

## المشاركة الاقتصادية للمرأة العاملة - حالة المرأة الجزائرية

د. فضيلة جنوحات زو. حريري\*

**Résumé :**

Dans les pays en développement, les femmes sont systématiquement à la traîne des hommes pour participation à la main d'œuvre officielle et l'entrepreneuriat ; à travail égal, elles ont moins facilement accès au crédit et ont moins de droits à l'héritage et à la propriété.. Mais près de deux tiers des femmes du monde en développement ont des emplois précaires, soit comme indépendantes, soit comme travailleuses familiales non rémunérées. Un nombre important de femmes travaille sans rémunération dans les entreprises familiales, ce qui ajoute au fardeau déjà lourd des tâches domestiques, qui ne sont pas non plus rémunérées.

les femmes sont des agents économiques et sociaux importants du changement et de la croissance, on analysera, dans le cadre de cet article, les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder aux postes de responsabilité et comment encourager et soutenir leur participation économique ; Et aussi les initiatives requises pour accélérer la participation des femmes dans le secteur économique, et promouvoir les femmes aux postes de responsabilité et à la prise de décision.

---

\* أستاذة محاضرة بالمركز الجامعي لتيبازة - الجزائر.

ملخص: تتخلف النساء في البلدان النامية، باستمرار وراء الرجال فيما يخص المشاركة في الأعمال الرسمية وروح المبادرة للعمل المتساوي، فالنساء لديهن أقل إمكانية للحصول على الائتمان وحقوق الميراث والملكية.. أضف إلى ذلك أنه ما يقرب من ثلثي النساء في العالم النامي لديهم وظائف غير مستقرة، إما مستقلة أو كعاملة في العائلة غير مؤجرة. هناك عدد كبير من النساء يعملن بدون أجر في الشركات العائلية، الأمر الذي يزيد

المقدمة:

زاد الاهتمام بالمرأة ابتداء من المؤتمر العالمي الرابع للأمم المتحدة حول موضوع المرأة المنعقد ببيكين سنة 1995 والذي كرس مفهوم النوع (Genre). ومن أهم تحديات الألفية الجديدة التي تواجه دول العالم عامة والدول النامية بشكل خاص مسألة النهوض بأوضاع المرأة بوصفها تشكل نصف المجتمع. وتعتبر إسهامات المرأة في الحياة النشيطة ذات تأثيرات اقتصادية على التنمية المجتمعية وعلى رفاهية المجتمع ككل. شهدت دول إفريقيا تطورات ملموسة بالرغم من الأوضاع المتردية الراهنة فيما يتعلق بتوفير المرافق والخدمات الأساسية وذلك في مجالات الصحة والتعليم والثقافة، كما جرت تحولات في البنى الهيكلية لاقتصاديات الكثير من البلدان الإفريقية، ولم تجر هذه التطورات إلا بمساهمة جميع فئات المجتمع نساء ورجالا. فلا ننكر

الزيادة النسبية لمساهمة المرأة الإفريقية في الحياة الاقتصادية، إلا أن هذه المساهمة ليست كافية.

وقد قسمنا هذا العمل إلى أربعة محاور، تناولنا في المحور الأول واقع المرأة ومكانتها في سوق العمل، ثم خصصنا المحور الثاني لتطور النشاط النسوي والمشاركة الاقتصادية، ودرسنا في المحور الثالث المرأة والوظائف المهنية والإدارية العليا، أما في المحور الرابع والأخير فتطرقتنا لأهم المشاكل التي تواجه المرأة العاملة؛ وكان ختام هذا المقال بعض التوصيات التي ارتأينا أنها مناسبة.

أولاً- واقع المرأة ومكانتها في سوق العمل

1- أهم الإجراءات المتعلقة بالمرأة

استناداً لتقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية/كوبنهاجن (1995م)<sup>1</sup>

يمكن تلخيص أهم الإجراءات المتعلقة بالمرأة فيما يأتي:

أ - العمل على إيجاد فرص متكافئة للمرأة والرجل في مجال العمل، والاعتراف بمساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية.

ب - زيادة عدد النساء في مستوى اتخاذ القرار، في كل من منظمات العمال الوطنية والدولية.

ج - التثقيف بعدم إلتحاق الفتيات والنساء بالمدارس ومراكز التدريب.

<sup>1</sup> اجتمع رؤساء دول العالم في قمة كوبنهاجن 1995 ليتفقوا على تغيير مفهوم التنمية على المستوى الدولي.

د - تشجيع الحكومات للمشاركة الكاملة للمرأة في المهن التي كانت تعتبر وفقاً على الرجال، وتغيير السياسات والمواقف التي تدعم تقسيم العمل على أساس نوع الجنس.

هـ - تجنب الاتجاه نحو أن يكون العمل بدوام جزئي، العمل المؤقت، والعمل الموسمي، ذو طابع أنثوي.

و- سن وإنفاذ قوانين لمنع المضايقات والتحرش الجنسي في العمل.

ز- ينبغي للتدابير المتخذة للتخفيف من البطالة بين الشباب، ألا يكون لها تأثير سلبي على عمالة النساء.

ح- تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة، وتخفيف العبء الثقيل الذي تقوم به في المنزل وخارجه، عن طريق إنشاء مزيد من دور الحضانة ورياض الأطفال وتوفير تقنيات متقدمة تخدم المرأة.

ط - إن النمو الاقتصادي المستدام والتنمية المستدامة، لا يمكن تحقيقهما إلا بتحسين المركز الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي، القانوني، والثقافي للمرأة.

ي - الاعتراف بعمل المرأة وبجميع مساهماتها في الاقتصاد الوطني، وإبراز ذلك إبرازاً كاملاً.

ك- الحث على تنويع الخيارات الوظيفية أمام النساء والرجال على السواء، وتشجيع النساء على الالتحاق بالوظائف غير التقليدية.

بالنسبة للجزائر، تميزت سنة 2009 بتطبيق المادة 31 مكرر المتعلقة بترقية الحقوق السياسية للمرأة وإقرار- الكوطة- للمرأة في المجالس المنتخبة، مما أدى إلى تكريس مساهمة المرأة في اتخاذ القرارات سواء على المستوى الاجتماعي، الثقافي، الاقتصادي، والسياسي. تضاف إلى العديد من المكتسبات التي حققتها المرأة الجزائرية، ومن بينها الإجراءات المتخذة في السنوات

الأخيرة والتي ترمي إلى ضمان حماية حقوق وحرّيات الإنسان بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة، تماشياً مع المعايير الدولية المتخذة في هذا الشأن. وبحلول سنة 2013 تكون المرأة الجزائرية قد حققت بعض المكاسب.

## 2- مشاركة النساء في القوة العاملة:

**2-1- وضعية المرأة العاملة في قوة العمل:** لا يزال عدد النساء في القوة العاملة يرتفع بصورة مستمرة. فعلى المستوى الدولي، كانت 67% من جميع النساء اللواتي يتراوح عمرهنّ بين 20 و54 سنة في عام 1990 ناشطات اقتصادياً. ولكن البيانات المفصلة بحسب البلدان والمناطق تختلف أشد الاختلاف، فالأرقام الإقليمية التي أصدرتها منظمة العمل الدولية بيّنت أن حوالي 58% من النساء كنّ ناشطات اقتصادياً في أفريقيا في عام 2000، مقابل 64% في آسيا، و46% في أميركا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، و69% في أوروبا، و73% في أميركا الشمالية. وفيما يلي يوضح الجدول 1 تطور نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل لمجموعة من الدول العربية ما بين 1960-2000.

الجدول رقم 1- النسبة المئوية مشاركة المرأة في قوة العمل						
السنة البلد	1960	1970	1980	1990	2000	معدل التغير ما بين 1960-2000
الجزائر	16.9	17.6	19.1	20.1	31.2	85
مصر	25.9	27.4	29.3	32	37.1	43
المغرب	20.6	19.3	23.3	21.4	26.1	27
تونس	23.2	23.3	23.6	24.5	29.9	29

المصدر: مستخرج من تقرير البنك الدولي، سنة 2003.

نلاحظ أن أعلى معدل التغير لمشاركة المرأة في قوة العمل للعينة الموضحة في الجدول رقم 1 ما بين 1960-2000 تعود للجزائر 85%، لكن عالميا تعتبر من بين النسب الضعيفة وهذا ما نبينه لاحقا.

**2-3-** وضعية المرأة الجزائرية في قوة العمل: تعتبر نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل مؤشرا ذا دلالات على المستوى الاقتصادي، فبقدر ما تنخفض هذه المشاركة ينخفض المردود الاقتصادي للمرأة. وفي الجدول 2 التالي المعنون بتطور عدد السكان النشيطين حسب الجنس نظهر تطور وضعية المرأة العاملة بالنسبة لقوة العمل الجزائرية بين 1995 و2006:

الجدول رقم 2: تطور عدد السكان النشيطين حسب الجنس الوحدة: الآلاف					
2006	2004	2000	1999	1995	
8869	7798	6179	5884	5436	عدد السكان النشيطين
1497	1359	797	882	902	عدد النساء النشيطات
7372	6439	5382	5002	4534	عدد الرجال النشيطين
16.89	17.43	12.89	14.99	16.59	نسبة(%) النساء النشيطات
83.11	82.57	87.11	85.01	83.41	نسبة(%) الرجال النشيطين
المرجع: التقرير الوطني حول التنمية البشرية للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، سنة 2007، ص107.					

تعد نسبة نشاط المرأة الجزائرية في عالم الشغل من أضعف النسب في العالم، علما أن نسبة التأهيل العالي عند النساء العاملات أعلى منه عند الرجال. وحسب إحصائيات 2002<sup>2</sup> يوجد مليون و321 ألف امرأة عاملة بنسبة **14.20%** من مجموع الفئات العاملة، وارتفعت هذه النسبة إلى أكثر من

<sup>2</sup> - حسب دراسة تحليلية حول وضعية تشغيل المرأة بالجزائر أنجزها المعهد الوطني للعمل وفرع منظمة فريدريش إبارت الألمانية بالجزائر.

17%<sup>3</sup> سنة 2004، وتبقى الإدارة هي الأكثر استخداما للنساء بنسبة 48.4%<sup>4</sup> من مجموع النساء العاملات، وفي حدود 80% من هذه النسبة موجودة في الإدارات الصحية والتربية والتعليم.

وأصبح قطاع الصناعة يستوعب عددا أكبر من النساء مقارنة بالسنوات الماضية، حيث كان 7.4% فقط من النساء العاملات يعملن في قطاع الصناعة سنة 1996، وارتفعت هذه النسبة إلى 24.2% في 2003. ويبقى تواجد النساء ضعيفا في قطاع التعمير والأشغال العمومية، بينما قطاع الفلاحة الذي كان يسجل أقل من 2% من النساء سنة 1996 ارتفعت النسبة به إلى 11% في سنة 2003. وهناك أجيرات وعاملات في إطار التمهيئ بمختلف المؤسسات لا تقل نسبتهم عن 12% غير مصرح بهن للضمان الاجتماعي وبالتالي لا يدخلن في الإحصاءات الرسمية.

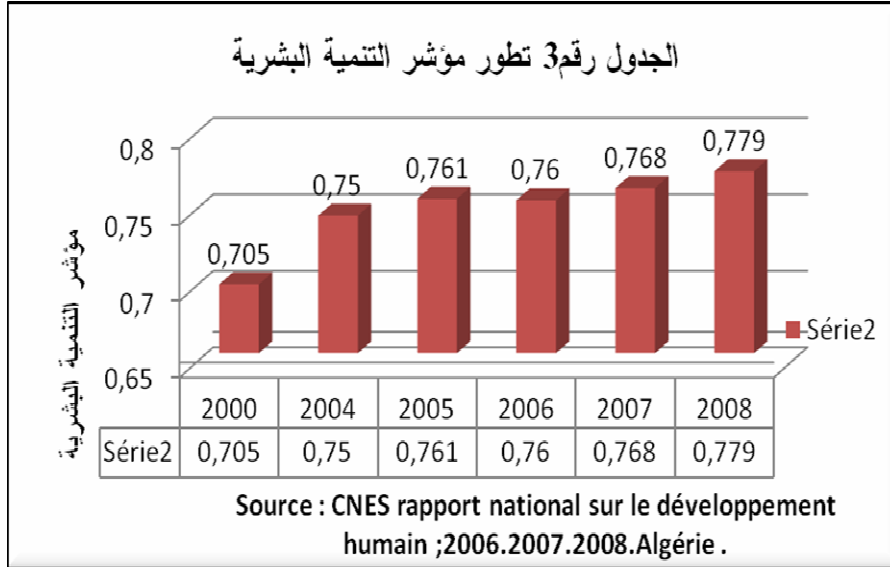
ومن خلال تحليل وضعية تشغيل المرأة لابد من التعرّيج على تطور مؤشر التنمية البشرية للجزائر وتحسينه في الرتبة العالمية. حيث صنف برنامج الأمم المتحدة<sup>5</sup> في تقريره السنوي حول التنمية البشرية لسنة 2010 التقدم المسجل في الجوانب المتعلقة بالتنمية البشرية بالجزائر. كما ثمن مؤشر التنمية البشرية المستوى المتوسط الذي تم بلوغه في ثلاثة جوانب من التنمية البشرية والمثلمة في الصحة والتربية ومستوى معيشي لائق. وعلى أساس هذا المعيار

<sup>3</sup> Revue El Ousra , Ministère délégué de la famille et de la condition féminine, N° 7,2005,P 3.

<sup>4</sup> - حسب المعطيات الإحصائية المتوفرة إلى غاية 2003 من طرف الديوان الوطني للإحصاء وغيره من المؤسسات

<sup>5</sup> التقرير السنوي لبرنامج الأمم المتحدة حول التنمية البشرية، لسنة 2010.

الأخير لسنة 2010، فإن مؤشر التنمية البشرية للجزائر قد بلغ 0,7777 علما أن أهم مؤشر في العالم سجلته النرويج ب 0,938. إن متابعة تطور مؤشر التنمية البشرية في الجزائر من خلال الإحصاءات الوطنية يظهر مدى الإنجاز الذي بلغه البلد في هذا المجال والجدول رقم 3 الآتي يبين ذلك.



ويعود التحسن في التنمية البشرية إلى العوامل التي ساهمت في تحسين خيارات التنمية البشرية الثلاث (الصحة، والتعليم، والدخل). أما فيما يخص تطور مؤشر الفقر البشري (IPH-1) من البيانات المتوفرة لدينا نلاحظ أن مؤشر الفقر البشري تحسن خلال نفس الفترة إذ انتقل من 22.98 سنة 2000 ليصل إلى 17.16 سنة 2008 ونسبة التحسن تعكس الجهود التي بذلتها الدولة في القضاء على أسباب الفقر البشري (حياة مديدة وصحية، التحصيل العلمي، نسبة



السكان المحرومون من مصادر مياه الشرب المحسنة، نسبة الأطفال أقل من 5 سنوات الذين يعانون من نقص في الوزن وسوء التغذية).

### 2-3- تطور مؤشر الجنس النوعي (ISDH) في الجزائر:

كرست الدولة الجزائرية من خلال دستورها مساواة كل المواطنين أمام القانون، دون تمييز بين الجنسين. وتعتبر المساواة بين الجنسين وتحسين وضعية المرأة حقا يجب تحقيقه. وفي هذا السياق يعتبر مؤشر الجنس النوعي أداة قياس من جانب العمر المتوقع عند الولادة، والتحصيل العلمي، إلى جانب توزيع الدخل الناتج عن النشاط غير الزراعي للإناث إزاء الذكور من خلال الناتج عن النشاط غير الزراعي المعدل بالقوة الشرائية. والجدول رقم 4 يبين تطور مؤشر الجنس النوعي خلال الفترة ما بين 2000 و2008.

الجدول رقم 4: تطور نسبة مؤشر الجنس النوعي (ISDH) في الجزائر (2000-2008)					
المؤشر	السنوات				
	2008	2006	2004	2002	2000
مؤشر الجنس النوعي	0.745	0.725	0.753	0.682	0.697
مؤشر المساواة في توزيع العمر المتوقع عند الولادة	0.845	0.844	0.830	0.807	0.790
مؤشر المساواة في توزيع التحصيل العلمي	0.743	0.711	0.689	0.675	0.645
مؤشر المساواة في توزيع الدخل	0.646	0.621	0.648	0.563	0.541

المرجع: مستخرج من معطيات لتقارير 2006، 2007 و2008 للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بالجزائر.

ومن خلال المؤشرات المذكورة في الجدول رقم 4، نلاحظ تطورها المعترف الذي يدل على تحسن وضعية الإناث إزاء الذكور في إطار المؤشرات الثلاث المذكورة سابقا. وهذا يدل على تحسين مستوى المرأة الجزائرية من خلال ما حقته من نجاحات في التعليم بمختلف مراحلها، وهو ما أهلها لامتلاك الاستحقاق والجدارة العلمية، والكفاءة اللازمة للقيام بمختلف الوظائف

والأعمال. رغم كل هذا التحسن يبقى ضعف التشغيل في الوسط النسوي غير مبرر.

ليس للرجال والنساء وظائف مختلفة وحسب، إنما ثمة فرق أيضاً في كيفية تمثيلهما في هرمية المراكز ضمن الوظائف عينها. فحتى في المهن التي تهيمن عليها النساء، غالباً ما يحتل الرجال المراكز التي تنطوي على "قدر أكبر من المهارة" و"المسؤولية" لقاء أجر أكبر. ففي مهنة التدريس مثلاً، غالبية المعلمين من النساء، لكن المدرء هم رجال. والأمر سيان بالنسبة إلى المجال الصحي، فالأطباء ورؤساء المستشفيات من الرجال في غالب الأحيان، فيما غالبية الممرضات والموظفين المساعدين من النساء. وهذا ما يُسمى "الفصل المهني العمودي". فتحرك المرأة نحو الأعلى عبر الفئات المهنية بحيث تتولى مناصب مسؤولية وإدارية تعوقها الحواجز المؤسسية والمسلك الاجتماعي. وبالتالي، تشير عبارة "السقف الزجاجي" إلى هذا النوع من الفصل العمودي، حيث أن الاعتراف بعوامل مثل مستويات المهارة والمسؤولية والأجر والوضع والسلطة أمر جوهرى لتبوء المناصب الإدارية.

ثانياً- كيفية تطوير النشاط النسوي والمشاركة الاقتصادية:

إن اندماج المرأة في النشاط الاقتصادي وارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل يمكنها من الحصول على فرص التوظيف التي تؤمن لها مصدراً دائماً للدخل، ومن ثم ينخفض احتمال تعرضها للمشاكل الاقتصادية. بالرغم من الاتجاهات التصاعدية خلال العقود الماضية في مجال زيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في الدول الإفريقية والعربية إلا أن هذه النسبة تعد ضعيفة بالمقارنة مع الأقاليم الرئيسة الأخرى في العالم. وهذا يرجع أساساً لضعف مستويات تعليمها.

**1- رفع مؤهلات المرأة والفرص المتاحة أمامها:**

تشير الأرقام الخاصة بالتحاق النساء بالمؤسسات التربوية على المستوى العالمي إلى أن نسبة النساء اللواتي بلغن مستويات عليا من التعليم تناهز لا بل تتخطى الخمسين بالمائة، فضلاً عن أنها ارتفعت على مر السنين؛ وعليه، يجب أن تتمكن المرأة نظرياً من النفاذ المتزايد إلى المناصب الإدارية في السنوات القليلة المقبلة. فالسعي لتحقيق التربية للجميع في العقود الأخيرة، ساهم في ارتفاع المستويات التعليمية للمرأة عبر العالم وفي الجزائر أيضاً؛ ولكن ينبغي الاعتراف بأن تفاوتاً كبيراً بين الجنسين لا يزال قائماً في طبيعة ونوعية التعليم والتدريب. وقد يشكل حواجز فعلية بالنسبة للعديد من النساء، سواء على مستوى الاستخدام أو في سياق مهنة. وتفتقر غالبية الشابات إلى المؤهلات التربوية المناسبة التي تمكنهن من خوض بعض المهن الإدارية والمهنية والتقدم فيها. فالنفاذ المتساوي للشابات والشبان إلى التربية والتدريب المهني والتدريب في مكان العمل شرط لازم كي تحصل المرأة على وظائف أكثر مهارة وعالية الأجور. وما لم يكتسب عدد كاف من النساء المؤهلات والمهارات اللازمة لاختراق وظائف "مخصصة للرجال"، ينبغي أن تتاح أمامها فرص متساوية لترفع المهارات التقنية والمهنية حتى تتمكن من التنافس على المناصب رفيعة المستوى فيما بعد.

**2- التقدّم المهني في مكان العمل:**

يزيد الإقرار بأن استخدام النساء المؤهلات والحفاظ عليهن أمر ضروري لنجاح المؤسسات اقتصادياً وضمن تنافسيتها. ويكمن أحد أهداف برامج الفرص المتساوية في إزالة الغطاء الخفي الذي يحجب المرأة ومساهماتها في غالب الأحيان. فالعديد من النساء يلتحقن بالقوة العاملة شأنهن شأن الرجال،

إلا أنهم يتقدمون في مهنتهم ببطء كبير. وفي الغالب تفوق مؤهلاتهم تلك التي يتمتع بها نظراؤهم من الرجال، لكن عليهم العمل بكد أكبر وتقديم أداء أفضل لتبوء المراكز العليا.

إن تمكين المرأة من اختراق السقف الزجاجي إنما يتطلب التحرك على أكثر من جبهة، فالتدريب والمؤهلات، شأنها شأن السياسات والممارسات المعتمدة في مكان العمل؛ تمكن المرأة من الوصول إلى مستويات عالية من التكوين والتمهين لتحسين الأداء. وبصورة عامة، لقد ركزت الإستراتيجيات لتسريع تقدم المرأة على المجالات الآتية:

- إنفاذ قوانين المساواة بين الجنسين؛
- إعادة تقييم المهنة "النسائية"؛
- توجيه المرأة إلى مجالات أكثر علمية؛
- الإصرار على معيار الموضوعية في الاستخدام والترقية؛
- إثارة الوعي وتبديل النظرة الاجتماعية.

### 3- إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني

◀ إنشاء نظام للمؤهلات يدعم مبدأ التعليم المستمر: يسمح بتطوير الأفراد على مدى سنوات حياتهم العملية وفق قدراتهم وظروفهم.

◀ إنشاء نظام تعليم فني وتدريب مهني موجه للطلب بسوق العمل:

تيسير الدعم الفني لأصحاب الأعمال والشركات لتحديد احتياجاتهم التدريبية وربطها بخطة تطوير المنشأة مما يحقق من الشراكة بينهم وبين جهات التدريب.

◀ إنشاء إطار قانوني ومؤسسي لأنظمة التعليم الفني والتدريب المهني: استقلالية أجهزة التعليم الفني والتدريب المهني للاستجابة السريعة لحاجة عملائها.

وضع سياسات لمشاركة القطاع الخاص في توجيه وإدارة ومتابعة وتطوير مؤسسات التعليم والتدريب. تبادل المعلومات على المستوى المحلي بين أجهزة التعليم والتدريب وأجهزة الاستخدام.

◀ تطوير وتحديث عناصر العملية التعليمية والتدريبية:

- رفع كفاءة الإدارة التعليمية والتدريبية،
  - تطوير وتحديث المناهج وأساليب التدريب لمواكبة احتياجات سوق العمل،
  - إعداد وتدريب هيئات التدريس والتدريب تربوياً وفنياً،
  - تطوير وتحديث أساليب متابعة وتقييم التدريب.
- وبالإضافة إلى ما سبق، فإن الطابع الذي يغلب على مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية هو الطابع التقليدي الذي يتمثل في النشاط الخدمي والزراعي، حيث تزداد نسبة المرأة في قطاعات الإدارة العامة، والتعليم، والصحة، والعمل الاجتماعي، وخدمات المجتمع والقطاع الزراعي. وفي مقابل ذلك تنخفض نسبة مشاركتها في العديد من الأنشطة الاقتصادية، مثل النقل والتشييد.

### ثالثاً- المرأة والوظائف المهنية والإدارية العليا

#### 1- النساء في الوظائف المهنية :

على مرّ العقود الأخيرة، بلغت المرأة في العديد من البلدان مستويات تربوية شبيهة بمستويات الرجل، فازداد استخدامها في وظائف لطالما كانت حكراً على الرجل. فاستجابت للفرص المتنامية ووظفت طاقاتها في الأعمال والإدارة والمال على وجه الخصوص. تمثل المرأة اليوم أكثر من 40% من القوة العاملة العالمية حيث تسلقت تدريجياً سلم المنظمات، ومع ذلك، لا تتخطى حصتها من المراكز الإدارية نسبة 20%، فكلما كان المركز مرتفعاً، كلما ازدادت الثغرة حدّةً بين الجنسين. تبين الدراسات الوطنية أن حصة المرأة من المراكز العليا في أكبر الشركات وأكثرها نفوذاً في العالم تبلغ 2 إلى 3%.

تعكس عبارة "السقف الزجاجي" بوضوح النقطة حيث تغيب الأسباب الموضوعية لعدم تسلق المرأة أعلى الهرم شأنها شأن الرجل، فالمرأة المؤهلة والماهرة تنظر من خلال السقف الزجاجي وترى ما هي قادرة على إنجازه، لكن حواجز لا مرئية تمنعها من اختراق هذا السقف. قد يبرز السقف الزجاجي على مستويات مختلفة بحسب درجة تقدّم المرأة في الهيكل التنظيمي، الأمر الذي يُصوّر عادة على شكل هرم. ففي بعض البلدان أو الشركات، قد يكون السقف الزجاجي أقرب إلى رأس الشركة، فيما قد يكون في حالات أخرى على مستوى إداري صغير أو حتى أدنى من ذلك.

تشكل طبيعة الدروب المهنية التي تتهجها المرأة عاملاً أساسياً يحظر على المرأة ولوج المراكز العليا. فعلى مستوى إداري صغير، تتولّى للمرأة عادة وظائف تعتبر "غير إستراتيجية"، كالموارد البشرية والإدارة الداخلية مثلاً، أكثر منه في الوظائف المرصوفة والإدارية التي تؤدي إلى قمة الهرم، الأمر الذي

يزداد حدة بسبب إقصاء المرأة عن الشبكات النظامية وغير النظامية على حدّ سواء، علماً أنها ضرورية للتقدّم ضمن المنظمات. أما بالنسبة للنساء ذوات مسؤوليات عائلية، فقد تتعوّق لديهنّ بمكان الحركة نحو الأعلى إذ يكافحن لتلبية حاجات كل من المهنة والأسرة.

في العقدين الأخيرين، نتج عن رفع المؤهلات التعليمية لدى المرأة وكون العديد من النساء بتن يؤخّرن سن الزواج والإنجاب، كتلة من النساء الماهرات عبر العالم والمستعدات لخوض الوظائف المهنية والإدارية. وفي الوقت عينه، فإن تنامي القطاع العام وقطاع الخدمات واعتماد قوانين وسياسات تضمن المساواة في العديد من البلدان خلقاً للمرأة المؤهلة فرصة لشغل مراكز إدارية متوسطة وصغيرة. ومهدت هذه التغييرات الطريق أمام صعودها وتطلّعها إلى شغل مراكز إدارية أرقى، الأمر الذي استفاد من تراجع العمالة في القطاع العام مؤخراً وتنامي قطاع الخدمات في العديد من البلدان.

لكنّ اهتمام المرأة بالعمل المهني والإداري والنقص المتوقع في المدراء الذين يتمتعون بمهارات عالية لم يؤدي مع ذلك إلى تولي المرأة الكثير من المناصب التنفيذية العليا. فلا يزال السقف الزجاجي يحدّ من وصول المرأة إلى مراكز إدارية عليا في تلك القطاعات والمجالات التي تنطوي على قدر أكبر من المسؤوليات والأجور.

تبيّن بيانات منظمة العمل الدولية بوضوح حيازة النساء على حصة صغيرة من المراكز الإدارية بالمقارنة مع الرجال في غالبية البلدان. إن في نصف البلدان الحادية والأربعين التي توفرت عليها الإحصاءات، تولت المرأة بالإجمال بين 20 و30% من المراكز التشريعية والإدارية والرسمية الرفيعة المستوى. وفي 16 بلداً من أصل البلدان البالغ عددها 41، تولّت المرأة بين 31 و39% من

هذه الوظائف. والإحصاءات<sup>6</sup> القائمة على نظام تصنيف سابق للوظائف الإدارية الصغيرة والإدارية التابع لمنظمة العمل الدولية (ISCO-68) تبين تنوعاً أكبر، يتراوح بين أقل من 10% إلى أكثر من 40%. وغالباً ما تتعارض هذه الأرقام بشدة مع ارتفاع وتنامي مشاركة المرأة في القوة العاملة على المستوى العالمي. وكون حصة المرأة من العمل الإداري أدنى بمكان من حصتها في سوق العمل إنما يشير إلى الخلل بين الجنسين في نوعية الوظائف التي تؤديها المرأة بالمقارنة مع وظائف الرجل.

يتمثل أحد القيود التي تحدّ من مستوى مشاركة النساء في القوة العاملة ونوعها في المسؤولية التي تتحملها المرأة حيال تربية الأطفال والقيام بالمهام المنزلية. وبت العمل المهني يتميّز أكثر فأكثر بارتفاع ساعات العمل التي يبدو أنها ضرورية للفوز بالاعتراف والترقية. فمن المستحيل عملياً التوفيق بين ساعات العمل الطويلة التي تُطلب عادة من الإداريين مع الوقت اللازم للعناية بالأطفال والمنزل، وغالباً ما يثقل كاهل المرأة التي ترغب في العائلة والمهنة على حدّ سواء مسؤوليات كبيرة في المجالين. كما يعوق تقدّم أولئك اللواتي اخترن العمل بدوام جزئي في أوائل دربهن المهني، حتى بعد العودة للعمل بدوام كامل، لأن نظرائهنّ من الرجال قد وظفوا الكثير في تقدّمهم المهني أثناء الفترة عينها.

<sup>6</sup> - منظمة العمل الدولية (ISCO-68)



## 2- مشاركة المرأة في اتخاذ القرار

قد يعتقد العديد من الأشخاص أنهم لم يصلوا بعد للمرحلة التي يجب فيها معرفة كيفية اتخاذ القرارات، وذلك بناء على الاعتقاد بأنهم ليسوا في مناصب إدارية عليا، ولكن عملية اتخاذ القرارات ليست مقصورة فقط على المديرين، فكل تصرف للفرد نتيجة تفكير يعد قرارا، ويعتبر السبب الرئيسي في اتخاذ القرار هو وجود بدائل، فحينما يكون الشخص أمام مشكلة فمعنى ذلك أنه أمام مجموعة من البدائل التي يحتاج الاختيار بينها.

فتشجيع المرأة على مشاركتها في صنع القرار على كافة المستويات يتوقف على الحكومة والجهات الفاعلة الأخرى التي تقوم بتحليل البيانات الإحصائية المتعلقة بالجنسين بإدخال منظور يراعي الفروق بين الجنسين في التيار العام لعملية وضع السياسات وتنفيذ البرامج، وإن تحديد نسبة تمثيلها في الحكومة من شأنه أن يؤدي إلى تمكين المرأة من أداء دور في عملية صنع القرار.

ويمكن تلخيص المعوقات التي تواجه المرأة في عملية صنع القرار فيما يأتي:

- الافتقار إلى القدر اللازم من الثقافة المؤهلة للمشاركة في أنشطة المجتمع.
- التأثيرات السلبية للقيم والعادات المتراكمة التي أدت إلى عدم حصول المرأة على وضعها الذي تستحقه، وقد تتأثر المرأة نفسها سلبا بهذه القيم والعادات.

والمبادرات المطلوبة لمعالجة هذه المعوقات نذكر ما يلي:

- أ- في مجال التدريب والتأهيل المهني: النهوض بواقع المرأة العاملة في مجال التدريب والتعليم وإنشاء مراكز تدريب متطورة تواكب التطور العلمي في المعلوماتية.

ب- على صعيد التربية والتعليم: تطوير مناهج التعليم لكافة المراحل الدراسية وإدراج برامج تنمية المهارات وبناء الشخصية الريادية والفكر الريادي.

ج- في المجال الإعلامي: تغيير عرض الصورة السلبية والمهينة للمرأة في وسائل الإعلام (مسموعة مقروءة-مرئية-الكترونية)، واستخدام وسائل الإعلام لتشجيع وتقدير المبدعين من النساء العاملات ونشر المعلومات عن النساء الناجحات في النشاطات الاقتصادية المختلفة.

د- على صعيد التوعية: التوعية من أجل بناء الشخصية الريادية والفكر الريادي والإداري لدى النساء العاملات.

ذ- إدراج اهتمام النوع الاجتماعي في صلب البرامج الاجتماعية والاقتصادية وتمكين النساء من مناصب اتخاذ القرار.

رابعا: المشاكل التي تواجه المرأة العاملة

#### 1- تشخيص المشاكل التي تواجه المرأة العاملة

هناك مجموعة من المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في مساهمتها المهنية بدء من النساء صاحبات الأعمال ومرورا بالعاملات في القطاعين العام والخاص والقطاع الغير رسمي.

#### 1-1- المرأة صاحبة العمل والعاملة لحسابها:

تواجه هذه الفئة من النساء مجموعة من المعوقات يمكن حصرها فيما يلي

أ- نقص التأهيل والمعرفة الكافية للعمل الصناعي والإلمام بالبيئة الاقتصادية والقانونية والتجارية للعمل الصناعي .

ب- مشاكل التسويق عند المرأة أكبر، بسبب النقص في المهارات التعليمية والتأهيلية والمعوقات الاجتماعية.

ج - الرفض غير المباشر الذي تبديه بعض الإدارات الرسمية بسبب النظرة الاجتماعية .

د - الضغط عليها في عمليات المنافسة في نفس مجال عملها باستخدام النظرة الاجتماعية القاصرة لعمل المرأة .

### 1-2- المرأة العاملة في القطاع العام والخاص

ويتم تشخيص المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في القطاع العام والخاص كما يأتي:

القطاع العام: لكن رغم المساواة القانونية تعاني المرأة من التمييز في تنفيذ القوانين لناحية الترقية والمكافآت والتدريب والمنح والسفر وعدم توفر الخدمات الضرورية للنساء في بعض أماكن العمل .

القطاع الخاص: هناك صعوبات، تتعلق بتطبيق القوانين وغالبا ما يكون هناك غياب للشكل القانوني للعلاقة بين العاملة ورب العمل من ناحية تنظيم عقود العمل، التسجيل في التأمينات الاجتماعية، وعدم الأخذ بعين الاعتبار لناحية الصحية المتعلقة بالحمل وإجازة الأمومة والتي قد تؤدي في كثير من الأحيان إلى فصل المرأة من العمل لتلك الأسباب، وعدم التقيد في بعض المؤسسات الخاصة بساعات العمل المحددة قانونا " لعمل النساء؛ وتواجه هذه الفئة من النساء العاملات في كلا القطاعين مجموعة من المعوقات يمكن حصرها فيما يلي:

- أ- عدم وجود المهارات المطلوبة لسوق العمل .
- ب- عدم تقدير جودة عمل المرأة وجهودها. بالإضافة إلى عدم تقديرها لعملها وضعف ثقتها بنفسها.
- ت- العمل الموكل إليها لا يتناسب مع إمكاناتها وكفاءتها مما يحرمها من فرص الترقية .
- ث- النظرة الدونية لنتائج عمل المرأة اجتماعيا" بسبب العادات والتقاليد الاجتماعية والتي غالبا" ما تحد من مساهمة المرأة في الأنشطة الاقتصادية غير التقليدية. كما يؤدي إلى إقبال النساء على مهن مقبولة اجتماعيا" والحد من طموحها في التغيير والترقي .
- ج- ضعف فرصها في الترقية نتيجة لنقص التدريب ولأسباب اجتماعية تتعلق بنظرة المجتمع لعمل المرأة والتميز ضدها من قبل المدراء وأصحاب العمل ولأسباب أسرية تتعلق بدورها الإنجابي وغيابها عن العمل وعدم قدرتها في كثير من الأحيان على متابعة الدورات التدريبية والتأهيل.
- ح- انخفاض مستوى الخدمات بشكل عام حيث تتم غالبية الأعمال في شروط غير لائقة من غياب التهوية، تدني شروط النظافة والصحة العامة، ازدحام أماكن العمل، عدم كفاية خدمات الاستراحة ودورات المياه .
- خ- صعوبة تحديث المهارات والمعلومات التقنية نتيجة معوقات أسرية واجتماعية. مع غياب فرص التدريب واكتساب المهارات والتطوير المهني الأمر الذي يؤدي إلى عدم تطوير عمل المرأة رغم غياب التمييز القانوني.
- د- العبء المزدوج لعمل المرأة داخل وخارج المنزل مما يحول دون مقدرتها على تطوير عملها والحصول على التأهيل الكافي وينعكس سلبا" على صحتها النفسية والجسدية.

ذ- انعكاس عمل المرأة خارج المنزل سلبيًا على علاقتها الأسرية والزوجية بسبب غياب تبادل الأدوار داخل الأسرة حيث تنجز المرأة يومي عمل خلال الـ 24 ساعة بينما يقوم الرجل بيوم عمل واحد خلال الفترة نفسها.

### 1-3- المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي:

ويبقى هذا القطاع خارجا عن أي إطار مؤسستي أو قانوني، ولا يقدم للعاملة أي حق من الحقوق المكفولة بقوانين العمل .

أ- القطاع الزراعي: يتركز معظم عمل المرأة العربية في الريف حيث تقوم المرأة بكافة الأعمال الزراعية إلا أن معظم عملها ينحصر في أعمال العائلة غير المدفوعة الأجر أو الأعمال المنخفضة الأجر أو الموسمية .

على الرغم من القوانين الناظمة له "قانون تنظيم العلاقات الزراعية" إلا أن الواقع محكوم بالعادات والتقاليد التي تحرم المرأة الريفية من الكثير من الحقوق. ويمكن تلخيص المعوقات التي تواجه العاملات في القطاع غير المنظم والزراعي بما يأتي:

◀ غياب أي حماية قانونية للعاملات في القطاع غير المنظم إضافة لغياب وعي المرأة بحقوقها وواجباتها.

◀ العمل الشاق الموكل إليها في بعض القطاعات، مما ينعكس سلبيًا على صحتها نفسيًا "وجسديًا".

◀ العبء المزدوج لعمل المرأة داخل المنزل وخارجه، مما يحول دون مقدرتها على تطوير عملها والحصول على التأهيل الكافي وينعكس سلبيًا على صحتها النفسية والجسدية .

## 2- المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في التدريب

ويمكن أن نرجع المعوقات والعقبات التي تواجهها في التدريب إلى العوامل الآتية:

◀ غالباً ما ينظر أصحاب العمل إلى المرأة على أنها عمالة ذات مخاطر مرتفعة نظراً لتعرضها لترك العمل من أجل الأطفال والاعتناء بهم.

◀ كما ذكرت سابقاً تعمل الغالبية من النساء في القطاع غير المنظم والهامشي حيث فرص التدريب ضئيلة.

◀ يتركز الطلب على اليد العاملة النسائية في الوظائف التي تتطلب عمالة غير ماهرة والتي لا تتيح إمكانية التقدم المهني.

يبقى تمثيل المرأة دون المستوى المطلوب في قطاعات التكنولوجيا الحديثة، حيث فرض التدريب أفضل.

هذه المعوقات يمكن تجاوزها من خلال:

أ- أنظمة التعليم المعتمدة في إعداد قوة العمل،

ب- التدريب،

ت- إعداد وتأهيل اليد العاملة بمختلف التخصصات والمهارات والكفاءات،

ث- تزويد القوى العاملة بالمعارف والمهارات والخبرات اللازمة، بهدف تحقيق الأهداف التنموية في كافة المجالات.

## الخلاصة

وخلاصة القول فإن مساهمة المرأة في النشاطات الاقتصادية كبيرة ومهمة جدا؛ فكلما كان المركز مرتفعا، كلما ازدادت الفجوة بين الجنسين، ومن هنا تغيب الأسباب الموضوعية لعدم تسلق المرأة أعلى الهرم شأنها شأن الرجل، وتتولى المرأة عادة وظائف "غير إستراتيجية" كالموارد البشرية، والإدارة الداخلية. أما بالنسبة للنساء ذوات المسؤوليات العالية، فهن يكافحن لتلبية حاجات كل من المهنة والأسرة. وفي هذا السياق فإن التحدي الذي يواجه الجزائر يتمثل في النقاط التالية:

- تطوير السياسات الاقتصادية الكلية، إلى جانب تطوير القدرات والطاقات البشرية للدول من أجل مواجهة تحديات العولمة والتحول الاقتصادي وبالذات فيما يخص المرأة.
  - تطوير البنية التشريعية والقانونية لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة فيما يخص حق المرأة في ممارسة النشاط الاقتصادي.
  - تطوير تحليل وأداء الموازنة العامة فيما يخص الإنفاق النوعي.
  - تطوير القدرات التنظيمية للمرأة فيما يخص الأنشطة الاقتصادية.
- وخلاصة القول لقد آن الأوان للمرأة أن تفتح وتأخذ دورها، فالعصر معها. والإمكانيات الجديدة وتكنولوجيا العصر تساهم في تطوير قدراتها، وتهيئ الظروف كي تصل إلى مراكز العليا فيما يتعلق بذاتها وبأسرتها وتجاه مجتمعها. وحتى تجاه جملة المجتمعات الإنسانية التي تتقارب اليوم، فتتقارب الأفكار، ويتوحد الاقتصاد، وتتوحد مشاكل الناس وطموحاتهم في بناء عالم جديد.

المراجع:

1. الأمم المتحدة : تقرير التنمية البشرية لعام 2000، برنامج الأمم المتحدة الانمائي، ص 4.
2. المعهد الوطني للعمل وفرع منظمة فريدريش إبارت الألمانية بالجزائر، دراسة تحليلية حول وضعية تشغيل المرأة بالجزائر، 2002.
3. الوحدة مختصة في البحث والدراسات السكانية مقرها المركز الوطني للدراسات CENEAP، 1995.
4. البنك الدولي : التعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، استراتيجية نحو التعليم من أجل التنمية، 1998، ص 10.
5. تقرير حول حالة تنفيذ برنامج العمل الوطني في مجال الحكامة، نوفمبر 2008.
6. دراسة ميدانية وبحوث حول السكان والتنمية ومنها : المرأة والرجل في الجزائر صورة إحصائية بالتعاون مع الاسكوا، 1995.
7. الديوان الوطني للإحصاء ONS، التقرير السنوي لسنة 2003.
8. صندوق الأمم المتحدة للسكان، العمل من اجل التمكين للمرأة، نيويورك، 2000.
9. طاهر حسين، باحث ومدير الدراسات بالمركز الوطني للدراسات بالجزائر.
10. المجالات الدورية للمركز الوطني للدراسات CENEAP .
11. Banque Mondiale, rapport annuel ; 2006, p13.
12. CNES, rapport sur le développement Humain, Algérie 2005.
13. CNES, rapport sur le développement Humain, Algérie 2006.
14. CNES, rapport sur le développement Humain, Algérie 2007.
15. CNES, rapport sur le développement Humain, Algérie 2008.
16. CNES, Etat économique et social de la nation, de l'année 2008, décembre 2009.
17. PNUD, Rapport mondial sur le développement humain 2003.
18. Revue El Ousra, Ministère délégué de la famille et de la condition féminine, N° 7, 2005.