

إشكالية التمكين الاقتصادي للمرأة المغربية بين الواقع والمأمول

Economic Emancipation of Moroccan Women: Between Aspiration and Reality

د. ميلود حاجب: حاصل على شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة ابن زهر، المغرب.

Dr. Miloud Hajib: PhD of Sociology, Ibn Zohr university, Morocco

Email: miloud.hajib@edu.uiz.ac.ma

<https://doi.org/10.56989/benkj.v4i5.857>

الملخص:

تحاول هذه الدراسة تحليل واقع المكانة الاقتصادية التي تحتلها المرأة داخل النسيج الاقتصادي المغربي، على ضوء المجهودات التي تبذلها الجهات الرسمية من أجل النهوض بوضعية المرأة المغربية، وتمكينها اقتصاديا في أفق تحقيق استقلاليتها ومساواتها بالرجل. لقد أسعفنا المنهج المقارن الذي اعتمدناه في هذا البحث، في التوصل إلى مجموعة من المقارنات الإحصائية بين وضعيتي النساء والرجال بسوق الشغل، حيث أظهرت النتائج أن المرأة المغربية، لازالت تعاني من الهشاشة الاقتصادية، ومن حدة التفاوتات بينها وبين الرجل، على مستوى الوصول لمواقع صنع واتخاذ القرار، كما أظهرت النتائج أيضا استمرار هيمنة مجموعة من العوائق المرتبطة بالموروث الثقافي، وبالمحددات الاجتماعية التي ترسم الأدوار الذكورية والأنثوية.

الكلمات المفتاحية: المساواة بين الجنسين، تحرر اقتصادي، الوصول لمواقع القرار.

Abstract:

This study seeks to analyze the current economic status of women within the Moroccan economic fabric, in light of the efforts made by official entities to improve the situation of Moroccan women and economically empower them towards achieving independence and equality with men. We utilized a comparative methodology in this research to arrive at a set of statistical comparisons between the status of women and men in the labor market. The results indicate that Moroccan women still suffer from economic fragility and sharp disparities between them and men in terms of access to decision-making positions. The results also highlight the persistence of a set of obstacles associated with cultural heritage and social determinants that delineate gender roles.

Keywords: Gender Equality, Economic Emancipation, Decision-making Positions.

المقدمة:

تُعتبر المساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية حقًا من حقوق الإنسان، لذلك فقد سعى المغرب إلى مشاركة أكبر للمرأة في النشاط الاقتصادي. لقد عمل على إدماج بعد النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات الاقتصادية، وإعمال مبدأي الإنصاف والمساواة في ولوج الجنسين للشغل، ولإمكانيات والفرص الاقتصادية، والتحكم في الموارد، ومناهضة التمييز في العمل. كما سعى إلى الوصول المتساوي إلى مراكز صنع القرار الاقتصادي، والعدالة والمساواة في الأجور وفي تمويل المشاريع. تؤكد الدراسات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للنساء على أهمية الدور الذي يمكن أن يلعبه العمل في تمتيع النساء بالاستقلالية الاقتصادية، التي تعتبر شرطًا ضروريًا في عملية خلق الثروة الوطنية وتنميتها، والمشاركة في الحياة العامة، بما يسمح بتقوية مكانتهن الاجتماعية، وقدرتهن على المشاركة في صنع واتخاذ القرار على مستوى السياسة، أو مؤسسات العمل، أو داخل الأسرة.

إن الهدف من هذا البحث هو دراسة وتحليل مؤشرات تتعلق بمشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، وحجم نسب البطالة والشغل، ونوعية وخصائص القطاعات التي يتوجهن إليها. إضافة إلى التحديات التي لازالت تواجه الاستراتيجيات والمخططات التي تبنتها الدولة من أجل التخفيف من الفجوة بين الجنسين في المجال الاقتصادي، والحد من القيود المفروضة على المرأة لولوج عمل لائق ومؤهل، في سياق واقع اقتصادي جديد يواجه العديد من التحديات الدولية. ويتسم بالتفكك الداخلي ويعاني من معوقات هيكلية.¹ فقد أفرزت التحولات الماكرو اقتصادية والنيو ليبرالية والانفتاح التجاري على الأسواق العالمية، نظاما اقتصاديا عالميا جديدا أثر على البنيات والتوازنات الاقتصادية والاجتماعية للمغرب، وعلى أدوار ومكانة المرأة الأكثر تأثرا داخل سوق الشغل من تداعيات هذه التحولات، التي عمقت من هشاشة وضعيتها الاقتصادية وزادت من تدهورها الاجتماعي ومن حدة التفاوتات بينها وبين الرجل.²

مشكلة الدراسة وأهميتها:

يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة إحدى الركائز الهامة لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، حيث تسعى مختلف الدول إلى إعمال هذا الحق الذي يعد من الحقوق الأساسية للمرأة، ومدخلا لإرساء المساواة بينها وبين الرجل. لقد أصبحت المجتمعات العربية بما فيها المجتمع المغربي، تؤمن بأهمية دور المرأة في بناء اقتصاد تنافسي حيث بذلت الدولة مجموعة من الجهود على عدة مستويات

¹ Smani, M. (2020) Au fur et à mesure que l'économie marocaine va évoluer vers une concurrence véritable, l'intelligence économique va gagner en importance. », *Revue internationale d'intelligence économique*, Vol. (12), VA Press Éditions, pp. 85-89.

² Damamme, A. (2011), *La difficile reconnaissance du travail féminin au Maroc, Femmes, économie et développement*, ERES, pp. 85-106.

من أجل الوصول إلى المساواة الاقتصادية بين الرجل والمرأة. إن أهمية هذه الدراسة تكمن في الكشف عن الوضعية التي تحتلها المرأة المغربية داخل سوق الشغل، إضافة إلى أهم المعوقات الثقافية والاجتماعية، التي تحول دون تمكينها اقتصاديا. إننا سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

ما موقع المرأة من التطورات التي يعرفها النسيج الاقتصادي المغربي؟ وإلى أي حد استطاعت المخططات والاستراتيجيات التي تبنتها الدولة أن تحقق أهدافها في الرفع من المكانة الاقتصادية للمرأة؟ وما هي المعوقات التي تحول دون ذلك؟

منهج الدراسة:

لقد اعتمدنا المنهج الوصفي المقارن، حيث قمنا بإجراء العديد من المقارنات سواء بين الأهداف المعلنة من طرف الدولة في إطار المخططات والاستراتيجيات الرامية إلى تمكين المرأة اقتصاديا، وبين الواقع الحقيقي لوضعيتها. قمنا أيضا بمقارنة الوضعية الاقتصادية للمرأة ووصولها لمواقع صنع القرار واتخاذها، بوضعية الرجل من خلال قراءة مجموعة من الأرقام الإحصائية الرسمية وتحليل دلائلها.

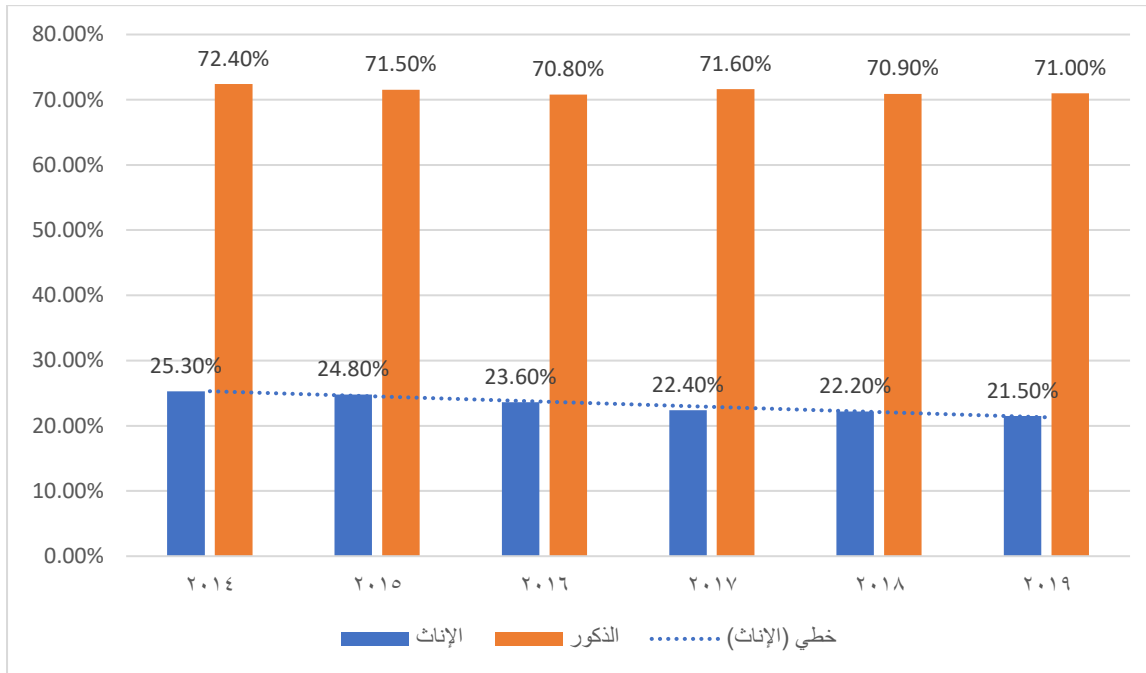
أهداف الدراسة:

1. إعطاء نظرة عامة عن التمكين الاقتصادي للمرأة المغربية.
 2. الكشف عن المجهودات التي تبذلها الدولة في هذا المجال.
 3. التعرف على أهم المعوقات الثقافية والاجتماعية التي تحول دون تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المغربية.
 4. تحليل ومقارنة مدى تحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى التمكين الاقتصادي
- أولاً: المشاركة في سوق الشغل: مؤشرات ودلالات

في الوقت الذي يتزايد فيه عدد المغاربة البالغين سنّ الشغل (15 سنة فما فوق)، فإنّ نشاطهم يقلّ أكثر فأكثر. يلاحظ ان هذه الظاهرة تمسّ المرأة بالدرجة الأولى؛ إذ لازالت مشاركتها في سوق الشغل ضعيفة مقارنة بالرجل، حيث إن المعدل يكشف عن فجوة كبيرة بين الجنسين. فبحسب ما كشفته المندوبية السامية للتخطيط في المذكرة الإخبارية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة (08 مارس 2020)، فإن معدل نشاط النساء النشيطات قد بلغ 21,5% خلال سنة 2019 وهو أقل بكثير من نظيره لدى الرجال (71%). ويقل هذا المعدل بشكل لافت ومثير بالوسط الحضري (18,5%) مقارنة بالوسط القروي (27,1%).

أفادت المذكرة نفسها أن عدد النساء خارج سوق الشغل قد بلغ 10,5 مليون، حيث يمثلن 78,5% من مجموع النساء البالغات من العمر (15 سنة فما فوق 81,5%) بالوسط الحضري و72,9% بالوسط القروي كما أن أغليبتهم ربات بيوت (75,2%) أو تلميذات أو طالبات (14,1%).

مبيان رقم 1: نسبة تطور معدل النشاط الاقتصادي حسب الجنس (%)

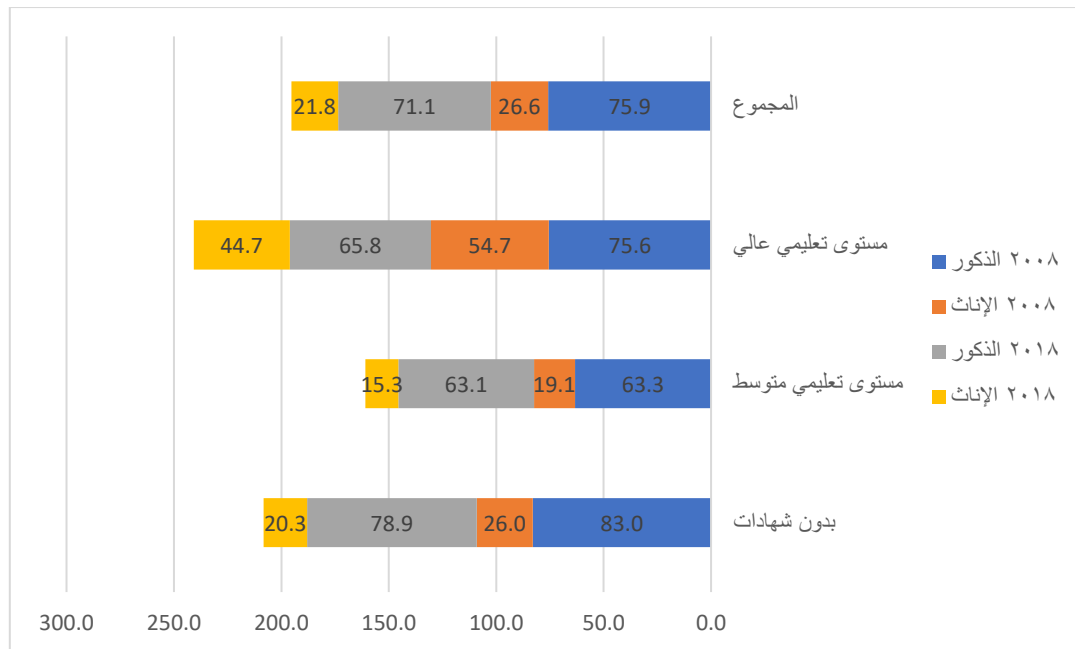


المصدر: المندوبية السامية للتخطيط، «المذكرة الإخبارية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة»، 2020.

تظهر الإحصائيات أن هناك اتجاها منتظما وواضحا في تراجع مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي خلال السنوات الأخيرة، حيث تراجع من 25,3% سنة 2014 إلى 22,4% سنة 2017، إلى 22,2% سنة 2018، ثم إلى 21,5% سنة 2019، ويعزى ذلك إلى تباطؤ النمو الاقتصادي وتركز الاستثمار في القطاعات ذات الكثافة المنخفضة في اليد العاملة، والتراجع الكبير في عروض تشغيل الشباب.

يتم عادة تفسير التراجع في معدل النشاط النسوي بتحسن معدل التمدرس ومدة الدراسة، لكن الأرقام تقول عكس ذلك، فمهما يكن المستوى الدراسي للنساء، فإنهن يجدن أنفسهن خارج دائرة النشاط الاقتصادي أكثر من الرجال (أنظر الرسم التوضيحي أسفله رقم 2)، وهكذا فإن 44,7% فقط من النساء اللواتي يتوفرن على مستوى دراسي عال كن ضمن النشاطات في 2018 مقابل 65,8% للرجال، ومثلن 15,3% بالنسبة للواتي لهن مستوى تعليميا متوسطا مقابل 73,1% بالنسبة للرجال، في الوقت الذي تشكل فيه النساء بدون شهادات نسبة 20,3% و78,9% بالنسبة للرجال.

مبيان رقم 2: نسبة تطور معدل النشاط الاقتصادي حسب المستوى الدراسي والجنس (%)



المصدر: المندوبية السامية للتخطيط، «المرأة المغربية في أرقام»، 2018.

يفسر هذا الضعف الملحوظ في مستوى نشاط الإناث إلى حد كبير الفرق في معدل الشغل بين الرجال والنساء؛ حيث يظل معدل توظيف الذكور أعلى من الذي يتحقق للنساء، فقد بلغ لدى الرجال 65,5% مقابل 18,6% لدى النساء خلال سنة 2019. ونتيجة لذلك فإن معدل تكافؤ الفرص بين الجنسين يشير إلى أن نسبة الذكور العاملين تفوق بأكثر من ثلاث مرات نسبة النساء العاملات.

جدول 15: تطور معدل النشاط والشغل حسب الجنس ووسط الإقامة (%)

وضعية المؤشر							المؤشر	
وطني			قروي		حضري			
مجموع	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء		
47%	71%	21,50%	78,40%	27,10%	67,60%	18,50%	2019	معدل النشاط حسب الجنس ووسط الإقامة (15 سنة فأكثر)
47,40%	71,50%	24,80%	78,20%	36,60%	67,30%	17,40%	2015	
42,30%	65,5%	18,6%	75,00%	26,3%	59,70%	14,5%	2019	معدل الشغل لدى النساء البالغات 15 سنة فما فوق
46,55%	68,70%	24,40%	78,60%	37,10%	61,60%	15,50%	2007	

المصدر: وزارة التضامن والتنمية الاجتماعية والمساواة والأسرة، «نشرة المساواة، واقع المساواة بين النساء

والرجال في أرقام»، 2020

يشير البحث الميداني الذي أنجزته المندوبية السامية للتخطيط سنة 2019 أن النشاطات المشتغلات تنتمي إلى فئة الشباب، حيث إن 36,2% منهن يبلغن أقل من 35 سنة. كما يتميزن بضعف

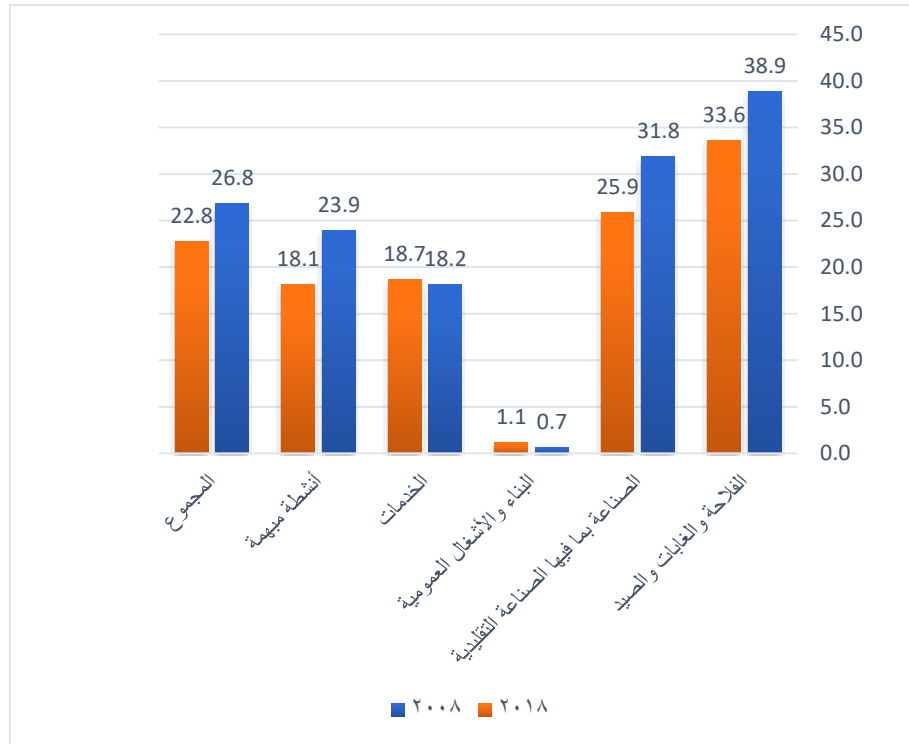
التكوين، حيث نجد 6 نساء نشيطات مشتغلات من بين 10 لا يتوفرن على شهادة (61%)، مقابل 53,8% لدى الرجال خلال سنة 2019.

تبقى حظوظ النساء في الحصول على شغل أقل من الرجال قياسا إلى المستوى التعليمي، فرغم توفرن على مستوى تعليمي عال، فإن معدل تشغيلهن بلغ 30,2% سنة 2018 في مقابل 54,3% بالنسبة للرجال، كما أن 11,7% فقط من النساء اللواتي يتوفرن على تعليم متوسط حصلن على عمل سنة 2018 مقابل 55,7% بالنسبة للرجال، وبلغت هذه النسبة 19,6% لدى الإناث في مقابل 76,6% لدى الرجال غير المتوفرين على شهادات. يتبين من خلال هذه المؤشرات أن النساء المتوفرات على تعليم عال والنساء غير المتعلّقات هن الأكثر حصولا على عمل بالقياس إلى اللواتي لهن تكوين متوسط، ويؤشر هذا التوزيع على بنية سوق الشغل المغربية التي تتجه في المقام الأول نحو النساء اللواتي لا يتوفرن على شهادة، لأجل تشغيلهن في الأنشطة الفلاحية أو الأنشطة غير المنظمة، ويمكن تفسير ذلك بعدم حاجة هذه القطاعات إلى يد عاملة مؤهلة.

ثانيا: التوزيع حسب القطاعات: قطاعات نسائية وقطاعات ذكورية

تحضر النساء بشكل كبير في القطاعات المنخفضة الإنتاجية، وعلى رأسها قطاع الفلاحة الذي شغل 46,9% من مجموع النساء النشيطات المشتغلات سنة 2019، يليه قطاع الخدمات كثاني قطاع مشغل بحصة بلغت 38,5%، متبوعا بقطاع الصناعة بما فيها الصناعة التقليدية بنسبة 14%. تتفاوت هذه النسب حسب وسط الإقامة حيث تشتغل غالبية النساء الحضريرات بقطاع الخدمات (71%)، بينما يتركز نشاط القرويات بقطاع الفلاحة والغابات والصيد بنسبة تصل إلى (90,7%). يسجل هذا التوزيع اختلافا ملموسا بين النساء والرجال الذين يمثل بالنسبة إليهم قطاع البناء والأشغال العمومية قطاعا حيويا يوفر لهم مناصب شغل مهمة، خصوصا بالمجال الحضري حيث يشغل 14,5% من النشيطين المشتغلين الذكور، على عكس النساء اللواتي تبقى نسبتهن جد ضئيلة بهذا القطاع (أنظر الرسم التوضيحي رقم 3).

مبيان رقم 3: نسبة تأنيث القطاعات حسب الجنس (%)



المصدر: المندوبية السامية للتخطيط، «البحث الوطني حول التشغيل»، 2019.

تستوعب القطاعات غير المهيكلة جزءا كبيرا من العمالة النسائية، وهي قطاعات تتسم في مجملها بالهشاشة وضعف المردودية والإنتاجية،¹ والافتقار إلى العديد من الشروط اللازمة لتعزيز التمكين الاقتصادي للنساء، فهن يتركزن في الوظائف الأقل جودة والأقل أجرا،² ويعانين من ظروف العمل غير المواتية، وطول ساعات العمل، وعدم صرف التعويضات الخاصة بالساعات الإضافية، وانعدام عقود العمل، وعدم التصريح أو التصريح الناقص بالضمان الاجتماعي، وغياب أنظمة الحماية الاجتماعية والتأمين ضد حوادث الشغل.

ثالثا: البطالة النسائية في مقابل البطالة الذكورية

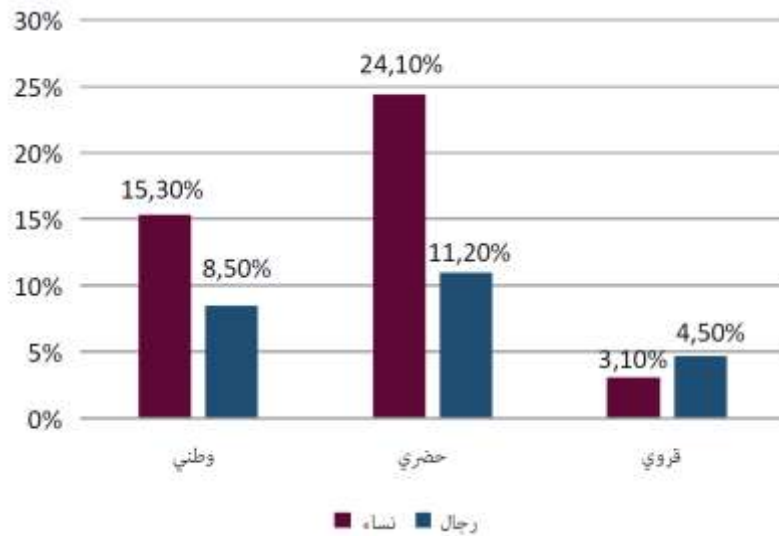
لا تزال معدلات بطالة النساء مرتفعة (15,30%) مقارنة بالرجال (8,50%)، خصوصا في الأوساط الحضرية (24,10% لدى النساء و 11,20% لدى الرجال) حسب ما أفادته المندوبية

¹ Mejjati, A. « Les inégalités entre hommes et femmes dans le secteur informel », [En ligne: <http://economia.ma/fr/content/les-in%C3%A9galit%C3%A9s-entre-hommes-et-femmes-dans-le-secteur-informel>]. Consulté le 20 novembre 2020.

² El Alaoui, A. (2017), « Travail de la femme marocaine entre inégalité et protection sociale », colloque international: travail, emploi et entrepreneuriat féminin entre le droit et la pratique: quels horizons? faculté de droit Rabat Souissi.

السامية للتخطيط خلال إحصائيات سنة 2019؛ حيث يشكلن نسبة 35% من مجموع العاطلين، كما أن 75,9% من العاطلات تعادل أو تفوق مدة بطالتهم السنة، مقابل 63,5% لدى الرجال، كما أن 69% لم يسبق لهن أن اشتغلن، وهي نسبة تفوق نسبة الرجال المقدرة بـ 50,9%. تنتمي غالبية هؤلاء النساء العاطلات إلى فئة الشباب البالغة أعمارهن أقل من 35 سنة بمعدل يصل إلى 82,6%.

مبيان رقم 4: معدل البطالة حسب الجنس ووسط الإقامة (الفصل الرابع من سنة 2019) (%)

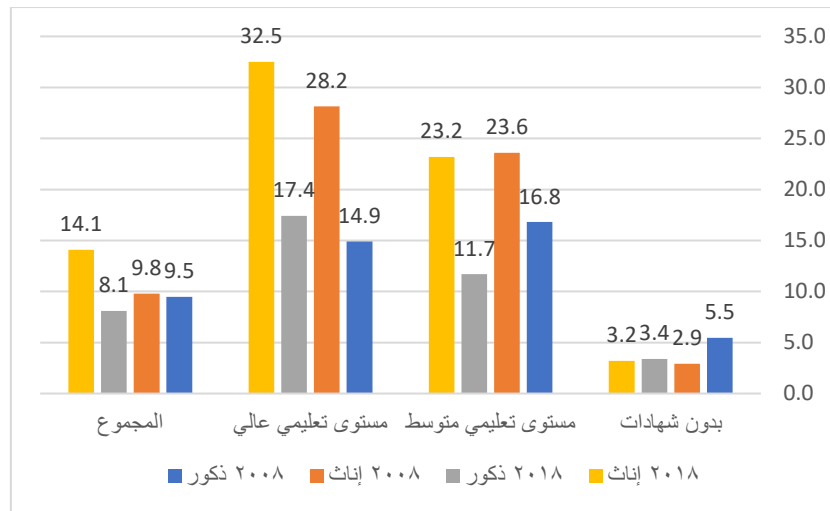


المصدر: المندوبية السامية للتخطيط، «المغرب في أرقام، المذكرة الإخبارية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة»، مارس

2020.

أما بالنسبة للمستوى التعليمي، فتنشر البطالة في صفوف النساء الحاملات للشواهد العليا أكثر من الرجال؛ حيث تمثل نسبتهن (32,5%) سنة 2018، أي ضعف نسبة الرجال (17,4%)، ونفس الشيء بالنسبة للمستوى التعليمي المتوسط، حيث بلغت نسبة البطالة في صفوف النساء خلال نفس السنة 23,2% و 11,7% لدى الرجال، في الوقت الذي تقل فيه حدة هذه التفاوتات عندما يتعلق الأمر بانعدام المستوى التعليمي، حيث وصل معدل النساء العاطلات 3,2% في مقابل 3,4% للرجال (أنظر المبيان التوضيحي رقم 5).

مبيان رقم 5: تطور معدل البطالة حسب الجنس والمستوى التعليمي (%)



المصدر: المندوبية السامية للتخطيط، «المرأة المغربية في أرقام»، 2018

رابعاً: وصول النساء لمناصب المسؤولية والقرار: المكتسبات والصعوبات

تعتبر مشاركة النساء في مراكز صنع واتخاذ القرار ضعيفة، فوفقاً لتقرير وزارة الاقتصاد والمالية،¹ فإن معدل التأنيث بالمناصب العليا لم يتجاوز 11,4% سنة 2019 من مجموع المناصب، وتتركز النسبة الأكبر بقطاع وزارة التربية الوطنية بنسبة 30,1% من الوظيفة العمومية، كما أن حصة النساء في منصب رئيسة قسم ورئيسة مصلحة لا تتعدى 21%، وهي نسبة منخفضة جداً مقارنة مع المستويات المطلوبة المحددة في 33% من قبل الهيئات الدولية في مجال المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية. التقرير كشف أيضاً أن نسبة تمثيل النساء بالوظيفة العمومية تمثيلية ناقصة؛ حيث بلغت 34,8% مقابل 65,2% بالنسبة للرجال، علماً أن 72% من النساء الموظفات يعملن بقطاعي الصحة والتعليم.

بينت معطيات التقرير ذاته أن نسبة النساء في مراكز القرار بالمقاولات بالقطاع الخاص لا تتعدى 0,1%، فضلاً على أن تمثيلتهن في هيئات الحكامة داخل المقاولات تظل جد ضعيفة؛ بحيث يمثلن فقط 7% من نسبة مديري أكبر المقاولات بالمغرب، كما يلاحظ أن رواتب النساء بالقطاع الخاص أضعف بكثير من رواتب الرجال، وتقل بنسبة 25%، في الوقت الذي وصلت فيه نسبة فجوة الأجور بين الجنسين لنفس الوظيفة بمؤهلات متساوية 17% برسم سنة 2016، حسب البرنامج الوطني المندمج للتمكين الاقتصادي للنساء.²

¹ مشروع قانون المالية (2020)، وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، تقرير حول الموارد البشرية، ص 27.
² المرصد الوطني للمرأة، وزارة التضامن والتنمية الاجتماعية والمساواة والأسر، (2020) نشرة المساواة: واقع المساواة بين النساء والرجال في أرقام.

يتميز تأسيس المقاولات بعدم المساواة بين الجنسين حيث لم تتجاوز نسبة النساء المقاولات 12,8% من النساء النشيطات العاملات على الصعيد الوطني،¹ ويتركز نشاط مقاولتهن بصفة أساسية في مجال الخدمات والصناعة التقليدية، وهي الأنشطة التي لا تتطلب رأسمالا كبيرا ويظل رقم معاملاتها ضعيفا جدا.² تعكس هذه الأرقام حجم الصعوبات الثقافية والمجتمعية التي تواجه النساء والمتعلقة بالعقليات وعبء المسؤوليات الأسرية، والتي تحول دون تكريس أنفسهن بالكامل لإدارة مقاولتهن.

انعكست هذه الأرقام سلبا على التصنيفات الدولية للمغرب، الذي أصبح يحتل المرتبة 146 في مؤشر المشاركة الاقتصادية للمرأة³ سنة 2020، وراء كل من تونس (المرتبة 124)، والجزائر (المرتبة 132)، حسب ترتيب المنتدى الاقتصادي العالمي، بعد أن كان يحتل المرتبة 135 سنة 2014، كما يحتل المرتبة 119 في مؤشر عدم المساواة بين الجنسين⁴ من أصل 142 بلدا.⁵

الخاتمة:

في المجمل، يمكن أن نخلص إلى أن النساء المغربيات رغم تمكنهن من اقتحام عالم الشغل، ووصولهن إلى مختلف القطاعات مستفيدات من توسع قاعدة التعليم، الذي سمح لهن باقتحام الفضاء العام بعد أن كان حكرًا على الرجال، والاستثمار في الحياة المهنية التي غيرت من هويتهن، وأدوارهن الاجتماعية التقليدية،⁶ وشقت الطريق لهن نحو وظائف كانت تعتبر إلى وقت قريب ذكورية. غير أن هذا الاستثمار لم يتم بالشكل الكافي ولم يغير كثيرا من وضعهن الهش؛ إذ لازالت الفوارق شاسعة

¹ المندوبية السامية للتخطيط، (2019)، البحث الوطني حول المقاولات.

² المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، (2014)، النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، ص 19.

³ يصنف الدول وفقا للفجوات بين الجنسين ويعتمد على المؤشرات التالية: 1- المشاركة الاقتصادية والفرص: التفاوت في الأجور، مستويات المشاركة والحصول على فرص العمل التي تتطلب مهارات عالية. 2- التحصيل العلمي: نتائج التعليم الأساسي والعالي. 3- التمثيلية السياسية وفرص الوصول إلى مواقع صنع القرار. 4- الصحة والبقاء على قيد الحياة: متوسط العمر المتوقع.

⁴ يستخدم هذا المؤشر ثلاثة أبعاد لقياس تكلفة الفرص: الصحة الإنجابية، والتمكين، والمشاركة في سوق العمل.

⁵ Schwab k, Crotti R, Geiger T, [et al.], (2020). *Global gender gap report insight report.*, Geneva, World Economic Forum, p.26.

⁶ Labari B, « L'entreprise, une école », [En ligne: <http://economia.ma/fr/content/lentreprise-une-%C3%A9cole>]. Consulté le 22 novembre 2020.

بين الرجل والمرأة فيما يخص تحدي المساواة الاقتصادية، رغم الإجراءات والخطط¹ التي أطلقتها الحكومة المغربية لتقوية إدماج المرأة في سوق الشغل، وتمكينها اقتصاديا بتبني مقاربة النوع الاجتماعي في العديد من القطاعات الحكومية وتشجيع خلق المقاولات النسائية وإنعاش التشغيل.

عملت الدولة أيضا على تشريع ترسانة من القوانين لم تفلح في القضاء على التمييز الاقتصادي، حيث يسجل قصور كبير على مستوى التفعيل. تصطدم هذه الجهود بتراكم مجموعة من العوامل الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والمؤسسية التي تعيد إنتاج هذه التفاوتات والتمييزات، ولها تأثير عكسي على النشاط الاقتصادي للنساء. فمازلن يعانين من انخفاض وتراجع مهول في معدل الشغل، وارتفاع نسبة البطالة، والولوج المحدود إلى سوق الشغل المهيكول ومناصب القرار والمسؤولية، وضعف أنظمة الحماية الاجتماعية والصحية، وتدني الأجور مقارنة بالرجال.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي نجد من بينها:

1. تأثرت وضعية المرأة بمجموعة من التناقضات التي تطبع المناخ الاقتصادي المغربي. ففي بلد تعتبر فيه المشاركة الاقتصادية للنساء في أدنى مستوياتها، نجد أن مبدأ المساواة الاقتصادية بين الجنسين لا يرد بشكل واضح كأولوية من أولويات السياسات العمومية والمالية. ففي الغالب يتم توجيهها في اتجاه التدبير الصارم للميزانيات، والتمسك بالتوازنات المالية والماكرو اقتصادية قبل التوازنات الاجتماعية. يصعب ذلك من توسيع فرص الشغل للنساء، وتخصيص اعتمادات مالية لدعم المشاريع والمقاولات النسائية، وتحقيق هدف إدماج النوع الاجتماعي في البرامج والمخططات الاقتصادية.

2. يتجلى التناقض الثاني في التعارض الحاصل بين الولوج الكبير للنساء للتعليم والشهادات، وتمثيليتهن الضعيفة في مواقع المسؤولية والقرار، في ظل عدم كفاية الضمانات القانونية الحقيقية والقواعد الملزمة التي تكفل تعزيز الولوج الفعلي للنساء للوظائف والمناصب العليا، رغم سن قوانين

¹ نخص بالذكر هنا خطتي "إكرام 1" و"إكرام 2" للمساواة للفترة 2011-2016 و2017-2021 اللتان تهدفان إلى تعزيز المساواة بين النساء والرجال وإدماج حقوق المرأة في السياسات العامة وبرامج التنمية حيث تتضمنان أربعة محاور موضوعاتية تتلخص في تقوية فرص عمل النساء وتمكينهن اقتصاديا، وحقوق النساء في علاقتهن بالأسرة، ومشاركتهن في اتخاذ القرار، إضافة إلى حمايتهن وتعزيز حقوقهن. كما تتضمنان ثمانية محاور عرضانية تتمثل في نشر مبادئ المساواة ومحاربة التمييز والصور النمطية المبنية على النوع الاجتماعي، وإدماج النوع في جميع السياسات والبرامج الحكومية، والتنزيل الترابي لأهداف الخطتين. من بين هذه الخطط نجد أيضا "البرنامج الوطني المندمج للتمكين الاقتصادي للنساء في أفق 2030" الذي يروم تحقيق ثلاث محاور ذات أولوية رئيسية: الولوج إلى الفرص الاقتصادية، ومضاعفة نسبة خريجات التكوين المهني وتوفير بيئة ملائمة للتمكين الاقتصادي للنساء.

(مدونة الشغل، قانون الأسرة...) وضعت لتوطيد الممارسات والآليات المنتجة للمساواة والتغلب على أشكال التمييز المولدة للتفاوتات بين الجنسين.¹

3. إن هذا الوضع لا يمكن تفسيره بالمطلق بالدواعي الاقتصادية، بل تدعمه خلفيات ومحددات سوسيوثقافية تخضع لقانون الذكورة في ارتباط بالأدوار الأنثوية والذكورية. إننا نعتقد أن عمل المرأة في المخيال الجماعي مازال يعتبر ثانويا وغير ملزم، و"شرا وأمر لا بد منه" تفرضه الحاجة المادية للأسرة. فمادامت القوامة في المخیال الإسلامي هي من مسؤوليات الرجل،² ومادامت البطالة النسوية من منظور منطق النوع الاجتماعي تحظى بنوع من المقبولية الاجتماعية، على عكس بطالة الرجل الذي ينظر إليه المجتمع نظرة سلبية، فإن أفرادهم يفضلون دائما إعطاء الذكور الأولوية في التشغيل على حساب الإناث، وهو البراديغم المسيطر عموما داخل المجتمعات المغاربية.³

4. يحيلنا ضعف وصول المرأة إلى مواقع القرار في الوظائف والمؤسسات الاقتصادية إلى المدركات الاجتماعية والثقافية التي تفسر هذه الظاهرة، وفي مقدمتها المقاومة الذكورية، التي تشكل حاجزا ذهنيا أمام عدم تقبل الرجال المتشبهين بالتراتبية الأبيسية باحتلال المرأة لهذه المواقع. فالرجال ينظرون إليها على أنها تقتقر إلى القدرة على لعب أدوار الريادة والقيادة مقارنة بالرجل الأكثر عقلانية. إنهم يوظفون هذه الحمولة الثقافية للدفاع عن مصالحهم ومناصبهم، التي يحتكرونها كلما سعت المرأة مزاحمتهم فيها، ويعتبرون ذلك تهديدا لمكانتهم واقتحاما لمجالهم الخاص، مما يجعل المرأة تواجه منافسة غير متكافئة مع الرجال.⁴

¹ El Mataoui R. (2017), La situation de la femme dans le marché du travail au Maroc: objet des formes de discriminations avec des coûts économiques, *Repères et Perspectives Economiques*, vol. 1 (1), Disponible sur le lien: <https://doi.org/10.34874/IMIST.PRSM/RPE/8624> (consulté le 17/12/2021).

² Vatin F. (2019), Saliariat ouvrier et émancipation féminine au Maroc. À propos des ouvrages de Leila Bouasria, Les ouvrières marocaines en mouvement. Qui paye? Qui fait le ménage? Et qui décide? et de Chadia Arab, Dames de fraises, doigts de fée. Les invisibles de la migration saisonnière en Espagne, *Revue Française de Socio-Economie*, (23), La Découverte, pp. 221-225.

³ Paterno A, Gabrielli G et D'Addato A, (2008). Travail des femmes, caractéristiques familiales et sociales: le cas du Maroc, *Cahiers québécois de démographie*, vol. 37 (2), Association des démographes du Québec, pp. 263-289.

⁴ Bakass F, et Mellakh k, (2013). Etude sur les stéréotypes de genre répandus au Maroc. Rapport d'analyse, Rabat, Progetto mondo MLAL – Europe – Amnesty International Maroc, p. 77.

5. لا تعاني المرأة من تسلط ذكوري فقط، بل ثمة تحيز أنثوي أيضا يتعلق بالتصورات المتحيزة للمرأة عن ذاتها، نتيجة استبطانها لثقافة مجتمعية نمطية لا ترغب في تغييرها أو التخلص منها. تقوم هذه الثقافة على التوزيع والنقسيم الجنسي للأدوار، وأن السلطة والمكانة الجيدة يجب أن تكون من نصيب الرجل المهيمن على قيادة الأسرة. يكسب هذا التمثل الرجل شرعية القيادة في مجالات الفضاء العام على حساب المرأة، التي قد لا تؤمن بفعاليتها وقدرتها على ذلك، مما يحول دون ترشحها لمناصب المسؤولية رغم تمتعها بالمؤهلات والكفاءة اللازمة لشغلها.

6. متغير آخر يقف حجرة عثرة في طريق الإدماج الحقيقي والمتكافئ للمرأة في التنمية الاقتصادية ويؤثر على مسارها المهني، يتجلى في غياب قوانين وآليات تستجيب إلى الحاجة لتحقيق الموازنة المثلى بين الحياة المهنية والشخصية المتعددة المسؤوليات. ما فتئت المرأة تصطدم بمشاكل ترتبط بالتقليد الذي يهيمن بشكل أو بآخر داخل المجتمع المغربي، ويجعل المهام المنزلية واجبا نسائيا والتزاما اجتماعيا، مما يزيد عليها من ضغوطات المفاضلة بين الجانبين أكثر من الرجل.¹ بسبب ذلك تضطر المرأة في أحيان كثيرة إلى التضحية بعملها أو تتخلى عن مسارات وظيفية تتطوي على سلطة كبيرة للتفرغ للإنجاب وتربية الأبناء.²

توصيات الدراسة:

يمكن من خلال هذه الدراسة أن نخرج بمجموعة من التوصيات التي قد تسهم في الرقي بالوضعية الاقتصادية للمرأة المغربية وذلك من خلال:

1. اعتبار التمكين الاقتصادي للمرأة المغربية أولوية من الأولويات الوطنية من خلال تكثيف حملات التوعية للتعريف بأهمية دورها في تحقيق التنمية.
2. محاربة العمل غير اللائق وغير المهيكل الذي يستوعب نسبا مرتفعة من النساء.
3. وضع آليات لتخفيف المسؤوليات والأعباء الأسرية عن المرأة من أجل مساعدتها في تحقيق التوازن بين مختلف الأدوار.
4. دعم المقاولات النسائية وتشجيعها عن طريق تمويلها وتيسير المساطر الإدارية.
5. تخصيص نسب للنساء في مواقع صنع واتخاذ القرار.

¹ انظر: وزارة تحديث القطاعات العامة، (1998 / 1999)، التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة للنساء والرجال في المغرب؛ مجموعة 95 المغربية من أجل المساواة والمقاومة والعنف ضد عمل النساء في المغرب. حالة المغرب، مديرية الإحصاء، بحث وطني حول ميزانية وقت المرأة.

² Bertrand M, Goldin C et Lawrence F, (2010), Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors, *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2 (3), pp. 228-255.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً. المراجع العربية:

- المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، (2014)، النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية.
- المرصد الوطني للمرأة، وزارة التضامن والتنمية الاجتماعية والمساواة والأسر، (2020) نشرة المساواة: واقع المساواة بين النساء والرجال في أرقام.
- مشروع قانون المالية (2020)، وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، تقرير حول الموارد البشرية.
- المندوبية السامية للتخطيط، (2019)، البحث الوطني حول المقاولات.
- وزارة تحديث القطاعات العامة، (1998 / 1999)، التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة للنساء والرجال في المغرب؛ مجموعة 95 المغربية من أجل المساواة والقاومة والعنف ضد عمل النساء في المغرب. حالة المغرب، مديرية الإحصاء، بحث وطني حول ميزانية وقت المرأة.

ثانياً. المراجع الأجنبية:

- Bakass F, et Mellakh k, (2013). Etude sur les stéréotypes de genre répandus au Maroc. Rapport d'analyse, Rabat, Progetto mondo MLAL – Europe – Amnesty International Maroc.
- Bertrand M, Goldin C et Lawrence F, (2010), Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors, American Economic Journal: Applied Economics, vol. 2 (3).
- Damamme, A. (2011), La difficile reconnaissance du travail féminin au Maroc, Femmes, économie et développement, ERES.
- El Alaoui, A. (2017), « Travail de la femme marocaine entre inégalité et protection sociale », colloque international: travail, emploi et entrepreneuriat féminin entre le droit et la pratique: quels horizons? faculté de droit Rabat Souissi.
- El Mataoui R. (2017), La situation de la femme dans le marché du travail au Maroc: objet des formes de discriminations avec des coûts économiques, Repères et Perspectives Economiques, vol. 1 (1).

- Paterno A, Gabrielli G et D'Addato A, (2008). Travail des femmes, caractéristiques familiales et sociales: le cas du Maroc, Cahiers québécois de démographie, vol. 37 (2), Association des démographes du Québec.
- Schwab k, Crotti R, Geiger T, [et al.], (2020). Global gender gap report insight report., Geneva, World Economic Forum.
- Smani, M. (2020) Au fur et à mesure que l'économie marocaine va évoluer vers une concurrence véritable, l'intelligence économique va gagner en importance. » », Revue internationale d'intelligence économique, Vol. (12), VA Press Éditions.
- Vatin F. (2019), Salariat ouvrier et émancipation féminine au Maroc. À propos des ouvrages de Leila Bouasria, Les ouvrières marocaines en mouvement. Qui paye? Qui fait le ménage? Et qui décide? et de Chadia Arab, Dames de fraises, doigts de fée. Les invisibles de la migration saisonnière en Espagne, Revue Française de Socio-Economie, (23), La Découverte.

ثالثاً. المواقع الإلكترونية:

- Labari B, «L'entreprise, une école», [En ligne: <http://economia.ma/fr/content/lentreprise-une-%C3%A9cole>].
- Mejjati, A. « Les inégalités entre hommes et femmes dans le secteur informel », [En ligne: <http://economia.ma/fr/content/les-in%C3%A9galit%C3%A9s-entre-hommes-et-femmes-dans-le-secteur-informel>].