

المرأة الجزائرية وعالم العمل، المشاركة النسوية في النشاط الاقتصادي:

بين تشريعات العمل ومعطيات الميدان

بقلم: أ. عبد الحليم جلال

جامعة محمد مين دباغين سطيف 2

ملخص:

تعتبر مشاركة المرأة في مختلف النشاطات الاقتصادية والاجتماعية من أهم المعايير المستخدمة في قياس تطور المجتمعات وكذا في مستوى التنمية البشرية فيها. وقد عرفت الجزائر في السنوات الأخيرة تزايدا في الاهتمام بملف المرأة نتيجة تواجدها في مختلف مجالات العمل وسنحاول في هذه الدراسة إعطاء صورة عن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بين تشريعات العمل ومعطيات الميدان.

Résumé:

La participation des femmes dans les différentes activités économiques et sociales est un des plus importants critères utilisés pour mesurer l'évolution des sociétés et son niveau de développement humain. L'Algérie a connu, dans ces dernières années, une augmentation d'intérêt pour le dossier de la femme, comme résultat de sa présence dans les différents domaines de travail.

Nous allons essayer, dans cette étude, de donner une image sur la participation de la femme à l'activité économique, soit dans les législations de travail et les données de champ.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة، المشاركة النسوية، تشريع العمل، سوق العمل.

مدخل: تعتبر مشاركة المرأة في مختلف النشاطات الاقتصادية والاجتماعية من أهم المعايير المستخدمة في قياس تطور المجتمعات وتقدمها وكذا في مستوى التنمية البشرية فيها، فهذه الأخيرة تقوم على تنمية ملكات وقدرات الأفراد-ذكورا وإناثا- إلى أقصى حد ممكن للاستفادة منها في تنمية المجتمع وتطوره.

ولقد عرفت الجزائر في السنوات الأخيرة، تزايداً في الاهتمام بملف المرأة نتيجة تواجدها في مختلف مجالات العمل؛ إذ أضحت متواجدة في قطاعات التعليم، الصحة، الإعلام والقضاء، الصناعة... وتعدتها إلى مجالات كانت إلى وقت قريب مقتصرة على الرجال فقط. وفي هذه الدراسة سنحاول إلقاء الضوء على أهم جوانب المشاركة النسوية في مجالات النشاطات الاقتصادية بالجزائر.

أولاً: المرأة والعمل في العالم: معطيات وأرقام:

شكل عقد المرأة الأول (1985 - 1976) الذي دُشن في المؤتمر العالمي الأول للأمم المتحدة حول المرأة في المكسيك عام 1975 دفعة كبيرة لتطوير توجهات التنمية للمرأة، وشاع أثناء هذا العقد توجه "المرأة في التنمية" *Women in Development* الذي اعترف باختلاف واقع النساء وخبرتهن في التنمية عن الرجال، وقد انتقدت هذه المقاربة لتركيزها على الجوانب الإنتاجية من حياة النساء، مهملة بذلك أدوارهن الإنجابية التي تُنظر إليها كقضايا تنتمي للمجال "الخاص" وتخرج عن نطاق مشاريع التنمية الهادفة إلى تعزيز الأنشطة المدرة للدخل. ومع بداية العقد الثاني للمرأة، الذي دُشن بمؤتمر الأمم المتحدة في نيروبي عام 1985، شاع منظور "النوع الاجتماعي والتنمية" *Gender and Development*، وينطلق هذا المنظور من رؤية متكاملة للتنظيم الاجتماعي الاقتصادي والسياسي، من أجل فهم آليات توزيع الأدوار بين الرجال والنساء، والمسؤوليات والتوقعات المحددة لكل منهم. لذا يحلل هذا التوجه طبيعة مساهمة النساء ضمن محيط العمل، داخل المنزل وخارجه¹.

وبدخول الألفية الثالثة، تزايد الاهتمام العالمي بالمرأة وتشجيع عملها، وهذا ما يبرزه إعلان الألفية عام 2000، الذي تبنته 189 دولة خلال مؤتمر الأمم المتحدة، والذي يهدف

¹ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005، نحو نهوض المرأة في الوطن العربي، (الولايات المتحدة الأمريكية: 2006)، ص 59.

إلى تحقيق مجموعة من الأهداف بحلول 2015، ومن بينها الحوض على المساواة بين الجنسين وتعزيز مكانة المرأة².

وضمن هذا الإطار، تعمل دول العالم-بحسب إمكانياتها-على ترقية قضايا المرأة، وتمكينها من المشاركة في الحياة العامة، بالمساواة بينها وبين الرجال أمام القانون، وفي فرص التعليم والعمل، بخاصة مع ارتفاع عدد النساء المشتغلات في مختلف القطاعات الإنتاجية، إذ تؤكد إحصائيات المكتب الدولي للعمل أنّ من المجموع الكلي لسكان العالم الناشطين في 2008، والمقدر بـ03 مليار شخص شكّلت النساء ما نسبته 40.4%، أي حوالي 1.2 مليار امرأة تتوزع نسبهن في الصناعة 18.3%، والخدمات 46.3%، والزراعة 35.4%³.

وفي السياق نفسه، أطلقت منظمة العمل الدولية حملة التوعية 2008-2009 بعنوان: "المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق"، وركزت على عدد من المواضيع التي لها صلة بالمرأة وعالم العمل مثل حماية المستقبل، الأمومة والأبوة والعمل⁴. كما اعتمدت نفس المنظمة في 10 حزيران/يونيه 2008 إعلانا بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، والذي اعتبر المساواة بين الجنسين وعدم التمييز قضيتين شاملتين تتضمنهما أهداف هذا الإعلان⁵.

وأكد مؤتمر العمل الدولي في 2009-كان عنوانه الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل- على أن الأزمة الاقتصادية العالمية تعد فرصة لصياغة استجابات سياسية جديدة لتحقيق المساواة بين الجنسين ويظهر ذلك في:

² برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 2003، (الولايات المتحدة الأمريكية: 2003)، ص 15.

³ Bureau international du Travail, **Tendances mondiales de l'emploi des femmes**, (Genève, Suisse: mars 2009) p10.

⁴ منظمة العمل الدولية، "حملة التوعية 2008-2009"، مجلة عالم العمل، سويسرا: العدد 65، سويسرا (أكتوبر 2009)، ص 08.

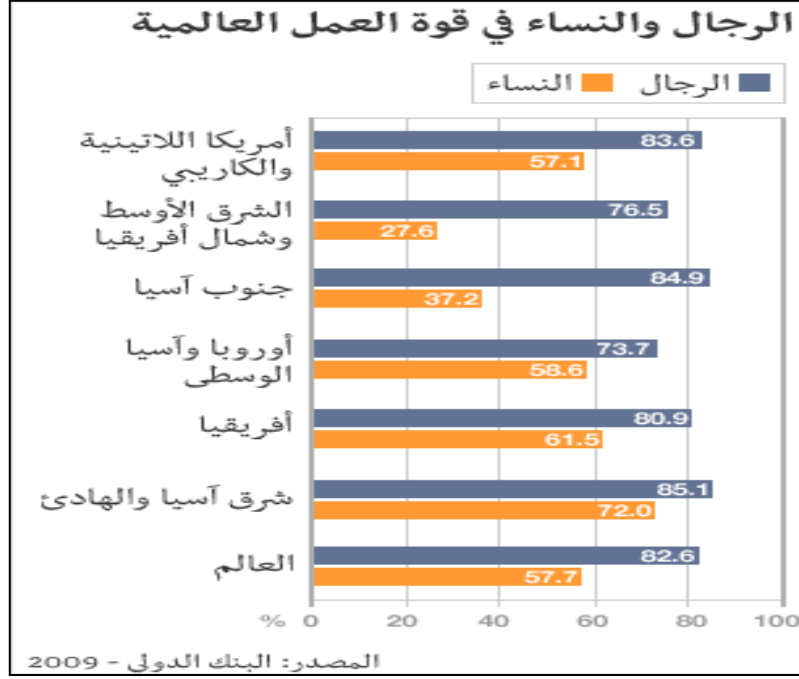
⁵ منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي: الدورة السابعة والتسعين، (جنيف 10 جوان 2008)، ص 10.

- وجوب الأخذ في الاعتبار أثر الأزمة على النساء والرجال، وأن تدمج شواغل الجنسين في جميع تدابير وضع خطط الانتعاش.
- لا بد للمرأة من أن تُسمع صوتها على قدم المساواة مع الرجل في النقاشات حول خطط الانتعاش، سواء بالنسبة إلى تصميمها أو إلى تقييم نجاحها.
- كما تبنى مجموعة من المبادئ الرامية إلى تعزيز الانتعاش والتنمية ومنها:
 - زيادة الدعم المقدم إلى النساء والرجال المستضعفين الذين تضرروا بشدة من الأزمة.
 - تعزيز معايير العمل الأساسية وغيرها من معايير العمل الدولية التي تدعم انتعاش النشاط الاقتصادي وفرص العمل والتي تحد من أوجه انعدام المساواة بين الجنسين.
 - زيادة المساواة في سبل النفاذ وتكافؤ الفرص فيما يتعلق بتطوير المهارات والتدريب والتعليم الجيدين إعداداً لعملية الانتعاش⁶.
- كما أن المؤسسات الكبرى خاصة في قطاع الإنتاج التكنولوجي صارت تهتم باستقطاب الموارد البشرية المؤهلة من العنصر النسوي، ومن أمثلة ذلك مشروع «Women in Blue» للمؤسسة IBM Pays-Bas الهولندية؛ حيث تختار أفضل الطالبات في جامعتين هولنديتين وتعمل على تمويل دراستهن، كما تنظم لهن تريضات صيفية في أقسام المؤسسة، مع تخصيص 20% من مناصب التوظيف للنساء⁷.

⁶ منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثامنة والتسعون، (جنيف، سويسرا: حزيران يونيه 2009).

⁷ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail , **Femmes au travail: Les voies de l'égalité**, (Dublin, Ireland : 2008), p.02-03.

شكل (01): توزيع قوة العمل في العالم سنة 2009 حسب البنك الدولي



ثانيا: المرأة في تشريعات العمل الجزائرية:

قبل التطرق إلى تشريعات العمل في الجزائر وجوانبها المتعلقة بعمل المرأة، نتوقف عند بعض المعايير الدولية حول المساواة بين الجنسين، ونشير هنا إلى الاتفاقيات الأربع الأساسية في منظمة العمل الدولية حول المساواة بين الجنسين وهي⁸:

- اتفاقية المساواة في الأجر (رقم 100).
- اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة (رقم 111)
- اتفاقية العمل ذو المسؤوليات العائلية (رقم 156).
- اتفاقية حماية الأمومة (رقم 183).

⁸ منظمة العمل الدولية، "المرأة في العمل ماضيا وحاضرا، تحارا ليلا"، مجلة عالم العمل، سويسرا: العدد رقم 65، (2009)، ص 02.

وبالعودة إلى الدستور الجزائري نجد أنه يؤكد على المساواة بين الجنسين وحماية المرأة من كل أشكال التمييز، وهو ما تبينه المواد التالية:

المادة 29: "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي".

المادة 31: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية".

المادة 51: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"⁹.

أما فيما يخص تشريعات العمل في الجزائر وعلى رأسها القانون المتعلق بعلاقات العمل، والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. فنجدها تمنع أي شكل من أشكال التمييز بين الجنسين في العمل، فالقانون المتعلق بعلاقات العمل يضمن الحق في العمل للجميع والمساواة بين المرأة والرجل في التشغيل وعلى استفادتهما من نفس الحقوق الأساسية، ففي مادته الثانية يعتبر العمال الأجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب؛ أي دون تمييز بين الجنسين ونفس الطرح نجده في القانون الأساسي للوظيفة العمومية و الذي يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية¹⁰.

⁹ أنظر: دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المواد 29، 31، 51.

¹⁰ أنظر: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "قانون علاقات العمل"، الجريدة الرسمية، عدد 17، السنة السابعة والعشرون، (1990/04/25)؛ و"القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، الجريدة الرسمية العدد 46، السنة الثالثة والأربعون (2006/07/16).

جدول رقم (01): بعض المواد القانونية التي لها علاقة بعمل المرأة

جانب العمل	القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990	الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية 2006
الحق في العمل	المادة 17: تعد باطلة وعتيبة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقود العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال في مجال الشغل على أساس الجنس أو الوضعية الاجتماعية. المادة 142: يتعرض الموقعون على اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل يتضمن أحكاما تمييزية اتجاه النساء، العاملات، إلى عقوبات تصل إلى الحبس.	المادة 27: لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.
توقيت العمل	المادة 29: يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية.	المادة 189: مع مراعاة مدة العمل اليومية النصوص عليها في التشريع المعمول به. يمكن دعوة الموظف لتأدية ساعات عمل إضافية التي يتم اللجوء إليها للضرورة القصوى للمصلحة وبصفة استثنائية ولا يمكن بأية حال أن تتعدى الساعات الإضافية نسبة 20% من المدة القانونية للعمل. المادة 191: للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به.
الحماية والصحة	المادة 06: احترام السلامة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة وكرامتها شأنها في	المادة 37: للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة

جانب العمل	القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990	الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية 2006
	ذلك شأن العاملين الذكور.	البدنية والمعنوية .
ممارسة الحق النقابي	المادة 05: للعمال الحق في ممارسة الحق النقابي و اللجوء للإضراب.	المادتين 35 و36: يمارس الموظف الحق النقابي و حق الإضراب في إطار التشريع المعمول به.
المساواة في الأجر	المادة 84: يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون تمييز.	المادة 120: يتقاضى كل موظف مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا.
الحق في عطله الأمومة	المادة 55: تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.	الماد 213 :تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به. المادة 214 :للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة الموالية. كما تستفيد الزوجة الموظفة من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون للسماح لها بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات.
الترقية والتكوين	المادة 06: تستفيد المرأة العاملة في إطار علاقة العمل من حق التكوين المهني والترقية في العمل.	المادة 38 : للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

ثالثا: المرأة وسوق العمل في الجزائر:

1- إحصائيات وأرقام:

بلغ تعداد سكان الجزائر حتى 01 جويلية 2013، 38296862 نسمة موزعة كالتالي:
(ذكور: 19 383 409) و(إناث: 18 913 453)، ليصل حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات إلى 38.7 مليون نسمة في: 01 جانفي 2014¹¹، ومن المتوقع أن يصل إلى 42.500.000 نسمة في 2025¹². وبالتالي سترتفع معه نسبة النساء. أما فيما يخص سوق العمل في الجزائر، فقد سجل عدد النساء العاملات تطورا ملحوظا بفضل العديد من الإجراءات التي اتخذت من أجل توفير مناصب الشغل وترقية إدماج المرأة في مسار التنمية؛ "إذ ارتفع معدل نمو النساء الناشطات 03 مرات مقارنة بمعدل النمو الإجمالي للسكان الناشطين، بسبب تعميم التعليم الإلزامي الذي سمح لعدد كبير من النساء من الدراسة"¹³. وبحسب الديوان الوطني للإحصائيات في تقريره حول النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة في الجزائر خلال سبتمبر 2014، فإن عدد السكان الناشطين اقتصاديا قدر بـ 11.453.000 نسمة، من بينهم 2.078.000 امرأة؛ أي ما يعادل 18.1%، فيما بلغ إجمالي السكان المشتغلين 10.239.000 شخصا تشكل النساء منهم 1722000 بنسبة (16.8%). وبخصوص نسبة التشغيل التي تعدّ بمثابة حاصل نسبة السكان المشتغلين على إجمالي السكان البالغين 15 سنة فأكثر، فقد بلغت (36.4%) موزعة كالتالي (60.1%) بالنسبة للرجال

¹¹ الديوان الوطني للإحصائيات الجزائر، تعداد سكان الجزائر 2014.

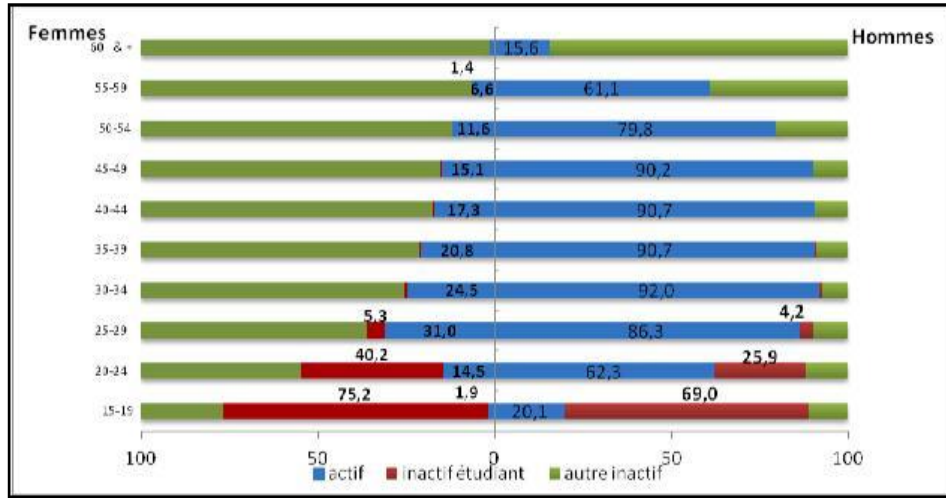
¹² Mohammed Saïb Musette , **Algérie, Migration, marché du travail et développement**, Organisation internationale du Travail (Genève, Suisse : Institut international d'études sociales ,2010) , p25.

¹³ K. Boutaleb, A. Boualali, «L'activité féminine en Algérie: réalité et perspectives», Colloque International sur: «Marché du Travail et Genre dans les Pays du Maghreb: Spécificités, Points communs et synergies avec l'Europe, (Rabat, Maroc, Avril 2003), Disponibles sur: http://www.ulb.ac.be/soco/colloquerabat/papiers/articles_definitifs/RS1_Boutaleb.pdf.

و12.3%) بالتسبة للنساء¹⁴. أما من حيث خصائص هذه الفئة الاجتماعية، فقد عرفت عدة تغيرات منذ أواخر القرن العشرين ويمكن تلخيصها كالتالي: (56%) من النساء الناشطات اقتصاديا معدل أعمارهن أقل من 40 سنة، ولم يعد الزواج والأمومة، يشكلان عائقا أمام عملهن؛ حيث قدرت نسبة النساء المتزوجات في سنة 1989 ب(33.1%) و(52.42%) في 1996¹⁵، و(44.7%) من النساء الناشطات اقتصاديا لمن مستوى جامعي (65.3%) منهن لمن شهادة جامعية و (39.3%) حائزات على شهادة التكوين المهني¹⁶. وهنا نشير إلى أن العاملات بالقطاع غير المنظم-العاملات في المنزل خاصة- غير مدرجات في هذا الإحصاء العام لليد العاملة.

توزيع فئة السكان البالغين 15 سنة فأكثر، حسب الجنس والنشاط الاقتصادي في

الجزائر لسنة 2014



Source: Office national des statistiques, **Emploi & Chômage septembre 2014**, la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi ONS, Avenue BELKACEMI Mohamed, El Anasser, Alger, Algérie, décembre 2014, p11.

¹⁴ Office national des statistiques, **Emploi & Chômage en septembre 2014** (Algérie : la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi ONS, décembre 2014), p18.

¹⁵ H Khaldoun et M.Kouidri, **Famille et démographie en Algérie**, (Algérie :CENEAP, 1999), p.34.

¹⁶ Office national des statistiques, **Emploi & Chômage en septembre 2014**

2- مجالات نشاط المرأة الجزائرية:

تتنوع مجالات نشاط النساء في الجزائر، فقد سجل ارتفاع نسبة النساء في بعض الأسلاك المهنية؛ إذ يشكلن النسب التالية: قطاع التعليم والتربية (49.62%) في سنة 2000، قطاع الصحة والطب التخصصي (54%)، الصيدلة (73%)، قطاع القضاء أكثر من 34% في 2004¹⁷. أما فيما يخص قطاع التجارة، وبحسب إحصائيات المركز الوطني للسجل التجاري فإن العدد الإجمالي للأشخاص المسجلين بالمركز في حدود أواخر جانفي 2010 قد بلغ 1.409.813 شخصا بلغ منهم عدد النساء اللواتي يملكن سجلا تجاريا 114.947 مقابل 113.543 في 2009؛ أي 8.15% من العدد الإجمالي للتجار المسجلين بالمركز الوطني للسجل التجاري، وعرف هذا العدد تزايدا مع مر السنين منتقلا من 101.126 في 2006 إلى 105.255 في 2007 وإلى 105.839 في 2008 وبعدها إلى 113.543 في 2009؛ أي بارتفاع سنوي قدره 3ر3%¹⁸.

¹⁷ الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، المرأة الجزائرية: واقع ومعطيات (الجزائر، بدون تاريخ)، ص 36.

¹⁸ وكالة الأنباء الجزائرية، "المرأة عالم الشغل، أكثر من 8 بلنفة من التجار في الجزائر نساء"، تقرير إعلامي، الجزائر، 2011/03/07.

جدول(2): توزيع السكان المشتغلين في الجزائر بحسب مجال النشاط الاقتصادي في سبتمبر 2014:

المجموع		الذكور		الإناث		مجال النشاط	
%	التعداد	%	التعداد	%	التعداد		
3.6	246	4.3	237	0.6	09	زراعة	المناطق الحضرية
14.1	969	13.1	722	18.5	247	صناعة	
14.9	1023	18.1	100.2	1.6	21	بناء و أشغال عمومية	
67.4	4625	64.5	3568	79.2	1057	تجارة وخدمات	
100	6862	100	5528	100	4625	المجموع	
19.4	654	20.4	609	11.4	44	زراعة	المناطق الريفية
9.5	321	7.7	230	23.6	92	صناعة	
23.8	803	26.6	795	2.1	08	بناء و أشغال عمومية	
47.4	1599	45.3	1355	62.9	244	تجارة وخدمات	
100	3377	100	2988	100	389	المجموع	
8.8	899	9.9	846	3.1	53	زراعة	المناطق الحضرية و الريفية معا
12.6	1290	11.2	951	19.7	339	صناعة	
17.8	1826	21.1	1797	1.7	29	بناء و أشغال عمومية	
60.8	6224	57.8	4923	75.6	1301	تجارة وخدمات	
100	10239	100	8517	100	1722	المجموع العام	

Source : Office national des statistiques, 'Emploi & Chômage septembre 2014, la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi ONS, Alger, Algérie, décembre 2014, p05.

كما برزت عدة برامج موجهة خصيصا للنساء العاملات على مستوى بعض المؤسسات، منها إنشاء "مرصد شغل المرأة" في 11 فبراير 2002 على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات (مجمع سوناطراك) التابع لوزارة الطاقة والمناجم، وجرى تعميم التجربة على مستوى فروع الشركة في بعض ولايات الوطن ويهدف إنشاء هذه المرصد الوطنية إلى:

- تعزيز نسبة التشغيل النسوي في مختلف الوظائف وأنشطة المجمع.

- تطوير المسار المهني للنساء العاملات في المجتمع على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص.
- توفير فرصة اعتلاء النساء العاملات مناصب المسؤولية في جميع مجالات أنشطة المجتمع، وفي هذا الإطار أوكلت لهذه المرصدة مهمة:
- اقتراح الإجراءات التي من شأنها تحسين فرص التوظيف والتكوين والوصول إلى مناصب المسؤولية.
- التعرف على الصعوبات التي تعرقل تطور المسار المهني للنساء العاملات واقتراح الإجراءات الكفيلة للتغلب على ذلك.
- تطوير أعمال التوعية والإعلام في مجال التعريف بحقوق المرأة في العمل لاسيما ما يتعلق بالترقية المهنية.
- إنشاء بنك معلومات حول سوق العمل النسوي سواء على المستوى الوطني أو الدولي¹⁹.
- وفي مجال العمل النقابي نفذ الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال اللجنة الوطنية للنساء العاملات في الاتحاد العام للعمال الجزائريين - التي أسست في 17 مارس 2002 - برنامجا تكوينيا نقابيا وتربويا، هدف إلى تحسيس النساء للنقابة والتكوين وقد دام مدة 04 سنوات (2003-2006) مولته كل من اللجنة الأوربية (دائرة التربية والتكوين النقابي) ومؤسسة فريدريك إبرت Friedrich Ebert، وهذا استنادا إلى توصيات المكتب الدولي للعمل التي تنص على أن 30 % من المشاركين في التظاهرات النقابية بما فيها الدورات التكوينية يجب أن تخصص للنساء.
- وهدف برنامج التكوين إلى رفع المستوى الثقافي والمهني للنساء النقابيات وتحضيرهن لتقلد المناصب العليا، وتطوير منهجيات التدخل من أجل إدماج النساء العاملات في النقابات ومكافحة اللامساواة والتمييز بكل أشكاله وتمكينهن من تقلد المسؤوليات النقابية²⁰.

¹⁹ الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "المرأة عالم الشغل"، ص37.

²⁰ طفياني مليكة، واقع المشاريع التعليمية الموجهة للمرأة في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دت، ص37.

خاتمة:

من خلال العناصر التي تطرقنا إليها، يمكننا القول أن المرأة في الجزائر حققت أشواطاً معتبرة من خلال الدور الهام الذي صارت تؤديه والذي ما فتئ يتعاظم يوماً بعد يوم، بحكم التطورات والتحولات العميقة التي شهدتها الجزائر في مختلف الميادين.

وقد كان تركيزنا في هذه الدراسة على المرأة وسوق العمل نظراً لارتفاع نسب العاملات في مختلف مجالات النشاط الرسمية وتأثير ذلك في تنمية المجتمع، دون أن ننسى التذكير كذلك بالدور الكبير الذي تؤديه النساء الماكثات في البيوت في مجال العمل المنزلي وأثره في زيادة دخل الأسرة- كما أكدت ذلك دراسات وضحت أن المرأة التي تدير مشروعاً في منزلها توفر جزءاً كبيراً من الدخل الذي تحصل عليه لأن المرأة العاملة تنفق ما يقارب 40% من دخلها على المظهر والمواصلات- وقد تم مؤخراً استحداث آليات لدعم هذا النشاط من خلال تسهيل تقديم القروض في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للنساء الماكثات في البيوت.