

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم
كلية العلوم الإجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

العمل الموازي عند المرأة الإدارية

دراسة ميدانية للنساء الإداريات ببلدية عين النويصي - مستغانم

الأستاذ (ة) المشرف (ة) :

سالمي وسيلة

كابلية للإيداع

مؤطرا

رئيسا

مناقشا



حاملح للإيداع في المكتب

من إعداد الطالب (ة) :

مرواني شهرزاد

أعضاء لجنة المناقش

أستاذة محاضرة ب

أستاذ محاضر ب

أستاذة محاضرة أ

د / سالمى وسيلة

د / قرينعي قرادي

د / مشري فريدة

السنة الجامعية 2021-2022



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم
كلية العلوم الإجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

العمل الموازي عند المرأة الإدارية

دراسة ميدانية للنساء الإداريات ببلدية عين النويصي - مستغانم

السنة الجامعية : 2022/2021

ملخص :

تهدف الدراسة الحالية بعنوان " العمل الموازي عند المرأة الإدارية " إلى التعرف على الدوافع التي أدت بالمرأة العاملة في القطاع الإداري الى إضافة عمل آخر في منزلها يدخل ضمن القطاع الموازي ، حيث تم الإعتماد على المنهج الكيفي مع إستخدام تقنية المقابلة في جمع البيانات من العينة المتكونة من 12 مفردة .

من أهم النتائج التي توصلت اليها دراستنا ما يلي :

المرأة الإدارية إنضمت إلى القطاع الموازي بسبب الظروف الإقتصادية و الإجتماعية الصعبة التي تمر بها ، و بالرغم من حصولها على منصب عمل أو وظيفة إدارية رسمية و تتقاضى راتب شهري إلا أن ذلك لم يفي بالغرض و لم يخلصها من قهر الظروف التي تعاني منها و بالتالي اضطرت إلى مزاوله حرفة في منزلها و الإعتماد عليها كمصدر ثاني او إضافي للدخل .

الكلمات المفتاحية : المرأة الإدارية - العمل - العمل الموازي - الدخل - عمل إضافي

منزلي .

Sommaire :

La présente étude, intitulée « **Travail parallèle pour les femmes administratives** », vise à identifier les motivations qui ont conduit la femme travaillant dans le secteur administratif à ajouter un autre travail à son domicile relevant du secteur parallèle, où l'approche qualitative a été privilégiée avec l'utilisation de la technique d'interview dans la collecte des données de l'échantillon composé de 12 célibataires.

Parmi les résultats les plus importants de notre étude figurent les suivants :

La femme administrative a rejoint le secteur parallèle en raison des conditions économiques et sociales difficiles qu'elle traverse, et malgré l'obtention d'un poste de travail ou d'un poste administratif officiel et la perception d'un salaire mensuel, cela n'a pas atteint son objectif et ne lui a pas épargné de conquérir les conditions dont elle souffre, et donc elle a été forcée de pratiquer un métier dans sa maison et d'en dépendre comme deuxième ou source supplémentaire de revenus.

Mots-clés : Femmes administratives - travail - travail parallèle - revenu - travail domestique supplémentaire.📌

Summary :

The current study, entitled “ **Parallel Work for Administrative Women** ” aims to identify the motives that led the woman working in the administrative sector to add another work in her home that falls within the parallel sector, where the qualitative approach was relied on with the use of the interview technique in collecting data from the sample consisting of 12 singles.

Among the most important findings of our study are the following :

The administrative woman joined the parallel sector because of the difficult economic and social conditions she is going through, and despite the fact that she obtained a work position or an official administrative position and receives a monthly salary, this did not meet the purpose and It did not save her from conquering the conditions she suffers from therefore she was forced to Practicing a craft in her home and relying on it as a second or additional source of income.

Keywords : Administrative women - work - parallel work - income - additional domestic work.

الشكر و التقدير

نحمد الله عز وجل الذي منحنا القوة و الصبر لإتمام هذا العمل

اتقدم بالشكر الجزيل إلى :

إلى الوالدين الكريمين اطال الله بعمرهما اللذان قدموا لي يد المساعدة بالدعاء و كانوا لنا
سندا و عوننا لي .

إلى الأستاذة المشرفة ” سالمى وسيلة ” و الأستاذة ” مناد سميرة ” على توجيهاتهم و
إرشاداتهم طوال المشوار الجامعي و خاصة فترة إنجاز المذكرة .

كما أتقدم بجزيل الشكر و الإمتنان إلى الأستاذ الفاضل ” زيكيو مصطفى ” الذي لم يبخل
علي بتوصياته و إرشاداته طول فترة إنجاز المذكرة ، جعلها الله في ميزان حسناته
ولا ننسى أساتذة جامعة عبد الحميد بن باديس الذين تعبوا معنا طوال سنوات الدراسة
الخمس

إلى كل موظفي بلدية عين نويصي الذين قدموا لي يد العون و المساعدة في إنجاز البحث
الميداني

و أخيرا إلى كل من ساهم في هذا العمل من قريب أو من بعيد و لو بالكلمة الطيبة و الدعم
النفسي و المعنوي .

أقول لهم جميعا ، جزاكم الله عنا كل خير

الإهداء

الحمد لله و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين حبيبنا و شفيعنا محمد خير خلق الله

أما بعد :

اهدي هذا العمل المتواضع إلى من سهر و الليالي معي ... إلى من صبروا معي طوال حياتي و طوال المشوار الدراسي .

إلى " والداي " الكريمين الذرع الذي أحتمي به و اقتدي به بعد رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم .

اهدي ثمرة جهدي إلى كل من : اخي الكريم " محمد امين " و سندي في كل الأوقات " عبد المجيد "

إلى صديقتي و رفيقة دربي " حنان " التي تحملتني و تحملت معي تعب هذا العمل ، و كل اصدقاء المشوار الدراسي و الجامعي .

إلى كل من كان عوناً لي و من وقف معي في إتمام هذا العمل و كل من تمنى لي النجاح و لو بقلبه إلى كل محب للمعرفة و ساع إليها .

شهرزاد

الفهرس

ملخص

الشكر و التقدير

الإهداء

الفهرس

مقدمة

أ.....

الإطار المنهجي للدراسة

- أسباب إختيار الموضوع 05
- أهمية الدراسة 05
- أهداف الدراسة 06
- إشكالية الدراسة 06
- فرضيات الدراسة 10
- تحديد المفاهيم 10
- الدراسات السابقة 14
- المقاربات النظرية 19

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول : عمل المرأة في القطاع الرسمي

- تمهيد 23
- نظرة تاريخية عن عمل المرأة 24
- النظريات المفسرة لعمل المرأة 26
- دوافع خروج المرأة للعمل 29
- اهمية عمل المرأة 31
- الواجبات المهنية للمرأة العاملة 34
- الدلالات الإجتماعية لعمل المرأة 35
- خلاصة 38

الفصل الثاني : المرأة و العمل الموازي .

- 40..... تمهيد _
- 41..... المقاربات النظرية المفسرة للقطاع الموازي . _
- 42..... خصائص القطاع الموازي _
- 44..... المرأة و القطاع الموازي _
- 45..... الخصائص السوسيوثقافية للمرأة العاملة في القطاع الموازي..... _
- 46..... العمل المنزلي للمرأة _
- 48..... خلاصة _

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الاول : منهجية الدراسة

- 50..... تمهيد _
- 51..... المنهجية المستخدم _
- 52..... عينة الدراسة _
- 52..... التقنية المستخدمة _
- 56..... مجالات الدراسة _
- 57..... خلاصة _

الفصل الثاني : عرض و تحليل و إستخلاص النتائج

- 59..... تمهيد _
- 60..... عرض و تحليل المقابلات _
- 60..... المحور الأول : الفرضية الأولى _
- 70..... المحور الثاني : الفرضية الثانية _
- 77..... إستنتاج عام _
- 80..... خلاصة _
- 81..... خاتمة _
- 83..... قائمة المراجع _
- 87..... الملاحق _

مقدمة



Wondershare
PDFelement



يعتبر العمل الوسيلة الأساسية لتنمية الإنسان من الناحية الاقتصادية والاجتماعية لكون العمل من ضروريات الحياة و أحد دعائم أسرتها ، كما تعد المرأة من الموارد البشرية المهمة التي يمكن الإستفادة منها بشكل يحقق لها مكانتها و يحافظ على دورها الأسري ، و لم تقتصر أهمية المرأة على دورها كأم تحافظ على أبنائها و إنما إمتدت أيضا إلى مدى إسهامها في نهضة المجتمع و تطوره .

كما أن المرأة في الوقت الراهن تتخذ خطوات إيجابية في التنمية و ذلك من أجل تنمية قدراتها ، و إبداعها و إثبات وجودها سواء لمجابهة الفقر الذي يهددها و أسرتها أو تحقيق ذاتها ، و بذلك تكون المرأة قد ساهمت بكل قدراتها و جهودها الميسرة لها ، ولعل عدم توفر فرص وظيفية كافية للمرأة الجزائرية على وجه الخصوص ، جعلها تتجه إلى العمل الموازي (الإضافي) في بيتها و نظرا لتمييز الأدوار التي تؤديها المرأة في المجتمعات كافة ، فقد اولتها التقارير الدولية و البحوث العلمية إهتماما و تحليلا خاصا حيث ركزت فيه على ريادية دور المرأة و حجم النشاط الفعلي الذي تقوم به ، و بشكل خاص الأنشطة غير المسجلة في الحسابات القومية

كما أن العمل الموازي أصبح اليوم يستعمل بكثرة في محاولة دراسة و تحليل المشاكل التي تعيق التنمية في دول العالم الثالث ، و بسبب تطور و توسع مجاله في الجزائر أصبحنا نتساءل عن الدور الذي أضحي يلعبه هذا الأخير اوقات الأزمات و في فترات النمو الإقتصادي لهذه الدول .

لقد عرف الإقتصاد الجزائري مراحل و أزمات إقتصادية من أهمها أزمة 1986 ، والتي أبرزت بشكل عام مكانة التشغيل غير الرسمي كظاهرة تتسم بالتوسع و التنوع خاصة في المرحلة الإنتقالية التي لا تظل تعرفها الجزائر من الإقتصاد المخطط نحو إقتصاد السوق ، كما أن حدة هذه الأزمة أثر على التوازن بين إمكانيات التشغيل من ناحية و متطلبات أفراد من ناحية أخرى ، ليبرز التشغيل غير الرسمي كظاهرة تعمل على إمتلاك و مقاومة الصدمات التي تنتجها السياسات في إطار مرحلة الإصلاحات الهيكلية التي تعرفها معظم الدول النامية ، و أمام تفاقم هاجس البطالة و الفقر ، و تدني مستوى المعيشة لعدد كبير من

أفراد المجتمع ، ظهر الفضاء غير الرسمي أو الموازي كوسيلة إحتجاج أمام الوضع الراهن ، و جواب على التهميش و بالتالي محاولة العيش و البقاء .

كما أن العمل الموازي هو عكس العمل الرسمي ، لا يعكس بالضرورة البعد الإقتصادي فقط ، بل أنه يتجاوز ذلك بصفته وسيلة تسمح بإحتواء الأزمات و تعمل على تماسك الأسرة و بقاءها تحت نفس الإستراتيجية ، و عليه فإن هذا الأخير قد يعبر عن سلوكيات لا تأبه بالسوق ولا تخضع لقوانينه ولا التبادل التجاري ، و إنما طريقة أخرى لإبراز الذات و التميز ، قبل أن يكون واقعا إقتصاديا .

وقد إزداد الإهتمام بدراسة هذه الظاهرة في العقود الأخيرة ، حيث إختلفت المفاهيم حولها و تعددت المصطلحات و التسميات ، نذكر من بينها على سبيل المثال لا الحصر : الإقتصاد غير الرسمي ، الإقتصاد الخفي ، العمل غير الرسمي ، الإقتصاد الأسود ، السوق السوداء ، الإقتصاد التحتي ، إقتصاد الظل ، الإقتصاد غير المنظم ، الإقتصاد السري ... الخ . وقد إهتم دارسي هذه الظاهرة بالبحث في مختلف الأسباب و العوامل التي أدت إلى ظهور ظاهرة العمل الموازي و التوسيع في فهمه .

ومن الملاحظ أن ظاهرة العمل الموازي إزداد إنتشارها في البلدان النامية بشكل كبير يدعوا إلى تدارك خطورة الوضع ، إذ تتراوح نسبها ما بين 40% إلى 60% من الناتج الداخلي الخام (PIB) ، وقد قدر في الجزائر بما يقارب 30% من الناتج الداخلي الخام بناء على تقديرات عالمية صادرة عن صندوق النقد الدولي .

حيث يسهم عمل المرأة في النشاط الموازي في تنمية ثقنها و إيمانها بقوة قدراتها و طاقتها الكامنة ، و بالتالي سيمنحها مزيدا من الإصرار لتجسيد دورها بكفاءة ضمن مقتضيات الحياة الإجتماعية ، كما أن فرصة الحصول على العمل سيعمق لدى المرأة مفهوم الإنتماء و المشاركة الفعالة ، و ينمي روافد الإبداع و يدفع بعجلة الإنتاج قدما نحو التميز ، و هذا من شأنه أن يقلص من بؤرة إحساس المرأة بدورها مقارنة بالرجل و تحريرها من أسر التقاليد و القوالب الجامدة ، مما يسمح بتجنيد أكبر قدر ممكن من طاقات المجتمع في إطار تنمية شاملة و مستدامة و النهوض بواقع المجتمع الجزائري إلى أفق أكثر إشراقا .

في هذه الدراسة سيتم تسليط الضوء على المرأة الإدارية التي دخلت مجال العمل الموازي ، و ما السبب وراء ذلك و كيف تستطيع التوفيق بين مختلف أدوارها الأسري. و العملية ، أي واقعها في ظل ممارستها لنوعين مختلفين من العمل .

حيث إشتملت الدراسة على ثلاثة أطر تمثلت فيما يلي :

الإطار المنهجي الذي تناولنا فيه مقدمة الدراسة ، مشكلتها ، إضافة إلى الاسباب التي جعلتنا نختار موضوع الدراسة ثم أهمية الموضوع و أهدافه و كذلك المفاهيم و الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع و أهم المقاربات النظرية التي تتفق مع موضوع بحثنا .

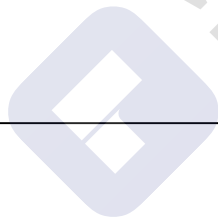
أما الإطار النظري فقد قسمناه إلى فصلين : الفصل الاول تطرقنا فيه إلى عمل المرأة في القطاع الرسمي الذي اشتمل على النظريات المفسرة لعمل المرأة و الدوافع التي أدت بها إلى الخروج للعمل مع إبراز أهمية عملها ثم الواجبات المهنية التي تؤديها المرأة العاملة إضافة إلى الدلالات الإجتماعية لعملها .

و الفصل الثاني بعنوان عمل المرأة و الإقتصاد الموازي و الذي اشتمل على أهم النظريات المفسرة لهذا العمل و خصائصه ، إضافة إلى الخصائص السوسيوثقافية للمرأة العاملة في القطاع الموازي ثم العمل المنزلي للمرأة .

أما الإطار الميداني الذي قسمناه هو الآخر إلى فصلين : الأول شمل منهجية الدراسة و الذي تطرقنا فيه إلى المنهج المعتمد و عينة البحث و ادوات الدراسة ثم مجالات الدراسة . و الفصل الثاني يضم عرض و تحليل و إستخلاص النتائج و مناقشة فرضيات الدراسة .

كما نشير إلى أن كل الفصول تحتوي على تمهيد و خلاصة ، و أخيرا تم ختم المذكرة بخاتمة و قائمة المصادر و المراجع و الملاحق المعتمد في الدراسة .

الإطار المنهجي



Wondershare
PDFelement

الإطار المنهجي للدراسة

1. أسباب إختيار الموضوع

2. أهمية الدراسة

3. اهداف الدراسة

4. الإشكالية

5. الفرضيات

6. تحديد المفاهيم

7. الدراسات السابقة

8. المقاربات النظرية

أولاً . أسباب إختيار الموضوع :

- **ذاتية :** - بصفتي امرأة بطبيعة الحال أود معرفة كل مايتعلق بالمرأة و عملها .
- الرغبة الشخصية و الميل لدراسة هذا الموضوع من النواحي التي لم يتم التطرق لها سابقا .
- التقرب أكثر من المرأة العاملة الجزائرية و التعرف على طبيعة عملها و النواقص التي تعاني منها و التي دفعتها لإضافة عمل آخر غير رسمي .
- **موضوعية :** - علاقة الموضوع بتخصص علم إجتماع التنظيم و العمل
- قابلية الموضوع للدراسة .
- القيمة العلمية للموضوع و كونه يتناول ظاهرة نادرا ما يتم التطرق لها في الحقل السوسولوجي .
- إنتشار الظاهرة جعلها قابلة للملاحظة و الدراسة العلمية .

ثانيا . أهمية الموضوع : تتجلى أهمية الموضوع فيما يلي :

- تزايد الإهتمام بموضوع المرأة و عملها في المجال السوسولوجي .
- أصبح عمل المرأة يشكل بارومتر حقيقي لقياس تطور المجتمعات .
- إزدياد نسب دخول المرأة العاملة في القطاعات غير الرسمية .
- يعتبر موضوع دخول المرأة العاملة في قطاعين متناقضين في الوقت نفسه من المواضيع الحديثة و هذا ما يعكس الأهمية النظرية للبحث .
- أهمية المرأة كونها تمثل نصف المجتمع و تساهم في تنمية المجتمع .

- محاولة إثراء البحث السوسيوولوجي خاصة في دراسة الظواهر الإجتماعية ذات الصلة بمختلف الجوانب التنموية إجتماعيا ، سياسيا ، إقتصاديا خاصة في ظل قلة الابحاث التي تهتم بهذا الجانب .

ثالثا . أهداف الموضوع : تهدف الدراسة إلى جملة من الاهداف و هي كالتالي :

- تشخيص دوافع و مسببات توسع و إنتشار هذا النوع من الأنشطة غير الرسمية في وسط النساء العاملات و التي اصبحت ظاهرة إجتماعية .
- محاولة التعرف على الوضعية الإقتصادية و الإجتماعية للنساء اللواتي دخلن في هذا النوع من الأعمال الموازية غير الرسمية .

رابعا . الإشكالية :

تعتبر مشاركة المرأة في مختلف النشاطات الإقتصادية و الإجتماعية من أهم المعايير المستخدمة في قياس تطور المجتمعات على الصعيد العالمي و كذا مستوى التنمية البشرية فيها و بالرغم من وجود العديد من الصعوبات السوسيوثقافية و التي تنعكس سلبا على طموحاتها و تطلعاتها و آمالها و قدراتها فقد إستطاعت المرأة الجزائرية أن تتولى مناصب حساسة في الحقل السوسيوإقتصادي و أن تتجاوز الصورة النمطية التقليدية المتجذرة في المجتمع ، كما يمكننا القول أن المرأة في الجزائر حققت أشواطا معتبرة من خلال الدور الهام الذي أصبحت تؤديه و الذي مافتئ يتعاضم يوما بعد يوم بحكم التطورات و التحولات العميقة التي شهدتها الجزائر في مختلف الميادين ¹.

كما تشير مختلف الدراسات سواء إجتماعية أو إقتصادية أو انثروبولوجية التي تناولت موضوع عمل المرأة إلى العلاقة الطردية القوية الموجودة بين عمل المرأة عملية التنمية بشكل عام ، فتحقيق التنمية الشاملة و المستدامة يتطلب مشاركة الجميع و تعتبر المرأة جزء

¹محمد خليفة ، محمد لمين هيشور : عمل المرأة في القطاع غير الرسمي ، مجلة دراسات إنسانية و

إجتماعية ، جامعة وهران 02، المجلد 11، العدد 01 ، 16-01-2022 ، ص61

من هذا الكل ، وقد عملت الجزائر على إدماج المرأة في الإقتصاد الوطني و أعطتها مكانة تستحقها ، حيث يمنع تشريع العمل الجزائري اي نوع من أنواع التمييز يرتبط بالجنس في التشغيل ، كما جاء في المادة 36 من الدستور الجزائري ” تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال و النساء في سوق التشغيل ”².

في سنة 2019 قدر عدد النساء العاملات في الجزائر ب18,3% من إجمالي القوى العاملة ، إن معدل الشغل سنة 2019 كان يقدر ب37,4% وقد تم توزيع هذا المعدل ب13,8 للنساء و 23,6% للرجال . حيث أن عمل النساء يركز في الصحة و العمل الإجتماعي بنسبة 45% من مجموع الوظائف و في الإدارة العامة بنسبة 14% و في الصناعات التحويلية 19%³.

حيث أكدت نتائج الدراسة الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي نشرت عشية اليوم الدولي للمرأة تظهر أن مشاركة المرأة في القوى العاملة العالمية قد بلغت 48,5% سنة 2018⁴ و بالتالي فإن المرأة إستطاعت إثبات مدى فعاليتها في المجالات الذكورية و أن وجودها في المؤسسات و المناصب يؤثر على التنمية الإقتصادية للدول ، كما وجدت دراسة حديثة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي و ماكينزي ان مشاركة المرأة في الإدارة العامة و في مناصب صنع القرار مرتبطة إيجابيا بالتنمية الاقتصادية في المجتمع ، كما تشير الدراسة إلى أن المشاركة و القيادة المتساوية للمرأة تخلق بيئة مواتية لحكومة أفضل و أكثر فعالية ، تم تعزيز هذه النتائج من خلال دراسة حديثة أخرى أجراها مركز ويلسون و التي إستنتجت

²بغزة عادل ، عمر اوي صلاح الدين : *عمل المرأة في الجزائر* ، جامعة باتنة 1، الجزائر ، منظمة المرأة العالمية ، منتدى المستثمر العربي العالمي ، ص ص 2-4

³بغزة عادل ، مرجع سبق ذكره ، ص 5

⁴أخبار الأمم المتحدة : *مشاركة المرأة في سوق العمل و وصولها إلى المناصب العليا أقل من الرجال* ، [ar/ story/ 03-2018 , 09-02-2022 , 19:53 1003832](https://ar/story/03-2018,09-02-2022,19:531003832)

إن ” عندما يكون هناك المزيد من النساء في السلطة ، هناك حكم أفضل ، و حيث يوجد حكم جيد ، يوجد عدد أكبر من النساء في السلطة ” .⁵

كما أن عمل المرأة لم ينحصر في القطاع الرسمي فقط بل تجاوزته إلى القطاع غير الرسمي هو ما يعرف بالعمل الموازي ، حيث أكدت دراسة أجرتها منظمة العمل العربية على حوالي 13 دولة عربية إتضح أن نسبة عمل المرأة في الإقتصاد العشوائي غير الرسمي بلغت 36,1% في تونس و 56% في المغرب و 25% في الجزائر و 43% في مصر ، و بينت الدراسة أن أهم المجالات التي تعمل فيها النساء في هذا القطاع هي بيع الحلوى و السجائر و المناديل الورقية في وسائل المواصلات ، و أكدت الدراسة أن 80% من النساء في القطاع غير الرسمي متزوجات مما يدل على أن توفير نفقات الأسرة هو الدافع الوحيد للعمل .⁶

و المعروف أن المرأة تلجأ للعمل الموازي بحثا عن الدخل المادي و الخروج من الظروف المعيشية المزرية التي تعيشها مع أسرتها حيث أن هذا النوع من العمل يصبح المنفذ الوحيد في حالة عدم حصولها على منصب عمل في القطاع الرسمي خاصة النساء اللواتي لا يملكن مستوى تعليمي يمكنهن من الظفر بمنصب عمل رسمي .⁷

حيث يتمثل العمل الموازي أو غير الرسمي في تلك الأنشطة التي لا تلتزم جزئيا أو كليا بالإجراءات الرسمية التي تحددها الدولة لمزاولة نشاطها بحيث تتميز هذه الأخيرة بأنها غير مسجلة و غير مراقبة من طرف الدولة (السوق الموازي) .⁸

⁵ المرأة في قطاع الأعمال و الإدارة ، إكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا ، منظمة العمل الدولية، تقرير إقليمي EMP/ACP، المكتب الإقليمي للدول العربية ، ص 12

⁶ عمل المرأة إحصائيات ، صيد الفوائد ، مجلة الأسرة ، العدد 107 ، صفر 1423 ، 2022-02-08 ، www.saaid.net , 23:55

⁷ محمد خليفة ، محمد لمين هيشور، مرجع سبق ذكره ، ص 71

⁸ بوزيدي سليمان : القطاع غير الرسمي ، ص ص 3-4

رغم كل الخطورة التي تكمن في هذا القطاع إلا أنه أصبح المنفذ الوحيد للعديد من الأسر و النساء حيث تؤكد الدراسات التي أجريت في هذا القطاع منها دراسة الباحثان Maldonado.C /Gaufryaw B أنه قطاع يغلب عليه الجنس النسوي في معظم الدول الإفريقية ، مثل الكونغو تعمل النساء في القطاع غير الرسمي بنسبة 53٪ وفي دولة كوتديفوار بنسبة 63٪ .

حيث تؤكد دراسة الباحث Akinboade .D.A أن معظم الدول الإفريقية يشكل فيها القطاع غير الرسمي المصدر الأول للشغل بالنسبة لفئة النساء ، و ترجع الأسباب إلى تزايد عمل النساء في القطاع غير الرسمي إلى مرونة المشاركة في هذا القطاع حيث يسمح بالتوفيق بين المهام الأخرى .⁹

لقد عرفت الجزائر في السنوات الأخيرة تزايد الإهتمام بملف المرأة نتيجة تواجدها في مختلف مجالات العمل ، دون أن ننسى التذكير بدورها الكبير الذي تؤديه النساء العاملات سواء في القطاع الرسمي أو غير الرسمي و أثره على الأسرة و المجتمع ككل ، لذلك سيكون تركيزنا في هذه الدراسة على قضية نادرا ما يهتم بها الباحثون أو تم التطرق إليها من جوانب مغايرة و هي دراسة ميدانية عن المرأة العاملة في القطاع الرسمي الإداري و التي تتولى عمل إضافي في القطاع غير الرسمي و للإشارة فإننا عندما نتحدث عن القطاع غير الرسمي فإننا بذلك نقصد العمل الموازي فكلاهما معنى واحد ، وهو ما سميناه في دراستنا بالعمل الموازي عند المرأة الإدارية . و مما سبق يمكننا طرح الإشكال التالي :

- ما هو واقع المرأة الإدارية في ظل ممارستها للعمل الموازي ؟

أسئلة فرعية :

- ما الذي أدى بالمرأة العاملة في القطاع الإداري إلى الدخول في عمل موازي داخل البيت ؟

⁹محمد خليفة ، محمد لمين هيشور ، مرجع سبق ذكره ، ص 71

- هل تستطيع المرأة العاملة التوفيق بين أدوارها في القطاع الإداري و القطاع الموازي معا ؟

- كيف تستطيع المرأة العاملة التوفيق بين أدوارها المتعددة ؟

خامسا . فرضيات الدراسة :

❖ العامل المادي هو الذي أدى بالمرأة العاملة في القطاع الإداري لإضافة عمل موازي .

❖ تستطيع المرأة العاملة التوفيق بين أدوارها المتعددة بسبب مرونة القطاع الإداري

سادسا . تحديد المفاهيم :

1. العمل : ظاهرة تخص الإنسان دون الحيوان او الجماد لأن كل فعل خال من الفكر لا يمكن إدراجه ضمن العمل .

مفهوم العامل كما يراه التشريع في الجزائر : " كل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني " ¹⁰.

هو المجهود البشري العقلي أو العضلي أو كلاهما معا الذي يبذل لقاء أجر معين في سبيل إنتاج سلع و خدمات لمصلحة المجتمع لتحقيق أغراض نافعة و يعرف أيضا أنه وسيلة من وسائل التعبير عن الذات يحاول بها الفرد أن يحقق أهدافه و أن يشبع رغباته و حاجاته و يتيح للفرد فرصة لإكتشاف ميوله و رغباته . و لطمس اللبس الذي يوجد بين المفاهيم و المصطلحات و جب علينا تعرف كل من المصطلحات المشابهة لمفهوم العمل و هي كالتالي

- الوظيفة : هي القيام القيام بعمل بهدف الحصول على دخل منتظم ، تدل على عمل قصير المدى يهدف إلى إكتساب المال بشكل رئيسي و منتظم ، و هي في تطور مستمر

¹⁰محمد الصغير بعلي : تشريع العمل في الجزائر , دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، ص 13

أي الوظيفة التي يشغلها الموظف حاليا لن يشغلها في المستقبل و العلاقات المهنية التي يملكها حاليا لن تستمر لأنها ستتغير بتغير مجال العمل في المستقبل .¹¹

- **المهنة** : هي عبارة عن سلسلة أعمال يقوم بها الفرد على مدى طويل و يكون لها أثر على السيرة المهنية و الذاتية مستقبلا ، هي مجموعة من الوظائف ضمن مجال واحد تعطي الفرد خبرة تساعده في تحقيق مستقبل افضل من عدة نواحي .¹²

2. الدخل : يقصد به كل ما يدخل في ذمة العامل من إيرادات مهما كان نوعها وقد تحدث المشرع عن الدخل في المادة 82 بقوله ” يفهم من عبارة الدخل المناسب من نتائج العمل الأجرة حسب المردود ، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصصة أو حسب رقم الأعمال ”¹³ . نجد بعض المصطلحات تتشابه في المعنى لذلك وجب تعريفها لإجتناح اللبس بينهم وهي كالتالي :

- **الأجر** : المقابل الذي يحصل عليه العاملون مقابل جهود و إنجازات فكرية أو عضلية يؤديونها لصالح المنظمة¹⁴

- **الراتب** : يستخدم عادة عندما يحصل العامل على مبلغ مالي محدد (راتب شهري) ، هو شكل من اشكال التدفقات التي يتلقاها الفرد مقابل تقديم خدمة معينة ، هو المبلغ

¹¹حنان إبراهيم ، الفرق بين الوظيفة و المهنة ، blog . Zenhr . Com ، 06-04-2022 ، 22:49

¹²نفس المرجع ، 22:50

¹³حبيب عادل : التنظيم القانوني لإنشاء و إنهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري حسب قانون 90/11 ، مذكرة نيل شهادة ماستر في الحقوق ، تخصص قانون إجتماعي ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر ، سعيدة ، 2016 ، ص 22

¹⁴ناصر قاسيمي : دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2011 ، ص 8

المدفوع للموظف الذي يدفعه صاحب العمل قد يكون الراتب المدفوع على اساس دوري مثل نهاية الأسبوع او كل اسبوعين او نهاية الشهر .¹⁵

3- **القطاع الرسمي** : هو قطاع خدماتي في المقام الأول و له لوائح خاصة و هو مملوك للدولة إما ان يكون إستثماري ربحي أو خيرى و هو الذي يخدم المجتمع ولا يملكه أفراد ، و تشرف عليه الدولة و تتكفل برواتب موظفيه .¹⁶

4- **القطاع غير الرسمي** : هو ذلك القطاع الذي يشمل وحدات إقتصادية تعمل في أنشطة نقدية و تمارس أنشطة مشروعة بطبيعتها و لكنها لا تلتزم جزئيا او كلياً بالإجراءات الرسمية التي حددتها الدولة لمزاولة نشاطها حيث تتميز هذه الأنشطة بأنها غير مسجلة و غير مراقبة .¹⁷

شاع تعبير القطاع غير الرسمي على نطاق واسع في الكتابات الأكاديمية في العقود الأخيرة و إن لم يتم الإتفاق بعد على معناه الدقيق ، و فكرة ” غير رسمي ” تعني النشاط الذي تنظمه المؤسسات الرسمية و يعرفه كايت هارت الذي يعتبر أول من إستخدم هذا المفهوم سنة 1971 و أول من وصف القطاع غير الرسمي كجزء من قوة العمل الموجودة خارج سوق العمل المنظم ، وذلك في دراسة له عن فرص الدخل غير الرسمي في غانا.¹⁸

5- **العمل الموازي** : غير رسمي أو الخفي هو العمل الذي يشمل المداخل المحققة بطرق شرعية و لكن لا يتم الإعلان عن الإيرادات المحققة من ورائها لدى المصالح الضريبية و كذلك المداخل المحققة من الأنشطة غير الشرعية كما يشمل كافة المعاملات و المبادلات

¹⁵ الفرق بين الأجر و الراتب ، 22:46 ، 06-04-2022 , ar.weblogographic.com

¹⁶ أسماء أحمد عثمان فرح : أثر عمل المرأة في القطاع الرسمي على التنشئة الاجتماعية للأطفال ، مذكرة ماجستير في الخدمة الاجتماعية ، جامعة النيلين ، 2017 ، ص 5

¹⁷ بوزيدي سليمان : القطاع غير الرسمي ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 3-4

¹⁸ دوبي بونوة صورية : عمل المرأة في القطاع غير الرسمي ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر علم إجتماع تنظيم و عمل ، جامعة مستغانم ، 2019 ، ص ص 7-8

العينية التي تتم دون استخدام النقود و بمعنى شامل مجموع المداخل التي لا تدخل ضمن الحسابات القومية .¹⁹

6 -الإقتصاد الموازي : إختلفت التعاريف المتعلقة بالإقتصاد الموازي باختلاف وجهات نظر لمختلف الأخصائيين الإقتصاديين و الباحثين في هذا المجال و كذا مختلف المنظمات الإقتصادية الدولية ، و نذكر اهم التعاريف فيما يلي :

- عرف مكتب الإحصائيات الرسمية في المملكة المتحدة **C.S.O** الإقتصاد الموازي على أنه مجمل الأنشطة التي تولد مدخول لا يمكن قياسها من مصادر الإحصائيات الرسمية و المناط بها عادة وضع مقاييس الدخل الوطني و الناتج الوطني .

- عرفه **Vito Tanzi** على أنه تلك المداخل المكتسبة و غير المبلغ عنها للسلطات الضريبية و غير الواردة في الحسابات القومية .

- أما الأستاذ **أحمد هني** فعرف الظاهرة على أنها تنحصر في جملة من النشاطات التي تراها الدولة و تعتمد غض البصر عنها .

- في حين عرفها الأستاذ **بودلال علي** على أنها كافة الأنشطة المولدة للدخل الذي لا يسجل ضمن حسابات الناتج الوطني إما لتعمد إخفائه تهربا من الإلتزامات القانونية المرتبطة بالكشف عن هذه الأنشطة ، إما بسبب أن هذه الأنشطة المولدة للدخل بحكم طبيعتها تعد من الأنشطة المخالفة للنظام القانوني السائد في البلاد .²⁰

6 - النوع الإجتماعي : النوع : تعبير واسع الإستعمال في العلوم الإجتماعية و هو و إن كان يستخدم احيانا بديلا بسيطا عن ” الجنس ” ، قد يدل على عملية معقدة تجعل الجنسين

¹⁹بور عدة حورية : **الإقتصاد غير الرسمي في الجزائر دراسة سوق الصرف الموازي** ، مذكرة ماجستير في الإقتصاد الدولي ، جامعة وهران ، 2014 ، ص 22

²⁰بور عدة حورية ، رقيق ايسعد دريس : **واقع الإقتصاد الموازي في الجزائر و موقف الحكومة الجزائرية منه** ، (*Revue Algérienne d'Économie de gestion* , Vol 11 , N°: 01 (2017)) ، 2018 - 03 - 15ص79

الذكر و الأنثى أشخاصا إجتماعيين يحملون في أنفسهم من المعاني التي يربطونها بأعمالهم الخاصة ، رغبات و بصمات و إتجاهات منظمة إجتماعيا فيما يخص ما يكون الذكورة و الأنوثة، و بهذا فإن ” النوع ” تعبير يشير إلى إنتاج هذا التنظيم الإجتماعي للجنسين في فئتين مميزتين مختلفتين : رجالا و نساءا فالعلاقات بين الرجال و النساء إذن ليست تلقائية و إنما هي منظمة حسب الثقافات المختلفة ، و عليه فهي بهذا المعنى قابلة للتغيير حسب تغير المفاهيم و الثقافى السائدين في زمن معين و في بلد معين ، هذه النظرة للنوع على أنه ليس عملية طبيعية مثل مفهوم الجنس يجعلنا نستطيع أن نفكر في التغيير الذي يمكن إحداثه من أجل تنمية شاملة في المجتمع للمرأة و الرجل.

و يعرف مفهوم النوع الإجتماعي على أنه عملية دراسة العلاقة المتداخلة بين المرأة و الرجل في المجتمع ، و تسمى هذه العلاقة علاقة النوع الإجتماعي Gender Relationship و تحدها و تحكمها عوامل مختلفة إقتصادية و إجتماعية و ثقافية و سياسية و بيئية عن طريق تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار الإيجابية و الإنتاجية و التنظيمية التي يقوم بها الرجل و المرأة²¹

سابعا . الدراسات السابقة :

1) الدراسات السابقة التي تناولت عمل المرأة في القطاع الرسمي :

1. دراسات جزائرية :

دراسة لحسن عبد الرحمن بعنوان ” المرأة العاملة المتزوجة الإطار و تقسيم العمل المنزلي بين الزوجين ” سنة 2010 - دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية العين الصفراء . جامعة وهران . رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجيستر علم الإجتماع .

²¹حسين ابو رياش ، عبد الحكيم الصافي ، أميمة عمور و آخرون : الإساءة و الجندر ، ط1 ، 2006 ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان، ص ص 306-307

إنطلقت مشكلة الدراسة من مشاطرة الزوج لزوجته في أداء الأعمال المنزلية في كل الأوقات بحكم عملها كإطار داخل المؤسسة ام في أوقات إستثنائية فقط ؟ حيث تضمن الدراسة الفرضيات التالية :

- يساعد الزوج زوجته في إنجاز الأعمال المنزلية في حالة المرض أو الحمل أو التعب اي في الحالات الإستثنائية .
- يسمح الفضاء المنزلي للعائلة النووية أكثر للزوج بمساعدة زوجته في اداء الأعمال المنزلية .

تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث اعتمد الباحث على تقنية الملاحظة و المقابلة لجمع البيانات ، تمثلت عينة البحث في 30 مبحوثة متزوجة من اصل 92 عاملة . توصلت نتائج الدراسة إلى أن التوجه الأسري الحديث للزوجين العاملين معا في مشاركة أعمال المنزلية و الإقتصادية و اتخاذ القرارات و رعاية الأطفال و تربيتهم اي الإتفاق على كل صغيرة و كبيرة من أجل التوصل إلى السعادة و الإبتعاد عن الصراع الذي تكون نتائجه وخيمة على كلا الزوجين و يرجع ذلك إلى الأدوار الجديدة التي تلعبها المرأة في ميدان الصحة ، التربية ، العمل... الخ²²

2. دراسات عربية :

دراسة هداية محمود عمر التميمي بعنوان ” المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص : المشاكل و التوصيات ” سنة 2017 رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال - كلية الدراسات العليا و البحث العلمي بجامعة الخليل .

²²لحسن عبد الرحمن : **المرأة العاملة المتزوجة الإطار و تقسيم العمل المنزلي بين الزوجين ،** دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية العين الصفراء ، مذكرة نيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2010

تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على ملامح واقع المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص وماهي المشاكل التي تواجهها في هذا القطاع . حيث تضمنت الدراسة أربعة فرضيات :

- تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص مشاكل إدارية .
- تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص مشاكل تتعلق بظروف العمل .
- تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص مشاكل إقتصادية.
- تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص مشاكل إجتماعية .

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث تكون مجتمع البحث من القوى العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني في جميع المحافظات بالإضافة إلى قطاع غزة . حيث قامت الباحثة بمقابلات غير مهيكلة مع عدد من العاملات في القطاع الخاص للتعرف على أبرز ما تعانيه المرأة العاملة الفلسطينية في مؤسسات القطاع الخاص . و بعدها تم الإعتماد على الطريقة الكمية لجمع البيانات ببناء إستبانة إلكترونية مكونة من 51 فقرة مقسمة على أربعة محاور . تم إختيار عينة الدراسة بإستخدام طريقة العينة القصدية تم الحصول على 254 إستبانة منها 250 صالحة للتحليل .

توصلت الدراسة إلى أن المرأة العاملة في القطاع الخاص تعاني من عدم حصولها على التعويضات عن العمل الإضافي و تعاني أيضا من النمو الوظيفي البطيء مقارنة بأقرانها الرجال في العمل ، كما توصلت أيضا إلى ان ابرز المشاكل الإجتماعية التي تعاني منها المرأة العاملة الفلسطينية في القطاع الخاص هي صعوبة الموازنة بين العمل و الإلتزامات الإجتماعية نتيجة لصراع الأدوار الذي تعيشه بسبب إزدواجية الأدوار التي تؤديها .²³

²³هداية محمود عمر التميمي : المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص : المشاكل و التوصيات ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الدراسات العليا و البحث العلمي ، جامعة الخليل ، 2017

2) الدراسات السابقة التي تناولت عمل المرأة في القطاع غير الرسمي :

1. دراسات جزائرية :

دراسة محمد خليفة و محمد لمين هيشور بعنوان " عمل المرأة في القطاع غير الرسمي " ، مجلة دراسات إنسانية و إجتماعية ، جامعة وهران 2 ، المجلد 02 ، العدد 01 ، تم النشر في 16 - 01 - 2022 .

يهدف البحث إلى دراسة عمل المرأة في القطاع غير الرسمي الإنتاجي ، تم الإعتماد على المنهج الكيفي (المونوغرافي) من أجل وصف مفصل و شامل لعمل المرأة في القطاع غير الرسمي الإنتاجي حيث حاولت الدراسة الإجابة على السؤال التالي : كيف هو واقع المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي الإنتاجي ؟ و كيف هي ظروف إستغلالها في الورشة غير الرسمية ؟

- تمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي :
- القطاع غير الرسمي بالنسبة للمرأة العاملة فيه آلية لمواجهة البطالة و الفقر المدقع .
 - انخراط المرأة في القطاع غير الرسمي مفروضا عليها و ليس بإختيارها .
 - يشكل العمل في القطاع غير الرسمي بالنسبة للمرأة العاملة فيه محطة إنتقالية ريثما نجد منصب عمل في القطاع الرسمي.

إعتمد الباحثان على العينة القصدية (العمدية) التي فرضتها طبيعة الدراسة ، تمثل مجتمع البحث في النساء العاملات في الورشات غير الرسمية من الأحياء المختلفة لمدينة وهران ، تم إجراء المقابلات مع 20 مبحوثة و ذلك قصد معرفة آرائهن حول طبيعة العمل غير الرسمي و ذلك بإستعمال المقابلة نصف موجهة .

النتائج التي تم التوصل إليها :

المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي إرتبطت بنوعين من المشاكل ، مشاكل تتعلق بطبيعة العمل لأنه يفتقد للتأمين الإجتماعي و الصحي ، و مشاكل تتعلق بأسرتها و ظروفها الإجتماعية و الإقتصادية و بالمقابل أصبح عمل المرأة في القطاع غير الرسمي يشكل بالنسبة لها وسط للتنشئة المهنية و التدريب على العمل ، و كذلك فضاء و مجالاً للترابط الإجتماعي و خلق العلاقات الإجتماعية مع زملائها في العمل .²⁴

2. دراسات عربية :

دراسة مروة احمد نبيل بعنوان ” العائد الإقتصادي لتمكين المرأة الفقيرة العاملة في القطاع غير الرسمي بالدول النامية ” 2018 - المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة - جامعة الأزهر - العدد 9 ، 10-01-2018

تمحور إشكال الدراسة حول تحديد العائد الإقتصادي من جراء تمكين المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي و التوصل إلى مقترحات تفيد في زيارة العائد الإقتصادي لها شملت الدراسة فرضية أساسية تمثلت في ” توجد علاقة دالة إحصائياً بين جهود الخدمات التي تقدمها الجمعية المصرية لصغار الصناع و الحرفيين و تمكين النساء الفقيرات العاملات في القطاع غير الرسمي من تحسين أداء مشروعاتهن الحرفية .

تندرج هذه الدراسة تحت البحوث الوصفي التحليلية تم إستخدام المنهج الإستقرائي. حيث تم الإعتماد على الإستمارة كأداة بحث لعينة من النساء المستفيدات من خدمات الجمعية بالإضافة إلى إستخدام مقياس تمكين المرأة الفقيرة و العاملة في القطاع غير الرسمي من تحسين أداء مشروعها الحرفي وقد تم اختبار صدق و ثبات المقياس . شملت عينة البحث 30 مفردة من العاملات في القطاع غير الرسمي بالمشروعات الحرفية كما توصلت الدراسة إلى أن الجمعية تتعامل مع مشروعات قائمة بالفعل و تمارس نشاطها حيث أنه تم

²⁴محمد خليفة ، محمد لمين هيشور . مرجع سبق ذكره .

التوصل إلى تنوع الأنشطة الحرفية للسيدات مما يساعد على تبادل وجهات النظر بين السيدات العاملات في المشروعات الحرفية مما يحقق التكامل بين المشروعات الأمر الذي يزيد من فرص الإنتاج و التسويق .²⁵

ثامنا . المقاربات النظرية للدراسة :

1. نظرية الثنائية الكلاسيكية الحديثة (الثنائية المحدثة) :

من ابرز روادها كايت هارت - Keith Hart , حيث تعد دراسته التي اجراها سنة 1971 بمثابة البداية الأولى للتنظير خارج سوق العمل المنظم و ذلك في دراسة له عن غانا و فرص التشغيل فيها .

دراسة هارت حولت المواقف النظرية تجاه الأنظمة الحضرية التي كانت توصف بالهامشية أو الطفيلية أو الحثالة لينظر إليها كجزء من ثقافة المجتمع و تركيبته السوسيوإقتصادية بتشكيلها لقطاع يمكنه أن يتولى الدور الريادي في عملية التنمية نظرا لما يقوم به من دور إنتاجي و إستعابي و هذا في سياق التنظير الجديد الذي يجزئ البناء الإقتصادي الى جزئين أحدهما رسمي و الآخر غير رسمي كبديل نظري الثنائية الكلاسيكية (تقليدي - حديث) . كما يعتقد أصحاب هذه النظرية إن القطاع غير الرسمي هو أداة لحل مشكلة البطالة و أنه في تطور مستمر حيث يعتبر هارت في دراسته أن ظهور القطاع غير الرسمي جاء كنتيجة لعدم الملائمة مابين مستوى الأجر الحقيقي المنخفض و شدة إرتفاع المواد الغذائية ، أي عدم التوازن الدائم مابين الدخل الأجرى و الإحتياجات الأسرية اللازمة .²⁶

²⁵ مروة أحمد نبيل : العائد الإقتصادي لتمكين المرأة الفقيرة العاملة في القطاع غير الرسمي بالدول النامية ، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة ، جامعة الأزهر ، العدد 9 ، 10 - 01 - 2018

²⁶ محمد خليفة ، محمد لمين هيشور ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 62 - 63

بوخيظ سليمة : القطاع غير الرسمي في المدينة الجزائرية بين النظرية و التطبيق ، الباعة المتجولون بمدينة مسيلة ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2015 ، ص 22

II. النظرية الإدارية :

من أهم روادها هنري فايول و رايلي و موني و هي نظرية تعتبر الإدارة جملة من العمليات الضرورية لأداء مهامها و تحقيق أهدافها ، و هذه العمليات هي نفسها مهما اختلف التنظيم ، و من أجل الزيادة في فعالية الأداء تعتمد الإدارة على مجموعة من المبادئ وهي تقسيم العمل و تحديد السلطات و وحدة القيادة و الأوامر ، و المركزية و ترتيب التجهيزات و الأفراد و المبادرة و إستقرار العمل و التضامن و وحدة الهدف و نطاق الإشراف و تدرج السلطات .²⁷

III. نظرية النوع الإجتماعي (الجندر) :

طرح الجندر أو النوع الإجتماعي كمفهوم في بداية ظهوره ما بين سنة 1950 و 1960 إشكالية واضحة و هي الوسط أو المساواة بينه و بين مفهوم الجنس و قد إستخدام لفظ الجندر Gender من قبل العديد من المهتمين كأمثال عالم الإجتماع مورقان الذي درس السلوك و الأنماط و الأدوار الإجتماعية لدى قبائل هنود الحمر على أساس النظام الأمومي و النظام الأبوي و الأنظمة الوسيطة المتدرجة بينهما ، و خلصت ملاحظاته على وجود إختلاف الأدوار الإجتماعية لكل من الذكر و الأنثى حسب درجة تطور المجتمع .

يشير مفهوم الجندر أو النوع الإجتماعي إلى الأدوار الإجتماعية للنساء و الرجال والتي تحدد وفقا لثقافة المجتمع على أنها ادوار و مسؤوليات و سلوكيات و قيم مناسبة لكل من المرأة و الرجل في هذا المجتمع بعينه و هي تختلف من مجتمع لآخر داخل نفس المجتمع .

كما يتعلق مفهوم الجندر بالفوارق الإجتماعية و بالعلاقات بين الرجل و المرأة التي تتغير من ثقافة إلى أخرى ، و من مجتمع لآخر و من فترة زمنية إلى أخرى ، فالجندر كدور برز من خلال عملية التكيف الإجتماعي فهو متحول حيث تتولى الأنظمة التربوية و السياسية و الاقتصادية و القوانين و الثقافات و العادات إضفاء الطابع المؤسسي عليه فهو

²⁷ناصر قاسيمي ، مرجع سبق ذكره ، ص 124

لا يقابل الجنس البيولوجي بل هو عبارة عن بناء إجتماعي مكتسب لمواصفات الجنس بمعنى تفاعل إجتماعي بين الرجل و المرأة و هناك تعريف آخر الجندر على أنه تحديد الأدوار الإجتماعية للجنسين و التي يتم تقسيمها حسب منظومة المجتمع الثقافية و الإجتماعية و السياسية في حقبة زمنية معينة.²⁸

²⁸ وهيبية عيساوة ، الجندر ، مفهومه و إستخداماته ، مجلة العلوم الإجتماعية ، المجلد 8 ، العدد 2 مكرر ، ج2 ، جويلية 2019 ، ص ص 10-12

الإطار النظري



الفصل الأول : عمل المرأة في القطاع الرسمي

تمهيد

1. نظرة تاريخية عن عمل المرأة

2. النظريات المفسرة لعمل المرأة

3. دوافع خروج المرأة للعمل

4. أهمية عمل المرأة

5. الواجبات المهنية للمرأة العاملة

6. الدلالات الاجتماعية لعمل المرأة

خلاصة

تمهيد :

قبل التطرق إلى أهم النظريات التي غيرت عمل المرأة بتفسيرات مختلفة ، لا بأس أن نعرض على وضعية المرأة في المجتمعات غير العربية حينما كانت المرأة مهضومة الحقوق ، مجردة من الإنسانية لا تراث شيئا و في بعض المجتمعات إعتبرت مخلوقا ناقص الأهلية ، لا تدخل المعابد و لم تكن إلا وكرا للخطيئة و العار ، و لم تكن بأفضل حال في المجتمعات العربية الجاهلية حيث كان نصيبها الوأد .

من خلال ماسبق يظهر أن المرأة لم تكن لها أدنى الحقوق ومن بينها حق العمل خارج البيت و إمكانية إظهار و إبراز قدراتها و طاقاتها المتنوعة ، بل إقتصرت دورها في معظم المجتمعات القديمة على العمل المنزلي بإختلاف جوانبه من عزل و نسيج و أعمال يدوية الخ....

فيما يلي سنتطرق إلى أهم النظريات التي غيرت عمل المرأة و الدوافع التي أدت بها إلى الخروج للعمل و أخيرا الواجبات المهنية و الدلالات الإجتماعية لعملها .

أولاً : نظرة تاريخية عن عمل المرأة :

يعود عمل المرأة لزمان بعيد جدا ، فقد كانت تساهم في العمل جنب إلى جنب مع زوجها ، من خلال مشاركتها في الإنتاج الحرفي التقليدي داخل البيت هذا زيادة على الإعتناء بالبيت في تحضير الأكل و تربية الأطفال لكن عملها هذا لم يكن معترفا به إجتماعيا لأنه لا يدخل في نطاق العمل المأجور ، هذا الأخير الذي لم تعرفه المرأة إلا في ظل تطور العلوم و الصناعة .

و مع مرور الزمن و ظهور البوادر الأولى للرأسمالية و الملكية الخاصة ، ابتعدت المرأة عن ميدان العمل ، و تميزت مرحلة الصناعة بإستئثار الرجال بالعمل فأصبح هناك تقسيم العمل بمعنى أن الرجل أصبح يخرج لأداء واجبه كعامل ، و إقتصر عمل المرأة في قيامها بوظيفتها المتمثلة في الإعتناء بالبيت و تربية الأطفال ، و إبتداء من القرن التاسع عشر و ظهور الثورة الصناعية تغيرت الأوضاع و بدأ نفوذ المرأة إلى عالم الشغل يتزايد مما خلق فضائين مختلفين لعمل المرأة ، عملها المأجور و عملها داخل البيت .

و نظرا لتطور العمل المأجور و خاصة العمل النسوي خصصت المنظمة الدولية للعمل مجالا تعالج فيه قضايا و مشاكل النساء العاملات ، و صدرت قوانين تراعي ظروف المرأة في عملها المزدوج و محاولة تكييفها فيزيولوجيا مع الأعمال التي تخصص لها ¹.

■ المرأة و العمل في الجزائر :

تختلف ظروف خروج المرأة للعمل في المجتمعات المتطورة عن المجتمعات السائرة في طرق النمو ، فقد كان الباعث الأول لخروج المرأة للعمل يعود إلى الثورة الصناعية بالدرجة الأولى بينما في المجتمعات النامية و بالخصوص المجتمعات التي خضعت للإستعمار في فترة من تاريخها كالجزائر ، يعود إلى أسباب أخرى منها الثورة التحريرية ، و ما خلفته الحرب من ضحايا الأمر الذي أدى إلى بحثها عن عمل مأجور لتلبية حاجيات

¹زازوي موفق : إشكالية عمل المرأة في المجتمع الجزائري ، مجلة الفكر المتوسطي ، العدد 10 ،

ديسمبر 2015 ، ص ص 194 - 195

عائلتها ، فخرجت للعمل كأجيرة و أصبحت لها مكانة جديدة زيادة على مكانتها كأم و ربة بيت .

إن المرأة الجزائرية كما هو معروف تنتمي إلى أسرة تقليدية و التي تعرف بنمط العائلة الموسعة و التي قد تمتد إلى ثلاثة أجيال احيانا (الأجداد ، الأباء ، الأبناء) و تعتبر القيم الروحية و الأخلاقية بمجال إهتمام الأسرة الجزائرية فكان لكل فرد مكانته الإجتماعية و دور خاص يحدده له المجتمع ، و دور المرأة يقتصر على ضمان السيورة الجيدة للمنزل الكبير اين يعيش العديد من الأشخاص ، و تسيير الإقتصاد العائلي ، كما تؤدي دورها البيولوجي و الذي يكمن في الإنجاب و إعطاء أحسن تربية لأبنائها و الحماية و الحب و الحنان ، إن هذا الدور يكمن في مشاركة المرأة في الأشغال المنزلية و إقتصاد العائلة كخروجها لجلب الماء و الحطب و قطف الثمار و الزيتون أما في المدن فكانت تعمل في صناعة الفخار و الخياطة و الطرز و النسيج ، يمكن القول أن مشاركة المرأة في إقتصاد العائلة كان له أهمية كبرى و إن كان لا يدخل في إطار العمل المأجورة - أما بعد الإستقلال فقد نتجت عدة تغيرات إجتماعية و إقتصادية و ثقافية كان لها أثر كبير في ظهور قيم جديدة في المجتمع الجزائري كالسماح للمرأة بولوج التعليم و الصحة و دخول الشغل بمختلف جوانبه ، هذا بالإضافة إلى الوعي الذي تركته الثورة التحريرية في إزالة الحواجز الإجتماعية التي كانت قائمة بين الذكور والإناث .

و قد ورد في إحصائيات رسمية أن نسبة العمل النسوي في الجزائر تزايدت بشكل مطرد ، حيث إرتفعت من 2,4٪ سنة 1970 إلى 7,1٪ سنة 1976 ثم إلى 15٪ سنة 2003 و رغم هذا الإرتفاع إلا أنه يبقى نسبيا مقارنة مع بقية البلدان العربية المجاورة .

لقد قامت عدة دراسات في الجزائر حول عمل المرأة و تحدياتها الإجتماعية بحثا عن الضوابط التي تتعرض لها المرأة بإختلافها عن الرجل في عدة نواحي من بينها نجد التحقيق الوظيفي الذي قامت به المنظمة الوطنية للإحصائيات. Lons تحت عنوان ” النساء و مشاركتهن السوسيوإقتصادي“ وذلك سنة 2004 فتمكنوا من جمع نسبة مهمة حول واقع المرأة الجزائرية المعاصرة و من بين ماتوصلوا إليه . إن المرأة تشغل من ضمن جميع

العمال في الجزائر نسبة تقدر بـ 14,6% في حين يمثل الرجال نسبة 85,4% هذا ما يوضح المشاركة الضعيفة لدى المرأة الجزائرية في ميدان الشغل . أما عن توزيع النساء العاملات فمن بين جميع النساء العاملات المبحوثة و المقدر عددهم بـ 2870 مبحوثة وجدوا 1498 عاملة في القطاع العام بنسبة 58,28% و 497 عاملة في القطاع الخاص الرسمي بنسبة 19,33% بينما العاملات في القطاع غير الرسمي فكان عددهن 55 امرأة بنسبة 21,55% و هذا التوزيع متقارب مع نسب التوزيع الخاص بالتأمين ، فالنساء اللواتي تعملن فترة دائمة كانت نسبتهن 47% أما البقية فنتوزعن بين العمل بالتقاعد و ماقبل التشغيل بـ 4,9% و البقية في الأعمال الإجتماعية غير الرسمية . أما في ما يخص ربات البيوت فاغلبهن متزوجات بنسبة 60,57% و 9,55% منهن اراامل و 260 مطلقة تتراوح أعمار ربات البيوت كالتالي : 40% منهن أقل من 40 سنة و تقريبا 30% ما بين 40 و 54 سنة .

ومن بين ربات البيوت من تعملن من قبل ، فيما يقارب الثلث ما بين سنة إلى 3 سنوات ، اغلبهن ضمن القطاع الخاص او تشغيل الشباب ، و حسب تصريحاتهن فإن توقفهن عن العمل كان عن رغبة شخصية أو بسبب ظروف العمل أو تفرغهن لمسؤولية العائلة و كثيرا ماكان قرار التوقف يعود إلى الزوج .

يظهر من هذه النتائج أن الحاجة و الظروف الإجتماعية الصعبة كانت وراء خروج المرأة للعمل و يتضح كذلك أن المرأة الجزائرية مازالت خاضعة لزوجها و هذا ما يؤكد لنا تبعيتها و عدم إستقلاليتها في قراراتها الشخصية ، يبرز هذا العامل من خلال طلب بعض الأزواج يتوقف نسائهم عن العمل .²

ثانياً: النظريات المفسرة لعمل المرأة :

تزايد الإهتمام بعمل المرأة لفت إنتباه جملة من المنظرين و العلماء في هذا المجال حيث جاءت عدة نظريات لتفسير عمل المرأة و تناولته بالدراسة و التحليل منها :

²زازوي موفق ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 196 - 199

1. نظرية المساواة بين الجنسين :

تبحث هذه النظرية في أصل التفاوت بين الجنسين ، و ترى أن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل ، وذلك انطلاقاً من تقبلها لنظرية الحتمية البيولوجية و النظرية الاجتماعية البيولوجية ، ذات الطابع التطوري الذي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز ، و تمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني فإشتغال الرجل بالصيد و المرأة و بالقطف ادرى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظراً لما اسدته بعض البحوث التعاقد التكنولوجي لعملية الصيد و ببساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة ، بالإضافة إلى إستقرار النساء نسبياً في مكان واحد لكونهن يقمن بحمل الأطفال و رعايتهن ، و قد ظهر أصحاب هذه النظرية في الغرب على شكل حركات مثل حركة تحرير المرأة ، الحركة النسوية ، حركة ترقية المرأة ، و هي حركات إجتماعية و سياسية إتخذتها فئة إجتماعية تطالب بتغيير عام و شامل لوضعية المرأة في العالم أو بالأحرى في المجتمع³.

2. النظرية البيولوجية :

تعطي الخصائص البيولوجية التي يتمتع بها الفرد أهمية و هي المحدد الأول لوظيفة الفرد في المجتمع ، و فكرتها الرئيسية هي أن وظيفة المرأة تقتصر على عمليات الحمل و الولادة و رعاية الأطفال أما المهام الأخرى فهي من نصيب الرجل ، كما أن تقسيم العمل بين الرجل و المرأة ركز على المعيار البيولوجي اي حسب التكوين الجسمي لكلا منهما على إعتبار أن المرأة تتميز ببيئة ضعيفة مما يحتم عليها المكوث بالمنزل و القيام بأعبائه و أنها خلقت للحمل و الولادة و هناك من يرى بأن خروجها للعمل قد يضع أنوثتها في الغالب ، وهذا القول يؤيد هذه النظرية على أن

³بن بوزيد خولة نسرين : مشكلات المرأة العاملة و تأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي ، مذكرة ماستر علم الاجتماع ، جامعة أم البواقي ، 2015 ، ص ص 23 -

المرأة خلقت لتزاوّل مهمتها داخل أسرتها و خروجها فيه ضرر كبير لها و آثار سلبية على أسرتها.⁴

3. النظرية الإقتصادية :

فكرتها الأساسية أن المرأة هي طاقة بشرية يجب إدماجها في البنى الإقتصادية لتساهم في تنمية المجتمع لأن تحقيق التنمية يتطلب تعبئة كل الطاقات البشرية التي يزر بها المجتمع أو البلد ، كما أن مساهمة المرأة في التنمية يعلي من شأنها و وضعها و قيمتها داخل المجتمع و تنقسم هذه النظرية في تحليلها لإتجاهين هما :

- **الإتجاه الأول :** الذي يرى أن ظاهرة التحديث التي عرفها المجتمع الصناعي و ما صاحبها من تغيرات في البنى الإقتصادية و الإجتماعية أدى إلى مشاركة المرأة في الحياة الإقتصادية مع العلم أن التحديث صاحبه مظاهر إنتشار التعليم و توفر الادوات الكهرومنزلية التي سهلت من مهمة المرأة في القيام بالأعمال المنزلية مما حفزها للخروج إلى العمل ، كما أن تحول بنية الإنتاج الزراعي التقليدي نتيجة إنتشار ظاهرة التصنيع ، كلها عوامل ساعدت إلى حد ما في تحفيز المرأة لخروجها الى العمل و التحاقها بالعديد من مجالات العمل و ذلك مقابل الأجر .
- **الإتجاه الثاني :** الذي يعتمد على التناقضات الإقتصادية للنظام الرأسمالي الذي يؤدي في النهاية إلى ظهور وعي طبقي سوف يحرر الطبقة العاملة و يمنح المرأة دورها في عملية البناء الإقتصادي و يعتقد أصحاب هذا الإتجاه أن العائلة الأبوية تعد من بين مظاهر الإستغلال للمرأة و تشبه علاقة إستغلال الرجل للمرأة بإستغلال الرأسمالي للطبقة العاملة.⁵

⁴دودو نعيمة : **تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة** ، دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس بسطيف ، مذكرة ماجستير علم الإجتماع ، جامعة سطيف ، 2011 ، ص 30

⁵دودو نعيمة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 31 - 32

ثالثا : دوافع خروج المرأة للعمل :

واجهت المرأة تحديات و صعوبات فرضها عليها المجتمع ، هذا فضلا عن الجدل المثار حول قضية عملها ، بإعتبار هذا الأخير يتعارض و طبيعتها و تكوينها النفسي ، حيث كان خروج المرأة للعمل في بادئ الأمر نتيجة الحاجة لليد العاملة أما ما يخص المرأة في بعض الدول العربية فقد كان بدوافع إنسانية و قد يعود العامل الأساسي الى التأثير الناجم عن تقليدها للمرأة الغربية (الأوروبية)

1. الدافع الإقتصادي :

إن التطور التكنولوجي المجتمعات الحديثة كان له دور في نزول المرأة للعمل ، و نتيجة للظروف الإقتصادية المتأزمة التي كانت تعيشها مجتمعاتنا دفعتها الى العمل لتساعد أسرته و تساهم في بناء المجتمع عامة ، ففي أواخر القرن 18 طرأت تغيرات هامة من بينها الثورة الصناعية التي فتحت المجال للعمل ، و قد ساعدت الحاجة إلى اليد العاملة في مجال التصنيع على جذب قوة العمل النسائية ، لا سيما أنها قليلة المطالب رخيصة الأجر هذه الخصائص تعتبر إيجابية بنظر أرباب العمل ووفي مقابل ذلك ظهرت عدة حركات تطالب بحقوق الإنسان كإزالة التفرقة بين الإناث و الذكور و توفير فرص التعليم للجميع ، و نادت منظمات عمالية بضرورة مساواة الأجر بين الرجل والمرأة الأمر الذي أدى إلى تشجيع المرأة للعمل في مختلف المجالات خصوصا في مجال التربية حيث سعى المسؤولين الى مضاعفة ميزانيات المخصصة للتربية و التعليم و ربط التربية بالتنمية الاقتصادية و الاجتماعية و جعلها من بين اولى الأهداف القومية ، وومن هذا المنطلق اتبحت الفرصة لإعداد المزيد من الإناث للمساهمة في البناء الإقتصادي لهته البلدان .

تبين من خلال دراسة أجريت على 5 آلاف حديثة التخرج أن ثلث مجموعة الزوجات يعملن من أجل رفع مدخول أزواجهن و قد خلصت الدراسة إلى أن نساء الطبقات الدنيا

يعملن من أجل الحاجة المادية أما العاملات من الطبقة المتوسطة كان دافعهن للإستمتاع و حب الظهور لتبيان مكانتهن في المجتمع.⁶

2. الدافع الإجتماعي و النفسي :

يعتبر العامل الإجتماعي مكملا للدافع الإقتصادي و ذلك ان المرأة خرجت إلى ميدان العمل ليس فقط من أجل تلبية رغبة لأسرتها الإقتصادية و إنما لكسر و تحطيم العادات و التقاليد و التي تمثل النظرة السلبية للمجتمع إتجاهها فبفضل مستواها الدراسي إستطاعت إن تثبت للمجتمع أن خروجها كان من أجل إثبات الذات و الشعور بالإنتماء للمجتمع.⁷

كما أن العامل النفسي للمرأة يساهم في تقبلها لما تقوم به و يعتبر حافزا قويا لبلوغه ، إذ أن الحاجة لتحقيق الذات عند المرأة العاملة مكنتها من مشاركة الرجل ميدان العمل للحصول على الرضى النفسي .

و بالتالي يمكن تلخيص الدوافع النفسية و الاجتماعية لعمل المرأة الجزائرية في نقطتين :

- محاولة المرأة الجزائرية تحقيق الرضى النفسي من خلال الإحساس بأنها فاعل إجتماعي له مكانة إجتماعية يقدم منفعة للآخرين و ينفع ذاته بطاقة إيجابية من خلال ممارسة نشاط سواء ذهني اوجسدي .

- المرأة الجزائرية من زاوية منحصرة في البيت و توسيع علاقاتها الإجتماعية بتكوين صداقات و علاقات الزمالة و هذا يجنبها الملل و الوحدة و الطاقة السلبية . و هاتين النقطتين لا يتحققان إلا بتحرر و إنفتاح كل من المرأة خاصة و المجتمع عامة بضرورة إشترك العنصر النسوي في عجلة التنمية.⁸

⁶ زازوي موفق ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 199-201

⁷ زازوي موفق ، مرجع سبق ذكره ، ص 201

⁸ هاجر يحيياوي ، سمير لعقون : انعكاسات عمل المرأة الجزائرية على مسؤولياتها الأسرية ، مذكرة نيل شهادة ماستر علم الإجتماع ، جامعة جيجل ، 2019 ، ص ص 42-43

3. الدافع التعليمي و السياسي :

لعب الجانب التعليمي دورا مهما و أساسيا في خروج المرأة الجزائرية للعمل ، فقد اهتمت الدولة بمسؤولية تكوين قاعدة تعليمية لديها أنها قوة إجتماعية و إقتصادية محركة و فعالة للنهوض ببناء الدولة الجزائرية ، فالتعليم يزيد من كفاءة المرأة في تبنيتها نشاط معين والإختيار الصحيح والإداري له ، إذ الكثير من الدراسات في هذا المجال توصلت إلى أن إرتفاع المؤهل العلمي للمرأة يرافقه إرتفاع في نسبة مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي فمن ” الطبيعي أن تتولد لدى الرغبة في إستغلال هذه المؤهلات و إستثمارها في نشاط فعال و مفيد و بالتالي تصبح المرأة غير راغبة في التفرغ الأعمال المنزلية الروتينية المملة و تسعى جاهدة للإستفادة من المؤهلات التي حصلت عليها ”⁹.

فالتعليم هو الذي ساعد على تغيير المرأة الجزائرية أنماط تفكيرها و هذا مازادها طموحا في تحقيق أهدافها الشخصية و التنمية لمجتمعها و لقد جاءت العديد من الدساتير و القوانين التي نصت على حقوق المرأة و قد طرح عمل المرأة في العديد من المؤتمرات حول الأسرة و المجتمع لدراسة دواب المرأة في المجال الإجتماعي و الإقتصادي و السياسي فأصبح تعليم المرأة حتمية لا مفر منها للقضاء على الأمية و كان لتعليمها على نطاق واسع أثر في قلب المعايير . بالإضافة إلى أن الدولة الجزائرية اهتمت بفتح الأبواب السياسية للمرأة و تقلد مناصب مهمة في الدولة بما يتاح قانونا تحت حماية الدستور .¹⁰

رابعا : أهمية عمل المرأة :

تعد المرأة قوة و مورد غير مستقل بإمكانه أن يحدث التغيير للمؤسسة و ذلك من خلال فسح المجال أمامها لإظهار قدراتها و إمكانياتها ، و من هنا يظهر البعد الإستراتيجي لعمل المرأة حيث تعد بمثابة شريك إستراتيجي للرجل في تحقيق أهداف المؤسسة و يمكن أن نبين أهمية عمل المرأة من عدة جوانب من خلال النقاط التالية :

⁹ نفس المرجع ، ص 43

¹⁰ هاجر يحيواوي ، سميرة لعقون ،، مرجع سبق ذكره ، ص43

1. **من الناحية النفسية :** تكوين صورة ناجحة عذ ذاتها و تقديرها و تحقيق الذات من خلال العمل و الشعور بالسعادة عن نفسها و عن العمل و الإحساس بالكفاءة و الإلتزام بالعمل و غيره من الواجبات و الإحساس بالإنجاز و المتعة و القيمة و يمكن أن نلمس الأهمية النفسية لعمل المرأة فيما يلي :

- تحاول المرأة عن طريق عملها فرض نفسها و الشعور بكيانها الحر المستقل ، فالعمل يتيح لها تأكيد ذاتها و تجسيد مهاراتها و قدراتها و كسب المزيد من الإحترام و التقدير .

- العمل يجعل المرأة أكثر ثقة بالنفس ، كما أنه يتيح لها إكتساب مهارات و قدرات تجعلها قادرة على تحمل الأعمال المسؤولة عنها ، بالإضافة إلى الإرتقاء في مستوى تعاملها مع الزملاء و الرؤساء و حتى أفراد الأسرة .

- يعتبر العمل الجسر الذي يربط المرأة بالمجتمع الخارجي ، و القاعدة الأساسية لإكتشاف الإمكانيات و المواهب و تطوير المهارات و الثقة بالذات ، فالمرأة بحاجة دائمة للخبرات الإيجابية التي تمهد لها الطريق لإعداد إكتشاف الذات ، فمفاهيم الذات الإيجابية الناجمة عن خبرات النجاح و العلاقات الإيجابية تساعد على التوافق الذاتي للمرأة .

2. **من الناحية الإجتماعية :** إن العمل يعد فرصة لتكوين علاقات إنسانية مع الآخرين ، كما أنه يحقق للفرد مستوى إجتماعي جيد ، بحيث يشعر الفرد بأن له قيمة إجتماعية ، و يمكن أن نلمس الأهمية الإجتماعية في النقاط التالية :

- يعتبر عمل المرأة في حد ذاته بمثابة قيمة إجتماعية ، حيث يعمل على تعزيز شخصية المرأة من نضج و تكامل ، كما أنه يمكنها من التفاعل مع الآخرين بشكل أفضل و يوفر لها شروط المكانة الاجتماعية اللائقة بها بوصفها عضوا في المجتمع

- إن عمل المرأة أدى إلى تغيير في أنماط العلاقات الإنسانية بين الرجل والمرأة ، ومن ثم تغيير في القيم التي تستند إليها هذه العلاقات .
- كما يعد عمل المرأة واجبا وطنيا لأنه يزيد من معدل النموذج المجتمعي و يدعم بناء الأسرة و يعزز جوانبها الإقتصادية ، كما يحقق التكامل و التعاون الإجتماعي و الإقتصادي بين الزوجين و يساعد على تقدم المجتمع و الإستفادة من قدرات المرأة و مهاراتها فيما يفيد الأسرة و الوطن و تقدم المجتمع .

3. من الناحية الإقتصادية : تظهر الأهمية الإقتصادية لعمل المرأة في ما يلي :

- تحقيق العائد للأسرة ، حيث تسهم المرأة بعملها في تحقيق عائد إقتصادي و مردود مادي يعود لمصلحة الأسرة ، بحيث تتمكن المرأة من خلال هذا العائد أو الدخل الحصول على قوة شرائية لتغطية بعض حاجيات الأسرة .
- العمل ينقل المرأة من فئة المستهلكين فقط إلى فئة المستهلكين و المنتجين مما يعزز الإقتصاد القومي و ينميه ، و بالتالي فإن عمل المرأة يساهم في التقليل من نسبة السكان الذين يعيشون كمستهلكين فقط ، أي عالة على المنتجين و بذلك تزداد نسبة راس المال الموجه إلى البناء على حساب راس المال المستهلك من الدخل القومي .
- يساهم عمل المرأة في زيادة الدخل الوطني و بالتالي زيادة تراكم راس المال الضروري لإنجاح برامج التنمية ، حيث أن مشاركة المرأة في العمل يتيح لها الكسب المشروع و بالتالي زيادة دخل الأسرة و الإرتفاع بمستوى المعيشة و زيادة كل من الإستهلاك و الإدخار و العمالة و هذا ما يدفع بعجلة التنمية الإقتصادية للبلاد .¹¹

¹¹زادقة وفاء : **تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية** ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم إجتماع تنظيم و عمل ، جامعة 8 ماي 1945 ، سطيف ، 2020 ، ص ص 46 - 48

خامسا : الواجبات المهنية للمرأة العاملة :

حظيت المرأة العربية العربية بشكل عام بمستويات عالية من الرعاية و الإهتمام إذا اتاحت لها فرص كثيرة و متعددة فتحت أمامها قنوات واسعة للدخول الى سوق العمل و شغل مختلف الأعمال و الوظائف و ذلك نتيجة الى الإقبال الشديد على تعليم المرأة و تأهيلها حتى وصلت نسبة مساهمتها في النشاط الإقتصادي المنفتح 20,6% في عام 2001. و من هنا أثبتت المرأة منذ دخولها إلى مجال التوظيف (الوظائف العامة) قدرتها و صلاحيتها للقيام بواجبات و مسؤوليات لهذه الوظائف ، و في كل يوم نجد المرأة تغزو مجالات جديدة من هذه الوظائف و تثبت قدرتها و جدارتها فيها ، فالمرأة بوصفها امرأة لا تقتصر إلى القدرة على القيام بأعباء الوظيفة العامة¹². و فيما يلي يمكن أن نقسم مسؤولياتها المهنية كالتالي :

1. مسؤوليات المرأة العاملة كوحدة إقتصادية فاعلة :

من ميزات المرأة قدرتها على الجمع بين أدوار متعددة فهي أم و زوجة إضافة لعملها في مواقع الإنتاج ، وهذا الجمع بين الأدوار يجعل البعض ينظر إلى عملها على أنه غير دائم و لا مستمر طول حياتها ، هناك نظرة سائدة إعتقاد راسخ بالنسبة إلى المرأة في مجال العمل و الوظائف العامة بأنها غير مستقرة في هذا المجال و هذه النظرة ترجع قبل كل شيء الى مجرد كونها امرأة فصاحب العمل سواء كان الدولة أو غيرها من الأشخاص العامة أو الخاصة ، ينظر إلى العنصر النسائي في العمل بإعتباره عنصر غير مستقر و يتوقع دائما أن تترك المرأة وظيفتها في أي لحظة لأسباب ترجع لطبيعتها الخاصة و ظروفها العائلية¹³، إن المرأة العاملة المنتجة تتحلى بمزايا عديدة منها التنظيم للوقت و الجهد و الإستثمار الأفضل لكل ظروفها و مكونات حياتها الشخصية و العامة ، إضافة للمعرفة بفضل العمل تزداد خبرة المرأة و تتعمق علاقتها مع الآخرين و يتم إكتشافها لنفسها

¹²الصادق عثمان : عمل المرأة الجزائرية خارج البيت و صراع الأدوار ، مذكرة نيل ماجيستر علم

إجتماع ، جامعة بسكرة ، 2014 ، ص ص 58-59

¹³الصادق عثمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 59

و لغيرها كما تتميز بالمرونة نتيجة تزايد معارفها و تعدد تجاربها و تنوع أهدافها مما ينعكس عليها قدرة أكبر على التحمل و العقلانية في معالجة ما يعترضها من صعوبات .

2. مسؤوليات المرأة العاملة تجاه نفسها في موقع العمل :

إن التحرر و إستقلالية الرأي و إثبات الذات و إلغاء التبعية عن طريق الإستقلال الإقتصادي كلها من دوافع المرأة للخروج إلى العمل ، و هذا يرتب على المرأة مسؤولية التعليم و التدريب لتستطيع القيام بالعمل الذي خرجت من بيتها إليه و بالتالي تحقيق ماتنشده من تحرر و إستقلالية ، التحرر الذي تنشده المرأة لنفسها و تبحث عنه لا يمكن أن يتم و لا إن تعتبر المرأة مساوية للرجل في أي مجتمع كان ما لم تؤدي عملها على سبيل التفرغ أي أن تشعر أن العمل هو واجبها في الحياة ، إن مسؤولية المرأة تجاه عملها لا تقل عن مسؤولياتها تجاه أسرتها كما أن أداء مسؤولياتها في المجالين بكفاءة عالية يعني السير نحو تطوير المجتمع و تقدمه .¹⁴

سادسا : الدلالات الإجتماعية لعمل المرأة :

ينطوي إقدام الفرد على ممارسة أي شكل من أشكال السلوك الإنساني على معنى إجتماعي يحدد الفرد من خلاله قيمة السلوك الذي يرغب به و يفاضل على أساسه بين أنماط الفعل الممكنة و أشكال السلوك المتعددة ، وفي هذا السياق نأخذ مشاركة المرأة في النشاطات الإقتصادية و دخولها مجال العمل المنتج معان و دلالات إجتماعية تختلف بين الأفراد باختلاف خصائصهم و إتجاهات القيم الإجتماعية و المادية و الجمالية بينهم .

و يلاحظ أن التباين في المواقف التي يأخذها أفراد المجتمع من عمل المرأة لا يأتي إلا من خلال الإختلاف في الدلالات الإجتماعية التي ينطوي عليها بالنسبة إلى كل منهم ، فدوي الإتجاهات التقليدية يجدون أن قيمة المرأة و مكانتها الإجتماعية تأتي من قيمة الأسرة التي تنتمي إليها في نظام الروابط الإجتماعي العشائري و روابط القرابة ، و الأنثى التي

¹⁴الصادق عثمان ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 59-60

تنشأ و تتربى في دروب الزعامة العشائرية تجد نفسها مدفوعة إلى تحقيق عملية التواصل الإجتماعي من خلال ما تؤديه من أدوار إنسانية و إجتماعية بين نساء القبيلة نفسها و بين أبناء المجتمع الأكبر الذي تنتمي إليه حتى في ظروف المدينة الحديثة من جهة أخرى .¹⁵

أما عمل المرأة و مشاركتها في النشاط الإنتاجي بالنسبة إلى ذوي الإتجاهات التقليدية فيحمل دلالات سيئة إن لم يكن لضرورات إجتماعية أو إنسانية يقرها العرف الإجتماعي ، و إذا أقدمت المرأة على ممارسة العمل المأجور لدى الآخرين دون أن تظهر الضرورات الإجتماعية و الإنسانية ففي ذلك خطورة تنطوي على ميل المرأة إلى الإنفعالات من قيود التنظيم الإجتماعي و من قيود الشريعة الإسلامية التي جعلت مكانة المرأة رهن بما تحسنه من عمل ينمي أسرتها و يسعد أبناءها .

و لهذا بات عمل المرأة يحمل معان مختلفة بالنسبة إلى السكان بحسب شرائحهم و تصنيفاتهم المتعددة ، ففي حين ينطوي عمل المرأة على معنى إقتصادي بالنسبة إلى شريحة إجتماعية واسعة من السكان يلاحظ أنه يحمل معنى إجتماعي في إطار مجموعة سكانية أخرى ، و هو ذو بعد ثقافي بالنسبة إلى شريحة ثانية ، وفي الحالات المختلفة يستمد الفرد دلالة السلوك من معايير التفاضل الإجتماعي السائدة في البيئة الإجتماعية التي يعيش فيها .

فالأسرة التي تقيم وزنا كبير للشأن الإقتصادي في حياتها لابد أن تجد في عمل المرأة دلالات إقتصادية لما يترتب عن هذا النشاط من تحسين في مستوى المعيشة و إرتفاع الدخل و الإنفاق ، و الأسرة التي تقيم وزنا كبير للشأن الإجتماعي سرعان ما تنظر إلى عمل المرأة من هذه الزاوية لما يحققه هذا العمل من فوائد تعزز المكانة الإجتماعية للمرأة بين الأقارب و الأصدقاء أما الأسرة التي تقيم الوزن الأكبر للمعايير الثقافية فتجد في عمل المرأة ما يعزز التوصل الثقافي و الحضاري مع الآخر ، و يجعل المجتمع العربي الراهن

¹⁵زدادقة و فاء ، مرجع سبق ذكره ، ص 42

في عداد المجتمعات المتطورة يعرف أفراد هذه الفئة بصرف النظر عن المردود الاقتصادي و الاجتماعي لهذا العمل .¹⁶



¹⁶زداقة وفاء ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 42 - 43

خلاصة :

من خلال ماسبق يبدو أن عمل المرأة أصبح واقعا معاشا موازيا لعمل الرجل ، كما إستشرفت به النظريات المفسرة لعمل المرأة مع الإبقاء على دورها داخل البيت و بالتالي فإن عمل المرأة خارج بيتها لم يعفيها من المسؤوليات المنزلية و الأسرية التي على عاتقها و التي تضيف لها أعباء أخرى و منه فالمرأة عنصر أساسي و فعال في عملية التنمية الإجتماعية لما لها من دور كبير في إرساء لمستها سواء فيما يتعلق بدورها الأسري و الأساسي كأم تربي و تعلم أو كفرد في الأسرة أو إذا تعلق الأمر بخروجها للعمل لمشاركة الرجل و مسانده .

الفصل الثاني: المرأة و الإقتصاد الموازي

تمهيد

1. المقاربات النظرية المفسرة للإقتصاد الموازي
2. خصائص الإقتصاد الموازي
3. المرأة و الإقتصاد الموازي
4. الخصائص السوسيوإقتصادية للمرأة العاملة في القطاع الموازي
5. العمل المنزلي و المرأة

خلاصة



تمهيد :

إن العمل الموازي يمثل نشاطات الإنتاج و بيع السلع و الخدمات المشروعة تتسم بعدم التنظيم و الحماية ، لذا اتسع نطاق هذا المفهوم في العالم و أصبح من أهم المواضيع التي تخص التنمية في البلدان النامية ، كما أن التحولات التي تصاحب تطور العمل الموازي والتي لا تخضع لعوامل إقتصادية هي مزيج من سلوكيات اجتماعية تعبر عن إثبات الذات من جهة و نمط إقتصادي فرض نفسه من جهة أخرى ، إن طبيعة النشاط الموازي تجعل منها أكثر قابلية إذ تسمح لصاحبها بممارستها تحت أي ظرف زمني أو مكاني و هذا ما أصبحنا نراه عن النساء اللواتي دخلن هذا القطاع فبعد أن كانت تمارس نشاطاتها في الجانب الرسمي إجتاحت الجانب غير الرسمي أيضا الذي يعرف بالإقتصاد الموازي حيث أصبحت تمارسه بأرياحية رغم مخاطره و مساوئه .

في هذا الفصل سنتطرق إلى العمل الموازي أو غير الرسمي من خلال المقاربات النظرية المفسرة لهذا النوع من الأنشطة و خصائصه و أيضا المرأة و كيفية تعاملها مع هذا النشاط مع ذكر خصائص المرأة العاملة في هذا النوع من النشاطات و أخيرا المرأة و العمل المنزلي .

أولاً : المقاربات النظرية المفسرة للإقتصاد الموازي (غير الرسمي) :

■ **الإقتراب الكلاسيكي :** يعتبر الإقتراب الكلاسيكي لموضوع العمل الموازي المحاولات الأولى لفهم الأنشطة الحضرية غير الرسمية ، وقد اعتمد في تفسيره الاول تقليدي - حديث ، و ربطه بمتغير النمو الحضري السريع ، و الذي اعتبروه ناتج عن ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة ، فالتحضر السريع قد رتب عدة ظواهر إجتماعية كإنتشار الأنشطة الهامشية للمهاجرين ، و العمال الريفيين ، البطالة ، الفقر و هذا ما جعل بعض الباحثين يركزون إهتماماتهم على العمالة الريفية ، كما اعتبر أصحاب هذا الإقتراب أن الأنشطة الحضرية غير الرسمية هي مظهرا مشوها لعملية التحضر و معوقا لعملية التنمية الحضرية .¹

■ **الإقتراب الوصفي :** لقد حاول أصحاب الثنائية المحدثة إعطاء تفسيراً أكثر وضوحاً لظاهرة الأنشطة غير الرسمية من خلال إستبدالهم للثنائية الكلاسيكية تقليدي - حديث بثنائية محدثة وهي رسمي - غير رسمي و يعتقد اصحاب هذا الإقتراب ان القطاع غير الرسمي هو اداة لحل مشكلة البطالة في مدن الدول النامية و أنه في تطور مستمر ، ومن اهم الدراسات التي تناولت نظرية الثنائية المحدثة نجد دراسة كايت هارت حول فرص الدخل غير الرسمي ، دراسة دافيس حول خصائص القطاع الرسمي و غير الرسمي .²

■ **الإقتراب الراديكالي (الماركسي) :** إن أصحاب الإقتراب الراديكالي يستندون في دراساتهم الى موضوع القطاع غير الرسمي أساسا على التنظير الماركسي حول اساليب الإنتاج و السيطرة و التفاوت الإجتماعي في الدول النامية ، و قد إعتبروا

¹محمد خليفة ، محمد لمين هيشور ، مرجع سبق ذكره ، ص 65

²محمد خليفة ، محمد لمين هيشور ، مرجع سبق ذكره ، ص 65

العلاقة التي تربط ما بين القطاعين الرسمي و غير الرسمي على انها علاقة إستغلالية.³

ثانياً : خصائص القطاع الموازي (غير الرسمي) :

يذهب علماء الاجتماع إلى أنه من الخصائص التي يتميز بها القطاع غير الرسمي (الموازي) كنشاط إقتصادي هي كالتالي :

- إنه نشاط مفتوح لمن يرغب ممارسة العمل في مجاله ، فليست هناك قيود تحول دون دخول أحد إليه ، لا من حيث التنظيم أو المهارة أو المال .
- إنه نشاط يقوم على نمط من الملكية العائلية أو القرائية اساسا .
- إنه نشاط من النوع صغير الحجم ” المايكرو ” Micro لذلك يعتمد على كثافة العمل و على إستخدام أنماط قديمة من التكنولوجيا .
- إنه نشاط غير منظم يواجه منافسة شديدة من جانب القطاعين الرسمي الخاص و العام أو من الحكومة و لذلك فهو يعاني من انخفاض معدلات التراكم الرأسمالي و عدم القدرة على تحديث وسائل الإنتاج فيه .
- تظهر نشاطات القطاع غير الرسمي كنشاطات غير حكومية و غير مشتركة أو أجنبية و بتعبير آخر فهي بمجملها نشاطات خاصة تقليدية و شعبية غير منظمة و هامشية و خفية غير مسجلة ضمن القوائم و السجلات التجارية للنظام الإقتصادي .

فالملاحظ في القطاع غير الرسمي غياب كل من التخصص الدقيق و تقسيم العمل الحقيقي ، يتسم الأجر فيه بالمرونة و يعتمد نظام التسويق فيه على العلاقات الشخصية و العائلية و التعاقدات اللارسمية ، يعتمد بالدرجة الأولى على الجهد البشري ، و تتسم السلطة فيه بأنها غير تقليدية فالرئيس يجمع بين رأس المال و المهارة في شخص واحد ، و عادة ما

³ نفس المرجع ، ص ص 65- 66

ينظر إلى القطاع غير الرسمي أنه غير محمي ، يفتقر أصحابه إلى الحماية من أجهزة الدولة سواء مايتعلق بمستويات الأجور و ظروف العمل أو غيرها .⁴

الأهداف الرئيسية للقطاع غير الرسمي (الموازي)	الأهداف الرئيسية للقطاع الرسمي (الحقيقي)
<ul style="list-style-type: none"> - تحقيق مداخل في السوق . - سهولة الدخول ، عدم إحترام القواعد . - إنعدام تشريع العمل . - التمثيل الذاتي . - عدم دفع أي رسوم أو ضرائب . - التي الذاتي ، الأجرة على الوحدة المنتجة . <p>تنظيم السوق :</p> <ul style="list-style-type: none"> - غياب الحواجز عند الدخول . - منتوجات مقلدة . - أسواق غير محمية . <p>التكنولوجيا :</p> <ul style="list-style-type: none"> - تقليدية ، مكيفة ، منشأة . - للإستعمار المكثف للعمل ، وحدات إنتاجية صغيرة و متنوعة . 	<ul style="list-style-type: none"> - تحقيق أقصى حد من الربح في السوق . - دخول مقنن وجود نقابات . - تطبيق تشريع العمل . - الإستفادة من القروض الوطنية و الأجنبية . - دفع الرسوم و الضرائب ، أجور و عقود العمل . <p>تنظيم السوق :</p> <ul style="list-style-type: none"> - حواجز عند الدخول . - علامات مسجلة ، منتجات معيارية . - اسواق محمية (الحصص ، الرخص ، الرسوم) <p>التكنولوجيا :</p> <ul style="list-style-type: none"> - عصرية و مستوردة ، إنتاج واسع النطاق . - الإستعمال المكثف لرأس المال .

⁴بوزيدي سليمان : دور القطاع غير الرسمي في التنمية الحضرية ، جامعة محمد بن أحمد ، وهران 2 ، ص ص 9- 10

ثالثا : المرأة و القطاع الموازي (غير الرسمي) :

يبقى مفهوم العمل غير الرسمي أو الموازي من المفاهيم عسيرة الضبط و التحديد حيث تعددت محاولات تعريفه و تنوعت من وقت لآخر و من دولة لأخرى ، كما أن الضبط المعتمد على نطاق دولي للمفهوم يبقى بدوره متغيرا من فترة تاريخية إلى أخرى ، و مختلفا فيه من هيكل دولي الى آخر .

و قد أدى ذلك التنوع في تعريف هذا القطاع إلى إختلاف في أساليب تحديد مجالاته و أنشطته و قد أوضحت البيانات المتاحة على نطاق عالمي منذ مطلع تسعينات القرن العشرين تؤكد تطور دخول الأفراد ذكورا و إناثا في الأنشطة غير الرسمية ، و يذكر على سبيل المثال أن عدد العاملين في هذا القطاع في الوسط الحضري بلغ في التسعينات حوالي 84 % في اوغندا و 76 % في تنزانيا و 51 % في البيرو ، و أصبح للقطاع غير الرسمي إسهام مشهود في توفير مواطن العمل وفي الرفع من مستويات الإنتاج ، أما في القارة الأفريقية فقد إستوعب القطاع نسبة 61 % من العاملين في الوسط الحضري .

دفعت الظروف الإقتصادية الصعبة التي تعيشها الأسرة الجزائرية و إرتفاع تكاليف المعيشة و كذا عدم قدرة معيل الأسرة على تلبية الإحتياجات ، حيث يتميز عمل المرأة غير الرسمي في ممارسة عدد من الأنشطة التقليدية مثل : الخياطة ، الطرز ، الحلاقة ... الخ ، إضافة إلى التحولات الإقتصادية التي يعرفها المجتمع الجزائري ، أيضا ساهمت العديد من العوامل الإجتماعية إلى ولوج المرأة للعمل في هذا القطاع و من أبرز هذه العوامل قانون الأسرة جوان 1984 ، هذا الأخير كان له أثر مهم في ممارسة عدد من النساء لهذه المهن .

تعتبر هذه الأنشطة الحرفية التي تقوم بها ربوات البيوت من أقدم وسائل الإنتاج ، ونمط هام من أنماط التشغيل وهو إستمرار لبعض الأعمال الحرفية التقليدية التي كان يقوم بها الآباء و الأجداد ، كما تلعب المرأة دورا مهما في القطاع غير الرسمي ، حيث تتقاسم نسبة العمالة مع الرجال ، و تسيطر على بعض أنشطة هذا القطاع الحرفية ، و هناك عدة مشاكل

و تحديات تواجه القطاع غير الرسمي ، بصفة عامة و على المرأة بصفة خاصة مثل الحماية التأمينية ، مشكل محدودية الدخل ، الضمان الاجتماعي ... الخ.⁵

رابعاً : الخصائص السوسيوثقافية للمرأة العاملة في القطاع الموازي (غير رسمي) :

1 . الخصائص السوسيوولوجية للمرأة العاملة في القطاع الموازي :

I. **الفقر :** لقد اصبح الفقر في الآونة الأخيرة مرتبط بمختلف جوانب الحياة الاجتماعية كنقص المشاركة في المجتمع ، الإستقلالية ، الكرامة ، و من اهم مظاهره سوء التغذية ، تدني الحالة الصحية و تدهور وضعية السكن .

II. **البطالة :** لقد إستقرت منظمة العمل الدولية في تعريفها للبطال بانه كل شخص قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه و يقابله عند مستوى الاجر السائد و لكن بدون جدوى .

III. **الظروف الأسرية :** تعتبر الأسرة الخلية الاساسية لبناء المجتمع فهي تعرف على أنها مجموعة أفراد تربطهم علاقة النسب و الدم أو علاقة الحواشي او علاقة المصاهرة ، كما يعتبر حجم الاسرة ميزة بالنسبة للنساء العاملات في القطاع غير الرسمي حيث انها ذات الحجم المتوسط بمعدل ستة أفراد او أكثر تعيش كلها في مسكن واحد .

IV. **غياب الوظيفة الإقتصادية للأسرة :** للأسرة عدة وظائف أهمها الوظيفة الإقتصادية فمن خلال هذه الوظيفة يحقق افرادها الاكتفاء الذاتي.⁶

2 . الخصائص الثقافية للمرأة العاملة في القطاع الموازي :

⁵دوبي بونوة سورية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 55 - 56

⁶محمد خليفة ، محمد لمين هيشور ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 67 - 68

ا. المستوى التعليمي : يعتبر التعليم ضرورة إنسانية إجتماعية و ثقافية و وسيلة للإدراك و المعرفة و الفهم ، فهو يلعب دور في تشكيل سلوك الفرد ، و تكوين شخصيته فمن خلال الدراسات السابقة تبين أن هناك مسلمة تتمثل في أن العاملين في القطاع الرسمي لهم مستويات تعليمية محدودة ، و بالتالي تم التوصل إليه معظم العاملات مستواهن التعليمي محدود و تم تفسير ذلك بأن التشغيل في سوق العمل غير الرسمي لا يتطلب مستوى تعليمي مرتفع كما هو موجود في سوق العمل الرسمي .

ا.ا. المستوى المهني : إن عملية التكوين تهدف إلى إعداد الافراد للمهن من أجل إدماجهم في الحياة المهنية ، فهذا التكوين لا نجده فقط في المؤسسات الرسمية بل يمكن للفرد ان يكتسب هذا التكوين في القطاع غير الرسمي و الذي يرتكز بالاساس على نظام التمهين ، أما فيما يخص مصدر التكوين و تعلم المهارات تبين من خلال الدراسات السابقة ان العاملات إكتسبن التكوين بمساعدة زملائهن في العمل و اصحاب الورشات غير الرسمية و تعتقد معظم النساء العاملات ان إكتساب المهارة مع المحترفين و المتمهين أفضل من التعلم في مؤسسات التكوين المهني⁷.

خامسا : العمل المنزلي و المرأة :

يعتبر العمل المنزلي مسؤولية النساء في الزواج و يصبح مجالا لعمل المرأة على وجه الحصر عندما تصير اما ، ولا يعني ذلك أنها لم تكن تقوم به من قبل هذه المرحلة ، لكن تكثر المسؤولية بوجود الابناء ، وهو في الواقع الإجتماعي و الممارسات اليومية مقصي و خالي من التثمين على غرار العمل المأجور الذي قد يرد أحيانا على انه نقيض العمل المنزلي كان يعرف هذا الاخير بصورة عكسية مثل العمل غير المأجور و المتعلق بالإنتاج المنزلي .

⁷محمد خليفة ، محمد لمين هيشور ، مرجع سبق ذكره ، ص 68

فالعامل المنزلي هو عمل بدون مقابل ، يجمع سلسلة من المهام اللازمة للحياة اليومية نحو الفضاء المنزلي و المنفذ في أغلب الأحيان من طرف النساء فهو نشاطات و مهام متنوعة تقوم بها المرأة نتيجة التقسيم الإجتماعي على أساس الجنس في إطار الأسرة حيث أنه منذ الصغر ومن التنشئة الاجتماعية ، المرأة في البيت و الرجل خارج البيت .

بهذه الطريقة يصبح العمل المنزلي منطلقا مهما لفهم المرأة العاملة المتزوجة خاصة في إطار النظرة الاجتماعية إليه لما ينطوي عليه من ميزات و قيم كما أنه مهم لفهم الأدوار الأسرية للمرأة كما يساعد في تحديد واقع الإتصال داخل الأسرة ، حيث أن التوقعات الاجتماعية و الأسرية تربطه دوما بالمرأة ، هذه الأخيرة التي لم تكتفي بهذا الدور الآن ، فالمجتمع و البلد بحاجة إلى عطاءاتها الأخرى ، فأصبحت الآن تقوم بدور آخر إضافة إلى دورها التقليدي ” العمل المنزلي ” الذي تقوم به يوميا دون أن تتلقى أجرا مقابل ذلك .⁸

⁸بن زحاف سمية : تأثير عمل المرأة خارج البيت على قيامها بالعمل المنزلي ، مذكرة ماستر علم الاجتماع العائلي ، جامعة مستغانم ، 2012 ، ص 19

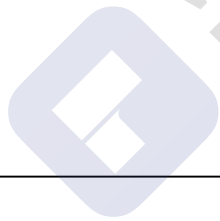
خلاصة :

مما سبق نستنتج أن المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي أو الموازي كما هو معروف هي حالة أو نموذج متكرر في كافة المجتمعات أبرزها النامية حيث أن فكرة الإعالة الإقتصادية من خلال الوضعية الأسرية هي من الأسباب التي أدت بالمرأة إلى دخول هذا القطاع مقابل المادة (المال).

و على الرغم من أن هذا النوع من النشاطات مليء بالمشاكل و الصعوبات والمخاطر إلا أنه في نظر المرأة الحل الوحيد للتخلص أو تخفيف العبء المادي على أسرتها .



الإطار الميداني



الفصل الاول : منهجية الدراسة

تمهيد

1 . المنهج المستخدم :

- منهج تحليل خطاب المبحوثين

2 . عينة الدراسة

3 . أداة الدراسة :

- الملاحظة

- المقابلة

4 . مجالات الدراسة :

- المجال المكاني

- المجال الزمني

- المجال البشري

خلاصة

تمهيد :

لا يمكن التطرق لأي موضوع او ظاهرة علمية بدون إتباع منهج علمي محدد ، حيث تتمثل منهجية الدراسة في الخطوات و الأساليب أو الطرق و الأدوات التي يتم وضعها من أجل تنفيذ الدراسة ، و البحث العلمي عموما ينبغي أن يتم وفقا لإطار معين من الإجراءات ، من أجل الوصول إلى نتائج البحث التي يأمل الباحث تحقيقها و في هذا الفصل سنتطرق إلى المنهج الذي اعتمدنا عليه في دراستنا إضافة إلى تقنيات المعتمدة و عينة الدراسة ثم مجالات الدراسة.



1. المنهج المستخدم :

يعتبر المنهج خطوة أساسية في البحوث العلمية ، حيث إعتدنا في بحثنا على المنهج الكيفي الذي يهدف في الأساس إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة ، و عليه ينصب الإهتمام هنا على حصر معنى الأقوال التي يتم جمعها أو السلوكيات التي يتم ملاحظتها ، لهذا يركز الباحث أكثر على دراسة الحالة أو دراسة عدد قليل من الأفراد .¹

فالبحث الكيفي يعتبر إحدى انواع البحوث التي يتم اللجوء إليها في سبيل الحصول على فهم متعمق و وصف شمولي الظاهرة المدروسة ، كما أنه يبحث في الطبيعة الجوهرية للظواهر كما هي في الواقع .²

- منهج تحليل خطاب المبحوثين :

لا يوجد تعريف واضح وحيد لتحليل الخطاب ، و ايا ما كان الأمر فإن جميع تحليلات الخطاب قائمة على ” النصوص ” بالرغم من أن هذا اللفظ نفسه مختلف عليه ، و نحن الآن سنستعمله بمعنى ” الكلمات المنطوقة أو المكتوبة و الموجودة في اي وسيلة إتصال ” ، وهذا يعني أننا نرى أنه بالإمكان تطبيق تحليل الخطاب على المحاورات و الخطابات... الخ .

عند تحليل خطاب أو تقرير يكون الباحث معنيا بفحص نمط اللغة الجاري إستعماله ، و انواع الأفكار التي يركز عليها النص و كيفية تجلي تلك الأفكار في هذه اللغة ، و قد إستعمل بعض الباحثين تحليل الخطاب في دراسة الطريقة التي بها تتطور الأفكار و تتغير عبر الزمن أو بين البيئات الثقافية المختلفة ، و بتعبير آخر كيف يتم تشكيل الأفكار إجتماعيا

¹موريس انجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ” تدريبات عملية ” ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، 2004 ، ص ص 100 - 101

²إبراهيم عبد الرحمن رجب : مناهج البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ، دار عالم الكتب ، 2003 ، ص 69

من خلال الطريقة التي بها يتصور الأفراد العالم الإجتماعي المحيط بهم ، و بها يتحدثون عنه و يشعرون به .³

2. عينة الدراسة :

لصعوبة التواصل مع النساء العاملات بحجة العمل (الإداري) تعمدنا إستخدام العينة المتدرجة أو ما يسمى بعينة الكرة الثلجية - **Échantillon boule de Neige** والتي ينطلق فيها الباحث من عينة تضم عددا مختصرا من الأفراد ، يضم إليهم اشخاص يصرحون أنهم على علاقة بهم و يضمهم إلى العينة ، ثم يتخذ الإضافة نفسها مع الجدد حتى تستكمل العينة على طريقة كرة الثلج ، و هذا النوع من العينات قليل الإستعمال لكنه إقتصادي .⁴

حيث تعمدنا الإتصال مع فئة من المبحوثات بغرض المقابلة و البعض منهن أعرفهم من قبل لكن ليست معرفة شخصية بل في نطاق إداري فقط ، و قد كن متعاونات معي و قد تواصلن مع صديقاتهن من أجل تسهيل المقابلات و إكمال عينة البحث .
كما حاولنا الحفاظ على التنوع في السن و الأقدمية و حتى الأعمال المنزلية الإضافية التي تقوم بها الموظفات و ذلك إحتراما لخصوصية العينة .

3. التقنية المستخدمة :

وفقا لطبيعة الدراسة و أغراضها و تبعا لأنواع مناهجها فقد تم الإعتماد على جملة من الأدوات التي ساهمت في جمع البيانات و هي كالتالي :

• الملاحظة :

³بوب ماتيويز ، ليز روس : **الدليل العلمي لمناهج البحث في العلوم الإجتماعية** ، تر. محمد الجوهري ، ط1 ، المركز القومي للترجمة ، القاهرة ، 2016 ، ص 725

⁴عبد الغني عماد : **منهجية البحث العلمي في علم الإجتماع - الإشكاليات ، التقنيات ، المقاربات - ط1** ، دار الطليعة للطباعة و النشر ، بيروت ، 2007 ، ص 60

من الأدوات المهمة في البحث العلمي ، هي الربط بين المشاهد و المسموع لأنها الأداة المستعملة لحاستي السمع و البصر ، و العقل في وقت واحد ، فيلاحظ الإنسان بأذنيه كما يلاحظ بعينيه . يحتوي معنى الملاحظة اذن على المتابعة الواعية بالسمع و البصر فإذا إستمع الباحث بإنتباه لحديث المبحوث فإنه يستطيع تتبع أفكاره و إستعاب مقاصده ، و اذا نظر الباحث بإنتباه يستطيع أن يلاحظ سلوكياته من خلال الحركة أو رد الفعل .

الملاحظة عميقة و واسعة ، تحتوي على الإستنتاج العقلي حيث تعتبر الملاحظة بأنها أداة مهمة لوسيلة المقابلة ، لأنه من خلال المقابلة يمكن ملاحظة ردود أفعاله على الأسئلة المطروحة عليه .⁵

حيث قمنا بملاحظة المكان الذي تود إجراء المقابلة أو البحث الميداني فيه و كذلك ملاحظة مجتمع البحث منذ دخولهن إلى الإدارة صباحا إلى غاية خروجهن مساء ، كما تحصلنا ايضا في تلك الفترة على عدد النساء العاملات في إدارة البلدية و كذلك عدد كل من النساء المتزوجات و غير المتزوجات و المطلقات و الأرامل و أيضا تحصلنا على الهيكل التنظيمي للمؤسسة .

حيث يبلغ عدد العاملات في المؤسسة 65 امرأة منهم 38 متزوجات و 21 غير متزوجات و 5 مطلقات و أرملة واحدة .

● المقابلة :

تم إستخدام تقنية المقابلة لكون دراستنا هي دراسة كيفية ، حيث أن طبيعة الموضوع يجب أن تتلاءم مع التقنية المستخدمة و ايضا مع المنهج المستخدم بالإضافة إلى كون بياناتها التي يتم الحصول عليها تصف لنا الواقع الإجتماعي .

فالمقابلة هي إحدى وسائل جمع البيانات و المعطيات ، و تتم بين طرفين حول موضوع محدد . منطلقا من أسباب و محققا لغايات ، تهدف المقابلة العلمية إلى التعرف على الظاهرة

⁵ عبد الغني عماد ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 67 - 68

أو الموضوع بالبحث عن العلل و الأسباب من خلال إلتقاء مباشر بين شخصين : **الباحث أو المقابل Interviewer** الذي يتسلم المعلومات و يجمعها و يصنفها ، و **المبحوث أو المجيب Répondent** الذي يعطي المعلومات للباحث بعد إجابته على الأسئلة المطروحة و الموجهة إليه من طرف الباحث ، و تنطوي المقابلة على فعل و رد فعل ، سؤال و جواب و على سلسلة من التفاعلات الإجتماعية التي تعتمد على مجموعة من الرموز السلوكية و الكلامية التي يقوم بها طرفي المقابلة . المقابلة في الدراسات الميدانية تعتبر الوسيلة الأساسية في الوصول إلى الحقائق التي لا يمكن للباحث معرفتها من دون النزول إلى الميدان أو إلى واقع المبحوث و الإطلاع على ظروفه المختلفة و العوامل و القوى التي تؤثر فيه ، إضافة إلى التعرف على طبيعة حياته النفسية و القيمية و المثالية ، و هي تتميز بأشكالها المختلفة و بتطبيق مجمل عمليات الإتصال و التفاعل الإنساني ما بين الباحث و الحقل الإجتماعي الذي يبحث فيه ، فهي عن طريق الإتصال تسمح بالحصول على معلومات و عناصر و معطيات غنية و متنوعة .⁶

يمكن تقسيم الأسئلة التي تطرح في المقابلة إلى ثلاثة أنواع و هي كالتالي :

1. **المقابلة المقننة (الموجهة)** : هي التي تكون أسئلتها مغلقة و محددة لا تقتضي الشرح أو التفسير و يكون فيها المبحوث ملزم بالإجابة على الأسئلة إما بـ ” نعم ” أو ” لا ” .
2. **المقابلة المفتوحة (الغير الموجهة)** : تكون أسئلتها مفتوحة و تتيح للمبحوث التعبير عن رأيه الشخصي في الإجابة .
3. **المقابلة نصف الموجهة** : أسئلتها إختيارية ليست مفتوحة تماما ولا مغلقة مقيدة لجوال المبحوث . لكنها توجه المبحوث في حالة خروجه عن مسار البحث .⁷

⁶ عبد الغني عماد ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 72 - 73

⁷ إيكان سومية : **دوات البحث العلمي** ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف ، معهد التربية البدنية و الرياضة ، 15:30 - 17:00 ، ص 6

نجد "المقابلة نصف الموجهة" وهي التي إعتدنا عليها في بحثنا هذا وهي التي يشيع إستعمالها في ميدان البحث الإجتماعي لأنها غير مفتوحة للإجابات تماما و غير مقننة بعدد كبير من الأسئلة الدقيقة ، ففيها يملك الباحث عادة أسئلة موجهة مفتوحة نوعا ما يحاول من خلالها الحصول على معلومات ، و هي نصف موجهة لأن نظام طرح الأسئلة قد لا يتبع المسار المسبق الذي أعده الباحث ، كما أن التعبير عن فكرة ما قد لا يأخذ منحى إستبقه الباحث ، و المعلومات فيها قد تأتي تباعا من دون تدخل بعبارة خاصة و بترتيب يناسب تفكير الفرد المجيب أو المبحوث .⁸

- ظروف إجراء المقابلة :

تطرقنا سابقا الى أننا تحصلنا في فترة الملاحظة على البيانات التي تخص مجتمع البحث و العينة و بالتالي في بحثنا هذا نحتاج فقط صنفين من النساء العاملات في الإدارة و هما المتزوجات و غير المتزوجات اي أن مجتمع البحث لدينا متكون من 59 مفردة ، أما عينة البحث فإشتملت في الأول على 16 مفردة و التي تمت المقابلة معهن منهم 8 مبحوثات متزوجات و 8 مبحوثات غير متزوجات ، بعد إجراء المقابلة مع العينة المتكونة من 16 مفردة وجدنا 12 مفردة تضم كلا الصنفين تمارس العمل الإضافي المنزلي الخارج عن الإطار الرسمي (العمل الموازي) إضافة إلى ممارسة العمل الإداري الرسمي حيث أن عينة البحث النهائية تضم 5 نساء عاملات متزوجات و 7 نساء عاملات غير متزوجات أي 12 مفردة .

الأمر الذي عرقل أو صعب علينا تحديد عينة البحث مسبقا هو أن الموظفات لا يصرحن عامة بأعمالهن الإضافية المنزلية خاصة في مجال العمل الإداري الا بين بعضهن أي بين الفئة التي تمارس اعمال إضافية في المنزل أو خارج إطار العمل الإداري الرسمي ، هذا ما دفعنا إلى إختيار عينة تتكون من 16 في بداية البحث الميداني و بعد مقابلتهن و التواصل معهن تم حصر عينة البحث إلى 12 مفردة معنية بموضوع البحث .

⁸عبد الغني عماد ، مرجع سبق ذكره ، ص 73

حيث إستغرقت مدة المقابلة مع المبحوثات من 30 د إلى 45 د حسب ظروف كل مبحوثة ، و كانت في جو جماعي هذا ما مثل لنا العائق الثاني في البحث حيث رفضن المبحوثات المقابلة الفردية بحجة المكتب اي انه يضم عاملتين إلى 4 عاملات و عمال في نفس المكتب بسبب ضيق المؤسسة و حالتها المادية بإستثناء مبحوثة واحدة فقط التي تم إجراء مقابلة فردية معها (المبحوثة رقم 3 غير متزوجة) و بالتالي فالمقابلة تقريبا كلها جماعية ، تم الإعتماد على طريقة التدوين أو الكتابة (ورقيا) على الرغم من قبول بعض المبحوثات و ترحيبهم بفكرة التسجيل الصوتي بواسطة الهاتف إلا أن الأغلبية رفضن ذلك .

4. مجالات الدراسة :

• المجال الزمني :

تم بدأ العمل في هذه الدراسة من يوم الموافقة على الموضوع 20 جاني 2022 إلى غاية شهر ماي 2022 ، و الفترة الزمنية التي إستغرقتها البحث الميداني إمتدت من 27 فيفري 2022 إلى غاية 31 فيفري 2022 اي اسبوع كامل .

• المجال المكاني :

تم إجراء الدراسة الميدانية في بلدية عين نويصي التابعة لمدينة مستغانم ، حيث أنها بلدية و دائرة في نفس الوقت تضم بلديتي فرناكة و الحسبان ، تقدر مساحتها ب 54 كم ، و يبلغ عدد سكانها 19830 نسمة⁹.

• المجال البشري :

شملت دراستي على مجموعة من العاملات الإداريات ببلدية عين نويصي .

⁹ ar . m. Wikipedia. Org . 25 - 04 - 2022 . 00 : 11

خلاصة :

و أخيرا لا يمكن أن نجد بحثا علميا بدون منهج علمي واضح ، يتم من خلال قواعده دراسة المشكلة البحثية ، و تحليل الأبعاد المتعلقة به ، و مسبباتها و التعرف على جوانبها و مدى تأثيرها و تأثيرها بالظواهر التي تحيط بها ، كما يتم من خلال أدوات قياسها و التنبؤ بحركتها و التوصل لمعاجات و نتائج محددة من الممكن تطبيقها لتصحيح القصور القائم بسبب المشكلة أو إعادة توجيه العوامل و تخصيصها .



الفصل الثاني : عرض و تحليل و إستخلاص النتائج

- تمهيد

1 عرض و تحليل المقابلات .

- المحور الأول : الفرضية الاولى .

- المحور الثاني : الفرضية الثانية .

2 إستنتاج عام .

ـ خلاصة



تمهيد :

إن العمل الموازي في الجزائر أصبح من المواضيع الأكثر إنتشارا في الفترات الأخيرة ، و ذلك راجع إلى الحالة الإقتصادية للبلاد ، حيث أصبح الموظف لا يستطيع التوفيق بين مايتقاضاه من راتب و بين ماهو موجود في السوق من ضروريات الحياة ، و بالتالي إضطر هذا الموظف بغض النظر عن كونه رجل او امرأة الدخول إلى هذا النوع من النشاطات غير الرسمية لسد حاجياته و تلبية متطلبات أسرته .

و المعروف عن هذا القطاع أنه يستهدف الفئة النسوية اكثر من الذكور و ذلك لسهولة إنضمامهن إلى هذا المجال بسبب الظروف الإجتماعية و الضغوطات التي تخضع لها في المجتمع ، في هذا الفصل سنتعرف على شريحة من النساء العاملات في القطاع الإداري الذين انضموا إلى العمل الموازي ، ماهي ظروفهم و اسبابهم التي أدت بهم إلى دخول هذا النوع من النشاطات على الرغم من حصولهم على منصب إداري رسمي .

1 . عرض و تحليل المقابلات :

سنتطرق في هذا الفصل الى عرض خطابات المبحوثات و تحليلها سوسيوولوجيا من خلال مجموعة من المتغيرات التي توضح مسار المقابلات و التي تتمثل في فرضيات الدراسة و هي كالتالي :

❖ **المحور الأول :** يضم المحور الاول الذي يتناول الفرضية الاولى العناصر التالية

- **المسار المهني** - **الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية**

- **المسار المهني :**

يقصد بالمسار المهني تطور الوضعية الإدارية للموظف منذ توظيفه إلى حين إنتهاء نشاطه المهني ، فالموظف و إن كان معيناً من أجل وظيفة محددة ، فإن إختياره يكون قائماً على قدراته في القيام بمهام مختلفة طيلة حياته المهنية¹.

حيث يتمثل المسار المهني في إدارة البلدية في إنتقال الموظف من حالة العون المتعاقد إلى الموظف المتربص ثم إلى الترسيم الذي يمنحه صفة الموظف (الدائم) الرسمي داخل الإدارة .

من خلال المقابلات التي تم إجرائها مع مجموعة من المبحوثات العاملات في إدارة بلدية - عين نويصي - حيث صرحت بعض المبحوثات أنهن في فترة العمل بالتعاقد (أعوان متعاقدات ضمن عقود ماقبل التشغيل) و هذا ما أثر على الدخل الذي تكسبه و كذلك

¹الإدارة في خدمة المواطن : **المسار المهني** ، 18:56 ، 13-05-2022 ، www.Mmsp.gov.ma

على الرتبة التي تشغلها في الهيكل التنظيمي الإداري ، حيث أن ” العون المتعاقد هو الذي يتم توظيفه بصفة إستثنائية في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً ”²

حيث لازالت المبحوثات ضمن عقود ما قبل التشغيل على الرغم من سنوات الأقدمية التي لا تقل على 4 سنوات * أي أن سنوات العمل لم تؤثر على النظام القانوني للعمل داخل المؤسسة و انها لا تخضع لنظام الكفاءة و الأقدمية ، و هذا ما يؤثر كذلك على ترقية المرأة الإدارية في المؤسسة حيث أنها عندما تترقى في منصبها يرتفع الراتب الشهري الذي تتقاضاه كما أن الترقية ” هي حالة نقل العامل أو الموظف من رتبته المهنية الحالية إلى رتبة مهنية أعلى منها من حيث السلطات و المهام و المسؤوليات و الحوافز و الإمتيازات و عادة تمنح الترقية عن طريق الأقدمية أو الإمتحانات المهنية أو شهادات مهنية أو علمية اعلى من سابقتها ، و احيانا تقدم بعد دورات تدريبية الهدف منها تحفيز العاملين و زيادة فعاليتهم و مستوى التأطير في المؤسسة ”³ ولا ننسى أن صفة الموظف في الهيكل الإداري تؤثر على الراتب الذي يتقاضاه ، فالعون المتعاقد يتراوح اجره من 8000 د.ج إلى غاية 15000 د.ج و هذا غير كاف حسب تصريحات المبحوثات بغض النظر عن الحالة الإجتماعية للمبحوثات ان كانت متزوجة أو غير متزوجة ففي كلتا الحالتين الراتب لا يتناسب مع قدرتها الشرائية و هذا ما افادتنا به تصريحات المبحوثات على السؤال ” في رأيك هل الراتب الذي تتقاضينه يغطي المتطلبات الأساسية ؟ ” :

المبحوثة رقم (1) : (متزوجة ، 37 سنة ، ماستر حقوق ، متصرف إقليمي ، 10 سنوات عمل ، متعاقدة ، حلاقة نسائية) ” مَايْكُفَيْشْ ، قَلِيلْ بَرَأْفْ كُونْ نُشُوفُو لِّلْمُعَيْشَةِ مَا لِحَقْنَا وَالْو كُشْ غَالِي ”

² زوفاع سمير : **المسار المهني للموظف** ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، تخصص إدارة و مالية ، جامعة العقيد ألكي محند اولحاج ، البويرة ، 2016 ، ص 44

* انظر البيانات الشخصية لعينة البحث الملحق رقم (5)

³ ناصر قاسيمي ، مرجع سبق ذكره ، ص 57

الترجمة : لا يغطي ، قليل جدا مقارنة بضروريات الحياة لا يكفي كل شيء باهض الثمن .

المبحوثة رقم (3) : (غير متزوجة ، 29 سنة ، ليسانس حقوق ، تقني سامي إعلام آلي ، 10 سنوات عمل ، متعاقدة ، تقديم دروس خصوصية) ” مَايُنَاسَبُشْ وَمَا يَكْفِيْشْ لِأَنَّ السُّومَةَ تَعِ السَّلْعَةَ الِى نَشْرُوَهَا مَا تَتَوَافَقُشْ مَعَ الشَّهْرِيةِ الِى نُخَلِّصُوهَا مَا رَاهِيْشْ تُكَمِّلُ الشَّهْرُ ”

الترجمة : لا يتناسب مع القدرة الشرائية، لا يكفي لأن سعر السلع التي نشتريها لا يتوافق مع الراتب الذي نتقاضاه ، ينتهي قبل إنتهاء الشهر .

يتضح مما سبق أن الراتب الذي نتقاضاه المرأة العاملة في الإدارة العمومية (بلدية عين نويصي) لا يغطي المتطلبات الأساسية و الضرورية لأسرتها لأنه لا يتوافق مع القدرة الشرائية هذا ما لم تختلف عليه عينة الدراسة باختلاف حالتهم الإجتماعية .

و بالتالي فلجوء المرأة الإدارية للعمل الموازي ما كان إلا كنتيجة لعدم الملائمة ما بين مستوى الأجر الحقيقي المنخفض و شدة إرتفاع المواد الغذائية ، أي عدم التوازن الدائم ما بين الدخل الأجرى الذي نتقاضاه العاملة مع الإحتياجات الأسرية اللازمة .⁴

على الرغم من أن الوظيفة العمومية الإدارية متوفرة لكنها غير كافية و لم تعد تلبي الإحتياجات اللازمة للأسرة ، حيث صرحت بعض المبحوثات بأن سبب مواصلتهن للعمل الإداري هو الحالة الإقتصادية و المادية للأسرة ، و أن المرأة الإدارية المتزوجة خاصة فضلت مواصلة العمل الإداري بسبب طبيعة السكن و انها تساعد الزوج على تسديد الإيجار و توفير لوازم الأسرة و الأولاد ، كما أن إقامتهم في بيت منفصل عن عائلة الزوج من بين المحفزات التي دفعتهن لمواصلة العمل الإداري و كذلك إكتساب الوقت و إستغلاله في عمل آخر (العمل الموازي) ، أي أنه مادامت الأسرة صغيرة لن تتعرض الزوجة أو المرأة الإدارية المتزوجة الى مشاكل و ضغوطات من طرف عائلة الزوج كأنها تتهرب من

⁴محمد خليفة ، محمد لمين هيشور ، مرجع سبق ذكره ، ص 63

الأعمال المنزلية بحجة العمل إضافة إلى أنها لن تكون لها فرصة إضافة عمل آخر في المنزل (عمل موازي) بسبب المسؤوليات والمهام الموكلة بها ، في المقابل نجد ان البعض من النساء العاملات قد يتعرضن لمشاكل أسرية بسبب إصرارهم على مواصلة العمل الإداري بعد الزواج . هذا ما أكدته لنا :

المبحوثة رقم (9) : (متزوجة ، 39 سنة، 2 ثانوي ، عون مكتب ، 11 سنة عمل ، متربصة ، حلقة نسائية) ” واه صرأولي مشاكل مع الزوج بسبب الخدمة وُصل حتى وبين ضربي ”

الترجمة : نعم تعرضت لمشاكل مع الزوج بسبب العمل الإداري لدرجة أنني تعرضت للضرب .

و بالتالي فضلت هذه الاخيرة مواصلة العمل الإداري على الرغم من أنه غير كافي لسد حاجياتها و تحملت الكثير من المشاكل في سبيل مواصلة العمل الإداري و الحفاظ على منصبها .

إن إختيار المرأة الإدارية إضافة عمل أو الدخول للقطاع الموازي لم يكن بمحض الصدفة و إنما نتيجة ظروف حتمية متعلقة بمعيل الأسرة (الزوج أو الأب) ، فعدم قدرته على توفير الضروريات و الإكتفاء الذاتي للأسرة كان الحافز الأساسي بالنسبة للمرأة الإدارية لإختيار عمل آخر لا يكلفها الكثير و يساعدها في تلبية متطلبات الأسرة الضرورية ، عمل غير خاضع لمراقبة السلطات و لا يستدعي دفع الضرائب ولا السجل التجاري ... الخ و بالتالي الربح السريع بأقل تكاليف ، حيث جاء في خطاب المبحوثات التالية ما يؤكد ذلك :

المبحوثة رقم (1) : (متزوجة ، 37 سنة ، ماستر حقوق ، متصرف إقليمي ، 10 سنوات عمل ، متعاقدة ، حلقة نسائية) ” أكيد لو كان زوجي يخلص مائز يدش على روعي التعب غير خدمتي فالبلدية بزاف علما ”

الترجمة : أكيد لو أن زوجي يتقاضى راتبه جيد لا اضيف على نفسي عمل آخر متعب ، عملي في إدارة البلدية يفي بالغرض .

المبحوثة رقم (3) : (غير متزوجة ، 29 سنة ، ليسانس حقوق ، تقني سامي إعلام آلي ، 10 سنوات عمل ، متعاقدة ، تقديم دروس خصوصية) ” أكيد لو ما كان الشخص محتاج و والديه بخير عليهم قع مانكسرش راسي مع الذراري ”

الترجمة : أكيد لو ما كان الشخص بحاجة للمال و والديه بحالة مادية جيدة لما إضطر أن يتعب نفسه مع الأطفال (التلاميذ) .

المبحوثة رقم (5) : (غير متزوجة ، 33 سنة ، ماستر إدارة عامة ، متصرف إقليمي ، 9 سنوات عمل ، موظفة ، خياطة) ” واه ، أكيد شكور يلقى كُش متوفر و يتعب رُوحة كون جات شهرتي ولا شهرية الزوج تكفي مانخيطش .“

الترجمة : نعم أكيد من الذي يجد كل شيء متوفر و بتعب نفسه لو كان راتبي أو راتب الزوج كافي لما إضطريت للخياطة .

إن المرأة الإدارية (عينة البحث) ترجع السبب وراء دخولهن للقطاع الموازي أو ممارسة عمل موازي غير رسمي إلى الحالة المادية الأسرية ، و أنهن مضطرات لممارسة هذا النوع من العمل لأنه بالنسبة لهن المنفذ الوحيد للتخلص او التخفيف من العبئ المادي الذي تعانين منه ، أي أن دخول المرأة للقطاع الموازي كان مفروض عليها و ليس بإختيارها و حتى و إن اختارته كان ذلك نتيجة الضغط و الظروف المادية الصعبة .

- الوضعية الاقتصادية والاجتماعية :

يقصد بالوضعية الاقتصادية في الدراسة الحالية هو الحالة المادية للمرأة الإدارية و التي أدت بها إلى دخول العمل الموازي ، أما الوضعية الاجتماعية فتعني الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة في الإدارة إن كانت متزوجة أو غير متزوجة لأنه يؤثر في كونها تمارس عمل موازي غير رسمي و ما الدافع وراء ذلك .

إن الظروف الاقتصادية و الاجتماعية للمرأة الإدارية لها الأثر الكبير على إختيارها لإضافة عمل آخر مواز لأنها بطبيعة الحال المرأة في مجملها تتولى قدرا كبيرا من مسؤولية الحفاظ على إستمرارية الأسرة و بقاءها و كون المرأة عاملة لا يعقبا عملها من هذه المسؤولية .

كما أصبح القطاع الموازي ملجأ كل امرأة تريد تحسين دخلها سواء بسبب غياب معيل الأسرة أو عدم قدرته على تلبية احتياجات أسرته ، على الرغم من أن هذا النوع من النشاطات غير الرسمية لا يخلو من المشاكل والصعوبات كإفتقاده للتأمين ، الضمان الاجتماعي... الخ ، إلا أنه الحل الوحيد بالنسبة للكثير من النساء .⁵ حيث كان تصريح بعض المبحوثات كما يلي :

المبحوثة رقم (4) : (غير متزوجة ، 28 سنة ، بكالوريا ، عون إدارة ، 4 سنوات ، متعاقدة ، خياطة) ” كُش غَالِي و زِيد المَعِيْشَة تَانِي ، أَصْلَا الشَّهْرِيَّة تَع البَلْدِيَّة و الله مَا تَلْحَق الشَّهْر فِي سَمَانَة تَكْمَل عَاد مَارَانِي لَا مَتْرُوجَة وَلَا ذُرَارِي وَلَا مَسْؤُولِيَّة ”

الترجمة : كل شيء باهض الثمن إضافة إلى الحياة أيضا أصلا راتب الوظيفة الإدارية ينتهي قبل إنتهاء الشهر، على الرغم من أنني غير متزوجة و بدون اطفال و أقل مسؤولية .

المبحوثة رقم (5): (غير متزوجة ، 33 سنة ، ماستر إدارة عامة ، متصرف إقليمي ، 9 سنوات عمل ، موظفة - خياطة) ” المَادَة هِي إِلِي خَالْتْنِي نُزِيد خَدْمَة وُحْدَخْرَة قَالْدَار ، الله عَالِبُ المَعِيْشَة غُلَات و الوَالِدِين مَاقْتَرُوشْ مُسَاكِين ”

الترجمة : الحاجة المادية هي التي أدت بي إلى ممارسة عمل إضافي في البيت ، كل شيء باهض الثمن و الوالدين لم يستطيعوا التحمل .

من خلال تصريحات المبحوثات تبين بأن دخولهم إلى هذا المجال لم يكن رغبة في العمل بحد ذاته و إنما نتيجة لظروف حتمية أدت بهم إلى إضافة عمل مواز مع العمل الذي

⁵دوبي بونوة سورية ، مرجع سبق ذكره ، ص 58

تمارسه في الإدارة و الذي يتراوح راتبه من 8000 د.ج إلى 15000 د.ج على حسب الرتب الإدارية و الصفة القانونية لنظام العمل (عون متعاقد - متربص) ** الذي لا يكفي لتلبية الاحتياجات الأساسية. و الذي يعتمد على المستوى التعليمي و الكفاءة ، حيث يحصل الموظف في الجزائر على راتبه حسب شهادته التعليمية بالإضافة إلى درجة السلم الوظيفي الذي يتم حسابه بناءا على عدد السنوات التي قضاها الموظف في وظيفته بالإضافة إلى المنح السنوية و الأرباح .⁶

و بالتالي يمكن القول بأن العمل الرسمي لا يمثل الحل للمشاكل الإقتصادية بالنسبة للمرأة الإدارية مثلما كان سابقا بل أصبح جزء فقط بسبب عدم ملائمة مع القدرة الشرائية للمرأة الإدارية. هذا ما افادتنا به تصريحات المبحوثات التالية :

المبحوثة رقم (2) : (متزوجة ، 35 سنة ، ليسانس اعلام واتصال ، متصرف إقليمي ، 10 سنوات ، متعاقد ، حلويات منزلية) ” مَائِنَاسُشْ إِطْلَاقًا لَكِن خَيْر مِن مَكَّاشِ الْحَمْدَلِلَه ”

الترجمة: لا يتناسب مع القدرة الشرائية اطلاقا ، لكن احسن من لا شيء ، الحمد لله .

المبحوثة رقم (5): (غير متزوجة ، 33 سنة ، ماستر إدارة عامة ، متصرف إقليمي ، 9 سنوات عمل ، موظفة - خياطة) ” لَأَ مَائِنِي مَتَّنَاسِب ، مَائِنَاشْ مَع السُّومَة تَع الصُّوَالِحِ الِي نَشْرُوهم الضروريين مَائِنِي حَتَى الكَمَالِيَات ”

الترجمة : غير مناسب ، لا يكفي مقارنة مع القدرة الشرائية و أسعار المشتريات الضرورية و ليست حتى الكماليات .

و منه فالظروف الإقتصادية و الإجتماعية الصعبة التي تعيشها المرأة العاملة الجزائرية بغض النظر عن حالتها الإجتماعية في المجتمع ، من إرتفاع الاسعار و التكاليف و كذا عدم

**انظر البيانات الشخصية لعينة البحث الملحق رقم (5)

14 سلم رواتب الموظفين في الجزائر 2022 ، 14-05-2022 ، www.almaal.org، 20:46

قدرة معيل الأسرة على تلبية احتياجاتهم أدت بالمرأة الإدارية الى ولوج السوق الموازية و الإعتداع عليها كحل بديل للمشاكل و الظروف الصعبة التي تمر بها ، حيث تمثلت الأنشطة أو الحرف التي تبنتها المرأة الإدارية في حرف تقليدية بسيطة و غير مكلفة تقوم بها داخل البيت في وقت فراغها لإكتساب دخل إضافي يساعدها على التخلص من العائق المادي .

إذا تحدثنا عن المرأة الإدارية غير المتزوجة على وجه الخصوص (عينة البحث) سنجد بأنها تعارض فكرة الإستغناء عن منصبها الإداري بسبب الزواج ، و أن الزوج أو الرجل الذي يقصدها للزواج و تأسيس أسرة لا يجب أن يطلب منها التخلي عن العمل الإداري بل يجب أن يتقبلها و يساندها على الإستمرار في العمل أما إذا فعل عكس ذلك فإنها ترفض طلبه للزواج و تفضل البقاء بدون زواج على التخلي عن منصبها الإداري ، و بالتالي فإن المرأة الإدارية غير المتزوجة تسعى للحفاظ على عملها حتى و إن كان ذلك على حساب تأسيسها لأسرة .

كانت إجابات أغلبية المبحوثات متشابهة فيما يخص سؤالنا حول ” ماهو رأيك لو تقدم أحد لخطبتك و طلب منك الإستقالة من منصبك الإداري ؟ ” و هذه تصريحات بعض المبحوثات غير المتزوجات :

المبحوثة رقم (3) : (غير متزوجة ، 29 سنة ، ليسانس حقوق ، تقني سامي إعلام آلي ، 10 سنوات عمل ، متعاقدة ، تقديم دروس خصوصية) ” نرفض أكيد و نختار الخدمة ”
الترجمة : ارفض أكيد أختار العمل .

المبحوثة رقم (11) : (غير متزوجة ، 49 سنة ، بكالوريا ، عامل مهني صنف 1 ، 27 سنة عمل ، موظفة ، بيع الملابس) ” رفضت علاج الخدمة و مازلت نرفض لحد الآن ”

الترجمة : رفضت بسبب العمل و لازلت أرفض لحد الان .

من خلال تصريحات المبحوثات نرى بأنهن يرفضن الزواج بمن يخيرهن بين العمل و تكوين أسرة حتى وهن في سن متأخر لا يشكل ذلك بالنسبة لهن عائق ، و بالتالي فإن العمل الإداري يمثل الشرط الأساسي للمرأة الإدارية غير المتزوجة .

و على عكس ذلك صرحت مبحوثة واحد غير متزوجة ما يتناقض مع آراء المبحوثات السابغات حيث أقرت التالي :

المبحوثة رقم (4) : (غير متزوجة ، 28 سنة ، بكالوريا ، عون إدارة ، 4 سنوات عمل ، متعاقدة ، خياطة) ” واه نحس إذا كان قادر على مسؤوليته و شهريته نكفينا ”

الترجمة : نعم ، أتوقف عن العمل إذا كان يتحمل مسؤولية تكوين أسرة و راتبه يكفي لذلك .

على الرغم من تقبل المبحوثة لفكرة التخلي عن العمل لكن وفق شروط تتمثل في أن الزوج يجب أن يتحمل مسؤولية تكوين أسرة (نفقات و متطلبات الأسرة ... الخ) و يجب أن يكون راتبه كافي لسد حاجياتها و حاجيات أسرتها .

و بالتالي إذا أردنا المقارنة بين فئة النساء الإداريات من ناحية الحالة الإجتماعية لهن فإننا سنجد أن المرأة الإدارية المتزوجة تواجه تحديات و صعوبات أكثر من غيرها لأنها تتحمل مسؤوليات متعددة (الواجبات المنزلية ، التربية ، الوظيفة الإدارية ، العمل الموازي المنزلي) على عكس المرأة الإدارية غير المتزوجة

و في المقابل يشتركان في نقاط عديدة منها : الأسرة هي الدافع الوحيد وراء إضافتها عمل موازي في البيت ، الحاجة المادية أو عدم الإكتفاء بالراتب الذي تتقاضاه المرأة من الوظيفة الإدارية لا يكفيها لسد حاجياتها مقارنة بالمستوى المعيشي لها ، عدم قبول المرأة الإدارية الإستقالة من منصبها الإداري على الرغم من أنه أصبح لا يغطي المتطلبات الأساسية و إضافتها لعمل موازي في البيت كان مفروضا عليها بإعتباره الحل الوحيد في نظرها للمشاكل التي تعاني منها ، غياب المعيل الأسري (الزوج ، الأب) من الأسباب التي أدت بالمرأة الإدارية لدخول المجال الموازي و ممارسة حرفة في منزلها ، كما تعتبر

المرأة الإدارية المجال الإداري الذي تعمل به مكان لتسويق منتجاتها بعيدا عن علم المسؤولين عليها أي عن طريق زميلاتها الموظفات . حيث تركز النساء الإدارات اللواتي يمارسن عمل موازي في البيت على مواسم محددة و التي يكثر فيها الطلب عليهن مثل : المرأة الإدارية التي تمارس حرفة صنع الحلويات المنزلية تكثر عليها الطلبات في فترة الأعياد و المناسبات ، و التي تمارس حرفة الخياطة تكثر عليها الطلبات في فترة الأعراس ، و التي تقدم دروس خصوصية للتلاميذ فإنها تقوم بتدريسهن في فترة الدراسة الخ ، أي أنهن ليس دائما يعانين من ضغوطات في التوفيق بين ادوارهن و انه في بعض الفترات يمارسن العمل الإداري فقط إضافة إلى الواجبات المنزلية ، و على الرغم من أن العمل الموازي غير رسمي و غير مؤمن (الضمان الاجتماعي .. الخ) إلا أنه بالنسبة للمرأة الإدارية التي تمارسه يمثل مصدر دخل إضافي حيث أنها تمارسه بفخر و تفضل العمل بجهد و كد من أجل إعالة عائلتها أو مساندة زوجها على إنتظار مساعدة الغير و شفقتهم على حالها .

إستنتاج :

نستنتج بأن المرأة الإدارية تعاني من عدة نواقص و عوائق على مستوى العمل الإداري (البلدية) كالترقية مثلا ، و هذا ما أدى بها لإضافة عمل آخر موازي ، لكن إذا أردنا حصر الدافع الأساسي و الأول وراء إعتمادها على عمل موازي في البيت كمصدر دخل ثاني او إضافي فإننا نرجع ذلك إلى العامل المادي الذي يعتبر اساس خروج المرأة للعمل بإختلاف طبيعة العمل الذي تمارسه أو الوضعية الإجتماعية لتلك المرأة ، و منه فإن فرضية الدراسة التي تقر بأن العامل المادي هو الذي ادى بالمرأة الإدارية لدخول القطاع الموازي صحيحة .

❖ **المحور الثاني :** يحتوي هذا المحور على الفرضية الثانية و التي تضم العناصر التالية :

- **ظروف العمل** - **طبيعة العمل الموازي**

- **ظروف العمل :**

يقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالعاملين في التنظيم من متغيرات مادية و معنوية و إجتماعية رسمية و غير رسمية و التي يمكن أن تؤثر في معنوياتهم و في أدائهم إيجابا و سلبا .⁷

و يستخدم مفهوم ظروف العمل في هذه الدراسة للتعبير عن كل ما يحيط بالمرأة العاملة في القطاع الإداري من الجوانب المادية و الإجتماعية خاصة .

يعتبر العمل الإداري من الأعمال المرنة التي تسهل على الموظفين الإلتزام بوظائفهم داخل المكتب فقط أو حيز الإدارة على غرار باقي الوظائف خاصة في إدارة البلدية فهي تتساهل مع الموظفين في ساعات الدخول الى العمل مثلا و ساعات انتهاء الدوام بصفة خاصة مع فئة النساء ، و هنا الأمر له علاقة بتمثلات المجتمع تجاه المرأة العاملة ، هذا ما أكدته لنا تصريحات المبحوثات التالية :

المبحوثة رقم (2) : (متزوجة ، 35 سنة ، ليسانس اعلام واتصال ، متصرف إقليمي ، 10 سنوات ، متعاقدة ، حلويات منزلية) ” واه ، الإدارة هي الي خلّاتلي الفرصة و الوقت باش نُزِيدُ خَدْمَةَ وحدخرة مثلا : نُخْرَجُو قبل الوقت يَضْرِبُو عَلَيْنَا النَّحْ *Perce que* حنا نساء رَاكِي عَارْفَة لِأَزَم نخرجو بَكْرِي باش نُوصلو بَكْرِي لِلدَّار ”

⁷ناصر قاسيمي ، مرجع سبق ذكره ، ص 87

الترجمة : نعم ، الإدارة هي التي منحتني الفرصة و الوقت لكي اضيف عمل آخر مثلا : يتم تسريحنا قبل انتهاء الدوام تعمدا لأننا نساء بطبيعة الحال يحب على المرأة أن تصل باكرا إلى منزلها ”

المبحوثة رقم (3) : (غير متزوجة ، 29 سنة ، ليسانس حقوق ، تقني سامي إعلام آلي ، 10 سنوات عمل ، متعاقدة ، تقديم دروس خصوصية) ” أكيد الإدارة تَسْمَح لأي موظف او موظفة أنهم يَحْدُمُو حَاجَةَ أُخْرَى *Perce que* تُخْرَجُو بَكْرِي و تَآني الخَدْمَةَ مَآثِي الحَاجَةَ الي تُعْيِي بَزَاف ”

الترجمة : أكيد الإدارة تتيح المجال لأي موظف او موظفة لإضافة عمل آخر لأنه يتم تسريحهم باكرا و ايضا العمل الإداري لا يتطلب مجهود كبير .

نلاحظ من خلال تصريحات المبحوثات أن القانون الداخلي للمؤسسة الإدارية المعمول به بعض النظر عن فئة النساء و يتساهل معهم على غرار الرجال ، و إن تقسيم العمل يساعد على ذلك بما أن كل موظف يتحمل المسؤولية و المهام الموكلة إليه و عند إنهائه لمهامه ينصرف فورا حتى و إن لم ينتهي الدوام ، كما أن فئة النساء يتميزون ببعض النقاط التي تم استغلالها لصالحهم خاصة بعد انضمامهم للقطاع الموازي عن طريق خروجهم قبل انتهاء الدوام الرسمي تستطيع المرأة الإدارية بذلك الوصول باكرا إلى منزلها و ممارسة عملها الموازي في بيتها ، هذا ما يدل على أنه لازالت هناك افكار و دلالات إجتماعية تخص دخول و خروج المرأة من بينها مثل : دخولها قبل الرجل إلى البيت ، عدم بقائها في الخارج و إن الفضاء الخارجي العام غير مناسب لها .. الخ ، و كله راجع إلى اختلاف الأدوار الإجتماعية و المسؤوليات بين المرأة و الرجل (الجندر) .

من خلال استفسارنا عن تمثلات المبحوثات عن العمل الموازي قبل و بعد إلتحاقهم به تم رصد الأجوبة التالية :

المبحوثة رقم (1) : (متزوجة ، 37 سنة ، ماستر حقوق ، متصرف إقليمي ، 10 سنوات عمل ، متعاقدة ، حلاقة نسائية) ” كُنت نُشُوفُه بلي مايناسبش المَراة الي تَحْدُم بَصَح كي

تُزِيرت الحَالَة و مَولَاش يَكْفِينَا المَصْرُوف إِضْطَرِيْت نَحْدَم فَالْدَار و بَرا بَاش نَسَاعَد الزَّوْج و نَكْفِي ولادي”

الترجمة : كنت أراه على أنه عمل غير مناسب للمرأة العاملة لكن بعد أن أصبح الراتب لا يكفي لسد الحاجيات الضرورية اضطريت أن أضيف عمل آخر في البيت من أجل مساعدة الزوج و تلبية احتياجات الأولاد .

المبحوثة رقم (6): (متزوجة ، 29 سنة ، بكالوريا ، عون إدارة ، 11 سنة عمل ، متربصة ، بيع الملابس) ” نَظْرَة عَادِيَة ، خَدْمَة حَلَالِيَة و الفَحلَة هِي الِي تَخْدَم عَلِي رُوْحَهَا و مَاتَقَارَ عَش لِلنَّاس يَمْدُولِهَا ”

الترجمة : نظرتي عادية .وعمل حلال والمرأة العزيزة (الفحلة) هي التي تمارس اي عمل و تعيل أسرتها ولا تنتظر شفقة الآخرين .

من خلال تصريحات المبحوثات تبين لنا أن نظرتهم للعمل الموازي على انه عمل نظيف و حلال و هو بالنسبة لهن المسلك الوحيد لإكتساب دخل و مساعدة معيل الأسرة (الزوج - الأب) على تلبية الإحتياجات اللازمة، بالنسبة للمرأة التي تمارس هذا النوع من النشاطات غير الرسمية أن هذا العمل أو الحرفة التي تزاولها في المنزل و التي تحقق لها ربح سريع و تساعدها في تحسين دخلها هو عمل عادي مثله مثل اي عمل آخر لكنها لا تراه بأنه غير رسمي يقع في هامش القطاعات الرسمية و أنه مخالف لشروط الوظيف العمومي و ممنوع في قانون الدولة الجزائرية ***⁸ . و بالتالي فالمرأة الإدارية التي تمارس النشاط الموازي الذي تعتبره مصدر دخل إضافي يحسن من حالتها المادية و الإقتصادية تتجاهل الجوانب القانونية لهذا العمل و تستغله لصالحها كونه خفي عن الدولة و عن المؤسسة الإدارية التي تعمل بها .

إن للعمل الموازي في الجزائر دور رائد فهو قطاع يستغل بطرق مختلفة كل الشرائح الاجتماعية على رأسها المرأة ، بمختلف تصنيفاتها الإجتماعية و الجغرافية ، و

*** انظر المادة رقم 43 من قانون الوظيف العمومي الملحق رقم (6)

التي تشغل هذا القطاع بدون أية حماية قانونية و على رأسها الضمان الاجتماعي ، هذه الفئة من النساء العاملات لا تُرى و لا تُلاحظ في الفضاء العام.⁹

- طبيعة العمل الموازي :

اختلفت طبيعة العمل الموازي الذي تمارسه المرأة الإدارية من التي كانت تمارسه قبل حصولها على الوظيفة الإدارية الرسمية إلى التي تمارسه نتيجة الحاجة المادية و الظروف الإقتصادية الصعبة . هذا أكدته لنا التصريحات التالية :

المبحوثة رقم (9) : (متزوجة ، 39 سنة ، 2 ثانوي ، عون مكتب ، 11 سنة عمل ، متربصة ، حلاقة نسائية) ” نخدم Coiffeuse فالدار ، كنت نخدم هذي الخدمة قبل الزواج ، و بعد الزواج توقفت فترة بسبب التربية بعدها رجعت نخدم عندي تقريبا 3 سنوات“

- ”بصعوبة لكن الحمد لله قادرة اني نوقف بيناتهم“

الترجمة : امارس حرفة الحلاقة النسائية ، كنت أمارسها قبل الزواج و بعده توقفت لفترة بسبب تربية الأطفال ثم عدت لممارستها ، لدي 3 سنوات .
- بصعوبة لكن الحمد لله استطيع التوفيق بين العاملين .

المبحوثة رقم (8): (غير متزوجة ، 37 سنة ، بكالوريا ، عون إدارة ، 11 سنة عمل ، متعاقدة ، خياطة) ” نَخِيط القَش تع الأَنَسَا فالدار ، نخدم هذي الخدمة قبل ما ندخل للإدارة ، أصلا نحبها و نحب تخدمها“

- ”صُعيبية شوية ، أن مرات يكون عندي La Commande ت مُزيرة يصيرالي ضغط بين الخدمة تع الإدارة و الخياطة Mais هَاك و نوقف بيناتهم“

⁹زينب عزوز : الإنترنت و المهن الجديدة للمرأة في الجزائر - عندما تتغنى الهشاشة الاجتماعية بالحدثة - ، 2020-03-05 ، assafiraarabi.com ، 2022-05-12 ، 23:35

الترجمة : اقوم بخياطة البسة نسائية في البيت ، امارس هذه الحرفة قبل أن أحصل على وظيفة في الإدارة ، أصلا احب هذه الحرفة و اود ممارستها .

- صعبة قليلا ، أحيانا تكون لدي طلبية مستعجلة تسبب لي الضغط بين العمل الإداري و حرفة الخياطة ، لكن على الرغم من ذلك يمكنني التوفيق بينهم .

المبحوثة رقم (12) : (متزوجة ، 47 سنة ، بكالوريا ، عون مكتب متعدد الخدمات ، 27 سنة عمل ، موظفة ، الطبخ في المناسبات و بيع الملابس) ” نخدم طبّاخة في الأعراس و المناسبات و نبيع القشّ تع النساء ، بُدبت هذي الخدمة بعد الزواج ، عندي قريب 6 سنوات في هذي الخدمة ”

- ” واه ، موفقة بينهم بفضل الزوج يعاوني و يسهل عليا بزاف أمور ”

الترجمة : امارس مهنة الطبخ في المناسبات و بيع الألبسة النسائية ، بدأت هذه المهنة بعد الزواج ، لدي تقريبا 6 سنوات في هذه المهنة .

- نعم موفقة بينهم بفضل الزوج يساعدي و يسهل علي الكثير من الأمور .

يتضح من خلال خطابات المبحوثات أنه يمكنهم التوفيق بين عملهم الإداري و أعمالهم الإضافية (العمل الموازي) لأنهم اختاروا الحرف و المهن التي لا تسبب لهم مشاكل و عوائق في عملهم الإداري بل تسهل عليهم الظروف الإقتصادية و المادية ، على الرغم من أنهم يمارسون اكثر من عمل واحد إلا أنهم يوفقون او يحاولون التوفيق بينهم . هذا ما أكده خطاب المبحوثة التالية :

المبحوثة رقم (7) : (غير متزوجة ، 27 سنة ، 3 متوسط ، عون إدارة ، 5 سنوات عمل ، متعاقدة ، دروس خصوصية) ” كون شفت روجي مأنقدرش نوقف بيناتهم نحس مأنقريش نراري ... ”

الترجمة : لو أنني رأيت بأنه لا يمكنني التوفيق بين عملي الإداري و تقديم الدروس الخصوصية للاولاد ، فتوقفت عن تقديم الدروس الخصوصية....

كما وجدنا أن المرأة الإدارية تستغل المجال الإداري الذي تعمل فيه كوحدة إنتاجية لتبادل السلع و المنتجات حيث تقوم ببيع منتجاتها الى زميلاتها في الإدارة كما تستلم الطلبات ايضا ، وبالتالي فالإدارة إن لم تلبى احتياجات أسرتهما فستكون المكان التجاري لتبادل السلع و المنتجات حسب تصريح المبحوثة التالية :

المبحوثة رقم (12): (متزوجة ، 47 سنة ، بكالوريا ، عون مكتب متعدد الخدمات ، 27 سنة عمل ، موظفة ، الطبخ في المناسبات و بيع الملابس) ” ...سَقْسِي الشِيرَات مَوْلَفَة نَبِيْعَلْم و نَخْلِيْلْم الكُرِيْدِي“

الترجمة : ...إسألتي زميلاتي عادة يشتركون من عندي و اترك لهم مهلة للمحاسبة ...

ومنه فالمرأة الإدارية قد إنضمت للعمل الموازي من أجل المحافظة على التوازن الأسري والاجتماعي والاقتصادي في المجتمع ، حتى و إن كان ذلك على حساب دخولها لنشاط غير رسمي يعرض وظيفتها الإدارية للخطر و يعرضها للعقوبة ، و كذا تحملها لمسؤوليات متعددة و لامتناهية (مسؤولية العمل المنزلي ، الإداري ، الموازي) على الرغم من التعب و الإرهاق الذي تعاني منه المرأة الإدارية نتيجة ممارستها لأكثر من دور لا تزال تتمسك بالعمل الموازي و تفضل مواصلته مدام بالنسبة لها الحل الوحيد لتخفيف المشاكل الإقتصادية والاجتماعية الصعبة و التي لم يستطيع العمل الرسمي الحد منها .

كما يمكن النظر من زاوية أخرى و هي المشاركة الإقتصادية للمرأة الإدارية خاصة عندما أضافت العمل الموازي (الحرفة التي تمارسها في البيت) تؤدي إلى إعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة بين الرجل و المرأة .

اي بعدما كانت المرأة تؤدي العمل الإداري و واجباتها المنزلية إضافة إلى تربية الأبناء و الزوج يتحمل مسؤولية نفقات الأسرة و متطلباتها ، أصبحت هذه الأخيرة و بعد التغييرات

الإجتماعية التي طرأت على المجتمع ككل و تزايد الإحتياجات ، مضطرة إلى إضافة عمل آخر مواز في البيت و إعتماده كدخل إضافي تماشيا مع تطورات المجتمع و حدائته .¹⁰

إستنتاج :

نستنتج بأن المرأة الإدارية موقفة بين ادوارها المتعددة سواء ما يتعلق بدورها في المنزل أو الإداري أو حتى العمل الموازي الذي انضمت إليه و ذلك بمساعدة الزوج ، بالنسبة للمرأة الإدارية المتزوجة أو بمساعدة العائلة بالنسبة للمرأة الإدارية غير المتزوجة ، حتى لو كان ذلك بصعوبة. لكنها مع الوقت تأقلمت مع الوضع و مع تعدد الأدوار والمسؤوليات و اصبحت متمكنة منها ، و بالتالي فإن فرضية الدراسة التي تفيد بأن المرأة الإدارية تستطيع التوفيق بين ادوارها المتعددة صحيحة .

¹⁰دوبي بونوة سورية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 64 - 65 (بتصرف)

2 . إستنتاج عام (نتائج الدراسة الميدانية) :

ركز موضوع الدراسة على دخول المرأة الإدارية في مجال العمل الموازي ، و كذا تسليط الضوء على الأسباب التي أدت بها إلى اللجوء لهذا النوع من النشاطات و تبني الحرف المنزلية كمصدر ثاني للدخل و الكشف عن الظروف الإجتماعية و العملية لهذا النوع من العمل و أيضا حاولنا التعرف على تمثيلات المرأة الإدارية حول العمل الموازي قبل و بعد إنضمامها إليه . و كانت نتائج الدراسة كما يلي :

1. الأسرة هي الخلية الأساسية في بناء المجتمع ، وهي من بين أهم الأسباب التي دفعت بالمرأة الإدارية لممارسة عمل موازي في البيت بهدف المشاركة في مصاريف الأسرة بغض النظر عن الحالة الإجتماعية للمرأة .
2. دخول المرأة الإدارية للعمل الموازي لم يكن بمحض إرادتها ولا رغبة منها بل نتيجة ظروف إقتصادية و إجتماعية دفعت بها لإضافة حرفة و مزاولتها في البيت خفية عن الإدارة العمومية التي تعمل بها .
3. من بين الأسباب التي أدت بالمرأة الإدارية التي تعمل في وظيفة إدارية على مستوى البلدية و تتقاضى راتب هي طبيعة النظام القانوني للعمل المطبق عليها و هو ما يعرف بالرتبة (موظفة في إطار عقود ما قبل التشغيل) و قيمة الراتب الذي تتقاضاه كل شهر و الذي لا يلبي ابسط متطلبات الحياة مقارنة بقدرتها الشرائية .
4. غياب المعيل (الزوج - الأب) أو عدم قدرته على توفير إحتياجات الأسرة نقل المسؤولية أو الدور الى المرأة العاملة و أصبحت المرأة الإدارية المعيل الأسري الذي يبحث عن دخل إضافي يخفف الثقل و العبء المادي على أسرته .
5. تختلف النشاطات الممارسة من طرف المرأة الإدارية بإختلاف حالتها ، فمنهم من كانت تزاولها قبل حصولها على منصب إداري و منهم من تحب الحرفة و تتقنها ، إلا أنهم يتفقون في كون العامل المادي هو الذي أدى بهم إلى مزاوله الحرفة كمصدر للدخل و ليس كهواية فقط .

6. على الرغم من أن المرأة الإدارية تمتلك مستوى تعليمي و منصب عمل رسمي إلا أنها اضطرت إلى دخول القطاع الموازي و ذلك لأسباب إقتصادية و ظروف إجتماعية ، على عكس ما جاء في دراسة الباحثين محمد خليفة و محمد لمين هيشور بعنوان **” عمل المرأة في القطاع غير الرسمي ”** حيث تم التوصل إلى أن انضمام المرأة للقطاع غير الرسمي بسبب انها لا تملك تأهيل علمي أو مستوى تعليمي لم يسمح لها بالحصول على منصب عمل في القطاع الرسمي ، و أن المرأة اختارت العمل في هذا القطاع هروبا من البطالة و الإبتعاد عن الإنحراف .
7. طبيعة العمل الإداري و التساهل الذي يتم التعامل به مع فئة النساء خاصة كان من بين المحفزات التي أدت بالمرأة الإدارية لممارسة عمل موازي في منزلها و إتماده كمصدر دخل إضافي .
8. المشاركة الإقتصادية للمرأة الإدارية التي تزاو عمل موازي في بيتها تؤدي إلى إعادة توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة داخل الأسرة .
9. وعي المرأة الإدارية التي تمارس عمل موازي في البيت بعدم قانونية العمل الذي تزاوله يشعرها بعدم الطمأنينة كما أنها تمارس عملها الموازي اكثر في مواسم معينة .
10. إن دخول المرأة الإدارية إلى هذا النوع من الأعمال الممنوعة قانونيا و الواقعة في هامش القطاع الرسمي كان بدافع مادي محظ يقابله تجاهلها لنتائجه الوخيمة على عملها الإداري .
11. تأثير بعض الدلالات الإجتماعية على العمل الإداري للمرأة ساعدها على توفير الوقت و الفرص من أجل ممارسة نشاط موازي كخروجها قبل انتهاء الدوام الخ...

12. إن مزاولة الأنشطة الحرفية ضمن العمل الموازي تعتبر حلا لكل امرأة تبحث عن العمل لضمان عيشها و عيش عائلتها كما أنه في نظرها هو مصدر فخر لها لكونها تعيل أسرتها بأي طريقة و لا تنتظر شفقة الآخرين عليها .

13. على الرغم من تعدد المسؤوليات و المهام على عاتق المرأة الإدارية (دور الأم ، الزوجة ، البنت) لم يمنعها ذلك من التوفيق بين العاملين سواء بمساعدة الزوج أو الأسرة حتى لو كان ذلك بصعوبة .

14. إن العمل الإداري أصبح يمثل مكان للتبادل التجاري بالنسبة للمرأة الإدارية التي تمارس عمل موازي في المنزل ،حيث تقوم بإشهار منتوجاتها داخل الحيز الإداري الذي تعمل به (المكتب) مع زميلاتها الموظفات لكي تكتسب زبائن لعملها و في نفس الوقت للتعريف بنشاطها و إستلام طلبيات جديدة و كل ذلك دون علم الإدارة .

و في الأخير تعتبر هذه الدراسة جزء من دراسات علم إجتماع التنظيم و العمل ، و ينبغي أن نشير إلى أنه لا يجب أن ننظر إلى هذه الدراسة بوصفها دراسة نهائية و مكتملة بل يجب العمل على دراسات و حالات أخرى ضمن هذا الموضوع و نتائجه خاصة فيما يخص المرأة بصفة عامة و المرأة العاملة بصفة خاصة فهي تحتاج للمزيد من الدراسات للتعلم فيها .

خلاصة :

في الأخير توصلنا في هذا الفصل الذي تتقاطع فيه الجوانب النظرية و الميدانية و تجربتنا في الواقع إلى أن المرأة الإدارية التي إنضمت إلى العمل الموازي غير الرسمي هي حالة متكررة في مجتمعنا أو نموذج نجده في كافة المجتمعات النامية ، و التي تعاني من مشاكل إجتماعية و إقتصادية لا تعد و لا تحصى و التي لم يستطع حتى القطاع الرسمي التخفيف منها .

حيث اننا وجدنا من خلال ما سبق أن فكرة الإعالة الإقتصادية للأسرة هي من الأسباب الأساسية التي أدت بالمرأة الإدارية لدخول المجال الحرفي المنزلي و الذي يعتبر من الموانع في قانون الوظيف العمومي الجزائري و الذي تقابله عقوبات جزائية لمن يخالفها ، إلا أن المرأة الإدارية لا تهتم بهذا الجانب بل تركز فقط على أولوية وجود دخل إضافي لإعالة أسرتها و حل مشاكلها الصعبة أو على الأقل التخفيف من حدتها .

خاتمة



Wondershare
PDFelement

إن عمل المرأة في المجال الموازي أصبح له مكانة و دور إجتماعي ينطوي عليه مجموعة من الواجبات ، حيث أصبحت المرأة تساهم بشكل كبير في نفقات الأسرة هذا إن لم تكن هي المعيل بحد ذاته ، فأصبحت مشاركتها في العمل الموازي تحقق لها ربح مادي سريع ، و بالتالي هذه المشاركة الإقتصادية تؤدي إلى إعادة توزيع الأدوار بين الرجل و المرأة داخل الأسرة .

تمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في تحليل و مناقشة ظاهرة ولوج المرأة الإدارية إلى العمل الموازي و ذلك على مستوى بلدية عين النويصي بمدينة مستغانم ، من أجل التعرف على الأسباب التي أدت بالمرأة العاملة في القطاع الإداري إلى مزاوله عمل أو حرفة غير رسمية رغم أن هذا الأمر مخالف لقانون الوظيف العمومي الذي وضعته الجزائر ، و التعرف على طبيعة العمل الموازي و الظروف التي دفعتها لذلك .

حيث وجدنا أن هناك عدة دراسات في الحقل السوسيولوجي قد تناولت ظاهرة عمل المرأة في القطاع الموازي أو غير الرسمي و كان تركيزهم على الأسباب التي دفعت بالمرأة لولوج هذا القطاع الموازي و ظروف عملها في هذا القطاع رغم إفتقادها لأبسط الحقوق كالضمان الإجتماعي .. الخ .

لكن دراستنا الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في تناولنا للظاهرة من ناحية المرأة الإدارية اي المرأة التي التي تملك منصب إداري رسمي و مستوى تعليمي يسمح لها بالحصول على وظيفة في القطاع الرسمي ، إلا أنها تضيف عمل آخر ضمن المجال الموازي (غير الرسمي) و هذا ما يتعارض مع ما ينصه قانون الوظيف العمومي .

من خلال تطرقنا للظاهرة موضوع الدراسة مع عينة الدراسة المتكونة من النساء العاملات في إدارة بلدية عين نويصي بمدينة مستغانم ، توصلنا إلى أن المرأة الإدارية لم تختار الإنضمام إلى القطاع الموازي بمحض إدارتها بل كان ذلك نتيجة لظروف إقتصادية صعبة تختلف من غياب المعيل إلى عدم الإكتفاء براتبه ، و بالتالي فالعمل الموازي في نظر المرأة التي لا تملك دخل ثابت أو غير كافي هو الحل الأنسب لمكافحة الظروف الصعبة و البقاء أو التأقلم مع المجتمع .

و اخيرا نود الإشارة إلى أن هذه الدراسة في مجال علم إجتماع التنظيم و العمل لا يجب إعتبارها على أنها دراسة نهائية و مكتملة ، بل يجب العمل ضمن دراسات أخرى على التعمق في هذه الظاهرة خاصة بما انها تتطور و تتوسع مع مرور الوقت و التغيرات التي تطرأ على المجتمع.



قائمة المصادر و المراجع



- الكتب :

- (1) إبراهيم عبد الرحمن رجب : **مناهج البحث العلمي في العلوم الإجتماعية** ، دار عالم الكتب ، 2003
- (2) إحسان محمد الحسن : **علم إجتماع المرأة " دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر "** ، دار وائل ، الأردن ، 2008 .
- (3) بوب ماتيويز ، ليز روس : **الدليل العلمي لمناهج البحث في العلوم الإجتماعية** ، تر. محمد الجوهري ، ط1 ، المركز القومي للترجمة ، القاهرة ، 2016 .
- (4) حسين ابو رياش ، عبد الحكيم الصافي ، أميمة عمور و آخرون : **الإساءة و الجندر** ، ط1 ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006 .
- (5) رشيد زرواتي : **تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط3 ، الجزائر ، 2008 .
- (6) صفاء فوزي البكرة : **المرأة و التحولات الاقتصادية و الإجتماعية** ، دمشق ، طرابلس ، 1987 .
- (7) عبد العزيز الشربيني : **المرأة و الإصلاح الإداري** ، بيروت ، 1999 .
- (8) عبد الغني عماد : **منهجية البحث العلمي في علم الاجتماع "الإشكاليات ، التقنيات ، المقاربات "** ، ط1 ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، 2007 .
- (9) كاميليا إبراهيم عبد الفتاح : **سيكولوجية المرأة العاملة** ، دار النهضة للطباعة والنشر ، بيروت ، 1984 .
- (10) محمد الصغير يعلى : **تشريع العمل في الجزائر** ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة .
- (11) محمد إبراهيم المختار : **مراحل البحث الإجتماعي و خطواته الإجرائية** ، دار الفكر العربي ، ط1 ، مصر ، 2005 .
- (12) محمد سيد فهمي : **المشاركة الإجتماعية و السياسية للمرأة في العالم الثالث** ، المكتب الجامعي الحديث ، 2004 .
- (13) موريس انجرس : **منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية " تدريبات عملية "** ، دار القصبة للنشر ، الجزائر ، 2004 .

- الأطروحات و المذكرات :

- (14) اسماء احمد ، عثمان فرح : **أثر عمل المرأة في القطاع الرسمي على التنشئة الاجتماعية للأطفال** ، مذكرة ماجستير في الخدمة الاجتماعية ، جامعة النيلين ، 2017
- (15) الصادق عثمان : **عمل المرأة الجزائرية خارج البيت و صراع الأدوار** ، مذكرة ماجستير علم إجتماع ، جامعة بسكرة ، 2014 .
- (16) بن بوزيد خولة نسرين : **مشكلات المرأة العاملة و تأثيرها على أداء الوظيفي** ، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهدي ، مذكرة ماستر علم إجتماع ، جامعة أم البواقي ، 2015 .
- (17) بن زحاف سمية : **تأثير عمل المرأة خارج البيت على قيامها بالعمل المنزلي** ، مذكرة ماستر علم الإجتماع العائلي ، جامعة مستغانم ، 2012 .
- (18) بوخيظ سليمة : **القطاع غير الرسمي في المدينة الجزائرية بين النظرية و التطبيق ” المتجولون بمدينة المسيلة ”** ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2015 .
- (19) بورعدة حورية : **الإقتصاد غير الرسمي في الجزائر ، دراسة سوق الصرف الموازي** ، مذكرة ماجستير في الإقتصاد الدولي ، جامعة وهران ، 2014 .
- (20) بوزيدي سليمان : **دور القطاع غير الرسمي في التنمية الحضرية** ، جامعة محمد بن احمد ، وهران 2 .
- (21) حبيب عادل : **التنظيم القانوني لإنشاء و إنهاء علاقات العمل في التشريع الجزائري حسب قانون 90/11** ، مذكرة ماستر في الحقوق ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر ، سعيدة ، 2016 .
- (22) زدادقة وفاء : **تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية** ، مذكرة ماجستير علم إجتماع التنظيم و العمل ، جامعة 8 ماي 1945 ، سطيف ، 2020 .
- (23) زوقاع سمير : **المسار المهني للموظف** ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العقيد آكلي محند اولحاج ، البويرة ، 2016 .
- (24) دوبي بونوة صورية : **عمل المرأة في القطاع غير الرسمي** ، مذكرة ماستر علم الإجتماع التنظيم و العمل ، جامعة مستغانم ، 2019 .
- (25) دودو نعيمة : **تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة** ، دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس ، مذكرة ماجستير علم إجتماع ، جامعة سطيف ، 2011 .
- (26) لحسن عبد الرحمن : **المرأة العاملة المتزوجة الإطار و تقسيم العمل المنزلي بين الزوجين** ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية العين الصفراء ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2010 .

- (27) هاجر يحيوي ، سمير العيون : انعكاسات عمل المرأة الجزائرية على مسؤولياتها الأسرية ، مذكرة ماستر علم الاجتماع ، جامعة جيجل ، 2019 .
- (28) هداية محمود عمر التميمي : المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص ” و التوصيات ” ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ، كلية الدراسات العليا و البحث العلمي ، جامعة الخليل ، 2017 .
- المجلات :
- (29) بورعدة حورية ، رقيق ايسعد دريس : واقع الإقتصاد الموازي في الجزائر و موقف الحكومة الجزائرية منه ، 15-03-2018 (2017) Revue Algérienne d'Économie de gestion Vol, 11,N°:01 .
- (30) زازوي موفق : إشكالية عمل المرأة في المجتمع الجزائري ، مجلة الفكر المتوسطي ، العدد 10 ، ديسمبر ، 2015 .
- (31) عمل المرأة إحصائيات ، صيد الفوائد ، مجلة الأسرة ، العدد 107 ، صفر 1423 ، 08-02-2022 ، 23:55 . www.saaaid.net
- (32) علي بودلال : القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري دراسة تحليلية تقييمية للفترة (2000-2010) ، مجلة بحوث إقتصادية عربية ، العدد 65 ، شتاء 2014 .
- (33) محمد خليفة ، محمد لمين هيشور : عمل المرأة في القطاع غير الرسمي ، مجلة الدراسات الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة وهران 2 ، المجلد 11 ، العدد 1 ، 16-01-2022 .
- (34) مروة أحمد نبيل : العائد الإقتصادي لتمكين المرأة الفقيرة العاملة في القطاع غير الرسمي بالدول النامية ، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة ، جامعة الأزهر ، العدد 9 ، 10-01-2018
- (35) مصطفى عوفي : خروج المرأة لميدان العمل و أثره على التماسك الأسري ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 19 ، الجزائر ، 2003 .
- (36) هدى رزيق : نحو تدعيم عمل المرأة الإقتصادي في الوطن العربي ، مجلة العربي ، العدد 13 ، 1993
- (37) هنري عزام : المرأة العربية و العمل ، مجلة المستقبل العربي ، بيروت ، العدد 34 ، 1983 .
- (38) وهيبة عيساوة : الجندر مفهومه و إستخداماته ، مجلة العلوم الإجتماعية ، المجلد 8 ، العدد 2 مكرر ، ج2 ، جويلية 2019 .

- المقالات :

- (39) إيكاب سومية : *ادوات البحث العلمي*، جامعة حسبية بن بو علي ، الشلف ، معهد التربية البدنية و الرياضة ، 15:30 - 17:00 .
- (40) بلببوض لامية ، حرقاس وسيلة : *صراع الدور لدى المرأة العاملة و تأثيره على علاقتها بالأسرة* ، دراسة ميدانية للبحوث في العلوم الإجتماعية ، المجلد 2 ، العدد 2 ، 2020 .
- (41) بوزيدي سليمان : *القطاع غير الرسمي* .
- المعاجم و الموسوعات :**
- (42) إحسان محمد إحسان : *موسوعة علم الإجتماع* ، الدار العربية الموسوعات ، بيروت ، لبنان ، 1999 .
- (43) مدونة الوظيفة العمومية و الوظائف العليا ، طبعة محينة ، دار البلقيس ، الجزائر .
- (44) ناصر قاسيمي : *دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم و العمل* ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2011 .
- **المنتديات :**
- (45) بغزة عادل ، عمراوي صلاح الدين : *عمل المرأة في الجزائر* ، جامعة باتنة 1 ، الجزائر ، منظمة المرأة العالمية ، منتدى المستثمر العربي العالمي .
- **مواقع الإنترنت :**
- (46) اخبار الأمم المتحدة : *مشاركة المرأة في سوق العمل و وصولها إلى المناصب العليا اقل من الرجال* ، 1003832 ، 19:53 ، 09-02-2022 , ar/story / 03-2018
- (47) الإدارة في خدمة المواطن : *المسار المهني* ، 18:56 ، 2022-05-13
- (48) *المرأة في قطاع الأعمال و الإدارة* ، إكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا ، منظمة العمل الدولية ، تقرير إقليمي ، EMP/ACP ، المكتب الإقليمي للدول العربية .
- (49) *الفرق بين الأجر و الراتب* ، 22:46 ، 06-04-2022 , ar.weblogographic.com
- (50) حنان إبراهيم : *الفرق بين الوظيفة و المهنة* ، 22:49 ، 06-04-2022 , blog.zenhr.com
- (51) زينب عزوز : *الإنترنت و المهن الجديدة للمرأة في الجزائر ” عندما تتغنى الهشاشة الإجتماعية بالحدثة ”* ، 23:35 ، 2022-05-12 / 05-03-2022 , assafiraarabi.com
- (52) *سلم رواتب الموظفين في الجزائر 2022* ، 20:46 ، 2022-05-14

قائمة الملاحق



الملحق رقم (1): إستمارة البحث الميداني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

استمارة البحث الميداني

اسم الأستاذ المؤطر: أ. س. الم. و. س. ب. ل. ن.

اسم و لقب الطالب الباحث:

- 1- ولد
- 2-
- 3-

عنوان البحث: العمل الكروي عند إكبات الإطال...

المؤسسة: بلدية للتة... حيد... فو... ل... ي...

إمضاء الأستاذ المؤطر: الم. و. س. ب. ل. ن.



ملحق رقم (02) دليل المقابلة للمرأة العاملة المتزوجة

✓ أسئلة للمرأة العاملة المتزوجة :

(1) محور البيانات الشخصية :

السن / المستوى التعليمي / الرتبة المهنية / النظام القانوني للعمل / الأقدمية / نوع العائلة / مكان السكن / نوع السكن / عدد الأطفال .

(2) المحور الأول : ” العامل المادي هو الذي أدى بالمرأة العاملة في القطاع

الإداري إلى الدخول في عمل موازي ” .

(1) هل عملك كان قبل الزواج أم بعده ؟

(2) في رأيك هل الراتب الذي تتقاضينه يتناسب أو يغطي المتطلبات الأساسية ؟

(3) هل تتمتعين بحرية التصرف في راتبك ؟

(4) هل تمارسين عمل إضافي خارج عن الإطار الرسمي ؟ متى بدأ ذلك ؟

(5) كيف كنت تنظرين إلى العمل غير الرسمي (الموازي) قبل إلتحاقك به ؟

(6) هل الأسباب التي دفعت بك لإضافة عمل آخر متعلقة بدخل الزوج ؟

(3) المحور الثاني : ” تستطيع المرأة الإدارية التوفيق بين ادوارها المتعددة

بسبب مرونة القطاع الإداري ” .

(1) هل سبق لكي و ان تعرضتي لمشاكل مع زوجك او عائلته بسبب العمل ؟

(2) هل تفضلين العمل أم البقاء في البقاء مع العائلة ؟

(3) هل يساعدك الزوج في أداء المهام المنزلية ؟

(4) هل تستطيعين التوفيق بين عملك الإداري و الواجبات المنزلية ؟

(5) هل لديك القدرة على التوفيق بين عملك فالإدارة و عملك الإضافي (الحرفة التي تمارسينها)؟

(6) في رأيك هل طبيعة عملك الإداري هي التي فتحت لكي المجال لإضافة عمل آخر

الملحق رقم (3) : دليل المقابلة للمرأة الإدارية غير المتزوجة

(1) محور البيانات الشخصية :

السن / المستوى التعليمي / الرتبة المهنية / النظام القانوني للعمل / الأقدمية / مكان السكن .

(2) المحور الأول : ” العامل المادي هو الذي ادى بالمرأة العاملة في القطاع الإداري إلى الدخول في عمل موازي ” .

(1) كيف تقيمين النمو الوظيفي (الترقية) بالنسبة للنساء مقارنة بأقرانكم الرجال في مجال العمل ؟

(2) هل الراتب الذي تتقاضينه يغطي المتطلبات الرئيسية اللازمة ؟

(3) هل يتدخل أحد افراد عائلتك في كيفية استخدام الراتب ؟

(4) لو تقدم احد لخطبتك و طلب منك الإستقالة من العمل ماهو ردك ؟

(5) هل تمارسين عمل إضافي خارج عن الإطار الرسمي ؟

(6) ماهي الأسباب التي أدت بك لإضافة عمل آخر غير رسمي ؟

(3) المحور الثاني : ” تستطيع المرأة الإدارية التوفيق بين ادوارها المتعددة بسبب مرونة القطاع الإداري ” .

(1) هل واجهتي معارضة من قبل افراد أسرتك للعمل في المجال الإداري ؟

(2) كيف ترى أسرتك عمك الإضافي ؟

(3) هل يقدر افراد اسرتك لحجم تعبك في العمل ؟

(4) هل تشاركين عائلتك في المهام المنزلية ؟

(5) هل لديك القدرة على التوفيق بين عمك الإداري و عمك الإضافي (الحرفي)

(6) في رأيك طبيعة عمك الإداري هي التي فتحت لك المجال لإضافة عمل آخر ؟

الملحق رقم (4) : نموذج المقابلة للمرأة الإدارية المتزوجة

المبحوثة رقم 1 :

- (1) محور البيانات الشخصية: متزوجة / 37 سنة / ماستر حقوق / رتبة متصرف إقليمي / متعاقدة / 10 سنوات / أسرة نووية / حضري / إيجار / طفلين
- (2) المحور الاول : العامل المادي هو الذي أدى بالمرأة العاملة في القطاع الإداري إلى الدخول في عمل موازي .

ج1 - قبل الزواج

- ج2 - ماشي متساويين . قليل بزاف كون نشوفو للمعيشة ما لحقنا والو كلش غالي .
- ج3 - واه . عندي الحرية الحمدالله نتصرف في دراهمي كيما نحب .
- ج4 - واه . نخدم كوافوز (حلاقة نسائية) فالببيت . يجو عندي ليكليونت . بديته بعد الزواج عندي وحد 3 سنوات تقريبا و انا نخدم فيه .
- ج5 - كنت نشوفه ماينابش المرأة الي تخدم بصح من بعد كي تزيرت الحالة و مولاش يكفينا المصروف اضطررت نخدم فالدار و برا باش نساعد الزوج و نكفي ولادي .
- ج6 - أكيد عنده علاقة مباشرة ، لوكان زوجي يخلص مليح مانزيدش على روعي التعب غير خدمتي فالبلدية بزاف عليا .

- (3) المحور الثاني : تستطيع المرأة الإدارية التوفيق بين ادوارها المتعددة بسبب مرونة القطاع الإداري .

ج1 - واه . مين ذاك فيها فيها المشاكل . (أحيانا)

- ج2- نفضل أني نبقى في داري و مع ولادي كون ماشي الحاجة المادية .
- ج3 - واه . الحمدالله زعما مين نكون مريضة ولا حاجة يعاوني بلا مانقوله .
- ج4 - واه . الحمدالله موفقة مام جاتني صعبية فالأول بصح ضرك والفت .
- ج5 - صعبية هي بصح راني جايتها ، موفقة الحمدالله.
- ج6 - واه . لوكان مانيش نخدم فالإدارة ممكن مانقدرش نضيف خدمة وحدخرة .

المبحوثة رقم 2:

1) محور البيانات الشخصية : 35 سنة / ليسانس إعلام و إتصال / متصرف إقليمي / متعاقدة / 10 سنوات / أسرة نووية / حضري / إيجار / طفلين

2) المحور الاول : العامل المادي هو الذي ادى بالمرأة العاملة في القطاع الإداري إلى الدخول في عمل موازي .

ج1 - قبل الزواج

ج2 - مايتناسبش مع المعيشة إطلاقا بصح خير من مكاش الحمدالله .

ج3 - الزوج هو الي يخلص شهريتي بصح يجيبهالي و نتصرف فيها براحتي .

ج4 - واه . نخدم القاطو فالدار (حلويات منزلية) ، بديته بعد الزواج عندي عام و نصف .

ج5 - يناسب الي قاعدة فالدار ماشي الي تخدم كيما أنا .

ج6 - واه . باينة عنده علاقة .

3) المحور الثاني : تستطيع المرأة الإدارية التوفيق بين ادوارها المتعددة بسبب مرونة القطاع الإداري .

ج1 - واه . زوجي كان معارض العمل الإداري بصح الخدمة تع القاطو جاته على قلبه حتى طلب مني نحبس الخدمة فالبلدية و نكمل نخدم القاطو .

ج2 - الخدمة أكيد .

ج3 - مين ذاك . واه مين تبالله .

ج4 - واه قادرة نوفق بيناتهم الحمدالله .

ج5 - واه . موفقة ولو بصعوبة .

ج6 - واه . الإدارة هي الي خلاتلي الفرصة و الوقت باش نزيد خدمة وحدخرة مثلا نخرجو قبل الوقت يضربو علينا النح بسك حنا نسا راكي عارفة لازم نخرجو بكري باش نوصلو بكري للدار .

الملحق رقم (5) : نموذج المقابلة للمرأة الإدارية غير المتزوجة

المبحوثة رقم 1 :

(1) محور البيانات الشخصية : 29 سنة / ليسانس حقوق / تقني سامي إعلام آلي / متعاقدة / 10 سنوات / حضري / عمومي .

(2) المحور الأول : العامل المادي هو الذي أدى بالمرأة العاملة في القطاع الإداري إلى الدخول في عمل موازي .

ج1 - متحيز للرجال أكثر

ج2 - مايناسبش و مايكفيش لان السومة تع السلعة الي نشرها ماتتوافش مع الشهرية الي نخلصوها ماراهيش تكمل الشهر .

ج3 - مكاش الي يتدخل في شهريتي

ج4 - نرفض أكيد و نختار الخدمة .

ج5 - واه . نقري دروس خصوصية Les cours فالدار

ج6 - أكيد كون ماجاش الواحد محتاج و والديه بخير عليهم قع مايكسرش راسه مع ذراري .

(3) المحور الثاني : تستطيع المرأة الإدارية التوفيق بين ادوارها المتعددة بسبب مرونة القطاع الإداري .

ج1 - لا . مكان حتى معارضة لأن افراد العائلة كلهم خدامين

ج2 - عادي خدمة شريفة مافيها حتى عيب

ج3 - واه . يحسنو عوني و يقدرو تعبي الحمدالله

ج4 - Des fois

ج5 - واه الحمدالله موفقة بينناهم

ج6 - أكيد تسمح لأي موظف ولا موظفة أنهم يخدموا حاجة أخرى parce que يخرجو بكري و تاني الخدمة ماشي حاجة إلي تعيي بزاف .

المبحوثة رقم 2 :

1) محور البيانات الشخصية : 28 سنة / بكالوريا + شهادة عون حفظ البيانات / عون إدارة / 4 سنوات / متعاقدة / حضري / إيجار.

2) المحور الأول : العامل المادي هو الذي أدى بالمرأة العاملة في القطاع الإداري إلى الدخول في عمل موازي .

ج1 - نشوف بلي الي يستاهل , poste يديه يعني مدامك تخدمي و تتعبي غادي تنالي

ج2 - مايكفيش مي الحمدالله

ج3 - مكاش الي يتدخل

ج4 - ماتنازلش على العمل .

ج5 - واه . نخدم خياطة فالدار

ج6 - كلش غالي ، و زيد المعيشة تاني اصلا الشهرية تع البلدية والله ماتلحق الشهر في سمانة تكمل عاد ماراني لا متزوجة لا ذراري لا مسؤولية .

3) المحور الثاني : تستطيع المرأة الإدارية التوفيق بين ادوارها المتعددة بسبب مرونة القطاع الإداري .

ج1 - فالأول شوية قالولي تزيدي التعب على روحك مي ضرك لا الحمدالله والفوني

ج2 - نورمال كيما أي خدمة شريفة و نظيفة متقبلينها عادي

ج3 - واه الحمدالله

ج4 - مانعاونش دائما بصح مين ذاك

ج5 - واه نوفق بيناتهم الحمدالله

ج6 - Bien sur, لوكان جات خدمة أخرى ماشي الإدارة و ماشي البلدية ممكن مانقدرش نخيط و نخدم فالإدارة في نفس الوقت .

الملحق رقم (6) : البيانات الشخصية لعينة البحث

رقم المبحوثة	السن	الحالة الإيج	المستوى التعليمي	الوظيفة الإدارية	النظام القانوني للعمل	الأقدمية	طبيعة العمل الموازي
01	37	م	ماستر حقوق	متصرف إقليمي	متعاقد	10س	حلاقة نسائية
02	35	م	ليسانس اعلام واتصال	متصرف إقليمي	متعاقد	10س	حلويات منزلية
03	29	غ.م	ليسانس حقوق	تقني سامي إعلام آلي	متعاقد	10س	دروس خصوصية
04	28	غ.م	بكالوريا	عون إدارة	متعاقد	4س	خياطة
05	33	غ.م	ماستر إدارة عامة	متصرف إقليمي	موظفة	9س	خياطة
06	29	م	بكالوريا	عون إدارة	متربصة	11س	بيع الملابس
07	27	غ.م	3متوسط	عون إدارة	متعاقد	5س	دروس خصوصية
08	37	غ.م	بكالوريا	عون إدارة	متعاقد	11س	خياطة
09	39	م	2ثانوي	عون مكتب	متربصة	11س	حلاقة نسائية
10	42	غ.م	ليسانس لغات اجنبية	مستشار نشاطات	متربصة	12س	حلويات منزلية
11	49	غ.م	بكالوريا	عامل مهني 1	موظفة	27س	بيع الملابس
12	47	م	بكالوريا	عون مكتب متعدد الخدمات	متربصة	27س	طبخ في المناسبات + بيع الملابس

1

¹م : يقصد بها المرأة الإدارية المتزوجة .

غ.م : يقصد بها المرأة الإدارية غير المتزوجة .

الملحق رقم (7) : المادة 43 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

المادة 43 : تنص على ” يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت

إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه .

غير أنه يرخص للموظفين لممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي

ضمن شروط و وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم .

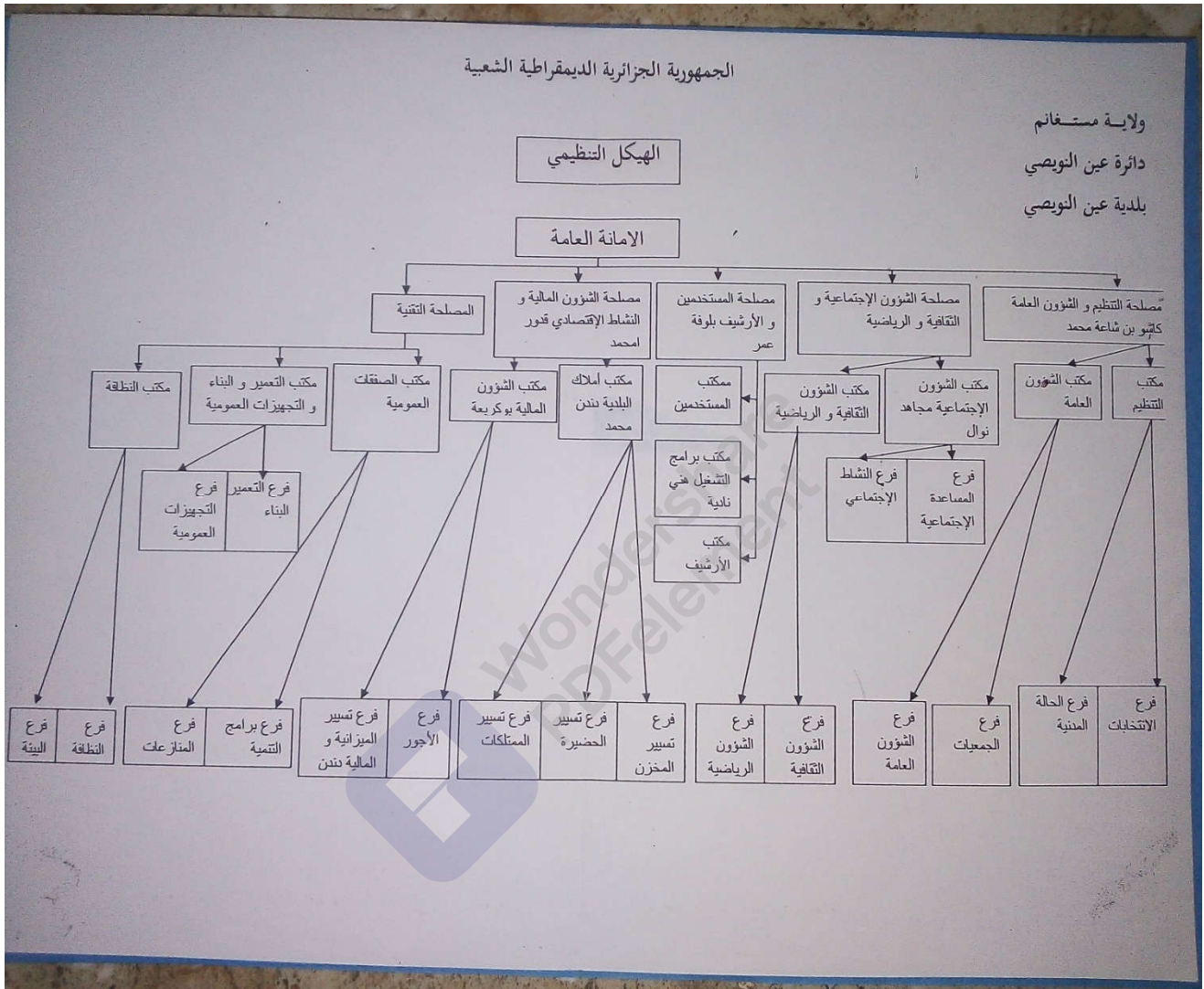
كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية .

و في هذه الحالة لا يمكن للموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال

إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين ”² .

²مدونة الوظيفة العمومية و الوظائف العليا ، طبعة محينة ، دار بلقيس ، الجزائر ، ص 10

الملحق رقم (8) : الهيكل التنظيمي لبلدية عين نويسي³



³ مأخوذ من طرف: عمر بولوفة ، مصلحة المستخدمين و الأرشيف ، بلدية عين نويسي ، 01-12-

الملحق رقم (9) : نبذة تاريخية عن المؤسسة (بلدية عين النويصي)

4



4 مأخوذ من طرف: عمر بولوفة ، مصلحة المستخدمين و الأرشيف ، 02-06-2022 ، 10:05

عدد السكان لبلدية عين النويصي : 19830 نسمة .

الكثافة السكانية : عدد السكان / المساحة = (نسمة/كم²)

الكثافة السكانية لبلدية عين النويصي : 19830 / 54 = 367 نسمة / كم²

خريطة بلدية عين النويصي



5

⁵ مأخوذ من طرف: عمر بولوفة ، مصلحة المستخدمين و الأرشيف ، 2022-06-02 ، 10:05