

## عمل المرأة بين الحاجة الاقتصادية والمكانة الاجتماعية

## Woman's work between economic necessity and social status

رمضاني مائة<sup>\*1</sup><sup>1</sup> قسم علم الاجتماع والديمغرافيا (جامعة الجزائر2)، ramdani.maya@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/06/01

تاريخ القبول: 2022/03/02

تاريخ الاستلام: 2021/09/30

## ملخص:

يعتبر خروج المرأة للعمل ظاهرة اجتماعية جديدة، والتغير الاجتماعي والثقافي الذي عرفته بلدان العالم مس بشكل كبير مكانة المرأة ووظائفها حيث حصلت على قسط وافر من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وهذا من خلال استفادتها من فرض التعليم والتكوين والذي فتح لها أبواب العمل في ميادين كانت حكرًا على الرجال مثل الميدان السياسي والميدان العسكري. والمرأة الجزائرية بدورها شهدت تغيرات في بعض الأدوار نتيجة للتغيرات التي حدثت في المجتمع الجزائري خاصة بعد الاستقلال، مما سمح لها بدخول جميع الميادين والمجالات المهنية حتى أضحت تنافس الرجل على المناصب القيادية وتطمح للوصول إلى مراكز القرار وهذا ما أثر على مكانتها الاجتماعية.

كلمات مفتاحية: المرأة العاملة، المهنة، التغير الاجتماعي، التغير الثقافي، المكانة الاجتماعية.

**Abstract:**

*The choice of women to work is considered a new social phenomenon that has spread throughout the entire world. Thus, woman is of significant importance in the modern period that characterises the era of women. Consequently, the social and cultural global change affects significantly the status of women and their jobs, whereat women obtained a great deal of social, economic and political rights. And this, through benefiting from the obligation of education and training that have opened for her the doors to work in some fields that were reserved for men only, such as political and military fields.*

*Algerian women have witnessed, on their own side, changes in some roles due to the changes that have taken place in Algerian society, namely after independence period. Therefore, this fact allowed her to conquer all fields and professional sectors, until she became in a position to compete with men for leadership positions and wills to reach decision-making positions; the fact of which has affected their social status*

**Keywords:** Working woman, Profession, Social change, Cultural change, Social status.

\*المؤلف المرسل

## 1. مقدمة:

تعد المرأة نصف المجتمع وتظهر بوضوح حاجة المجتمع إلى الأيدي العاملة ورغم امتلاك المرأة المؤهلات العلمية والكفاءات العالية التي تؤهلها للعمل إلا أن عملها لا يزال يواجه عقبات عديدة ورغم أنها دخلت ميادين العمل في عدة مجالات سواء الدوائر الرسمية أو الشركات الأجنبية أو في المؤسسات الخدمية الأخرى، إذ يمكننا ملاحظة عدد كبير من النساء يعملن في مواقع إدارية وإنتاجية مختلفة.

ورغم ارتفاع معدلات مشاركة المرأة العربية في الكثير من ميادين الحياة العامة سواءً برغبتها أو بضغط من الظروف الاقتصادية والسياسية، إلا أن العديد من العادات والتقاليد لا تزال ترى في دور المرأة محصوراً في الزوجة والأم وأن دور الرجل هو العمل خارج المنزل وإعالة أسرته، ومنه ينظر الكثير إلى عمل المرأة على أنه تحدّي للمجتمع لأنه يخرج عن النماذج الأصلية الراسخة للحياة الأسرية وقد أدى التركيز في دراسات علم الاجتماع الأسري إلى توجيه دائم نحو دراسة المرأة العاملة والتضخيم في آثار عملها خارج المنزل ونتائجه.

ومنه فقد تعددت الأسباب والدوافع الكامنة وراء خروج المرأة للعمل وتغير أوضاعها، وربما أهمها هو إكتساب لرأس مال ثقافي من خلال استغلالها لفرصة التعليم والذي رفع من سقف طموحتها الشخصية في تحقيق ذاتها والتغير من المكانة الرمزية التي منحها إياها المجتمع من خلال تحقيق نوعاً من الاستقلالية المادية خاصة بعد كل التغيرات الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية التي يعرفها العالم اليوم، وبعد تزايد الضغوطات والمسؤوليات على الأسرة وإرتفاع كلفة المعيشة خاصة أسعار السلع الاستهلاكية ونفقات التعليم والطب وغيرها.....إلخ.

## 2- المفاهيم الأساسية للدراسة:

### 1- المرأة العاملة:

يعرّف معجم علم الاجتماع المرأة بأنها كيان مستقل تتمتع بقيمة الإنسانية كاملة، أسوةً مع الرجال ولها حقوق وعليها واجبات مساوية لما لرجل في جميع المجالات دون إستثناء. (أبو مصلى، 2006، ص 72)

أما المرأة العاملة فيعرّفها معجم مصطلحات العمل أنها: " أي فرد يؤدي أعمال يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات". (بدوي، 1988، ص.480)

ويعرّفها " Evelyne ": " بأنها ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تدير الاعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال وإنما تعني أيضًا المرأة التي تعمل خارج المنزل". (sullerot, 1971, p.21)

فالمرأة العاملة هي التي تخرج من المنزل من أجل عمل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة، والمقصود بالمرأة العاملة ليست تلك الماكثة بالبيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال، وإنما تلك المرأة التي تعمل خارج البيت". (عبد الفتاح، 1984، ص.189).

إن عمل المرأة قد أدى إلى مكاسب كبيرة، فهو فضلاً من الاستفادة من نصف المجتمع في المشاركة في صنع الحياة فإن إشتغالها ساهم في إرتقاء العلاقات الإنسانية وأصبح للمرأة كيان مستقل. (العبيدي، 2015)

## 2- المهنة:

تمثل المهنة النماذج التاريخية للتنظيم الإجتماعي ولفئات نشاطات العمل التي تشكل رهانات سياسية غير منفصلة عن مسألة العلاقة بين الدولة والأفراد وهذه المسألة محددة من طرف دوركايم في علم الاجتماع كما في الجماعات الوسطية. (Dubard et autre, 1998, p. 90)

والمهنة هي أيضًا نماذج تاريخية لتحقيق الذات، إطارات لتباهي بالذات وإظهار قيم النظام الأخلاقي مع المعاني الثقافية وهنا ظهرت " مجموعة المهن الليبرالية " أي الوظائف ذات الطابع الفكري التي تكتسب قيمة اجتماعية حسب نموذج الطبيب أو المحامي والتي يتنافى الأجر الذي يكسب فيها مع فكرة الربح. (فيريول، 2011، ص.148)

ومنه أقر " Champy " ناقد الوظيفة، فبينما ركزت الوظيفة على جوهر المهنة وماهيتها دون مكوناتها الأخرى فقد ركزت التفاعلية الرمزية على سيرورة المهنة ومكوناتها الأخرى دون جوهرها وماهيتها.

وقد جاء عمل " Champy " تحت عنوان " النظرية الجديدة لسوسولوجية المهن " مبدئاً إنتقادات التفاعلية للوظيفية خاصة من ناحية السيرورة والهوية والانشطارات المهنية، حيث يعتقد أنه توجد بعض المهن التي لا بدّ لنا من نضعها في خانة مستقلة عند دراستها

لما تمتاز به هذه المهن من طبيعة " يقينية بمعنى مجموع المهن التي تكون دائماً في خدمة القيم " مثل التعليم الذي يخدم العلم والمحاماة التي تخدم العدالة. (champy, 2011, p.145)

### 3- مفهوم التغيير الإجتماعي:

يقصد بالتغيير الإجتماعي كل تحوّل يحدث في الأنساق والأجهزة الاجتماعية سواءاً البنائية أو الوظيفية خلال مدة زمنية محددة. (الخولي، 2003، ص. 13)

كما يشير التغيير الاجتماعي إلى الأوضاع الجديدة التي تطرأ على البناء الاجتماعي، والنظم والعادات وأدوات المجتمع نتيجة لقاعدة جديدة تم تشريعها للضبط السلوك، أو نتيجة لتغيير بناء فرعي أو جانب من جوانب الوجود الاجتماعي أو البيئة الاجتماعية أو الطبيعية.

فالتغيير الاجتماعي حقيقة متأصلة في طبيعة المجتمعات إذ يتناول الجيل اللاحق الجوانب الثقافية والتراث الاجتماعي من الجيل السابق ويضيف إليها تارة ويعدّلها تارة أخرى بحيث ينتهي تعاقب الأجيال إلى تغيير المجتمع الإنساني في الكثير من الخصائص تماشياً مع الواقع الاجتماعي وظاهرة التغيير تشمل مرافق الحياة فنحن نعيش في عالم مفتوح متغير غير ثابت من جميع النواحي. (غروفيتش، د.ت، ص.38)

كما يحدد " أربرت مور " ملامح التغيير الرئيسية في المجتمع على الوجه الآتي:

- 1- يحدث التغيير في أي مجتمع وفي أي ثقافة بوضوح وباستمرار.
- 2- لا يمكن عزل التغيرات زمنياً ومكانياً وذلك لأنهما تحدث في سلسلة متعاقبة ومتصلة الحلقات أكثر من حدوثها على شكل أزمنة وقتية.
- 3- يمكن أن تحدث التغيرات المعاصرة في أي وقت، ثم تنتشر نتائج هذه التغيرات ولها تأثيرها في أي مكان.

4- من حيث الحجم فإن التغيرات المعاصرة أكبر من التغيرات القديمة التي حدثت من قبل وذلك لتأثير العوامل التكنولوجية والاتصالية في حجم وانتشار هذه التغيرات".

#### 4- التغير الثقافي:

التغير الثقافي هو كل ما يحدث من تغيرات في جميع قطاعات ونظم المجتمع سواءً ما يتصل من الناحية الغير المادية مثل الإيديولوجيا والقيم والأفكار أو ما يتصل من الناحية المادية مثل التغيرات التكنولوجية.

ويعرّف علماء الثقافة التغير الثقافي على أنه تغير في الثقافة المادية والتي تتمثل في كل ما يصنعه الإنسان في حياته العامة وكل ما ينتجه العقل البشري من أشياء ملموسة وكل ما يحصل عليه الناس عن طريق إستخدام التكنولوجيا وكذلك تغير في الثقافة اللامادية والتي تشتمل على مظاهر السلوك المتمثلة في العادات والتقاليد والقيم والمعايير. أما " روبين وليامز " فعزف التغير الثقافي على أنه: " كل التغيرات في أنسقة الأفكار لأنواع متباينة من المعتقدات والقيم والمعايير ويدخل ضمن هذه الفئة التغيرات في الأجهزة المستخدمة في العالم الفيزيائي الطبيعي ". (عبد الحميد، 1980، ص 59)

#### 5- المكانة الاجتماعية:

تعني المكانة الاجتماعية موضع أو مكان الفرد أو الفئة الاجتماعية داخل نسق إجماعي أو نسق من العلاقات الاجتماعية وكل مكانة تنطوي على توقعات محدّدة، وهي كل الأحكام والمقاييس الأخلاقية والاجتماعية التي تحدد السلوك الإجتماعي للفرد. وتمثل المكانة الاجتماعية مجمل العلاقات المساوية والتسلسلية لأحد الأفراد مع سائر أفراد المجموعة، وهي بذلك جملة من الموارد الواقعية أو الكامنة التي يسمح إمتلاكها من قبل فاعل معين بتفسير أدوارها، فتحديد المكانة الاجتماعية يتطلب تحديد الصفات الأساسية لسلوكات شاغل الدور الإجتماعي مهما كان هذا الدور والطريقة التي يتحمّل بها هذا الدور ". (السيف، 197، ص 38)

وتعتبر المكانة الاجتماعية عبارة عن عدة مراكز إجتماعية يشغلها الفرد في المجتمع، وتتحدد هذه المكانة بناءً عن هذه المراكز، وتخضع للمعايير والقيم الاجتماعية، فقد يحتل الفرد في ضوء المعايير الاجتماعية مكانة إجتماعية عليا في سلم التدرج الإجتماعي، وقد يشغل مكانة متوسطة أو دنيا. وقد يصنف المجتمع المكانة الاجتماعية تبعاً للمراكز التي

يشغلها الفرد تصنيفًا إقتصاديًا على أساس طبيعة المهنة أو حجم الدخل الشهري، وقد يكون أساسًا لتصنيف الإنتماء العائلي أو القرابي أو تصنيف على أساس سياسي تبعًا للسلطة التي يمتلكها الفرد. (الأزهر، 2012، ص 78)

## 6- السيرورة التاريخية لعمل المرأة:

### 1-6- عمل المرأة في العالم:

لقد إرتفعت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل العالمي، ففي دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بلغ عدد النساء العاملات 169.4 مليون في عام 1980، إلا أن هذه الزيادة كانت أكثر في كل من إسبانيا وهولندا وتحتل الصدارة في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا في كندا ودول الشمال إذ تمثل النساء حوالي نصف اليد العاملة..

أما في وسط شرق أوروبا فإن التحول إلى إقتصاد السوق لم يترتب عنه إنخفاض اليد العاملة النسوية في كل من روسيا وأوكرانيا، على نقيض بعض البلدان الأخرى مثل جمهورية التشيك التي تحصلت على اليد العاملة النسوية بسبب سياسة التقاعد المسبق. (يوبان، 1995، ص 16)

ويلاحظ في الدول النامية حسب المعلومات المتوفرة أنه معدل مشاركة المرأة في سوق العمل إرتفع في الهند إلى 88% وبنغلاديش من 11 إلى 63%، و الكاريبي من 24 إلى 29% بين عام 1970-1995 والصين من 49 إلى 54% بين عام 1980-1990. (سليم، د.ت، ص 132)

ورغم أن دخول المرأة في سوق العمل كان كبيرًا إلا أن أكثر عمل النساء في الوظائف أقل أجرًا. (Tedourbi, s.d, p 14)

ومن مظاهر تحييز سوق العمل ضد النساء وما يترتب عن ذلك من زيادة الفقر بين صفوفهنّ يمكن أن نشير أيضًا إلى ملاحظة لجنة الخبراء لمكتب العمل الدولي بشأن العديد من الشركات النمساوية التي لا تستخدم النساء إلا بموجب عقود لمدة محددة لتجنب دفع تعويضات الأمومة، كما لاحظت اللجنة أن بعض صانعي الملابس في بنغلاديش لا يشغلون النساء إلا على أساس العمل اليومي لسبب نفسه. (Ghanem, 1995, p 05)

وفي سويسرا حسب تحقيق على السكان العاملين مازالت النساء يخترنّ في الغالب العمل لبعض الوقت. (Journal le Temps, 2001)

وتضيف الدراسات أن أغلبية الفقراء ولاسيما النساء يعملون في القطاع الغير الرسمي من تراكم الأعمال المأجورة بشكل سيء والأعمال المؤقتة والموسمية والتي تكون في غالب الأحيان منهكة جسدياً مع عدم ضمان الحصول على الأجر، وسواءً في روسيا أو بوليفيا أو الهند يقول الفقراء في الغالب أنهم لا يأجرون على العمل المنفذ ولايستطعون اللجوء إلى القضاء ويمكن تصور مأساة النساء فيما قالته امرأة كمبودية: " يعني الفقر العمل أكثر من 18 ساعة في اليوم، ومع ذلك عدم ربح ما هو كافي للتخلص من الجوع أنا وزوجي وطفلاي ". (Deepa, 1995, p 5)

أما على الصعيد المحلي لكل دولة فقد دلت الإحصائيات الصادرة عام 1958 في الولايات المتحدة الأمريكية على أن النساء العاملات قد بلغ 61 مليون امرأة تبلغ نسبة من يعملن بالدوام الكامل 75% بينما تبلغ نسبة من يعملن بدوام جزئي 26%.

أما في اليابان فلم تتجاوز نسبة مشاركة المرأة في مجال العمل 38%. كما أن شركات يابانية عديدة لا تفضل توظيف المرأة إلا في أعمال السكرتارية والوظائف المكتبية، فبنسبة لنساء اللاتي يشغلن وظائف إدارية عليا أقل من 10% ولا توجد رئيس تحرير لأي من الصحف والمجالات.

## 2-6- عمل المرأة في الدول العربية:

يحاول المجتمع العربي اللحاق بالدول المتقدمة وهو بذلك بحاجة إلى كل القوى العاملة لديه، ومن غير المعقول أن تبقى المرأة نصف الثاني غير مشاركة بشكل فعّال في عملية الإنتاج. (هنري وآخرون، 2004، ص 21)

ومنه فإن البحث في موضوع المرأة العربية يجب أن ينطلق من ضرورة تهيئة الظروف المناسبة التي تمكن المرأة من الإقبال عن العمل، لكن دون أن يؤثر ذلك في إضعاف مؤسسة العائلة.

ويمكننا إعطاء بعض الإحصائيات حول عمل المرأة في البلدان العربية مثلا في مصر لايزيد معدل نسبة النشاط الاقتصادي للنساء عن 20.5%. وتزيد نسبة البطالة بالنسبة للنساء 19.9%، بينما تقدر نسبة البطالة عند الرجال 5.1%.

وقد بينت بعض الدراسات التي أجريت في الدول العربية أن المهّن الغير المصرّح بها مرتفعة ففي المغرب 56%، الجزائر 25%، مصر 43%، تونس 3% وإتضح أيضاً أن نسبة

80% من هؤلاء النساء في البلدان العربية، تصل أميتهن إلى 90% وأن الدافع وراء هذه الاعمال التي يقومون بها هو توفير النفقات لأسرهم.

وتعتبر العادات والتقاليد التي تسود الوطن العربي العامل المسؤول عن إرتفاع نسبة البطالة بالنسبة للنساء مما يؤدي إلى إرتفاع الولادات وظهور الأمية وعدم تحرر المرأة، غير أنه هناك مناطق في الوطن العربي من يقربمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة دون التعارض مع التقاليد ويعترف بحقها في العمل في نطاق وظائف معينة مثل في مجال الصحة والتعليم والتي يراها تتلاءم مع طبيعة المرأة ودورها في المجتمع ويؤدي إلى زيادة دخل الأسرة وتحررها. (العطية، 1988، ص 19)

وحسب البعض الآخر فإن خروج المرأة للعمل هو خروجها عن القيم والعادات الاجتماعية، ويبررون موقفهم بتعاليم الدين ويرون في إختلاطها وعملها خارج المنزل فساد للأخلاق، لكنهم يعترضون على مساهمة المرأة الريفية مثلاً في العمل الزراعي، وهذا ما يثبت أن تمسكهم بموقفهم لا يرجع لأسباب دينية بل للتقاليد والرغبة في إمتلاك المرأة والسيطرة عليها.

### 3-6- عمل المرأة في الجزائر:

لقد اقر ميثاق طرابلس الذي عقد شهر جوان 1962 حول دور المرأة في الكفاح وضرورة مساعدتها لتخطى كل ما من شأنه عرقلة فعاليتها وذلك بدعم عمل المنظمات النسائية وإشتراك المرأة في كل مجالات الحياة وحمائتها من كل أنواع الاستغلال، وجرى تدعيم هذه المبادئ بقوة في الميثاق الوطني سنة 1976 والذي دعا لبذل المزيد من الجهود لترقية المرأة ومنحها كامل حقوقها، كي تقوم بكافة واجباتها بما في ذلك حقها في التعليم والعمل والمشاركة السياسية.

وقد جاء دستور 1989 ليدعم ما جاء في ميثاق 1976 مؤكداً حرصه على حماية المرأة وكذا ترقيتها بإعتبارها أحد المساهمين في التنمية، فعمل المرأة حق لها ولا يجبر التشريع الجزائري بأي شكل من الأشكال التمييز بين العمّال في طبيعة العمل والأجور والظروف. (الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة، 2009، ص 17)

تنص المادة 17 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: " تعدّ باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات



الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمّال، كيفما كان نوع الشغل والأجرة والظروف على أساس السن والجنس والوضعية الاجتماعية. ويؤكد لنا هذا أن كل القوانين والتشريعات الجزائية تضمن للمرأة حقها في العمل وتوفر لها كافة التسهيلات التي تحميها بإعتبارها أساس الاستقرار الأسري، لذا فقد سعت لحماية الأمومة وكذا الطفولة مع تنظيم ساعات عملها وحمايتها من كل أشكال التمييز من خلال ضمان المساواة في الأجر وظروف عمل ملائمة وعطل، والإجازات المرضية الخاصة بالحمل وساعات الرضاعة.

وفي ظل الأرضية القانونية وعلى إثر النقلة النوعية والتقدم الذي حققته المرأة في السنوات الأخيرة، كل ذلك كان له أثر على ميدان الشغل سواءً في قطاعه الخاص أو العام، مع ذلك لم يظهر من الناحية العلمية في الجانب الكمي وإنما من الجانب النوعي، إذ لازالت نسبة تواجد المرأة في سوق العمل جد ضعيفة حيث بلغت 3.5% سنة 1967 ثم تضاعفت بعد 10 سنوات لتصل إلى 7% سنة 1977، لتتضاءل سنة 1991 إلى 6.3% ثم تعود سنة 1996 لتصل إلى 11.3% في حين بلغت سنة 1998 نسبة 16% من المجتمع النشيطي ككل. (Khodja, 2002, p 141)

وفيما يخص المشاكل المنجزة عن ذلك يشير التحقيق إلى أن الكثير من النساء وعددهن في تزايد يواجهن صعوبات مختلفة على المستويين الاجتماعي (التمييز) والمهني (نقص الترقية المهنية)، وبهذا، فإن نسبة 55% من العينة المستجوبة تعتقد أن الترقية المهنية في مؤسساتهن تتطلب مستوى معين من الكفاءات في حين نسبة 14% يعتبرون أنه لا توجد آفاق ترقية نهائياً، و 25% يعتبرون أن لهن الحق في نفس فرصة الترقية مع الرجال. وتجدر الإشارة أن 72% من النساء المستجوبات غير راضيات بظروف عملهن في وسط مؤسساتهن. وتظهر نتائج التحقيق في الأخير أن الصعوبات التي تعترض تقدم المسار المهني للنساء له علاقة بالتمييز في المنح والترقيات، ورفض منح مناصب المسؤولية للنساء. (ميرابطي، 2016، ص 357)

تشير مؤشرات سوق العمل في الجزائر إلى أن نسبة النساء العاملات قد تزايدت من سنة إلى أخرى حتى بلغت عام 2006 مجموع 1496864 عاملة من أصل 8868804 عامل (الديوان الوطني للإحصاء، 2008، ص 13).

أي أن المرأة العاملة تمثل أقل من 17% من قوة العمل، وتعدّ هذه النسبة من أضعف النسب في العالم حيث تصل إلى حدود 24% على المستوى العربي و 40.4% على المستوى العالمي. (منظمة العمل العربية، 2009، ص 03)

### 1-3-6- عمل المرأة في قطاع التربية والتعليم:

إن الدولة الجزائرية قد اتخذت على عاتقها قطاع التربية والتعليم من أولوياتها، تبعاً لسياسة التي إنتهجتها القيادة السياسية للبلاد وحرصت على تطوير التعليم والتكوين (الميثاق الوطني، 1976، ص 50). وبما أن في نظر المرأة الجزائرية أن التعليم هو الأنسب لها، فقد حققت قفزة نوعية وقد أصبحت نسبة النساء العاملات في قطاع التربية في تزايد مقارنة مع الرجال.

وقد خصصت الدولة ميزانية كبيرة وتعد ثاني ميزانية في الدولة وتقدر بـ 476 مليار دج (2008-2009) من حيث بناء المدارس وتخصيص منح للمتمدرسين ولنقل المدرسي بالنسبة للتلاميذ الذين يقطنون في أماكن معزولة والإطعام المدرسي.

وبهذا الشكل نجد أن المجتمع المدني إهتم بقضية المرأة والفتاة، لما لها من دور فعال في تربية الأجيال الصاعدة، وتنظيم المجتمع، بلورة نظرة مستقبلية إيجابية.

لقد قامت هيئات مختلفة من المجتمع المدني، بإعداد مشاريع ترمي إلى ترقية مكان المرأة، وبطبيعة الحال خصصت أغلب هذه المشاريع لتعليم وتكوين النساء في شتى المجالات، وتوعيتهن وتحسيسهن حول أهمية دور المرأة في الميدان التربوي بصفة خاصة وفي تنمية البلاد بصفة عامة. (تقرير وطني، 2009، ص 7)

ولتجسيد ذلك أولت الدولة الجزائرية عناية كبيرة للتعليم وجعلت من ديمقراطية، ومجانيته واجب أساسيا قامت عليه المنظومة التربوية، حتى بلغت نسبة التمدرس في المدارس الابتدائية 99% بالنسبة للذكور إلى 96% بالنسبة للإناث.

### 2-3-6- عمل المرأة في قطاع الصحة:

في إطار إصلاح المنظومة الصحية عرف قطاع الصحة منجزات هامة كوضع وأعمار سياسات وبرامج مناسبة كسياسة السكان وبرامج الصحة الإنجابية والخريطة الصحية الجديدة وإستراتيجية النوع الإجتماعي حققت نتائج في مجال صحة الأمومة ووفيات

الأمهات والأطفال والتكفل بالأشخاص المسنين الذي يستفيدون من الخدمات المجانية بما فيها الدواء.

وقد سمح وجود مستخدمي موظفي الصحة من الجنسين وبارمج حماية الأمومة والطفولة وإعتماده سياسة الصحة الجوارية وتكثيف البنية القاعدية للصحة العمومية بتدعيم الخدمات في هذا المجال، إضافة إلى تخصيص نسبة 8.34% من ميزانية الدولة لسنة 2009 للصحة. كما تم رصد ميزانية إضافية لفائدة عيادات التوليد.

وقد توصلت دراسة تحليلية حول وضعية تشغيل المرأة بالجزائر أنجزها المعهد الوطني للعمل و فرع منظمة فريد ريش بالجزائر، إلى أن نسبة نشاط المرأة الجزائرية في عالم الشغل تعد من أضعف النسب في العالم كما توصلت الدراسات إلى أن نسبة التأهيل العالي عند النساء العاملات أعلى منه عند الرجال وغالبيةهن عازبات يدخلن في عالم الشغل في سن أقل من الرجال وكثيرا ما تسند لهن مهام ووظائف بأجر أقل من مستوى تأهيلهن وشهاداته.

وتشير الإحصاءات 2011 ان نسب الشغل في قطاع الصحة قد تعدى 53% وأن قطاع التربية والصحة هي في المقدمة ثم يليها قطاع العدالة. (التقرير الدوري، "المعهد الوطني للعمل بالجزائر"، 2010، ص 66)

إن عنصر النساء إقتحم جميع قطاعات النشاط لكن وجودهن يظهر أكثر في مهن معينة، كما يعتبر وجود النساء في قطاع الصحة كبير جدا، إذ تشكل نسبتهن أكثر من 60% من مجموع العاملين في هذا القطاع.

وشهدت الخدمات الصحية تطورا كبيرا في السنوات الخيرة خاصة في مجال تحسين وضع الأمومة والطفولة وتأمين ما يلي:

- صحة المرأة في مجال مراقبة الحمل وتحسين الولادة؛
- التنظيم العائلي؛
- تخفيض وفيات الأمهات أثناء الولادة؛
- التكفل بالمرأة الكامل سواء خلال الحمل أو الولادة أو بعد الولادة؛
- تدعيم الهياكل القاعدية؛

• مكافحة السرطان؛

• تقسيم مستشفيات الأم والطفل. (مجلة الأسرة، 2002)

## 7- دوافع خروج المرأة للعمل:

إن خروج المرأة للعمل كان نتيجة لعدة عوامل دفعتها لدخول سوق العمل والمساهمة في الحياة الاقتصادية ومن بينها:

1-7- الدوافع الاقتصادية: يعتبر العامل الاقتصادي من أبرز الدوافع التي دفعت بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل وذلك بغرض تلبية حاجاتها الاقتصادية، وهو حاجة المرأة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرته لدخلها والاعتماد عليها في معيشتها. (عوض، 2003، ص 17)

كما يوفّر عمل المرأة لها الاستقلالية لتلبية الحاجات اللازمة لها، غير أنه بظهور الثورة الصناعية تغيرت وضعية الأسرة في المجتمع الحديث فأصبحت المرأة تساهم في دخل أسرته وتساعد على رفع مستوى معيشتها. (لونس، 2010، ص 66)

وقد أثبتت الكثير من الدراسات أن دوافع المرأة الحقيقية للعمل تكمن في الحاجة الاقتصادية، ففي دراسة قام بها " هبير " على دور المرأة توصل إلى أن النساء العاملات من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المساعدة المالية، فالعامل المادي هو الذي يدفع بها إليه، والذي يرتبط بالأساس الطبقي لها. (عبد الفتاح، 1984، ص 46)

## 2-7- الدوافع النفسية:

إن حب الظهور والحاجة إلى الإنتماء وتحقيق الذات هي دوافع أخرى تدفع بالمرأة إلى الخروج إلى العمل، فقد أظهرت دراسة " يارو Yaroo " أن 48% من الامهات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن من أجل تقديم خدمة المجتمع ويريضين حاجتهن للبقاء في صحبة الآخرين. كما أثبتت دراسة " فرديناند زفيج " أن المرأة تخرج للعمل تحت إلحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية، وقد توصل في البحث الذي قام به أن بين كل ثلاثة نساء متزوجات تعمل واحدة منهن تحت دافع الضغط الاقتصادي إما لتغطية النفقات المنزلية أو إعالة الأسرة أما الأخريات فيلتحقن بالعمل لأسباب أخرى كالرغبة في الخروج والشعور بالانتماء والرضى عن العمل وتوافق العمل مع ميولهن. (أحمد رشوان، 1998، ص 99)

3-7- الدوافع الإجتماعية: العمل هو وسيلة لتأكيد الشخصية وإكتساب المكانة. فالحصول على الأجر وسيلة لتأكيد شخصية المرأة وأهميتها كفرد في المجتمع له حقوق وواجبات والعمل يعتبر اساس لعلاقات جديدة مع الرجال وبذلك تؤكد المرأة ذاتها حيال زوجها والذي سوف يشعر بمزيد من الاحترام لها فضلا عن ذلك فإن الاتصال بالعالم الخارجي يتيح نظرة عامة للمشكلات ويدفع إلى إتخاذ حلول أكثر ملائمة من الحلول المتبعة في الأسر التقليدية وبذلك تتغير نظرة المجتمع إلى المرأة وتتغير نظرتها إلى نفسها.

4-7- الدوافع السياسية: تمثل الدساتير والقوانين الدولية التي تنص على المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات وإنعقاد المؤتمرات الدولية كمؤتمر مكسيكو وغيره لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة والمجتمع في المجال الاجتماعي والثقافي وخاصة السياسي من الدوافع التي شجعت المرأة على العمل. (زيادة، 1994، ص 98)

5-7- الدوافع الخارجية: وتتمثل في مساعدة الأسرة مادياً والاعتماد على الذات في حلّ بعض القضايا والمشاكل الأسرية أو الإجتماعية من خلال العمل وهذا ما أكدته " تيلور " حيث يرى أن دافع الافراد للعمل مرتبط أساسا بالمال. (Fradg, 1988, p 08)

كما تؤكد دراسة مصطفى العوجي أن الضغط الاقتصادي أدى إلى خروج الكثير من النساء للعمل سعياً وراء الرزق وسد حاجيات الاسرة المتزايدة. (العوجي، 2008، ص 28)

كما توصلت دراسة عالية بورغدة إلى أن دفع خروج المرأة للعمل بالنسبة للفئات الدنيا والمتوسطة هو الاحتياج المادي وكان ذلك حسب دراسة أجرتها وذلك بنسبة 66.66%. (بورغدة، 1986، ص 165)

6-7- الدافع الشخصي: يقصد بالدافع الشخصي تلك الدوافع التي توجد في شخصية المرأة وفي تكوينها النفسي والفكري ويؤثر في موقفها من مسألة العمل، وقد ناضلت المرأة منذ زمن بعيد من أجل نيل حقوقها الانسانية والتي تعد فيها حرية العمل أهم حق وفتح مجالاته أمامها وقد تعددت أشكال هذا النضال طبقاً للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تنطلق المرأة من داخلها للتعبير عن مطالبها بحق من الحقوق. (نعمة، 1996، ص 09)

ويعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسة والمهمة التي تساهم في إشتغال المرأة خارج المنزل وأهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة إذ لم يكن خروجها إلى العمل من دون أهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال.

إن إندفاع المرأة نحو العمل الخارجي وممارسته في شتى الوظائف وعلى أساس وجود حاجة إقتصادية أو الترتي إلى مركز وظيفي أعلى أو لزيادة الوعي السياسي أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية وكذلك تعزيز لشخصيتها وصحتها النفسية وتطوير قدراتها الشخصية والتعليمية وقرب مكان العمل الوظيفي وقد يعود السبب في إشتغال المرأة إلى أنه لا يجد معيل يعيل العائلة وكذلك إلى التقدم الصناعي الذي خلق أعمالاً متنوعة تدفع المرأة إلى العمل والاستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهاراتها. (عبد الفتاح، 1984، ص 47)

أما نساء الطبقة الغنية ممن لم يعرفن دافع الحاجة إلى العمل فقد يحتقرن العمل مما خلق حافزاً لدى عدد من النساء للتكاسل عن العمل، ولاسيما في تلك الفترة التي سبقت النهضة التعليمية والتربوية في الوطن العربي وإهمال إمكاناتهن العقلية اعتقاداً بأن الحياة لا تحتاج من المرأة سوى عواطفها لتنتج في أدوارها الأساسية (زوجة وأم) إضافة إلى تأثير طبيعة الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تحيط بالمرأة وتحدد مسار حياتها. (خليفة، 1973، ص 134)

## 8- الاتجاهات النظرية الاجتماعية المفسرة لعمل المرأة:

### 1-1- النظرية الوظيفية:

يرى الاتجاه الوظيفي أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة، باعتبارها زوجة وأم وربة بيت، وعليه يؤكد هذا المنظور وضعها التبعية ويذهب دوركايم في كتابه " تقسيم العمل الإجتماعي " إلى القول بأن تقييم العمل في المجتمعات الحديثة قد عزل الرجال عن النساء وهو ما أدى إلى ازدياد ذكاء الرجل وتراجع مستوى ذكاء المرأة وإذا ما قورنت المرأة بالرجل في الانتحار، نجد الرجل أكثر عرضة للانتحار من المرأة، وقد تزايد تقسيم العمل بين الجنسين بصورة كبيرة، وقد كان ذلك في البداية مقصوراً على الوظائف الجنسية دون غيره، لأنه إمتد تدريجياً ليشمل بعض الوظائف الأخرى، وقد إنسحبت المرأة منذ زمن بعيد من مجال الحرب والشأن العام وركزت جهودها كليّة حول الأسرة، ومنذ ذلك الحين أصبح دورها أكثر تخصصاً، واليوم في أوساط الشعوب المتحضرة تعرف النساء نمطاً من

الحياة مختلف كلية عن ذلك الخاص بالرجال ولعله من الممكن القول أن الوظيفتين الرئيسيتين للحياة السيكولوجية قد أصبحتا منفصلتين. عن بعضهما البعض، حيث تمكن أحد الجنسين من قهر الجانب الانفعالي، في حين هيمن الآخر على الوظيفة العقلية، ولا تتوقف الاختلافات بين الرجل والمرأة على الحجم والوزن والشكل العام بل إنها أدت بتقدم الحضارة كما أوضح " جوستاف لوبون " إلى مسارات مختلفة لتطور كل من النوعين البشريين، وهكذا يرجع دوركايم " الهوة المتعاضمة " بين الرجال والنساء إلى التطور الواضح لجمجمة الذكر وإنكماش نمو جمجمة المرأة. (محي الدين، د.ت.، ص 159) وحاول " بارسنز " بإعتباره من أبرز هذا الاتجاه أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجال بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية، لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الإجتماعي للمجتمع ككل.

## 2-8- النظرية الماركسية:

لقد قدمت النظرية الماركسية تحليلاً شاملاً لطبيعة أدوار المرأة في ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية وأعطى كل " ماركس " و " إنجلز " و " بير " إهتماماً خاصاً بقضية إضطهاد المرأة،

وأكدوا على أن خضوعها وقهرها هو نتيجة للتطور الاقتصادي الذي مرت به المجتمعات الإنسانية باعتماده على فكري الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وفي هذا السياق يقول: " إن أول تنافر أو أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقاً مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحدي، وإن أول ظلم طبقي كان مصاحب للظلم الرجل للمرأة، وفي تفسيره لهذه المقولة أوضح أنه في النظام العشائري كان للمرأة دوراً حاسماً في العملية الانتاجية وأكسبها مكانة أفضل من الرجل بفضل دورها الانتاجي والاجتماعي حيث سميت هذه المجتمعات بالأمومية.

ومنه يمكن القول أن المنهج الماركسي يخضع مشاكل المرأة للعلاقة بين المستغل والمستغل. (بن شقة، 2004، ص 14)

### 3-8- نظرية النوع الاجتماعي:

إن الاهتمام العلمي بمفهوم " النوع الاجتماعي " كمفهوم إجرائي وكأداة لتحليل الواقع الاجتماعي لم يتبلور بشكل بارز إلا مع العقدين الأخيرين من الألفية الثانية، وإن استخدام هذا المفهوم على نطاق واسع قد شاع تحديداً عقد مؤتمر بيجين 1995، حيث تجاوز استعماله منذ ذلك التاريخ حدود ساحات العلوم الإنسانية والاجتماعية نحو مجالات التنمية وحقولها المختلفة. وتنقسم عملية البحث حول مفهوم النوع الاجتماعي إلى جذعين مركزيين ينغرسان في عمق في أبرز نتائج الأنثروبولوجية والأنثروبوجية الثقافية لاسيما مدرسة الثقافة والشخصية، الذين اعتبروا الثقافة أو معطى مهيكلك للوجود الإنسان ونظروا إليها بوصفها نظاماً من السلوك المكتسب والمنتقل من المحيط الاجتماعي عبر قنوات التربية والتقليد.

وعلى هذا الأساس حاولت " مارغريت ميد " تطوير أطروحة أساسية سوف يكون لها عميق الأثر في تبلور مفهوم: النوع الاجتماعي فيما بعد، وهي مسألة التمييز بين الطبيعي والثقافي والتي حاولت من خلالها تبين حجم الفرق بين ماهو بيولوجي وفطري وبالتالي بين ما هو مشترك بين الناس وبين ماهو مكتسب في الوجود الاجتماعي والذي يمثل محور إختلاف المجتمعات والثقافات. (ميراطبي، 2016، ص 357)

وإرتبطت الاهتمامات الانثروبولوجية لـ " مرغريت ميد " في هذا السياق بنضالها في صفوف الحركة النسوية الأمريكية من أجل إثبات أطروحتها الشهيرة التي نفت ضمنها وجود ميول طبيعية إلى السلوك البشري، ذاهبة إلى ردّ السلوك- حتى ذلك المرتبط بالعلاقات بين الجنسين- إلى أسباب ثقافية. (التايب، 2011، ص 85)

وقد اعتبر مفهوم النوع الاجتماعي إمتداداً وتجاوزاً للمقولة " أدوار الجنس " التي قامت بتطويرها " مرغريت ميد " وبعض رواد المدرسة الوظيفية في علم الاجتماع أمثال " تالكوت بارسونز " وتمثل الاسهام الأبرز لمقولة " أدوار الجنس " في نزعها للرداء الطبيعي الذي تلحفت به إلى حدود تلك الفترة المرتبطة بالجنس، وتباينها لمدى تلازم تعريفات المذكر والمؤنث بالأنساق الثقافية وبالروابط الاجتماعية، ولكن ذلك كان من المهم في نظرة الكثير من الدارسين تجاوز رؤية تلك المقولة لوظيفة العلاقات بين الجنسين، والتي كان تتحليل بشكل غير مجدٍ لعلاقات الهيمنة وعدم التكافؤ، وتشير إلى مسارات إعادة إنتاجها عبر



قنوات التنشئة الاجتماعية وقنوات قبولية الشخصية منذ مراحل نموها المبكر، دون أن تمكن من فرص أخرى لإعادة التفكير في ظروف تغير تلك التنشئة أو إعادة تعريف تلك الأدوار، وهوى ما إستوجب ظهور مفهوم النوع الإجتماعي، كمفهوم حاول إستيعاب المسارات المرتبطة بالروابط بين الجنسين ومختلف ما ينجم عنها من هويات متطورة وقابلة للتغير.

#### الخاتمة:

لقد إقتحمت المرأة كل مجالات العمل وقد ساعدها على ذلك فتح كل مجالات التعلم أمامها، وترتب على تطور تعليم المرأة وزيادة الكمية في عدد المتعلمات أتاحت فرصة التعليم التقليدية البعيدة عن المشاركة الفعلية في الإنتاجية وإقتصرت قوى العمل على الاعمال الكتابية والذهنية، وأصبحت المرأة بذلك اليوم تشارك في كل مجالات الحياة العملية والنظرية مما أدى إلى إزدياد خبرة المرأة مما إنعكس إيجاباً على قدرتها على التحمل والعقلانية في معالجة ما يعترضها من صعوبات.

كما أدى عمل المرأة إلى مكاسب كبيرة أخرى فضلاً عن الاستفادة من نصف المجتمع في المشاركة في مجالات الحياة فإن إشتغالها قد ساهم في إرتقاء العلاقات الانسانية وأصبح للمرأة كيان مستقل.

كما أن خطط التنمية الهادفة إلى تحقيق التقدم والتطور تحتاج إلى تكريس كافة الجهود والطاقات والإمكانيات للوصول إلى غاياتها فالمرأة معنية بعملية التنمية إلى جانب الرجل ومسؤولياتها في التنمية تشمل العمل بجدّ إلى جانب تربية الاولاد وإعداد الأجيال القادمة.

#### المراجع:

- (1) " التقرير الدوري المعهد الوطني للعمل بالجزائر "، سنة 2010، عدد خاص.
- (2) " الديوان الوطني للإحصائيات "، الجزائر بأرقام، رقم 38، الجزائر، 2008.
- (3) " الميثاق الوطني "، إصدارات وزارة الإعلام، 1976، جبهة التحرير الوطني.
- (4) " مجلة الأسرة "، العدد 107، م ع س، ماي 2002، نقلا عن الموقع: [www.google.net](http://www.google.net)
- (5) إبراهيم نعمة، (1996)، " عمل المرأة بين الإسلام والغرب "، مطبعة الزهراء الحديثة المحدودة، موصل، العراق.

- 6) أحمد زكي بدوي، (1988)، " معجم مصطلحات العمل "، دار الكتاب، بيروت، لبنان، الطبعة السادسة.
- 7) أحمد زيادة، (1994)، " نساء الخليج أسرار وحكايات "، مركز الياة للنشر، الطبعة الأولى، السعودية.
- 8) الأزهر العقبي، (2012)، " المراكز والأدوار الاجتماعية ومحدداتها الثقافية "، مجلة العلوم الانسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 8، الجزائر.
- 9) تقرير وطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بيجين + 15، منشورات المنتدى المتعلقة بالأسرة وقضايا المرأة، 2009.
- 10) جلال خليفة، (1973)، " الحركة النسائية الحديثة "، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، مصر.
- 11) جورج غورفيتش، (د.ت)، " الأطر الإجتماعية للمعرفة "، ترجمة: خليل أحمد خليل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 12) جيل فيريول، (2011)، " معجم مصطلحات علم إجتماع "، ترجمة: محمد أسعد، دار الهلال، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى.
- 13) حسن محمود، (1982)، " مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل "، منظمة التربية للتربية والعلوم، تونس، د- ط.
- 14) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، (1998)، " علم إجتماع المرأة "، الكتاب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر.
- 15) سعاد بن شقة، (2004)، " المرأة وعالم الشغل "، رسالة ماجستير- قسم علم الاجتماع، جامعة العربي التبسي باتنة، الجزائر.
- 16) سليم إيمان، " المرأة العربية والتنمية "، مجلة الفكر العربي، العدد 64.
- 17) سناء الخولي، (2008)، " الأسرة والحياة العائلية "، دارالمعرفة الجامعية، مصر.
- 18) سناء الخولي، (2003)، " التغير الإجتماعي والتحديث "، دار المعرفة الجامعية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى.
- 19) شريفة حلمي، (1999)، " المرأة العربية وأساليب التنشئة الإجتماعية للطفل: دراسة حالة في المغرب "، المجلس العربي للطفولة والتنمية، المغرب.
- 20) عالة بورغدة، (1986)، " المرأة العاملة الجزائرية وتنظيم النسل "، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر (2)، الجزائر.
- 21) عايشة التايب، (2011)، " النوع وعلم إجتماع العمل والمؤسسة "، منظمة المرأة العربية للنشر، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى.

- (22) عباس محمد عوض، (2003)، " علم النفس الاجتماعي نظرياته وتطبيقاته "، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- (23) عبد الحميد محمود سعد، (1980)، " دراسات في علم الاجتماع الثقافي "، مكتبة نهضة الشروق، القاهرة، مصر.
- (24) عبده سمير، (1980)، " المرأة العربية بين التخلف والتحرر "، دار الأفاق للنشر، بيروت.
- (25) عدنان أبو مصلى، (2006)، " معجم علم الاجتماع "، دار أسامة للنشر، المشرق الثقافي عمان، الأردن، الطبعة الأولى.
- (26) فؤاد مهنا أميمة، (د.ت)، " المرأة والوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- (27) فوزية العطية، (1988)، " المرأة والتغير الاجتماعي في الوطن العربي "، معهد النشر والثقافة، بغداد.
- (28) كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، (1984)، " سيكولوجية المرأة العاملة "، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- (29) كريمة ميرابطي، (2016)، " التنظيم المنى والمرأة الأمنية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر2.
- (30) لونس محفوظ، (2010)، " المسار المنى للمرأة الإطار في مناصب ذات مسؤولية "، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم وعمل جامعة الجزائر.
- (31) محمد بن إبراهيم السيف، (1997)، " المدخل إلى دراسة المجتمع السعودي "، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
- (32) محمد جاسم العبيدي، (2015)، " المدخل إلى علم النفس الاجتماعي "، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (33) محمد عمارة، (2002)، " التحرير الإسلامي للمرأة "، دار الشروق، القاهرة، مصر، الطبعة الثانية.
- (34) محمد محي الدين، (د.ت)، " دوركايم والانتحار والنوع الاجتماعي "، ورقة عمل من إعداد مجموعة من الأساتذة، مجموعة من الدراسات والبحوث، جامعة قطر.
- (35) مصطفى العوجي، (2008)، " رعاية الحدث بين الأسرة والمؤسسة الاجتماعية "، المؤسسة للكتاب، طرابلس، لبنان، الطبعة الأولى.
- (36) منظمة العمل العربية، (2009)، " تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العربية "، دمشق.
- (37) نوال السعداوي، (1983)، " المرأة والجنس "، مكتبة النهضة، القاهرة، مصر، الطبعة الثانية.

- (38) هنري عزام وآخرون، (2004)، " المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر "، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت لبنان.
- (39) الوزارة المتندبة المكلفة بالأسرة، (1995)، " قضايا المرأة في التشريع الوطني الجزائري "، الطبعة الأولى.
- (40) يوبان زنع، (1995)، " عمل المرأة ومشاركتها حق إنساني "، مجلة عالم العمل لمنظمة العالم الدولية، العدد 11، يونيو.

- 41) Claude Dubard et Pierre Tripier, (1998), « Sociologie de Professions », Edition Armand Colin, Paris.
- 42) Deepa (N), (1995), « Silence et Impuissance le Lot des Pauvres », Revu Finances et développement du F.M.I, Vol 37, N : 04, Septembre.
- 43) Evelyne Sullerot, (1971), « Histoire et Sociologie de Travail », Edition Gauthier, Paris.
- 44) Florent Champy,(2011), « Nouvelle Théorie sociologique des Professions », Presse universitaire de France.
- 45) Ghanem (H), (1995), « Lavenir des travailleurs dépend des débouchés extérieur et de L'action des pouvoirs publics », Revu Finances et développement du F.M.I, Vol 32, N: 03, Septembre.
- 46) KHODJA (S), (2002), « Nous les Algérienne la Grande Solitudes », Edition CASBAH.
- 47) Laura Fradg (1998), « Inventer de droit au travail », Le Mouvement social N ; 184, Edition de L atelier France.
- 48) Le Journal Suisse, « Le Temps », du 16-02-2001.
- 49) Tedourbi, (M), « Women' s'enjoyment of their economic, social and cultural right », Review human Rights.