

المرأة ومسألة العمل في الجزائر

Women and matter of work in Algeria

شलगوم جميلة^{1*}، قاسمي شوقي²

1 مخبر التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر) chelghoumdjamila 305@gmil.com

2 جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر) Chaouki.gasmi@univ-biskra.dz

تاريخ الاستقبال: 2023/09/06؛ تاريخ القبول: 2024/01/12؛ تاريخ النشر: 2024/02/04

الملخص: تحاول أوراق هذا العمل تسليط الضوء على جانب من قضايا المرأة في المجتمع الجزائري اليوم، وتحديدًا مسألة العمل، وهي التي باتت أحد الفواعل المعترف بحضورها وإسهامها فيه، بعد ما كانت المؤسسات الجزائرية على اختلاف صنوفها (خدماتية، اقتصادية...) تقع تحت سيطرة ذكورية بحتة، بعدما لعبت العديد من العوامل والأليات دور في هذا التحول الذي أهل المرأة للعب دور غير تقليدي في واقعها المعاصر، دون أن يعني ذلك انتفاء الصعوبات التي تواجهها في هذا المسار، فضلًا عن التداعيات المنجزة عن ذلك .
الكلمات المفتاحية : مرأة ، عمل .

Abstract : The papers of this work try to shed light on an aspect of women's issues in Algerian society today, specifically the issue of work, which has become one of the recognized actors of its presence and contribution to it, after what Algerian institutions of all kinds (service, economic...) It is under purely male control, after many factors and mechanisms played a role in this transformation, which qualified women to play an unconventional role in their contemporary reality, without meaning that the difficulties they face in this path are eliminated, as well as the repercussions resulting from that.

Key words : women , work.

I. تمهيد :

بات خروج المراة لسوق العمل و شساعة هذا التواجد وفاعليته مسألة لا فصال فيها اليوم في الواقع الجزائري، وذلك بفعل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية العميقة التي شهدتها البلاد خلال العقود الثلاثة الاخيرة، بما حملته من اعادة النظر في مكانة المراة وطبيعة الأدوار التي تمارسها، حيث تم تمكينها من التواجد بقوة على خريطة العمل، والمشاركة في العمليات الانتاجية التي تشهدها مختلف المؤسسات الاقتصادية .

تفاصيل هذا الواقع الجديد، والذي باتت فيه المراة فاعل في الكثير من مجالات الحياة العامة، تنطوي على معضلتين أساسيتين، الأولى وهي جملة الصعوبات التي تقف حجر عثرة في وجه الكثير من الراغبات في تسلق السلم المهني، وتحد من مسار تقدمهن، والثانية هي التبعات المتعددة التي تنسب لهن جراء خوض غمار هذا المسار .

هذه التفاصيل أثارت اهتمامنا، وحفزتنا على الغوص في التفاصيل التي أفضت الى احداث هذا التحول في شكل حضور المراة في مشهد العمل، والعقبات التي لازالت تحف هذا الحضور.

II. عمل المراة في الدراسات الجزائرية :

ركزت العديد من الدراسات الجزائرية على المراة في مؤسسة العمل كموضوع للدراسة ، فهناك من درس المراة ومسألة العمل من الناحية النفسية، ومنهم من درس المسألة من الناحية الاجتماعية، ومنهم أيضا من درسها من الناحية التنظيمية المهنية، بل وهناك العديد من الدراسات التي استوفت حق المراة كمتغير في الدراسة في علم الاجتماع، على غرار دراسة (مناد لطيفة، صغيري فوزية) و دراسة (بغزة عادل ، عمر اوي صلاح الدين).

فالأولى هدفت إلى تحليل ومناقشة أوضاع المراة في سوق العمل الجزائري، من أجل إبراز أهم التحولات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي كان لها الأثر الكبير على العمل النسوي في الجزائر، مبرزين كافة المؤشرات المعتمدة لتحليل سوق العمل، مثل تطور حجم القوى العاملة، وتوزيعها ونسبة مشاركة المراة فيها. وبناء على أهداف الدراسة والتحليلات والمناقشات، فقد توصلت إلى أنه على مستوى مؤشرات سوق العمل فإن معدلات عمل المراة في تزايد ولكنه محدود لا يتناسب مع عدد النساء النشيطات، أما على مستوى المحددات فقد توصلت الدراسة إلى أن عمل المراة لا يزال مرتبط بالموروث الثقافي التقليدي الذي يرفض خروجها للعمل خارج المنزل، بالإضافة إلى تركيز النساء في تخصصات معينة من المهن، التي تتلاءم مع النساء ودورها التقليدي الذي يتوافق مع التوجهات الاجتماعية السائدة(مناد ، صغيري ، 2017 ، ص 257).

أما الثانية فهدفت الى معرفة تطور عمل المراة في الجزائر وإبراز مختلف المؤشرات المرتبطة بها، كمعدلات النشاط الاقتصادي ومعدلات الشغل ومعدلات البطالة وتم التركيز على إحصائيات سنة 2019 والمستمدة من الديوان الوطني للإحصائيات (ons) بالإضافة إلى دراسة توزيع عمل المراة حسب عمرها وحالتها التعليمي واهم المهن التي تمتنها من خلال القطاع العام والخاص. وتوصلت الدراسة الى أن اغلب النساء يملن إلى ممارسة المهن التي تتشابه مع أدوارهن في المنزل كالتعليم التمريض الإدارة و الطبخ ، ومن خلال معطيات الدراسة يمكن القول وجود هيمنة قطاع المهن الفكرية و المهن الإدارية و الصناعة والحرف اليدوية على بقية القطاعات الأخرى وذلك عند المشتغلات، أي بنسبة 66.2% أي أكثر من نصف المشتغلات يعملن في هذه القطاعات سنة 2019 وهذه النسبة تتوزع ب % 31.1 ، %15.3 ، %19.8، على الترتيب. بينما تتوزع النسب بشكل مختلف وضعيف في بقية القطاعات المختلفة الواردة في الدراسة، أما قطاع (عمال) فلا يستوعب إلا نسبة ضعيفة من النشاط النسوي حيث مثلت النسبة ب % 0.5. (بغزة ، عمر اوي ، 2019 ، ص 08)

III. العوامل الاجتماعية المؤثرة في عمل المرأة في الجزائر :

عملت الجزائر على ادماج المرأة في مشاريع ومؤسسات العمل منذ فترة وعززت ذلك في تشريعات العمل، والتي أعطت لها مكانة التي تستحقها من خلال منع أي شكل من أشكال التمييز يرتبط بالجنس في التشغيل، و سمحت الإجراءات بترقية الدور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي بل وحتى الثقافي للمرأة و ذلك ما تؤكد النتائج المرضية لنسبة المشاركة النسوية في مجال الإنتاج حيث اقتحمت مجالات كانت في وقت ليس ببعيد حكرا على الرجل، فهذا التطور في العمل النسوي جعل بعض المجالات ومهن معينة تأخذ طابع التأنيث كالتأنيث التعليم والصحة مثلا، ورغم الصعوبات التي أعاققت الدخول المبكر للمرأة الجزائرية إلى سوق العمل، والتي تتعلق على وجه الخصوص بالنسق القيمي الاجتماعي والمكون من تراكمات اجتماعية خلفت بعض التحفظات، والذي يمكن القول أنه قائم على الذهنية الجزائرية المحافظة والذي ظل يربط بوجود المرأة بالبيت وتحملها مختلف الأعباء المنزلية وتربية الأبناء ورعايتهم، غير أن حاجاتها المختلفة ودوافعها واصرارها على تحسين وضعيتها أدى بها الى محاولة إيجاد حلول توفيقية بين عملها الوظيفي ودورها كزوجة وأم، هذه الطرق تساعدها في تنظيم حياتها للقيام بمختلف أدوارها الاجتماعية، فالمرأة الجزائرية تغيرت مكانتها وتحاول تغيير الذهنية التقليدية المحافظة باقتحامها ميدان العلم والمعرفة و حصولها على أعلى درجة من التخصص و التفوق الذي أهلها للوصول الى أعلى المناصب في ميادين مختلفة أهمها ميدان الشغل، هذا التطور الحاصل في أحوال المرأة المهنية لم يأتي اعتباطا بقدر ما كان مخطط له من قبل الدولة الجزائرية التي سعت ولا تزال تسعى نحو تطوير وضعية المرأة المهنية ، وهناك عدة عوامل اجتماعية ساعدت على خروج المرأة الجزائرية الى ميدان العمل من أهمها :

- **التعليم والتأهيل** : يعتبر التعليم عاملا مهما خاصة في عصرنا الحاضر، حيث التراكم المعرفي والانفتاح العالمي، وقد نصت سياسة الدولة على مجانية التعليم وإجباريته للأفراد بعد سن السادسة، وقد سجلت الفتيات نسبة مشاركة كبيرة في مختلف مراحل التعليم (العارفي ، 2011، ص 58)، واتسعت منظومة التعليم في الآونة الأخيرة وبخاصة لدى الإناث مما أفسح أمامهن فرص التعليم ، مما يفسح المجال أمامها لفرص عمل كثيرة حسب ما تعلمته وحسب تخصصها ، فالواقع يشير الى أن معظم المهن والوظائف تتطلب مستويات معينة من التعليم الأكاديمي أو التكويني، ومع ذلك لا يعتبر ذلك قاعدة عامة تسري على جميع الاناث المتعلقات فإن كثيراً منهن يتزوجن في أثناء الدراسة والتأهيل وغالباً ما يخرجن من سوق العمل بالإضافة إلى أن الوضع المادي الجيد للأسرة في بعض الحالات يجعل المرأة غير راغبة في العمل.

كما أعطت الدولة الجزائرية الأولوية بعد الاستقلال لمشاريع تكفل للمجتمع الجزائري التقدم والتطور في جميع الميادين ومن بينها ميدان التعليم معتمدة بذلك على مجانيته والزمامينه (منذ ست سنوات) ، وقد أثمرت هذه السياسة المطبقة بارتفاع محسوس في معدل التمدرس في كل مراحلها وانخفاض هام في معدل الأمية .

- **ارتفاع معدل سن الزواج للفتيات** : لقد بدأ سن الزواج بالارتفاع نتيجة تعلم الاناث فمعظم الاناث يتزوجن بعد الانتهاء من الدراسة الجامعية مما يؤدي إلى رفع سن الزواج ويخفض معدل الخصوبة، من شأن ذلك كله أن يساهم في توجيه المرأة نحو العمل خارج المنزل (أبو ملحم ، 2018 ، ص 14) .

- **نظرة المرأة إلى العمل** : لقد تغيرت نظرة المرأة الى العمل فبعدما كانت الحاجة الاقتصادية هي الدافع الأساسي للخروج للعمل أصبح في يومنا هذا بعض الدوافع الذاتية وحتى الاجتماعية سببا لخروجها من باب تحقيق الذات والاستقلالية المادية والتظاهر الاجتماعي لاكتساب المكانة المميزة في المجتمع.

- **هجرة الذكور خارج الوطن** : تزايدت أعداد الشباب المتجه نحو وراء المحيطات في قوارب الموت أو غيرها من وسائل المواصلات وهذه الهجرة عامل مؤثر في عمل المرأة، فالكثير من العائلات تبقى دون معيل لها، إلا أن البعض يرى أن هجرة الذكور ما هي الا نتيجة وليس سببا لعمل المرأة "حيث أن عمل المرأة قد يكون على حساب فرص العمل المتاحة للشباب الذكور، الذين يبحثون عن عمل، ليتمكنوا من الزواج وتكوين أسرة." (عاجب ، 2016 ، ص 07) .

- نظرة المراة والزواج : لقد أجريت العديد من الدراسات حول أثر الزواج على عمل المراة والتي أظهرت بأن هناك علاقة بين عمل المراة والزواج، فقد تبين ان الأغلبية من النساء غير المتزوجات يخططن لترك أعمالهن بعد الزواج وأن نسبة عالية من النساء المتزوجات تفكر بترك أعمالهن بعد الإنجاب وان نسبة منهن سيعتبرن العمل لعدم استطاعتهن التوفيق بين واجباتهن المنزلية ومتطلبات العمل (أبو ملحم ، 2018 ، ص 14) .

- تشريعات وقوانين العمل المحفزة : لا شك أن تشريعات وقوانين العمل التي لا تشجع فقط لخروج المراة للعمل بل تحمي حقوقها الامر الذي من شأنه أن يؤثر في عمل المراة فهناك تشريعات وقوانين تتعلق بعمل المراة مثل منح إجازة الأمومة والضمان الاجتماعي والتقاعد والعمل الملائم لطبيعة المراة مع مراعاة ظروفها الاجتماعية والمساواة في الأجور مع الرجل في حال تساوي العمل وتوفر فرص التعليم والتأهيل والتدريب ومراكز محو الأمية وغير ذلك. فسعت الجزائر في مختلف قوانينها و تشريعاتها إلى تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين دون تفرقة أو تمييز بين الجنسين ، وهو مبدأ أساسي يكفله الدستور الجزائري بإعتباره القانون الأول، وقد تطورت المنظومة التشريعية الخاصة بالمراة عبر الزمن ، وتعززت الحقوق التي تتمتع به وأعطت كل ذي حق حقه .

IV. المراة ومسألة التمكين في الجزائر :

تعتبر المراة عنصر فاعل في المجتمع لما لها من ادوار متعددة تحكم جميع الأبعاد الحياتية وتحدد جميع جوانبها، وتؤثر فيها وترسم جميع حناياها؛ وإدراكا لهذه الحقيقة أصبحت الدول في تسابق لتجسيد هذه الحقيقة وانتهاز هذه الفرص، والاستفادة من هذه القدرات الكامنة، فكثر الحديث في الفترة الأخيرة عن تمكين المراة، وتبنت المفهوم العديد من الهيئات والمنظمات الدولية، وأصبحت تنادي به في كل المنابر، وأصبح مفهوم مشاركة المراة مقترن بمصطلح التمكين، "تزايد في العقود الأخيرة الحديث عن دور المراة وضرورة تمكينها مما جعل الهيئات والمنظمات الدولية تتسابق من أجل عقد المؤتمرات والقمم من أجل المنداة بضرورة اشراك المراة في التنمية لأنها تشكل نصف قوة المجتمع، وتعطيل هذه القوة يعني اختزال نصف موارد المجتمع وتجميدها، والجزائر بدورها وادراكا منها لأهمية مشاركة المراة حاوت تبني عدة برامج وتجسيد العديد من المشاريع من أجل توسيع مشاركة المراة في كل الجوانب وتحقيق تمكينها على مختلف الأصعدة". (بن النوي ، 2019 ، ص 56)

1- مفهوم التمكين:

يعرف على أنه : " زيادة قدرة الأفراد أو المجموعات على تحديد خياراتها بفاعلية وتحويل هذه الخيارات لأفعال ونتائج." (زايد ، 2011 ، ص 19) فالتمكين يقتزن بالمراة فتمكينها يعني اعطاءها فرصة في الحياة على كافة الأصعدة مساوية بذلك للرجل. كما يعرف أيضا : "هو امتلاك لعناصر القوة الاجتماعية كالمعرفة ومختلف المهارات التي تساهم تنمية قدراتها لترفع من مكانتها الاجتماعية ومساهمتها في التنمية المستدامة". (الصلاحي ، 2005 ، ص 89) يعرف تمكين المراة اذن أنه قدرة هذه الاخيرة على امتلاك القدرة على تغيير وضع معين في مؤسسات العمل، فتمكينها يعني اعطاءها فرصة في الحياة لإثبات قدراتها والاعتراف بهذه القدرات على كافة الأصعدة مساوية بذلك للرجل .

2 - مجالات تمكين المراة: يعمل تمكين المراة على إحداث تعديل في القوانين والسياسات والآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء الكاملة في البناء الرئيسي للتنمية وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز وعند حديثنا عن تمكين المراة فإن ذلك يمس العديد من المجالات (سلامي ، 2016 ، ص 185) فهناك:

- التمكين السياسي: ويخص تمثيل المراة في المجال السياسي.

- التمكين المجتمعي: ويتعلق بتمثيل المراة لمراكز مهمة في المجتمع والتأثير على القرارات التي تخصه.

- التمكين القانوني: وهنا يتعلق بمدى خدمة القوانين لقضايا الأفراد (المراة) ومنحهم لحقوقهم في عدة مجالات.

- التمكين الإداري: وهنا يخص الموظف في المؤسسة.

- التمكين الاقتصادي: يتعلق بضرورة كفالة حق المرأة الاقتصادي وحث الجهات المشرفة على تحقيقه القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ضرورة ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية وخصوصا ضمان وصولها إلى الموارد والمنافع الاقتصادية والمالية والسوقية للمرأة وتعزيز توظيف المرأة والعمل اللائق لها وانتشالها من العمل متدني الأجر ومنحها فرص عمل أحسن .

3- الآليات التشريعية والبرامج المطبقة لتمكين المرأة في الجزائر: (سلامي، 2016 ، ص 188)

حاولت الجزائر وضع إطار تشريعي منظم يساهم في تحسين مكانة المرأة وإدماجها الاقتصادي بدون حواجز تحول دون ذلك، وستتناول فيما يلي أهم الآليات التشريعية والإنجازات المؤسساتية التي تم إرساؤها لتحقيق تمكين المرأة وتفعيل دورها في تنمية العمل.

3-1 الإصلاحات التشريعية التي تبنتها الجزائر لترقية دور المرأة : نتيجة الاتفاقيات العديدة التي وقعت عليها الجزائر وسعيها منها

لترقية مكانة المرأة والحفاظ على حقوقها، قامت بإرساء العديد من القوانين والتشريعات نذكر منها :

- الدستور : المادة 31 منه تنص على أن 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. " (بورغدة ، 2016 ، ص 05).

- قوانين أخرى لصالح ترقية حقوق المرأة في الجزائر: قام المشرع الجزائري باتخاذ مجموعة من الإجراءات ترمي إلى ضمان حماية حقوق وحرية الإنسان بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة، تماشيا مع المعايير الدولية المتخذة في هذا الشأن و نذكر:

أ - قانون العمل : يمنع تشريع العمل طبقا لأحكام الدستور أي شكل من أشكال التمييز، فالقانون رقم 66-130 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بالوظائف العمومي في مادته 05 يمنع أي تمييز بين الجنسين في العمل، أما القانون 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل فيضمن الحق في العمل للجميع والمساواة بين الجنسين في التشغيل وعلى استفادتهم من نفس الحقوق الأساسية (الحق في العمل، المساواة في الأجور، الترقية والتكوين، الترقية والتكوين، احترام السلامة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة وكرامتها، حظر العمل الليلي، حماية صحة المرأة في العمل، الاستفادة من عطلة الأمومة). (مجموعة من الخبراء، 2008 - 2011 ، ص 21)

ب - قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد : يعد نظام الضمان الاجتماعي، نظاما حائثيا للمرأة عاملة كانت أو من ذوي حقوق العامل، حيث لا تتضمن أحكامه أي تمييز مرتبط بالجنس، فزيادة على الحقوق الأساسية مثل التأمين المرض وحوادث العمل (سلامي ، 2016 ، ص 188).

ج - قانون الانتخاب ودعم المشاركة السياسية للمرأة: " وفيما يخص موضوع المشاركة السياسية للمرأة فإنه يحتل مرتبة متقدمة إلى جانب الحقوق الأخرى ضمن سلم إهتمامات الدوائر السياسية واتجاهات ال أري العام المختلفة ، بل صار هذا الموضوع مؤشرا على مدى تقدم الحياة الديمقراطية في المجتمعات. (ربابعة ، 2012 ، ص 129)

3-2 الهيئات والمؤسسات المنصبة لترقية المرأة في الجزائر: قصد تكثيف الاهتمام بالمرأة وقضاياها وترقية دورها ، كان لزاما الاهتمام

وتعزيز الإطار المؤسساتي الذي ساعد على تحقيق ذلك، نذكر ما يلي:

أ- الحقيبة الوزارية : (سلامي ، 2016 ، ص 192) والتي تم إنشاؤها بموجب مرسوم رئاسي سنة 2002 تحت تسمية الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة" الملحقة برئاسة الحكومة، لكن نتيجة تعديل وزاري لاحق تم إلغاء الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، وتم إلحاق هياكل الوزارة المنتدبة بالوزارة لتصبح وزارة التضامن والأسرة حسب المرسوم المعين للوزراء في التعديل الحكومي ما قبل الأخير .

ب - المجلس الوطني للأسرة والمرأة: (فلاحي ، 2020 ، ص 121) أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي 06-421-021 المؤرخ في 22 نوفمبر سنة 2006 ، ووضع تحت وصاية الوزير المكلف للأسرة وقضايا المرأة (سابقا) و تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة المرسوم التنفيذي رقم: (15-81، 2015)، وهو جهاز استشاري يتولى إبداء الرأي وضمان التشاور والحوار والتنسيق والتقييم في كل الأنشطة والأعمال المتعلقة بالأسرة والمرأة. ويكلف بالمساهمة في إعداد البرامج العملية طبقا لسياسة السلطات العمومية تجاه الأسرة والمرأة المرسوم التنفيذي رقم: (06-421، 2006) .

ج- الجمعيات والمنظمات غير الحكومية: تعد الجمعيات والمنظمات غير الحكومية شريكا أساسيا إلى جانب الوزارة، في الدفاع عن حقوقها والمطالبة بالمساواة بين الجنسين ، وقد شاركت المنظمات النسائية غير الحكومية في إعداد وثيقة بعنوان "العناصر الإستراتيجية لإدماج الطرح القائم على النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج الحكومية"، كما شاركت في مختلف أنشطة التدريب في مجال قضايا النوع الاجتماعي (مجموعة من الخبراء ، 2008 - 2011 ، ص 37) .

3-3 السياسات والأليات لدمج المرأة في العمل: كما قامت الجزائر باتخاذ عدة ميكانيزمات قصد إدماج المرأة، مست عدة جوانب، وبالتركيز على مجالي التكوين المهني والتشغيل، نجد:

أ- في مجال التكوين والتعليم المهنيين: حيث تم في هذا الإطار: (سلامي ، 2016 ، ص 192)

- إنشاء الفروع المنتدبة وملحقات مراكز التكوين المهني في المناطق الريفية للسماح للفتيات من الالتحاق بها.

- إدراج النساء الملازمات للبيوت ضمن فئات المستفيدين من التكوين المهني.

- تمديد السن القانونية القصوى من 25 إلى 30 سنة للسماح لنساء الفئات الخاصة كالمطلقات والمسعفات من التكوين عن طريق التمهين.

- إعداد برامج خاصة بالتربصات المهنية والتكوين المهني موجهة للنساء الحرفيات والنساء الماكثات بالبيت وتلك اللواتي يرغبن في إنشاء مؤسسات مصغرة والمساهمة في التنمية الاقتصادية للبلاد خاصة في ظل وجود آليات مرافقة للاندماج الاقتصادي.

ب- في مجال التشغيل ودعم المشاركة الاقتصادية للمرأة: (سلامي ، 2016 ، ص 192) في إطار تشجيع التشغيل وخلق مختلف الأنشطة المدرة للربح لاسيما بالنسبة للنساء، تم وضع برامج لدعم التشغيل خاصة انطلاقا من سنة 2004 تتمثل في :

- برنامج نشاطات الاحتياجات الجماعية: ويمثل أحد الوسائل الأكثر نجاعة في الإدماج الاجتماعي والمهني للشباب إناث وذكور، طالبي العمل على المستوى المحلي والمناطق المحرومة.

- المؤسسات المصغرة: وتتمثل هذه الآلية في مساعدة الشباب في إنشاء مؤسساتهم الخاصة من خلال قروض دون فائدة أو قروض بنكية مع تخفيض في نسبة الفائدة ومساعدات مالية أخرى.

- القروض المصغرة: يتوجه هذا البرنامج الذي تم وضعه سنة، 1999 كوسيلة للإدماج ومكافحة البطالة والفقر .

- برنامج الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات: وقد تم وضعها لفائدة خريجي التعليم العالي في حالة بطالة والذي يسمح لهم باكتساب التجربة المهنية المطلوبة في سوق العمل .

- مرصد شغل المرأة": والذي أنشئ سنة 2002 على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات (مجمع سوناطراك) التابع لوزارة الطاقة والمناجم، جرى تعميم التجربة على مستوى فروع الشركة في بعض ولايات الوطن، نظرا للدور الذي تلعبه في تعزيز نسبة التشغيل النسوي في مختلف الوظائف وأنشطة المجمع، وتطوير المسار المهني للنساء العاملات في المجمع على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص وتوفير فرصة اعتلاء النساء العاملات مناصب المسؤولية في جميع مجالات أنشطة المجمع .

V. الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية:

اتسمت الإدارة الجزائرية بتنظيم اجتماعي له هيكلته الخاصة التي لم تتكون من عدم بل تنبع من تاريخ حافل بالأحداث، الأمر الذي أعطاهم ثقافة خاصة قائمة على عادات وتقاليد واعتقادات هي وليدة التراكمات عبر الأزمنة التي كونتها وحددت السلوك الخاص الذي تسلكه الإدارة والأفراد من جهة أخرى (غيدنز ، 2005 ، ص 452) ، وهذا ما خلف عدة مشاكل تواجه المرأة في بيئة العمل من بينها :

- مشكلة التغيب عن العمل : تؤكد العديد من الدراسات أن المرأة أكثر من الرجل في ظاهرة التغيب عن العمل وهذا يرجع لأسباب كثيرة منها الحالة الصحية للمرأة وتكوينها الضعيف يمنعها من الالتزام بالعمل طوال العام فهي كثيرة التغيب وتحظى بالكثير من العطل المرضية هذا من جهة، ومن جهة أخرى التزاماتها الأسرية هي أيضا سبب رئيسي في تغيبها الدائم عن العمل ، وهناك العديد من الأسباب التي تجعل من المرأة أكثر عرضة للتغيب من الرجل في العمل ، حيث أن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام والمواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجيتها وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء غير المتزوجات ، وهذا يرجع الى عدة أسباب منها مرض العاملة المتزوجة ومكوئها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية، حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام انتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل، يلعب نوع العمل وظروف الأداء دورا واضحا في تحديد نسبة غيابات النساء العاملات والمتزوجات، فعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهام المنزلية يؤثر في حالة النساء النفسية، ويندفعن الى التسرب والانقطاع عن العمل لفترات طويلة. (احسان ، 2008 ، ص 87)

- التخصص الوظيفي: كلما زاد التخصص الوظيفي كلما زاد تنميط العمل وتكراره على نفس المنوال، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الرضا وانخفاض المعنوية وعدم استغلال قدرات العامل(ة) ومن ثم انخفاض الكفاءة والأداء. (شاوش ، 2018 ، ص 189)

- الفوارق في الأجور: إن انخفاض تولي المرأة مواقع عليا يرجع إلى عدم توفير الفرص للإعداد الكافي لها للمشاركة في الحياة العامة، كالفرض التي أتاحت للرجل من حيث تأهيله لوظائف معينة كالوظائف القيادية مثلا، من حيث وضع فروق بين الرجال والنساء في الأجور، فالظلم الذي تعاني منه المرأة داخل سوق العمل، لا من النواحي الاقتصادية فقط وإنما في النواحي التنظيمية وتمركزها في أدنى المراتب في سوق العمل أي أنها تعمل في قطاعات ضئيلة الأجرة سيئة التنظيم. (شاوش ، 2018 ، ص 189)

- عدم المساواة في العمل: على الرغم من تحقيق نوع من المساواة بين المرأة والرجل في كثير من جوانب الحياة سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية، فإن مجالات التفاوت و اللامساواة في سوق العمل مازالت قائمة و بدرجات مختلفة ، " فالمشاركة النسائية في سوق العمل ترتكز بصورة عامة في الوظائف والمهام التي تتطلب مستوى أدنى من المهارة والتنوع والتخصص قياسا على ما يمارسه الرجال. " (قرني ، 2009 ، ص 86)

- مشكلة العلاقة بين "المرأة العاملة والإدارة" : إن العلاقة المهنية و الاجتماعية الغير الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة من شأنه تحقيق أدنى مستوي من الإنتاجية، لذلك على الإداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الإنتاجية والخدمية. تعاني المرأة العاملة من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين فالإدارة في الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية و أنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولةه كيفما كان، زد على ذلك عدم إعطاء "الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية"، التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والتغلب على معوقات التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة. (شاوش ، 2018 ، ص 210)

VI. تداعيات عمل المرأة :

لا شك في أن لعمل المرأة خارج المنزل أبعاداً مهمة سواء على الأسرة أو المجتمع، ومن الطبيعي أن يكون عمل المرأة في المرتبة الأولى سابقاً رعاية أسرتها والعناية بزوجها وأطفالها، ونتيجة لذلك تترتب بعض السلبات على عمل المرأة خارج المنزل من أهمها (أبو ملحم ، 2018 ، ص 14) :

- تفكك الأسرة : قد يؤدي عمل المرأة خارج بيتها وتركها لأولادها دون عناية وتربية إلى ضياعهم، وتكثر الآفات الاجتماعية في المجتمع نتيجة ذلك في ظل غياب الأب والأم عن المنزل لانشغالهما بالعمل، أي أنه يحدث نتيجة لذلك تفكك الأسرة ودمارها.
- إرهاق المرأة جسدياً : نتيجة قيامها بأعمال مخالفة لطبيعتها تكوينها الجسدي، وإرهاقها عقلياً لما تتعرض له من تفكير تجاه أطفالها نتيجة تركهم في المنزل أو في دور الحضانة أو عند المربيات أو الجيران حيث تبقى دائمة التفكير بما سيحل بهم في أثناء غيابها.
- ارتفاع معدلات الطلاق: فقد بينت العديد من الدراسات أن نسبة الطلاق تتزايد طردياً مع تزايد نسبة دخول المرأة لسوق العمل، فغالباً ما يتم الطلاق نتيجة إهمال المرأة لبيتها وأطفالها واعتمادها على نفسها مادياً نتيجة خروجها للعمل مما يؤدي إلى ظهور الخلافات الزوجية التي من شأنها أن تؤدي إلى الطلاق.
- زيادة البطالة لدى الذكور: هناك من ينظر إلى عمل المرأة خارج المنزل بأنه يزيد من معدلات البطالة في المجتمع لدى الذكور، حيث تنافس المرأة في فرص العمل المتاحة، وخاصة في الأعمال التي قد يتداول فيها الجنسان، كالطب والهندسة والتعليم والإدارة وغيرها، ونظراً لطبيعة المرأة وتكوينها الجسدي، وخاصة في أثناء الحمل، تكون بحاجة إلى راحة فتعطي لها إجازات متفرقة مما يعطل العمل ويزيد في تكلفة الإنتاج وتدني الإنتاجية، بالإضافة إلى أن المرأة العاملة تتزايد متطلباتها مما يؤثر على دخلها وقد تنعدم الفائدة الاقتصادية المرجوة من هذا العمل.

VII. الخلاصة :

في ختام أوراق هذا العمل، والذي تطرقنا فيه لجانب من مسار تطور حياة المرأة العاملة في الجزائر، لا يسعنا إلا التأكيد على أن الاهتمام بهذه المسائل المرتبطة بعمل المرأة اليوم، في ظل سياق يشهد توسع في الحضور، وتنامي في المساعي الهادفة لانتزاع المزيد من الاعتراف بما كفرت فاعل لا تقل شأنًا في كفاءتها وفعاليتها عن نظيرها الرجل، يندرج في صميم الدراسات السوسولوجية المعاصرة التي ينبغي الانتباه لها، والحرص على تعميق جوانب البحث والدراسة حولها أكثر .

- الاحالات والمراجع :

- 1- أبو ملحم، محمد حسني ، (2018) إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش ، "مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية " ، المجلد 45 ، العدد 1 ، كلية عجلون الجامعية ، الجامعة الأردنية ، الاردن .
- 2- إحسان ، محمد إحسان ، الأحمدة عدنان سليمان، (2005) ، المدخل إلى علم الاجتماع، ط 1 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- 3- الصلاحي، فؤاد ،(2005) ، الدور السياسي للمرأة اليمينية من منظور النوع الاجتماعي ، ب ط ، مؤسسة فريديا ، صنعاء (اليمن) .
- 4- العارفي ، سامية ، "الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية" ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر 2 في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج البويرة ، 2011 ، 2012.
- 5- بغزة عادل ، عمراوي صلاح الدين (2019) ، عمل المرأة في الجزائر ، مندى المستثمر العربي العالمي ، منظمة المرأة العالمية / www.arabwomenorg.org
- 6- بن النوي عائشة (2019) ، تمكين المرأة الجزائرية" ، "مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع" ، العدد 04، المجلد 02 ، جامعة جيجل ، ص 56 .
- 7- بورغدة عائشة ،(2016) المرأة الجزائرية والتمكين الاجتماعي والاقتصادي، "مجلة الأسرة والمجتمع" ، العدد 08، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 ، الجزائر .
- 8- ربابعة ،غازي ،(2012) دور المرأة في المشاركة السياسية ، "مجلة الفكر" ، العدد 05، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ،الجزائر.
- 9- شاوش، زهبة ،(2018) المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية ، "مجلة علوم الانسان والمجتمع" ، المجلد 07 ، العدد 27 ، الجزء 01 ، جامعة بسكرة ، الجزائر .
- 10- عاجب بومدين ، " الأثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت " ، أطروحة دكتوراه في علم النفس ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران 2 ، 2016 -2017
- 11- غدنز، اتوني، كارين بيروسال تر: فائزة الصياغ،(2005) ، علم الاجتماع ،مدخلات عربية" ، ط 4 ، منشورات المنظمة العربية للترجمة، بيروت.
- 12- فلاح، كريمة ، رشيد السعيد ، (2020) ، " المرأة واشكالية التمكين في المجتمع الجزائري " ، "مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية و الإنسانية " ، المجلد 06 ، العدد 01 ، جامعة سطيف ، الجزائر .
- 13- قربي ، عبد الحميد ، (2009) ، الإدارة الجزائرية مقارنة سوسولوجية ، ط 1 ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
- 14- مجموعة من الخبراء ، "تقرير حول تحليل الوضع الوطني لحقوق الإنسان للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي - الجزائر - " (2010) ، تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية(2008-2011) برنامج مؤل من قبل الإتحاد الأوروبي ، ترجم من الفرنسية الى العربية
- 15- مناد سميرة ، فوزية صغيري ،(2017) واقع العمل النسوي في الجزائر ، "مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية" ، العدد 29 ، جامعة تلمسان ، الجزائر .