مجلة البحوث الاقتصادية والمالية
ISSN : 2352 - 9822
E-ISSN : 2588-1574
المجلد الخامس/ العدد الأول
جوان 2018

OEB Univ. Publish. Co.

النوع الاجتماعي وسوق العمل بالجزائر: دراسة قياسية للفترة1991-2016

Gender and Labor Market in Algeria: Empirical Study for Period (1991-2016)

د/ نسرين معياش
mayachenesrine@yahoo.com
جامعة 8 ماي 1945 قالمة

تاريخ الاستلام: 2017/09/08 تاريخ التعديل: 2018/04/07 تاريخ قبول النشر: 2018/04/20
تصنيف JEL: J01 ، J16

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الأدلة التحليلية التي تؤثر على الفجوة بين الجنسين في سوق العمل. وتهدف الدراسة إلى تحليل أثر النوع الاجتماعي على سوق العمل بالجزائر للفترة 1991-2016 من خلال دراسة أثر النمو الاقتصادي على معدلات البطالة بين النساء ومعدلات البطالة بين الرجال باستخدام نموذج انحدار لوغاريتمي. وخلصت الدراسة إلى أن هنالك فجوة بين الجنسين في سوق العمل حيث كان للنمو الاقتصادي أثر بالغ في تخفيض معدلات البطالة بين الرجال بمعدل 6 مرات من معدل البطالة بين النساء. وهذا الاختلاف هو نتاج جملة متنوعة من العوامل اقتصادية واجتماعية وغيرها من شأنها أن تعيق تعزيز مشاركة المرأة اقتصاديا.

الكلمات المفتاحية: النوع الاجتماعي، سوق العمل، النمو الاقتصادي، البطالة.

Abstract:

This research paper aims to discuss the analytical evidences that affect the gender gap in the labor market. The study investigates the analysis of the reality of women's employment in Algeria over the period 1991-2016, through the examination of the impact of economic growth on the unemployment rates among women and unemployment rates among men using the logarithmic model. The basic conclusion that there is a gender gap in the labor market, where the economic growth has major impact in reducing unemployment among men at a rate six times the rate of unemployment among women. This difference in the results is due to a variety of economic and social factors، which will hinder the promotion of the economic participation of women.

Key Words : Gender, Market Labor, Economic Growth, unemployment.

مقدمة

إن المساواة بين الجنسين تعتبر في صميم العمل اللائق، فالإنصاف القائم على الحق في العمل يعد مسألة من مسائل حقوق الإنسان الأساسية والعدالة. بالإضافة إلى أن مفهوم الكفاءة الاقتصادية يعبر عن إمكانية المرأة للعب دور أساسي كمنتجة اقتصادية قادرة على تنمية المجتمعات على الصعيد السياسي والاقتصادي من منظور تنموي ونوع اجتماعي يعطي فرصا للمرأة اجتماعيا كأقرانها الرجال.

وقد كان ينظر إلى قضايا النوع الاجتماعي حتى زمن قريب على أنها شأن هامشي يقع بشكل رئيسي في إطار القطاعات الاجتماعية، إلا أن النوع الاجتماعي هو أيضا قضية اقتصادية. فقد كانت مشاركة النساء أحد المكونات الرئيسية في الوقت الذي كانت فيه هذه البلدان الآخذة حديثا بالتصنيع قد طورت صناعات تستفيد من الخصائص ذات الصلة بالنساء. فعلى سبيل المثال كانت هذه المشاركة في أفضل وجه لها في صناعات النسيج والالكترونيات في شرق آسيا، ومازالت أحد العوامل التي تؤدي إلى نجاح مجموعة النمور الآسيوية. واليوم قد استفادت النساء من الاستثمارات الهائلة في قطاعي التعليم والصحة بما

يخدم إدماجها في التنمية جنبا إلى جنب الرجل في الحصول على فرص العمل والأمن.

مشكلة البحث

إن المشكلة الأساسية لهذا البحث تتمثل في دراسة أثر النوع الاجتماعي على سوق العمل حيث تشهد الجزائر اهتماما متزايدا بقضايا المرأة من أجل القضاء على ظاهرة التمييز ضدها وتغيير واقع تهميش دورها، وبالتالي القضاء على النتائج السلبية التي تهدر جزء من طاقات المجتمع وتعطل قوى أساسية في عملية التنمية الشاملة. وبناءا عليه تمت صياغة الإشكالية التالية: **ما هو أثر النوع الاجتماعي على سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1991-2016؟**

فرضيات البحث

وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم وضع الفرضيات التالية:

- أدى التمييز بين الجنسين إلى زيادة معدلات البطالة النسوية في الجزائر خلال 1991-2016؛
- إن المساواة بين الجنسين في الجزائر أدت إلى تخفيض معدلات البطالة عموما والنسوية خصوصا؛
- هنالك مجموعة من العوامل غير النوع الاجتماعي تفسر فجوة البطالة بين الجنسين.

أهمية البحث

تنبع أهمية هذه الدراسة من واقع التمييز بين الجنسين في سوق العمل من منظور النوع الاجتماعي وتأثيره على مشاركة المرأة في سوق العمل باستعراض دراسة قياسية مست جانبا من النوع الاجتماعي البطالة بين الصنفين.

أهداف البحث

تهدف هذه الورقة البحثية على مناقشة وتحليل وضعية المرأة العاملة في سوق العمل، والبحث في أسباب تدني مشاركة المرأة الجزائرية من خلال الوقوف على أبرز فجوات النوع الاجتماعي في قوة العمل استنادا على أحدث الإحصائيات المتوفرة في هذا المجال.

منهجية البحث

للإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار صحة الفرضيات أو نفيها تم الاعتماد على المنهجين منهج وصفي تحليلي ومنهج إحصائي للكشف عن العلاقات الجوهرية التي تربط مختلف متغيرات الدراسة للفترة 1991–2016 مستخدمين في ذلك نموذج انحدار لوغاريتمي المتعدد.

تقسيمات البحث

تم تقسيم الورقة البحثية إلى ثلاث محاور رئيسة:

- الانعكاسات الاقتصادية الكلية لأثر النوع الاجتماعي في سوق العمل؛
- النوع الاجتماعي في الجزائر: قراءة إحصائية؛
- النوع الاجتماعي وسوق العمل بالجزائر: دراسة قياسية للفترة 1991–2016.

الدراسات السابقة

مما لا شك فيه أن أهمية الدراسات السابقة تتمثل في الاستفادة منها في طرح الفرضيات وبناء الجانب النظري، إلا أن موضوع الدراسة لم يتم تناوله بشكل مستفيض كما تم تناوله في دراستنا وأضف إلى ذلك غياب شبه تام للدراسات المحلية. في حين هنالك دراسات متواضعة آخذت المناداة بين الجنسين أو عمل المرأة ونذكر على سبيل المثال (مركز الأبحاث والدراسات حول التنمية، 2017، ص3):

– دراسة بعنوان **" القوانين المطبقة على العمل ومساهمة النساء في سوق العمل بالمغرب"** صدرت عن وكالة التعاون الدولي الألمانية عام 2011. وتتضمن تحليلا لجميع القوانين المتعلقة بالاستخدام في الوظيفة العمومية والقطاع الخاص، والقواعد المطبقة على باقي أنواع العمل التي تمتهنها المرأة مستهدفة بالخصوص مدى احترام المعايير المعمول بها لمبدأ عدم التمييز بين الرجال والنساء في مجال العمل وعلاقتها بالسياسات العمومية الرامية إلى توطيد المساواة والمناصفة داخل المجتمع.

– دراسة بعنوان **"عدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي من خلال ممارسات مقاولات بالمغرب"**، وقد تم انجازها في إطار برنامج مكتب العمل الدولي الرامي إلى الارتقاء بالمساواة بين الرجال والنساء عام 2013. وتتضمن تحليل وجيز لأبرز المعايير الوطنية والدولية المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز في الاستخدام والأجور، ونتائج البحوث الميدانية أجريت داخل مقاولات مغربية واستجوابات مع فاعلين اجتماعيين واقتصاديين للوقوف على

مكامن التمييز في الموارد البشرية والوصول إلى مقترحات عملية لدعم المساواة في الاستخدام والمهنة.

– دراسة بعنوان **"تطوير المعرفة من منطلق النوع الاجتماعي حول نظام الحماية الاجتماعية"** أنجزت بدعم من قطاع المرأة بمنظمة الأمم المتحدة عام 2014. وتتوجه هذه الدراسة إلى تحليل نظام الحماية الاجتماعية على ضوء القانون والممارسة لإبراز بؤر التمييز بين الجنسين واقتراح حلول لمعالجتها ضمن مجهود أشمل يرمي إلى تعبئة المعارف الحديثة الناجعة في اتجاه أوسع للفئات النسوية.

II الانعكاسات الاقتصادية الكلية لأثر النوع الاجتماعي في سوق العمل

لقد وضعت تعريفات عدة لمفهوم النوع الاجتماعي منذ انتشاره بشكل واضح في أواسط التسعينات من القرن الماضي. إذ تطور هذا المفهوم من مصطلح لغوي ليصبح نظرية وأيديولوجيا لحركة نسوية واضحة المعالم في معظم المجتمعات المتحضرة تدعى نظرية المساواة بين الجنسين. وعلى الرغم من أن مفهوم النوع هو إشارة للمرأة والرجل، إلا أنه استخدم لدراسة وضع المرأة بشكل خاص أو كمنهج من مناهج التنمية المستدامة، وكمدخل يقلص الفجوة الفاصلة بين النساء والرجال خدمة لأغراض التنمية ومحاربة الفقر وتحسين الأوضاع في مختلف القطاعات الحيوية بتأسيس التشريعات والإصلاحات التي تضمن الإنصاف والمساواة بين الجنسين (عادل لطفي، 2014، ص3–4).

لقد تناول الاقتصاديون مسائل مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة منذ أوائل القرن الماضي إلا أن النوع الاجتماعي بذاته لم يستخدم كفئة في التحليل. وتتوفر أدلة كثيرة على أنه حين تتمكن المرأة من تنمية قدراتها الكاملة في سوق العمل يصبح من الممكن تحقيق مكاسب اقتصادية كلية كبيرة. (Diouf.A.& Loko.B, 2009, p4-5)

أشارت دراسة Cuberes وTeignier (2012) إلى أن الخسائر في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي تعزى إلى الفجوات بين الجنسين في سوق العمل تقدر بنسبة 28% في بعض المناطق. (Cuberes.D & Teignier.M, 2012, p2-3)

وتشير دراسة Aguirre وآخرون (2012) إلى أن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى مستوى مشاركة الذكور حسب كل بلد من شأنها رفع نسبة إجمالي الناتج المحلي ففي و.م.أ مثلا بنسبة 5% وفي اليابان 9% وفي الإمارات العربية المتحدة 12% ومصر 34%. (Aguirre.D, 2012)

وفي الاقتصاديات التي تتزايد فيها الشيخوخة بمعدل سريع يمكن أن تؤدي الزيادة في مشاركة الإناث في القوى العاملة دفعة للنمو عن طريق تخفيف أثر انكماش القوة العاملة. فحسب دراسة أنجزها Steinberg و Nakane (2012) أنه من شأن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة يسفر عن زيادة مهاراتها بالنظر إلى ارتفاع مستويات تعليم النساء مقارنة مع الرجال. (Steinberg.C & Nakane.M, 2012)

ويكمن أن يسهم تحسين فرص المرأة لكسب الدخل والتحكم فيه في توسيع نطاق التنمية الاقتصادية في الاقتصاديات النامية عن طريق رفع معدلات الالتحاق بالتعليم، وهذا ما تمت الإشارة إليه في دراسة Stotsky (2006) أن الغياب النسبي للفرص أمام النساء وفي البلدان النامية يكبح نمو الاقتصاد، بينما يؤدي النمو الاقتصادي في الوقت ذاته إلى تحسين وضع المرأة من حيث تخفيف حالة الحرمان. (Sototsky.J, 2006, p1)

ومن شأن تحقيق المساواة في إتاحة المدخلات أن يرفع من إنتاجية الشركات المملوكة لنساء. وقد خلصت دراسة Blackden و Hallward-Driemeier (2013) إلى أن الفروق في الإنتاجية تعزى بالدرجة الأولى إلى فروق في إتاحة المدخلات، ويمكن خفض هذه الفجوة في الإنتاجية بتحقيق المساواة في إتاحة الموارد الإنتاجية من شأنه أن يثمر مكاسب ملموسة في الناتج. (Blackden.M & al, 2013, p16)

ومن شأن توظيف النساء على قدم المساواة مع الرجال أن يتيح للشركات الاستفادة بدرجة أكبر من مجموعة المهارات المتاحة مما يترتب عليه انعكاسات على النمو المحتمل وهذا ما أشار إليه Barsh وYee (2012) بأن هناك تأثير ايجابي على أداء الشركات نتيجة لوجود نساء في مجالس إداراتها وفي مناصب الإدارة العليا. ويمكن أن يؤدي التنوع الأكبر، من حيث الجنس، في مجالس الإدارات إلى تعزيز حوكمة الشركات بتوفير طائفة أوسع من المنظورات وإلى خفض نسبة المعاملات المالية التي تنطوي على مخاطر مرتفعة التي ينفذها عادة المتداولون الذكور. (Barsh.J & Yee.L, 2012)

III النوع الاجتماعي في الجزائر: قراءة إحصائية

نحاول تقديم وصفا عاما لنشاط المرأة الاقتصادي في الجزائر ومقارنتها مع بعض من دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وقبل التطرق لذلك نعرض بإيجاز جهود الدولة الجزائرية في مجال المساواة بين الجنسين.

1 التشريعات القانونية والإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة

قد صادقت الجزائر منذ الاستقلال على العديد من اتفاقيات حقوق الإنسان والخاصة بحقوق المرأة العاملة من بينها اتفاقية حماية الأمومة، والاتفاقية رقم 100 لعام 1951 بشأن تساوي أجور العاملين والعاملات عند تكافؤ العمل. وتطبيقا لهذه الاتفاقيات فإن الدساتير والنصوص القانونية الجزائرية تنص على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في التمتع وممارسة حقهم في العمل وما يترتب عنه من حقوق (تاج عطا الله، 2006، ص88).

ولقد انتهجت الجزائر سياسات وبرامج تبتغي من وراءها إدماج المساواة بين الجنسين، ويمكن الإشارة هنا إيجازا إلى ثلاثة برامج حكومية كان الهدف منها إدماج المرأة في الحياة العامة من خلال الأخذ بالحسبان وضعية المرأة وخصوصيتها، وذلك مراعاة لتوصيات الهيئات الأممية في هذا الشأن (بلقاسم بن زنين،2012، ص 14):

أ- الإستراتيجية الوطنية لترقية وإدماج النساء 2010-2014: كان من أهداف هذه الإستراتيجية التي تّم تبنّيها من طرف الحكومة في مارس 2010 إلى السماح للرجال والنساء من الاستفادة من سياسات وبرامج التنمية، مع الاعتراف بالاختلافات الموجودة، من خلال التأكيد على ضرورة تأهيل المرأة، وتهيئة المناخ الملائم من أجل التعاون بين المرأة والرجل في اتخاذهم للقرارات التي تهّمهم جميعا.

ب- برامج دعم قيادة المرأة وتجسيد مشاركتها في الحياة السياسية وفي الحياة العامة: ويهدف حسب التقرير المقدم إلى لجنة CEDAW إلى تأهيل المرأة في المجال السياسي وفي الشأن العام، والعمل على إيجاد إستراتيجية ترمي إلى تكريس مكانة المرأة ومشاركتها سياسيا على المستوى الوطني والمحلي.

ت- البرنامج المشترك من أجل مساواة الجندر واستقلالية المرأة: انطلق هذا البرنامج في سبتمبر 2010 من أجل دعم الجهود الحكومية بشأن المساواة وتحسين شروط ولوج المرأة لعالم الشغل وتمكينها من الاستفادة من الفرص المتاحة من خلال برامج التكوين والتعليم المخصّصة للنساء وذلك في إطار التعاون الدولي.

الأمر الذي يبرهن على قوة الإرادة السياسية في تبني المقاربة التشاركية للمرأة السياسية والاقتصادية يظهر في الجانب الكمي للتقارير المقدمة للجهات الدولية والمثال في ذلك (محمد صافو، 2017، ص16-17):

- المرأة كقاضية: 2859 من أصل 6376 قاضيا حسب آخر الإحصائيات لوزارة العدل لعام 2018؛

– المرأة كبرلمانية: 120 امرأة من أصل 462 عضو من أعضاء المجلس الشعبي الوطني و 10 نساء من أصل 144 عضوا من أعضاء مجلس الأمة؛

– المرأة كوزيرة: 4 وزيرات من أصل 31 عضوا مشكلا للحكومة؛

المرأة كمقاولة: بلغ عدد المقاولات 143010 مقاولة عام 2017؛

–المرأة في الوظيفة العمومية: بلغ تعداد العنصر النسوي في الوظيفة العمومية 330720 عون في كافة القطاعات أي 35.66% من التعداد الإجمالي حسب آخر الإحصائيات للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري عام 2015.

2 التحسن في التعليم والتدريب

يتم قياس النوع الاجتماعي بخصوص التعليم العالي بالاعتماد على مؤشر النوع الاجتماعي لإجمالي الالتحاق بالتعليم العالي بقسمة نسبة الإناث المتمدرسات بالتعليم العالي إلى الذكور. حيث تشير القيمة الواحد الصحيح إلى التكافؤ بين الجنسين، أما إذا كانت أكبر من الصفر وأقل من الواحد الصحيح فتدل على عدم التكافؤ لصالح الذكور، وإذا فاقت الواحد الصحيح فتدل على عدم التكافؤ لصالح الإناث. والجدول التالي يبين تطور مؤشر تكافؤ النوع الاجتماعي لإجمالي معدل الالتحاق بالتعليم العالي في الجزائر للفترة 1991–2016 وهو أكبر من الواحد في كل الأحوال مما يدل على عدم التكافؤ لصالح الإناث.

الجدول (1): تطور مؤشر تكافؤ النوع الاجتماعي لإجمالي معدل الالتحاق بالتعليم العالي في الجزائر للفترة 1991–2016

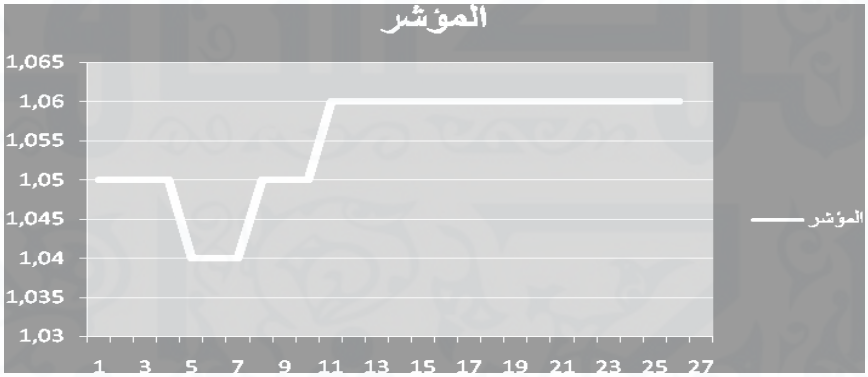
السنة	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
المؤشر	1.05	1.05	1.05	1.05	1.04	1.04	1.04	1.05	1.05
السنة	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
المؤشر	1.05	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06
السنة	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
المؤشر	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على قاعدة بيانات مركز أنقرة عن الرابط:

www.sesric.org/index-ar-php

والشكل الموالي يوضح مؤشر تكافؤ النوع الاجتماعي لإجمالي معدل الالتحاق بالتعليم العالي في الجزائر للفترة 1991–2016.

الشكل (1): تطور مؤشر تكافؤ النوع الاجتماعي لإجمالي معدل الالتحاق بالتعليم العالي في الجزائر للفترة 1991-2016



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على قاعدة بيانات مركز أنقرة عن الرابط:

www.sesric.org/index-ar-php

من خلال الشكل(1) يظهر لنا أن مؤشر الالتحاق بالتعليم العالي بالجزائر هو أكبر من الواحد الصحيح على طول الفترة الزمنية، وهو يعني أن نسبة التحاق الإناث بالتعليم العالي هي أعلى من تلك للذكور. ونتيجة لذلك يفوق عدد النساء في سن العمل والحاصلات على التعليم الجامعي عدد الرجال ما يترتب عنه تشبع سوق العمل. لقد تم القضاء إلى حد كبير على عدم المساواة بين الجنسين في التعليم وأصبح توفير التعليم العام يكاد يكون متاحا بشكل متساوي للبنات والبنين، ونسبة الملتحقين بالتعليم من البنات والبنين في المرحلة الابتدائية والثانوية أكبر من 75% في معظم البلدان مع وجود نسب أقل بشكل ملحوظ في كل من جيبوتي والعراق وموريتانيا والمغرب واليمن. من بين الذين يحصلون على التعليم العالي تتفوق نسبة المرأة في بلدان عديدة، فالأرقام تثير الدهشة في كل من الجزائر والبحرين والكويت وقطر والإمارات العربية المتحدة ولدى قطر أعلى نسبة لالتحاق الإناث بالتعليم العالي في العالم. (Rouidi.F & al, 2003)

3 معدل المشاركة النسوية في القوة العاملة

المشاركة في القوة العاملة تشمل الأشخاص الذين يقومون بأي شكل من أشكال النشاط الاقتصادي، بما في ذلك العمل الحر، والعمل بدون أجر في مزرعة أو شركة الأسرة، والعمالة بأجر في القطاعات الرسمية وغير الرسمية والعاطلين الذين يبحثون عن عمل. (Hausmann.R, 2012, p3-5)

يتم قياس معدل المشاركة النسوية في القوة العاملة اعتمادا على مؤشر النوع لحصص القوى العاملة ، وهو عبارة عن نسبة معدل مشاركة القوى العاملة إناث (% من السكان الإناث اللاتي تتراوح أعمارهن سن 15-64) ومعدل مشاركة القوى العاملة ذكور (% من السكان الذكور يتراوح أعمارهم سن 15-64). حيث تشير القيمة الواحد الصحيح إلى التكافؤ بين الجنسين، أما إذا كانت أكبر من الصفر وأقل من الواحد الصحيح فتدل على عدم التكافؤ لصالح الذكور، وإذا فاقت الواحد الصحيح فتدل على عدم التكافؤ لصالح الإناث. والجدول الموالي يبين تطور مؤشر النوع لحصص القوى العاملة في الجزائر للفترة 1991-2016.

الجدول (2): تطور مؤشر النوع لحصص القوى العاملة في الجزائر للفترة 1991-2016

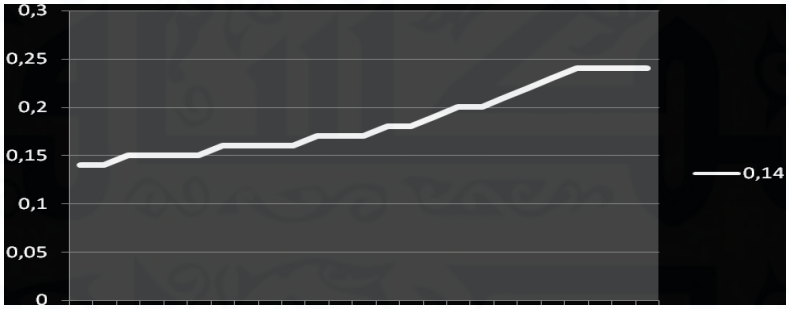
السنة	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
المؤشر	0.14	0.14	0.14	0.15	0.15	0.15	0.15	0.16	0.16
السنة	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
المؤشر	0.16	0.16	0.17	0.17	0.17	0.18	0.18	0.19	0.2
السنة	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
المؤشر	0.2	0.21	0.22	0.23	0.24	0.24	0.24	0.24	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على قاعدة بيانات مركز أنقرة عن الرابط:

www.sesric.org/index-ar-php

يظهر من خلال هذا الجدول أن مؤشر النوع هو أقل من الواحد الصحيح وذلك خلال الفترة 1991-2016. يعني ذلك أن حصص مشاركة الإناث في القوى العاملة هي أقل من حصص مشاركة الذكور في القوى العاملة. أي هناك فجوة بين الجنسين لحصص القوى العاملة في الجزائر ما بين عامي 1991 و 2016 حسب ما يوضحه الشكل (2)، حيث تدخل المرأة بنسبة أقل بكثير من الرجل في القوة العاملة ولا تتجاوز هذه النسبة في أحسن الأحوال 24%.

الشكل (2): تطور مؤشر النوع لحصص القوى العاملة في الجزائر للفترة 1991-2016



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على قاعدة بيانات مركز أنقرة عن الرابط:
www.sesric.org/index-ar-php

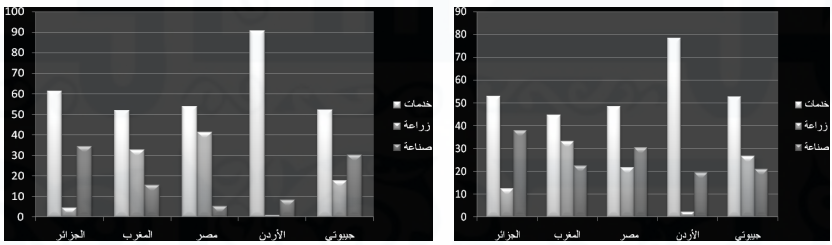
أما عن تقسيم عمل المرأة والرجل بحسب القطاعات المختلفة في الجزائر وبعض الاقتصاديات العربية مبينة في الجدول الموالي وتمثيلها بيانيا كما هو مبين في الشكل (3):

الجدول (3): تقسيم عمل المرأة والرجل بحسب القطاعات المختلفة في الجزائر وبعض الاقتصاديات العربية لعام 2016

	الجزائر		المغرب		مصر		الأردن		جيبوتي	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
خدمات	61.2	52.9	51.7	44.5	53.6	48.3	90.6	78.4	52	52.6
زراعة	4.5	12.4	32.8	33.1	41.3	21.7	0.90	2.2	17.8	26.6
صناعة	34.4	38	15.6	22.4	5.1	30.3	8.4	19.4	30.2	20.8

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على قاعدة بيانات البنك الدولي.

الشكل (3): تقسيم عمل المرأة والرجل حسب القطاعات لعام 2016



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على قاعدة بيانات البنك الدولي.

من خلال البيانات الموضحة في الجدول السابق يظهر أن قطاع الخدمات قد استحوذ على أعلى نسبة من مشاركة القوى العاملة للإناث كما هو الحال بالنسبة للذكور، لكن مساهمة أكبر للإناث من الذكور حيث بلغت أقصاها في الأردن بما يعادل 90.6%، وبالنسبة للجزائر وباقي الدول العربية فقد فاقت مستوى 50%. أما بخصوص الصناعة فهناك تباين بين الدول العربية فقد سجلت مستويات قد تصل إلى 35% في كل من الجزائر وجيبوتي، ولتسجل مستويات متدنية في كل من مصر والأردن. وعلى العكس من ذلك فأن قطاع الزراعة يعرف مشاركة أبر للنساء دون الرجال في كل من مصر والمغرب ومعدل مساهمة منخفض في كل من الجزائر والأردن.

IV النوع الاجتماعي وسوق العمل بالجزائر: دراسة قياسية للفترة 1991-2016

تهدف الدراسة التطبيقية إلى تحليل العلاقة الموجودة بين النمو الاقتصادي ومعدلات البطالة بين النساء من جهة ومعدلات البطالة بين الرجال من جهة أخرى، وذلك باستخدام بيانات سنوية متوفرة عن الفترة 1991– 2016 مستخلصة من قاعدة البيانات للبنك الدولي. وتماشيا مع التوجهات الحديثة في تحليل السلاسل الزمنية، والتي كان لها الدور البارز في جعل العلاقات الاقتصادية قابلة للقياس والتحليل الكمي، ولأغراض هذه الدراسة استخدمنا نموذج انحدار خطي لوغاريتمي لتحديد طبيعة العلاقة بين النمو الاقتصادي ومعدلات البطالة للصنفين. يمكن صياغة النموذج كما يلي:

$$Log\ (Pib_t) = \alpha + \beta * log\ (TCF_t) + \delta * log\ (TCM_t) + \varepsilon_t$$

حيث Pib_t يمثل الناتج المحلي الخام، TCF_t يمثل معدل البطالة بين النساء و TCM_t يمثل معدل البطالة بين الرجال. والجدول الموالي يبين تطور معدلات البطالة بين النساء والرجال خلال الفترة 1991–2016، والملاحظة الأساسية أن معدلات البطالة بين النساء قد عرفت مستويات مرتفعة فاقت 50%، لتشهد بعد ذلك انخفاضا تدريجيا لتصل إلى مستوى يقل عن 20%. في حين أن معدلات البطالة بين الرجال قد بلغت أقصى مستوى لها 25.1% وذلك عام 2000 لتواصل بعدها الانخفاض لتبلغ مستويات تقل عن 10% وذلك على طول الفترة 2008–2016.

الجدول (4): تطور معدلات البطالة بين النساء والرجال خلال الفترة 1991-2016

السنة	1991	1992	19993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
TCF_t	41.2	46.7	47.2	49.8	57.2	60.1	51.6	51.7	51.9
TCM	17.8	19.7	19.8	20.7	23.6	24.6	21.5	21.7	21.9
السنة	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
TCF_t	59.4	54.2	50.5	44.7	31.7	26.9	21.5	23.8	19.7
TCM	25.1	23.00	21.9	20.2	15.3	13.3	10.6	11.9	9.7
السنة	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
TCF_t	18.2	19.3	17.2	17.10	16.3	17.2	16.8	18.2	
TCM	8.5	8.1	8.4	9.6	8.3	9.00	9.9	9.9	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على قاعدة بيانات البنك الدولي.

1 فحص استقرار السلاسل الزمنية

غالبا ما تتسم السلاسل الزمنية التي تصف المتغيرات الاقتصادية بعدم الاستقرار وذلك لكون معظمها يتغير وينمو مع الزمن مما يجعل من متوسطها وتباينها غير مستقرين، ولذلك كان من الضروري إجراء اختبار استقرار السلاسل الزمنية. لاختبار استقرار السلاسل الزمنية اعتمدنا على اختبارات ديكي– فولر الموسعة (ADF) .

إن نتائج الاختبارات التي تم التوصل إليها، كما هي موضحة في الجدول (1)، تظهر اختبار كل سلسلة زمنية على حدة. إذ أن السلاسل الأصلية غير مستقرة عند المستوى يعني احتوائها على جذر الوحدة لأن احتمالها الموافق (الموضح بين قوسين) أكبر من حد المعنوية 1% أو 5% أو 10%. بعد معالجة السلاسل الزمنية بطريقة الفروق الأول وجد أن كل المتغيرات مستقرة عند الفرق الأول لأن احتمالها الموافق أقل من حد المعنوية 1% أو 5% أو 10%، وهذا ما يعني أنها متكاملة من الدرجة الأولى.

الجدول (5): نتائج اختبار استقرار السلاسل الزمنية

البيان	الناتج الداخلي الخام		معدل البطالة بين النساء		معدل البطالة بين الرجال	
	عند المستوى	عند الفرق الأول	عند المستوى	عند الفرق الأول	عند المستوى	عند الفرق الأول
نموذج 1	(0.9787) 0.40664	(0.0043) 4.1059-	(0.1039) 2.6178-	(0.0000) 6.8885-	(0.9588) 0.1022	(0.0034) 3.6717-
نموذج 2	(0.5185) -2.1006	(0.00137) 4.2888-	(0.0164) 4.1791-	(0.0001) 6.7170-	(0.4737) 2.1877-	(0.0023) 3.7199-
نموذج 3	(0.9979) 2.82812	(0.0020) 3.3237-	(0.3920) 0.7203-	(0.0000) 7.0043-	(0.1873) 1.2521-	(0.0015) 3.4529-

المصدر: مخرجات برنامج Eviews8.

2 اختبار علاقة التكامل المتزامن

إن دراسة العلاقة بين المتغيرات على المدى الطويل تتطلب استقرار السلاسل الزمنية وإلا سوف نحصل على معادلة انحدار زائف. وبما أن السلسلتين مستقرتين عند الفرق الأول فيمكن القول بأنهما متكاملتين من الدرجة الأولى، هذا يعني إمكانية وجود مسار مشترك بين المتغيرات التي تنمو بنفس الوتيرة. اقترح Johensen – Juselius (1988) تحديد عدد متجهات التكامل المشترك بإجراء اختبار الأثر، إذ يختبر فرضية العدم القائمة على أن هناك على الأكثر q من متجهات التكامل المشترك في مقابل الفرض البديل (q=r).

إن الجدول (2) يبين نتائج اختبار الأثر للكشف عن وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين المتغيرات، حيث نلاحظ أنه لا يمكن قبول فرضية العدم (r=0) عند مستوى معنوية 5% كما هو موضح عند المستوى الأول من الجدول. ونقبل فرضية العدمr=1) و (r=2) التي تدل على أن رتبة المصفوفة تساوي الواحد أو اثنان تدل على وجود معادلتين على الأكثر. وعلى هذا الأساس فإن السلاسل الزمنية موضع الدراسة تشكل فيما بينها علاقة توازنية في الأجل الطويل.

الجدول (6): نتائج اختبار التكامل المتزامن

Trace test				Hypothesized No. of CE(s)
Prob	Critical value 0.05	Trace statistic	Eigen value	
0.0163	29.79707	33.82394	0.568456	**None**
0.0929	15.49471	13.65457	0.416558	**At most 1**
0.3951	3.841466	0.723217	0.029685	**At most 2**
Maximum Eigen value				Hypothesized No. of CE(s)
Prob	Critical value 0.05	Trace statistic	Eigen value	
0.0677	21.13162	20.16928	0.568456	**None**
0.0803	14.26460	12.93145	0.416558	**At most 1**
0.3951	3.841466	0.723217	0.029685	**At most 2**

المصدر: مخرجات برنامج Eviews8.

3 تقدير النموذج

إن النموذج المقدر يأخذ شكل انحدار متعدد ويمكن تقدير معلماته بطريقة المربعات الصغرى وقد تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول (3).

الجدول (7): نتائج تقدير النموذج

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.212281	0.231129	35.53110	**0.0000**
TCF_t)log(	1.156900-	0.097776	11.83211-	**0.0000**
$\log(TCM_t)$	0.184598-	0.073580	2.508809-	**0.0196**
R-squared	0.925082	Mean dependent var		**4.470574**
Adjusted R-squared	0.918567	S.D. dependent var		**0.611922**
S.E. of regression	0.174620	Akaike info criterion		**0.544239-**
Sum squared resid	0.701322	Schwarz criterion		**0.399074-**
Log likelihood	10.07510	Hannan-Quinn criter		**0.502436-**
F-statistic	142.0013	Durbin-Watson stat		**1.240878**
Prob(F-statistic)	0.000000			

المصدر: مخرجات برنامج Eviews8.

وعليه يمكن كتابة معادلة خط الانحدار على الشكل التالي:

$$Log\ (pib_t) = 8.221993 - 0.181339 * log\ (TCF_t) - 1.167702 * log\ (TCM_t)$$

- **التقييم الاقتصادي والإحصائي**

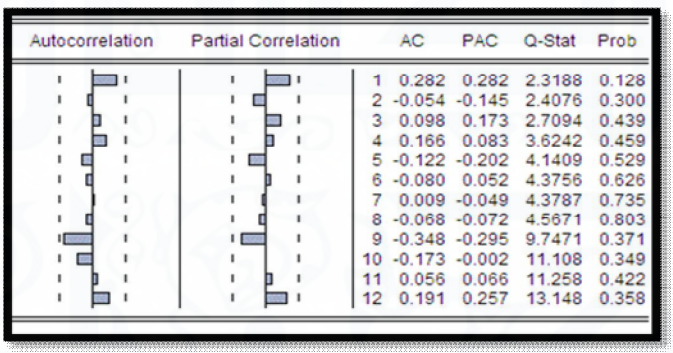
إن إشارة معلمة المتغيرتين سالبة تتوافق مع النظرية الاقتصادية، أي العلاقة العكسية بين النمو الاقتصادي والبطالة، ومعنوية إحصائيا عند مستوى معنوية 5% أو 10%، أما من الناحية الإحصائية فإنه يترتب علينا إجراء بعض الاختبارات التي تعبر عن جودة النموذج من حيث قدرته التفسيرية وأهمها معامل التحديد المصحح إذ يعادل 91.85% وهي نسبة مرتفعة، وهي توضح قدرة المتغيرتين البطالة بين النساء والبطالة بين الرجال في تفسير التغيرات في المتغير التابع النمو الاقتصادي، كما أكدت ذلك إحصائية فيشر باحتمال معدوم على جودة النموذج ككل.

ومن شروط صحة النموذج هو أن تكون الأخطاء غير مرتبطة ذاتيا، وهي من بين الفرضيات الأساسية لهذا النموذج هي أن سلسلة الأخطاء تتبع التوزيع الطبيعي. وللتحقق من ذلك نقوم بتحليل دالة الارتباط الذاتي لبواقي التقدير بالاعتماد في ذلك على اختبار Ljung-Box الذي يسمح بالتحقق من أن السلسلة عبارة عن تشويش غير مؤثر أي اختبار الفرضية العدمية: $H_0 : p_1 = p_2 = \ldots\ldots\ldots\ldots = p_n = 0$

وللكشف عن ذلك نستخدم الإحصائية Q لاختبار Ljung-Box والتي تتبع توزيع X^2 بدرجة حرية n، ويتم قبول الفرضية العدم إذا كانت الإحصائية Q أصغر من X^2 عند مستوى معنوية 5% أو أن الاحتمال الموافقة لها أكبر من مستوى معنوية 5% ومن ثم فإن للسلسة تشويش غير مؤثر.

يتضح من الشكل (4) أنه يتم قبول الفرضية العدمية التي تقر بأن البواقي عبارة عن تشويش غير مؤثر وذلك لأن الاحتمال الموافق 0.358 أكبر من حد المعنوية 5%، ومنه فإن كل المعاملات لدالة الارتباط الذاتي لا تختلف عن الصفر.

الشكل (4): نتائج اختبار Ljung-Box



	AC	PAC	Q-Stat	Prob
1	0.282	0.282	2.3188	0.128
2	-0.054	-0.145	2.4076	0.300
3	0.098	0.173	2.7094	0.439
4	0.166	0.083	3.6242	0.459
5	-0.122	-0.202	4.1409	0.529
6	-0.080	0.052	4.3756	0.626
7	0.009	-0.049	4.3787	0.735
8	-0.068	-0.072	4.5671	0.803
9	-0.348	-0.295	9.7471	0.371
10	-0.173	-0.002	11.108	0.349
11	0.056	0.066	11.258	0.422
12	0.191	0.257	13.148	0.358

المصدر: مخرجات برنامج Eviews8.

إذ خلصت نتائج الاختبار (LMT Test) واختبار ثبات التباين (ARCH Test) كما هي موضحة في الجدولين (5) و (6) على التوالي إلى عدم وجود ارتباط ذاتي بين الأخطاء و ثبات تباين أخطائها حيث أن احتمال إحصائية فيشر هي 0.3280 و 0.7327 على الترتيب وهي أكبر من حد المعنوية 5% يعني قبول الفرضية العدمية بعدم وجود ارتباط ذاتي بين الأخطاء وثبات تباين الأخطاء حسب كل حالة.

الجدول (8): نتائج اختبار LMT Test

F-statistic	**1.176014**	**Prob. F(2,21)**	**0.3280**
Obs*R-squared	2.618734	Prob. Chi-Square(2)	**0.2700**

المصدر: مخرجات برنامج Eviews8.

الجدول (9): نتائج اختبار ARCH Test

F-statistic	**0.119494**	**Prob. F(1,23)**	**0.7327**
Obs*R-squared	0.129213	Prob. Chi-Square(1)	**0.7192**

المصدر: مخرجات برنامج Eviews8.

4 مناقشة النتائج

إن حالة التمييز التي تعاني منها النساء في سوق العمل لا تختلف عن حالة التمييز التي يواجهها الشباب، إلا أنه لا تزال للرجال أفضلية الاستفادة من تدني معدل البطالة مقارنة مع النساء، فقد أدى التحسن في النمو الاقتصادي إلى تقليص معدل البطالة بين الرجال بشكل كبير بمعدل –0.184 في حين لم يكن التأثير نفسه بالنسبة للبطالة بين النساء التي انخفضت فقط بمعدل –1.156 الذي يمثل حوالي 6 مرات البطالة بين الرجال. تلعب العديد من العوامل في تحديد حجم مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية، وترتبط هذه العوامل بعدة أبعاد اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية باعتبار أن واقع المرأة هو نتاج لتفاعل هذه الأبعاد، ويمكن ذكر أبرز العوامل التي تؤثر في مشاركتها في الأتي:

أ- **الصعوبات الاجتماعية والثقافية:** تؤثر جملة القيم والعادات والمفاهيم الاجتماعية السائدة في مجتمع ما في مدى مساهمة المرأة في عملية التنمية الشاملة والمستدامة. تمثل العادات والتقاليد والنظرة السلبية اتجاه المرأة أحد العوامل التي تعيق من مشاركتها في التنمية، حيث اقتصر النظر إلى دور المرأة في المنزل إلى حرمانها من المشاركة في نواحي الحياة المختلفة، ومنها ممارسة العمل والمشاركة في الشؤون السياسية والاجتماعية (علي عبد الله العرادي، 2012، ص2).

ب- تدني مشاركة المرأة في مواقع المسؤولية واتخاذ القرار: رغم تطور المشاركة السياسية للمرأة شكلت 31.60% عام 2012 لكن الملفت للنظر في هذا المجال، أن إقبال المرأة على التعليم وخروجها إلى العمل وحصولها على درجة علمية عالية أدى إلى تغيير في المستوى الفردي والذاتي للمرأة، لم يصحبه وبالقدر الملائم تغييرات داخل المجتمع. إذ تشير إحصائيات منظمة العمل الدولية عن قاعدة البيانات للبنك الدولي بأن صنع القرار للمرأة في الجزائر لا يتعدى 5.69% ما بين عامي 2004 و2005 وارتفع إلى 11% عام 2011، وإذا قورنت هذه الإحصائيات بالمغرب فنجد هذه النسبة نسبيا ثابتة على نفس الفترة 2004-2011 بمعدل 12.79%. وهذا ما أدى إلى (تقرير للوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، 2006، ص19):

- ضعف حضور المرأة في الحياة السياسية والعامة بسبب مسؤولياتها المتعددة،
- ضعف اهتمام التشكيلات السياسية بقضية المرأة وإدماجها في السياسات والبرامج (الترشيح للانتخابات لتولي مناصب القرار على مستوى هياكل الأحزاب)،
- ترسخ منظومة القيم والصورة النمطية.

ت- تنامي السوق غير الرسمي: تشير البيانات إلى أن القطاع غير الرسمي في الجزائر يستوعب عددا كبيرا من القوى العاملة وذلك ما تؤكده دراسة لمنتدى رؤساء المؤسسات الجزائرية، تقدر عوائد القطاع غير الرسمي في الجزائر بـ 8.5 مليار دولار، وتشكل 17 % من عوائد الأسر الجزائرية المنتجة، وما يعادل 13% من الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات. تواجه العمالة النسائية في القطاع غير الرسمي في الجزائر وضعا حرجا، حيث أصبحت عرضة أكثر للاستغلال، عمالة بلا حقوق، تشغل بأبسط الأجور، ويجري تجميعها في الأعمال المتدنية المهارات (عاملات نظافة، نادلات..)، فالقطاع غير الرسمي في الجزائر تسيطر عليه ذهنية متخلفة، حيث لا تتمتع العاملات بأدنى الحقوق من تأمين وضمان اجتماعي أو أمن وظيفي، في ظل غياب علاقات مهنية يسودها الاحترام بين أرباب العمل والعاملة، إذ تنتشر على نطاق واسع في هذا القطاع مظاهر الاستغلال والتحرش (علي بودلال، 2014، ص16).

ث- سمات عمل المرأة: إن الوظائف التخصصية والتقنية تحتل مرتبة عالية في تصنيف الوظائف وعموما هي الأعلى أجرا، وتشير إلى وظائف تنطوي على مهام واسعة النطاق ومعقدة وعلى واجبات يقوم بها عاملون ممن هم على مستوى عال من التأهيل العلمي الرسمي. وقد مثلت نسبة النساء من بين مجموع العاملين في الوظائف التخصصية والتقنية في

الجزائر نسبة 35% حسب دراسة أعدت من طرف البنك الدولي لعام 2012. (Assaad.R, 2012, p 2-5)

ج- ضعف المقاولة النسوية: بالرغم من الجهود التي بذلتها الدولة الجزائرية لدعم نمو مقاولاتي لكلا الجنسين، إلا أن الجزائر لا تزال تسجل معدلات إنشاء أقل ما يقال عنها أنها ضعيفة وبعيدة عن المتوسط العام للإنشاء وهذا ما تقره التقارير الدولية الصادرة عن البنك الدولي والمرصد العالمي للمقاولاتية التي سجلت ما 7% كمعدل المؤسسات النسوية المنشأة على التراب الوطني، مما يؤكد أن الجزائر لا تزال تحتل مراتب متأخرة فيما يخص المقاولة النسوية (قريشي وآخرون، 2014).

ح- تدني مساهمة المرأة في القطاع الرسمي: إن تعريف ملكية المرأة وفق الصيغة المستخدمة في استقصاءات المشروعات التي يجريها البنك الدولي واسع للغاية، وبالتالي فإن البيانات تشير إلى الحد الأقصى بدلا من المقياس الفعلي، فمشاركة المرأة في الملكية يشير إلى وجود امرأة واحدة على الأقل بين ملاك المشروع، وللمقارنة فإن قانون ملكية المرأة لمؤسسات الأعمالفي الولايات المتحدة الأمريكية، يُعرف "مؤسسات الأعمال المملوكة للنساء" بأنها المؤسسات التي تمتلك فيها امرأة واحدة أو مجموعة من النساء 51% على الأقل من أصولها، وتقوم أو يقمن فيها بأعمال الإدارة والتشغيل؛ تعني هنا اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات بينما يعني التشغيل المشاركة اليومية في الأعمال الإدارية. فمن خلال هذا التعريف فإن حصة الشركات التي تملكها أو تديرها المرأة من بين الشركات المسجلة بجميع الأحجام التي تستخدم 5 موظفين أو أكثر منخفضة للغاية، وتمثل هذه النسبة في الجزائر حسب آخر مسح للبنك الدولي لعام 2007 فقط 15%. (Simavi.S, 2010, p3-5)

خ- تزايد التحرش والعنف ضد المرأة: وهي ظاهرة بدأت تنمو وتأخذ أبعادا جغرافية وقد طالت الجزائر أيضا ما ينذر اجتماعيا بظاهرة في غاية السلبية قد تفقد بسببها العديد من النساء وظائفهن وتجبرهن بالمكوث في بيوتهن. والجدير بالذكر أن دراسة ظاهرة التحرش في مكان العمل من الصعوبة بالإمكان تحديدها فالأرقام والإحصائيات لا تمثل إلا جانباً بسيطاً من تلك المعاناة التي تعيشها المرأة العاملة اليوم، وذلك لعدة أسباب خاصة منها حساسية الموضوع وصعوبة إثبات التحرش. وحسب إحصائيات مصالح الأمن الوطني خلال عام 2015 تعرّضت 7375 امرأة إلى مختلف الاعتداءات، منها 5350 حالة عنف جسدي و1706 حالة سوء المعاملة و206 حالة اعتداء جنسي، و81 حالة تحرش الجنس و22 حالة

قتل عمدي و1502 حالة عنف ضد المرأة العاملة وهو ما يعادل 8867 حالة اعتداء، وهي في الواقع لا تعكس الأرقام الحقيقية (تقرير منظمة العمل الدولية، 2015، ص 7).

د- ضعف المفاوضات الاجتماعية والتمثيل النقابي: من أهم أوجه قصور عمل المرأة هو تمثيلها النقابي العمالية مما يدفع بالعديد من النساء بمواصلة العمل في اقتصاد غير رسمي ويستفدن من مستويات محدودة من الانخراط في النقابات والعمل الجماعي ووضع السياسات (تقرير الأمم المتحدة، الجمعية العامة، 2006، ص 3).

V النتائج والتوصيات

خلصت دراسة تحليل واقع العمالة النسوية بالجزائر للفترة 1991-2016 إلى وجود فوارق بين الجنسين في سوق العمل أي تأكيد صحة الفرضية الأولى القائمة على أن التمييز بين الجنسين أدى إلى زيادة معدلات البطالة النسوية في الجزائر خلال 1991-2016 وذلك للأسباب التالية:

- ضعف معدل النساء العاملات بالنسبة إلى مجموع العاملين؛
- عدم توفر، بالشكل المطلوب، بيئة مساندة تمكن المرأة من القيام بأدوارها؛
- نقص المعلومات المتعلقة بآليات التشغيل إضافة إلى ثقل الإجراءات الإدارية والبنكية المرتبطة بتلك الآليات مما ترتب عنه عدم سيولة المعلومات المتعلقة بفرص التشغيل المتاحة للنساء وغياب مرافقة المستفيدات من هذه الآليات؛
- صعوبة التوفيق بين الالتزام المهني والحياة العائلية؛
- غياب المعلومات حول النساء العاملات في القطاع غير الّرسمي؛
- إقبال الفتيات على التخصصات التي يقل الطلب عليها في سوق العمل؛
- انتشار أشكال العنف والتحرش ضد النساء.

وللنهوض بدور المرأة لردم الفجوة بين الجنسين في سوق العمل نقترح مجموعة من التوصيات كالآتي:

- عقد المؤتمرات وورش العمل وإصدار المطبوعات واستخدام وسائل الإعلام المؤثرة بأهمية المرأة في التنمية جنبا إلى الرجل؛
- تعزيز مشاركة المسؤوليات والرعاية بين الجنسين للتوفيق بين العمل من خلال دعم الأجر المتساوي؛

- تطوير عمل المرأة المقاولة من خلال منح التسهيلات ومرافقتها من خلال تقييم مدى تنفيذها للخطط والبرامج؛
- تعزيز الشراكة الثلاثية والحوار الاجتماعي ورفع تمثيل المرأة في النقابات وصنع القرار؛
- الجهود للمصادقة مضاعفة على اتفاقيات المساواة؛
- القضاء على التحرش والعنف الممارس على المرأة.

VI المراجع

1- *Aguirre.D and al, (2012),* ***Empowering the Third Billion. Women and World of Work in 2012,*** *Booz and Company, p 1-12.*

2- Assaad.R et al, (2012), ***Gender and the Jordanian Labor Market****, Economic Research Forum, Working Paper 701, Cairo.*

3- Barsh.J and Yee.L, (2012), ***Unlocking the Full Potential of Women at Work,*** *Mckinsey& Company/ Wall Street Journal, p 1-14.*

4- Blackden.M and Hallward-Driemeier.M, (2013), ***Ready to Bloom****, Finance & Development, IMF, Vol 50, N 2, p 16-20.*

5- Cuberes.D and Teignier.M, (2012), ***Gender Gaps in the Labor Market and Aggregate Productivity****, Sheffieled Economic Research Paper SERP 2012017.*

6- Hausmann.R & al, (2012), ***The Global Gender Gap Report 2012****, World Economic Forum, Geneva.*

7- Loko.B & Diouf.A, (2009), ***Revisiting the Determinants of Productivity Growth: What's New****? IMF Working Paper 09/225.*

8- Rouidi.F & al, (2003), ***Empowering Women, Developing Society : Female Education in the Middle East and North Africa****, Population Reference Bureau, Washington D.C.*

9- Simavi.S & al, (2010), ***Gender Dimension of Investment Climate Reform****, The World Bank, Washington D.C.*

10- Steinberg.C and Nakane.M, (2012), ***Can Women Save Japan****, IFM Working Paper 12/48.*

11- Stotsky.J, (2006), ***Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy : A Survey****, IMF Working Paper 06/233, p p 1-69.*

12- بلقاسم بن زنين، (2012)، **المرأة الجزائرية والتغيير: دور وأداء السياسة العمومية**، مجلة إنسانيات، العدد 58.

13- تاج عطا الله، (2006)، **المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية دراسة مقارنة**، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر.

14- تقرير الأمم المتحدة، الجمعية العامة، (2006)، **دراسة متعمقة بشأن جميع أشكال العنف ضد المرأة.**

15- تقرير للوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، (2006)، **بيجين 15**، الجزائر.

16- تقرير منظمة العمل الدولية، (2015)، **المساواة بين الجنسين في سوق العمل في آسيا والمحيط الهادي والدول العربية.**

17- عادل لطفي، (2014)، **تأثير قضايا النوع الاجتماعي على تنمية قدرات ومهارات المرأة العربية**، الندوة القومية حول: واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب المهني والتقني ودعم مشاركتها في النشاط الاقتصادي، منظمة العمل العربية.

18- علي بودلال، (2014)، **القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري : دراسة تحليلية تقييميه للفترة (2000-2010)**، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 65.

19- علي عبد الله العرادي، (2012)، **دور المرأة في التنمية**، ورقة عمل مقدمة للاجتماع الثالث عشر للأمم المتحدة للتجارة والتنمية تحت عنوان: **العولمة المتمركزة على التنمية**: نحو التنمية الشاملة والمستدامة، قطر أيام 21-26 أفريل 2012.

20- قريشي وآخرون، (2014)، **المقاولاتية النسوية في الجزائر: واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال**، مجلة أداء، العدد 05، ص ص 85-104.

21- محمد صافو، (2017)، **المشاركة السياسية للمرأة كآلية لدعم الديمقراطية التشاركية: دراسة تقييميه لحالة ولاية وهران**، الندوة الدولية حول: المشاركة السياسية للمرأة، وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، الجزائر يومي 17 و18 أكتوبر 2017.

22- مركز الأبحاث والدراسات حول التنمية البشرية، (2014)، **دراسات من منظور النوع والعمل: ملخص تحليلي**، المغرب.