين على إجمالي السكان ضرب 100. ومقلوبه عبارة عن معدل الإعالة، الذي يبين عدد الأفراد الذين يعيّلهم شخص واحد في المتوسط.
- **معدل البطالة:** يحدد بقسمة عدد العمال العاطلين على عدد السكان النشطين (حجم القوى العاملة) ضرب 100.

3. واقع تعليم المرأة في الجزائر:

يتمتع التعليم بأهمية خاصة في الجزائر، كونه أحد الأعمدة الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة وبناء المجتمعات الحديثة. ومنذ بداية الاستقلال، ركزت الجزائر على تعميم التعليم ومحاربة الأمية باتباع سياسات وطنية شاملة. ومن خلال دراسة تطور نسب تدرس الإناث في مختلف الأطوار التعليمية من الابتدائي إلى الثانوي، كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول 1: تطور نسب تدرس الإناث من إجمالي المتدرسين في كل طور تعليمي

خلال السنوات من 2006/2007 إلى 2021/2022

السنة الدراسية	2006/2007	2009/2010	2012/2013	2015/2016	2018/2019	2021/2022*
الإناث في الابتدائي	47.23	47.28	47.58	47.69	47.84	48.30
الإناث في المتوسط	49.77	48.74	47.51	47.72	47.95	47.86
الإناث في الثانوي	57.76	58.25	57.57	56.73	54.82	57.17

Source: (ONS, Rétrospective Statistique 1962-2020, p. 176).

* (ONS, les principaux indicateurs du secteur de l'education nationale année scolaire 2021/2022, p. 1)

يبدو، أن نسب تدرس الإناث في الجزائر تعرف استقرارا نسبيا في مختلف الأطوار التعليمية، كما أن نسب الإناث في الطورين الابتدائي والمتوسط كانت قريبة من نسب الذكور، مما يعكس التكافؤ بين الجنسين فيهما. ففي الطور الابتدائي، بلغ تدرس الإناث خلال السنة الدراسية 2022/2021 ما نسبته 48.30%، أما في الطور المتوسط فقد بلغت هذه النسبة 47.86% خلال نفس السنة.

وعلى النقيض من ذلك، أظهرت الإناث تفوقا ملحوظا ومستمرا في الطور الثانوي حيث بلغت نسبتهن 57.17% في 2022/2021، ويعود ذلك إلى الأداء الجيد للفتيات في التعليم الثانوي والتزامهن بالدراسة، إضافة إلى انخفاض نسب التسرب المدرسي لديهن مقارنة بالذكور، الذين قد يتجهون نحو سوق العمل أو التكوين المهني. كما يعزز هذا الاتجاه، وعي المجتمع المتزايد بأهمية تعليم الإناث ودوره في تعزيز فرصهن المستقبلية.

وعلى الرغم من هذه النسب المحققة للإناث في مختلف الأطوار، فإن الحاجة لا تزال قائمة لفهم العوامل التي تؤثر على نسب التحاق الفتيات والذكور على حد سواء خاصة في الطور الثانوي، لضمان استدامة تحسين الوصول إلى التعليم وتحقيق تكافؤ أكبر بين الجنسين.

وفي جانب التعليم العالي، يسجل العنصر النسوي نسب نجاح عالية في البكالوريا سنويا، وحسب الجدول (2)، فإن الإناث يمثلن حوالي ثلثي الناجحين في شهادة البكالوريا خلال السنوات الثلاثة. أما بالنسبة لتخرج البنات من الجامعة، فقد تراجعت نسبتهن بين 63% و 67% من إجمالي المتخرجين.

الجدول 2: تطور نسب نجاح الإناث في شهادة البكالوريا وتخرجهن من الجامعات

من السنة الدراسية 2021/2020 إلى 2023/2022

السنة الدراسية	2021/2020	2022/2021	2023/2022
نسبة نجاح الإناث في البكالوريا من إجمالي الناجحين (%)	66.64	66.59	66.64
نسبة تخرج الإناث من الجامعات من إجمالي المتخرجين (%)	67	66	63

المصدر: (التقرير الوطني للتقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد ثلاثين سنة، 2024، الصفحات 71-72).

ويشير التقرير الوطني للتقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بكين في صفحته 33، إلى أن نسبة الخريجات كانت مرتفعة في جميع التخصصات بما فيها الهندسة والاعلام الآلي والرياضيات التي كانت نسبها على التوالي: 57% و 52% و 76% سنة 2023. وهذه النتيجة تدحض الإدعاءات السابقة التي تقول بأن المرأة تتجنب المجالات العلمية.

ومن جانب آخر وحسب نفس التقرير، تجدر الإشارة إلى أن جهود الدولة، انصبت كذلك على تعزيز قدرات الشباب والفتيات عن طريق التكوين المهني، بغية إدماج هذه الفئة وتأهيلها للولوج إلى عالم الشغل وضمان مساهمتهم في التنمية، إذ بلغ التعداد الإجمالي للنساء اللواتي زاولن تكوينا مهنيا، في جميع أنماط التكوين منذ سنة 2020 إلى غاية 2022 بـ 589888 امرأة. وفي هذا الإطار، فقد استفادت النساء كذلك اللاتي يعشن في المناطق النائية والريفية من التدريب، لاكتساب مهارات وتقنيات جديدة في الشعب الفلاحية التي تمارس من أجل تحسين الإنتاج، لاسيما في مجال صناعة الأجبان وتربية النحل وزراعة النباتات الطبية. وقد سجلت مصالح وزارة الفلاحة والتنمية الريفية، من سنة 2020 إلى غاية 2023، تكوين 16040 امرأة، من بينهم نساء ريفيات.

4. الفجوة بين الجنسين في سوق العمل الجزائري:

تشير تقديرات البنك الدولي حول المشاركة في القوى العاملة بالجزائر. إلى أن نسب مشاركة الإناث اللواتي تتجاوز أعمارهن 15 سنة في قوة العمل، قد ارتفعت بشكل واضح مقارنة بنسب الذكور، التي تراجعت نسب مشاركتها من 76% عام 1991 إلى 67% سنة 2023. كما يظهره الجدول التالي:

الجدول 3: معدل المشاركة في القوى العاملة % (+15 سنة)

2023	2020	2015	2010	2005	2000	1995	1991	
17	15	16	14	13	12	12	11	إناث
67	63	66	68	71	74	77	76	ذكور
42	39	42	42	42	44	45	44	إجمالي

Source: (World Bank).

حسب الجدول، هناك ارتفاع تدريجي في نسب مشاركة الإناث في القوى العاملة منذ عام 1991 حتى سنة 2023، حيث ارتفعت من 11% إلى 17%. ويمكن إيعاز ذلك إلى الإجراءات والسياسات التي تبذلها الدولة في دعم تمكين المرأة من المشاركة في الحياة

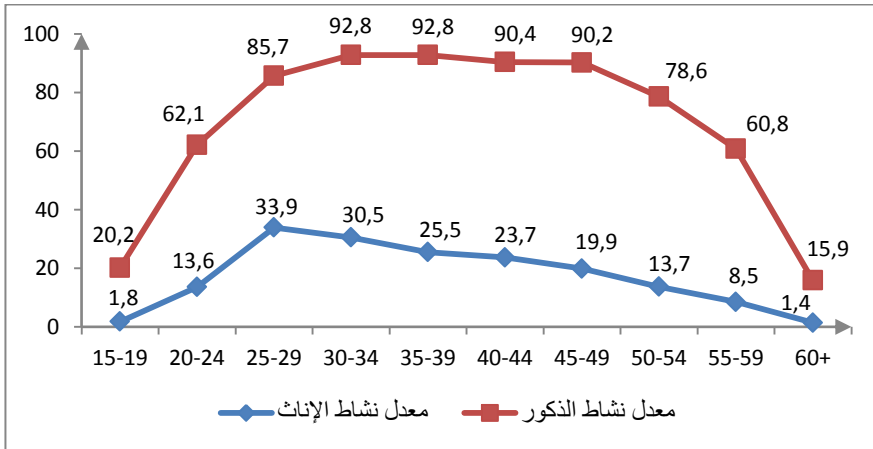
العامة. كما يرجع كذلك، إلى المكانة الاجتماعية التي بلغت المرأة بفضل تعلمها وزيادة وعيها بقضاياها، وتمكنها من إثبات ذاتها (مناد و صغيري، 2017، صفحة 259). وفيما يخص إجمالي المشاركة في القوى العاملة، فقد أظهرت نسبها تذبذبات مماثلة للذكور، حيث بدأت في عام 1991 عند 44%، ثم انخفضت إلى 39% سنة 2020، قبل أن تتحسن إلى 42% سنة 2023. وهو ما يعكس الدور الأكبر الذي يلعبه الذكور من حيث العدد في سوق العمل.

فبالرغم من انخفاض الفجوة بين مشاركة الذكور والإناث خلال العقود الثلاثة الماضية، إلا أن واقع الأمر، أن مشاركة المرأة الجزائرية في قوة العمل تظل منخفضة للغاية، شأنها في ذلك، شأن دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، التي سجلت بها أدنى معدلات مشاركة للإناث على مستوى العالم، والتي بلغت في المتوسط ما نسبته 19% سنة 2023 (غاتي و آخرون، 2024، صفحة 49)، مقابل 28% في المتوسط لمنطقة جنوب آسيا، وهي ثاني أدنى منطقة.

ووفقا للتقديرات الوطنية، فيما يخص المشاركة في القوى العاملة حسب الفئات العمرية. كما يوضح الشكل التالي:

الشكل 1: توزيع نسب النشاط الاقتصادي حسب الفئات العمرية والجنس (%)

لسنة 2019



Source: (ONS, Activité Emploi & Chomage, p. 5).

يبدو أن الفئة العمرية الأكثر نشاطا في الاقتصاد بالنسبة للمرأة، تقع بين سن 25 و 29 عاما بنسبة 9,33%. أما قبل هذا السن فالمرأة تكون منشغلة بإتمام الدراسة أو

التدريب، لذلك نجد معدلات نشاطها منخفضة، وتكون في أدنى مستوى لها عند الفئة العمرية (15-19). كما أنه وبعد بلوغ المرأة سن 30 عاما، وعلى النقيض من الرجال تنخفض معدلات مشاركتها في قوة العمل تدريجيا، لتبلغ قبل سن التقاعد الذي يكون إختياري بداية من السن 55 عاما، إلى 13,7%.

ويمكن إرجاع سبب هذا التسرب للمرأة من قوة العمل بالدرجة الأولى، إلى عدم قدرتها على التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية، وهو ما يتطلب مراجعة أنظمة الحماية الاجتماعية لتعزيز هذا التوازن وتخفيف أعباء الرعاية غير مدفوعة الأجر، تماشيا مع توصيات منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى ذلك، يجب توفير حوافز لأصحاب العمل لدعم الوظائف ذات الدوام الجزئي والعمل عن بعد والساعات المرنة.

5. فرص مشاركة المرأة المتعلمة في سوق العمل الجزائري:

يرتبط مستوى التعليم ارتباطاً وثيقاً بالفرص الاقتصادية المتاحة للأشخاص، حيث يعزز التعليم مهارات الأفراد وقدرتهم على المشاركة الفعالة في سوق العمل. لكن هذه الفرص قد لا تتوزع بشكل متساو بين الجنسين. حيث تبقى المرأة تواجه تحديات خاصة في تحقيق مشاركة كاملة في الأنشطة الاقتصادية. لذلك سنحاول من خلال الجدول (4) تحليل العلاقة بين المستوى التعليمي في الجزائر ونسب النشاط الاقتصادي والعمالة. وتوضيح المكاسب التي حققتها المرأة في سوق العمل بفضل هذا التعليم.

الجدول 4: نسب النشاط الاقتصادي والعمالة بحسب الجنس والمستوى التعليمي

(%) لسنة 2019

	معدل النشاط الاقتصادي			نسبة العمالة		
	الذكور	الإناث	المجموع	الذكور	الإناث	المجموع
بدون مستوى ابتدائي	37.3	4.1	15.3	36.3	3.8	14.8
متوسط	69.8	8.0	41.1	65.3	7.1	38.3
ثانوي	76.1	11.3	51.6	67.7	9.0	45.6
جامعي	65.5	18.8	42.9	60.0	15.3	38.3
	64.4	45.4	53.1	57.5	34.6	43.9

Source: (ONS, Activité Emploi & Chomage, p. 5).

تشير البيانات. إلى وجود ضعف كبير في مشاركة النساء اقتصاديا مقارنة بالذكور، لدى الفئة التي ليس لديها مستوى تعليمي، حيث بلغ معدل النشاط الاقتصادي للإناث 4.1% فقط، مقابل 37.3% للذكور. وهو ما يعكس الفجوة الكبيرة في قدرة النساء على دخولهن سوق العمل بدون تعليم. عكس الرجال الذين يعتمدون في الغالب على

العمل البدني الذي لا يتطلب مهارات تعليمية. ما يمنحهم فرصا أكبر للمشاركة الاقتصادية.

وعند مستويات التعليم المتدنية، تتحسن معدلات النشاط للإناث إلى 8% في الابتدائي، و11.3% في المتوسط. لكنها تظل ضعيفة جدا مقارنة بمعدلات الذكور، التي تصل فيها إلى 69.8% بالابتدائي و76.1% بالمتوسط. هذا التفاوت الكبير في المشاركة الاقتصادية يعكس وجود تحديات هيكلية تواجه النساء، حيث لا يوفر كل من التعليم الابتدائي والمتوسط التأهيل الكافي لتحسين فرصهن في سوق العمل.

بالإنتقال إلى المستوى الثانوي، تستمر مشاركة النساء في الإرتفاع ليصل معدل النشاط لديهن إلى 18.8% ونسبة العمالة إلى 15.3%. في حين أن معدل النشاط الاقتصادي للذكور ينخفض إلى 65.5%، ونسبة العمالة إلى 60%. وهو ما يعكس الأثر الإيجابي للتعليم الثانوي في تمكين النساء اقتصاديا، لكنه لا يزال أقل من مشاركة الرجال الذين يحتفظون بأفضلية واضحة في سوق العمل.

أما في المستوى الجامعي. فتبلغ معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل حدها الأعلى، بتسجيل نسبة 45.4% لمعدل النشاط ونسبة 34.6% لمعدل العمالة. مع تسجيل الذكور نسبة 64.4% و57.5% على التوالي. وهذا يشير إلى أن التعليم الجامعي يمثل نقطة تحول حاسمة في تمكين النساء اقتصادياً، حيث تقل الفجوة بين الجنسين بشكل كبير مقارنة بالمستويات الأخرى. فالتعليم العالي يزود النساء بمهارات ومعرفة تجعل سوق العمل أكثر انفتاحاً لتوظيفهن.

وتجدر الإشارة إلى أنه هناك طريقة أخرى لتقييم أهمية التعليم في تعزيز فرص المرأة بسوق العمل، وهي حسب الشهادة المتحصل عليها. وفي هذا الصدد تظهر البيانات الوطنية لعام 2019، أن 62% من الحاصلات على شهادة جامعية، يعملن أو يسعين بنشاط إلى عثور على وظيفة، مقابل 37.9% من اللواتي تلقين تدريباً مهنيًا، إلى جانب 6.7% ليس لديهن أي شهادة علمية. وأن نسبة العمالة تكون مرتفعة عند فئة المتخرجات من الجامعة بـ 47.3%، تليها المتحصلات على شهادة التكوين المهني بنسبة 23.7%، وأخيرا اللواتي ليس لديهن أي شهادة بنسبة 5.7%. في حين تكون هذه النسب للعمالة عند الذكور، 70.5% و73.4% و56.5% على التوالي (ONS, Activité Emploi & Chomage, p. 5).

6. التركيبة النسبية للعمالة داخل سوق العمل:

يزداد اهتمام الباحثين وصناع السياسة بفهم التركيبة النسبية للعاملين في سوق العمل، مما يساعد على كشف التحديات والفرص المتاحة للنساء في المشاركة الاقتصادية. لذلك سوف نقوم بتحليل ذلك وفقا لآخر الإحصائيات المتوفرة من الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2019.

1.6 توزيع العمالة حسب القطاعين العام والخاص:

تظهر البيانات خلال سنة 2019، أن القطاع العام يجذب نسبة كبيرة من النساء حيث يعمل فيه حوالي 1260000 امرأة، أي ما يعادل 61.1% من إجمالي العمالة النسائية المقدرة بـ 2062000. في حين يبلغ عدد الذكور العاملين في هذا القطاع حوالي 3007000 رجل، أي ما يعادل 32.6% من العدد الإجمالي للذكور العاملين والمقدر عددهم بـ 9219000 (ONS, Activité Emploi & Chomage, p. 4). وهذا يعني أن ارتفاع نسبة النساء في القطاع العام لا يترجم بالضرورة إلى تفوق عددي لهن على الرجال في هذا القطاع.

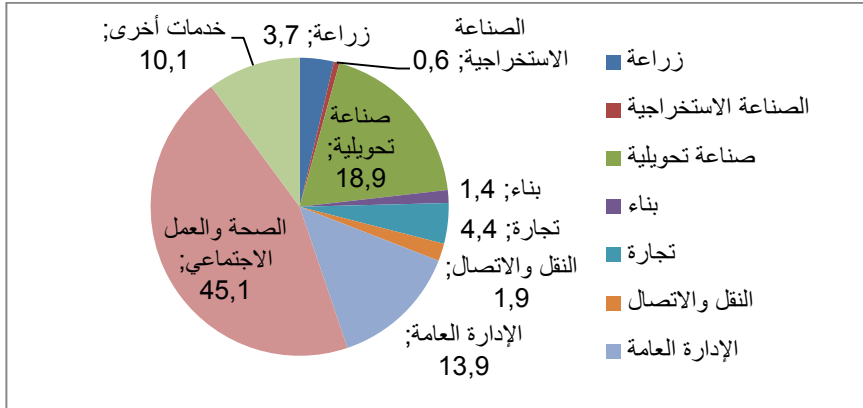
وتفضل المرأة العمل في القطاع العام، نظرا لأنه يحظى بقبول أكبر من طرف المجتمع. كما يرتبط هذا القطاع بأمن وظيفي أعلى وبيئة عمل أكثر أمانا، وإمكانية أكبر للتوفيق بين العمل والواجبات الأسرية. كما ينظر إليه باعتباره أقل تمييزا في الكثير من الأحيان مقارنة بالقطاع الخاص الذي تتسع فيه فجوة الأجور، حيث تخضع الرواتب في القطاع العام إلى عدة معايير، منها الدرجات والأقدمية وما إلى ذلك، مما يجعل الممارسات التمييزية أقل وضوحا (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2018، الصفحات 31-33).

وحسب تقرير منظمة المرأة العربية لسنة 2015، تميل المرأة الجزائرية إلى العمل في المجالات المتعارف على أنها نسائية، ولاسيما في قطاعي التعليم والصحة أين يتمركز العنصر النسوي فيهما بشكل كبير. ففي سنة 2015، تم إجراء إحصاء نتائج مسابقات التوظيف في التربية والتعليم العالي، وكشف هذا الإحصاء أن المرأة حصلت على 90% من نتائج التوظيف. وقدر تعداد النساء اللواتي يعملن بقطاع التربية حينها، بأكثر من 275 ألف امرأة وفي قطاع الصحة بأكثر من 132 ألف امرأة (منظمة المرأة العربية، 2015، صفحة 18). وهو ما يظهره الشكل (2) إلى جانب القطاعات الأخرى.

2.6 التركيبة النسبية للعمالة النسائية حسب قطاع النشاط والمؤسسة:

من خلال دراسة توزيع العاملات حسب قطاع النشاط والمؤسسة، والمقدر عددهن كما سبق ذكره بـ 2 مليون و 62 ألف امرأة سنة 2019. وفقا لما يظهره الشكل التالي:

الشكل 2: توزيع العمالة النسائية حسب قطاع النشاط والمؤسسة (%) لسنة 2019



Source: (ONS, Activité Emploi & Chomage, p. 4).

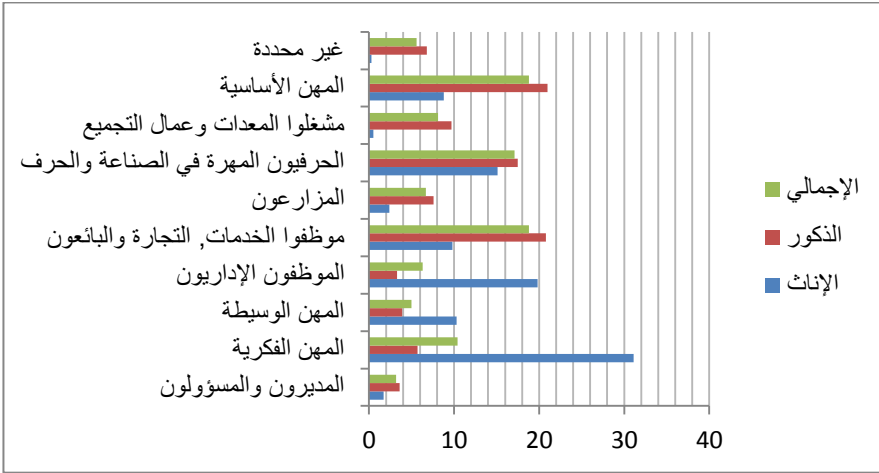
يتبين بأن قطاع الصحة والعمل الاجتماعي، يتصدر قائمة القطاعات الأكثر جذبا للنساء بنسبة 45.1%، حيث يتطلب هذا القطاع مهارات تتماشى مع الأدوار النسائية في المجتمع. ويأتي قطاع الصناعة التحويلية في المرتبة الثانية بنسبة 18.9%، مما يشير إلى انخراط النساء في أنشطة صناعية خفيفة مثل النسيج أو الصناعات الغذائية، وهو تطور إيجابي يعكس انفتاح النساء على العمل في القطاعات الإنتاجية. أما الإدارة العامة فتأتي في المرتبة الثالثة بنسبة 13.9%، وهي بيئة عمل جذابة للنساء كذلك نظرا للأمان الوظيفي وساعات العمل الملائمة.

ومن جانب آخر، نجد أن باقي القطاعات تسجل نسب مشاركة نسائية منخفضة. ويعزى ذلك إلى عوامل متعددة تشمل التصورات الثقافية، طبيعة العمل الشاقة، وغياب الدعم المؤسسي اللازم لتشجيع انخراط النساء في هذه المجالات. وعلى سبيل المثال يشهد قطاع التجارة نسبة مشاركة نسائية بـ 4.4%، يليه قطاع الزراعة بـ 3.7%، ثم قطاع النقل والاتصالات بـ 1.9%، وقطاع البناء بـ 1.4%، وأخيرا الصناعة الاستخراجية بـ 0.6%.

3.6 التركيبة النسبية لسوق العمل حسب المهن والجنس:

إذا نظرنا إلى سوق العمل هذه المرة من زاوية أخرى، وهي التركيبة النسبية للعاملين فيه حسب المهن ونوع الجنس. كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل 3: التركيبة النسبية لسوق العمل حسب المهن والجنس (%) لسنة 2019



Source: (ONS, Activité Emploi & Chomage, p. 6).

يظهر الشكل البياني، أن إجمالي الطلب على العمل داخل السوق يكون كبير على المهن التي لا تتطلب مستويات تعليمية عالية، مثل: المهن الأساسية، الخدمات والحرف. حيث تستحوذ على نسبة كبيرة من الوظائف (18.8% للمهن الأساسية، 18.8% للخدمات والتجارة، 17.1% للحرفيين). في حين أن المهن الفكرية والوظائف الإدارية التي تحتاج إلى مؤهلات أكاديمية وشهادات متخصصة، تكون نسبتها منخفضة مقارنة بالمهن السابقة (10.4% للمهن الفكرية، 6.3% للإداريين).

هذا التحيز في طلب سوق العمل نحو المهن التي تعتمد على المهارات العملية والخبرات التقنية، بدلاً من التعليم الأكاديمي العالي، يساهم بشكل ملحوظ في تقليل تمثيل المرأة في سوق العمل. حيث تتركز النساء غالباً في المهن الفكرية (31.1%) والإدارية (19.8%). بينما تظل نسب تمثيلهن في المهن الأخرى منخفضة، باستثناء المهن الحرفية أين تتمركز النساء في الحرف المقبولة إجتماعياً. حيث توفر هذه الحرف، مجالا ملائماً للواتي قد يواجهن عوائق تعليمية أو اجتماعية تمنعهن من دخول مهن أخرى.

إن تفوق النساء في بغض المهن التي تتطلب مستويات تعليمية عالية، مثل التعليم والصحة التي تعتبر من المهن الفكرية، يقابله هيمنة الرجال على المهن التي تتطلب جهداً بدنياً أو تقنياً، مثل الأعمال المرتبطة بالبناء والطرق والنظافة التي تعتبر من المهن الأساسية بنسبة 21%، تليها المهن المرتبطة بالتجارة والخدمات بنسبة 20.8%، بالإضافة إلى الحرفيين 17.5%، ومشغلو المعدات وعمال المصانع 9.7%.

لذلك، يعكس هذا الواقع التحدي المزدوج الذي تواجهه المرأة في سوق العمل، وهو انخفاض الطلب على المهن التي تعتمد على التحصيل العلمي من جهة، وتقييدها ثقافياً ومجتمعياً من دخول المهن ذات الطلب المرتفع، والتي يُنظر إليها على أنها ذكورية بسبب طبيعتها البدنية أو التقنية من جهة أخرى.

كما يشكل صعوبة وصول المرأة إلى المناصب التنفيذية والإدارية العليا، عاملاً إضافياً في تعميق الفجوة بين الجنسين في سوق العمل. حيث بلغت نسبة النساء إلى الرجال في شغل هذه المناصب حوالي 9.13% سنة 2023 (World economic forum, 2023, p. 85). ويمكن ربط هذا الانخفاض، بإرتفاع معدلات تسرب المرأة من قوة العمل في سن مبكرة. حيث أن العديد من هذه الوظائف لا يمكن الوصول إليها إلا بعد الحصول على خبرة كبيرة في العمل. بالإضافة إلى الهيمنة التاريخية للرجال والعوائق الثقافية التي تواجه النساء في الترقية للمناصب القيادية.

7. خاتمة:

إنطلاقاً من التحليل السابق، تظهر الدراسة مجموعة من النتائج التي تعكس واقع التمكين الاقتصادي للمرأة وتحدياته. وفيما يلي نستعرض أهم هذه النتائج:

- ترتفع معدلات مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل مع زيادة المستوى التعليمي، لكن هذه المشاركة تظل منخفضة مقارنة بالرجال، أين تكون الفجوة أكثر وضوحاً عند المستويات التعليمية الدنيا ثم تبدأ بالتضييق تدريجياً مع ارتفاع المستوى التعليمي.
- تحيز طلب السوق نحو المهن التي لا تتطلب مستويات تعليمية عالية، كالمهن الأساسية، الخدمات، والحرف. في حين أن المهن الفكرية والوظائف الإدارية، التي تحتاج إلى مؤهلات أكاديمية وشهادات متخصصة، تكون نسب الطلب عليها منخفضة.
- ضعف أنظمة الحماية الاجتماعية، المتعلقة بتعزيز التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة. وهو ما يثبت تسرب النساء من قوة العمل بعد سن 30 عاماً.
- ضعف سياسات العمل والتدابير التنظيمية، حيث تميل المرأة للعمل في القطاع العام نظراً لما يوفره من أمان وظيفي واستقرار مالي ومزايا اجتماعية. بالإضافة إلى تميزه بساعات عمل ثابتة وأكثر مرونة، مع وجود بيئة عمل أكثر تنظيماً ومساواة.
- تقييد المرأة ثقافياً وإجتماعياً من دخول المهن ذات الطلب المرتفع في السوق، حيث نجدها تتمركز في مهن تقليدية تتماشى مع الأدوار الاجتماعية السائدة.

- التوصيات:

- في ظل النتائج السابقة، ارتأينا تقديم بعض التوصيات التي من شأنها زيادة فرص مشاركة المرأة في سوق العمل. نذكر منها:
- تطوير المناهج التعليمية لتواكب متطلبات سوق العمل، مع التركيز بشكل خاص على التخصصات ذات المستقبل الواعد، مثل التكنولوجيا، الهندسة، وريادة الأعمال.
- تقديم حوافز للشركات التي تلتزم بتوظيف النساء المؤهلات، خاصة في القطاعات التي تعاني من نقص في التمثيل النسائي، مع اعتماد سياسات تقلل من التمييز في العمل وتضمن بيئة عمل ملائمة للمرأة.
- تعزيز الاستثمارات في البنية التحتية الداعمة لعمل النساء، كإنشاء مراكز رعاية الأطفال، وتحسين أنظمة النقل العام لتسهيل وصول المرأة إلى موقع العمل بأمان وكفاءة.
- تمكين النساء المتعلقات من إنشاء مشروعاتهم الخاصة، من خلال تقديم برامج تدريبية ودعم مالي، وحاضنات أعمال متخصصة.
- تطبيق سياسات تحفز النمو الاقتصادي في القطاعات التي يمكن أن تستوعب النساء بشكل كبير، مثل الاقتصاد الرقمي، والطاقات المتجددة، والزراعة المستدامة. مما يخلق فرص جديدة ومتنوعة لمشاركة المرأة.
- تعزيز برامج التعليم التقني والمهني التي تؤهل النساء للعمل في القطاعات ذات الطلب العالي، مع توفير مراكز إرشاد مهني تدعم النساء في اختيار التخصصات المناسبة.
- معالجة التحديات الثقافية والاجتماعية، من خلال إطلاق حملات توعوية لتغيير الصورة النمطية حول دور المرأة في الاقتصاد، مع تعزيز الشراكة بين المجتمع المدني والمؤسسات لدعم تمكين النساء في مختلف القطاعات.

8. قائمة المراجع:

- kabeer, N. (2012). Women's economic empowerment and inclusive growth: Labour markets and enterprise development. United Kingdom: Department for International Development & the International Development Research Centre.
- ONS. (s.d.). Activité Emploi & Chomage. Algérie. Consulté le 11 5, 2024, sur https://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chom_mai_2019.pdf
- ONS. (s.d.). les principaux indicateurs du secteur de l'education nationale année scolaire 2021/2022. Algérie. Consulté le 11 9, 2024, sur https://www.ons.dz/IMG/pdf/Education2021_2022.pdf

- ONS. (s.d.). *Rétrospective Statistique 1962-2020*. Algérie. Consulté le 11 20, 2024, sur Office National des statistiques: https://www.ons.dz/IMG/pdf/CH6_Education1962_2020Fr.pdf
- World Bank. (n.d.). *Gender Equality Data and Statistics*. Retrieved 10 12, 2024, from World Bank: <https://data.albankaldawli.org/indicator?tab=all>
- World economic forum. (2023). *Global gender gap report*. switzerland: World economic forum. Retrieved from <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- أحلام محمد عمر العطا. (2020). التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية (الأبعاد والمعوقات). مجلة العلوم الاجتماعية، 12(2)، الصفحات 1-41.
- أسماء عريبي، أحمد بن قطاف. (2020). تقييم مساهمة مؤسسات دعم ريادة الأعمال في التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر -مشاريع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر نموذجاً-. مجلة نور للدراسات الاقتصادية، 6(1)، الصفحات 206-221.
- جازية حسيني. (2022). مؤسسات الدعم ودورها في التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر دراسة حالة وكالات ANADE, ENGEM, CNAC بالشلف. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 18(3)، الصفحات 323-338.
- خالد عبد الحميد حنفي هاشم. (2024). التمكين الاقتصادي للمرأة وأثره على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية للبحوث التجارية، 54(3)، الصفحات 611-630.
- زهرة زياني، فاطمة بودية. (2023). التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر في ظل أهداف التنمية المستدامة. مجلة المقاولتية والتنمية المستدامة، 5(1)، الصفحات 48-58.
- عبد الحكيم البشير. (2009). دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتها في تفسير فعالية سوق العمل. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 5(6)، الصفحات 175-196.
- عبد الحميد جلال. (2017). اتجاهات سوق العمل في الجزائر. مجلة وحدة البحث في التنمية وإدارة الموارد البشرية، 8(2)، الصفحات 275-296.
- كمال جغروري. (2023). سوق العمل في الجزائر - الخصائص والتحديات. المجلة الجزائرية للمناطق الجافة، 15(1)، الصفحات 1-11.
- كهينة جريال، رابح لعروسي. (2022). سياسات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر بين الالتزامات الدولية والأولويات الوطنية للتنمية. مجلة السياسة العالمية، 6(1)، الصفحات 1140-1157.

لطيفة مناد، فوزية صغيري. (2017). واقع العمل النسوي في الجزائر. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 9(29)، الصفحات 257-264.

منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. (2018). التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية. مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

منظمة المرأة العربية. (2015). المرأة العربية: تمكين وإنجازات. مصر: منظمة المرأة العربية.

التقرير الوطني للتقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد ثلاثين سنة. (2024). الجزائر.

روبارتا غاتي، و آخرون. (2024). النمو في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. الولايات المتحدة الأمريكية: مجموعة البنك الدولي. تم الاسترداد من البنك الدولي.