

تحديات المرأة العربية في سوق العمل: نحو ميكانيزمات التمكين

الدكتور: عمراني كريوسه⁽¹⁾

أستاذ محاضر أ - قسم العلوم السياسية

مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع

جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)

البريد الإلكتروني: kerboussa2018@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2019/02/14 - تاريخ القبول: 2019/03/27 - تاريخ النشر: 2019/04/25



ملخص:

يعتبر موضوع تمكين المرأة العربية في الحياة الاقتصادية من المواضيع ذات الأهمية البالغة في الوقت الراهن، نظرا للدور الذي من المفروض أن تؤديه في سبيل المساهمة في مسارات التنمية والإصلاح الاقتصادي. لكن الملاحظ لواقع أغلب الدول العربية يلاحظ أن المرأة العربية ما تزال تعاني العديد من العوائق أثرت سلبا على إدماجها في سوق العمل، فالهدف من الورقة البحثية هو تشخيص لتلك العوائق، لغرض البحث عن علاج لها بعيدة عن الترفيعية والنسبانية، أي في سياق استراتيجيات بعيدة المدى قائمة على الشراكة والتعاون بين مختلف الفواعل { القطاع العام، القطاع الخاص، المجتمع المدني}. مع الإشارة إلى المرأة العاملة في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: المرأة العربية- العوائق- سبل التمكين- الدول العربية- الجزائر.

Abstract

The issue of the empowerment of Arab women in economic life is one of the most important issues at present, given the role that is supposed to harm them in order to contribute to the economic development and economic development paths. However, the reality of most Arab countries shows that Arab women continue to suffer from many obstacles that have negatively impacted their integration into the labor market. The objective of the paper is to identify these obstacles in order to find a treatment that is far from preexisting and opportunistic, The partnership and cooperation between different actors (public sector, private sector, civil society). With reference to working women in Algeria

Keywords: Arab women- obstacles- ways of empowerment- Arab countries- Algeria.

(1) المؤلف المرسل: الدكتور: عمراني كريوسه؛ kerboussa2018@gmail.com

مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع - كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة محمد خيضر - بسكرة



مقدمة

إن عوالة الاقتصاديات العالمية التي فرضتها التحولات الدولية وكذا التحولات الأخيرة التي تشهدها المنطقة العربية فيما عرف "بثورات الربيع العربي"، فرضت على المرأة العربية جملة من التحديات الجديدة التي يجب أن تتجاوزها في سبيل الإقلاع التنموي المنشود في أغلب الدول العربية، خاصة تلك التي تعاني من تداعيات الثورات العربية؛ أين أضحت عدد اقتصاديات عربية تشهد عجزا واختلالا، جراء تراجع مداخلها الأساسية، كما حدث في تونس ومصر بعد ثورة 14 يناير 2011 و 25 يناير 2011 على التوالي، وانعكاسات ذلك على سوق العمل ومنها المرأة العربية كجزء من تلك السوق التي تأثرت سلبا. فحتى الدول العربية التي لم تشهد ثورات تعاني المرأة بدورها وبنسب مختلفة من عدد مشاكل ومعوقات تقف دون اندماجها في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية بشكل فعال ومؤثر .

فهناك العديد من الدول العربية تمثل المرأة فيها نصف المجتمع تقريبا، لكن نسبة تمثيلها في سوق العمل تبقى ضعيفة مقارنة ببقية دول العالم إذ لم تتجاوز 23 بالمئة حسب إحصائيات البنك الدولي لعام 2013، مما يجعلها الأدنى في العالم مقارنة بشرق آسيا التي تعتبر الأعلى عالميا بنسبة 65 بالمئة. كما تبين الإحصائيات أن عددا معتبرا من النساء العربيات لا يرغبن في الدخول إلى سوق العمل أصلا، في حين أن عددا آخراً منهن يجدن صعوبة جمة في العثور على وظيفة، أما اللواتي يدخلن إلى سوق العمل فأغلبهن يفضلن القطاع الحكومي على القطاع الخاص، كما تنحصر معظم وظائفهن في القطاع الصحي والتعليمي. في حين تبقى "المرأة المقاولاتية" حالات استثنائية محصورة في بعض الدول العربية فقط.

وفي ظل هذه المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة العربية، يفرض علينا البحث عن سبل من أجل زيادة التمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي، من خلال تفكيك وفحص تلك المعوقات بهدف إيجاد حلول حقيقية لا ترقيعيه. ويشكل الإطار التشريعي اللبنة الأساسية للتمكين بمختلف أبعاده، وهذا ما اجتهدت فيه معظم الدول العربية؛ بمحاولة التأسيس لمنظومة قانونية تكفل حقوق المرأة عامة والمرأة العاملة خاصة، وتمنحها عديد الضمانات والامتيازات، وتفعيلها على أرض الواقع، لغرض انخراطها في سوق العمل بأكثر مرونة وبأخف الأضرار، مما يسهم في نهاية المطاف بالدفع بمسارات التنمية في البلاد وتحقيق إقلاع اقتصادي، على أساس أن ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل ينعكس سلبا أو

يمثل عبئا وتكلفة اقتصادية مرتفعة تتمثل في ضياع فرص نمو على الاقتصاد الوطني.
في هذا السياق تأتي إشكالية دراستنا على النحو التالي:

كيف يمكن تفكيك المعوقات التي تواجه المرأة العربية في سوق العمل؟ وما هي
الميكانيزمات الكفيلة لزيادة تمكينها ودمجها في عالم الشغل خصوصا المرأة الجزائرية؟
ولمعالجة هذه الإشكالية نطرح التساؤلات التالية:

- لماذا تعتبر العوامل الاجتماعية والاقتصادية من أشد المعوقات استعصاء للمرأة
العربية؟

- ما مدى تأثير الجوانب الشخصية في اندماج المرأة العربية في سوق العمل؟
- ما هي الرهانات المشتركة التي يجب أن تأخذ بها الدول العربية لغرض ترقية المرأة
وتأهيلها للانخراط بفعالية في سوق العمل والمساهمة في عجلة التنمية المستدامة؟
- ما هي أهم الجهود التي قامت بها السلطات الجزائرية من أجل انخراط المرأة في سوق
العمل بكل سلاسة ومرونة؟

فرضيات الدراسة:

- كلما تم ربط المرأة العربية بالمورث التقليدي والعادات الاجتماعية والشخصية، كلما
زادت من صعوبة اندماجها في سوق العمل.
- مساهمة المرأة العربية في سوق العمل وفي التنمية المستدامة مرهون بجهود الحكومات
العربية في قدرتها على وضع آليات ذات فعالية .

محاور الدراسة:

المحور الأول: تمكين المرأة: مقارنة مفاهيمية.
المحور الثاني: المعوقات العامة والخاصة للمرأة العربية.
المحور الثالث: جهود الحكومات العربية والجزائر تحديدا في ترقية المرأة في سوق العمل.
الخاتمة: نحو تمكين المرأة العربية كقوة ناعمة لتحقيق الإقلاع التنموي.

أهداف الدراسة :

- تفكيك المعوقات التي تواجه المرأة العربية من أجل مشاركة فعالة في سوق العمل.
- البحث عن أهم الآليات الأساسية التي من شأنها تحقيق تمكين المرأة العربية .
- الاطلاع على تجارب بعض الدول العربية في مجال الترقية والتمكين للمرأة «التجربة
الجزائرية».

المحور الأول : مفهوم التمكين : مقارنة مفاهيمية :

يعتبر مفهوم التمكين «Empowerment» من المفاهيم الفضفاضة التي يصعب حصرها في إطار محدد أو مجال معين، نظرا لاتساع المفهوم وشموليته إذ يقارب عدده أبعاد سياسية، اقتصادية، ثقافية، اجتماعية، وإدارية..... وقد شغل هذا المفهوم اهتمام الأسرة الدولية مند أواخر القرن 20. وقد ارتبط بشكل كبير هذا المفهوم بتمكين المرأة «Women Empowerment»، من خلال دعمها وإعطاءها الأولوية في الحياة العملية باعتبارها كائن يعاني من التهميش والإقصاء والتمييز مقارنة بالرجل. وهذا ما أكدت عليه الأمم المتحدة عندما أشارت إلى أن مفهوم التمكين تولد من فكر النوع الاجتماعي «الجنس»، ويعني مفهوم التمكين ظاهريا أخذ المرأة فرصتها في التنمية. لكن المعنى باللغة الإنجليزية الوارد في وثائق «الجنس» لا يحمل هذا المعنى، بل إن كلمة "تمكين" في اللغة العربية ترجمتها في اللغة الإنجليزية هو «Enabling»، أما كلمة «Empowerment» المذكورة في وثائق للأمم المتحدة فتعني (التقوية والتسلط).¹

فالتمكين هو نقيض الإضعاف، والعملية التمكينية هي ضمان لطرق حصول الضعفاء على مداخل القوة، بما يؤدي إلى تغيير المنظومة القيمية للقامعين، كما يعني إزالة كافة العمليات والسلوكيات النمطية التي تمنط الفئات الهشة من «النساء / الفقراء / الأقليات بأنواعها / المهمشون في العشوائيات...»، وتضعهم في مراتب دنيا، بحيث أن التمكين هو الطريق التدريجي السلمي لتغيير اتجاه القوة من القمة إلى القاعدة.²

أما التمكين السياسي للمرأة «Women's Political Empowerment» فيعطيها مزيدا من القوة ومستوى أعلى من التحكم والتعبير والاستماع، ويعطيها القدرة على الابتكار والتأثير في القرارات المجتمعية حسب الباحث فانسيا جريفين Vanessa Griffe.³ في حين يرى الباحثين ربا حصار الحسن لمياء المبيض بساط: " أن التمكين السياسي

¹ - أحمد إبراهيم خضر، " حقيقة مفهوم تمكين المرأة"،

<http://www.alukah.net/web/khedr/0/53818/#ixzz4mpiorMIJ> ، 2013/04/30.

² - عصام بن الشيخ، مقاربة الجندر وانعكاساتها على الوضع السياسي للمرأة المغربية، (أطروحة دكتوراه العلوم في العلوم السياسية)، تخصص العلاقات الدولية، جامعة باتنة 01، الموسم الجامعي 2014/2015. (رسالة غير منشورة) ، ص 64.

³ - المرجع نفسه، نفس الصفحة.

هو عملية ديناميكية متسلسلة ومترابطة ومتداخلة من العمليات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتربوية، قائمة أساساً على المؤشرات التالية :

- محو الجهل والامية.
- توفير الفرص والخيارات.
- ضمان الحق بالاختيار.
- إرساء الوعي بأهمية وضرورة ممارسة هذا الحق.¹

فمفهوم التمكين السياسي في هذا السياق لا يرتبط فقط بالبعد السياسي وإن كان الأبرز، وإنما يؤشر إلى كل ما من شأنه أن يطور مشاركة المرأة، وينمي من قدرتها ووعيها ومعرفتها، ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة؛ المادية والسيكولوجية والاجتماعية «التمكين الاجتماعي» والسياسية والاقتصادية «التمكين الاقتصادي» «Economic Empowerment»، ويتيح لديها كافة القدرات والإمكانات، التي تجعلها قادره على السيطرة على ظروفها ووضعها، ومن ثم الإسهام الحر والواعي في بناء المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة المنشودة.² وقد برز مصطلح "تمكين المرأة" في المحافل الدولية على مستوى عالمنا العربي والإسلامي، كنتيجة طبيعية للسجال الذي دار ويدور مع كل مؤتمر أو منتدى، يتناول قضايا المرأة في عالمنا العربي والإسلامي، أو حتى على المستوى العالمي، والذي اتضح جلياً في مؤتمر بكين +5 ومؤتمر بكين + 10، وقد تأصل هذا المصطلح عملياً عام 1985م من خلال لقاء مجموعة DAWN، وهي الاسم المختصر للتنمية البديلة بمشاركة المرأة من أجل عهد جديد.³

أما التمكين للمرأة العربية الذي هو موضوع ورقتنا البحثية؛ فيعني مختلف الجهود المبذولة الطويلة الأمد والمتوسطة وحتى القصيرة المدى من أجل مواجهة شتى التحديات والعقبات الكثيرة، التي تحتاج إلى همه عالية وجهود غير عادية، فالمرأة في الوطن العربي مهمشة، ومقصاة إلى حد بعيد عن الخوض في العمل الاجتماعي والاقتصادي والسياسي مقارنة مع المجتمعات الغربية وحتى الشرق آسيوية. ولكن بدرجات متفاوتة بين الدول العربية حيث يعتمد ذلك على مستواها التعليمي والاجتماعي والاقتصادي. ولا بد من التأكيد

¹ - ربا حزار الحسن، "مياه المبيض بساط، التمكين السياسي للمرأة في مجال تحقيق اهداف التنمية"، المؤتمر الدولي التاسع حول المرأة والشباب في التنمية العربية، جمهورية مصر العربية، 22/24/مارس 2010.

² - أحمد السيد كردي، "أهمية دور المرأة في التنمية الشاملة"،

³ - أحمد إبراهيم خضر، مرجع سابق.

أن التعليم وارتقاء المرأة أعلى درجات السلم التعليمي، له أثر مباشر وإيجابي في اندماجها في سوق العمل، وإن عدم تمكينها قد يعود لأسباب ثقافية واجتماعية.¹

المحور الثاني: المعوقات العامة والخاصة للمرأة العربية:

تشهد المرأة العربية في الوقت الراهن مقارنة بالسنوات السابقة تحولات ايجابية حتى وان كانت قليلة إلا انه من الواجب الإشارة إليها، فأصبحنا نسمع "بالمرأة الطيار" والمرأة المهندسة" والمرأة سيده أعمال...، وجاء هذا نتيجة التطور الحاصل خاصة في القطاع الخاص، الذي أعطى فرصة كبيرة للمرأة العربية من أجل إبراز مؤهلاتها وقدراتها التسييرية، وبرزت نماذج ناجحة للمرأة العاملة في القطاعين العام والخاص في كل من مصر والجزائر وتونس والإمارات... على غرار الطيارة المصرية نيفين درويش أول سيده مصرية وعربية تقود أكبر طائرة في العالم من نوع إيرباص A 380 في إطار الاحتفال يوم المرأة العالمي مارس 2017، وفي الجزائر نجد مثلا وزيرة البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال تصنف ضمن 10 أقوى 100 من النساء العربيات حسب تصنيف أصدرته مجلة "فوربس الشرق الأوسط" نتيجة الدور الايجابي والقيادي في هذا القطاع الحساس، يذكر أن السعودية لبني العليات تصدرت هذا التصنيف لإدارتها الناجحة لمشروع العليات للتمويل، كما تصدرت دولة الإمارات العربية القائمة بواقع 18 اسما، وتلتها مصر ب 16 اسما. كما ركز التصنيف على بعض النساء العربيات اللواتي اتخذن قرارات حاسمة وفعالة أثرت في اقتصاديات بلدانهم تأثيرا ايجابيا أبرزهن:

- المصرية لبنى هلال: نائب محافظ البنك المركز التي أدت دورا فعالا في تحرير سعر صرف الجنيه.
- المغربية نزهة حياؤ: رئيسة الهيئة المغربية لسوق الرساميل.
- السعودية رانيا محمود نشار الرئيسة التنفيذية في مجموعة سامبا المالية، وتعتبر أول امرأة في المملكة تتراأس مصرفا تجاريا.²

وغيرها من النماذج الناجحة في عدد دول عربية... إلا أن هذه النماذج تبقى قليلة جدا ومحصورة في دول معينة فقط، ولا يجب أن تكون بمثابة الشجره التي تغطي الغابة، فهناك

¹ - احمد إسماعيل المعاني، " تمكين المرأة العربية: الواقع والطموحات"، مؤتمر الشباب العربي في منظومة تنمية الموارد البشرية: الواقع والامول، الرابطة العلمية لمراكز بحوث التنمية البشرية في الوطن العربي، كلية العلوم الإنسانية، جامعة صفاقس، دولة تونس، 2015/29/28.

² -Forbes Middle East, Top 100 Most Powerful Arab Women In Government and Businesswomen 2017, www.forbesmiddleeast.com

العديد من المشاكل التي مازلت تتخبط فيها المرأة العربية تعرقل اندماجها في سوق العمل، ويمكن تقسيمها إلى معوقات عامة ومعوقات خاصة.

1. المعوقات العامة: يقصد بها المعوقات المشتركة بين أغلب نساء العربيات في مختلف الدول العربية على اختلاف بيئتها وعاداتها. في هذا السياق؛ أكد البنك الدولي أن مساهمة المرأة في سوق العمل لا تتجاوز نسبة 23 بالمئة، مما يجعلها الأدنى في العالم مقارنة ب 65 بالمئة في شرق آسيا التي تعتبر الأعلى و59 بالمئة في دول منظمة التعاون الاقتصادي. لذلك نحاول رصد أهم المعوقات التي تقف في وجه دخول المرأة العربية لسوق العمل.. ويمكن تحديدها في ثلاث معوقات أساسية كالآتي:

أ/ المعوقات الاجتماعية والثقافية: ترتبط بالبيئة والمناخ العربي السوسيو ثقافي الذي تعيش فيه أغلب النساء العربيات أو ما تسمى بالمووروث الاجتماعي والثقافي «العادات والتقاليد» ويطلق عليها كذلك "بالعيب الاجتماعي"، إذ مزال قطاع واسع من المجتمعات ينظرون إلى المرأة بأن مكانها الطبيعي هو المنزل وتربية الأولاد، والعمل هو مجرد شيء شكلي أو إضافي فقط، فحتى وإن اشتغلت المرأة مدّة من الزمن بعد حصولها على شهادة جامعية مثلاً، فإنها بمجرد الزواج فيجب عليها أن تتوقف عن العمل وتتفرغ لرعاية أسرتها. وتنتشر هذه النظرة التقليدية خاصة في مناطق المحافظة في عددٍ من دول عربية، خاصة وأن الكثير من تلك المناطق ترى في تـمدرس أو استكمال المرأة لدراساتها الجامعية هو عيب في حد ذاته لعدّة أسباب منها الاختلاط، ومن أبرز الأمثلة على ذلك ما يحدث في المجتمع السعودي؛ إذ يعتبر الاختلاط من العراقيل الرئيسية التي تواجه المرأة السعودية. فضلاً عن حرمانها من أبسط الحقوق وهو الحق في التعليم لدواعي حمايتها من مشاكل المجتمع حسب محيطها العائلي، لكن للأسف هو تفكر من العهد الجاهلي عندما كانت ينظر للمرأة دوماً كعوره وعار في المجتمع العربي الجاهلي. ناهيك عن عدّة مشاكل اجتماعية تواجه المرأة العربية العاملة كثيراً منها؛ معارضة أفراد العائلة لعمل المرأة التي تعتبر من بين أكبر عقبات تواجهها المرأة العاملة في الدول العربية حسب تقرير منظمة العمل الدولية الأخير لعام 2017، الذي أضاف إلى مشكلة التحرش الجنسي في مكان العمل وسوء المعاملة.¹ ناهيك عن خوف المرأة العاملة من حالات الاختطاف لأطفالها؛ هذه الظاهرة التي انتشرت في مدّة الأخيرة في عددٍ من دول عربية منها الجزائر رغم القوانين الردعية والرقم الأخضر الذي وضعتة الدولة لمواجهة ظاهرة الاختطاف.

¹ -Most Women Prefer to be working and the majority of men agree. ILO-Gallup report shows. www.ilo.org.08/03/2017.

تعتبر كذلك إشكالية التمييز النوعي بين الرجل والمرأة أحد المشاكل الهيكلية في سوق العمل العربية، حيث يأتي التمييز في تقسيم الوظائف بشكل أو بآخر، وتداعياته على سلم الأجور، مما يجعل الحافز عند المرأة ينخفض للخروج للعمل وترك أولادها أو إرسالهم لدور الحضانة ذات تكلفة مرتفعة، وهذا لاعتبارات المورثات التقليدية القديمة¹.

ب/ المعوقات السياسية: تتمثل في غياب التشريعات والقوانين الناظمة لعمل المرأة، التي تحميها من تعسف أرباب العمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، حتى وإن وجدت فهي غير مفعلة بطريقة مستمرة، فدول ثورات الربيع العربي مثلا ونتيجة التوترات الكبيرة التي أحدثتها تلك الثورات، انعكست سلبا عن حقوق المرأة، وهذا ما لاحظناه في الشعارات المرفوعة بعد الثورة التونسية خاصة بعد حكم الترويكا بقيادة حركة النهضة الإسلامية؛ منها "ضرورة الحفاظ على مكاسب الرئيس بورقيبة حول حقوق المرأة"، "المساواة مكسب لا تراجع فيه"، فهي تعبر عن التخوف من الارتداد عن تلك الحقوق والمكاسب، مما جعل وزيره المرأة التونسية نزيهة العبيدي على هامش مشاركتها في ندوة وطنية حول "المرأة في تونس من التمكين القانوني إلى التمكين الاقتصادي" بتاريخ 09 مارس 2017 تصرّح: " .. أنه لا يمكن العودة إلى الوراء، كما لا يمكن التفريط في حقوق المرأة المتجذرة في المجتمع التونسي خاصة التي أقرها قانون الأحوال الشخصية منذ عام 1956 باعتباره مكسب حداثي وحضاري يكسّر المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات..."². كما أن هناك بلدان عربية تشريعاتها القانونية ضعيفة على غرار قطاع غزة في فلسطين، حيث تبلغ نسبة الإناث فيها 49.2 بالمئة في حين لا تمثل المرأة في المجلس التشريعي البالغ عدده 48 عضوا إلا بنسبة 14.6 بالمئة³.

ج/ المعوقات الاقتصادية: ترتبط عادة باندماجها في سوق العمل أو أثناء ممارسة وظيفتها، إلا أن المرأة العربية تجد العديد من المشاكل الاقتصادية أهمها:

¹ - هالة صقر، عبد الله شحاتة، " التمكين الاقتصادي للمرأة: المعوقات والحلول المقترحة "، ورقة سياسات 01، الجامعة الأمريكية في القاهرة، مركز أبحاث المجتمع، ص 10.

² - الجمعي قاسمي، "وزيره المرأة التونسية: لا خوف على حقوق المرأة ومكاسبها"، صحيفة العرب، العدد 10566 الصادر في 2017/03/09.

³ - هدى الدلو، " معوقات اجتماعية وشخصية أمام تولي المرأة مناصب قيادية "، www.felesteen.ps/details/news/152858/ ، 2015/12/06.

- الضجوة الكبيرة بين دخل المرأة ودخل الرجل الذي يعمل بالوظيفة نفسها، بحيث تحصل المرأة على راتب اقل من راتبه، وتعتبر هذه المشكلة من المشاكل الكبيرة التي تعاني منها حتى المرأة في الدول المتقدمة «عدم المساواة في الأجر». وهذا ما بينه تقرير منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب: " بعدم توفر وظائف ذات رواتب جيدة، وعدم المساواة في الأجر من أكبر التحديات التي تواجه مختلف مناطق العالم" وطبعا الدول العربية جزء منها.¹
- عدم الاستفادة من عدد امتيازات «نظام الحوافز»، لاعتبارات أن المرأة عادة لا تطالب كثيرا بحقوقها مقارنة بالرجل، لأن شغلها الأول والأساسي ديمومة وظيفتها أكثر من اهتمامها بالأجر والحوافز.
- تفضيل النساء العاملات القطاع العمومي على القطاع الخاص وهذا ما يؤدي إلى عدم التوازن الاقتصادي، مما قد يتسبب في اختلالات العملية التنموية ويرهن عدد مشاريع اقتصادية، وسبب ذلك يعود إلى حالة الثقة والارتياح الوظيفي " الاستقرار الوظيفي" التي تجدها المرأة العربية في القطاع العمومي عكس القطاع الخاص، فضلا عن أن الأجور التي تشهد استقرارا وارتقاعا في قطاع العام حسب سياسات الحكومة عكس القطاع الخاص «الضعيف والهش» الذي يغلب عليه الطابع الاستغلالي لسلم الأجور في غالبية دول العربية يعاني تدبدا وانخفاض خاصة في ظل الأزمات والتحولات الدولية، كما حدث في دول الربيع العربي وتراجع مداخيل الدول كما حدث في تونس، حيث أثرت ثورة 14 يناير على قطاع السياحة، وبدوره انعكس سلبا على تسريح العديد من العمال والعاملات وتخفيض أجور البقية.
- مشكلة توقيت العمل: أغلب الإدارات العمومية والخاصة تشتغل بنظام الدوامين في عدد دول عربية كالجائر، مما يؤثر سلبا على مردودية المرأة العامل بسبب انشغالها بالنقل والعودة إلى منزلها في أقرب الآجال أكثر من اهتمامها بانجاز عملها على أحسن ما يرام. ناهيك ان توقيت العديد من المؤسسات يفرض دواما ليلا وهو ما يؤثر سلبا على المرأة العامل على غرار مثلا المستشفيات العربية وانعكاسات ذلك على سلامة وصحة المرأة، وهذا ما أشارت إليه الدكتورة عائشة تنو: " على السلطات السعودية أن تغير ساعات عمل المرأة، وأن يكون الدوام فترة

¹ -Most Women Prefer to be working and the majority of men agree. ILO-Gallup report shows.opcit.

واحدة، مما سيحمي الموظفين من العودة إلى المنزل في وقت متأخر.¹ وحتى وإن كانت بعض المؤسسات توفر النقل للموظفة إلا أنها تبقى قليل جدا مقارنة بالمؤسسات التي لا تعطي أهمية لإشكالية النقل للمرأة العاملة وانعكاساتها الاقتصادية التي ترهق كثيرا الموظفة. ففي بعض البلدان أو العواصم كثير منهن يصرفن ثلث أو أكثر نصف أجرهن في النقل كما صرحت به كثر من الموظفات الجزائريات يشتغلن في العاصمة، وهذا من أجل ضمان سلامتهن في مافيا الاجرام والاختطاف. بالإضافة إلى ضعف المنظمات النسائية في الدفاع عن حقوق المرأة العاملة نتيجة ضعف المورد المالي بالدرجة الأولى، أي غياب التمويل لتلك المنظمات للقيام بدورها كما ينبغي، كما يمكن أن يرجع إلى:

- غياب إستراتيجية تمكين شاملة، وضعف الوعي بأهمية التمكين الاقتصادي ومفهومه الحقيقي لدى تلك المنظمات وأجهزتها التنفيذية والقدرة على التوجه إلى جميع الشرائح النسائية والقواعد الشعبية خصوص المرأة الريفية.
- ضعف عملية بناء قدرات المنظمات النسائية وتحويلها إلى مؤسسات فاعلة ذات قيادات مؤهلة ومدربة.
- لافتقار إلى التفاعل والتواصل وتبادل الخبرات مع الأطراف المختلفة ذات الخبرات والإمكانيات المالية والمادية. ❖ وجود القوانين المقيدة لنشاط الجمعيات، فالتشريعات العربية تقيد بدرجات متفاوتة حرية تكوين الجمعيات وتخضعها عندما تنشأ لأشكال مختلفة من الإشراف والرقابة.²

2/ المعوقات الخاصة « الشخصية »: يقصد بها المعوقات التي ترتبط بالمرأة نفسها أو أن تتخذ المرأة العاملة قرارات شخصية تكون تحت ضغط المحيط سواء القريب المتمثل في العائلة أو المحيط البعيد المتمثل في المجتمع أو رب العمل، الأمر الذي يؤثر سلبا في دخولها سوق العمل أو معاناتها أثناء ممارسة عملها وذلك نتيجة تصوراتها الخاطئة أو معتقداتها

¹ - المعوقات التي تواجه المرأة في سوق العمل السعودي، www.kau-home_blogspot.com, 2014/12/28.

² - ثامر رحيم كاظم، "معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي في دراسة ميدانية في جامعة القادسية"، مجلة جامعة بابل، (العلوم الإنسانية)، المجلد 24، العدد 02، 2016، ص 69

البالية أو نتيجة أسباب قاهرة تحول دون تمكنها من العمل أو الاستفادة من فرصة تكوين واكتساب مهارات قيادية بهدف رفع مستواها ومؤهلاتها العلمية حتى تواكب المناصب التي تترشح لتوليها رسمية كانت أو غير رسمية. طبعاً وهذا رغم ما وفرته الدولة من ترسانة قانونية تضمن تكوين وعمل المرأة، إلا إن المعوق الشخصي يحول دون الحصول على جميع تلك الفرص السالفة الذكر. ومن هذه المعوقات الشخصية نجد:

- ضعف قدره المرأة على تنظيم الوقت، نتيجة كثرة الارتباطات العائلية مقارنة بالرجل خاصة بالنسبة للمرأة المتزوجة التي تخاف على إهمال أسرتها وأولادها، وهو ما قد يؤدي إلى تشتت العائلة أو حتى الطلاق، مما يجعلها تضحي بالعمل قبل أن يتم التضحية بها «الطلاق». خاصة أن الإحصائيات تشير إلى أن نسبة طلاق النساء المتزوجات والعاملات مرتفعة بسبب ما أسمته المحامية الجزائرية المختصة في شؤون الأسرة فاطمة الزهراء بن براهيم " بالتحرش المالي"، حيث سجل المرصد الجزائري للمرأة ارتفاع حالات الطلاق خلال عام 2016 حيث تجاوز حدود 70 ألف حالة طلاق وتعتبر الخلافات المالية السبب الأول للطلاق في الجزائر حسب المحامية، فالكثير من النساء يفضلن الطلاق للحفاظ على رواتبهن لفائدتهن ولأولادهن على أن يبقين تحت سيطرة الأزواج، وهذا رغم أن نص تعديل صدر عام 2015 لقانون العقوبات على السجن لمدة ستة أشهر إلى سنتين: " لكل من يمارس على زوجته أي شكل من أشكال الإكراه أو التخويف قصد التصرف في ممتلكاتها أو مواردها المالية." وكذا نص المادة 37 من قانون الأسرة الجزائري على استقلالية الذمة المالية لكل من الزوجين فيما يتعلق بالمرأة العاملة". والمادة 74 منه تنص: " تجب نفقة الزوج على الزوجة " أي أن الزوج مطالب بالإنفاق على الأسرة حتى وإن كانت المرأة عاملة، وليس العكس.
- الخوف من الفشل: الهاجس الأكبر عند العديد من النساء العاملات؛ بسبب قلة الثقة في أنفسهن أو طبيعة وحساسية الوظيفة الممارسة أو لاعتبارات متعلقة بثقل المسؤولية الملقاة على عاتقهن، مما يجعلهن يفضلن الاستقالة على أن يفشلن في مهمتهن. خاصة إن النساء أكثر حساسية من الرجل في إدارة المسؤوليات.
- عدم رغبة المرأة من تحمل المسؤوليات الاجتماعية التطوعية وعدلوهن عن القيام بمهام تتطلب الخروج من البيت والبقاء خارجه مدته طويلة وعدم الرغبة في الانضمام إلى المؤسسات النسائية، لرغبة الكثير تفضيل العزلة عن الاندماج في

المجتمع، وعادةً ما تكون الأسباب نفسية مرتبطة بطبيعة تربيتهن وتنشئتهن الأسرية منذ الصغر.¹

• غياب القناعة الشخصية بالعمل أو الاستمرار فيه بسبب دونية قدرات المرأة وإمكاناتها وعدم رغبتها في تولي مناصب قيادية قد تسبب لها مشاكل شخصية لا نهاية لها.²

• الظروف الأسرية والاجتماعية خاصة المتزوجات؛ حيث تتعرض الكثير من العاملات المتزوجات لضغط الأزواج والمجتمع من أجل ترك العمل والتفرغ للبيت، وهو ما يؤكد استسلام المرأة لنظرة المجتمع؛ بأن وظيفتها هي تربية الأولاد، فلا يجوز لها العمل أو السفر أو الدخول متأخرة ليلاً، والأكثر من ذلك هناك نظرة عند الغالبية من المجتمعات العربية ترفض أن تكون المرأة قيادية على الرجل، وهذا حسب نتائج الدراسة التي أعدها مدرب التنمية البشرية الفلسطيني الدكتور مؤمن عبد الواحد حول المجتمع الفلسطيني كعينة من المجتمعات العربية.³ وهي نفس النتيجة تقريبا التي توصل إليها الباحث العراقي ثائر رحيم كاظم التي أوضح فيها أن المجتمع العربي عامة ما يزال يعزز أدوار المرأة التقليدية كأسرة والمدرسة، مما يؤدي إلى احتكار الرجال للمناصب السياسية والقيادية، كما توصل أن المرأة العراقية تم تنشئتها على الانصياع والانقياد لأوامر الرجل مما يدل أن المجتمع العراقي هو مجتمع ذكوري.⁴

• العامل الديني الذي توظفه عدو نساء في أولوية البيت عن العمل، حجتهم في ذلك مظاهر الفساد الأخلاقي والاجتماعي الذي انتشرت في المجتمع وغياب الضوابط الشرعية المنظمة لعمل المرأة، وبالتالي على المرأة أن تبقى في بيتها حتى لا تقع فريسة الانحلال الخلقي المتفشي في الشارع وبعض أماكن العمل، أو حتى بداعي الاختلاط مع الرجال الذي مازالت دول عربية تتذرع به كالسعودية، وحتى في الجزائر من خلال ملاحظتنا الميدانية لعدد ولايات خاصة الجزائر العميقة نرى أن العامل الديني وظف وتوظيفا سلبيا في معالجته إشكالية عمل المرأة، فالكثير من

1 - المرجع نفسه، ص 70.

2 - هدى الدلو، مرجع سابق.

3 - المرجع نفسه.

4 - ثائر رحيم كاظم، مرجع نفسه، ص 71.

العائلات التي تصف نفسها بالمحافظة ترى أن خروج المرأة إلى سوق الشغل يعتبر تجاوزا لحدود الشرع نتيجة الاختلاط مع الغرباء من الرجال ومقتضيات العمل التي تفرض بقاء المرأة مع رب العمل بمزدهما والتأخر ليلا.... وغيرها من المبررات التي يقدهما الجناح الرافض لعمل المرأة.

المحور الثالث/ جهود الحكومات العربية والجزائر تحديدا لترقية المرأة في سوق العمل.

المرأة العربية وكغيرها من نساء العالم عانت وتعاني ولا زالت تعاني من عدة صعوبات كما أشرنا في المحور السابق، ولذلك وجب على حكومات الدول العربية اتخاذ جملة من القرارات والقوانين والإجراءات التي تحاول ترقية المرأة العربية عامة والمرأة العاملة خاصة حتى تصل لمصاف الدول المتقدمة أو حتى بعد الدول الإفريقية على غرار التجربة الرواندية في التمكين السياسي للمرأة إذ تحتل نسبة 60 بالمئة في البرلمان الرواندي في حين أن المرأة العربية لم تتجاوز نسبة 30 بالمئة في أحسن الدول العربية. لذا ستحاول في هذا السياق التطرق إلى المحددات العامة أو المشتركة «الرهانات الكبرى» التي يجب أن تتبعها الدول العربية من أجل الرقي بالمرأة وجعلها شريك أساسي في التنمية وعامل أساسي للإقلاع الاقتصادي. كما نحاول الإشارة إلى التجارب الخاص وبطبيعة الحال نركز على دولة الجزائر كعينة من الدول العربية التي تتفق كثيرا في المعوقات كما أشرنا لها سائفا، لكنها تختلف كثيرا في سبل التمكين وهذا ما جعلنا نركز على حالة الجزائر وجهودها المبذولة في ترقية المرأة عامة والمرأة العامل خاصة.

أولا/ المحددات العامة: نعني بها المؤشرات الأساسية التي يجب أن تراهن عليها الدول العربية لتمكين المرأة العربية والمساهمة في المشاريع التنموية، وأبرزها:

1. مؤشر التعليم: يعتبر التعليم من أهم المؤشرات الأساسية التي يجب أن تدعمها الدول العربية وتوفر لها المناخ المناسب لتمدرس البنات تحديدا في المراحل الأولى، خاصة في المناطق الريفية والمناطق المحافظة التي ترى في تعليم المرأة شيء ثانوي أكثر منه ضروري. وتعاني من مشاكل التسرب المدرسي والأمية والجهل وزواج القاصرات والتمييز بين الجنسين.... وغيرها من المشاكل التي تحد من استكمال للبنات دراساتها بشكل طبيعي. ومنه يمكن للمرأة العربية مواصلة دراساتها العليا في الجامعة، مما يعني تكوين نساء ذات كفاءة وتنافسية كبيرة ترفع من حظوظهن في الحصول وتقلد مناصب في مختلف مؤسسات العامة أو الخاصة. فكلما زاد تعليم المرأة زادت فرصها في الحصول على مناصب ذات جودة. والعكس صحيح. وهذا

ما أشارت إليه تقرير الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، فلا تزال الأمية تطل 52 مليون شخصاً من بين البالغين معظمهم نساء، كذلك رغم التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي لا تزال المساواة بين الجنسين بعيدة المنال. وأكد التقرير أن عدا تونس التي تمكنت من تحقيق هدف التعليم للجميع، فأغلب الدول العربية فشلت في ذلك، فعام 2012 سجلت المنطقة العربية 4.5 مليون طفل في سن الدراسة الابتدائية خارج المدرسة، وهو ما عزز الفوارق بين الجنسين، والحل يكمن في ضرورة وضع أجندة تعليم جديدة تمكن الجميع من الاستفادة من الفرص التي يوفرها التعليم خصوصاً المرأة، حتى تتجاوز جل المعوقات السالفة الذكر.¹

فتحسين نوعية المشاركة الاقتصادية للمرأة، من خلال دعم قدرتها التنافسية، مرهون بارتضاع مستوى التعليم عند المرأة، هذا الأخير يحسن من قدرتها على الحصول على عمل بأجر وب نوعية جيدة في القطاع العمومي، والتغلب عن التمييز المهني ضدها، وتقليص الضجوة بينها وبين الرجل، بل يؤدي إلى أن تنعكس الضجوة لصالحها بين الحاصلين على مستويات تعليم أعلى، مما يعني رفع مستوى التعليم يكون أكثر أهمية للمرأة منه للرجال.²

2. مؤشر القطاع الخاص: يشكل القطاع الخاص ركيزه أساسية في عملية التنمية الاقتصادية للدول العربية، فهو محرك إضافي لعجلة التنمية وجب الاهتمام والعناية به وتوفير المناخ المناسب لتطويره «الاستقرار السياسي- الاستقرار التشريعي- الاستقرار القانوني- البنية التحتية المادية والاجتماعية»، فكلما تطور هذا القطاع كلما انعكس إيجاباً عن التمكين الاقتصادي للمرأة العربية، على أساس أنه يفتح لها فرص أوسع في سوق العمل وخيارات أكبر للتوظيف في مختلف مؤسساته.

فالحكومات العربية عليها أن تعمل على ترقية القطاع الخاص وتنظر له كشريك في العملية التنموية وليس منافساً أو مهدداً للقطاع العمومي، وذلك بتوفير

¹ - منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع لعام 2000-

2015؛ الانجازات والتحديات، تقرير إقليمي عن الدول العربية، ص 01.

² - سمية أحمد على عبد الله المولى، " تدعيم التعليم للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر"، ورقة سياسات

02، الأمريكية في القاهرة، مركز أبحاث المجتمع ص 21.

مناخ الاستثمار الذي يعني: «مجمّل الأوضاع والظروف المكونة للمحيط الذي تتم فيه العملية الاستثمارية، وتأثير تلك الأوضاع سلبا أو إيجابا على فرص نجاح المشروعات الاستثمارية، وبالتالي على حركة واتجاهات الاستثمارات، وهي تشمل الأوضاع والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والأمنية، وكذا الأوضاع القانونية والتنظيمات الإدارية.»¹ فكلما كان مناخ الاستثمار مناسب كل ما زاد في نمو المؤسسات الاستثمارية الخاصة¹، مما يعني فتح مزيدا من فرص العمل للمرأة العربية. وحتى تعدد وتنوع تلك المؤسسات من شأنه أن يخلق منافسة كبيرة بينها، وهذه المنافسة تستفيد منها المرأة العاملة، إذ تتوسع خياراتها بين مختلف تلك المؤسسات الخاصة، ويكون المحدد الأساسي في الاختيار هو:

- سلم الأجور والحوافز المالية والمادية الممنوحة «كالتوقيت المناسب»
- الضمانات الممنوحة للبقاء في الوظيفة والاستقرار خاصة حالة امتلاك المؤسسات لفروع وطنية ودولية،
- الامتيازات الإضافية للترقية وتقلد مسؤوليات أكبر.
- الرعاية الصحية والاجتماعية للموظفة والعائلة كضمان الاجتماعي، وتوفير النقل ودور الحضانة....

3. الجمعيات النسائية: من أكبر الرهانات التي يجب على الدول رفعها هي العمل على ترقية الجمعيات النسائية التي تدخل في سياق منظمات المجتمع المدني وتخضع للقوانين المنظمة له، على أساس أن الجمعيات النسوية هي بمثابة مدرسة للتدريب والتكوين الجوّاري للمرأة وتحضيرها نفسيا وعلميا وعمليا لشغل وظيفة تناسب قدراتها ومؤهلاتها، فمقرات هذه الجمعيات النسوية يمكن أن تكون بمثابة فضاء للنقاش والحوار وتبادل الخبرات والتجارب من أجل معالجة عدو مشاكل تواجه المرأة سواء قبل حصولها على وظيفة أو أثناء عملها أو حتى بعد خروجها من العمل، وذلك بالاستعانة بمختصين وخبراء يقدمون النصيحة والإرشاد والتوجيه، وكذا وضع الآليات الكفيلة التي تسمح مثلا للمرأة العاملة التكيف مع عملها دون إهمال حياتها العائلية والتزاماتها الشخصية في سياق دورات تدريبية لتنظيم الوقت والجهد.

¹ - مولاي لخضر عبد الرزاق، بونوّه شعيب، " دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية - دراسة حالة الجزائر"، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر، العدد 07 الصادر في -2009- 2010 ص 139.

وقد دعا الباحث خالد حمود العزب الجمعيات النسائية إلى بدل جهود أكبر من أجل تمكين المرأة العربية من خلال: « العمل على زياده وعي المرأة وتعريفها بحقوقها وبإمكانياتها وقدراتها والعمل على تنمية حسن المواطنة لديها، وتدريب مهارات القيادة والإدارة وصنع القرار والتخطيط والتفاوض وكذا الاتصال والقدرة على التأثير من خلال وضع برامج تستهدف غرس قيم ومبادئ التنشئة السياسية الصحيحة...»¹

وفي حالة نجاح أدوار تلك الجمعيات النسائية، فإن المرأة العاملة هي المستفيد الأول، حيث ستسخر كل جهدها من أجل الاستمرار في عملها وإتقانه وحتى الإبداع فيه وهذا ما سيعود بالفائدة والنفع على الاقتصاد الوطني، ويسهم في دفع عجلة التنمية في البلاد. وهو الهدف المنشود الذي تسعى إليه كل الدول العربية

3. اليقظة الاقتصادية: يقصد بها في هذا السياق؛ مدى قدرة الدولة على إدارة الأزمات التي تواجه الاقتصاد الوطني إدارة فعالة ورشيده خاصة في ظل التحولات الكبيرة التي تشهدها المنطقة العربية على غرار التداعيات السلبية للربيع العربي على أغلب اقتصاديات الدول، ومحاولة التكيف مع الوضع القائم دون إخلال في منظومة العمل المادية والبشرية كتسريح العمال وتخفيض الأجور؛ المشهد الأكثر مأسوية مع كل أزمة تشهدها الدول. حيث لم يسلم منه لا القطاع العام أو الخاص. ومن آليات اليقظة الاقتصادية فيما يتعلق بحماية المرأة والعمل طبعاً هي تعزز التشريعات القانونية وضمان أكبر قدر من المساواة بينها وبين الرجل، ناهيك عن إزالة الحواجز وتسهيل حصولها على قروض للمشاريع حتى لا تتعرض مؤسساتها للإفلاس، ومحاولة توعية المحيط بأن توظيف المرأة لا يشكل كلفة اقتصادية بالمقارنة مع توظيف الرجل بقدر ما يمثل قوة إضافية؛ إذا ما تم استغلال مؤهلاتها وقدراتها، فسيعود ذلك بالنفع على المؤسسة ويحسن من مردوديتها، ويتم ذلك عبر منظومة إعلامية متكاملة تسعى لاستغلال وسائل الإعلام الجديد من أجل الترويج والدعاية بأن عمل المرأة لا يشكل تهديداً لعمل الرجل بل يكمله ويسهم في تخفيف الأعباء عليه وغيرها من الصور السلبية .

¹ - خالد حمود العزب، " المشاركة السياسية للمرأة: رؤية شرعية وتنموية "، اليمن: مؤسسة التنوير للتنمية الاجتماعية، 2012، ص 108.

فضلا عن محاولة عقد شراكات واتفاقيات سواء بين مؤسسات القطاع العام فيما بينها أو بين مؤسسات القطاع العام أو الخاص أو حتى بين الجمعيات والمنظمات النسائية، محلية أو وطنية أو حتى إقليمية أو دولية خاصة في ظل التحولات الدولية الراهنة فيما يعرف "بعولمة الاقتصاد" وبرز الشركات المتعددة الجنسيات. التي تفتح فرص أكبر للتشغيل، وهو ما قد يعطي هامش أوسع للمرأة ذات التكوين العالي والمؤهل الجيد لإثبات أحقيتها في الحصول على منصب عمل رفيعة، أو حتى العمل على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة على مستوى المحلي والوطني تضمن الاستقرار الوظيفي للمرأة العامل أفضل من التسريح وفقدان الوظيفة كليا..

ثانيا/ المحددات الخاصة في تمكين المرأة «حالة الجزائر»:

نعني بها تجارب بعض الدول العربية في مجال ترقية المرأة ودمجها في سوق العمل.. وسنحاول في هذا السياق التركيز على التجربة الجزائرية على سبيل المثال لا الحصر ونظرا للأشواط الكبيرة التي قطعتها في مجال ترقية المرأة بشكل عام. فالجزائر كغيرها من الدول المغاربية صادقت على غالبية الاتفاقيات الدولية حول المرأة، وهي تملك حاليا منظومة ثرية من التشريعات الوطنية الخاصة بالمرأة، كما أن الجزائر تسعى لتحقيق الأهداف الإنمائية الألفية، عن طريق التأسيس لميكانيزمات واجراءات قانونية تهدف لتوسيع تمثيل النساء في المجالس المنتخبة ومواقع صنع القرار بنسبة 30 بالمائة المعروف «بنظام الحصص»، هذه النسبة التي أقرها رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة في سياق مجموعة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية من أجل التكيف مع التحولات الراهنة.

وفي قراءة سريعة في مختلف دساتير الدولة الجزائرية وقوانينها نرى أن دستور 1976 في فتره الأحادية الحزبية يضمن في المادة 42: " كافة الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية، " وتنص المادة 81 منه على: " ضمان مشاركة المرأة في التشييد الاشتراكي للتنمية الوطنية". في حين نص أول دستور للتعديدية 1989 في مادته 28 على أن: " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن التذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي". كما نصت المادة 31 مكرر من دستور 12 نوفمبر 2008 المعدل لدستور 1996 على: " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة". ومن جهود الحكومة الجزائرية كذلك لترقية المرأة هو استحداثها:

- وزارة منتدبة لدى ريس الحكومة مكلفة بالأسرة وشؤون المرأة عام 2002.
- إنشاء المركز الاستشاري الوطني للأسرة عام 2006.
- المجلس الوطني للأسرة والمرأة سنة 2007. مكون من 50 عضوا.
- إنشاء المركز الوطني للدراسات والإعلام والتوثيق حول قضايا المرأة والأسرة والطفولة عام 2010.

• انضمام الجزائر إلى منظمة المرأة العربية وترأسها لها عامي 2011/2013.¹ والهدف من هذه الوزارات المراكز الاستشارية وغيرها هو العمل على ترقية حقوق المرأة والقضاء على كل أشكال التمييز ضدها بهدف الاستفادة من طاقاتها ومؤهلاتها كشريك لجانب الرجل، لدعم مسارات البلاد السياسية والتنمية. خاصة مع ارتفاع اليد العاملة النسوية وصلت 2.3 مليون حسب الديوان الوطني للإحصاء عام 2016. كما صادقت الجزائر على مختلف الاتفاقيات الدولية التي تضمن حقوق المرأة مثل العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1989، وصادقت على الحقوق المدنية والسياسية في نفس العام، وصادقت على اتفاقية السيداو حول القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة عام 1996 مع بعض التحفظات. كما صادقت على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب 1987 الذي جاء في مادته 18 الفقرة 03: "تلتزم الدولة الطرف بالسهر على القضاء على شتى أشكال العنف ضد المرأة وحماية حقوق المرأة".²

ومن أبرز مهام الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة التي تترأسها حاليا غنية الدالية التي أصبحت وزارة مستقل في الوقت الراهن تحت اسم وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة هو وضع ورسم عدد استراتيجيات وطنية من أجل ترقية المرأة ودمجها على غرار مخطط «2008-2013» والمخطط التنفيذي للإستراتيجية «2010-2014»، ناهيك عن برامج خاصة بالمرأة الرياضية والماكنة بالبيت خاصة التي تعرف مشاكل جمة عزلة كبيرة. والإستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة 2002-2007 «هذه الأخيرة التي تلقى دعم كبير من طرف الوزارة في الآونة الأخيرة بدليل تخصيصها لعام العام

¹ - عصام بن الشيخ، مرجع سابق، ص ص 223-236.

² - المرجع نفسه، ص 236

جائزة وطنية مفتوحة لكل الإعلاميين أو المؤسسات العمومية أو الخاصة في مجال السمعي البصري او الصحافة المكتوبة أو المبدعين عبر الشبكة العنكبوتية.¹

كنتيجة لهذه الاستراتيجيات وغيرها التي انتهجتها الدولة الجزائرية في سبيل دمج المرأة في سوق العمل، تشير الإحصائيات إلى بلوغ عدد النساء العاملات إلى أكثر من 2.3 مليون بنسبة 19 بالمائة من الطبقة الشغيلة مقابل 1.7 مليون عام 2008، حسب تقرير المعهد الاورومتوسطي الصادر في مارس 2016، مما يدل على تطوّر نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وعالم الشغل، وهذا يؤكد الإحصائيات التي قدمها الديوان الوطني للإحصائيات بداية عام 2015 التي تشير إلى تزايد معتبر في نسبة العنصر النسوي ضمن الطبقة العاملة في البلاد. وتشكل نسبة النساء الجامعيات فيها 71 بالمائة، فيما تمثل النساء اللاتي يتمتعن بشهادة تكوين مهني 5 بالمائة، في حين لا تشكل المرأة غير المؤهلة مهنيا سوى 07 بالمائة من إجمالي النساء العاملات.²

الملاحظ في التقرير هو ارتفاع نسبة الجامعيات ضمن الطبقة الشغيلة مرده لسياسات الحكومة المنتهجة حول تكافؤ الفرص بين الجنسين التي أقرتها مختلف الدساتير، كما أنها دليل أن الجزائر قطعة أشواطاً معتبرة في ترقية المرأة في سوق العمل والاستراتيجيات السالفة الذكر أتت بثمارها على أرض الواقع على غرار التعليم المجاني الذي توفره الجزائر لكل أبناءها دون تمييز منذ الاستقلال إلى اليوم رغم الظروف التي تمر بها البلاد خاصة مع انخفاض سعر البترول وتأثيره سلباً على الاقتصاد الوطني إلا أن الجزائر حافظة على هذا المكسب الثمين وهو ما انعكس إيجاباً على ارتفاع نسبة المرأة المتعلمة، ناهيك عن الانجازات الكبيرة التي حققتها الدولة في ميدان المنشآت التعليمية والجامعية هذه الأخيرة التي وفرتها الدولة في كل ولايات الوطن 48 مما أعطى حافزاً كبيراً للمرأة لمواصلة دراساتها العليا دون أي إشكال خاصة أن مشكل بعد الجامعة عن الإناث كان يشكل معضلة كبيرة للمحيط العائلي وسبباً مباشراً في توقف العديد منهن في سنوات سابقة.

فحسب التقرير بلغت نسبة تمدرس الإناث في الطور الثانوي 58 بالمائة من إجمالي عدد المتدربين في هذا الطور من الجنسين، في حين نجد حضور الإناث بقوة في التعليم العالي بنسبة 60 بالمائة أواخر 2014 واحتمال تصل إلى 70 بالمائة أواخر 2017، ولعل هذا ما

¹ - الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، الجزائرية؛

www.msnfcf.gov.dz

² - تقرير المعهد الاورومتوسطي لعام 2016، جريدة وقت الجزائر، الصادرة في 07 مارس 2016.

يفسر استحواذ الحاصلات على شهادات جامعية على 70 بالمئة من مناصب الشغل المحصاه من قبل الديوان الوطني للإحصاء.¹ فقد انخرطت المرأة الجزائرية في ميدان المؤسسات الماؤالاتية والأشغال العمومية، فظهرت "المرأة الماؤالاتية"، و"المرأة المهندسة" كالسيده سعيده نغزة، رئيسة الكنفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية، فرغم أن المرأة الجزائرية العاملة لم تصل إلى المستوى المطلوب، إلا أن إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء تشير إلى تمويل 29329 مشروع نسوي على المستوى الوطني مند إنشاء وكالة دعم وتشغيل الشباب «ANSAJ» وتمثل المشاريع التي استفاد منها النساء 10 بالمئة من إجمالي عدد المشاريع الممولة مند نشأة هذه الوكالة، رغم أنها تبقى نسبة محتشمة لكن محفزة من أجل تطويرها ودعمها في المستقبل، وهذا ما ظهر مع وكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر { ANGEM } بحيث استفادت 141997 امرأة من قروض بنسبة 60 بالمئة من إجمالي عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة.²

فمن ايجابيات وكالة { ANGEM }³ وغيرها هو سعيها الدءوب على دمج المرأة في سوق العمل حسب ظروفها وامكاناتها خاصة في المناطق الريفية والمعزولة بما يضمن تشجيع واستمرار نشاط الحرفيات وأصحاب المؤسسات الصغيرة، قامت الدولة بتأجير محلات بالتنسيق مع البلديات بمبالغ رمزية، كما تمنح لهن حق المشاركة في مختلف المعارض المحلية والوطنية وحتى الدولية من أجل ترويج منتجاتهم، مما يفتح لهن فرصة التسويق على أوسع نطاق وتحقيق أرباح على المدى المنظور تسهم في توسيع مشاريعهن، الأمر الذي يسهم في دعم التنمية المحلية والوطنية.. وكعينة عن مشاريع الوكالة، يبين مسؤول خلية القرض المصغر بدائرة المقارين ولاية ورقلة بالجنوب الجزائري سعد لمقدم: ".... أنه تم منح حوالي 400 قرض للمرأة الماكنة في البيت على مستوى الدائرة لوحدها التي تقدر نسمتها بحوالي 16 ألف، وأن نسبة النجاح بلغت 50 بالمئة..⁴

1 - المرجع نفسه.

2 - المرجع نفسه

3 - لتفاصيل أكثر حول هذه الوكالة ارجع إلى الموقع الرسمي للوكالة :

www.angem.dz/portail/index/php/ar/

4 - عمراي كربول، " الشباب العربي بين مازق البطالة وتحديات الهجرة.... حالة الجزائر"، مؤتمر الشباب العربي في منظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها: الواقع والمأمول. رابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي بالتعاون مع جامعة صفاقس بدولة تونس 28/29 أكتوبر 2015..

فرغم هذه الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية من أجل ترقية المرأة وخاصة من اعتلاء السيد عبد العزيز بوتفليقة سدة الحكم كريس للجمهورية مند عام 1999 خاصة نظام الحصص الممنوح للمرأة «30 بالمائة» ، إلا إن المنظمات النسائية والحقوقية لا تزال تطالب بجهود مضاعفة لتمكين حقيقي وفعلي للمرأة يتجلى في الممارسات اليومية، وهذا نظرا لعدو مظاهر سلبية تعيشها المرأة العامل في القطاعين العام والخاص فهناك الكثير من القضايا المسكوت عنها «طابوهات»، نظرا لحساسيتها حسب تلك المنظمات؛ منها جمعية الدفاع عن حقوق المرأة، فقد صرحت المحامية بلحوت فوزية نائب الجمعية: " أن الجمعية استمعت إلى حالات من النساء اللواتي يملكن مناصب عليا وقيادية، يتعرضن للضغط من قبل رؤسائهن إلا أنهن يرفضن المواجهة حفاظا على صورتهم أمام الجميع وخوفا من رد فعل عائلتهن والمجتمع توجهاهن " ، وتضيف المحامية أن الجمعية سجلت حالات لنساء ذات مناصب هامة تعرضن للتحرش الجنسي، خاصة منهن اللواتي على وشك الترقية المهنية التي هي من حقهن، إلا أنهن يصطدمن بإنزال رتبتهن واحالتهن أحيانا على العدالة". كما كشف رئيس مكتب الرابطة الجزائرية لحقوق الإنسان بالشلف هواري قدور عن تعرض المرأة الناشطة في المجال السياسي إلى مضايقات من زملائها الرجال الذين يعتقدون أنها ليست في مستوى المسؤولية وبأنها غير ناضجة.¹

أما في رأي المختصين يرى عبد الله صحراوي باحث في التربية وعلم النفس: " أن المرأة في مجتمعنا لا تزال تصارع لكسر القيود الثقافية التي وصمتها بالعجز والقصور، وظلت بتأثير منها حبيسة ممارسات اجتماعية مقرونة بموروث ثقافي وعقائدي أخطأ في حقها"، ويضيف المختص من الناحية النفسية فإن عقدي الرجولة والأنوثة لا تزال مسيطرة على الرجل كما على المرأة، وبسببها تتزايد الضغوط النفسية والاجتماعية على المرأة العاملة مرؤوسة أو رئيسة لكنها تتعاضد في الحالة الثانية...". وفي دراسة أخرى للجنة الوطنية للمرأة العاملة المنضوية تحت النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية «السنايات» الذي أعدته رئيستها يمينة مغراوي: " أن الممارسات التعسفية تدفع المرأة للتخلي عن منصبها وضياع حقوقها الوظيفية..»، وقد شملت 600 عينة لنساء عاملات عبر 10 ولايات أحصت 135 حالة تعرضت فيها المرأة للاستغلال في الوسط المهني، في حين أجابت

¹ - سلمى حراز، ص. بوريلة ، ن. وردة، " المرأة الجزائرية في مواجهة مثلث برمودا"، جريدة الخبر الجزائرية، الصادر في 08 ماي 2015.

56 امرأة أنهن تعرضن للتحرش الجنسي و39 حالة أبدت عدم منح حقها في الترقية، و39 حالة تعرضت فيها النساء للظلم فيما تعرضت 21 امرأة للعنف اللفظي.¹

خاتمة: نحو تمكين المرأة العربية كقوة ناعمة لتحقيق الإقلاع التنموي.

المرأة العربية تشكل تقريبا نصف المجتمع العربي- طبعا بدرجات متفاوتة بين الدول العربية-، فلا يعقل إقصاء نصف المجتمع أو تهميشه لاعتبارات سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو حتى شخصية، وكان قطار التنمية في الدول العربية يسير على خط واحد وليس خطين. فهل يدرك صناع القرار حقيقة هذه "المعضلة النسوية"؟ لأن كل ما تأخر في إدماج المرأة في الحياة كلما ضيعنا على أنفسنا فرصا للإقلاع التنموي. فالمعوقات السالفة الذكر فعلا مستعصية وصعبة التفكيك على المدى المنظور؛ لكن في نفس الوقت معالجاتها ليست مستحيلة؛ إذا ما تضافرت الجهود بين مختلف الشركاء والفاعلين «الدولة - القطاع الخاص - المجتمع المدني» ووجود إرادة قوية من طرف صناع القرار بالدرجة الأولى في تحقيق التمكين للمرأة العربية على أرض الواقع وعدم الاكتفاء بالنصوص القانونية والخطب السياسية والشعارات البراقة والمناسباتية، وأن ينظر للمرأة كشريك محوري في المجتمع وقيمة مضافة للاقتصاد الوطني، ولست فقط عبئا مجتمعيًا أو حملا ثقيلا على كاهل الدولة.

ومنه نؤكد أن مؤشر التعليم من أهم الرهانات الكبرى التي يجب أن تلقى العناية من طرف صناع القرار، باعتباره يشكل حلا محوريا «للمعضلة النسوية» في الدول العربية، فهو يقضي على الموروث التقليدي البالي والأفكار الرجعية والمتخلفة التي مازالت عالقة في أذهان الكثير حكما وشعبا. مع محاولة تبيئة القوانين الدولية مع تعاليم ديننا الإسلامي السمح. كما أن اليقظة الاقتصادية بأبعادها الشاملة تعتبر آلية فعالة لتمكين المرأة العربية ودمجها في مسيرة البناء والتشييد، بالتركيز على خلق بيئة استثمارية ملائمة لنمو المشروعات وتدريب المرأة، والعمل على توظيف البعد الإعلامي بتطبيقاته الجديدة «...FACEBOOK-TWITTER-INSTAGRAM-YOUTUB...» وغيرها ... من أجل تغيير الصورة النمطية السلبية حول المرأة في المنطقة العربية وتجاوز المورثات التقليدية البالية. والعمل على إبراز صورة المرأة شريكة الرجل في تحمل أعباء المجتمع والحياة من خلال التركيز على النماذج الناجحة التي فرضت نفسها على الساحة الوطنية والإقليمية

¹ - المرجع نفسه.

والدولية. ناهيك عن محاولة عقد اتفاقيات ثنائية وجماعية بين مختلف الشركاء محليا أو اقليميا بين الدول العربية ومنظمات الدفاع عن حقوق المرأة فيما بينها للاستفادة من التجارب الناجحة لتثمينها والتجارب الفاشلة لعدم الوقوع فيها وتجاوزها. والجزائر تعتبر من أهم الدول العربية التي قطعت أشواطاً كبيراً في مجال ترقية المرأة والعمل على إدماجها في سوق العمل رغم بعض المعوقات والتحديات التي ما تزال تقف في وجهها ﴿ كارتضاع حالات الطلاق والخلع عند المرأة العامل ومظاهر العنف والتحرش الجنسي... ﴾. وهذا ما يلاحظ خاصة في سلك الصحة والتعليم بكل أطواره، وحتى السلك العسكري والأمني... هذا الأخير الذي تعتبر فيه المرأة الجزائرية رائدة مقارنة بالنساء العربيات. الأمر الذي جعل الكثير من الشباب الجزائري يطالب بإنشاء جمعيات للدفاع عن حقوق الرجل على غرار جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة. في دلالة على المكانة الكبيرة التي أصبحت تحتلها المرأة في عالم الشغل على حساب الرجل الذي أصبح يعيش حالة من البطالة والبطالة المقنعة.