

التطور التاريخي للمقاولة النسوية ونماذجها عبر العالم

*The historical development of feminist entrepreneurship and its models across the globe*د. بنوجعفر عائشة¹، ط. د إبراهيم شالا²¹ المركز الجامعي على كافي تندوف، أستاذ مساعد صنف ب، benoudjafer.aicha@gmail.com² جامعة سيدي بلعباس، مخبر الدراسات والبحوث الاجتماعية في الجزائر حول الجماعات المحلية وتسيير الشأن العام،brahim.challa@univ-sba.dz

تاريخ النشر: 2021/01/ 26

تاريخ القبول: 2020/07/ 07

تاريخ الاستلام: 2020/04/ 01

الملخص: يشغل اليوم موضوع المقاوالاتية وإنشاء المشاريع الجديدة حيزا كبيرا من اهتمامات الحكومات والدول، نظرا للدور الذي تلعبه في مختلف برامج التنمية، وتعد ظاهرة المقاوالاتية أكثر المواضيع التي تثير جدلا واسعا لدى المنظرين، ويعود سبب ذلك إلى تعدد التخصصات والحقول المعرفية التي تناولت الجوانب المفسرة لها كلها.

وعلى الرغم من أن المرأة فرضت نفسها كعنصر فعال في المجتمع في شتى المجالات وأصبحت تنافس الرجل في تخصصات كانت إلى وقت قريب حكراً على الرجل، إلا أن المرأة صاحبة المشروع أو المقاولة تبقى أعدادها قليلة في المجتمع، مما يطرح العديد من التساؤلات حول هذا الشأن، ومن هنا تأتي هذه الورقة لتسليط الضوء على مختلف المفاهيم المتعلقة بالمقاوالاتية النسوية ومختلف التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تعيق أداء المرأة المقاولة ومن ثم تتبع مختلف المراحل التاريخية التي مرت بها المرأة من ميدان العمل إلى مجال المقاوالاتية مع عرض تجارب غربية وعربية وصولاً إلى التجربة الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: المقاوالاتية، المقاول، المقاولة النسوية، المرأة المقاولة.

Abstract : Today, the topic of contracting and establishing new projects occupies a large part of the interests of governments and countries, given the role it plays in various development program .In addition, the phenomenon of entrepreneurship is the most important topic that gives rise to wide controversy among theorists. This is due to the multiplicity of disciplines and fields of knowledge that dealt with all aspects explaining them.

Although women imposed themselves as an effective element in society in various fields and the competition of men in specializations that were until recently the prerogative of men. However, the woman who owns the project or contracting remains a small number in society, which raises many questions about this matter, Hence this paper comes to shed light on the various concepts related to female entrepreneurship and the various social and economic challenges that hinder the performance of women entrepreneurs and then follow the various historical stages that women went through from the field of work to the field of entrepreneurship with the presentation of Western and Arab experiences to the Algerian experience.

Keywords : Entrepreneur, contractor, female entrepreneur, women entrepreneur.

1. المقدمة:

إن اشتداد التوجه نحو اقتصاد السوق مع تفاقم المناداة الدولية بالدعوة إلى إدماج المرأة في النسيج الاقتصادي الوطني والدولي، دفع وحتم على حكومات الدول النامية ومنها الجزائر العناية بالمرأة على العموم وخاصة هذه الفئة الناشئة لصاحبات الأعمال أو المقاولات باعتبارها قوة فاعلة داخل القطاع الخاص وشريكة أساسية في المجال الاجتماعي والاقتصادي.

حيث أصبح معروفا حاليا، وفي العالم أجمع، أنه لا يمكن تحقيق التقدم والتطور بإقصاء المرأة التي تمثل نصف المجتمع، وهذا فعلا ما أثبتته الدراسات وتقر به الإحصائيات عبر مختلف الدول.

لذلك أصبحت كل الدول تسعى لإعطاء المقاولات النسوية أهمية قصوى نظرا للآثار الإيجابية التي تحققها في العديد من البلدان، فقاد سجل المرصد العالمي للمقاولات حوالي 163 مليون امرأة قامت بإنشاء مشاريع جديدة في 2016، الأمر الذي يبرز دورها في تحقيق الرفاه لمجتمعاتهم، وتوفير الدخل لأسرهن، ومناصب العمل للمجتمع الذي يعشن فيه، إلى جانب تقديم منتجات وخدمات للبيئة التي ينشطن فيها.

وقد مرت المقاولات النسوية بالعديد من المراحل لتتبلور في الشكل الذي نعرفها به الان، بدءا من خروج المرأة الى ميدان العمل الى ولوجها عالم المقاولاتية.

إشكالية الدراسة: بناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما هي أهم المراحل التاريخية التي مرت بها المقاولاتية النسوية؟ وما هي أهم نماذجها عبر العالم؟

ومن أجل محاولة الاجابة على هذه الاشكالية قمنا بطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- فيما تتمثل المقاولاتية؟ والمقاولاتية النسوية؟
- فيما تتمثل أهم الأسباب التي تدفع المرأة إلى ولوج عالم المقاولاتية؟
- ما هي المعوقات والتحديات التي تواجهها؟
- ما هي أهم المراحل التاريخية التي مرت بها؟
- ما هي أهم نماذجها عبر العالم؟ وما هو واقعها في الجزائر؟

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في:

- كون موضوع المقاولاتية النسوية موضوع هام وصعب في آن واحد كونه يخص النساء بالدرجة الأولى والمجتمع بالدرجة الثانية.
- كون الموضوع حديث الساعة يحظى باهتمام معظم الباحثين، وباهتمام الدول.
- لأن بروز المرأة في مجال المقاولاتية يغير من نظرة المجتمع لها.
- كون المقاولاتية النسوية مجال يمكن الاعتماد عليه في دفع التنمية الاقتصادية بالبلاد.

1. عموميات حول المقاولاتية النسوية:

تعد المقاولاتية من الناحية الاقتصادية لبنة أساسية في الاقتصاد اي دولة، الشيء الذي يتطلب توفير الامكانيات المالية والخبرات الادارية لتطورها وتوسيعها، فهي جهاز منفتح على عدة شركاء وأطراف، اي كيان اقتصادي ونظام تقني يستند على عناصر بشرية ومالية ومادية غايتها انتاج منافع وخدمات بغية تلبية حاجيات المستهلك بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح، وعليه يمكن تعريفها "بأنها الخطة الاقتصادية أو النشاط المنظم المبرمج، القائم على تكرار الأنشطة على وجه الاعتياد أو الاحتراف بنية المضاربة، بناء على التصميم وتنظيم والإدارة البشرية، وتجهيزات ورأس المال واليد العاملة والوسائل المالية والمعنوية والقانونية الأخرى اللازمة لتحقيق غرض معين، صناعي أو تجاري أو حرفي أو خدماتي" (بوشوارب، 2015، صفحة 95-96).¹

I. مفهوم المرأة المقاولاتية:

تعرف المقاولاتية النسوية بأنها: "العملية التي تقوم من خلالها امرأة أو مجموعة نسائية بإنشاء واستغلال الموارد الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك المادية والمالية بطريقة منظمة لتوفير السلع أو الخدمات للسوق (العملاء) لتحقيق الربح" (سلامي، 2007، صفحة 35).²

وتعرف بأنها هي كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرشاد فتصبح مسؤولة عنها ماليا إداريا واجتماعيا كما تساهم في تسييرها الجاري كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير المنتجات ودخول أسواق جديدة" (دخموش، 2005، صفحة 06).³

هي المرأة التي تختار إنشاء لحسابها الخاص مؤسسة، وتقوم بتنظيم وإدارة مواردها الخاصة ويتحمل المخاطر المالية الكامنة في القيام بذلك على أمل تحقيق أرباح في نهاية المطاف.

كما عرفت أيضا بأنها يتلك المرأة التي تمتلك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالعمل التجارية لحسابها الخاص، وهي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم والادارة، واثقة من قدراتها وإمكانيتها، هدفها النجاح والتفوق (سلامي، 2014، صفحة

87-86).⁴

وتتميز المقاولات النسوية بالعديد من الخصائص والسمات تميزها عن المقاولات الرجالية التي يمكن تلخيصها في الجدول الموالي:

الجدول رقم 01: المقارنة بين المقاولات النسوية والرجالية

صفات المرأة المقاولات مقارنة بالرجل المقاول	خصائص المؤسسات المسيرة من طرف المرأة مقارنة بالرجل	طرق التسيير المتبعة من طرف المرأة مقارنة بالرجل
<ul style="list-style-type: none"> ▪ اقل سنا. ▪ تلتحق بالمقاولات بعد قضاء فترة طويلة من البطالة او المكوث في البيت او في عملها السابق ▪ اقل كفاءة. ▪ أقل خبرة في تسيير المؤسسات. ▪ أقل خبرة في مجال النشاط. ▪ اقل كفاءة على المستوى المالي او المقاولاتي. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ اقل سنا وحجما. ▪ تركز النشاطات في القطاعات منخفضة النمو. ▪ ليس فيها شركاء. ▪ أطول بقاء. ▪ أقل نجاحا. ▪ مردودية ونمو متماثل. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تفضل الهيكل التنظيمي الافقي. ▪ نمط تسييري مرن. ▪ تشجيع المشاركة. ▪ تقاسم السلطة والمعلومة مع الغير. ▪ لديها قدرات تفاوضية معتبرة. ▪ تهتم بتحقيق الأهداف الشخصية والاجتماعية بالدرجة الأولى. ▪ أكثر حفاظا وتوفيرا للموارد.

المصدر: ايمان بية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، دراسة ميدانية شملت صاحبات مؤسسات صغيرة ومتوسطة في ورقلة، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، 2011، ص

64.

II. أنواع المرأة المقاولات:

تعددت على نطاق عاملي محاولات تصنيف نماذج المرأة المقاولات، وهي محاولات تختلف من دراسة إلى أخرى، ولكن درجة محاكاة النماذج للواقع الفعلي والإجماع حولها يبقين محل نقد وشك. وفي دراسة لمكتب العمل

الدولي حول المرأة صاحبة المؤسسة في تونس وقع تحديد عدد من النماذج الأساسية للمرأة صاحبة المؤسسة، وهي:

- المرأة التي تؤسس مشروعها على قاعدة دراية متميزة وصفات شخصية فريدة يقع استثمارها تجارياً وتتمكن المرأة عبرها تدريجياً من النمو وتطوير مشروع اقتصادي.
- المرأة التي تصبح بمرور الأيام صاحبو مؤسسة بعد أن تلج صلب المؤسسة العائلية وتتحمل ضمنها مسؤوليات قيادية مهمة سواء عن طريق لاحتكامها لسلطة أخذ القرار فيها أو عن طريق بنائها لتحالفات وشركاء آخرين.
- المرأة التي تبعث مؤسستها الخاصة وتصبح المديرية لها، وذلك عبر عامل الوراثة أو في حالة انسحاب الوالد أو الزوج من الحياة العملية ويكون دخولها لعالم الأعمال في هذه الحالة ضماناً لمواصلة السير بالمؤسسة العائلية.
- المرأة التي تنشئ مؤسسة اقتصادية بمبادرة خاصة عقب نيلها لشهادة علمية، ويتواجد هذا النموذج بكثرة في قطاع الخدمات، حيث تتكثف قاعدة الأنشطة الحرة بارتفاع المستويات التعليمية للمرأة.
- المرأة التي تقوم مقام الواجهة الأساسية للمؤسسة وتدير ضمنها العمليات الاقتصادية اليومية كما تتولى فيها أخذ القرارات الاستراتيجية.

إن هذا التصنيف على أهميته في تجسيد بعض محركات انخراط المرأة في مجال بعث المؤسسة الخاصة ودوافعه يبدو بنظر بعض الدارسين تصنيفاً يطمس توزيع مؤسسات النساء حسب قطاعات النشاط، ويتكتم على البنية المهنية الداخلية للمؤسسة، ويخفي الدوافع والمحركات الذاتية لبعث المؤسسة، والرهانات والمحددات الاجتماعية والشخصية والعائلية الفاعلة والمؤثرة في عملية إنشاء المرأة للمؤسسة.

وقد تم في إطار الدراسة المنجزة حول المرأة المقاول في تونس اقتراح تصنيف مختلف للمرأة صاحبة المشروع انطلاقاً من مجموعة من المؤشرات المرتبطة بالظروف والأسباب المادية لبعث المؤسسة (عملية مباشرة المؤسسة عن طريق الزواج، أو الوراثة، أو الصدفة... إلخ)، ونوعية السوق الذي بلغته وتتحرك فيه المرأة صاحبة المؤسسة (نوعية الحرف، ونوعية الخدمات التي تقدمها... إلخ)، والمشروع

الذاتي للمرأة (دوافعها وتمثلاتها لنجاح المؤسسة وحدها المهني والشخصي... إلخ) وقد أفضى اعتماده

لهذه المؤشرات في دراسة حالة المرأة مؤسسة المشروع في تونس إلى إبراز النماذج التالية:

- المرأة صاحبة المشروع سليلة العائلات، أو الوارثات.
- نساء الصناعات المتوسطة.
- نساء قطاع الخدمات.

- صغار المنتجات في المجال الحرفي الصناعي.
- التجارات الحرفيات.
- المؤسسات الصغرى في قطاع الإنتاج والتجارة والخدمات.

ومهما يكن من أمر محاولات تحديد ماهية النساء صاحبات الأعمال وتحديد نماذجهن وأصنافهن، وبغض النظر عن حجم المؤسسة المحدثة من قبل المرأة مجال نشاط تلك المؤسسة، فإن أكثر المسائل تأثيراً في طبيعة علاقة المرأة بمؤسستها وصيغ تسييرها لها ومنطق تعاملها معها تبقى بنظرنا متصلة بدرجة كبيرة بطبيعة علاقة المرأة بعامل الأعمال عند لحظة إنشائها لمؤسستها الخاصة. وهو عنصر يحيل إلى وجود نموذجين أساسيين من المرأة صاحبة المؤسسة تنفر عنهما مختلف اصناف المؤسسات النسائية وأنماطها، ويتمثلان فيما يلي:

- النموذج الأول: يرتبط فيه فعل دخول المرأة لعالم الأعمال بمنظومة تقاليد عائلية ثابتة في مجال المال والأعمال، وفي ثقافة متأصلة لممارسة تسيير المشروعات الاقتصادية وإدارتها.
- النموذج الثاني: يكون فيه فعل المبادرة بإنشاء المؤسسة بمثابة اقتحام غير مسبوق للمرأة لعالم جديد وغريب عنها وعن وسطها العائلي .

وتفاعل برأينا مختلف صيغ إنشاء المرأة للمؤسسة متوسطة كانت أو صغيرة أو متناهية الصغر في ضوء هذين النموذجين لتتحد منها مختلف أنماط علاقة المرأة بالمال والأعمال ومستويات تمثلها للنجاح والتفوق وطريقة تسييرها لمؤسستها وإدارتها لها (التاب، 2011، صفحة 229-231).⁵

III. أسباب لجوء المرأة للمقاولاتية:

أوضحت الدراسات أن أسباب تأسيس المرأة لمشروعها الخاص تكون إما لعوامل الحاجة أو الفرص، وعادة ما تغطي عوامل الحاجة في الدول النامية والأقل نمواً وهي تشمل على:

- العائد الضعيف للأسرة، وانعدام فرص العمل.
- الحاجة إلى ترتيب عمل مرن بسبب الالتزامات العائلية.
- نتيجة إلى إثبات الذات والرغبة في تحقيق الثراء والقوة نتيجة التطور التكنولوجي توفرت للمرأة تكنولوجيا حديثة لخدمات البيت.

وهناك نساء أخريات يخترن إنشاء مؤسسة خاصة بهن، دون أن تكون وضعيتهن الاقتصادية هشّة وهذا تلبية لمحفزات شخصية مثل:

- تحسين نوعية المعيشة
- إثراء حياتهن الاجتماعية والاقتصادية؛

- الانشغال بفعل شيء.
- لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة؛
- للانفتاح.
- للحصول على الاستقلالية الذاتية (صيرينة، 2018، صفحة 07-08).⁶

IV. مهارات المرأة المقاتلة:

تعتبر المرأة المقاتلة تلك المرأة التي تنظم وتملك وتدبر وتحمل مخاطر مشروعها التي تدبره وبالتالي لا بد أن تتوفر في شخصها خصائص تمكنها من التوفيق في ادارة أعمالها ومن أهم هذه المهارات:

أ. المهارات الفنية:

- توفر بيئة أسرية تشجعها على الاستمرار
- القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة 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 في الصعيد الخارجي فلا بد أن تتوفر في المرأة المقاتلة صفة المنسق بين الموردين والزبائن والمجتمع مع المحيط بها أي لا بد من إتقان أساليب الاتصال مع الأطراف المتعامل معها وتحفيزهم وقيادتهم لإنجاح أهداف المقاتلة.
- القدرة على تحقيق النجاح أي لا بد أن يتوفر عامل التفاوض المدعم بأسس واقعية مدروسة.
- توفر روح المبادرة أي أن المرأة المقاتلة إذا أرادت أن تبرز في عملها البد أن تكون تمتلك صفة البحث عن الفرص الجديدة وما تقدمه من إضافات.
- التميز والكفاءة في مجال العمل: فمن المهم أن تمتلك المرأة المقاتلة عنصر الثقة في قدراتها وامكانياتها وأن يكون لها إمام كافي بالعمل الذي تنشط فيه المقاتلة لأن عدم توفر هذا العنصر سيؤدي بالضرورة إلى الفشل وزوال المقاتلة في بدايتها.
- توفر روح المخاطرة: الرغبة في المخاطرة المعقولة وتعني بها امتلاك القدرة على المخاطرة لكن بشرط أن تكون مبنية على أسس مدروسة قد لا تتقن الآخرين، لكنها ترى أن أهدافها معقولة ومقنعة وممكنة التحقيق ذلك أن في أغلب الأحيان يكون استثمارها في مجال معرفتها وخلفيتها وخبرتها مما يؤدي إلى زيادة نجاحها.
- القدرة على تحمل المسؤولية والرغبة في الحصول عليها: لأن المرأة المقاتلة تشعر بالمسؤولية الشخصية عن النتائج المحصل عليها كما أنها تفضل استثمار مواردها بالشكل الذي يخدم أهدافها الشخصية (بومباك، 1989، صفحة 31).⁷

ب. المهارات الإدارية:

- امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت وإدارته.
- المهارة في التنظيم: لكي تحقق المرأة المقابلة النجاح البد أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهاراتها ومواصفات العمل ونوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما ونوعا (أبوناعم، 2002، صفحة 32).⁸

ج. المهارات الشخصية: سرعة الفهم والاستيعاب: بما أن صاحبة المقابلة هي من يضع خططاً تنافسية لمقابلتها إذ تعتبر منبع الأفكار الجديدة مما يتطلب قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من أعلى فإذا كان التميز في العمل يساعدها في التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية والفكرية يساعدها على الربط بين الأنشطة والوظائف ضمن كيان المقابلة (توفيق، صفحة 57).⁹

V. التحديات التي تواجهها المرأة المقابلة:

إن الدخول في أي مجال من مجالات العمل لا يخلو من وجود تحديات وصعوبات سواء كانت صعوبات تمويلية أو اجتماعية أو غيرها من الصعوبات، ويعتبر الدخول في مجال المقابلة من أكثر المجالات التي تتسم بالتحدي والصعوبة نتيجة لعدة عوامل.

فحسب بعض الأبحاث والدراسات التي أجريت في هذا المجال، قسمت العوائق إلى أربعة مجموعات (صبرينة، 2018، صفحة 08-09):¹⁰

أ. عوائق عامة: ومنها:

- غياب نموذج مقال لتقليده: حيث وجدت الدراسات، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقال في المحيط و بروز مقالين جدد، كما وجد أن جنس المقال له تأثير كبير، وبما أن دخول النساء لمجال المقابلة ليس من فترة طويلة، لذا فنادر ما نجد نموذج لمقالات من أجل الاقتداء به. وهذا من شأنه التأثير على رغبات النساء وتوجهاتهم لاختيار الدخول في مجال المقاولاتية
- نقص الخبرة: إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي، أي منذ تحديد الهدف إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة.
- غياب الشبكات المفيدة والوضع الاجتماعي: غالباً ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، وهذا ما يفسر تعذر انتمائها لبعض الشبكات الاجتماعية.
- غياب الموارد المالية: فكما نعلم، لأي شخص يريد إنشاء مؤسسة، يجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك والمرأة لا تتمتع بهذا في غالب الأحيان.

- ضرورة القيام بعدة نشاطات في آن واحد: وأثبتت الدراسات بأن مشكلة نقص الوقت تشكل عائق لغالبية النساء، لا يمكنها التنقل لمكان آخر للتفاوض مع المؤسسات، البنوك والمصادر التمويلية، كما لا يمكنها ذلك من المشاركة في دورات تكوينية
- ب. العوائق الخاصة بإنشاء مؤسسة: وهنا يتعلق الأمر بالتمويل الخارجي ومشكلة التمييز بين الجنسين، فعادة النساء يمتلكن أصول مالية أقل مقارنة مع الرجل، مما يلزمهن ضرورة إيجاد وسائل إضافية، حتى وإن تعلق الأمر بمشاريع لا تتطلب حجم استثمار كبير
- ج. العوائق الخاصة بتسيير مؤسسة صغيرة: أظهرت الدراسات، فالاختلافات بين الجنسين توجد أيضا على مستوى السلوك والنواتج المالية (الدخل الشخصي وإيرادات المؤسسة)، حيث وجد أن النساء المقاولات يتصرفن بطرق مختلفة، ويحققن مدخول أقل بالمقارنة مع الرجل.
- د. العوائق الخاصة بتطوير المؤسسة: إن أهم مشكل يواجه سيدات الأعمال، هو عدم قدرتهن على توليد النمو لمؤسساتهن، خاصة في رقم الأعمال، ويمكن أن يكون نقص التحفيز هو أحد الأسباب، نقص التمويل يقودهن لاستغلال فرص أعمال أقل جاذبية، وهذا يؤثر فيما بعد على النمو المستقبلي للمؤسسة.

المحور الثاني: التطور التاريخي للمقاولات النسوية

لطالما شغل موضوع العمل مختلف الاقتصاديين، الفلاسفة والمفكرين، وحسب تياراتهم، اتجاهاتهم اختلفت تعاريفهم وأراءهم، باعتبار أن العمل ظاهرة اجتماعية قبل أن تكون اقتصادية موجودة منذ وجود الإنسان وبأشكال متعددة. رغم أن العمل كان لا يتعدى بعض الحركات الجسمية والمجهودات الفكرية البسيطة، أصبح اليوم يتميز بالتعقيد بالنظر لتغير ظروف وأهداف الإنسان خاصة بعد انتشار أفكار تعدت معنى العمل، إلى ما هو عليه اليوم وليصبح للشخص اليوم مقاول أو مشروع يقوم بإدارة شؤون عمله بكل حرية، ناهيك عن تواجد المرأة كفاعل بارز ونشط بعد أن كان العمل حكرا على الرجال فقط في القرون القديمة.

I. في الحضارات القديمة:

في الحضارات القديمة مثل الصين، الهند ومصر القديمة، كان ينظر للعمل على أنه نوع من الإرهاق ضمن التجمعات الحرفية والشعبية، وكانوا يقومون باختيار الأشخاص وتدريبهم على العمل بعد معرفة إمكانياتهم وكفاءاتهم، كما أن المهن والأعمال لم تكن مدروسة ومحددة.

وفي حضارات البحر المتوسط قام معاصرو هذه الفترة أمثال "أفلاطون" و"أرسطو" بوضع تحليلات اجتماعية غير علمية كاعتبار العمل مذلا، وأن جماعة الحرفيين محصورة في سلسلة من النظم التي ترعى ركودها، وفي نظرهم لم يكن العمل الفكري والحرب والسياسة يتعلق بالعمل.

II. في القرن 18:

أما في القرن 18 فقد أكد مقياس العمل الآلي من خلال تجربة "غاليلي"، وأصبح العمل الإنساني من خلال تنفيذ العضلي والحركي مثل العمل الآلي، وأصبح البحث العلمي في مجال العمل ونشأت تدريجيا فيزيولوجيا العمل بدراسة مجهود العامل، وشملت الأبحاث الجوانب المادية والوظيفية إضافة إلى الجوانب النفسية والاجتماعية والأخلاقية منذ القرن 19، وظهرت في القرن نفسه المشاكل المتعلقة بالعامل والعمل.

III. في العصر الحديث:

مع تقدم الصناعة والتصنيع في العصر الحديث، ظهر معه اهتمام واضح بدراسة التخصص وتقسيم العمل، فخلال الفترة (1780-1850) تحول المجتمع الزراعي إلى صناعي، واحتلت الثورة الصناعية مكانتها في إنجلترا وساد القارة الأوروبية الرأسمالي الصناعي، وحل محل النظام الإقطاعي النظام الجديد في ظل الجمهورية الثالثة عقب ثورة فرنسا.

وتميز المجتمع بسيادة النظام الرأسمالي وانتشار الآلات الحديثة في الصناعة وظهور المدن الجديدة، ما شجع المرأة على العمل والتوجه للنشاط المقاولاتي، لذلك كان خروج المرأة للعمل أمرا حتميا بعد الانقلاب الصناعي الذي ساد جميع المجتمعات والتي اتجهت نحو التصنيع، أين تزايدت نسبة النساء العاملات في أغلب المجتمعات المتقدمة، وبرزت نساء ينشطن في المجال الاقتصادي، حيث أن هذه الظاهرة أصبحت ضرورة حتمية أملتتها الأوضاع الاقتصادية وظروف الحياة الاجتماعية، كما ساعدت التكنولوجيا الحديثة والتطور العلمي في تغيير القيم اتجاه نشاط المرأة الاقتصادي ولعب العامل الاقتصادي دورا كبيرا في خروج المرأة للعمل وولوجها النشاط الاقتصادي إضافة إلى ارتفاع مستوى المعيشة وزيادة متطلباتها.

IV. عوامل وظروف ظهور المقاولاتية النسوية:

العامل الأكبر الذي ساعد على ظهور النساء المقاولات بمفهومه العام هو فترة الحربين العالميتين اللتين أثرتا على البناء التنظيمي للمجتمع وتوزيع الأدوار، فمع ذهاب الرجال للحرب وتركهم أماكن عملهم، اضطر رجال الأعمال للبحث عن العمالة النسائية، وهذا ما جعل المرأة تتخذ فكرة وتوعية حول مجال الأعمال ساعدها على ولوجه لاحقا، إضافة إلى ظهور الحركات النسوية التي طالبت برجوع المرأة للعمل بعد انتهاء الحرب، ومطالبتها بالمساواة مع نظيرها الرجل، خاصة فيما يتعلق بحق العمل والاستثمار والنشاط الاقتصادي، ومنذ سنة 1980 بدأ النظر إلى المسار المقاولاتي كمركب أساسي في إنشاء المؤسسة.

كذلك تأثير العولمة التي حاولت إخراج نساء دول العالم الثالث من الاضطهاد وإعطاء المرأة مكانتها في ظل متطلبات الاقتصاد العالمي الذي أصبح يتجه إلى تشغيل النساء لانخفاض أجورهن عن الرجال وتشجيع المرأة على النشاط الاقتصادي، إضافة إلى تأثر المواطنين بالثقافات الغربية التي تدعوا إلى تحرر المرأة، خاصة وأن

المرأة تشعر بأن العمل وممارسة النشاط الاقتصادي يمكنها من تنمية معارفها نتيجة التفاعل مع الآخرين والرغبة في تنمية مهاراتها، ما يسهل لها الطريق في ولوج عالم المقاولاتية.

وبالمقابل حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها، واتساع مجال التعليم والتطور التكنولوجي، وظهور أعمال تختص بها المرأة بدرجة عالية سهل لها الخروج إلى العمل وتطويره إلى غاية دخولها عالم المقاولات، دافعة بالتنمية الاقتصادية، وهكذا تطورت المقاولاتية النسوية من ميدان العمل البسيط إلى عالم الأعمال والاستثمار وبرز نساء ناجحات محليا ودوليا في مجال المقاولاتية ينافسن الرجال بكل قوة في مجال المقاولاتية.

المحور الثالث: نماذج المقاولاتية النسوية عبر العالم

I. في الدول الغربية

أ. المقاولاتية النسوية في الولايات المتحدة الأمريكية:

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من الدول التي بلغت درجة متقدمة في المقاولاتية بصفة عامة، والمقاولاتية النسوية بصفة خاصة، نظرا لمساهمة العنصر النسوي في تطوير النسيج المؤسساتي، وتوفير مناصب العمل. احتلت الو.م.أ المرتبة الأولى عالميا تلتها كندا في مجال انشاء المؤسسات من طرف النساء والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 02: ترتيب الدول عالميا في مجال انشاء المؤسسات من طرف النساء

الترتيب الدولي	البلد	الرصيد (النقطة)
01	الو.م.أ	71
03-02	كندا	69
03-02	استراليا	69
04	السويد	68
05	المملكة المتحدة	65
06	فرنسا	62
07	ألمانيا	61
08	بولندا	56

51	الشيبي	09
49	اليابان	12-10
49	اسبانيا	12-10
49	جامايكا	12-10

Source: DELL, *Global Women Entrepreneur leaders score cared*, see: <https://www.dell.com>

يوضح الجدول أعلاه أن الولايات المتحدة احتلت المركز الأول في القائمة كأفضل مكان للنساء صاحبات المشاريع، نظرا لبيئة الأعمال المواتية والتنقل الوظيفي للمرأة في القطاع الخاص، وسجلت 71 على مقياس من 100 نقطة، تلتها كل من كندا وأستراليا باحتلالهما لنفس الرتبة مع رصيد قدر بـ 69/100 على نفس المقياس.

عوامل نجاح المقاولات النسوية في الو.م.أ: تتمثل في (مسيود، 2017، صفحة 79):¹¹

- البيئة المقاولاتية.
- الوصول إلى الموارد.
- القيادة وحقوق المرأة.
- إمكانية النمو بالنسبة للمؤسسات المملوكة من طرف النساء.
- طرق تمويل المشاريع المقاولاتية.

تطور عدد المقاولات في الو.م.أ:

تلعب المقاولات النسوية دورا كبيرا في الاقتصاد الأمريكي من خلال مساهمة المرأة في جميع الميادين والمجالات، ففي سنة 2016 قدر عدد النساء المالكات لمشاريعهن بـ 11.3 مليون امرأة يوظفون ما يقارب 09 مليون عامل وعاملة وإدارة ما يقارب 1.6 تريليون دولار.

كما احتلت أمريكا الرتبة الثانية عالميا بعد كندا سنة 2016 من حيث اقتحام العنصر النسوي لبعض المجالات والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 03: ترتيب الدول من حيث اقتحام العنصر النسوي لبعض المجالات

الدولة	الصناعات الاستخراجية والتحويلية %	الخدمات %	الخدمات الاستهلاكية %
كندا	20.4	37.8	41.7
الو.م.أ	18.9	29.1	51.9
المملكة المتحدة	7.5	32.1	61.4
ألمانيا	8.6	20.0	71.4
السويد	25.5	33.3	41.2

Source: Karen D. Hughes, (11/2015), *Gem Canada report on Women's Entrepreneurship 2013 & 2014*, University of Alberta, Canada, see ; www.thecis.ca,

قدرت نسبة المقاولات في الجدول أعلاه التي تعمل في القطاع التحويلي حوالي 18.9 % أما قطاع الخدمات قدرت نسبته ب 29.1% وأخيرا خدمات الاستهلاك احتلت حصة الأسد من المقاولات النسوية بنسبة 51.9 % مقارنة بكندا التي حققت 41.7 % (نفس المرجع، صفحة 82-83).¹²

ب. المقاولاتية النسوية في كندا:

تعتبر المرأة الكندية، امرأة نموذجية في مجال المقاولاتية، فمنذ سنة 2000 بدأ عدد النساء المقاولات في كندا في تزايد حيث بلغ عدد المؤسسات الخاصة المملوكة من طرف النساء 82 100 مؤسسة، و 950000 مؤسسة سنة 2012 بنسبة 35.6% أما سنة 2015 أصبح نسبة المؤسسات في مراحلها المبكرة في كندا 45%. كما نجد أن مساهمة المرأة الكندية في الاقتصاد تجاوز 18109 مليار دولار في السنة في الفترة ما بين 1981 و 2015، وارتفعت نسبة النساء صاحبات المشاريع ب 208 % مقابل 38% للرجال في ذات الفترة.

هذا ما يفسر أن النساء في كندا يفضلن أن يبدأن بأعمالهن الخاصة على أن يعملن لصالح مؤسسات أخرى وهذا ما جعل الفجوة بين الجنسين فيما يخص الاستعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال المقاولاتية أقل حيث نجد أن 61 % من الرجال في مقابل 57% من نساء هذا يفسر أن روح المقاولاتية عند المرأة الكندية عالية ومدى استعدادها لتحمل المخاطرة، وهذا ما جعلها من أكثر البلدان التي تنتشر فيها روح المقاولاتية عند النساء.¹³

والجدول التالي يوضح توزيع نسبة المؤسسات في مراحلها المبكرة حسب الجنس، الضرورة والفرصة:

الجدول 04: توزيع نسبة المؤسسات في مراحلها المبكرة حسب الجنس، الضرورة والفرصة في كندا

الفرصة % المنشأة بدافع الفرصة	الضرورة % المنشأة بدافع الضرورة	% النساء (بالنسبة لعدد السكان من النساء البالغات)	% الرجال (بالنسبة لعدد السكان من الرجال البالغين)	كندا
81.5	14.4	13.3	20.3	

المصدر: مغتات صيربينة وآخرون، مرجع سبق ذكره ص 10.

ج. المرأة المقاولاتية في فرنسا:

تعتمد المرأة المقاول في فرنسا على إمكانيات مالية بسيطة مقارنة مع الرجل، وهذا راجع للصعوبات التي تواجهها مع البنوك كما أن حوالي نصف عدد النساء المقاولات لا يستفدن من المرافقة، أما اللواتي استفدن من القروض وتم مرافقتهن فقد استطعن أن يوفرن 746 ألف منصب عمل سنة 2006، وقد بلغت نسبة النساء المقاولات في فرنسا 25 % أي ما يعادل 600, 000 امرأة فقط في 2014، ونظرا لتطور الوعي لدى النساء في فرنسا ورغبتهم الملحة للبروز كقوة فاعلة في المجتمع الأوروبي تم انشاء شركة تسمى Paris Pionnières وهي موجهة خصيصا لسيدات الأعمال في فرنسا، وفي هذا الصدد صرحت كارولين راماد ramad Karoline المندوبة العامة في الشركة أن دور هذه الأخيرة يكمن في مساعدة النساء المقاولات على الطرح الجيد للمشروع وتحفيزهن في تسييرهن للمشاريع

وفي سنة 2016 تم إطلاق مشروع "امرأة باريس العجيبة" وذلك بغية مساعدة النساء المقاولات نحو مستقبل واعد أساسه العمل، ويضم المشروع حوالي 30 شركة ناشئة، ومن بين الأمثلة التي يمكن عرضها للنساء المقاولات الفرنسيات:

Loumy Matild وهي مهندسة في الإعلام الآلي ومؤسسة لشركة ناشئة So ffizz التي تعمل على تطوير برمجيات في الإعلام الآلي من خلال التطبيقات الذكية.

Grigolato Frederica متحصلة على شهادة عليا في التجارة، ومؤسسة شركة Click and Walk متخصصة في عوالم الصورة، ولها خبرة في عالم التسويق، تعمل على تعديل وترتيب الصور والتعليمات ثم بيع جميع البيانات المتحصلة للعلامات التجارية.

د. المرأة المقاول في الهند:

يمكن القول أن النساء في الهند قد نجحن ولو نسبيا في تحدي المجتمع وأصبحن شخصيات بارزة في مجال المال والأعمال خاصة تلك اللاتي نجحن في التحصيل الأكاديمي، وقد برزت أغلبهن في مجال العقاقير ومستحضرات التجميل وتجارة الشاي وفي مجال الخدمات المالية، ومؤخرا أصبحن يتعاملن مع الشركات الأوروبية والأمريكية، وتشير إحصائيات مركز أبحاث الأعمال التجارية للنساء إلى أن عدد سيدات الأعمال الهنديات بلغ 09 % (كسور، 2015، صفحة 17).¹⁴

II. في الدول العربية:

I. المقاولاتية النسوية في تونس:

في بداية التسعينات من القرن الماضي أنشأت غرفة وطنية لسيدات الأعمال، الاتحاد التونسي للتجارة و الصناعة التقليدية حيث يكمن دور هذه الغرفة في تكوين المقاولات، وتعليمهن كونهن مسؤولات عن مؤسساتهن وكذلك كل السبل الكفيلة لاقتحام الأسواق و تسويق منتجاتهن، وقد كان عددهن آنذاك لا يتجاوز 200 امرأة مقاولة ينشطن في مختلف المجالات صناعية، تجارية، خدمات....، أما القطاع المفضل لهن فكان قطاع النسيج وحسب ما يبدو أن المرأة المقاولة في تونس اقتحمت معظم القطاعات كالفندقة و الإلكترونيات وحتى الكهرباء التقنية....، والتي كانت من قبل حكرا على الرجل.

وذلك عائد إلى تشجيع النساء المقاولات في تونس فمثال كان رئيس السابق زين العابدين يقوم كل سنة بتكريم أحسن امرأة مقاولة وأحسن رجل مقاول في اليوم الوطني للمؤسسة، مما عزز روح المقاولات عند النساء التونسيات.

أما آخر الإحصائيات الصادرة عن المرصد العالمي للمقاولات لسنة 2015 أفادت أن نسبة النساء المقاولات في تونس تعادل 5.3% من مجموع النساء البالغات لتأتي في المرتبة 43 من مجموع 60 دولة مشاركة في الدراسة وإذا قارناها بالمقاولات الرجالية التي كانت نسبتها 15% من المقاولين الرجال في المرتبة 23، وذلك يدل أن تونس من الدول العربية التي تنادي بالمساواة بين الجنسين ومنح النساء كامل الحريات إلا أنها لا زالت تعاني من الفجوة الكبيرة بين الجنسين في ذات المجال.

ومن أهم المشاكل التي تعاني منها المقاولات التونسية هي صعوبة الحصول على التمويل البنكي وعدم الحصول على أسواق لصرف السلع، كما تشتكي من قلة استعمال التقنيات المعلوماتية الحديثة في عملية التسيير المقاولاتي لارتفاع تكاليفها، وهي تقريبا نفس المشاكل التي تعاني منها اغلب النساء المقاولات في المغرب العربي (صبرينة، مرجع سبق ذكره، صفحة 11).¹⁵

II. المقاولات النسوية في المملكة العربية السعودية:

يعتبر بروز المقاولات النسوية في السعودية نتيجة لعوامل الفرص (أي بدافع اختياري وبهدف تحقيق التوازن والتكامل) وليس لدوافع الحاجة مثل دول الخليج العربي عامة، لأن السعودية بلد غني بثرواته، والمرأة السعودية التي تؤسس مشروعها ليس بغرض رفع المستوى المعيشي بل لإثبات نفسها في الوسط الاجتماعي التقليدي المحافظ، ورغبتها في تحقيق الشراء والقوة، ويوجد في السعودية أكثر من 300 سيدة أعمال في مختلف مناطق المملكة، و43 ألف سجل تجاري لسعوديات مالكات المشاريع حسب إحصائيات سنة 2014.

وبالنسبة للمشاكل التي تعاني منها السعوديات في المجال المقاولاتي فمعظمها مشاكل اجتماعية، خاصة النظرة الذكورية المتدنية للمرأة المقاولات، بالإضافة إلى البيئة المحافظة للمجتمع السعودي الذي لا يتقبل الاختلاط، وما يمنح للرجل ليس نفسه ما يمنح للمرأة. ومن ناحية التسهيلات المادية فهي تقريبا منعدمة على المستوى

الحكومي، بسبب تعسير البنوك لعمليات إقراض النساء المقاولات والمعانة من المعاملات البيروقراطية، لذلك تعتمد هؤلاء النساء على الممتلكات الشخصية، فتجدهن يركزن على مشاريع متكررة بعيدة عن التجديد والإبداع ومضمونة النتائج وال تحمل أية مخاطر، تتمحور أغلب مشاريعهن في بيع وشراء الملابس، مستحضرات التجميل والإكسسوار وإقامة إستوديوهات التصوير النسائي، وعليه فخبيرة المرأة السعودية في مجال الأعمال ضعيفة نسبياً مقارنة بالمجتمعات الغربية لأسباب مجتمعية رغم التطور الحاصل مؤخراً.

III. في البحرين:

مما يمكن اعتباره ميزة مشرفة للبحرين بين شقيقاتها دول الخليج المرأة البحرينية كان حضورها ملموساً في شتى المجالات الاجتماعية، الثقافية، السياسية والاقتصادية. فقد عملت المرأة البحرينية في الخياطة والتطريز المنزلي، كما كانت تتمتع بصيد الأسماك وبيعها في الأسواق. أما في الريف فقد مارست شتى الأعمال الزراعية وكانت مسؤولة عن المحصول وربت الدجاج والمواشي من أجل البيع إضافة لعملها المنزلي، وفي مطلع التسعينات بدأ التوسع الفعلي لدخول المرأة مجالات عمل جديدة، فقد حققت العائدات النفطية آنذاك شيئاً من الإنعاش الاقتصادي الذي تمثل في تدشين مشاريع اقتصادية جديدة في القطاعات الصناعية والتجارية و انعكس إيجابياً على فعالية المرأة، وقد أدت مشاركتها في سوق العمل إلى تطوير آفاقها الفكرية وتفتح ذهنيها لتصل مؤخراً إلى ظهورها كمقاوله ولا يعود هذا إلى الحاجة و تحقيق الذات بقدر ما يعود لأسباب عائلية لأن الشركات العائلية هي الطاغية في البحرين، فالأب المقاول يؤثر على مهنة أبنائه و بناته حيث يخلق فيهم روح المقاوله و الرغبة في خلق المشاريع، فأغلب النساء المقاولات في الخليج ينتمون إلى أسر مقاولين وبتزعرعن في إطار مقاولاتي. ومملكة البحرين هي الأخرى اتخذت العديدة من المبادرات لدعم المرأة في سوق العمل، حيث استخدمت عدد من السياسات والأنظمة والاستراتيجيات وقامت بتعديل مجموعة من التشريعات بما يصب في مصلحة تمكين المرأة في النشاط الاقتصادي، ومنها تدشين الرؤية الاقتصادية لمملكة البحرين حتى عام 2030، تكمن المبادرات التي تقدمها من أجل دعم المقاولاتية النسوية كآلاتي: المجلس الأعلى للمرأة، جمعية سيدات الأعمال البحرينية، بنك الإبداع.¹⁶ (نفس المرجع، صفحة 11-12).

IV. في مصر:

يعتبر "الاتحاد النسائي المصري لقضية المرأة" والمؤسس من قبل هدى الشعراوي أول مؤسسة نسوية أنشئت في مصر، وذلك عام 1923 ويعمل على تشجيع المرأة ولوج الحياة العامة والمجال الاقتصادي. وفي سنة 2015 يوجد في مصر ما يزيد عن 350 جمعية لسيدات أعمال والتي بدورها تسيطر على 40 % من قوة العمل المصرية، وقد انضمت مصر للاتحاد الدولي للسيدات صاحبات المؤسسات المتواجد في فرنسا والذي يضم 52 دولة سنة 2015، إلى جانب بعض الدول العربية كتونس.

وتعتمد المرأة المقاوله في مصر على المصادر الذاتية أو غير الرسمية كالميراث وبيع الأصول كالأراضي والعقار والذهب، وعلى مدخراتها الخاصة أو مدخرات الزوج، وهذا راجع إلى عدم تمكين المرأة المصرية من الحصول على قروض كبيرة من مؤسسات التمويل الرسمية بسبب تفضيل هذه الأخيرة إقراض الرجال.

وهذا ما يجعل المرأة المقاوله المصرية ضعيفة مقارنة بنظيراتها في العالم، ومع ذلك عمدت سيدات الأعمال المصريات إلى إنشاء مركز يمارسن فيه تدريب الفتيات بغرض تأهيلهن كسيدات أعمال قادرات على المنافسة، وفي هذا الصدد صرحت فاطمة أبو العز رئيسة جمعية سيدات أعمال مصر بأن "النساء المقاولات في مصر لسن أقل كفاءة وقوة من الرجال المقاولين".¹⁷ (كسور، 2015، صفحة 19).

وغالبا ما تفتحم المصريات مجال المقاولات بسبب البطالة والفقر والرغبة في تكوين ثروة مالية، أي لدوافع الحاجة عكس المرأة المقاولات الخليجية والسعودية، أما اللاتي ينتمين إلى عائلات لرية فتجدهن يبحثن عن المكانة الاجتماعية واثبات الذات.

المحور الرابع: المقاولات النسوية في الجزائر

I. قراءة سوسيو تاريخية لعمل المرأة في الجزائر:

1. أثناء الفترة الاستعمارية:

تحملت المرأة في الفترة الاستعمارية مهام كثيرة ومتنوعة، وكان عملها يتمحور حسب المناطق، ففي الريف تعمل المرأة في الزراعة وتربية المواشي وفي المدن تعمل على الخياطة والحياكة والتوليد، وفي الصحراء كذلك الحياكة وصناعة الفخار .

وعلى العموم، كن يساعدن الثوار بخياطة الملابس وإعداد الأكل، العناية بالجرحى والقيام بمظاهرات أمام البلديات ضد تجنيد الأبناء في صفوف الجيش الفرنسي.

وفي هذا الصدد صرحت لت الباحثة الفرنسية " Meredith Turshen " واصفة النساء الجزائريات إبان الثورة: "أنهن شاركن بفاعلية كمقاتلات وجواسيس وفي جمع التبرعات وكذلك كمرضات وفي غسل الملابس وكطاهيات ."

وقد تم تسجيل سنة 1956 حوالي 400 مجاهدة مقابل 300 ألف رجل. أما عن العمل المقاولاتي أو النشاط في المجال الاقتصادي عامة في هذه الفترة، فقد كان ضعيفا جدا، حيث كانت نسبة النساء الناشطات في هذا المجال تمثل 1 % فقط، وكانت تتمحور أهم نشاطاتهن في طحن الحبوب بوسائل تقليدية، ونقلها إلى مراكز خاصة في أعالي الجبال والغابات لبيعها، والابداع في صنع الزرابي والألبسة الصوفية وبيعها، والقيام بمبادلات تجارية من أجل سد حاجيات ولوازم البيت.

2. بعد الاستقلال:

قطعت المرأة الجزائرية أشواطاً طويلة كي تثبت ذاتها، وتفرض وجودها في مختلف المجالات، فبعد أزيد من خمس عقود من تاريخ استرجاع الجزائر لسيادتها تمكنت من تبوأ مكانة محترمة على جميع الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية، ولأن المرأة لعبت دوراً بطولياً جنباً إلى جنب الرجل إبان الثورة التحريرية وما تلاها في مرحلة البناء والتشييد، فقد استحقت الترقية لتكون شريكة في التنمية المحلية لبلد مر بعدة مراحل انتقالية طبعها تغيرات مجتمعية، وتحديات داخلية وخارجية أثرت فيه سلباً وإيجاباً سواء من الناحية السياسية والاقتصادية. فسياسياً مرت ب:

أ. مرحلة الأحادية الحزبية:

تعد هذه المرحلة بمثابة فترة انتقالية من عهد المستعمر إلى نظام ينادي بالشرعية الثورية، وسعى حزب جبهة التحرير الوطني للسيطرة على مقاليد الحكم، وبسبب الفكر التقليدي السائد كانت وضعية المرأة شبه مهمشة، ومع ذلك عمد النظام الجزائري إلى إعطائها بعضاً من الحقوق. إذ جاء في أول دستور للجزائر المستقلة عام 1963 إقرار المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات، وذلك لإخراج المرأة من الوضع التقليدي الذي تعيشه، وكما منح قانون خميسي الذي صادق عليه المجلس التأسيسي في 29 جوان 1963 مكانة هامة للمرأة، وذلك بإشراكها في الحياة العامة، وإعطائها فرصة للتعليم. حيث بلغت نسبة التعليم سنة 1966 نسبة 37 %.

هذا الارتفاع الإيجابي للمستوى التعليمي أدى إلى مضاعفة اليد العاملة النسوية أكثر من ثلاثة مرات في أقل من أربعين سنة، حيث بلغت نسبة اليد العاملة النسوية سنة 1977 5.2% مع ذلك تبقى هذه النسبة ضئيلة مقارنة بالمغرب وتونس، حيث بلغت النسبة في المغرب 26% أما في تونس 25%.

وقد تضمن ميثاق الجزائر عام 1964 نداءً صريحاً للمرأة الجزائرية يدعوها للمشاركة في العمل السياسي والاقتصادي، وأن تجعل طاقتها في خدمة بلدها من خلال المشاركة في الحياة الاقتصادية بحيث يكون العمل، هو السبيل الحقيقي لترقيتها" (زيتوني، 2015، صفحة 49)¹⁸.

ب. مرحلة التعددية الحزبية:

طبقت التعددية الحزبية بعد وصول الرئيس الشاذلي بن جديد إلى الحكم عام 1988، ولم يظهر مظاهر تطبيق حقوق المرأة وتقرير المساواة بين الجنسين فعلياً إلا في هذه الفترة، ففي عهد هواري بومدين كان هناك بعضاً من

التحفظ والتشدد لتكون المرأة والرجل في نفس الرتبة، لكن مع تطبيق التعددية الحزبية في عهد الشاذلي توسعت حظوظ المرأة في التعليم والعمل لا سيما في المجال الاقتصادي، وكما ذكرت بعض إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء فإنه من (1988 إلى 2015) تضاعف عدد النساء العاملات 20 مرة من 500.90 ألف إلى 2.275 مليون ليث بلغت القوة العاملة الكلية في سبتمبر 2014 حوالي 11.453 مليون شخص من بينهم 2.078 مليون امرأة أي ما يعادل 18,1 % .

وفي سنة 1995 صادقت الجزائر على مؤتمر بكين، بحيث اتجهت الحكومة إلى اعتماد سياسات تستجيب لقضايا ومتطلبات المرأة والقضاء على كل أشكال التمييز ضدها في اتفاقية CEDAW سنة 1996، وفي نفس العام تم إنشاء الوزارة المنتدبة المكلفة بقضايا الأسرة، وتم وضع خطط وبرامج للتكفل بالنساء خاصة المهمشات من قبل المجتمع والأسرة (نفس المكان).¹⁹

إضافة إلى إقامة برامج حكومية تهدف إلى إدماج المرأة في الحياة العامة، ومنها الاستراتيجية الوطنية لترقية وادماج المرأة، وكان ذلك في مارس 2010، بمقتضاها يتم السماح للنساء بالاستفادة من برامج دعم التنمية من أجل التعاون واتخاذ القرارات بين الرجل والمرأة، ويليه برامج لدعم قيادة المرأة ومشاركتها في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة والذي يهدف إلى تأهيل المرأة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، وقد تقلدت المرأة عدة مسؤوليات كوزيرة وسفيرة ومحافظة ورئيسة دائرة ورئيسة مجلس الدولة ورئيسة ديوان، كما ترشحت في الانتخابات الرئاسية.

وقد مثلت المرأة نسبة 46.49 % من الهيئة الانتخابية التشريعية و50.68% منهن شاركن في رئاسيات 2004.

هذا ولم ترق نسب التمثيل السياسي إلى مستوى طموح المرأة الجزائرية، أين بلغت نسبة النساء المشاركات في البرلمان للعهدة 2007-2012 نسبة 7.75% بالمجلس الشعبي الوطني وقد ارتفعت هذه النسبة في تشريعات 2012 بفضل اعتماد نظام الكوطة النسوية.

وتشريعات 2017 وصلت 145 امرأة الى البرلمان بما يقارب ثلث عدد نواب المجلس النيابي ونسبة 31.38 % من العدد الإجمالي البالغ 462 نائب (بوكروح، 2018، صفحة 33).²⁰

II. مجالات عمل المرأة في المجتمع الجزائري:

إلى يومنا هذا لازالت المرأة في الجزائر تتجه نحو المهن التي لا تتعارض مع دورها في البيت، و الحاصل أن عمل المرأة يكاد ينحصر في مجالات تقليدية معينة هي التعليم والطب و التمريض والعمل الإداري والمكثبي، ولا يملن كثيرا إلى الأعمال التي تتطلب التسيير و السلطة و القيادة ، وسبب ذلك أنه ليس للمرأة الثقة الكافية في نفسها لاتخاذ مثل هاته المسؤوليات، لأنها لم تحضر لذلك سواء من قبل الأسرة أو المجتمع ، كذلك فإن المجتمع يعتبر المسئول الأول عن هذه الوضعية التي آلت إليها المرأة، حيث أنه لم يهضم بعد حقيقة تمكن

المرأة من القيام بأعمال كانت مخصصة للرجل فقط، وعلى هذا الأساس فإن للوسط الاجتماعي والثقافي الذي تعيش فيه المرأة الجزائرية تأثير على نوعية النشاطات التي تقوم بها المرأة، فالوسط العائلي يوجه المرأة للتخصص في بعض المهن ويبعدها عن أخرى. (la féminisation du monde du travail, 2008)²¹.

إلا أن الظروف الاجتماعية الصعبة التي يتخبط فيها المجتمع و الأوضاع الاقتصادية غير المستقرة جعلت أنماط التفكير بدأت تميل إلى التغيير، والسياسات تغير مجراها اتجاه مشاركة المرأة في الحياة العامة، وأمام امتلاء المجالات التقليدية، وعدم قدرتها على استيعاب المزيد من الخريجات، و وجود فائض كبير من العمالة النسائية المتعلمة، السبب الذي أدى إلى وجود بطالة مقنعة، فضلا عن عدم القدرة على استيعاب المزيد من الدفعات القادمة من الخريجات، كان لابد على الدولة أن تجد مخرجا يتمثل في فتح مجالات عمل جديدة تحارب من خلالها البطالة من جهة، ومسايرة الاقتصاد العالمي من جهة أخرى و بالتالي جعل الأفراد يتكفلون بأنفسهم وبذلك يستفيد المجتمع وفرا اقتصاديا و تشغيليا أمثل للطاقات.

III. مساعي الدولة الجزائرية لتمكين المرأة المقاولة اقتصاديا:

تعمل الدول على تعزيز دور المرأة في شتى الميادين، وذلك من خلال تمكينها اقتصاديا واجتماعيا من أجل تعزيز مكانة المرأة اقتصاديا وتنميين دورها من خلال تقديم تسهيلات للنساء الناشطات خاصة في مجال المقاولة وازالة العقبات التي تقف حكرا على تقدم المرأة.

شهد العمل النسائي منحنا تصاعديا، إذ ارتفعت نسبة النساء الناشطات بشكل كبير، فانتقلت من 109.000 إلى 1.41 مليون امرأة ما بين عامي 1966-1998، وتضاعفت بالتالي 12 مرة خلال 22 سنة أي بمعدل متوسط نمو يقدر بنسبة 59 %، وهكذا انتقلت نسبة النساء العاملات من 2% سنة 1966 إلى 12.89 % سنة 2000 إلى 14.18 % سنة 2001، و 16.9 % سنة 2007، دون احتساب اليد العاملة النسوية في القطاع الفلاحي والقطاع غير الرسمي الذي يمتص أكثر من 51 % من بين النساء الناشطات مقابل 54 % لدى الرجال.

كما عملت الدولة على التأهيل الذاتي للنساء اللاتي في وضع صعب وإعادة إدماجهن في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وهذا من خلال تطوير مواردهن وامكانياتهن الداخلية، وضمان دعمهن من الناحية الاجتماعية من جهة، والتعرف على احتياجاتهن في مجال التكوين المهني لتأهيل ودعم قدراتهن خاصة في الحصول على قروض مصغرة من جهة ثانية.

ومن أجل إدماج المرأة وتمكينها اقتصاديا وتوفير فرص التدريب والتأهيل النوعي وتشجيع المقاولة النسوية تم اعتماد برامج في مجال التكوين والتعليم المهنيين، من خلال إنشاء الفروع المنتدبة، وملحقات مراكز التكوين المهني في المناطق الريفية للسماح للفتيات في هذه المناطق بالالتحاق بها، حيث تعمل هذه المراكز على تعليم النساء وتدريبهن على كيفية إنشاء مؤسسة أو مقاوله والأسس الواجب توفرها للنجاح في عالم الأعمال.

كما تم تمديد السن القانونية للتكوين من 25 إلى 30 سنة للسماح لنساء الفئات الخاصة كالمطلقات والمسعفات من التكوين عن طريق التمهين.

كذلك تم إعداد برامج خاصة بالتربصات المهنية والتكوين المهني موجهة للنساء الحرفيات وكل اللواتي يرغبن في انشاء مؤسسات صغيرة، وهذا بغية تعزيز المقاولاتية وتمكينها اقتصاديا وتطوير دورها في التنمية الاقتصادية (الشيرازي).²²

IV. حصيلة المشاريع النسوية في الجزائر:

ارتفع عدد النساء المقاولات بحوالي 01 % من 2010 إلى 2015 حيث وصل في أواخر النصف الأول من سنة 2015 إلى 136449 تملكها النساء حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء ONS مقسمة وفقا للطبيعة القانونية للمؤسسة.

وحسب إحصائيات المركز الوطني للسجل التجاري نهاية فبراير قدر عدد سيدات الأعمال في الجزائر بـ 143010، تشمل فئات المقاولات المسجلات كرئيسات لمؤسسات (بشخصية معنوية) والتي يمثلن 06 % من إجمالي مسيري المؤسسات رجالا ونساء وكذلك النساء التاجرات (شخصية طبيعية) اللاتي يمثلن 08 % من إجمالي المتعاملين الاقتصاديين ذوي الشخصية الطبيعية.

خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة الإجابة على بعض التساؤلات التي أضحت تطرح نفسها على بساط البحث، خاصة والجزائر اليوم تمر بمرحلة انتقالية، وأن المرأة في الجزائر لها خصوصيتها، حيث تطرقنا لكل المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية النسوية ومختلف الظروف والعوامل التي ساعدت على اقتحام مجال المقاولات. وهي اليوم تنتجها إليها بشكل كبير، وقد تبين لنا من خلال هذه الدراسة أن المرأة في العالم عامة بما في ذلك الجزائر لديها من المؤهلات والخصائص التي تجعلها تنجح في هذا المجال وتساهم بذلك مساهمة إيجابية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي على السواء. وقد سمح لها هذا بإثبات ذاتها، وفي الوقت ذاته تمكنت من خلال مبادرتها وجرأتها وثقتها في نفسها من أن تجعل لنفسها مركزا اجتماعيا واقتصاديا مهما داخل المجتمع.

¹ ناصر بوشوارب، الهام موساوي، تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمشاريع النسوية الخاصة بالبناء والأشغال العمومية، دراسة حالة ولاية سطيف، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الثالث، جوان 2015.

² سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير منشورة جامعة قاصدي مباح، ورقلة، الجزائر 2007.

³ لعربي دخموش، محاضرات في اقتصاد المؤسسة، مطابع منتوري، قسنطينة، 2005.

- ⁴ منيرة سلامي، يوسف قريشي، المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الانشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 05، ورقة، الجزائر؛ 2014.
- ⁵ عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2011.
- ⁶ مغنتات صيرينة وآخرون، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر في ظل تجارب دولية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 14، العدد 16، جوان 2018.
- ⁷ كيلفورد بوميك، ترجمة رائدة السمرة: أسس ادارة الأعمال التجارية الصغيرة، مركز الكتاب الأردني، 1989.
- ⁸ عبد الحميد مصطفى أبو ناعم، ادارة المشروعات الصغيرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2002.
- ⁹ توفيق عبد الرحيم يوسف، ادارة الأعمال التجارية الصغيرة، الصفاء للنشر والتوزيع، طبعة 01، عمان، الأردن.
- ¹⁰ مغنتات صيرينة وآخرون، مرجع سبق ذكره.
- ¹¹ عبد الله مسيود، عبد الرحمان قروي، المقاولاتية النسوية كدعامة أساسية لتحقيق التنمية المحلية، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، المجلد 08، 2017.
- ¹² نفس المرجع.
- ¹³ مغنتات صيرينة وآخرون، مرجع سبق ذكره .
- ¹⁴ آسيا كسور، "تجربة المرأة العاملة في المشاريع الصغيرة وأعمال المقاولات"، مجلة التراث، العدد الثامن عشر، الصادر في جوان 2015.
- ¹⁵ مغنتات صيرينة وآخرون، مرجع سبق ذكره.
- ¹⁶ نفس المرجع.
- ¹⁷ آسيا كسور، مرجع سبق ذكره.
- ¹⁸ حمزة زيتوني، المرأة الجزائرية شريك أساسي في التنمية، مجلة جواهر الشروق، العدد 7835، الصادر في 2015/09/17، ص 49.
- ¹⁹ نفس المكان.
- ²⁰ عبد الوهاب بوكرواح، الجزائر في المرتبة 25 عالميا في مجال تمثيل النساء بالبرلمان، مجلة بولبة الشروق، العدد 8280، الصادر في 20 جانفي 2018.

²¹ la féminisation du monde du travail, conférence de presse sur le travail, paris, 2008

<Http://cnrs.fr/pres/compress/travail/marche.htm> consulté le 20/02/2020.

²² كامل الشيرازي ، تباينات مقلقة لظاهرة البطالة في الجزائر ، [http:// www elaph.com](http://www.elaph.com) ، تم الاطلاع بتاريخ: 2020/02/20.