

قراءة في التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال ممارسة نشاط المقاولة

A reading on women's economic empowerment through the practice of entrepreneurship

هلاّلي أحمد*

طالب دكتوراه/ مخبر التكامل الاقتصادي الجزائري الإفريقي / جامعة أحمد دراية أدرار

halaliah@univ-adrar.edu.dz

عياد ليلي

أستاذ محاضر أ/ مخبر التنمية المكانية وتطوير المقاولة / جامعة أحمد دراية أدرار

ayadlila01@univ-adrar.edu.dz

بن حبيب عبد الرزاق

أستاذ التعليم العالي/ مخبر MECAS / جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان

benhabib@yahoo.fr

قدم للنشر في: 2020.09.01 / قبل للنشر في: 2020.11.21 / نشر في: 11.12.2020

الملخص:

الهدف من هذه الورقة العلمية هو إبراز دور المرأة الريادي في عملية التنمية من خلال ممارستها لنشاط المقاولة. كيف لا وهي تشكل نصف المجتمع ويتوجب عليها السعي دوما للتأثير في الحياة الاقتصادية شائعا شأن الرجل، وتستخدم في سبيل تحقيق ذلك بمجمل قدراتها الجسمية والعقلية. ولقد حظى موضوع المقاولة النسوية بالاهتمام المتزايد للعديد من الباحثين مقارنة بالمقاولة الرجالية، لما تعانيه المرأة العاملة من ضغوطات قد تحد من استمراريته في العمل. من خلال هذه الورقة البحثية سنحاول إبراز مساهمة المرأة الجزائرية في عملية التنمية بولوجها لعالم المقاولة، ونحاول الوقوف على إحصائيات لمستويات نجاحها على الصعيدين المحلي والدولي.

الكلمات المفتاحية : التمكين الاقتصادي، المرأة العاملة، المقاولة النسوية، سوق العمل.

تصنيف JEL: J16؛ J71؛ M13

Abstract :

The aim of this scientific paper is to introduce the pioneering role of women in the development process through their practice of enterprise activity. In order to achieve that, they use all of their physical and mental capabilities. The issue of women's entrepreneurship has received the increased attention of many researchers compared to the male enterprise, because the working woman suffers from pressures that may limit her continuity in work. Through this research paper, we will try to show the contribution of Algerian women to the development process by entering the world of enterprise.

Keywords: economic empowerment, working women, female entrepreneurship, labor market.

JEL Classification : J16; J71; M13

* المؤلف المراسل: هلاّلي أحمد، halaliah@univ-adrar.edu.dz

مقدمة:

يعتبر النشاط المقاوالاتي نشاطا اقتصاديا على درجة كبيرة من الأهمية، نظرا لطبيعة العملية التنظيمية والتسييرية التي تلازم وتجعل هذا النشاط واقعا اقتصاديا، وهو في الحقيقة نشاطا يساهم بشكل فعال في دفع عجلة التنمية وتحقيق مستويات متطورة من النمو الاقتصادي والاجتماعي. ويشهد العالم ككل تدني مستوى هذا النشاط عند النساء مقارنة بالرجال، نظرا لعدة عوامل ترجع في معظمها الى طبيعته والتي تستلزم بعض المهارات والإمكانات التي تتوفر لدى الرجل أكثر منها عند المرأة.

الواقع الاقتصادي الحالي يؤكد من خلال جملة من الاحصائيات، ظهور متزايد لواقع تمكين المرأة في عالم الشغل من خلال النشاط المقاوالاتي، وبذلك تكون المساواة النسوية أحد العوامل الضرورية لتنشيط الاقتصاد الوطني. وقد سعت الدولة لتشجيع المساواة النسوية من خلال الأجهزة والوكالات المختلفة التي تم إنشائها بغية امتصاص الفائض من البطالة ودعم الفئة الشبابية والهشة في عالم الأعمال والأمر ذاته أعطي للمرأة نصيبا منه. في هذا الصدد أحرزت الجزائر تقدماً في تعزيز دور المرأة في الاقتصاد، واتخذت التدابير الإستراتيجية لتعزيز المبدأ الدستوري للمساواة بين المرأة والرجل، ورفع معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للنساء، وإنشاء قواعد وبيانات مفصلة ومهمة لتبيين دور المرأة في عالم ريادة الأعمال. وقد جاء هذا الالتزام من خلال إدراك أن تقدم فرص أفضل للمرأة للحصول على دخل والتحكم فيه يمكن أن يعزز التنمية الاقتصادية المتنوعة والنمو المشترك وخلق التوظيف لديها. وعلى الرغم من هذه التغييرات والرؤى الإستراتيجية، إلا أنه لا يزال تحقيق الإمكانات الهائلة التي توفرها زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل في الجزائر يمثل تحدياً كبيراً. على ضوء ما سبق ذكره نحاول في هذه الورقة البحثية الإجابة على الإشكاليات التالية:

- ماهي الرؤى الحديثة في آليات تمكين المرأة اقتصاديا من خلال ممارسة النشاط المقاولة؟
- وما هو مستوى مشاركتها وفعاليتها في هذا النشاط على الصعيدين المحلي والدولي؟
- ماهي مؤشرات تمكين المرأة في النشاط المقاوالاتي في الجزائر؟

تبرز أهمية هذه الورقة البحثية من خلال حداثة الموضوع، اضافة الى ابراز دور المرأة الريادي للتأثير في الاقتصاد الوطني، حيث اكدت الاحصائيات المقدمة على النمو المتزايد للمساواة النسوية، وبذلك تم تعزيز موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة في سوق العمل كالية من اليات ممارسة المساواة. لإعداد هذه الورقة البحثية، استخدمنا القراءة المفاهيمية التي وصفنا من خلالها متغيرات الدراسة في جانبها النظري، بينما تطلب الأمر استخدام بعض البيانات الإحصائية المتوفرة التي دعمت الدراسة في جانبها الميداني.

المبحث الأول: مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة

يعتبر مفهوم التمكين الاقتصادي من المفاهيم الحديثة نسبيا وهو وليد سنوات التسعينيات حيث أسندت له كل ما يتعلق بالاعتراف بحق الفرد في المساهمة التنموية ودوره الفعال فيها.

من خلال هذا المبحث سنحاول التعريف بمجمل من المفاهيم المتعلقة بالتمكين الاقتصادي عموما وعند المرأة خصوصا.

المطلب الأول: تعريف التمكين الاقتصادي

في هذا المطلب يمكننا عرض مختلف التعاريف المتعلقة بالتمكين الاقتصادي عموما:

تري الدكتورة "إيمان عكور" رئيسة قسم التمكين الاقتصادي بوزارة الاقتصاد بالأردن أن التمكين الاقتصادي هو كل شخص لم تكن لديه القدرة في السابق أو الاستطاعة بسبب الظروف المحيطة أو الإنكار أو الفشل، وإن حاجتهم إلى التمكين تنشق من عدم قدرتهم كمجموعة أو كأفراد على تحقيق طموحاتهم ليتمكنوا من استغلال كامل قدراتهم بسبب الحواجز المصطنعة والتي أوجدها أفراد أو مجموعات أخرى في نفس المجتمع. (إيمان عكور، وزارة العمل الأردنية، 2017، صفحة 5) وقد عرف البنك الدولي التمكين الاقتصادي بأنه عملية تهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد والجماعات لطرح خيارات معينة وتحويلها إلى إجراءات أو سياسات تهدف في النهاية إلى رفع الكفاءة والنزاهة التنظيمية لمؤسسة أو تنظيم معين. (محرر، 2018، صفحة 152). ومن خلال ما سبق عرضه نستخلص أن مفهوم التمكين الاقتصادي ارتبط بالرؤية الاجتماعية والرعاية الإنسانية للبشر على مختلف طبقاتهم الاجتماعية وذلك من خلال السعي إلى دمج هذه الشرائح في أشغال ونشاطات ذات قيمة مضافة بحيث تعطي لصاحبها القدرة على التحكم والإنتاج والتصرف في مخرجات التحصيل الاقتصادي للعملية الإنتاجية.

المطلب الثاني: التمكين الاقتصادي للمرأة وعلاقته بالتنمية الاقتصادية

يعتبر موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة من المواضيع التي باتت تشكل قضية العصر، حيث اهتمت مختلف الجمعيات والهيئات المدنية المنادية لحماية الحقوق والحريات بهذا الموضوع من خلال تكتيف الدراسات واللقاءات التي من شأنها إعطاء دفعة قوية للنهوض بالمرأة نحو اقتصاديا وإبراز فعاليتها في العملية التنموية على الصعيدين الجزئي والكلبي. سنحاول في هذه الخطوة تحديد هذا المفهوم والأبعاد المحددة له.

يعرف تمكين المرأة اقتصاديا على أنه: " هو تلك العملية التي تصبح من خلالها المرأة فرديا وجماعيا واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علامات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل". (ANERA)، (2018). ماهو ملاحظ أن تمكين للمرأة لا ينحصر في المستوى الاقتصادي فحسب وإنما يأخذ مستويات أخرى منها التمكين السياسي، الاجتماعي والتكنولوجي، ويقصد بذلك إعطاء للمرأة الحق في التصرف ماليا واجتماعيا ومشاركتها في صنع القرار السياسي والانتخاب والمشاركة في الحياة الاجتماعية والسياسية وتطوير الحياة بشكل عام. كما يمكن تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه "إحساس المرأة بقيمتها وبحقوقها في تحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات، وحققها في الوصول إلى الفرص والموارد، وقدرتها على التأثير على التغييرات الاجتماعية لخلق وضع اجتماعي واقتصادي أكثر عدالة وطنيا وعالميا". (أبوب، 2010، صفحة 6)

من خلال ما سبق عرضه يمكننا القول أن التمكين الاقتصادي للمرأة هو كل ما يخلو لها من قدرات ومؤهلات واستطاعة على إحداث التغيير وخلق قيمة مضافة على الصعيد الاقتصادي وما يحقق لها استقلالية مالية ومادية ومعنوية، بحيث تصبح لديها القدرة على اتخاذ القرار والتغيير المستمر سواء في شؤونها الخاصة أو تلك المتعلقة ببيتها الاجتماعية التي تحيط بها. وعليه يمكن القول ببساطة أن التمكين الاقتصادي للمرأة هو إيجاد حزمة من الخدمات المالية وغير المالية التي تساعد المرأة على إيجاد مصدر دخل خاص بها، وبناء على ذلك أصبحت عملية تمكين المرأة تشكل سلسلة الحلقات المتداخلة التي تبدأ من تحفيز المرأة وتوعيتها ومن ثم تدريبها للبحث عن استقلاليتها الاقتصادية والاجتماعية وغيرها...

المطلب الثالث: أهمية ومؤشرات تمكين المرأة اقتصاديا

في هذه الجانب نحاول توضيح أهمية تمكين المرأة ثم نشرح بعض المؤشرات التي من شأنها قياس درجة تمكين المرأة اقتصاديا:

1- أهمية تمكين المرأة اقتصاديا

للتمكين الاقتصادي للمرأة أهمية بالغة تظهر من خلال ما يلي:

- يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة أداة قوية تساعد على إطلاق قدراتها الإبداعية والإنتاجية لتحقيق نمو وتطور مستدام بالنسبة لها وللظروف المحيطة بها، وذلك من خلال العمل على التحسين المستمر لهذه المتغيرات.
- إن إعطاء مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة ساعد على تغيير النظرة التقليدية لها من مجرد أم ومربية، إلى عنصر استراتيجي في العملية التنموية بحيث تشكل مساهمتها نفس مستوى مساهمة الرجل أو أكثر.
- يعمل تمكين المرأة 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 بينها وبين الرجل.

2- مؤشرات قياس تمكين المرأة اقتصاديا

إن عملية تمكين المرأة اقتصاديا ليس بالأمر العادي، باعتباره يعتمد على قياس مدى مساهمتها الفعالة في العملية التنموية، وللقيام بهذه المسألة هناك مؤشرات تثبت درجة فعاليتها وتمكنها الاقتصادي نذكر منها مايلي:

- المساهمة الاقتصادية؛ تقيس مستوى نشاط المرأة في مختلف المؤسسات الاقتصادية التي تشتغل بها.
- الفرص المتاحة اقتصاديا؛ نوعية مشاركة المرأة، نوعية الوظيفة التي تشتغلها، نسبة دخلها إلى دخل الرجل...
- التمكين السياسي والتحصيل العلمي؛ ويعبر عن مساهمة المرأة في الحقبة السياسية ورفع نسبتها في اتخاذ القرارات ذات الطابع السياسي والاستراتيجي، وما يتعلق بالمستوى العلمي والتحصيل الأكاديمي لها والتدرج وغيرها.
- الصحة والرفاهية؛ ويتعلق الأمر بمستوى وعي المرأة صحيا ووعيتها في حماية نفسها وأسرتها من مختلف الأمراض والارتباط بالمصالح الصحية التوعوية، الصحة والرعاية النفسية عموما.

المبحث الثاني: مفهوم المقاولة النسوية، الدوافع والمحددات

عند الحديث عن المقاولة كنشاط فإنه في العموم يظهر أنه خاص بالذكر أكثر منه عند النساء نظرا لأن نسبة مشاركة المرأة في العمل المقاوالاتي ضعيفة بالمقارنة مع الرجل، وهذا ما تشير إليه معظم الأدبيات والإحصائيات عبر العالم. ولما أصبح دور المرأة في التنمية الشاملة دورا بارزا وفعالا أصبح بإمكانها التفكير في عالم المقاوالاتية كمهنة تمتعها على غرار الرجل، الأمر الذي ساعد على ظهور المقاولة النسوية كنشاط مستحدث عندها وهذا ما سنسأله به في هذا المجال من الورقة البحثية.

المطلب الأول: تعريف المقاولة النسوية

قبل تفسير مصطلح المقاولة النسوية قد نتساءل عن مفهوم المقاولة أولا. المقاولة النسوية هي ما يصطلح عليها باللغة الانجليزية "Women Entrepreneurship" وتعرف على أنها: "من تدير وتراقب مؤسسة ما وتمتلك فيها ما يفوق 51% من اسمها. إنهم يمثلون مجموعة من النساء الذين انفصلوا عن المسار واستكشفوا المشاريع الاقتصادية" (خوي، 2015، صفحة 253). كما يمكن تعريفها على بالشكل التالي: "يطلق مصطلح المقاولة في نطاق القانون التجاري بالمفهوم الاقتصادي، الذي كثيرا ما يطلق عليه رجال الاقتصاد عبارة المشروع " projet "، ويعرفها الفقه بأنها تنظيم مستقل يقوم بالتنسيق بين مجموعة من العوامل بغرض الإنتاج لبعض السلع والخدمات لتغطية السوق". (غانم، 2002، صفحة 108). كما عرفت المرأة المقاولة من قبل الكاتب "Jean Hallady" على أنها المرأة التي تختار انشاء مؤسسة لحسابها الخاص، وتقوم بتنظيم وإدارة مواردها الخاصة وتحمل المخاطر المالية الكامنة في القيام بذلك على أمل الحصول على ربح في نهاية المطاف" (COUGLIN, 2002, p. 5).

أما الباحث "BIZO" فقد عرف المقاولة النسوية على أنها "العملية التي من خلالها تقوم امرأة أو مجموعة نسائية بإنشاء واستغلال الموارد الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك المادية والمالية بطريقة منظمة لتوفير السلع والخدمات للسوق لتحقيق الربح". (الحياي، 2019، صفحة 656). ومن جهة أخرى فإن المرأة المقاولة هي: "المرأة التي تكون لوحدها أو برفقة شريك أو عدة شركاء، وقامت بتأسيس أو شراء أو ورثت مؤسسة، حيث تتحمل مسؤولياتها المالية، الإدارية والاجتماعية، وهي تساهم يوميا في تسييرها الجاري، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة" (مسيود، 2017، صفحة 122).

من خلال التعاريف السابقة يمكننا استخلاص أن المرأة المقاولة هي كل من تقوم بإنشاء مؤسسة خاصة تكون صاحبة ملكيتها وتبادر بروح المقاوالاتية والإبداع في هذا النشاط و الذي من خلاله تتمكن من الاستقلالية المالية وتكون مسؤولة عن نشاطها ولها القدرة على تحمل مخاطره ويمكن أن تشغل معها يد عاملة نسوية إضافية إذا لزم الأمر، وهذا من شأنه أن يعطيها دافع قوي في تشكيل قوة ومكانة اجتماعية تمكنها من التفاوض وولوج عالة الأعمال بكل حرية وأريحية.

المطلب الثاني: دوافع المرأة نحو ممارسة النشاط المقاوالاتي

يمكننا أن نوجز دوافع دخول المرأة لعالم النشاط المقاوالاتي في النقاط التالية:

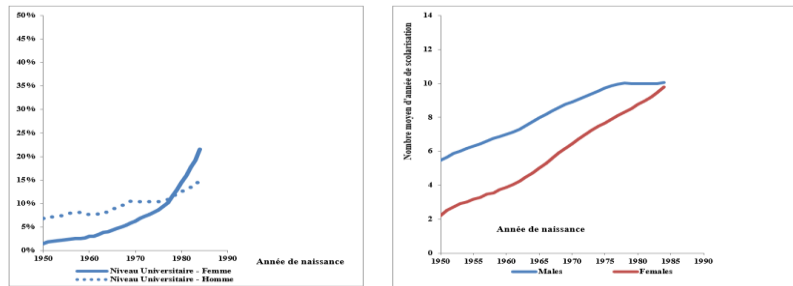
- السعي نحو تفعيل دورها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية من خلال خلق لوظيفتها بنفسها، محاولة منها تجاوز مرحلة سد وتغطية بعض الحاجيات الأساسية من خلال عملها غير الرسمي أو المنزلي.
- الرغبة في إظهار براعتها في الإنجاز، روح الابتكار وتجريب المخاطرة، مما يسمح لها من اكتساب والاستمتاع بروح الاستقلالية.
- حاجتها إلى إقرار قوتها في إدارة الأعمال والنشاط المقاوالاتي مما يسمح لها من إثبات ذاتها وبالتالي تحقيق نتائج إيجابية مشكلة لها نقطة تحول وانطلاق في عالم الشغل.
- إحراز المرأة للتطورات التعليمية والمهنية جعلها قادرة على إدارة الأعمال وتطوير مكتسباتها وبالتالي تحقيق قيمة مضافة للمجتمع الذي تنتمي إليه.
- السعي في تحقيق مركز اجتماعي مرموق واكتساب ثقة في النفس تمكنها من اتخاذ القرار وصنعه في مجالات طالما كانت بالنسبة لها شبه مستحيلة.

المطلب الثالث: محددات المقاولات النسوية

ما كتب حول المقاولات بشكل عام يشير إلى أن خلفية السيرة الذاتية تؤثر على قرارات المقاولات سواء عند إنشاء أو تنظيم المؤسسة أو المساهمة في إدارة أعمال أخرى، ويمكننا حصر محددات المقاولات النسوية في المتغيرات التالية: التعليم، العمر، الحالة الاجتماعية والاقتصادية، والخبرة.

أولاً: التعليم

إن إحراز المرأة على مستوى تعليمي معين من شأنه أن يرتقي بها في مجال ريادة الأعمال وهو ما تشير إليه آخر إحصائيات تقرير البنك الدولي حول عمالة المرأة. حيث يمثل النموذج الأسفل ارتفاع عدد النساء نسبة إلى عدد الرجال من حيث متوسط عدد سنوات الدراسة. كذلك، فيما يتعلق بمستوى التعليم، فإن نسبة النساء أعلى في المستويات الثانوية والأعلى مقارنة بالرجال، أنظر الشكلين:

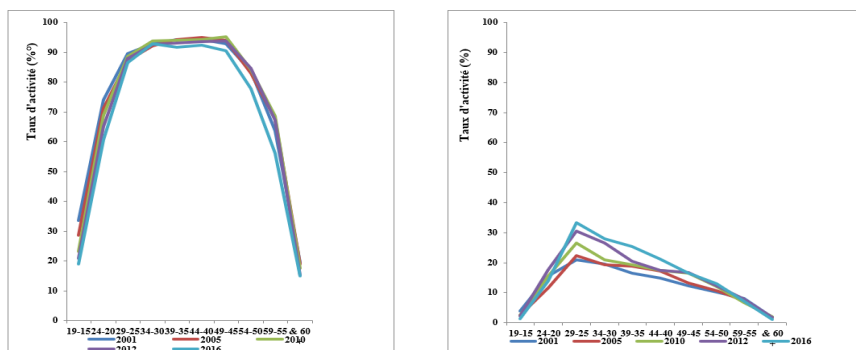


Source: construit à partir des données des enquêtes emploi – ONS, 2019.

بناءً على ما تقدم، نستنتج أن التعليم له أثر كبير على عطاء المرأة وطموحها لإثبات ذاتها، فالمرأة الأمية لا يمكنها أن تسير أموالها بطريقة علمية مدروسة كما أنه يصعب عليها أن تترجم أفكارها إلى مشروع اقتصادي دون أن تواجه صعوبة إضافية على صعوبات التي تواجهها المرأة المتعلمة، ضف إلى ذلك نجد المرأة المقاولات المتعلمة الطموح، مبادرة دائماً نحو التجديد، ومساهمة للتطور التكنولوجي العالمي، لأنها تعتمد على مؤهلاتها العلمية التي تدعمها في ابتكاراتها وإبداعاتها وتطلعاتها المستقبلية.

ثانياً: العمر والخبرة المهنية

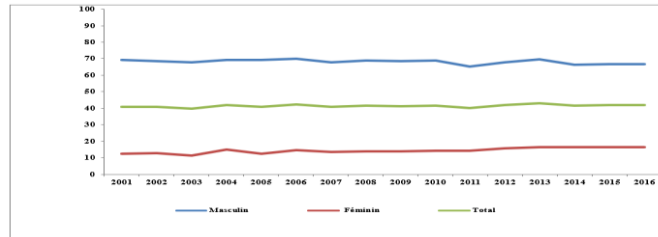
يشير محدّد العمر إلى رؤية علمية متضاربة ومتفاوتة حسب المقاربات العلمية التي تناولناها، فبعض الباحثين في الموارد البشرية يقرون بضعف مشاركة المرأة كلما كان عمرها أصغر نظراً لالتزاماتها الأسرية التي تحول دون تفرغها لعملها الحر، بينما تشير دراسات إحصائية إلى مساهمة المرأة الشابة أكثر من التي تقدم بها العمر وبين هذه وتلك نقدم بعض الإحصائيات في ذات المحدد وفق النموذج التالي:



Source : construit à partir des données des enquêtes emploi – 2001- 2016 – ONS

نلاحظ من خلال التحليل المقارن للمنحنيين اعلاه، ان التغيير في المشاركة الفعلية في سوق العمل بين الرجل و المرأة يتجه أكثر نحو المرأة عنه لدى الرجل، مع ملاحظة الارتفاع المتزايد لمعدل مشاركة المرأة في سوق العمل، وهذا بالنسبة لجميع الفئات العمرية عموماً. كما يلاحظ انه بالنسبة للرجال، فقد ظل معدل النشاط ثابتاً الى حد ما لمن تتراوح اعمارهم ما بين 25 و 54 عاماً. والسبب

في ذلك يعود الى الاختلافات في وضعية الجنسين في دورة الحياة ومن ثم اختلف معدل النشاط. إذا كان نشاط الرجل هو عمليا بحد أقصى حتى 54 سنة فإنه بالنسبة للنساء تبلغ ذروتها في الفئة العمرية ما بين 25 و 29 عامًا كأقصى نشاط في سوق العمل. بالنسبة للخبرة المهنية يمكننا القول أنها أكثر محدد ضروري لسيرورة النشاط المقاواني خاصة عند المرأة نظرا لطبيعتها البيولوجية التي تجعلها دائما تخاف من الفشل وتسعى للتحدي دون الوقوع فيه، وبالتالي فالمرأة في سوق العمل الحر تحتاج للخبرة كمحدد يساعدها على الاستقرار وتحدي العثرات. والمنحنى الموالي يوضح مساهمة المرأة بالمقارنة مع الرجل في سوق العمل الحر بالمقارنة مع مستوى الخبرة المهنية:



Source : construit à partir des données des enquêtes emploi – 2001- 2016 – ONS.

يظهر تراكم معدلات النشاط مقسوماً على سن خمس سنوات بين عامي 2001 و 2016 أنه بصرف النظر عن الطرفين: الطرف الأيسر للشباب دون سن 25 عامًا والأطراف اليمنى لكبار السن فوق في عمر 59 عامًا ، زاد معدل المشاركة للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 60 عامًا.

بالنسبة للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا، يرجع الانخفاض في معدل النشاط إلى التحسن في مستويات التعليم، والشباب أكثر تعليمًا، ويقيمون أطول في الدورة المدرسية، وبالتالي يؤجلون دخول سوق العمل بينما كبار السن يغادرون سوق العمل في وقت مبكر وسابق بسبب تحسن تغطية الضمان الاجتماعي وهكذا.

ثالثًا: المحدد الاقتصادي

خلال العقد الأخيرين زاد الاهتمام بالمقاولة النسائية من طرف الحكومات، الهيئات الإقليمية والدولية، حيث كثرت المبادرات وأخذت طابعاً سياسياً أكثر منه اقتصادياً للارتقاء بالمرأة في عالم ريادة الأعمال لتعزيز مكانتها داخل النسيج الاقتصادي. يمكن أن نحمل أهم العوامل الاقتصادية المساعدة على تشجيع المرأة للمزيد+ من المشاركة في المجال الاقتصادي في مايلي:

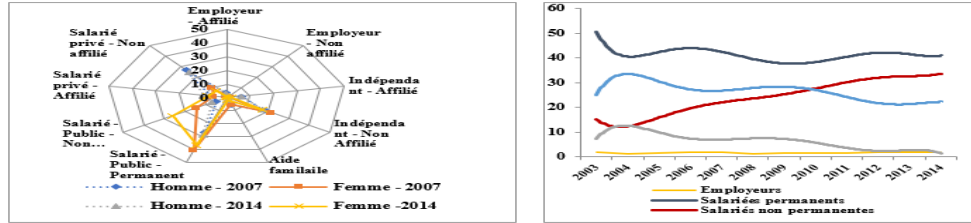
- المساهمة في ترقية المرأة باعتبار المقاولة من أهم السبل التي يمكن للمرأة من خلالها إظهار إمكانياتها في مجال ريادة الأعمال وفتح آفاق مهنية تتعدى بساطة الأعمال المنزلية وهو ما يدعم دورها في الاقتصاد الوطني.
- المساهمة في خلق وظائف إضافية من خلال دخول المرأة عالم الأعمال الحرة ومن خلالها يتم فتح المجال لباقي النساء في عالم الشغل.

- المنافسة في سوق الأعمال المقاولة وكسر النمط الاحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة بفضل الإبداع والابتكار الذي تظهر به منتجات المقاولة النسوية.

وبالرغم من الأهمية القصوى التي تساهم بها المرأة في عالم الشغل على أنواعه، إلا أنه هناك تحديات قوية تعيق حركة العمل المقاواني النسوي وتزيد من مستوى بطالة النساء. ولاتزال مساهمة القطاع الخاص في حصول المرأة على وظائف مستقرة منخفضة للغاية حيث تشير معظم الإحصائيات على أن غالبية النساء تعمل في القطاع العام 62.1 % في عام 2014. (ONS، 2016) ، وغالبا كمدرسات في المدارس الابتدائية بنسبة تتراوح 19 %، وبنفس النسبة تقريبا كممرضات وعاملات في القطاع الصحي، ولكن الأمر يختلف كثيرا عند الحديث عن مشاركتهم في المكاتب أو الأمناء أو مندوبي المبيعات (ONS، 2016). في مثل هذه الأدوار تمثل النساء 10% فقط من إجمالي الموظفين.

من ناحية أخرى، تظل فرص العمل التي يوفرها القطاع الخاص محدودة للغاية وغالبًا ما تتركز في القطاعات ذات الإنتاجية المنخفضة، حيث يكون القطاع غير الرسمي حاضراً في الغالب ولا يوفر أي حماية اجتماعية حيث تشير الإحصائيات أن 12 % من

النساء يعملن في وظائف غير ماهرة مثل المساعدة المنزلية و 6٪ يعملن في وظائف يدوية مثل الحرف التقليدية وغيرها. الشكل الموالي يعرض النسب السالفة الذكر لتطور العمالة حسب الوضع في المهنة بالنسبة لفئة النساء:



المصدر: مشاركة المرأة في سوق العمل الجزائري، رؤية الجزائر 2035، تقرير البنك الدولي، أكتوبر 2017.

رابعاً: المحدد التنظيمي والذهني

انه من المهم بما كان أن تمتلك المرأة المقاتلة التميز والكفاءة في هذا المجال من العمل، من عنصر الثقة في قدراتها وإمكاناتها وان يكون لها إلهام في العمل الذي تنشط فيه، بالإضافة إلى أن المرأة المقاتلة هي من تضع خططاً تنافسية لمقاتلتها باعتبارها منبع الأفكار الجديدة، هذا يتطلب منها قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من الأعلى فإذا كان التميز يساعدها على التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية والفكرية تساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقاتلة. ولكي تحقق المرأة المقاتلة النجاح عليها أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يحدث بين مهاراتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعاً، ضف إلى ذلك امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته والمهارة في التنظيم.

على الرغم من أن معدل مشاركة المرأة في برامج التدخل في سوق العمل وبرامج المساعدة في تنظيم المشاريع قد زاد زيادة ملحوظة، كما أشرنا سابقاً، إلا أنه في عام 2015 لم يبلغ سوى 1.7 % من النساء صاحبات عمل حر. (الدولي، أكتوبر 2017) ويعود السبب إلى عدم وجود تقييم ومراقبة محدودة لهذه البرامج، الأمر الذي جعل تأثيرها ليس معروفاً جيداً، لاسيما على ريادة الأعمال لدى النساء، وبالأخص على العمالة والدخل وخلق فرص العمل.

خامساً: المحدد الاجتماعي

يعتبر المحدد الاجتماعي من المحددات البالغة الأهمية نظراً للطبيعة الفيزيائية للمرأة وأدوارها المتعددة في حياتها الأسرية وبالرغم من هذه الاهتمامات تساهم توفير بيئة اجتماعية مواتية في تعزيز دور المرأة في عالم الأعمال، ونذكر في هذا المجال العناصر الهامة الواجب توفرها لتسهيل مهمتها المقاتلة ومنها:

- توفر بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار،
- القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة وانشغالاتها الأسرية ومسؤوليتها اتجاه المقاتلة،
- المرونة في التعامل مع العنصر البشري؛ باعتبار المورد البشري أهم مورد في المقاتلة فلا بد أن تتوفر في المرأة المقاتلة خاصية القدرة على التعرف على مواطن القوة لكل عامل ثم استخدامها لتحفيزه وتوجيهها في خدمة أهداف المقاتلة، هذا في الصعيد الداخلي. أما على الصعيد الخارجي فلا بد أن تتوفر فيها صفة التنسيق بين الموردين والزبائن والمجتمع المحيط بها، أي لابد من إتقان أساليب الاتصال والتواصل المستمر مع الأطراف المتعامل معها وتحفيزهم وإقناعهم وقيادتهم لإنجاح أهداف المقاتلة.

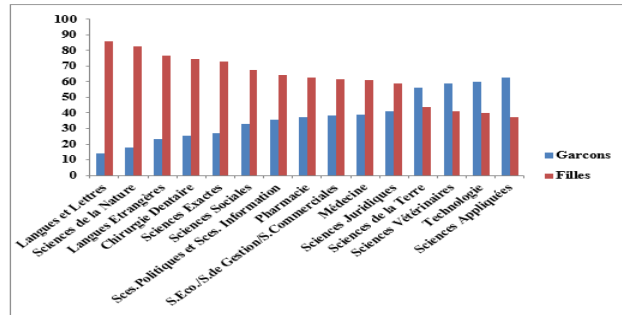
المبحث الثالث: واقع المقاتلة النسائية في الجزائر وإشكالية التمكين الاقتصادي "رؤية إستراتيجية"

اتخذت الجزائر على مدى سنوات متتالية العديد من الإجراءات في سبيل الرفع من مكانة المرأة في سوق العمل ومساواتها مع الرجل، وأقرت معظم الدساتير الماضية والحالية قاعدة مساواة المرأة والرجل وإلغاء مختلف أنواع التمييز على أساس الجنس، وهذا إيماناً بالدور الفعال للمرأة في التنمية. ومن بين أكثر المؤشرات تمثيلاً هو رفع معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للنساء، وإنشاء قواعد بيانات مفصلة وفقاً للحدود وإعادة تصميم بعض البرامج الوطنية الحالية للتدخل وتعزيز سوق العمل من منظور النوع الاجتماعي. وعلى الرغم من هذه الرؤية التنموية، إلا أنه لا يزال تحقيق الإمكانات الهائلة التي تساهم في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل في الجزائر يمثل تحدياً كبيراً. وحسب ما تشير إليه معظم الأدبيات تتمتع الجزائر بأدنى معدلات مشاركة النساء في العالم ويظل معدل البطالة

في هذه الفئة من السكان مرتفعاً، حيث لا تستطيع امرأة واحدة من كل خمس نساء ترغب في العمل العثور على وظيفة. (Rother, 2018)

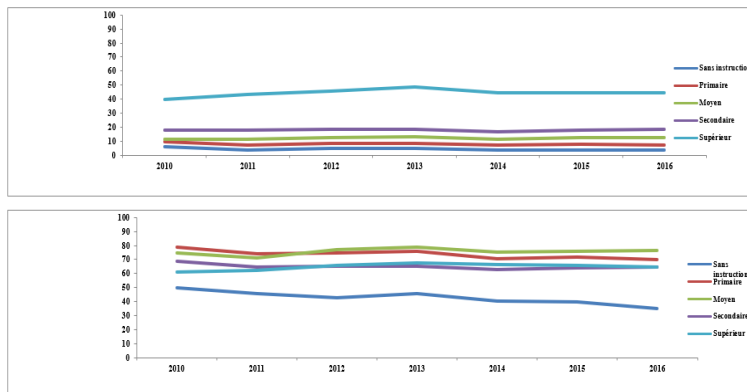
المطلب الأول: بعض الإحصائيات حول مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل

تشير الإحصائيات ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة بشكل ملحوظ خلال السنوات القليلة الماضية ويشير الواقع أن عدد النساء فاق عدد الرجال من حيث متوسط عدد سنوات الدراسة، حيث يوضح توزيع الخريجين وفقاً لمجالات التدريب أن الأولاد ممثلون أكثر في المجالات الفنية (التكنولوجيا، العلوم التطبيقية، لغات أجنبية)، بينما تركزت البيئات على باقي التخصصات في تكوين البنات. الشكل الموالي يوضح توزيع الذكور والإناث حسب التخصص في إطار التعليم العالي:



Source : données du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

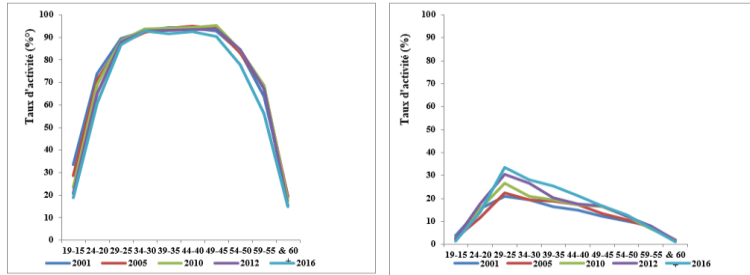
تشير الأدبيات السابقة والمشار إليها، إلى وجود علاقة قوية بين مستوى التعليم والمشاركة في قوة العمل، بمعنى أن التغييرات في التحصيل العلمي يجب أن تترجم إلى مشاركة عالية في عالم الشغل. (Assaad, 2016) وبالرغم من أن التعليم له من الأهمية البالغة في مساهمة المرأة في سوق العمل لاسيما العمل الحر إلا أنه عانت فئة النساء من البطالة اللواتي تقدمن لطلب العمل ولم يحصلن عليه. في هذا الصدد نحاول عرض حوصلة عن مساهمة المرأة المتعلمة في سوق العمل عموماً في الجزائر، حيث ارتفع معدل المشاركة في سوق العمل بين النساء في الجزائر بشكل طفيف فقط في السنوات الأخيرة، من 12.9 % في عام 2000 إلى 16.6 % في سبتمبر 2016، ولا يزال هذا المعدل أدنى من المستويات مقارنة في بلدان أخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ويمثل بالفعل أدنى معدل في العالم. والشكلين المواليين يوضحان مساهمة المرأة بالنسبة للتحصيل العلمي كمحدد رئيسي في عملية التوظيف ومساهمة الرجل في سوق العمل بالنسبة للتحصيل العلمي كمحدد رئيسي في عملية التوظيف :



Source : construit à partir des données des enquêtes emploi – 2010-2016- ONS

كما تشير الواقع إلى ارتفاع معدل مشاركة النساء لجميع الفئات العمرية تقريباً، بينما بقي معدل النشاط ثابتاً عند الرجال لمن تتراوح أعمارهم بين 25 و 54 عاماً. تشير الأبحاث أن الاختلافات في المعدل يكون في الغالب سببه الوضع في دورة حياة كل منهما، وفي المقابل إذا كان نشاط الرجل هو عملياً بمحد أقصى حتى 54 سنة فإن النساء تبلغ ذروتها في الفئة العمرية ما بين 25 و 29 عاماً، ثم ينخفض المعدل بشكل كبير، حيث انخفض إلى 19.1 % للنساء من سن 35 إلى 44 عاماً، وإلى 12.1 % بالنسبة لمن تتراوح

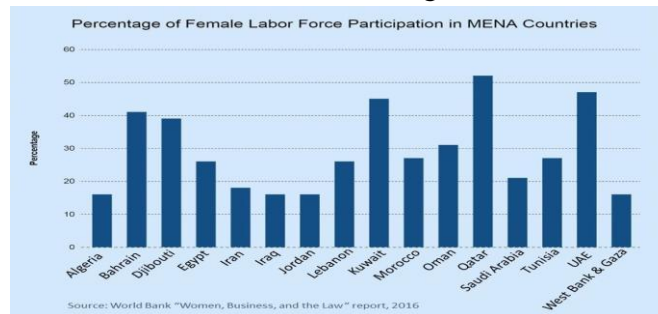
أعمارهم بين 45 إلى 54 عامًا و 2.8٪ في المتوسط فقط للنساء فوق 55 عامًا. والشكلين المواليين يوضحان مشاركة كل من المرأة والرجل في سوق العمل حسب العمر: معدل المشاركة حسب الفئة العمرية رجال ومعدل المشاركة حسب الفئة العمرية نساء



Source : construit à partir des données des enquêtes emploi – 2010-2016- ONS

لا تزال مشاركة المرأة في الجزائر ضمن سوق العمل، تتسم بانخفاض كبير بالنسبة للعمر مقارنة بالرجال، نظرا لقضاياها جزء من حياتها العملية لتربية أطفالها. وفيما يتعلق بالحالة الأسرية، تتمتع النساء المطلقات أو المنفصلات عن الباقي بأعلى معدل مشاركة 30 ٪ في المتوسط. والواقع، فإن انخفاض معدل مشاركة النساء في القوى العاملة هو مفارقة بالنظر إلى أن مستوى التعليم في السنوات العشر الأخيرة تطور بشكل ملحوظ.

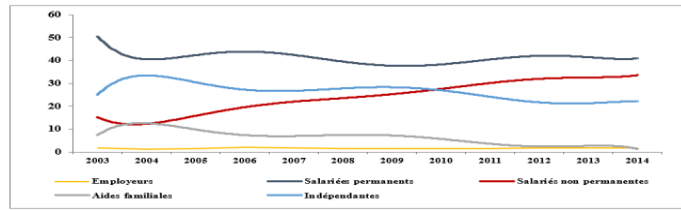
تشير بعض الدراسات، أن فرص العمل التي يوفرها القطاع العام للنساء المتعلّقات في تراجع مستمر مع الزمن، كما لوحظت هذه الملاحظة أيضًا في العديد من بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (تونس، مصر، الأردن، ...). والشكل الموالي يوضح معدل مشاركة النساء في سوق العمل في القطاع الخاص مقارنة بين بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا كما يلي:



Source: Banque mondiale (2016) Rapport sur « Les femmes, l'entreprise et le droit ».

من خلال الشكل يتضح أن أعلى نسبة لمشاركة المرأة في سوق العمل سجلت في قطر وتليها الإمارات العربية المتحدة، ثم الكويت، فالبحرين، كما سجلت أقل النسب في كل من الجزائر، العراق والأردن. وبالرغم من أن القطاع الخاص يمثل جزءا هاما في توفير فرصة العمل عند المرأة إلا أنه لم يعد بالقدر الكافي أمام المتخارجات من النساء اللواتي يتوجهن لهذا القطاع للحصول على منصب عمل. يوضح توزيع السكان العاملين وفقًا للحالة في المهنة عبر العالم أن نسبة النساء في الوظائف الدائمة في القطاع العام انخفضت خلال فترة (2003 – 2014) نحو 4 نقاط. من ناحية أخرى، زادت نسبة النساء اللائي يعملن بأجر غير دائم بشكل حاد من 15٪ في عام 2012 إلى 26.3٪ في عام 2018. (Gottlieb, 2018)

من ناحية أخرى، زادت نسبة النساء في القطاع العام كموظفات غير دائمات نسبياً، حيث ارتفعت من 14.5 ٪ في عام 2012 إلى 26 ٪ في عام 2018. وساهمت النساء بأقل في إنشاء الأعمال التجارية 5.9 ٪ مقارنة بالرجال الذين بلغت نسبتهم 15.8 ٪، وهو ما يساهم في تمثيلهم بشكل أكبر في شريحة "العاملين لحسابهم الخاص". ويشير الواقع أنه من بين جميع النساء اللائي يعملن لحسابهن الخاص، أكثر من 90 ٪ لا يتمتعن بحماية اجتماعية. (Gottlieb, 2018) من خلال الشكل الموالي نحاول إبراز الدور المهم لمختلف القطاعات في سوق العمل لدى المرأة من خلال الورقة البحثية للباحث القدسي:



Source: Al- Qudsi, S. (2016): Labour Participation of Arab Women: Estimates of the Fertility to Labour Supply Link . Applied Economics, PP: 931- 941, Nm 30.

المطلب الثاني: قراءة إحصائية في التمكين الاقتصادي للمرأة في عالم المقاولات

استنادا للتقرير الشامل للفجوة بين الجنسين The Global Gender Gap Report الذي يقوم على إعدادة المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum) لسنة 2016، احتلت الجزائر الرتبة 124 عالميا في مجال تمكين المرأة، حيث مثلت هذه النسبة تراجعاً كبيراً حوالي أربع مرات خلال السنة الواحدة، وتراجعت من الرتبة 113 خلال سنة 2013 إلى الرتبة 124 وهو ما يشير إلى التراجع المستمر لتمكين المرأة في عالم الأعمال الحرة والمقاولات. وفيما يلي جدول يوضح ترتيب الجزائر عالميا في مجال تمكين المرأة اقتصاديا مستخرج عن المنتدى الاقتصادي العالمي:

السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
النسبة %	60.18	60.68	61.11	61.19	60.52	59.91	61.12	59.66
الرتبة	97	108	111	117	119	121	120	124

Source: The Global Gender Gap Report 2013, W.E.F, Geneva Switzerland, 2013, pp 10-11

لقد تم رصد النسب في الجدول أعلاه بالاعتماد على أربعة مؤشرات أساسية وهي؛ المؤشر الاقتصادي الداعم لمشاركة المرأة في سوق العمل لاسيما الحر منه، المؤشر السياسي وهو بخصوص دور المرأة في اتخاذ القرار والمشاركة في الحياة السياسية، مؤشر الرعاية الصحية وهو خاص بمستوى الرعاية التي تحصل عليها المرأة من مختلف الخدمات الصحية المطلوبة والمتاحة وأخيرا مؤشر التعليم وهو من المؤشرات الهامة في دعم تنمية المرأة ودخولها لعالم ريادة الأعمال. وفي هذا الصدد يمكننا تفصيل المؤشرات السابقة الذكر وفق الجدول التالي: النسبة بالمائة والترتيب عالمي:

البيان	المشاركة الاقتصادية	المشاركة السياسية	الحصول على التعليم	الحصول على الرعاية الصحية	الترتيب العام
النسبة %	33.7	15.11	93.87	96.61	59.66
النتيجة	133	62	106	108	124

Source : The Global Gender Gap Report 2016, W.E.F, Geneva Switzerland 2016, p 13.

من خلال الجدول يتضح، أن أفضل رتبة قد بلغت 62 في مشاركة المرأة في الحياة السياسية واتخاذ القرار، بينما أخذت نسبة متأخرة قدرها 133 في المشاركة الاقتصادية والفرص والمساواة بين الجنسين، وهذا دلالة على ضعف التمكين الاقتصادي لها، والذي يحتاج إلى فترة من الزمن من أجل انعاشه.

خاتمة:

عاجلت ورفقتنا البحثية موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال ممارستها للنشاط المقاولاتي، حيث حققت المرأة المقاولات نجاحا بارزا في هذا المجال على الصعيد الدولي والعربي، ولكن لم يكن الأمر بنفس المقدار على المستوى المحلي (الجزائر أنموذجا). من خلال استطلاعنا لهذا الموضوع توصلنا إلى أن المرأة أصبحت قادرة على إنشاء شركة لحسابها الخاص وتقوم بإدارتها واتخاذ القرارات المناسبة من أجل سيرورتها، وكذلك تحمل المخاطر من أجل تحقيق أهدافها المسطرة اخذين بعين الاعتبار جملة المحددات التي تشير إلى تمكين المرأة اقتصاديا الا وهي العمر، التعليم، الحالة الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة للخبرة. والنتائج المتوصل اليها تركزت حول الآتي:

- تعد المرأة طاقة منتجة تساهم بشكل فعال في دعم التنمية وتحقيق نمو اقتصادي مستدام، اذا توفرت لها الظروف الملائمة،

- جاءت نسب جملة المحددات متفاوتة، حيث تصدر التعليم النسب (بالنسبة لتعليم المرأة في الجزائر)، بينما تأخر كل من المحدد الاقتصادي والخبرة المكتسبة، وكان السبب ضعف البرامج السياسية، وطبيعة النشاط الذي يختص به الذكور أكثر منه لدى النساء،
- ضعف قاعدة البيانات ذات الجودة والمتعلقة بالوضع الحالي للمرأة في سوق العمل، والتي تؤهل المؤسسات الخاصة من استقطاب اليد العاملة الماهرة وتشجيع سوق ريادة الأعمال النسائي،
- شكل موضوع التمكين الاقتصادي لدى المرأة تحدياً أمام مختلف الاعتبارات، خاصة المعايير الاجتماعية عندما تتداخل لتحد من سيورة النشاط المقاتلات عند المرأة.

قائمة المراجع :

- American Near East Refugee Aid (ANERA). (2018, 06 21). (-Women Empowerment 2020, 05 15). www.anera.org.
- Alhawarin I LASSASSI M. (2018). Job research intensity and the role of social networks in finding a job in Arab countries: A case Study of Algeria and Jordan. Market research Journal.
- Frederick Rother (2020, 01 22 /frother@worldbank.org).
- J, ownsend, R et Xu, T Gottlieb. (2018). Does career Risk Deter Potential Entrepreneurs ? Tuck school of business Working Paper (2714577)
- JEANNE HALLADAY COUGLIN. (2002). The Rise of women entrepreneurs people, processer and global trends. London.
- Ministère de l'emploi et la sécurité sociale. (2009). Brevet d'invention NM. 01-09 Algerie.
- Ministère de l'intérieure 23-21). octobre, 2007. (Intégration de la jeunesse Algerienne au développement économique et sociale de l'Algerie. Alger, Algerie.
- ministere des, Vision Algerie 2035 finances. (2017). developement du capital humain, l'integration de la femme dans la vie active. ministere des finance. ,
- OCED. (2015). nces.ed.gov/surveys/pisa/ pisa 2015/ index ASP.
- ONS. (2016). Office national des statistiques.
- R., CKrafft, and ISelwaness Assaad. (2016). The Impact of marriage on womens employmen in the middle east and north Afrika (forthcoming). (-Economic Research Forum Working Paper Series. Cairo, Egypt.
- البنك الدولي. (أكتوبر 2017). مشاركة المرأة في سوق العمل الجزائري، رؤية الجزائر 2035. المرسوم التنفيذي رقم 98-231 المكمل للمرسوم التنفيذي 96-296. (1998 يوليو، 1998). إقرار النظام الأساسي للوكالة الوطنية لدعم الشباب للدولة. الجزائر.
- إيمان عكور. (بلا تاريخ). منشورات وزارة العمل الأردنية.
- إيمان عكور، وزارة العمل الأردنية. (2017). التمكين الاقتصادي للمرأة الواقع والآفاق -وزارة العمل الأردنية نموذجاً- منظمة العمل العربية.
- خديجة بالحياي. (أكتوبر، 2019). دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في دعم إنشاء ومرافقة المقاولات النسوية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 03 (العدد 03)، صفحة 656.
- رائدة أبوب. (2010). الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على نساء الريف السوري، جامعة سانتكليمنس.
- رقية حساني، رابح خوني. (2015). التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاولاتية النسائية، إطلالة على حالة الجزائر. مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 06 (العدد 01)، صفحة 253.
- عبد الله مسبود. (2017). المقاولاتية النسوية كدعامة أساسية لتحقيق التنمية المحلية: قراءة في نموذج الولايات المتحدة الأمريكية. المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، المجلد 08 (العدد 01)، صفحة 122.
- علي بن غانم. (2002). الوجيز في القانون التجاري وقانون الأعمال. الجزائر: الموفق للنشر والتوزيع.
- فاطمة لمحرر. (مارس، 2018). التمكين الاقتصادي للمرأة في عالم متغير (المرأة المغربية أنموذجاً). مجلة دراسات سياسية، المجلد 4 (العدد 1)، صفحة 162/148.