

سوق العمل في الجزائر وهم الهيمنة النسوية

الجندر في محك المخيال الاجتماعي

*The labor market in Algeria and the dominance of women.**gender at the test of social imagination*

أنور مقراني

حسان حامي

جامعة محمد لين دباغين، سطيف2، الجزائر.

مخبر المجتمع الجزائري المعاصر

البريد الإلكتروني: anouar01dz@yahoo.fr

ملخص:

تروم هذه الدراسة بناء صورة موضوعية لسوق العمل في الجزائر، من خلال تتبع الحضور النسوي في مجمل قطاعات النشاط، حيث نقدم قراءة تتبعية كيفية لعملية الإدماج النسوي في العمل في مختلف مراحل الجزائر المستقلة. هذه القراءة السوسولوجية تستند بشكل رئيس لعاملين تفسيريين: الأول يخص مسار الأدلجة المجتمعية التي حاول فيها الخطاب الدولاتي عبر وسائله الميثاقية والتشريعية والسياسية إعادة تشكيل التراتبات الاجتماعية بما يسمح من تحقيق الأهداف الثورية والاشتراكية. العامل الثاني، يرتبط بالبعد الثقافي الذي تماثل في حدود سياسية وثورية مع سيرورة العصرية، غير أنه تقلت من حالة الضبط هذه عندما أنتج لنفسه فضاء اجتماعيا نقديا ومكثلا للعمل النسوي. إن السيرورة السوسيو تاريخية التي سيعتمدها الباحثان لفهم حالة سوق العمل، تقوم على تفسير نوعية قطاع النشاط المهيمن، نوعية العمل، مجال المقالوة، والتي تمثل في الواقع توابع للنسق الاجتماعي الحاضر الذي ينتج لنفسه مخايل اجتماعية عن براديفمات المرأة، القيم، التعليم، السياسة.

كلمات مفاتيح: الجندر، المخيال الاجتماعي، الهيمنة، سوق العمل

Abstract:

This study aims to build an objective picture of the labor market in Algeria by tracking the presence of women in all sectors of the activity. We provide a follow-up reading of how to integrate women at work in different phases of independent Algeria. This sociological reading is based primarily on two interpretive factors. The first concerns the path of social ideologization in which the discourse of the state, through its legislative, and political means, attempted to reshape the social Hierarchies to achieve revolutionary and socialist goals. The second factor relates to the cultural dimension which is similar in political and revolutionary limits to the modernization process, but it avoids from control situation, when it has produced a social and critical space and obstacle for women's work. The researchers will adopt a sociohistorical process to understand the status of the labor market, is based on an explanation of the quality of the dominant sector of activity, the quality of work, the field of entrepreneurship, which are in fact the consequences of social contexte incubator, which produces social conceptions for women's paradigms, values, education, politics.

Key words: gender, social imagination, hegemony, labor market

مقدمة:

يمثل رهان الوظيفة، أحد أهم انشغالات الشباب في الجزائر، فضعف الاستثمارات وانكماش المشروعات المقاولاتية، وضبابية السوق الداخلي، وهشاشة المعرفة بالسوق لدى الفئات الاجتماعية المتعلمة والمتكونة، أدى إلى أن يصبح العمل في صلب الاهتمامات السياسية والاجتماعية على حد سواء.

إن مطلب العمل يمثل حالة النضج والرشد التي تبلغها القوى النشطة لأجل ولوج السوق، بما يعنيه من تنمية للموارد البشرية، وأيضا بما يمثله من نزوع مسؤولياتي وأسري لطموحات الشباب نحو المستقبل. ففرض سوق العمل اعتمادا على متغير السن، إنما يغلق في الواقع التفكير عن الأعمار الأخرى التي تحوز اليوم على جزء كبير من طلبات الوظائف، كما هو حال عمالة المتقاعدين، وعمالة الأطفال. لهذا فالقول أن سوق العمل للشباب إنما هي أدلجة يراد بها تصفية الأعمار الأخرى، لكون السوق قائم أصلا على استقطاب وحياسة الكفاءة والتأهيل.

إن تنافسية هذه الفئات على سوق العمل، لا تتم فقط على أساس الشهادة والتكوين المناسبين ولكنه أيضا قائم على جدلية التنافس بين الرجال والنساء، فكلاهما يسعىان إلى حيازة مكان في عالم الشغل، إلا أن تفضيلات السوق مثلما يشيحه المخيال الاجتماعي هي في صالح النساء. هذا التفسير يتشكل لدى الرجال بسبب مظهرات النسوة في السياق الاجتماعي، فتصدر المجال الاقتصادي والإعلامي والجامعة والشارع، لا يعني بأي حال من الأحوال وجود كثرة على حساب أقلية. في نفس الوقت يلعب سوق العمل دورا في أولوية العمل النسوي الذي يتبدى في الأعمال الحرة، والخدمية، والصناعات المانيفاكتورية وأيضا المؤسسات المصغرة. كل هذه المجالات الإنتاجية تحوز فيها النساء على حضور لافت، لكنه لا يحمل دلالة الهيمنة التامة.

أولا- سوق العمل بين المفهوم والمحمول في الجزائر:

إن الرؤية العالمية الأخذة في الاتساع تَنحُو إلى الإجماع على مكانة المرأة كأهم مقوم من مقومات احترام أي مجتمع أو دولة لحقوق الإنسان، وكذا على قبول المجتمع لكل مكوناته وأطيافه، والحال كذلك فإن العالم العربي اليوم إضافة إلى جملة التحديات التي يعرفها بعد موجة ما يعرف "بالربيع العربي" سواء كانت أمنية أو اقتصادية أو سياسية، فإن مسألة المشاركة الاقتصادية لكل الفاعلين الاجتماعيين وتحديد المرأة لهو من أهم روافد السلم المجتمعي، وذلك عطفًا على احتلالها واختراقها لمكانتها في التعليم والحقل المدني وحتى السياسي، كوضع طبيعي تحاول المرأة تكريسه رغم إكراهات الثقافة والأعراف الاجتماعية التي تشدد وطأتها وتخفف حسب وضع كل بلد على حده.

تجدد الإشارة في البداية إلى أنه ليس هنالك توصيف أو تعريف جامع لسوق العمل، بين جملة المدارس الاقتصادية التي عالجت مسألة التشغيل والعمالة في الاقتصاد الرأسمالي من النظرية النيوكلاسيكية إلى النظرية الكينزية، ولكن في الإجمال يمكن تعريفه على أنه يمثل "جملة الهياكل التنافسية من مؤسسات وشركات والتي تحوز على عدد معين من العاملين أين يكون هنالك تفاعل بين العرض والطلب على أشكال متعددة من العمل وحيث يتمحور هذا التفاعل على آليتين أساسيتين هما: عروض العمل وهو عدد العاملين الذين على استعداد لتقديم خدماتهم مقابل أجر محدد وحيث أن العلاقة بين عاملي الأجر وعدد العاملين المتقدمين بخدماتهم أي كلما زاد الأجر كلما ازداد عددهم. والطلب على العمل الذي يتمثل "في طلب المنتج لخدمات العمل، كما أن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل أنه طلب مشتق، بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها" (نعمة الله نجيب إبراهيم، 1997: 18-19).

يُحيلنا هذا التعريف المُبسَّط إلى فهم سوق العمل من ناحية عرض وطلب على العمالة داخل هيكل اقتصادي حُر أي أن سوق العمل هي سوق حرة تنتج من حالة التسوية بين طرفي العرض والطلب ويتم من خلالها تحديد حجم ومقدار الأجور الموازية لشكل وحجم العمل المقدم، هذه المعادلة التي تتوزع حسب ارتفاع أو انخفاض احد طرفيها، تأسيسا على ما سلف من طرح: نُقابلنا الحالة الجزائرية وسوق العمل بها بطرح سؤال إمكانية اعتماد قاعدة العرض والطلب في سياق اقتصاد لا يعدو أن يكون اقتصاد دولة نيوباتريمونيالية (une état néo-patrimonial)، أو ما يعرف بالدولة الإريثية أو الغنائمية أي شكل دولة هي من الناحية الاقتصادية، "تُعطل" إلى حد بعيد اقتصاد السوق الرأسمالي القائم على العقلانية والتنافس الحُر، وتسمح بتدخل عناصر من خارج دائرة العقلانية، مثل الإريثية والممارسات السياسية الزبانية وتحويل الموارد السياسية إلى اقتصادية والسلطة إلى ثروة" (جريدتي رائد، 2015: 247).

إن هذا الوضع لا يمكن فهمه إلا من خلال فهم السياقات التاريخية لتشكل ما يعرف بالاقتصاد الوطني، والذي ورث عن حالة الشغور التي تركها النظام الكولونيالي الفرنسي في كل مناح الحياة الاقتصادية عادة الاستقلال، حالة تجسدت في ضعف وتأخر النسيج الصناعي وإفراغه من كل إطاراته إضافة إلى بدائية القطاع الزراعي وتخلُّف القطاع التجاري، كل هذا في ظل حالة التجهيل والإفقار (الاقتصادي، العلمي، والثقافي) التي عرفها المجتمع الجزائري طيلة عقود الاستعمار؛ والتي أجبرت الدولة الوليدة على تحمل مسؤولية إيجاد حلول عاجلة وأنية لتلك التركة الثقيلة، وهذا ما تجسد في انتهاء سياسات اقتصادية غير مخططة مبدئيا كالتهجير الذاتي ثم الانتقال للنموذج الاشتراكي في التنمية الاقتصادية وانتهاج سياسات التأميم واسترجاع كبرى القطاعات الإستراتيجية كالمحروقات والمناجم إضافة إلى خلق أقطاب صناعية ساهمت إلى حد كبير في خلق مناصب عمل والتقليل من نسب البطالة التي كانت مُهدِّدة باختلالات اجتماعية خطيرة.

إن مقارنة السلطة السياسية في مرحلة ما بعد الاستقلال لحل مشكلة البطالة كانت مُتأسِّسة على الاعتماد على مداخل ريعية تتأتى من الجباية البترولية خاصة بعد تأميم قطاع المحروقات كما سلف ذكره، والتي تم استثمارها - أي هذه المدخيل - في مجال التصنيع والاستثمار في البنية التحتية وتوسيع قطاع الوظيفة العمومي، أين كانت نتيجته تراجع نسبة البطالة بين عامي 1970 إلى 1980 من 24% إلى 15%، حيث بلغ عدد مناصب العمل التي تم توفيرها 132 ألف منصب شغل سنويا" (نوي الجمعي، 2010: 52). لكن مع بروز أولى بوادر فشل النموذج التنموي المُخَطَّط وتراجع أسعار النفط في منتصف الثمانينات بداية من 1986 وتزايد الضغط الديمغرافي وكذا مخرجات التعليم، فلم يكن بالإمكان مع

شكل الاقتصاد الريعي المدوّن وغير المنتج مواجهة تصاعد معدلات البطالة، بل أضيفت لجملة هذه المصاعب سياسة إعادة هيكلة للمؤسسات والتي ساهمت في تسريح أعداد أكثر من العمال أين ارتفع معدل البطالة من 19.7% سنة 1990 إلى 29% سنة 1999. عرّف سوق العمل تحولا مع بداية الألفية الجديدة والاستقرار النسبي الذي عرفه الوضع السياسي والأمني، إضافة إلى تلك العودة التدريجية لأسعار النفط في التصاعد، أين انخفضت نسبة البطالة من معدل 28.9% سنة 2000 إلى 23% سنة 2003، والملاحظ أن البطالة انخفضت بشكل معتبر في السنوات الأخيرة. فقد تراجعت بحوالي 14 نقطة بين 1966 و 2011، وبالمطلق انشطر عدد البطالين إلى نصفين، منتقلا من 2078000 عاطل عن العمل إلى 1063000 (Lassassi(M), Hammouda(N-E), 2012: 107-108). والملاحظ أن التشغيل يتركز بالخصوص قطاعي الخدمات والوظيفة العامة بنسبة بـ 53% سنة 2004، ومعلوم أن الوظيفة العمومية ليست قطاعا ربحيا من الناحية الاقتصادية، في مقابل قطاع الصناعة الذي لم يتجاوز نسبة 14% من إجمالي المشتغلين، ومع حضور جد محدود للعنصر النسوي لم يتجاوز 18%، هذا الوضع الذي ظل يتراجع فيما تعلق بنسبة البطالة التي وصلت في سبتمبر 2011 إلى 10% مع الإشارة إلى أن قطاع الوظيفة العمومية بقي الأكثر عرضا للوظائف في مقابل تراجع القطاعات الأخرى حيث بلغت نسبة التشغيل به 58% من إجمالي المشتغلين في مقابل قطاع الصناعة الذي كانت نسبته 14% والزراعة الذي لم يتجاوز نسبة 11%، وهذا كان قائما كذلك حتى سنة 2016 مع استقرار البطالة عند نسبة 10.5%، في مقابل ارتفاع في نسب البطالة النسوية من 16% إلى 20%.

تعكس هذه الأرقام ارتباط سوق العمل في الجزائر بشكل الاقتصاد الريعي أي بتغيرات أسعار النفط، بحكم أنه اقتصاد غير مُنتج، يعاني من مشاكل هيكلية جعلت من إمكانية مجاوزة مشكلة البطالة أمرا ظرفيا. فرغم كل السياسات التي اعتمدها الدولة في تشجيع الاستثمار ومنح القروض بكل أشكالها وبرامج تشغيل الشباب، بقي القطاع العام الوعاء الأكبر للتشغيل، كما أن ولوج المرأة للشغل كان في أحسن الحالات لم يتجاوز 20% رغم الخطاب المساواتي الرسمي في المجال الاقتصادي، رغم ولوجها للتعليم مبكرا وعدم وجود موانع إجرائية أو قانونية تحُد من إمكانية توسيع النشاط الاقتصادي للمرأة في الجزائر.

إن قراءة نقدية للتقارير والإحصائيات المتعلقة بوضعية العمل والبطالة، تعطي صورة بائسة لحالة التهميش والهشاشة للفئات النشطة بغض النظر عن جنسيتها، وأيضا يمكن البناء على تحول بطيء للوضعية النسوية التي تسير في اتجاه إيجابي نحو زيادة حضورها في العمل وتقلتها النسبي من حالة عدم التشغيل خاصة في المجال الحضري. غير أن الملاحظ أن القطاع العمومي هو أكثر الأمكنة جذبا للنساء بفعل سيورة الأدلجة لمؤسسات القطاع الدولاتي (العمومي) التي تمثل امتدادا للأبوية المؤسسية التي كانت ولا تزال تتجذر في المخيال الاجتماعي الجمعي. من جانب آخر تعاني النساء أيضا تحقيرا في مساهمتها في الاقتصاد الوطني من خلال العمل غير الرسمي، الذي لا يزال يستغل حاجة النساء المنتميات للطبقة الرثة، ويعمل على تكتيف استغلالهن لصالح أعمال مؤقتة وبعيدة عن الضمانات الاجتماعية الآنية والمستقبلية، "فلا يزال الحديث عن دور المرأة في العمل داخل المنزل حديثا خاصا لا يرقى إلى الدراسة العملية حول أساليب مساهمة المرأة من خلال قيامها بالأعمال المنزلية في إجمالي الناتج القومي من خلال مخرجات العمل المنزلي، والذي تقوم مؤسسات أخرى به مقابل مردود مادي، أي بصورة مأجورة ومادية ملموسة تساهم في قيمة مضافة في الاقتصاد القومي" (الدباغ م، رمضان أسماء، 2013: 130). أخيرا إن هشاشة العمل النسوي، يمكن تفسيرها أيضا بتحول الاستقطاب الإيديولوجي من القطاع الحكومي، إلى القطاع الخاص هذا الأخير "يسيطر على سوق العمل بالخصوص من خلال عرض الوظائف المؤقتة... من دون حماية اجتماعية" (Musette(M. S), 2013: 04-06).

ثانيا - المرأة في الجزائر بين الإصلاح القانوني والتهميش الفعلي:

إن المتتبع لمسار التشريع المتعلق بقضايا المرأة منذ الاستقلال إلى غاية اليوم، ليلحظ ذلك التطور الذي عرفته المرأة عند المشرع الجزائري، فحُزِم القوانين والتشريعات الصادرة عن الهيئات التشريعية ذات العلاقة بالأسرة والمرأة، بشكل خاص ثَمَّاهت مع خطاب السلطة السياسية في اتجاه شعار "شريكة في التحرير شريكة في البناء"، وهو شعار متأصل دستوريا بالمساواة والرجال في الحقوق والواجبات بنص المادة 32 من الدستور والتي نصها "كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يُتدرَج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي" (الجريدة الرسمية، 2016: 10). أما ما تعلق بقانون علاقات العمل فقد كان واضحا في منع أي شكل من أشكال التمييز حسب الجنس، وكذا تسليط العقوبات على أي طرف من أطراف الاتفاقيات الجماعية التي قد تتضمن تمييزا ضد النساء في العمل وتحديد المواد (17، 141، 142) من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل (الجريدة الرسمية، 1990: 564-574)، إضافة إلى المساواة في الأجور دون تمييز وكذا استفادة النساء الحوامل من عطل الأمومة خلال فترات الولادة وبعدها، والاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة قانونا، هذا إضافة إلى كل الحقوق والامتيازات المحددة في هذا القانون، والخاصة بالتكوين أو الترقية والعطل وغيرها من الحقوق.

زيادة على ذلك نضيف ترسانة نصوص الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر منها اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW سنة 1996، واتفاقية الحقوق السياسية للمرأة سنة 2004، وغيرها من الاتفاقيات التي تكون المرأة جزءا من بنودها. وجملة الأجهزة التنفيذية والهيئات الرسمية المكلفة، كالوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، والمجلس الوطني للأسرة والمرأة، وعدة برامج لترقيتها مثل برنامج دعم قيادة المرأة ومشاركتها في الحياة السياسية في إطار اتفاقية CEDAW، وكذا البرنامج المشترك من أجل مساواة الجندر واستقلالية المرأة الذي انطلق سنة 2010 والهادف لتحسين ولوج المرأة لعالم الشغل.

في قراءة بسيطة لما سلف التعرض إليه، يلفت انتباهنا أن كل ما حصلته المرأة الجزائرية من حقوق (على المستوى التشريعي)، لم يكن نتيجة مطلية نسوية بالمساواتية أو إلغاء أشكال التمييز، بل جاء في إطار "المنح" الطبيعي للحقوق الأساسية من جهة وثانيا جاء في إطار تلبية متطلبات انتماء الدولة الجزائرية للمجموعة الدولية خاصة ما تعلق بالاتفاقيات الدولية من جهة أخرى، غير أن الواقع المجتمعي لا يعكس تلك

الخطوة التشريعية التي تتمتع بها المرأة الجزائرية خاصة ما تعلق بالجانب الاقتصادي فبمقارنة معدلات مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية" فمن إجمالي الفئة النشطة نجده يساوي 13,6%، مما يعتبر نسبة ضئيلة ولا تسمح باستغلال رأس المال البشري النسوي بشكل جيد، مع العلم أن مجموع النساء الماكثات بالبيت 8.190.000 امرأة بما نسبته 61.90% من إجمالي النساء اللواتي تفوق أعمارهن 15 سنة ("سلامي منيرة، 2016: 195).

أما ما تعلق ببرامج القروض والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الممنوحة من طرف هيئات تشجيع الاستثمار فكانت استفادة النساء من برنامج المؤسسات المصغرة مثلا لم يتعد في سنة 2005 ما نسبته 17%، في حين كانت الاستفادة الأكبر للنساء من برنامج القرض المصغر (و هي قروض لا تتعدى قيمتها تتراوح قيمته من 30 ألف و مائة ألف دينار جزائري أي ما قيمته 330 و 1100 دولار أمريكي) حيث مثلت نسبة الاستفادة 60% من مجموع القروض الممنوحة سنة 2012 مثلا وهي قروض لا يمكن أن تكون ذات معنى اقتصادي أو استثماري يمكن الاعتماد به في تصور دور ذو أهمية للحاصل (ة) عليه في الدورة الاقتصادية، بينما لم تتعد نسبة استفادة النساء من برامج الوكالة الوطنية لدعم الشباب 21%، ومن أسباب ذلك عدم معرفة النساء (60%) بوجود مثل أشكال الدعم هذه المقدمة من طرف الدولة (بن زين بلقاسم، 2012) أو لطبيعة المشاريع الممولة من طرفه والتي لا تتوافق والبيئة السوسيوثقافية المصنفة لعمل المرأة في مجالات محددة من النشاط الخدمي (تدريب، تعليم، رعاية اجتماعية، إدارة عمومية، خياطة...) أي أن العامل الثقافي لعب ولا يزال يلعب دورا مهما في إحجام المرأة عن دخول عديد الفضاءات الاقتصادية

ثالثا- المرأة، العمل، والهندسة الاجتماعية:

تطالغنا فاطمة المريني في كتابها "ما وراء الحجاب، الجنس كهندسة اجتماعية" وهي من أهم البحوث فيما يمكن تسميته بسوسولوجيا المرأة في معرض حديثها عن العمل والمرأة بالفكرة التالية: "إن حق المرأة في العمل بشكل واضح و لا لبس فيه لا يتأكد من خلال القانون الذي اختار الارتكاز على الوهم الذي تغديه الصورة التقليدية للعائلة، حيث تلتبس الرجولة بالقوة الاقتصادية والأنوثة بالوضع السلبي للمرأة كمستهلكة" (المريني فاطمة، 2005: 166)، إنها الصورة المتشكلة في المخيال الاجتماعي على أن عمل المرأة يمكن أن يصنف في خانة الامتياز للمرأة وليس بوصفه حقا اقتصاديا طبيعيا مثله مثل حق الرجل في الاستقلالية الاقتصادية، لما للعمل والنشاط من أبعاد نفسية واجتماعية مرتبطة بتحديد الأدوار والمكانة الاجتماعية للأفراد.

فيما خصّ الحالة الجزائرية، فليس من الممكن فصلها عن سياقها المغاربي ومجتمعاتها المتجانسة نسبيا حول كونها مجتمعات ذكورية، يُصنف عمل المرأة فيها وإلى وقت قريب في خانة فتح باب الابتذال والانحلال بحكم طبيعة العمل الجامعة بين الجنسين باعتبار العمل نشاطا تفاعليا بين فاعلين اجتماعيين لا يُعتدّ لجنسهم بقدر ما يعتد فيه إلى مخرجات هذا الفعل أو هذا العمل، حالة لا تتقبلها مجتمعات تتجذر فيها تلك الحالة من البطورارية والتوجس من كل ما هو أنثوي خارج فضاء البيت والعائلة والمؤسسات التقليدية للمجتمع في إطار هندسة اجتماعية تقليدية حددت فيها الأدوار وقسمت السلطة وعزلت فيه المرأة داخل الفضاء الخاص (البيت) (Addi lahouari, 2012: 163)، لا تنظر للمرأة "كعضو اقتصادي" مُساهم في الحياة الاقتصادية والنشاط و علاقات الإنتاج في إطار الفضاء العام، بل كفردي يُعال وهي تحت المسؤولية الاقتصادية للفرد المُعيل سواء كان الأب أو الأخ أو الزوج.

لقد كان خروج المرأة للتعليم كحق دستوري بل و إجباري أيضا؛ مرحلة فاصلة و بداية قطيعة حقيقية ليس لما يُخلّفه تعليم المرأة من آثار على البنى الثقافية وشكل الروابط الاجتماعية، بل كذلك ظهور ما يمكن أن نسميه مطلبية نسوية نحو العمل وذلك بشكل طردّي مع ترقيتها -أي المرأة- في مراتب التعليم خاصة في "المدن أين كانت الفضاء الذي يكون فيه خروج المرأة أكثر قبولا" (Addi lahouari, 2012: 164)، كانت هذه هي المرحلة الأولى من مراحل إزالة الفوارق بين الجنسين و انتهاج مقاربة جندرية قبل إدماجها في مشروع التنمية -إن لم نقل إقحامها- رغم إكراهات الواقع المجتمعي، ونذكر في هذا السياق من خطاب الرئيس هواري بومدين سنة 1974 أمام المؤتمر الثالث للإتحاد الوطني للنساء أين يقول "إن النظام الثوري يعمل على مساعدتكم من خلال إعداد تشريع يفتح أمامكم كل الأبواب نحو المستقبل، ولكنه يتوجب عليكم تجسيد هذه القوانين وتطبيقها. لا نتظن أن نرفض تغيير بعض الذهنيات المتحجرة بالقوة..." (بن زين بلقاسم، 2012)، والذي يُلخص رؤية السلطة السياسية نحو المقاربة الجندرية واعترافها بصعوبة تجسيدها مجتمعيا وثقافيا قبل أن تجسد مؤسساتيا وتشريعيا.

غير أن هذه الممارسات الذكورية ترسخت أكثر مع بروز تيار الإسلام السياسي مع بداية الثمانينيات، ممارسات تعالت وتبرّتها مع ما أقدم عليه الشيخ أحمد سحنون هو وأربعة عشر شخصا من أقطاب ومؤسسي الحركات الإسلامية (فيما بعد) في نوفمبر 1982 بتسليم نساء منصب القضاء كما طالبوا بمنع الاختلاط في المؤسسات وبضرورة تطبيق الشريعة، وهذا قبل سنوات من أحداث أكتوبر 1988، والتي أدت إلى تعددية سياسية أفرزت صعود الإسلاميين (الجهة الإسلامية للإنقاذ) في تشريعات عام 1991، هذا التيار الذي تمكن من المجتمع بحكم تأسيس خطابه السياسي على البعد الديني وبحكم فشل مشروع الدولة ومشروع التنمية؛ وبالتالي فرض رؤيته الأصولية في كل مناح الحياة وأهمها المرأة وقضاياها ومحاوله إعادة بعث تلك الهندسة الاجتماعية التقليدية، ورغم أن "المشروع السياسي" لحركات الإسلام السياسي لم يكتب له النجاح غير أن عوارضه الاجتماعية كانت عميقة، وكلفة جدا خاصة خلال سنوات التسعينيات بفعل موجة العنف والتي رمت بشرائح عريضة من المجتمع إلى هشاشة اجتماعية قاسية كانت المرأة أكثرها تأثرا.

بعد تحسن الوضع الأمني وحالة الاستقرار السياسي التي عرفتها الجزائر مع بداية الألفية، حاولت السلطة إيجاد حلول عاجلة لتلك التركة الثقيلة من مخلفات سنوات العنف خاصة ما تعلق بتحسين الوضع الاقتصادي وإيجاد فرص عمل والرفع من وتيرة التشغيل، طبعاً حلول لم تعتمد على اقتصاد منتج بقدر ما اعتمدت على الموارد الريعية (كما تم شرحه سالفا) أين كان ثقل التشغيل والتوظيف واقعا على عاتق الوظيفة العامة والذي لم تتغير نسب التشغيل به مقارنة بالقطاعات الأخرى فحتى سنة 2016 بقيت نسب التشغيل به 61.7% (الديوان الوطني

للإحصاء، 2016)، لم تتجاوز نسب التشغيل لدى المرأة هي 17.3%، حيث كانت القطاعات التقليدية الأكثر تشغيلاً لها هي التعليم والصحة والإدارة العمومية. أما مكانياً "فتركز التشغيل في المدن أين نجد حضورها أكبر من المعدل العام غير أنه مرتبط كذلك بشكل الطبقة الاجتماعية ومستوى التعليم و منظومة القيم الراجحة طبعاً للذكورية" (Addi lahouari, 1999:141).

لقد كانت طبيعة الوظائف الأكثر جذباً للنساء هي التربية والتعليم والصحة الإدارية العمومية، غير أنه يجب التوقف عند قطاع التعليم بحكم أن العمل فيه يعد الأكثر قبولاً مجتمعياً (وحتى عند المرأة نفسها)، لأنه يعكس تلك الأدوار التقليدية للمرأة في المجتمع التقليدي ونقصد هنا مهمة التربية كذلك يمكن إرجاع الأمر إلى سببين رئيسيين: أولهما الفئة التي قد تتعامل معها المرأة العاملة في هذا القطاع، وهم التلاميذ وحيث لا تواجه سلطوية ذكورية في التعامل معهم، وحيث العلاقة مع الرجل في هذا القطاع محدودة نسبياً. إضافة إلى سبب آخر يتمثل في "المستقبل الأسري للمرأة العاملة والتي لا يكون عملها عائقاً في إمكانية أن تكون زوجة وأن تقبل من طرف زوجها وعائلته" (Addi lahouari, 1999:142).

إن علاقة المرأة بالعمل لا يمكن حصرها في ذلك السياق الاقتصادي أو التشريعي والإجرائي الضيق، بقدر ما يتداخل فيه الثقافي بالنفسي والاجتماعي والذي يحدد دوائر محددة وأدوار منسجمة مع ما يقبله المجتمع (سواء للرجل أو المرأة) بشكل عام والعائلة بشكل خاص، كما تجدر الإشارة إلى أن توزيع السلطة داخل العمل هي كذلك متوافقة مع ما هي عليه في المجتمع أي حيازتها من طرف الرجل مقابل خضوع المرأة في مكان العمل ومحدودية مشاركتها في اتخاذ القرار، كما لا يمكن يجب تجاوز وعي المرأة بذاتها والذي تأسس على تنشئة اجتماعية علمت الدونية و حَجَمَت الطموح، وجعلت من المرأة ترى في العمل امتيازاً وحظوة.

إن تجاوز المعيق الفحولي أو الذكوري يستلزم إذن إيجاد تنشئة بديلة تسمح بإعادة الاعتبار إلى مفهومة المرأة العاملة والمسيرة والسياسية والزوجة، ضمن نطاق الجندر الذي "يعتبر الفوارق بين النساء والرجال ثقافية تاريخية لا طبيعية سرمدية. ومن المبادئ والآليات مبدأ المساواة الذي أصبحت له فاعلية قصوى في شتى مجالات الحياة الاجتماعية والسياسية وألية "الشراكة" أو التناصف، وقد نشأت لجعل مبدأ المساواة أكثر فاعلية في المجال السياسي، بحيث أنها تمثل "تميزاً إيجابياً" ظرفياً من شأنه أن يساعد النساء على دخول البرلمان وحلول المناصب التسييرية" (بن سلامة رجا، 2005: 135).

رابعاً- سوق العمل: مؤشرات سوسولوجية:

إن بناء المعلومة الإحصائية عن سوق العمل في الجزائر يتم أساساً من طرف الديوان الوطني للإحصاء، كما يعمل مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي على إنجاز أعمال بحثية تستهدف التقصي الاقتصادي والسوسولوجي لوضعية فاعلي سوق العمل. من جانب آخر تنجز مؤسسات الأمم المتحدة كمثل المنظمة الدولية للعمل، والمكتب الدولي للعمل، والبنك العالمي ومؤسسات اقتصادية أخرى تقارير دورية عن وضعية الاقتصاد الجزائري. الملاحظة التي يمكن استنتاجها هي تباين المعلومات والاستنتاجات بين هذه المؤسسات، ما يمنع من رسم خطاطة حقيقية وموضوعية عن وضعية الشغل والبطالة والفاعلين الاقتصاديين. إلا أن ذلك لا يمنع من تسجيل قاسم مشترك بينها يتمثل في "وجود تغيّر وتحول في عالم الشغل، مصحوب باتجاه معدلات البطالة نحو الانخفاض خلال السنوات الأخيرة، مع تقلص واضح لفجوة الفوارق في نسب البطالة بين الرجال والنساء من جهة، وفئة شباب وغيرهم من الفئات العمرية من جهة أخرى، ولا يتعلق هذا الانخفاض باستحداث فرص للشغل "الدائم واللائق"، بل يرجع ذلك بالخصوص إلى ديناميكية قطاع النشاط غير الرسمي" (ميزات محمد صايب، 2012).

المعلومة الإحصائية لسوق العمل يمكن أن تقدم توقعاً لحالة البنى الاجتماعية والاقتصادية التي ستكون عرضة لاهتزازات عميقة في الوقت الراهن، الأولى هي تعميق الوظائف غير الدائمة للشباب أصحاب الشهادات الجامعية، ومن جهة ثانية توسع رهيب للقطاع غير الرسمي الذي يحشد موارد بشرية متميزة الجنس والعمر والتأهيل، وهذا القطاع معروف بهشاشته وتوحشه في تكثيف وتائر الاستخدام لليد العاملة، ولا يمكن أن نحجب عنه صفة عدم تثمينه لليد العاملة التي تتميز بأنها جواله ولا يمكن أن توظف لتجربة صناعية أو مانيفاكنتورية في أنشطة القطاع غير الرسمي. أخيراً أن سوق العمل يؤثر لحالة العلاقة بين مؤسسات التكوين والتعليم، وبين ادوار المؤسسات التي تنتظر وتستفيد من العبء والتكلفة التي تدفعها الدولة من خلال وزارات التربية والتعليم العالي والتكوين المهني. كما أن حالة القطع تتجذر أكثر مع ضيائية تحولات سوق الإنتاج والاستثمار في الجزائر، وما ينجر عنها غياب الرؤية التكاملية بين مؤسسات التكوين وحاجيات السوق. ما يسمح باستجابة المجتمع للطلب الاقتصادي على الموارد البشرية.

كل هذه العوامل مجتمعة تؤثر لوضعية أزمة حقيقية يعرفها سوق العمل، ففي الوقت الذي تعمل فيه الدولة على تشجيع المبادرات الخاصة، تدخل هذه الأخيرة في حلقة مفرغة من الإجهاد والهدر البطني الذي ينتهي باحتلاك المؤسسة، ما يعني ارتكاس نمو الوظائف في ظل وضعية طلب متزايد للعمل من طرف الوافدين الجدد للسوق. وبذلك يصبح ضغط طالبي العمل فرصة مناسبة للابتزاز الدولاتي الذي تعانیه الحكومة ليس من طرف هؤلاء العاطلين، وإنما من أصحاب رؤوس الأموال والمستثمرين الباحثين على فرصة تحقيق تمدد ومكاسب لأجل زيادة إنمائهم للوظائف. يتزايد عدد السكان الناشطين بشكل إيجابي في الجزائر، فبين سنوات 2003 و2010 و2014 يمكن ملاحظة تغير إحصائي، فبعدما كانت تقدر 08.8 مليون عامل ارتفعت إلى 10.8 مليون، لتصبح سنة 2014 11453.000 نسمة، وشكلت النساء 2078000 أي ما يعادل 18.1% من إجمالي هذه الفئة" (ONS, 2014: 01). أما السكان المشغولون فقد عددهم بـ 10239000 شخص ما يمثل نسبة 26,0% من إجمالي السكان، وبلغ حجم العمالة النسوية 1722000 بنسبة 16,8% من إجمالي المشتغلين.

خامساً- منظومات التكوين والتعليم وإشكالية العمل في الجزائر:

بلغت عدد البطالين 1214000 شخص، بمعدل 10,6% سنة 2014، وتمثل 09,2% لدى الذكور و17,01% لدى الإناث. ويحوز الجامعيون وخريجو معاهد التكوين على حصة معتبرة من نسبة البطالة، فبالنسبة للجامعيين فتقدر النسبة إلى عام 2014 عند حدود 16,4%، 22,1 بالنسبة للإناث و10,9 لدى الذكور)

نسبة الإناث في الجامعات تعبير عن تفوقهن العددي في المستويات التعليمية الدنيا، لهذا فقد "ارتفعت نسبتهم من 54% سنة 2000 إلى 61.1% سنة 2014... وأكثر عددا من الذكور في التدرج، فالفتيات موجودات في تعداد أصحاب الشهادات بنسبة 63.3% سنة 2014 و52% حائزات على الدكتوراه" (RADP,2015: 64). أما بالنسبة للتأطير الجامعي فتمثلن نسبة 43% سنة 2014، وهي نسبة صاعدة مقارنة بالسنة الجامعية 2005-2006 حيث قدر عددهن بـ 35,3%. حيث يتواجدن في العلوم الطبية (45%) والعلوم الطبيعية (43%) والعلوم الزراعية (36%). على الرغم من ارتفاع مستويات التعليم والتكوين، فهل يمثل ذلك مؤشرا على تفضيل مجالي للمرأة على حساب الرجل. إن الملاحظة التي يمكن أن نثيرها هنا، أن هناك تعزيزا متواصلا للمشاركة النسوية في سوق العمل، ويعبر عنها تراجع نسبة البطالة النسوية مقارنة بالذكور. حيث يبين تقرير الديوان الوطني للإحصاء أن "نسبة البطالة لدى الإناث تستمر في الانخفاض المسجل منذ عام 2011، حيث تراجعت من 19.2% إلى 17.2% ما بين 2010 و2011 ثم إلى 17% خلال 2012، لتصل إلى 16.3% خلال 2013 (الديوان الوطني للإحصاء، 2013: 01). المسار العام لانخفاض بطالة النساء استمر حتى العام 2016، مثلما يظهره الجدول الموالي:

جدول (1) يبين مشاركة النساء في قوة العمل سنة 2016 (ONS,2016:03)

| نسبة المشاركة في قوة العمل سنة 2016 | | | |
|-------------------------------------|------|------|--------------|
| المجموع | إناث | ذكور | فئة العمر |
| 25.1 | 8.2 | 41,2 | 24-15 |
| 56.6 | 24.1 | 89 | 54-25 |
| 40,7 | 14,9 | 66,2 | 15 سنة وأكثر |

الخلل الواقع في سوق العمل، يكمن في أحد جوانبه متصل بمخرجات مؤسسات التعليم والتكوين، فهذه الأخيرة أصبحت تنتج بطالين أكثر من إنتاج قوة عمل مؤهلة. نموذج النمو الذي تتبعه الجزائر، غيب بشكل واضح ريادة الأعمال الخاصة التي يمكن أن تستفيد من هذه المخرجات. كما لم يلعب القطاع الخاص دورا في بلورة خطاطة حقيقية للاقتصاد الوطني، وبقي مفضلا للتربيت أو التجمد في المشروعات المحمية والتي تمنح تبعية مطلقة للدولة ومعتاشا على المشاريع التي تخص البنى التحتية والإنشاءات. تصرفات أرباب العمل الخواص هي من منعت تحول مؤسسات التعليم والتكوين إلى مصادر إنتاج القوى المؤهلة. فالدولة عبر إصلاحاتها المتعددة لقطاعات التربية والتعليم العالي والتكوين والتمهين، كانت تلج على ضرورة التكامل بين المستويين النظري الذي تقدمه هذه المؤسسات، والجانب التطبيقي الذي تؤمنه المؤسسات الاقتصادية والصناعية لأجل احتضان المبادرات والأفكار وحتى العقول.

على سبيل المثال شرعت وزارة التعليم العالي في خلق دار للمقاولات بالتعاون مع أجهزة الدعم والمرافقة للشباب. غير أن المحيط الاقتصادي ومؤسساته ظلا بعيدين عن هذه المبادرة، ولم يمكننا الشباب من استعراض ابتكاراتهم وكفاءاتهم وتأهيلاتهم التي تسمح لهم بإنشاء مؤسسات. هذا الخلل هو من يدعم اليوم الجهل المتبادل بين المحيط الاقتصادي والجامعات، فهذه الأخيرة بعيدة عن انشغالات القطاع الاقتصادي، فيما لم يبادر هذا القطاع إلى التقدم بخطوة واحدة لأجل توكيد احتياجاته الفعلية من التأهيلات في ظل العوامة والانفتاح الاقتصادي.

سادسا- النشاط الاقتصادي والمرأة:

إن وسم العمل بالذكورية خاصة متأصلة في سوق العمل في الجزائر وتتغذى باستمرار من نفاذ التاريخ الاجتماعي للحس المشترك، حيث تعمل الرواية والتقاليد والثقافة الشعبية على إلحاق العمل ومكوناته إلى الذكور، فيما يلصق العمل الأنثوي بالدونية التي تقلل من هيبته وشرف العائلة التي تشتغل فتياتها خارج البيت.

إن هذا الخلل الذي يستمر اليوم في التمدد برغم سيروية التحديث الحاصلة (لأجل ترسيخ قيم المواطنة والمساواة والحرية والتعليم،...)، يعترضه الكثير من العوائق النفسية والاجتماعية والمعرفية. فخلل التنشئة الاجتماعية وهشاشة قيم العمل (الربح)، الكفاءة والجدارة، المعتقدات الجندرية والضبط الاجتماعي الجندري، وتشكل الشخصية الجندرية صعب تحتاج رؤوية متفlectة عن الوعي الجمعي، الذي يهيمش ويشوه مسار التمكين للنساء في عالم الشغل.

إن مفهوم سوق العمل، يحمل الكثير من الغموض، لكونه يصعب في الذهن صورة الفرص والمجالات التي تعرض العمل على الفئات النشطة، غير أن هذا الفهم يغطي في الحقيقة صورة التكافؤية التي ينبغي أن تحصل في تكوين اجتماعي بين مختلف فئاته الجندرية والعمرية والتعليمية. بهذا الشرط يمكن الحديث عن العرض المتاح والمستقطب لجميع الناشطين، لكن في حالة المجتمعات المتخلفة يصبح سوق الشغل مجالاً للمساواة وللعدالة الاجتماعية بين فئات تمتلك موارد ثقافية واجتماعية ورمزية تعزز هيمنتها عليه بعيدا عن وهم التمكين الاقتصادي والاجتماعي الذي يتبناه الخطاب الدولاتي.

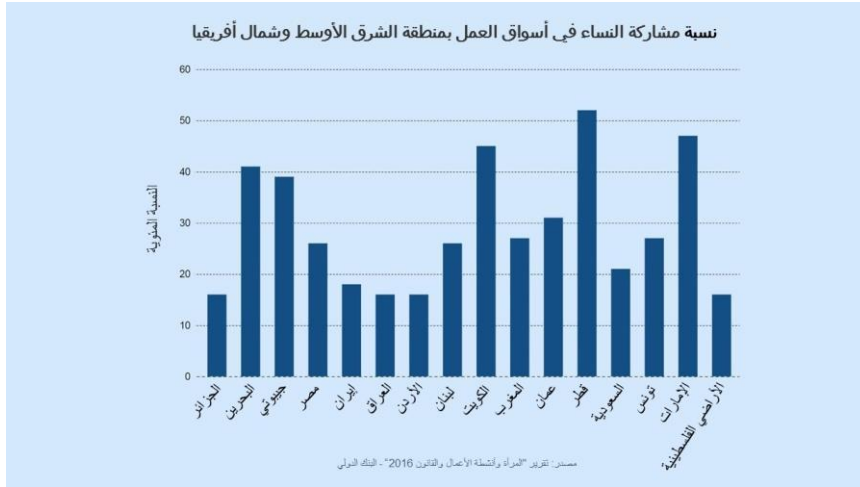
تشير الإحصائيات الرسمية أن نسبة الإدماج الأنثوي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة لا تتعدى الثلاثة في المائة إلى غاية عام 2014. كما أن استفادة النساء من صيغ التمويل لأجل خلق المقاولات، كانت جد محتشمة، فيما أن الهيمنة الاجتماعية للموروث الثقافي تعيد إنتاج الهوية النسوية المنزلية (الصناعة التقليدية) على طابع الأعمال التي تريد النساء خلقها، من ناحية أخرى لا تزال المهن الفكرية والعلمية تعرف تمركزا نسبيا قويا، وبشكل ارتكاسي تُسَير النساء ما نسبته عشرة في المائة من المقاولات، وتحوز واحد ونصف في المائة فقط من مناصب مديرات، إدارات تنفيذية، مسيرات

إن هذه القراءة المتشائمة التي نقدمها والتي لا تتناسب في الواقع مع المخيال الاجتماعي الذي يعتقد بتضخم الحجم الأنثوي داخل الوعاء الديمغرافي على حساب الذكور، أو في المؤسسات التربوية والجامعية والوظيفية العمومية وغيرها. يجعلنا نفكر في الكيفيات والصيغ التي ينسحب فيه النوع الاجتماعي في الحياة المهنية الاجتماعية، فيما يحضر بقوة عند مقابلته بالمخيال الاجتماعي.

في الأخير إن تناول الظاهرة النسوية يقوم بالأساس على تتبع السياسات الاجتماعية والخطط التنموية في الجزائر منذ الاستقلال إلى اليوم، فعلى سبيل المثال قانون الأحوال الشخصية (قانون الأسرة، قانون العمل، الاستثمار، الشغل، الدستور، المشاركة السياسية...)، ونعتقد في هذا الإطار أن المعالجة القانونية الهادفة إلى ترقية وضعية المرأة في المجتمع من حيث النص إيجابية إلى أبعد حد. لكن هذا التعامل القانوني غيبته التصورات والإيديولوجية الاجتماعية التي بقيت هي المهيمنة في تشكيل وإعادة تشكيل الفضاء الاجتماعي. لهذا فالتشريع خط لأجل تموضع جديد للنساء فيما أن اللاوعي الجمعي هو الذي يعمل على تنفيذ وترسيخ الهوية الذكورية في السياق الاجتماعي العام. والذي يجعل النجاح مذكرا والعمل مذكرا، فيما حملت المفهومات الدينية والاجتماعية والتصورات الإيديولوجية بالقراءة الذكورية أو موجهة لتعزيز الذكورية في الواقع الاجتماعي.

يمنح تقرير البنك الدولي، صورة موجزة عن وضعية المرأة العاملة في العالم العربي، ويقدم مفارقة حاصلة بين ارتفاع مستويات التعليم لدى النساء، فيما تبقى مشاركتهن في سوق العمل ضعيفة جدا، في القطاع العمومي، وأكثر شدة في القطاع الخاص.

شكل (1) يبين نسبة مشاركة النساء في أسواق العمل في المنطقة العربية (مها السوسي، 2016)



ولا يتوقف الأمر عند ذلك بل إن المرأة تفقد كثيرا من حضورها الخبراتي والمهني في منتصف العمر الوظيفي، ويخلص تقرير منظمة العمل الدولية، إلى "أن تقدم المرأة في الإدارة يشكل تحدياً. هناك عقبات يصعب تخطيها تقريبا تمنع وصولها إلى المناصب القيادية العليا في الشركات والمنظمات؛ وهذا ما يسمى بـ"السقف الزجاجي". تبدأ النساء بمواجهة العوائق في المستويات الإدارية الدنيا نتيجة العوامل الهيكلية داخل الشركات وكذلك القيود الاجتماعية والثقافية. في بعض الأحيان، قد تكون النساء هي التي تتردد في البحث عن مسؤوليات على مستوى أعلى. وتعيق هذه العوامل تطور حياتهن المهنية مقارنة مع نظرائهن من الرجال. وهذا ما يشار إليه باسم "الأرضية اللزجة". عندما تتمكن النساء من تحقيق مناصب إدارية رفيعة المستوى فهن غالباً ما تجدن أنفسهن في وظائف الدعم الإداري التي لا تؤدي إلى الوظائف الإدارية على مستوى أعلى. وتعرف هذه الظاهرة باسم 'الجدران الزجاجية'. ومع ذلك، تجد البحوث العالمية المتزايدة أن هناك أرباح جنديرية يمكن جنينها من خال إشراك المزيد من النساء في صنع القرار وزيادة مشاركة العمالة من النساء" (منظمة العمل الدولية، 2016: 09).

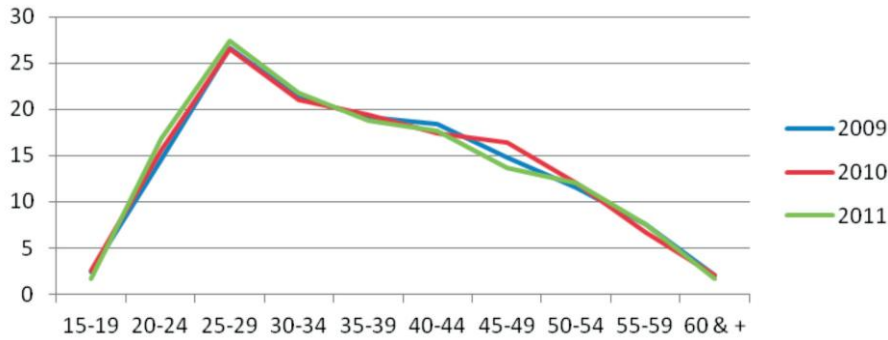
تعتمد الحكومات على سياسات التنمية البشرية لأجل تدعيم رؤية الدولة فيما يتعلق بالمساواة والعدالة بين الجنسين، حيث يمكن ملاحظة أن الفتيات يكدن اليوم يسيطرن على جميع الفروع العلمية والإنسانية في الجامعات، حيث ارتفعت نسبة الطالبات في التعليم العالي إلى 59% في قسم التدرج مقارنة بـ 38% لدى الطلبة من الذكور، لكن هذه النسبة تقل في قسم ما بعد التدرج لتبلغ 48%. بينما تصل نسبة الذكور إلى 52% يبين هذا التفاوت في نسبة تسجيل الطالبات بين القسمين (التدرج وما بعد التدرج) أنّ هناك اتجاها أكبر لدى الفتيات المتخرجات من الجامعة نحو الحياة العملية أو الحياة الأسرية، ولكن إذا ما أخذنا بعين الاعتبار ضعف الوجود النسوي في الحياة المهنية، أمكن الاستنتاج أيضا أن نسبة النساء حاملات الشهادات الجامعية تمثلن نسبة هامة من البطالين (بن زنين بلقاسم، 2012).

وراء هذه الهندسة التعليمية تختفي ملامح انكفاء أنثوي على سوق العمل، حيث تتراجع نسبة حضورهن في القطاع الخاص بالخصوص، وأيضا في المستويات المهنية العليا، فالتعليم والتكوين كان من المفترض أن يعبر عن تمدد المساواة بين الجنسين إلى جميع المجالات، غير أنه غدى في الواقع حضورا لافتا للنساء في المهن الإدارية، ومهن الصناعات التقليدية، فيما يتراجع بشكل حاد تواجدهن في القطاع الزراعي. كما أن الخبرات المهنية والتأهيلية كانت بعيدة كل البعد عن منطق التسيير الإداري، الذي لا يزال ينتج الذكورية في مناصبه التسييرية العليا على حساب النساء، فتقرير منظمة العمل الدولية يصنف الجزائر في الرتبة 106 عالميا، بنسبة شغل للنساء 4.9% (منظمة العمل الدولية، 2015: 09) على الرغم من تواضع نسبة الحضور النسوي في سوق العمل، إلا أن ذلك لا يمنع من ملاحظة تطور سنوي بطيء "مقدر بـ 6.9%... وحتى العام 2003 مثلت النساء نسبة من مجموع اليد العاملة الناشطة عام 2003... وفي فترة عشرة سنوات تقريبا من 1997 إلى ديسمبر 2006 أنشأت حوالي

70.000 مؤسسة مصغرة: 60.000 للرجال و10.000 للنساء" (Chennouf(Ch), Hafsi(T), 2009: 33). في أكتوبر 2007، بلغ عدد السكان النشطين قرابة العشرة ملايين(9 969 000) ما يمثل 29,6% من إجمالي عدد السكان، و فقط 40,9% من عدد الأشخاص الذين هم في سن العمل، وتمثل النساء فقط(101: 2012, Hammoda(N-E), Lassassi(M)) 16.5%.

يتعزز الحضور النسوي في العمل في الفئة العمرية 25-29، فيما تنقلص نسبتهم بدءا من عمر الثلاثون سنة وتظل كذلك حتى مع التقدم في العمر، ولا بد من القول أن هذا العمر الأعلى للعمل، يظهر علاقة النساء بالزواج الذي يمثل احد عوامل الخروج المبكر للمرأة من عالم الشغل، إلا أنه لا يمكن إغفال أن إكراهات العمل، لا تشجع المرأة على إدامة عملها، لتوحش العمل في القطاع الخاص، وأيضا نوعية الأعمال التي تؤديها المرأة في أغلب الأنشطة سواء في القطاع العمومي أو الخاص، وهي في عمومها إما مرسخة للعلاقة التقليدية والأخلاقية التي تتمدد معها الصورة النسوية التقليدية في العمل، أو أنها تجعل مشروع العمل حالة ظرفية تقوم على استعمالية الأجرة. هذه الصورة تلخص الوهن النسوي في التطلع للنجاح المهني الذي يبقى شادا لنساء استطعن أن يحصلن على مناصب تسييرية في المؤسسات أو حتى في إطلاق مشاريعهن الاستثمارية الخاصة.

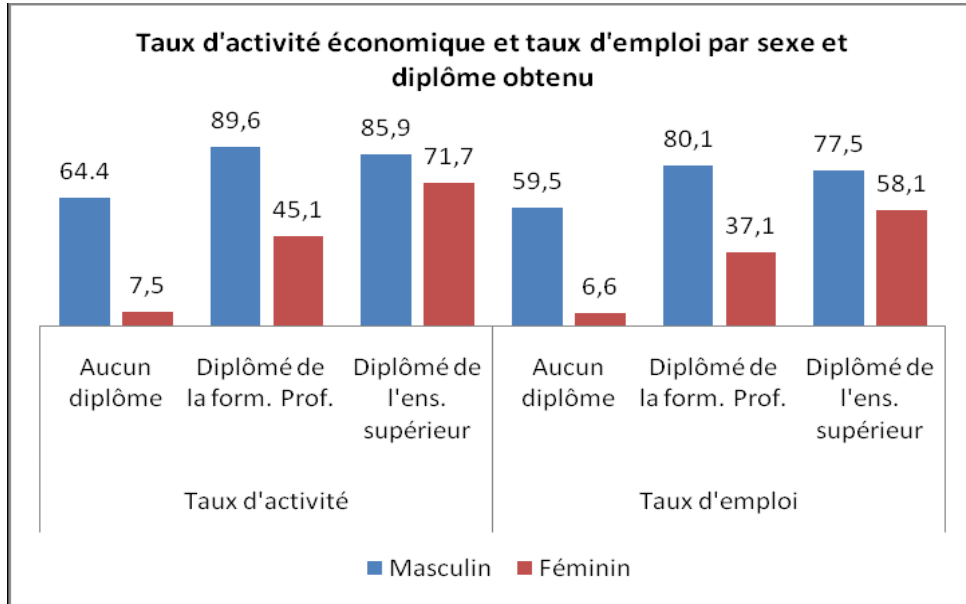
شكل(2) يبين نسبة النشاط للنساء حسب فئات العمر 2009-2011
(Mohamed Saïb Musette, 2014: 07)



يبلغ عدد السكان النشطين بالنسبة لهذه الفترة أكثر من 27 مليون شخص، بنسبة تقدر بين 40 و42 في المائة، فيما استقرت المشاركة النسوية عند 14,2%، فيما يستمر الحضور اللافت للعمر عند الفئة 25-29 سنة وتراجع مع التقدم في العمر. هذا المنطق الذي يستمر في الاستدامة لا يحتاج لتبريره من خلال الانكفاء الذاتي النسوي، ولكنه حاصل ضعف السياسات الحكومية فيما يتعلق بإعادة التشكيل للاقتصاد الوطني، الذي يظل برغم الإصلاحات والخطط الحكومية، يسير بل ويعيد إنتاج نفس التطبيقات والممارسات نحو البنات الاجتماعية. هذه الأخيرة هي أيضا واقعة في حالة تجمد ولم تطور إمكانياتها الذاتية لإطلاق المشروعات المصغرة والصغيرة. وهذا الانكفاء لا يقترن بهشاشة الموارد الاجتماعية والتعليمية التي تفر أغلب التقارير أنها متحسنة جدا، بل إن واقع الحال يعبر عن رهاب متمكن من فئة الشباب عموما والنساء نحو خلق مشاريعهن بعيدا عن المجالية الذكورية التي تستمر في ممارسة قهرها الاجتماعي نحو النساء.

في سبتمبر 2013، بلغ عدد السكان النشطين 11.964.000 بزيادة تقدر بـ 4,7% وترتفع بالنسبة للنساء بأكثر من مليوني امرأة (2.275.000) وتشكل بذلك نسبة 19%، فيما تبقى الهيمنة الرجالية واضحة على قوة العمل، بنسبة 69,5% والنساء 16,6%، في المقابل يمكن أن نستنتج أن وضعية النساء تظل ضعيفة بالنسبة للأنشطة الاقتصادية ولنسبة التشغيل، بحسب متغير التعليم العالي أو التكوين أو بدون تعليم.

شكل (3) يبين نسبة النشاط ونسبة التوظيف حسب الجنس والمستوى التعليمي(ONS, 2013: 01)



ولكن هل يمكن القول أن سوق العمل هو متساو للدخول للجنسين؟ إن افتراض منطوق المساواة في ولوج سوق العمل قائم بالأساس على التشريعات الوطنية، التي لا تحمل أبداً أي فصل قانوني بين الرجال والنساء في مجال العمل والتعليم والحريات السياسية، والمشاركة الاقتصادية والسياسية، فالجزائر منذ عام 1962، العام الذي عرف الحالة الاستقلالية كرسست فيه الحكومة أولى إجراءاتها للقضاء على كل أشكال التمييز ضد النساء، من ذلك منع الزواج المبكر للفتيات تحت سنة 16 سنة، والزامية التعليم، وغيرها. كل هذه الإجراءات منعت تشكل حواجز قانونية أو بيروقراطية تحول دون المساواتية بين الجنسين. لكن على الرغم من ذلك فقد عمل المتفق الاجتماعي على بلورة إستراتيجية خاصة به، تعمل على التطبيع الأخلاقي للأدوار النسوية ومن ثم وسائل الفعل النسوي التي لا تتزاحم ولا تتصارع مع الأدوار الرجولية.

هذا المنطق الاجتماعي يمكن تلمسه في دراسة أجريت العام 2012، عن الأجراء في الجزائر، أن توظيف هؤلاء يخضع لمنطوقات سلوكية بحسب الجنس "عند الرجال الالتحاق يكون عن طريق العلاقات الشخصية والعائلية (28.7%)، المسابقات والامتحانات (20%) والاتصال المباشر بالمستخدم (16.6%)...عند النساء الإدماج الأول مع عالم الشغل يتم أساساً عن طريق مكاتب التشغيل (49.3%) (مترشحة ذات شهادة من بين اثنين)، ومن خلال المسابقات والامتحانات (21.3%) (Abderrahim (N), Belkacem (Dj), 2015: 304-308). تفحص سوق العمل في الجزائر، يقود إلى إعادة موضوعة المرأة فيه انطلاقاً من متغيرات أخرى، وهي نوعية النشاط، والطبيعة القانونية لهذا النشاط، والتأهيل التكويني والتعليمي.

تبين إحصائية الديوان الوطني للإحصاء أن النساء في العمر النشط أقل حضوراً من الرجال، وهذا مبعث تساؤل كبير، لماذا لم تستطع النساء إن تحجزن مكاناً في سوق العمل، بالرغم من منافستهن للرجال في قطاعات التعليم والتكوين:

جدول (2) يبين نسبة مشاركة الجنسين في قوة العمل العام 2014 (ONS,2014: 04)

| نسبة المشاركة في قوة العمل | | | |
|----------------------------|------|------|---------|
| فئة العمر | ذكور | إناث | المجموع |
| 24-15 | 42,7 | 8,5 | 26,0 |
| 54-25 | 88,6 | 21,3 | 54,7 |
| 15 سنة وأكثر | 66,2 | 14,9 | 40,7 |

القراءة العامة قد تؤدي لمغالطة منهجية، يقع فيها القارئ في استنتاجاته لهذا فإن توزيع المشتغلين بحسب متغيرات القطاع والجنس ومكان الإقامة، يعطينا تصوراً آخر للوضعية النسوية، حيث تسيطر على قطاعي الصناعة والتجارة والخدمات في الوسط الحضري بنسبة 18.5% و 79.2% على التوالي، وتستمر نفس الهيمنة نسبياً في قطاعي الصناعة والتجارة والخدمات في الوسط الريفي بنسبة 23.6% و 62.9% على التوالي، ما من حيث الطبيعة القانونية للقطاع، فهن حاضرات بنسبة 62.8% وللقطاع العمومي، و 37.2% بالنسبة للقطاع الخاص والمختلط.

أخيراً فإن متغير التعليم يسمح بإمدادنا بمعطى أنه مهما كانت وضعية النساء نحو التعليم، فإن ذلك لا يمثل بأي حال من الأحوال رأسمال اجتماعي يسمح لها بالولوج في سوق العمل، فالنساء اللاتي لا يحزن على أي تعليم يمثلن نسبة 05.5% مقابل 55.9% الرجال، والحائزات على تكوين مهني بنسبة 32.6% مقابل 76.8% للرجال وذوات التعليم الجامعي بنسبة 50.9% مقابل 73.4% للرجال. وخارج التفسير الميكرو-سوسيولوجي لا بد من الإقرار أن أزمة العمل في الجزائر غير مرتبطة فقط بمتغيرات اجتماعية وثقافية، ولكن أيضاً بمتغيرات تخص نوعية الاقتصاد نفسه والرهان المجتمعي الذي تتشابك فيه القوى الاجتماعية الحاملة للمشروع الاقتصادي. فنوعية قطاعات النشاط وفعاليتها الاقتصادية هم واقعون في حال من التخطيط بفعل غياب رؤية حقيقية للاقتصاد والمجتمع. من هنا لا ينظر للبطالة على أنها تفضيل لهذا

الجنس أو ذاك بناء على رواسب سوسيوثقافية معينة، ولكن في الحقيقة هي مفسرة بعدم قدرة "الاقتصاد الوطني على امتصاص اليد العاملة إننا وذكورا" (مانع عمار، 2008: 70).

إذا أقررنا فرضية تحسن وضعية النساء في سوق العمل اشتغالا وبطالة، فإن تفسير ذلك قد نجده في توسيع دائرة الاهتمام النسوي التي تستقطب لمن خاصة، وأيضا استطعن أن يخلقن لأنفسهن مجالات مميزة لموضوعة قوة عملهن، "عمل المرأة يوفر مناصب شغل جديدة كالخدمات المنزلية، روضات الأطفال، المطاعم، تنشيط القطاع الصناعي وخاصة إنتاج الأدوات الكهرومنزلية، الخ" (البشير عبد الكريم، 2009: 186).

سابعاً- الوظيفة العمومية وإشكالية الهيمنة:

كيف يمكن فهم هذه العلاقة بين الوظيفة العمومية والهيمنة؟ تناول مثل هكذا علاقة، يقود حتما إلى مساءلة إيديولوجية لماهية المؤسسة العمومية نفسها وموقعها في النظام السياسي والاجتماعي نفسه. المؤسسة في إطار الدولة الوطنية تحيل إلى مفهومات متعددة، فهي المكسب، العدالة، مبادئ الثورة، النظام الأبوي. من هذا الطرح، نعود إلى الكيفية التي صاغت بها الدولة وظيفة للمؤسسة من منطلق أنها الممثلة الاجتماعية والاقتصادية لها عند الجماهير. هؤلاء يعتبرونها رمزا وأيضا معيارا لقياس التوجهات والآراء الفردية والجمعية حول الاتفاق الاجتماعي للدولة. بهذا المعنى تمثل المؤسسة العقد الاجتماعي والسياسي بكل تجلياته، فيما أن الدولة من خلال المؤسسة تزحف بشكل إيديولوجي نحو كل التكوينات الاجتماعية مهما كانت تراتبيها الثقافية والعرقية والدينية. وعليه استطاعت الدولة من خلال المؤسسة أن تكسب مزاجا اجتماعيا تابعا ومتبنيا لكل الإستراتيجيات والسياسات التي ستقررها الدولة ويجري تلمس نتائجها بين جدران المؤسسة. كما هو حال التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الثورة الصناعية، الثورة الزراعية، الثورة الثقافية، إنسانية واجتماعية المؤسسة، برامج الترويج، امتصاص البطالة، الملكية العامة... كل هذه الأبنية الإيديولوجية تغلغلت منذ العام 1962 في المخيال الاجتماعي للجماهير، المنقادة نحو التقدم والتطور.

هذا المنطق الدولاتي المعزز بثقة شعبية لا نظير لها، توطد بشكل لافت في عشرينات القرن الماضي، فالشعب لم يجد إلا الدولة التي توفر له الترقية الاجتماعية، وهي التي احتى وراءها خلال فترة الإرهاب، وهي من أعادت الأمن... كل هذه الصور غرست أبنية الدولة الآمنة والحارسة والمدافعة عن مواطنها. البراديعم الاجتماعي للمؤسسة ينظر له السوسيولوجي جيلالي اليابس بفكرة الخضوع، التي أدت إلى أن تنصهر الأهداف الفردية والمواطنة ضمن منظور وخيارات الدولة. حيث تنعدم كل فرصة للتفكير أو التمرد خارج الأطر الأخلاقية والإيديولوجية التي سيجت بها الدولة نفسها وبالخصوص من خلال المؤسسة. وعطفا على ذلك يمكن التذكير فقط أن مسابقة توظيف الأساتذة في قطاع التربية لسنة 2016 جلبت إليها ما يقارب المليون مترشح لأجل شغل أكثر من 25 ألف منصب في الأطوار الثلاثة. هذا الرقم يسمح لنا باستنتاج فرضيتين اثنتين: الأولى أن الدولة ومؤسساتها تملك صورة إيجابية لدى الشباب، والفرضية الثانية أن الدولة تستجيب من خلال سياسة التوظيف لانشغالات الشباب ذوي الشهادات الجامعية، وأنها تحاول المساعدة على تخطي مشكلة البطالة بغض النظر عن الجنس والجهة والسن.

خاتمة:

إن التحليلات السابقة حاولت أن تستعرض إشكالية الجندر في سوق العمل في الجزائر. فهذا الأخير يعرض بحيادية وإجرائية الوظائف وبكل مساواة بين الجنسين، غير أن المخاييل الاجتماعية لا تزال تعمل على استمرارية التقسيم الجنسي بين الأعمال المتاحة والأعمال غير المسموحة للنساء. هذه التصورات التي ينتجها المجتمع عن النساء متجزئة بقوة في البنى الاجتماعية التي تشكلت وتبادلت في الأسرة وفي المجال العمومي. وعلى الرغم من كثافة التشريعات التي خطت بها الدولة سيرورة التغيير الاجتماعي لفائدة النساء سيما في التعليم والعمل، والأحوال الشخصية والمشاركة السياسية وغيرها، إلا أن الفهم الاجتماعي الذكوري لا يزال يغذي التفرقة بين الجنسين.

من جانب ثاني، كان زحف الدولة نحو الثقافة والنوع الاجتماعي والسياسة والدين، عاملا في تأميمهم لصالح وظائف الخضوع والولاء والانتماء للدولة والمجتمع الذي تشكل تحت وطأة ثورة تحريرية كبيرة. هذه الأخيرة تصنع إلى اليوم عند المواطنين صورة الدولة الأبوية الضامنة للحقوق القائمة على استمرارية كل الفئات على أداء مهامها نحو المؤسسات. إن فكرة المؤسسة القائمة على فكرة السلطة الأبوية هي من سرمدت صورة الأنثى البديلة عن العاملة والرجل والفحل الذين يعوضان العامل والمدير. هذه التبديلات أسست لهذا الغلل في تقدير المساواة والعمل على المناصفة بين الذكور والإناث في الواجبات والوظائف الاجتماعية في المجال، ولم تسمح بذلك من إخراج التمييز الجنسي عن المجال المهني. أخيرا، وبرغم ما سجلناه من ضعف الحضور النسوي في سوق العمل، غير أن النمو البطيء مع ما يرافقه من تحصين تشريعي ودستوري ترعاه الدولة بمؤسساتها يسمح لنا بإنجاز توقعات إيجابية على المدى القصير والمتوسط.

المصادر والمراجع:

-باللغة العربية:

- 1-البشير عبد الكريم(2009)، "دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد6، الجزائر: مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف.
- 2-الجريدة الرسمية(2016)، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الفصل الرابع، الحقوق والحريات المادة 32، قانون رقم 01-16 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري، العدد14، السنة الثالثة والخمسون.
- 3-الجريدة الرسمية(1990)، قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، العدد17، السنة السابعة والعشرون.
- 4-الدباغ م، رمضان أسماء (2013)، النوع الاجتماعي: نحو تأصيل المفهوم في الوطن العربي واستخدامه في صوغ سياسة عامة فعالة، مجلة إضافات، العددان 23-24 صيف وخريف، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- 5-الديوان الوطني للإحصاء(2016)، حوصلة إحصائية، التشغيل، متوفر على الرابط

http://www.ons.dz/IMG/Emploi_Avril_2016.pdf

- 6- الديوان الوطني للإحصاء (2013)، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2013، الجزائر.
 - 7- السوسي مها، ارتفاع البطالة بين النساء في المنطقة العربية رغم ارتفاع مستويات التعليم، متوفر على: <http://blogs.worldbank.org/arabvoices/ar/despite-high-education-levels-arab-women-still-don-t-have-jobs>. Consulté le: 27/02/2017
 - 8- المريني فاطمة (2005)، ما وراء الحجاب الجنس كهندسة اجتماعية، ترجمة فاطمة الزهراء أزوريل، (الطبعة 4)، المغرب: المركز الثقافي العربي.
 - 9- بن زين بلقاسم، 2012، "المرأة الجزائرية و التغيير: دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية"، مجلة إنسانيات، العدد 57-58، متوفر على الرابط: <http://insaniyat.revues.org/13678>; DOI: 10.4000/insaniyat.13678, consulté le 03 mars 2017
 - 10- جريديني راند (2015)، الدولة الغنائمية والربيع العربي، إضافات، العددان 31-32، صيف- خريف.
 - 11- رجاء بن سلامة (2005)، بنیان الفحولة، أبحاث في المذكر والمؤنث، دمشق: دار بتر للنشر والتوزيع.
 - 12- سلامي منيرة (2016)، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 05.
 - 13- مانع عمار (2008)، الدلالات الاجتماعية لعمل المرأة الجزائرية في سوق العمل الرسمي، المجلة العربية لعلم الاجتماع، العدد 2، القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
 - 14- منظمة العمل الدولية (2016)، المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا- تقرير إقليمي / منظمة العمل الدولية - بيروت.
 - 15- منظمة العمل الدولية (2015)، السيدات في مجال الأعمال والإدارة. تزايد قوة الدفع. نسخة مختصرة من التقرير العالمي، جنيف.
 - 16- منيرات محمد صايب (2012)، "بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة"، مجلة إنسانيات، العددان 55-56، وهران: مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية.
- URL: <http://insaniyat.revues.org/13490>; DOI: 10.4000/insaniyat.13490, Consulté le 01 mars 2017.
- 17- نعمة الله نجيب ابراهيم (1997)، نظرية اقتصاد العمل، مصر: الدار الجمعية للطباعة والنشر.
 - 18- نوى الجمعي (2010)، المسألة الاجتماعية في برامج الأحزاب السياسية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجزائر: جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع.
- باللغة الأجنبية:
- 1- Abderrahim (N) & Belkacem (D) (2015), *Analyse du marché du travail en Algérie*, *International Journal Economics & Strategic Management of Business Process*, 2nd International Conference on Business, Economics, Marketing & Management Research (BEMM'14), Vol.5.
 - 2- Addi lahouari (2012), *Algérie : chroniques d'une expérience postcoloniale de modernisation*, Algérie: édition barzakh.
 - 3- Addi lahouari (1999), *Les mutations de la société algérienne: famille et lien social dans l'Algérie contemporaine*, France: édition la découverte.
 - 4- Chennouf (CH), Hafs (T) (2009), *Entrepreneurs et salariés en Algérie : application d'un Probit Bivarie par genre et par secteur*, *les cahiers du CREAD*, n°89, Alger: CREAD.
 - 5- Lassassi (M), Hammouda (N-E) (2012), *Le fonctionnement du marché du travail en Algérie : population active et emplois occupés*, *Région et Développement*, n° 35, Paris: L'harmattan.
 - 6- Lassassi (M), Hammouda (N-E) (2012), «50ans d'indépendance: quelle évolution de la situation du marche du travail en Algérie », *Les cahiers du CREAD* n°100, Alger: CREAD,
 - 7- Musette (M. S), (2013), *Le marché du travail en Algérie: une vision nouvelle?*, FCE - Journées de l'entreprise algérienne : Emploi, Formation et Employabilité- 29 Octobre 2013 - Alger: CREAD.
 - 8- Musette Mohamed Saïb (2014), *Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie*, Working together learning for life, Italie: Fondation européenne pour la formation.
 - 9- ONS, (2013), *Activité, emploi & chômage au 4ème trimestre 2013*, n° 653, Alger.
 - 10- ONS, (2014), *Activité, emploi & chômage en septembre 2014*, n°683, Alger.
 - 11- ONS, (2016), *Activité, emploi & chômage en septembre 2016*, n°763, Alger.
 - 12- RADP, (2015), *Algérie, Objectifs du millénaire pour le développement, Rapport National 2000-2015*, Alger: Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale, Le Bureau du Programme des Nations Unies pour le Développement