

# دور المرأة القطرية ومدى مساهمتها في القوى العاملة في القطاع الحكومي القطري

د. نعيم عقله نصير

أستاذ مساعد

قسم الإدارة العامة

كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة قطر

جمادى الأولى ١٤١٢هـ

نوفمبر ١٩٩١م

## دور المرأة القطرية ومدى مساهمتها في القوى العاملة

### بالقطاع الحكومي القطري

تشكل المرأة نصف الموارد البشرية لأي مجتمع من الناحيتين الكمية والنوعية ، وأي محاولة للتنمية بدون مساهمة المرأة ستكون مشلولة ومأواها الفشل ، ومن هنا تأتي أهمية مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي والتي اكتسبت أهمية خاصة خلال العقد الانمائي للمرأة التي أعلنته الأمم المتحدة في المكسيك عام ١٩٧٥ . ونتيجة لهذا وجد اهتمام تدريجي في البلدان العربية لعمل المرأة وتعزيز مساهمتها في قوة العمل الوطنية ومن ثم تعزيز مكانتها في المجتمع كقوة فاعلة في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي .

تعاني دولة قطر كغيرها من دول مجلس التعاون الخليجي العربية من تدني خطير في نسبة العاملات في قوة العمل الوطنية وزاد من خطورة هذه المسألة توافد الهجرة الاجنبية بحيث كان التناسب طردياً بين انخفاض نسبة مساهمة المرأة القطرية في القطاع الحكومي وبين ارتفاع نسبة توافد الهجرة الاجنبية . فزيادة نسبة المرأة القطرية في القوى العاملة في القطاع الحكومي القطري ستساعد في تحقيق هدف تقطير الوظائف الذي تعتبره حكومة قطر هدفاً استراتيجياً طالما طمحت الى تحقيقه .

يهدف هذا البحث الى محاولة التعرف على دور المرأة القطرية وحجم مساهمتها في قوة العمل في القطاع الحكومي القطري ومدى تأثير هذه المساهمة بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية السائدة في قطر ، كما يسعى هذا البحث الى استكشاف بعض السبل لزيادة حجم مساهمة المرأة القطرية في قوة العمل في القطاع الحكومي وأخذ دورها المتوقع في عملية التنمية وذلك من خلال بعض الاستنتاجات والتوصيات التي سينتهي إليها البحث .

## منهجية البحث وفرضياته

اعتمد هذا البحث على استخدام المنهج المقارن للبيانات الاحصائية المتوفرة عن القوى العاملة في الجهاز الحكومي بدولة قطر والتي وردت في التقارير السنوية الصادرة عن قسم الاحصاء التابع لادارة شؤون الموظفين خلال الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ م . تتضمن التقارير تصنيفات الموظفين حسب حلقات الكادر الوظيفي والنوع والجنسية والمهنة والحالة التعليمية ومدة الخدمة والعمر والتي اعتادت ادارة شؤون الموظفين على جمعها بانتظام منذ عام ١٩٨٣ م .

استخدم الباحث التوزيع النسبي في عملية المقارنة ، وذلك لان مجرد استخدام الاعداد المطلقة أمر مضلل فقد يزداد عدد الموظفين القطريين في القطاع الحكومي مع مرور الزمن دون ان تزداد نسبة تمثيلهم من المجموع العام لعدد الموظفين في القطاع الحكومي ، وذلك لان نسبة زيادة تمثيل الموظفين الاخرين اكبر .

تستند فرضيات هذا البحث الى تحليل ظاهرة عمل المرأة القطرية في القطاع الحكومي وما تضمنته هذه الظاهرة من متغيرات تتعلق بمدى مساهمة المرأة القطرية في عملية تقطير الوظائف وتصنيفاتها حسب حلقات الكادر الوظيفي والمهنة والحالة التعليمية ومدة الخدمة والعمر والتي وردت في التقارير السنوية التي أصدرها قسم الاحصاء التابع لادارة شؤون الموظفين في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ م .

ان الفرضيات التي يطرحها البحث هي اجابات محتملة يمكن ان تحقق من خلالها الاهداف التي يقوم عليها البحث وذلك في ضوء البيانات الاحصائيات المتوفرة عن القوى العاملة في الجهاز الحكومي القطري وهذه الفرضيات هي : -

١ - من المتوقع ان تكون نسبة مساهمة المرأة القطرية في عملية تقطير الوظائف في القطاع الحكومي اقل من نسبة مساهمة الرجل القطري وذلك نتيجة للابعاد الدينية والاجتماعية والاقتصادية التي تحد من اقبال المرأة القطرية على العمل في القطاع الحكومي .

٢ - من المتوقع أن تتواجد معظم الموظفين القطريين في وظائف الحلقة الثالثة (الوسطى) بعكس الموظفين القطريين الذي يتواجد معظمهم في وظائف الحلقة الأولى (العليا) . وذلك لكون وظائف الحلقة الأولى قيادية ومقتصرة على الرجال .

٣ - من المتوقع أن تتواجد معظم الموظفين القطريين في الجهات الحكومية التالية : -  
وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر ووزارة الصحة العامة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية

- والاسكان لكون هذه الجهات تتلاءم طبيعة وظائفها مع طبيعة المرأة .
- ٤ - من المتوقع أن تكون المهن الكتابية والخدمية أكثر المهن جاذبية للعماله النسائية في القطاع الحكومي القطري ، بينما تكون المهن العلمية والفنية والادارية الاكثر جاذبية للعماله الذكورية القطرية .
- ٥ - من المتوقع أن تكون الوظائف القطريات ذوات مستوى علمي أدنى من الموظفين القطريين في القطاع الحكومي القطري وان معظمهن من ذوات المستوى التعليمي المتدني (بدون مؤهل ، ابتدائي ، اعدادي)
- ٦ - من المتوقع ان تكون مدة خدمة وعمر المرأة القطرية في القطاع الحكومي اقل من مدة خدمة وعمر الموظف القطري وذلك لاسباب تتعلق بزيادة التزاماتها الاسرية مما يدفعها الى ترك العمل مبكراً لتتفرغ لخدمة أسرتها .

### خطة البحث :

من اجل ايجاد توافق بين أهداف البحث وفرضياته ، فقد انقسم البحث الى خمسة اجزاء رئيسيه . يتناول الجزء الأول الابعاد الدينية والاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بعمل المرأة القطرية وذلك لفهم الاسباب التي تدفعها للعمل والعقبات والمشكلات التي تحد من اقبالها عليه . أما الجزء الثاني فيعرض لموضوع تطور نمو القوى العاملة النسوية في القطاع الحكومي القطري خلال الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠م وبيان مدى مساهمتها في عملية تقطير الوظائف في القطاع الحكومي .

ويتناول الجزء الثالث خصائص قوة العمل النسوية القطرية من حيث توزيعها حسب الحلقة والدرجة ، والجهة الحكومية ، والمهن الرئيسية ، والحالة التعليمية ، ومدة الخدمة وفئات العمر في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ والذي من خلاله يمكننا اختبار معظم فرضيات البحث .

كما يتناول الجزء الرابع شرح لأهم المعوقات التي تواجهها المرأة القطرية العاملة في القطاع الحكومي . واخيراً يعرض الجزء الخامس لأهم الاستنتاجات والتوصيات التي خلص اليها البحث.

**أولاً : الابعاد الدينية والاجتماعية والاقتصادية لعمل المرأة في دولة قطر :**  
حتى نتعرف على دور المرأة القطرية ومدى مساهمتها في قوة العمل في القطاع الحكومي

القطري لا بد من معرفة الابعاد الدينية والاجتماعية والاقتصادية لعمل المرأة في قطر لانها تشكل الاساس لفهم الجوانب الهامة في عملها ، من حيث الأسباب التي تدفعها الى الخروج من منزلها والالتحاق بالعمل الحكومي وكذلك التعرف على أهم العقبات والمشكلات التي تواجه المرأة العاملة والتي قد تسبب الاخلال في اقبالها على العمل . أما الآن فسنتناول الابعاد الدينية لعمل المرأة في دولة قطر .

## ١ - الابعاد الدينية لعمل المرأة في دولة قطر :

لا توجد أي مناسبة يتم التطرق فيها لموضوع عمل المرأة القطرية إلا واقتترنت مباشرة برأي الدين الاسلامي وأحكامه وشرائعه . فقد كان الاسلام هو المحرك الأول للحضارة العربية الاسلامية في الماضي ومازال الباعث الاساسي لضمان تطورها في الحاضر والمستقبل . ولذلك لا بد من التعرف على مكانة المرأة وعملها في الاسلام معتمدين في ذلك على ما ورد في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة .

إن الاساس الذي انطلقت منه الشريعة الاسلامية الحنيفة ان الأصل في كل شيء الاباحة، أما الحظر فهو الاستثناء . وانطلاقاً من هذا المبدأ فقد مارست المرأة المسلمة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم أنواعاً مختلفة من الأعمال بالرغم من أن الظروف الاقتصادية في تلك الفترة لم تساعد على تشعب الأعمال وتنوعها بالشكل الذي تتواجد فيه الآن . فقد مارست المرأة الأعمال الادارية والاجتماعية والسياسية والحربية في بعض الأحيان . حيث خرجن مع الرسول صلى الله عليه وسلم في الغزوات يضمذن الجرحى ويسقين الجيش وهي أعمال تشابه ما تقوم به وحدات التموين والامداد والتجهيز والخدمات الطبية في الجيوش الحديثة . كما عرفت المرأة المسلمة الجهاد الحقيقي حين حاربت مع الرسول صلى الله عليه وسلم في معركة أحد وجُرحت وطُعنَت مثل نسيبة بنت كعب الانصارية . كما شاركت المرأة المسلمة في الأعمال السياسية كما حدث في بيعة العقبة الثانية حيث بايع رجال من المدينة الرسول صلى الله عليه وسلم ومعهم امرأتان هما نسيبة بنت كعب الانصارية وأسماء بنت عمرو ولم ينكر الرسول صلى الله عليه وسلم وجودهما بل أقره حين قبل بمبايعتهما .

نستنتج مما تقدم من أمثلة على أنواع الأعمال التي مارستها المرأة في صدر الاسلام من أعمال طبية وقمرضية وجهادية وسياسية وأخرى علمية تمثلت بدور أم المؤمنين عائشة رضی الله عنها التي كانت تفتي الصحابة في المسائل التي عرفتها عن النبي صلى الله عليه وسلم

وغابت عنهم ، ان الاسلام لم يحرم العمل على المرأة ، ولكنه أزمها بمراعاة الأدب والدين والأسس الأخلاقية العالية التي تبعتها عن مواطن الفساد والرذيلة وتحافظ عليها كأم ومربية للأجيال وقد واصلت المرأة المسلمة مسيرتها في المشاركة في كثير من الأعمال في المجتمعات الاسلامية الحديثة وأصبحت تحظى بنصيب وافر في المساواة في الحقوق السياسية والاقتصادية والمالية والاجتماعية مع الرجل ، فتولت رئاسة الوزارة والوزارة وادارة الشركات ، وزاولت عمليات البيع والشراء جنباً الى جنب مع الرجال . إن هذا التطور أدى الى اثاره الكثير من التساؤلات حول ظاهرة عمل المرأة وموقف الدين من ذلك .

يرى معارضو عمل المرأة أن خروجها من منزلها بقصد التكسب المادي قد يؤدي الى مضار كثيرة تفقد العلاقة بين الأم وطفلها ، وجلب بعض المفاصد التي تخل بكرامة وعفة وعزة المرأة التي كفلها الاسلام لها ، والاقلال من عرى الروابط الزوجية بسبب انشغال الزوج والزوجة بالعمل ، وتشجيع فكرة تحديد النسل بسبب كثرة المشاكل للمرأة العاملة سواء قبل الوضع أو بعده ، وتعرض المرأة لأمراض نفسية نتيجة لإرهاق العمل المتواصل في مكان العمل وفي المنزل [١، ص ١٤٠].

يرى مؤيدو عمل المرأة انه بالرغم من المشاكل التي تنتج عن عمل المرأة خارج منزلها ، فانه يحقق لها كثيراً من الفوائد ، كالمساعدة في استغلال امكانياتها وطاقاتها ، وتنمية روح المسؤولية والقدرة على اتخاذ القرار وابرار مقومات شخصية المرأة ، وتحقيق دخل مادي يساهم في الانفاق على الاسرة بجانب الزوج ، وترشيد استخدام الايدي العاملة الأجنبية والحد منها والاقلال من المشاكل الناتجة من استخدام العمالة الاجنبية وما ينتج عنها من سلوكيات سلبية تؤثر على عادات وتقاليد المجتمع [٢، ص ٨٢ - ٨٣].

بالرغم من الاختلافات في وجهات النظر حول عمل المرأة في الاسلام فان دورها فيه لا يقتصر على وظيفتها الاساسية في الأمومة وتدبير المنزل وبناء البيت السعيد ، لكن وظيفتها تتجاوز ذلك ، فهي قبل أي امرأة في التاريخ تتمتع ومنذ أربعة عشر قرناً بشخصيتها الاقتصادية المستقلة وحريتها الكاملة في التصرف باموالها كالرجل سواء بسواء [٣، ص ١٨٣] . ولكن يبقى التخوف من انخراط المرأة في العمل يركز على قضيتين رئيسيتين : قضية الأختلاط، وقضية الأمومة . فبدلاً من انصراف النقاش نحو السماح أو عدم السماح للمرأة في العمل ، يجب أن تتركز الجهود على كيفية تهيئة بيئة العمل المناسبة التي تحم من أثر هاتين القضيتين ومن ثم الملازمة بين دور المرأة كأم وعاملة .

## ٢ - الأبعاد الاجتماعية :

يعتبر تخلف المرأة ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً من أكثر معوقات التنمية ، وذلك لما لمساهمة المرأة من فوائد جمة على المجتمع الذي تعيش فيه . فالتنمية التي يتطلع اليها المجتمع لا تتحقق دون مساهمة فعالة من العنصر البشري الذي هو هدف التنمية ذاتها . وحيث أن المرأة تمثل نصف المجتمع فإن الاستعانة بها في القيام ببعض النشاطات الاقتصادية والاجتماعية يشكل استثماراً اقتصادياً .

لقد شهدت المرأة القطرية منذ بداية السبعينات تطوراً عاماً أكسبها مكانة اجتماعية لم تكن تتمتع بها قبل ذلك . فمع التوسع في التعليم بمختلف مراحلها ، اندفعت المرأة القطرية صوبه لتتحول بعد عقد ونصف الى قوة عمل مؤثرة تحتل مكانة اجتماعية متميزة داخل القوة العاملة في القطاع الحكومي القطري . وقد اكتسبت وجوداً خاصاً داخل فئة المهن الفنية العليا التي تتطلب الحصول على مؤهلات جامعية كما سنوضحه في هذا البحث . وكان من أهم إنجازات قطر خلال السبعينات انشاء جامعة قطر التي تأسست في سنة ١٩٧٧ . ويبين تطور أعداد خريجي جامعة قطر وخريجاتها فيما بين سنتي ١٩٧٧ ، ١٩٨٩ أن مجموع خريجي جامعة قطر من القطريين قد بلغ ١١٧٨ خريجاً ، مما انعكس بشكل واضح على قوة العمل في القطاع الحكومي أما أعداد الخريجات القطريات والبالغ عددهن ٣٦٦٠ خريجة فتكتسب أهمية خاصة . فهي اضافة الى كونها تعادل ثلاثة أضعاف الخريجين القطريين [٤ ، ص ٨٢] ، تكشف عن تطور اجتماعي بالغ الأهمية ، وهو أن المرأة القطرية قد اتجهت نحو التعليم الجامعي ليكون بمثابة مدخل جديد لأداء أدوار اقتصادية تنموية تفرضها خصوصية البناء السكاني القطري [٥] .

يواجه عمل المرأة في المجتمع القطري عدة صعاب ، وذلك بسبب خروجه عن عمل المرأة الأصلي في المنزل وتربية الأطفال . وأن الرجل هو المكلف بالعمل وبذلك الجهد والسعي من أجل الحصول على قوته وقوت أبنائه وأن الاسلام أوجب على الزوج مسؤولية الانفاق على الأسرة وليس على المرأة واجب مساعدة زوجها في تغطية تكاليف المعيشة . كما أن العامل الاقتصادي لا يثير الدافعية الكافية لدفع المرأة القطرية للعمل بسبب ارتفاع المستوى الاقتصادي للمجتمع القطري ، وأن الأسرة ليست بحاجة الى دخل اضافي من المرأة ، سواء كانت متزوجة أم غير متزوجة . وهذا قد يكون صحيحاً الى حد ما خلال فترة الطفرة النفطية في عقد السبعينات ، ولكن مع انخفاض أسعار النفط في الثمانينات وما صاحب ذلك من

انخفاض في عائدات الدولة ، فإن الدافع الاقتصادي أصبح يشكل أهمية كبيرة في دفع المرأة القطرية نحو العمل بل حتى أن بعض الأسر تعتمد على دخول الزوجات أو البنات .  
هناك من يطالب بعدم فسح المجال أمام المرأة للعمل لما قد يسببه ذلك من أضرار بالتنشئة الاجتماعية لاطفالها وتأثر أجيال المستقبل بتخلي الأم عن وظيفتها الأصلية وطرق مجال العمل بحثاً عن الكسب المادي . حيث أشار الكثير من البحوث التربوية والاجتماعية الى الأهمية الكبرى للأسرة باعتبارها اللبنة الأولى والاساس في اكساب الأطفال الصفات والخصائص الاجتماعية والقيم والمبادئ الضرورية للشخصية [ ٦ ، ص ١ - ٢ ] فخرج المرأة الى ميدان العمل قد يضطر الاسرة الى الاستعانة بالمربيات والخدم الأجانب الذين يكسبون الأطفال الصفات والخصائص الاجتماعية والقيم الغربية عن المجتمع العربي الاسلامي الذي ينتمي اليه المجتمع القطري .

وهناك من ينظر الى عمل المرأة على أنه يؤدي الى نشوء بعض الخلافات والنزاعات الزوجية ، إما لعدم تمكن المرأة من القيام بجميع واجبات المنزل على أكمل وجه ، وبالشكل الذي يرضي الزوج ، أو بسبب انشغال المرأة بأمر العمل وعدم اعطاء الزوج الاهتمام الكافي أو الاهمال الظاهر من المرأة نحو اطفالها بسبب مشاغل العمل أو الاختلاف حول نسبة المساهمة الاقتصادية في تكاليف المعيشة .

بالرغم من هذه الاتجاهات التي تقلل من دور المرأة ومساهمتها في عملية تنمية مجتمعها فإن المرأة القطرية قد اثبتت للمجتمع القطري أنها جديرة بهذه الأعمال . فهناك من السيدات من طرقت سلك التعليم العالي وحصلت على درجات علمية عالية ومارست مهنة التدريس في جامعة قطر حتى بلغ عدد الحاصل منهن على درجة الدكتوراه ٣٩ عضوة هيئة تدريس وهو يساوي عدد الحاصلين على نفس الدرجة من أعضاء هيئة التدريس الذكور من القطريين . كما بلغ عدد المبتعثات لنيل درجة الدكتوراه ٤٤ مبتعثه ، وبلغ عدد المبتعثات لنيل درجة الماجستير ٣ مبتعثات . بينما بلغ عدد المتبعثين لنيل درجة الدكتوراه من الذكور القطريين ٢٧ مبتعثاً ، أما عدد المبتعثين من الذكور لنيل درجة الماجستير فبلغ ٢٢ مبتعثاً [ ٧ ، ص ٣ ] . وهذا يدل على أن عدد المبتعثات لنيل درجة الدكتوراه من الاناث يزيد ١٧ مبتعثه عن الذكور . وهذا يدل على المستوى العلمي الرفيع الذي وصلت اليه المرأة القطرية وأن ما تحتاجه هو منحها الثقة والاعتماد عليها حتى تقدم كل ما تستطيع لمجتمعها .



### ٣ - الابعاد الاقتصادية لعمل المرأة القطرية :

لقد بدأت دولة قطر ومنذ انشاء المجلس الأعلى للتخطيط في عام ١٩٨٩ ، كجهة مسؤولة عن اعداد خطط التنمية الشاملة التي تهدف الى تطوير مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع القطري ، باعداد البرامج التنموية الطموحة لتحقيق أهداف هذه الخطط . إلا أن المشكلة الرئيسية التي تواجه تنفيذ هذه البرامج هي ندرة اليد العاملة القطرية نتيجة لانخفاض الكثافة السكانية في قطر والذي أدى الى انخفاض حجم القوى العاملة من جهة أخرى .

تحدد علاقة الانتاج بالقوى العاملة من ناحيتين ، أولهما الناحية الكمية التي ترتبط بحجم القوى العاملة ، والثانية الناحية النوعية التي ترتبط بمتوسط انتاج الفرد من انتاجية العمل الكلي . تعتبر الناحية الكمية بين القوى العاملة والانتاج في قطر هي الاكثر وضوحاً نظراً لتزايد حجم الطلب على القوى العاملة مع تزايد الموارد المالية النفطية لديها ، مما يفرض عليها الحاجة الى حشد القوى العاملة الوطنية المتاحة للمساهمة في تغطية حجم الطلب المتزايد على القوى العاملة لتنفيذ خطط التنمية فيها .

لو أمعنا النظر في جدول رقم (١) والذي يبين نمو السكان القطريين والوافدين للسنوات ١٩٧٠ ، ١٩٧٥ ، ١٩٨٠ ، ١٩٨٦ لوضح لدينا أن عدد الاناث القطريات في السنوات الأربع يشكل نصف السكان الوطنيين ، حيث بلغت نسبتهم الى مجموع السكان القطريين (٥٠٪) لذا أصبح من الواجب على صانعي القرار اتباع الوسائل التي من شأنها الاستفادة من تلك الطاقة الكامنة والمعطلة ، وذلك لسد الحاجة الماسة الى اليد العاملة من جهة ، وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة من جهة أخرى ، اضافة الى تحويل المرأة القطرية من انسان مستهلك يعيش على جهود الآخرين الى انسان منتج يساهم بشكل مباشر في تنمية المجتمع وزيادة الدخل القومي ، اضافة الى رفع مستوى المعيشة لعائلة المرأة العاملة نتيجة لدخلها لقاء عملها .

كما يبين جدول رقم (١) مؤشراً هاماً له نتائجه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السلبية ألا وهو تزايد النسبة المئوية للوافدين الى مجموع السكان . حيث وصلت سنة ١٩٧٠ الى حوالي (٥٩.٥٪) ثم ارتفعت في سنة ١٩٧٥ الى حوالي (٦٥.٤٪) ، ثم واصلت ارتفاعها الى حوالي (٧٠.٧٪) في سنة ١٩٨٠ ، وأخيراً وصلت الى حوالي (٧٣٪) في سنة ١٩٨٦ ، فالسكان القطريون أقلية صغيرة مقارنة بنسبة الوافدين ولا تزيد نسبتهم على

(٢٧٪) من العدد الاجمالي للسكان . فحتى تتناقص النسبة المثوية للوافدين لابد من زيادة نسبة مساهمة القطريين في القوى العاملة وخاصة العنصر النسوي غير المستغل والذي بدخوله ميدان العمل سيقفل فعلاً من الاعتماد على الأيدي العاملة الوافدة .

أما من الناحية النوعية، فإن برامج التدريب والتنمية الإدارية المستمرة للمواطنين القطريين وإدخال وسائل حديثه للعمل سيقفل من الاعتماد على الأعداد الكبيرة من القوى العاملة الوافدة . وهذا تحد قوي لا يمكن تحقيقه بسهولة لأن قطر تعاني نقصاً كميّاً ونوعياً في القوى العاملة في آن واحد . ولا بد من خطط متأنية وطويلة الأجل لتحقيق هذا الهدف الصعب والذي يستحيل تحقيقه باستغلال نصف الموارد البشرية في المجتمع القطري بل لابد من إدخال المرأة القطرية ميدان العمل بكامل طاقتها .

جدول رقم (١)  
 نمو السكان القطريين والوافدين حسب النوع والجنسية  
 في السنوات ١٩٧٠ ، ١٩٧٥ ، ١٩٨٠ ، ١٩٨٦ م

النسب المئوية للوافدين إلى مجموع السكان	مجموع السكان	الوافدون	قطريون			النوع السنة
			المجموع	أناث	ذكور	
٪٥٩,٥	١١١١٣٣	٦٦.٩٤	٤٥.٣٩	٢٢٣٧١	٢٢٦٦٨	*١٩٧٠
٪٦٥,٤	١٥٧٧٠٠	١٠٣٢٠٠	٥٤٥٠٠	٢٧١٠٠	٢٧٤٠٠	**١٩٧٥
٪٧٠,٧	٢٢٣١٠٠	١٥٧٧٠٠	٦٥٤٠٠	٣٢٥٠٠	٣٢٨٠٠	**١٩٨٠
٪٧٣	٣٨٩٢٥٢	٢٨٤٢٠٩	١٠٥٠٤٥	٥٢٥٨٢	٥٢٤٥٩	***١٩٨٦

المصدر : محتسب من :

- \* الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا ، الوضع السكاني في منطقة غرب آسيا ، دولة قطر ، بيروت ، ١٩٨٠ ، جدول ١/٩ ، ص ٩ - ٤ .
- \*\* تقديرات « الاكوا » بالاستناد إلى التعدادات الرسمية ، في : منصور الراوي ، نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية ، البحرين ، مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية ، ١٩٨٥ ، ص ١٨٧ .
- \*\*\* الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، كشوف البيانات الديموجرافية ، العدد الخامس ، ١٩٨٧ ، تقديرات سكان قطر ، جدول رقم (١) ، ص ١٦٢ .

ثانياً : تطور نمو القوى العاملة النسوية القطرية (١٩٨٣ - ١٩٩٠) :

يمثل الجدول رقم (٢) تطور نمو عدد الموظفات القطريات في القطاع الحكومي القطري في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ وهي الفترة التي أصدرت فيها ادارة شئون الموظفين ثمانية تقارير سنوية وبرنامج . يبين الجدول أن عدد الموظفات القطريات في سنة ١٩٨٣ قد بلغ (٢٣٠٣) موظفة ، أي بنسبة (٨٪) من العدد الاجمالي لعدد العاملين في القطاع الحكومي في تلك السنة ، ثم ارتفع عددهن في سنة ١٩٨٤ ليصبح (٢٦٩٢) موظفة ، أي بنسبة (٩٪) من العدد الاجمالي لعدد العاملين في القطاع الحكومي . أما سنة ١٩٨٥ فقد ارتفعت نسبتتهن الى (١٠٪) وأصبح عددهن (٣٠١٢) موظفه . واستمر عددهن بالارتفاع بمعدل ١٪ سنوياً

ما عدا سنة ١٩٩٠ والتي ارتفع عدد الموظفين القطريين بنسبة (٤٪) عن عام ١٩٨٩ وأصبح عددهن (٥٠٩٢) موظفة .

يبين الجدول أن نسبة الموظفين القطريين قد ارتفعت في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ من (٨٪) سنة ١٩٨٣ الى (١٧٪) في عام ١٩٩٠ ، أي بزيادة (٩٪) بين السنتين ويرافق ذلك ارتفاع طفيف في نسبة الموظفين القطريين والتي ارتفعت ارتفاعاً طفيفاً في نفس الفترة ، حيث ارتفعت من (٣٤٪) في سنة ١٩٨٣ الى (٣٦٪) في سنة ١٩٩٠ ، أي بزيادة (٢٪) بين السنتين . أي نستطيع القول بأن هناك ثبات نسبي في نسبة الموظفين القطريين .

جدول رقم (٢)  
تطور نمو عدد الموظفين القطريين في القطاع الحكومي  
١٩٨٣ - ١٩٩٠ م

المجموع	الإجمالي		الوافدون		قطريون		النوع
	أناث	ذكور	أناث	ذكور	أناث	ذكور	السنة
٣.٢٢٠	٤٨٢٢	٢٥٣٩٨	٢٥١٩	١٥١٤٩	٢٣.٣	١.٢٤٩	١٩٨٣
(١٠٠)	(١٦)	(٨٤)	(٨)	(٥٠)	(٨)	(٣٤)	%
٢٨٩٩٩	٤٩٠١	٢٤٠٩٨	٢٢٠٩	١٣٨٤٧	٢٦٩٢	١.٢٥١	١٩٨٤
(١٠٠)	(١٧)	(٨٣)	(٨)	(٤٨)	(٩)	(٣٥)	%
٢٩٣٢٩	٥٠٦١	٢٤٢٦٨	٢٠٤٩	١٣٩٦٢	٣.١٢	١.٣٠٦	١٩٨٥
(١٠٠)	(١٧)	(٨٣)	(٧)	(٤٨)	(١٠)	(٣٥)	%
٢٩٧٣٤	٥٢٦٢	٢٤٤٧٢	٢.٨٧	١٤.٢٦	٣١٧٥	١.٤٤٦	١٩٨٦
(١٠٠)	(١٨)	(٨٢)	(٧)	(٤٧)	(١١)	(٣٥)	%
٢٩٢٣٥	٥٣٥٤	٢٣٨٨١	١٩٠.٨	١٣٤٦٥	٣٤٤٦	١.٤١٦	١٩٨٧
(١٠٠)	(١٩)	(٨١)	(٧)	(٤٦)	(١٢)	(٣٥)	%
٢٩٦٥٠	٥٨٥١	٢٣٧٩٩	٢.٢٨	١٣٤٨٢	٣٨٢٣	١.٣١٧	١٩٨٨
(١٠٠)	(٢٠)	(٨٠)	(٧)	(٤٥)	(١٣)	(٣٥)	%
٣.٢٩٢	٦١٨٩	٢٤١٠٣	٢١٦٥	١٣٦٨٣	٤.٢٤	١.٤٢٠	١٩٨٩
(١٠٠)	(٢٠)	(٨٠)	(٧)	(٤٥)	(١٣)	(٣٥)	%
٢٩٤٨٤	٦٧٢٦	٢٢٧٥٨	١٦٣٤	١٢.٨٨	٥.٩٢	١.٦٧٠	١٩٩٠
(١٠٠)	(٢٣)	(٧٧)	(٦)	(٤١)	(١٧)	(٣٦)	%

المصدر : محتسب من :

دولة قطر، وزارة المالية والبتترول، إدارة شؤون الموظفين (قسم الاحصاء)، التقارير السنوية، الأعداد : الأول، ١٩٨٣، ص ٤٢؛ الثاني ١٩٨٤، ص ٤٤، الثالث، ١٩٨٥، ص ٤٦؛ الرابع ١٩٨٦، ص ٥٦؛ الخامس، ١٩٨٧، ص ٤٦؛ السادس، ١٩٨٨، ص ٤٢؛ السابع، ١٩٨٩، ص ٤٢؛ الثامن، ١٩٩٠، ص ٤٠.

أما الموظفون غير القطريين فنجد أن نسبتهم قد تناقصت بمرور الزمن فقد انخفضت من (٥٠٪) في عام ١٩٨٣ الى (٤١٪) في عام ١٩٩٠ ، أي بانخفاض حوالى (٩٪) بين الفترتين ، وهى نفس نسبة ارتفاع عدد الموظفين القطريين في نفس الفترة ويرافق ذلك انخفاض طفيف في نسبة الموظفين غير القطريين التي انخفضت نسبتهم من (٨٪) في عام ١٩٨٣ الى نسبة (٦٪) في عام ١٩٩٠ ، أي انخفض بنسبة (٢٪) في تلك الفترة ، وهى نفس نسبة ارتفاع عدد الموظفين القطريين في نفس الفترة .

نستنتج مما تقدم أن مساهمة المرأة القطرية في عملية تقطير الوظائف في القطاع الحكومي القطري (إحلال موظفين قطريين محل الوافدين) أعلى من مساهمة الرجل القطري ، فنسبة انخفاض الموظفين غير القطريين (٩٪) في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ قد تحققت بسبب زيادة نسبة الموظفين القطريين بنفس النسبة في نفس الفترة الزمنية . وهذا يعني أن الموظفين القطريين قد ساهموا بدور فعال في عملية تقطير الوظائف ونسبة إحلال (٩٪) ، بينما كانت مساهمة الموظفين القطريين قليلة ووصلت الى (٢٪) فقط وهى نفس نسبة انخفاض عدد الموظفين غير القطريين . وهذه النتيجة تؤكد عدم صحة الفرضية الأولى والتي تتوقع أن تكون نسبة مساهمة المرأة القطرية في عملية التقطير أقل من مساهمة الرجل القطري

### ثالثاً : خصائص القوى العاملة النسوية القطرية في القطاع الحكومي :

سنتناول في هذا الجزء أهم الخصائص التي تتميز بها القوى العاملة النسوية القطرية في القطاع الحكومي من حيث توزيعها حسب الحلقة والدرجة والجهة الحكومية ، والمهن الرئيسية والحالة التعليمية ، ومدة الخدمة ، وفئات العمر في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ .

#### ١ - تقسيم الموظفين القطريين في القطاع الحكومي حسب الحلقة والدرجة :

تنقسم الوظائف العامة في دولة قطر الى أربع حلقات . وتحدد الميزانية سنوياً عدد وظائف كل حلقة ودرجاتها . كما تحدد الوظائف في كل دائرة واسم لكل وظيفة ودرجاتها ، ولا يجوز أن يزيد عدد الموظفين أو العمال في أية درجة على عدد الوظائف المحددة للدائرة من تلك الدرجة [٨ ، ص ٥] . كما تنص المادة الرابعة من قانون الوظائف العامة المدنية على أن الموظف هو من يعين في إحدى وظائف الحلقات الثلاث الأولى [٨ ، ص ٥] .  
تخصص الحلقة الأولى للوظائف العليا ويشغلها كبار الخبراء وكبار ذوي الاختصاص

وتحتوي على ثلاث درجات : الخاصة والأولى والثانية . أما الحلقة الثانية فتخصص للوظائف العالية وتحتوي على أربع درجات : الأولى والثانية والثالثة والرابعة . وتخصص الحلقة الثالثة للوظائف المتوسطة وتحتوي على خمس درجات : الأولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة . واشترطت المادة (٧) من قانون الوظائف العامة المدنية في قطر على توفر شهادة جامعية أو عالية تتفق دراستها وطبيعة الوظيفة إذا كان التعيين في إحدى وظائف الحلقتين الأولى والثانية . أما إذا كان التعيين في إحدى وظائف الحلقة الثالثة فيشترط توفر شهادة متوسطة تتفق دراستها وطبيعة الوظيفة أو شهادة متوسطه وخبرة في أعمال مماثلة لأعمال الوظيفة . كما يجوز إعفاء المرشح لوظيفه في أدنى درجات الحلقة الثالثة من شرط الحصول على المؤهل العلمي إذا كان قد مارس بنجاح لمدة سبع سنوات على الأقل في دوائر الحكومة أعمالاً مماثلة لأعمال الوظيفة المرشح لها [ ٨ ، ص ٦ ] . وتخصص الحلقة الرابعة الى فئتي المشرفين والعمال ، والسائقين ولا تعتبر هاتين الفئتين من الموظفين .

وبين جدول رقم (٣) توزيع الوظائف القطريات في القطاع الحكومي حسب الحلقة والدرجة في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ . يلاحظ من الجدول عدم تمثيل المرأة القطرية في وظائف الحلقة الأولى في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ . وهذا يدل على عدم وجود نساء قطريات في الوظائف العليا والتي يشغلها كبار الخبراء وكبار ذوي الاختصاص وأن أعلى عدد للنساء القطريات في الحلقة الأولى قد وصل الى ٣ موظفات ولا تكاد تشكل أي نسبة مئوية من المجموع الاجمالي لعدد الموظفات القطريات في القطاع الحكومي .

أما تمثيل المرأة القطرية في وظائف الحلقة الثانية فقد تزايد بمرور الزمن ، فقد بلغت نسبة الموظفات القطريات في هذه الحلقة (٣٢٪) من اجمالي عدد الموظفات القطريات في القطاع الحكومي في سنة ١٩٨٣ ، ثم ارتفعت هذه النسبة الى حوالي (٣٧٪) في سنة ١٩٨٤ ، ثم الى (٤٥٪) في سنة ١٩٨٥ ، والى (٥٥٪) في سنة ١٩٨٦ ، والى (٥٦٪) في سنة ١٩٨٧ ، والى (٥٩٪) في سنتي ١٩٨٨ ، ١٩٨٩ ، وأخيراً الى (٦٦٪) في عام ١٩٩٠ . وهذا يعني أن نسبة الموظفات القطريات في الوظائف العالية في القطاع الحكومي قد ارتفعت حوالي (٣٤٪) في سبع سنوات . وهذا مؤشر على ارتفاع مستوى المؤهل العلمي للموظفات القطريات اللواتي يشغلن هذه الحلقة والتي تشترط توفر شهادة جامعية أو عالية تتفق دراستها وطبيعة الوظيفة .

أما وظائف الحلقة الثالثة والتي تشترط توفر شهادة متوسطة تتفق دراستها وطبيعة

الوظيفة أو شهادة متوسطة وخبرة في أعمال مماثلة لأعمال الوظيفة ، فإن نسبة تمثيل المرأة القطرية فيها تتناقص بمرور الزمن . حيث يبين جدول رقم (٣) أن نسبة الموظفين القطريين في هذه الحلقة من العدد الاجمالي لهن في القطاع الحكومي ١٩٨٣ تصل الى حوالي (٤٦٪) ، ثم انخفضت هذه النسبة الى حوالي ٤٣٪ في سنة ١٩٨٤ ، وإلى (٣٥٪) في سنة ١٩٨٥ ، الى (٢٦٪) في سنوات ١٩٨٦ ، ١٩٨٧ ، ١٩٨٨ ، وإلى (٢٥٪) في سنة ١٩٨٩ ، وأخيراً الى حوالي (٢٠٪) في سنة ١٩٩٠ . وهذا يعني أن نسبة تمثيلهن في هذه الحلقة (الوظائف المتوسطة ) قد انخفضت من حوالي (٤٦٪) الى حوالي (٢٠٪) في سنة ١٩٩٠ . أي انخفضت حوالي (٢٦٪) في سبع سنوات . وهذا يدل على أن عدد الموظفين القطريين في الحلقة الثالثة تتناقص في نفس الوقت الذي تتزايد فيه نسبتهم في الوظائف العاليه (الحلقة الثانية) . وهذا مؤشر على ارتفاع مستوي المؤهل العلمي للمرأة القطرية والذي يؤهلها لإشغال الوظائف العاليه في القطاع الحكومي .

أما وظائف الحلقة الرابعة والتي لا يعتبرها قانون الوظائف العامة المدنية ووظائف ، والمخصصه للمشرفات والعاملات ، فيدل جدول رقم (٣) على تناقص تمثيل المرأة القطرية فيها بمرور الوقت . فقد كانت نسبة العاملات القطريين اللواتي يشغلن هذه الحلقة من العدد الاجمالي للقطريين العاملات في القطاع الحكومي القطري (٢٢٪) في سنة ١٩٨٣ ، ثم انخفضت الى نسبة (٢٠٪) في سنتي ١٩٨٤ ، ١٩٨٥ ، وإلى (١٩٪) في سنة ١٩٨٦ ، وإلى (١٨٪) في سنة ١٩٨٧ ، وإلى (١٥٪) في سنة ١٩٨٨ ، وإلى (١٦٪) في سنة ١٩٨٩ ، وأخيراً إلى نسبة (١٤٪) في سنة ١٩٩٠ . وهذا يدل على أن نسبة الموظفين القطريين العاملات في الحلقة الرابعة من العدد الاجمالي للموظفات القطريين في القطاع الحكومي قد انخفضت من نسبة (٢٢٪) في سنة ١٩٨٣ الى نسبة (١٤٪) في سنة ١٩٩٠ . أي انخفضت حوالي (٨٪) في سبع سنوات . وهذا يوضح أن ارتفاع نسبتهم في الحلقة الثانية قد تم على حساب انخفاض نسبتهم في الحلقتين الثالثة والرابعة . وأن الزمن لصالح المرأة القطرية في إشغال الوظائف العاليه نتيجة لارتفاع مؤهلاتها العلمية .



جدول رقم (٣)  
توزيع الموظفين القطريات في القطاع الحكومي حسب الحلقة والدرجة  
١٩٩٠ - ١٩٨٣ م

السنة	١٩٨٣		١٩٨٤		١٩٨٥		١٩٨٦		١٩٨٧		١٩٨٨		١٩٨٩		١٩٩٠		
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
الحلقة والدرجة	خاصة	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	١د	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	٢د	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
الحلقة الأولى	١د	٢	(٢)	٢	(٢)	٥	(٥)	٨	(٨)	٣	(٣)	٧	(٧)	٨	(٨)	٣٦	(٣٦)
	٢د	-	-	-	-	٦٣	(٦٣)	٨٧	(٨٧)	٢٠٤	(٢٠٤)	٢٧٧	(٢٧٧)	٣٠١	(٣٠١)	٨١	(٨١)
	٣د	١٩٣	(١٩٣)	١١١	(١١١)	٦٨	(٦٨)	٤٧	(٤٧)	٢٧	(٢٧)	٤٧	(٤٧)	١٠٠	(١٠٠)	٨١	(٨١)
الحلقة الثانية	١د	٢	(٢)	٢	(٢)	٥	(٥)	٨	(٨)	٣	(٣)	٧	(٧)	٨	(٨)	٣٦	(٣٦)
	٢د	-	-	-	-	٦٨٣	(٦٨٣)	٦٣١	(٦٣١)	٥٨٤	(٥٨٤)	٥٧١	(٥٧١)	٥٧١	(٥٧١)	٤٨٨	(٤٨٨)
	٣د	٥٥٥	(٥٥٥)	٤٦٣	(٤٦٣)	١٠١	(١٠١)	٢٠٤	(٢٠٤)	١٧١	(١٧١)	٢٧٧	(٢٧٧)	٣٠١	(٣٠١)	٨١	(٨١)
الحلقة الثالثة	١د	٧٩٣	(٧٩٣)	٣٥٤	(٣٥٤)	٧٣٦	(٧٣٦)	٥٥٤	(٥٥٤)	٤٥٣	(٤٥٣)	٤٥٣	(٤٥٣)	٤٦٥	(٤٦٥)	٥٢٥	(٥٢٥)
	٢د	٢٥٤	(٢٥٤)	١١٥	(١١٥)	٤٠٣	(٤٠٣)	٥٧٢	(٥٧٢)	٤٣١	(٤٣١)	٤٣١	(٤٣١)	٤٣١	(٤٣١)	٤٣١	(٤٣١)
	٣د	٧٤٨	(٧٤٨)	٧٣٨	(٧٣٨)	٤٨١	(٤٨١)	٦٣١	(٦٣١)	٤٨١	(٤٨١)	٤٨١	(٤٨١)	٤٨١	(٤٨١)	٤٨١	(٤٨١)
الحلقة الرابعة	١د	٦	(٦)	٦	(٦)	٣	(٣)	٦	(٦)	٧	(٧)	٧	(٧)	٧	(٧)	١٥	(١٥)
	٢د	٣٤	(٣٤)	٣٣	(٣٣)	٤٠٣	(٤٠٣)	٥٧٢	(٥٧٢)	٤٣١	(٤٣١)	٤٣١	(٤٣١)	٤٣١	(٤٣١)	٤٣١	(٤٣١)
	٣د	٧٤٨	(٧٤٨)	٧٣٨	(٧٣٨)	٤٨١	(٤٨١)	٦٣١	(٦٣١)	٤٨١	(٤٨١)	٤٨١	(٤٨١)	٤٨١	(٤٨١)	٤٨١	(٤٨١)
الحلقة الخامسة	١د	٢	(٢)	-	-	١	(١)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	٢د	٢	(٢)	-	-	١	(١)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	٣د	٦٦	(٦٦)	٥١١	(٥١١)	٤٧١	(٤٧١)	٦٧١	(٦٧١)	٤٦١	(٤٦١)	٤٦١	(٤٦١)	٤٦١	(٤٦١)	٤٦١	(٤٦١)
الإجمالي	١د	١	-	١	(١)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	٢د	٢٣٠٣	(٢٣٠٣)	١٨٧٨	(١٨٧٨)	٣٠١٢	(٣٠١٢)	٣١٧٥	(٣١٧٥)	٣٣٦٤	(٣٣٦٤)	٣٨٧٨	(٣٨٧٨)	٤٠٢٤	(٤٠٢٤)	٥٠٩٢	(٥٠٩٢)
	٣د	١٠٠٠	(١٠٠٠)	١٠٠٠	(١٠٠٠)	١٠٠٠	(١٠٠٠)	١٠٠٠	(١٠٠٠)	١٠٠٠	(١٠٠٠)	١٠٠٠	(١٠٠٠)	١٠٠٠	(١٠٠٠)	١٠٠٠	(١٠٠٠)

المصدر : محتسب من :  
دولة قطر ، وزارة المالية والبتترول ، إدارة شؤون الموظفين (قسم الاحصاء) ، التقارير السنوية ، الأعداد : الأول ، ١٩٨٣ ، ص ٤٢ ؛  
الثاني ، ١٩٨٤ ، ص ٤٤ ، الثالث ، ١٩٨٥ ، ص ٤٦ ؛ الرابع ، ١٩٨٦ ، ص ٥٦ ؛ الخامس ، ١٩٨٧ ، ص ٤٦ ؛ السادس ، ١٩٨٨ ، ص ٤٢ ؛ السابع ، ١٩٨٩ ، ص ٤٢ ؛ الثامن ، ١٩٩٠ ، ص ٤٠ .

جدول رقم ( ٤ )  
توزيع موظفي القطاع الحكومي القطري حسب الجنسية والنوع والحلقة  
١٩٩٠ م

المجموع العام	الوافدون		قطريون		الجنسية والنوع الحلقة
	أناث	ذكور	أناث	ذكور	
٥٢٤ (١٠٠)	١٥ (٣)	٣٠٤ (٥٨)	٣ (-)	٢٠٢ (٣٩)	الحلقة الأولى ٪
٩٤٥٩ (١٠٠)	٦٩٦ (٧)	٣١٣٤ (٣٣)	٣٣٥٤ (٣٦)	٢٢٧٥ (٢٤)	الحلقة الثانية ٪
٧٠٤٨ (١٠٠)	٨٣٠ (١٢)	٢٧٠٤ (٣٨)	١٠٢٧ (١٥)	٢٤٨٧ (٣٥)	الحلقة الثالثة ٪
١٢٣٣٥ (١٠٠)	٨٣ (-)	٥٨٩٣ (٤٨)	٧٠٨ (٦)	٥٦٥١ (٤٦)	الحلقة الرابعة ٪
١١٨ (١٠٠)	١٠ (٨)	٥٣ (٤٥)	- (-)	٥٥ (٤٧)	راتب مقطوع ٪
٢٩٨ (١٠٠)	١٦٣٤ (٦)	١٢٠٨٨ (٤١)	٥٠٩٢ (١٧)	١٠٦٧٠ (٣٦)	الإجمالي ٪

المصدر : محتسب من :  
دولة قطر ، وزارة المالية والبتترول ، إدارة شئون الموظفين (قسم الاحصاء) ، التقرير السنوي .  
العدد الثامن ، ١٩٩٠ ، ص ٤٠ .

لو أردنا مقارنة تمثيل المرأة في وظائف الحلقات المختلفة بتمثيل الذكور القطريين والوافدين ذكوراً وإناثاً لأمكننا ذلك بالرجوع الى الجدول رقم (٤) والذي يمثل توزيع موظفي القطاع الحكومي القطري حسب الجنسية والنوع والحلقة الوظيفية لسنة ١٩٩٠ . يبين الجدول أن أعلى تمثيل للمرأة القطرية كان في الحلقة الثانية (الوظائف العالية) حيث بلغ عددهن في هذه الحلقة (٣٣٥٤) وينسبة تصل الى حوالي (٣٦٪) من المجموع العام للموظفين في الحلقة الثانية وهي بذلك تحتل المرتبة الأولى في هذه الحلقة . ويأتي في المرتبة الثانية الموظفون الوافدون وينسبة تصل الى حوالي (٣٣٪) من المجموع العام للموظفين في هذه الحلقة . ويحل

في المرتبة الثالثة الموظفون القطريون وبنسبة تصل الى (٢٤٪) ، وأخيراً الموظفات الوافدات وبنسبة تصل الى (٧٪) من المجموع العام للموظفين في هذه الحلقة . يدل احلال الموظفة القطرية في المرتبة الأولى في وظائف الحلقة الثانية على ارتفاع مؤهلها العلمي حيث يشترط التعيين في وظائف الحلقة الثانية توفر شهادة جامعية أو عالية تتفق دراستها مع طبيعة الوظيفة .

وتؤكد هذه النتيجة عدم صحة الفرضية الثانية والتي تتوقع أن تتواجد معظم الموظفات القطريات في وظائف الحلقة الثالثة (الوسطى) والموظفين القطريين في وظائف الحلقة الأولى . أما تمثيل المرأة القطرية في وظائف الحلقة الأولى (الوظائف العليا) فمقتصر على ثلاث موظفات ولا يشكلن أي نسبة تذكر من المجموع العام للموظفين العاملين في هذه الوظائف . أما الموظفون الوافدون فيحتلون المرتبة الأولى وبنسبة تصل الى حوالي (٥٨٪) من المجموع العام للموظفين في هذه الحلقة ، ثم يأتي الموظفون القطريون في المرتبة الثانية وبنسبة تصل الى حوالي (٣٩٪) من المجموع العام للموظفين في هذه الحلقة ، ثم تأتي الموظفات الوافدات في المرتبة الثالثة وبنسبة تصل الى حوالي (٣٪) من المجموع العام للموظفين في هذه الحلقة . ويلاحظ أن وظائف هذه الحلقة مقتصره على الرجال وبنسبة تصل الى حوالي (٩٧٪) من مجموع العاملين في هذه الحلقة ، مما يدل على أن الوظائف العليا خاصة بالذكور بغض النظر عن الجنسية وأن تمثيل المرأة فيها محدود لأسباب اجتماعية .

أما نسبة تمثيل المرأة القطرية في وظائف الحلقة الثالثة (الوظائف الوسطى) فمنخفضه وتحتل فيها المرتبة الثالثة ووصل عددهن ١٠٢٧ موظفة وبنسبة تصل الى حوالي (١٥٪) من المجموع العام للموظفين في هذه الحلقة . أما الموظفون الوافدون فيحتلون المرتبة الأولى وبنسبة تصل الى (٣٨٪) ثم يحل في المرتبة الثانية الموظفون القطريون وبنسبة تصل الى حوالي (٣٥٪) من المجموع العام للموظفين في الحلقة الثالثة . أما وظائف الحلقة الرابعة فتحتل فيها المرأة القطرية في المرتبة الثالثة وبنسبة تصل الى (٦٪) من المجموع العام للموظفين في هذه الحلقة ، ويأتي في المرتبة الأولى الموظفون الوافدون وبنسبة تصل الى حوالي (٤٨٪) ، كما يأتي في المرتبة الثانية الموظفون القطريون وبنسبة (٤٦٪) ، أما الموظفات الوافدات فلا يشكل وجودهن في وظائف هذه الحلقة أي نسبة تذكر . ويرجع تدني نسبة الموظفات القطريات في وظائف الحلقة الرابعة الى طبيعة وظائف هذه الحلقة والمخصصة للسائقين والعمال والمشرفين، وهي أعمال لا تتناسب مع طبيعة المرأة . ومع ذلك تبقى المرأة القطرية أفضل تمثيلاً

من المرأة الوافدة . كما أن وظائف الحلقة الرابعة وظائف تتطلب جهداً بدنياً يتناسب مع طبيعة الرجل مما أدى الى ارتفاع نسبة الموظفين الذكور العاملين فيها (قطريون + وافدون) الى حوالي (٩٤٪) من المجموع العام للموظفين العاملين في وظائف هذه الحلقة .

## ٢ - توزيع الموظفين القطريين حسب الجهات الحكومية (١٩٨٣ - ١٩٩٠)

يبين الجدول رقم (٥) توزيع الموظفين القطريين في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ . يلاحظ من الجدول أن غالبية الموظفين القطريين يتواجدن في وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر ، حيث وصل عددهن في سنة ١٩٨٣ إلى ٢٠٨٤ موظفة ونسبة تصل الى (٩١٪) من العدد الاجمالي للموظفات القطريات في تلك السنة ، وحافظت على نفس النسبة (٩١٪) في سنة ١٩٨٤ ، ثم ارتفعت الى (٩٢٪) في سنة ١٩٨٥ ، ووصلت إلى أعلى مستوى لها في عام ١٩٨٦ ، حيث بلغت (٩٣٪) وبعدها يصل الى ٢٩٣٤ موظفة قطرية . ثم عادت هذه النسبة الى مستوى (٩٢٪) في سنتي ١٩٨٧ ، ١٩٨٨ وانخفضت بعد ذلك الى حوالي (٩١٪) في سنة ١٩٨٩ ، وأخيراً ارتفعت في سنة ١٩٩٠ الى حوالي (٩٢٪) وبعدها يصل الى ٤٦٨٨ موظفه قطرية في وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر . وتواجد المرأة القطرية في وظائف وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر بهذه النسبة العاليه أمر طبيعي إذا أخذنا بعين الاعتبار التقاليد والقيم الاجتماعية في قطر والتي تفضل عمل المرأة في أماكن تحد من اختلاطها بالرجال ، وعملهن كمعلمات في وزارة التربية والتعليم واداريات في ادارة تعليم البنات في الوزارة ، أو كعضوات هيئة تدريس في جامعة قطر أو اداريات في قسم البنات في الجامعة من الأمور المقبولة اجتماعياً والمفضله في ظل الظروف القائمة حالياً .

جدول رقم ( ٥ )  
توزيع الموظفين القطريات حسب الجهات الحكومية  
١٩٩٠ - ١٩٨٣

الجهات الحكومية	١٩٩٠		١٩٨٩		١٩٨٨		١٩٨٧		١٩٨٦		١٩٨٥		١٩٨٤		١٩٨٣	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
رئاسة مجلس الوزراء	-	(-)	١	(١)	١	(١)	١	(١)	١	(١)	-	(-)	-	(-)	-	(-)
وزارة المالية والبتورل	٥	(٥)	١	(١)	٣	(٣)	٣	(٣)	٣	(٣)	٣	(٣)	٤	(٤)	٤	(٤)
وزارة الخارجية	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)
وزارة الاقتصاد والتجارة	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	٧٩	(٧٩)	٧٧	(٧٧)	٥٠	(٥٠)	٤٩	(٤٩)	٤٤	(٤٤)	٣٥	(٣٥)	٣١	(٣١)	١٩	(١٩)
وزارة الصحة العامة	١٢٩	(١٢٩)	١١٣	(١١٣)	١٠٧	(١٠٧)	١٠١	(١٠١)	٩٢	(٩٢)	١٠١	(١٠١)	١١٣	(١١٣)	١٠١	(١٠١)
وزارة الشؤون البلدية	٢٣	(٢٣)	٣٣	(٣٣)	٣٣	(٣٣)	٣٧	(٣٧)	٣٧	(٣٧)	٣٥	(٣٥)	٣٧	(٣٧)	٤٠	(٤٠)
وزارة المواصلات والنقل	٨٦	(٨٦)	٨٦	(٨٦)	٤٩	(٤٩)	١٠	(١٠)	٦	(٦)	٨	(٨)	١٠	(١٠)	٩	(٩)
وزارة العدل	١	(١)	٢	(٢)	٢	(٢)	٢	(٢)	١	(١)	١	(١)	١	(١)	-	(-)
وزارة الاعلام	٧٩	(٧٩)	٦٦	(٦٦)	٦٦	(٦٦)	٥٩	(٥٩)	٥٧	(٥٧)	٥٥	(٥٥)	٥١	(٥١)	٤٦	(٤٦)
وزارة التربية والتعليم/جامعة قطر	٤٦٨٨	(٤٦٨٨)	٣٦٤٥	(٣٦٤٥)	٣٥١٢	(٣٥١٢)	٣١٨٤	(٣١٨٤)	٢٩٣٤	(٢٩٣٤)	٢٧٧٤	(٢٧٧٤)	٢٤٤٥	(٢٤٤٥)	٢٠٨٤	(٢٠٨٤)
وزارة الكهرباء والماء	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)
وزارة الأشغال العامة	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)
وزارة الزراعة والصناعة	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-	(-)
الإجمالي	٥٠٩٢ (١٠٠)	٤٠٢٤ (١٠٠)	٣٨٢٣ (١٠٠)	٣٤٤٦ (١٠٠)	٣١٧٥ (١٠٠)	٣١٢٥ (١٠٠)	٣٠١٢ (١٠٠)	٢٦٩٢ (١٠٠)	٢٣٠٣ (١٠٠)	٢٣٠٣ (١٠٠)	٢٣٠٣ (١٠٠)	٢٦٩٢ (١٠٠)	٢٦٩٢ (١٠٠)	٢٣٠٣ (١٠٠)	٢٣٠٣ (١٠٠)	٢٣٠٣ (١٠٠)

المصدر : محتسب من :  
دولة قطر ، وزارة المالية والبتورل ، إدارة شؤون الموظفين ( قسم الاحصاء ) ، التقارير : الاول ، ١٩٨٣ ، ص ٥٥ ، الثاني ، ١٩٨٤ ، ص ٥٥ ، الثالث ، ١٩٨٥ ، ص ٥٩ ، الرابع ، ١٩٨٦ ، ص ٦٩ ، الخامس ، ١٩٨٧ ، ص ٥٧ ، السادس ، ١٩٨٨ ، ص ٥٠ ، السابع ، ١٩٨٩ ، ص ٥٠ ، الثامن ، ١٩٩٠ ، ص ٤٨ .

أما نصيب الوزارات الأخرى من القوى العاملة النسوية القطرية فقليل جداً ، ويأتي في مقدمتها وزارة الصحة العامة والتي تحتل المرتبة الثانية في توظيف المرأة القطرية ، وتدل البيانات الواردة في جدول رقم (٥) أن عدد الموظفات القطريات في وزارة الصحة العامة في سنة ١٩٨٣ قد بلغ ١٠١ موظفة ونسبة تصل الى حوالي (٤٪) من العدد الاجمالي للموظفات القطريات في القطاع الحكومي لتلك السنة ، ثم حافظت المرأة القطرية على نفس النسبة في سنتي ١٩٨٤ ، ١٩٨٥ . ثم انخفضت بعد ذلك الى نسبة (٣٪) في السنوات ١٩٨٦ ، ١٩٨٧ ، ١٩٨٨ ، ١٩٨٩ ، ١٩٩٠ . ووصل عددهن في سنة ١٩٩٠ الى ١٢٩ موظفة . وهذا يدل على استقرار نسبة وعدد الموظفات القطريات في وزارة الصحة في السبع سنوات الماضية . أما وزارة الاعلام فتأتي في المرتبة الثالثة ، حيث بلغت نسبة العمالة النسائية القطرية حوالي (٢٪) طوال السبع سنوات الماضية ١٩٨٣ - ١٩٩٠ . ورافق ذلك زيادة طفيفة في عدد الموظفات القطريات ، فقد بلغ عددهن ٤٦ موظفة في سنة ١٩٨٣ ، ثم استمر بالارتفاع حتى وصل ٧٩ موظفة في عام ١٩٩٠ . ولم يرافق ذلك زيادة في نسبتهم من اجمالي عدد الموظفات القطريات خلال تلك المدة . وتحل في نفس المرتبة تقريباً (الثالثة) وزارة العمل والشئون الاجتماعية ، التي زاد فيها عدد الموظفات القطريات في السبع سنوات الماضية من ١٩ موظفة في سنة ١٩٨٣ الى أن وصلت الى ٧٦ موظفة في عام ١٩٩٠ . والملاحظ أيضاً أن وزارة المواصلات والنقل قد بدأت تستقطب أعداداً أكثر من الموظفات القطريات منذ سنة ١٩٨٨ ، حيث ارتفع عددهن من ١٠ موظفات في سنة ١٩٨٧ الى ٤٩ موظفة في سنة ١٩٨٨ ، ثم ارتفع الى ٨٦ موظفة في سنتي ١٩٨٩ ، ١٩٩٠ . ونسبة (٢٪) من العدد الاجمالي للقطريات العاملات في القطاع الحكومي القطري ، أي في المرتبة الثانية .

ومن الملاحظ أيضاً ، تناقص عدد ونسبة القطريات العاملات في وزارة الشئون البلدية والزراعة في نفس الفترة ، فقد بلغ عددهن في الوزارة ٤٠ موظفة قطرية في سنة ١٩٨٣ ونسبة حوالي (٢٪) من العدد الاجمالي للقطريات العاملات في القطاع الحكومي القطري ، ثم بدأ عددهن بالتناقص الى أن بلغ ٣٥ موظفة في سنة ١٩٨٥ ونسبة (١٪) واستمرت هذه النسبة بالانخفاض الى أن وصلت الى الصفر في سنة ١٩٩٠ وهي السنة التي أضيف اليها اختصاص الزراعة الذي كان ضمن اختصاص وزارة الصناعة والتجارة .

يمكننا مقارنة توزيع الموظفات القطريات حسب الجهات الحكومية بالموظفين القطريين

وبالوافدين من الذكور والاناث من خلال جدول رقم (٦) والذي يبين توزيع موظفي القطاع الحكومي القطري حسب الجنسية والنوع والجهات الحكومية لعام ١٩٩٠ .

يبين الجدول رقم (٦) ان العمالة النسائية القطرية في وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر تحتل المرتبة الأولى . إذ بلغ عددهن ٤٦٨٨ موظفة ونسبة تصل الى حوالي (٣٩٪) من المجموع العام للموظفين في الوزارة والجامعة . ويأتي الموظفون الوافدون بالمرتبة الثانية حيث بلغ عددهم ٤٦٦٩ موظفاً ونسبة تصل الى حوالي (٣٩٪) من المجموع العام للموظفين في الوزارة والجامعة . أما في المرتبة الثالثة فيحل فيها الموظفون القطريون ونسبة تصل الى حوالي (١٣٪) ، وأخيراً تحل الموظفات الوافدات في المرتبة الرابعة ونسبة تصل الى حوالي (٩٪) من المجموع العام للموظفين في الوزارة والجامعة . تعكس زيادة نسبة العمالة القطرية النسائية في وزارة التربية والتعليم إمكانية تظهير الوظائف في الوزارة والجامعة خاصة الموظفات الوافدات البالغ عددهن ١٠٩١ موظفه ، اذا أخذنا بعين الاعتبار الأعداد المتزايدة للخريجات القطريات من جامعة قطر والمتخصصات في مجالات العلوم المختلفة والتي تحتاجها وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر ، ولكن المشكلة الحقيقية تكمن في قلة إقبال الشباب القطري على الوظائف التعليمية في وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر فما زالت نسبتهم في الوزارة والجامعة لا تتجاوز (١٣٪) من المجموع العام للعاملين في الوزارة والجامعة . ومن المعروف أن الكثير من وظائف التدريس في الوزارة والجامعة لا يمكن تظهيرها بالعمالة النسائية القطرية وذلك بسبب عدم امكانية عمل الاناث في مدارس الذكور خاصة في المرحلتين الاعدادية والثانوية .

تأتي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والاسكان في المرتبة الثانية من حيث جذب العمالة النسائية القطرية ، حيث بلغ عدد الموظفات القطريات في هذه الوزارة ٧٩ موظفة في سنة ١٩٩٠ ونسبة تصل الى حوالي (٣٤٪) من المجموع العام للموظفين في هذه الوزارة . وهي بذلك تأتي في المرتبة الثانية بعد الموظفون القطريين الذين تصل نسبتهم الى حوالي (٥١٪) ، أما في المرتبة الثالثة فيأتي الموظفون الوافدون ونسبة تصل الى حوالي (١٥٪) أما الموظفات الوافدات فلا يشكل عددهن أي نسبة تذكر من المجموع العام للموظفين في الوزارة . ومن الطبيعي أن تكون نسبة تمثيل الموظفات القطريات عالية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والاسكان وذلك لكون العمل الاجتماعي من أكثر الأعمال ملائمة لطبيعة المرأة ومع ذلك مازال هناك مجال واسع لجذب عمالة نسائية قطرية أكثر .

جدول رقم ( ٦ )  
توزيع موظفي القطاع الحكومي القطري حسب الجنسية والنوع  
والجهات الحكومية ١٩٩٠

الجنسية والنوع	قطريون		وافدون		المجموع العام	
	ذكور	%	إناث	%	عدد	%
الجهات الحكومية	١٣٥٧	(٥٢)	-	(٤٨)	٢٥٩٧	(١٠٠)
	٧١٦	(٦٩)	٥	(٣٠)	١٠٣١	(١٠٠)
	٣٦٠	(٨١)	-	(١٩)	٤٤٧	(١٠٠)
	١٥١	(٧٢)	-	(٢٨)	٢١١	(١٠٠)
	١١٩	(٥١)	٢	(١٥)	٢٣٤	(١٠٠)
	٣٦١	(٢٥)	٤٤٧	(٣١)	١٤٣٩	(١٠٠)
	٧٤٠	(٥٦)	٣	(٤٢)	١٣١١	(١٠٠)
	٥١٧	(٣٩)	١٤	(٥٣)	١٣٠٧	(١٠٠)
	١٠٥	(٤٩)	-	(٥٠)	٢١٥	(١٠٠)
	٩٦٩	(٥٨)	٧٢	(٣٣)	١٦٦٣	(١٠٠)
	١٥٤٨	(١٣)	١٠٩١	(٩)	١١٩٩١	(١٠٠)
	٢٨٧٣	(٥٣)	-	(٤٧)	٥٤٦٩	(١٠٠)
	٨٥٤	(٥٥)	١	(٤٥)	١٥٥٩	(١٠٠)
الإجمالي	١٠٦٧٠	(١٧)	١٢٠٨٨	(٤١)	٢٩٤٨٤	(١٠٠)

المصدر : مستحسب من :  
وزارة المالية والبتبول ، إدارة شئون الموظفين ، قسم الاحصاء - التقرير السنوي ، العدد الثامن ، ١٩٩٠ ، ص ٤٨ .



أما وزارة الصحة العامة ، فتحل فيها المرأة القطرية في المرتبة الرابعة وبنسبة تصل الى حوالي (٩٪) من المجموع العام للموظفين في الوزارة . أما في المرتبة الأولى فيحل فيها الموظفون الوافدون وبنسبة تصل الى حوالي (٣٥٪) من موظفي الوزارة . وتأتي في المرتبة الثانية الموظفة الوافدة وبنسبة تصل الى حوالي (٣١٪) من موظفي الوزارة . أما الموظفون القطريون فيحلون في المرتبة الثالثة وبنسبة تصل الى حوالي (٢٥٪) من موظفي الوزارة ، وتعكس النسبة العالية للموظفات الوافدات (٣١٪) مدى الحاجة الى العمالة النسائية القطرية في وظائف وزارة الصحة العامة . فمن الطبيعي أن تكون وظائف الطب والتمريض وادارة المستشفيات والوظائف الطبية المساندة في المختبرات مناسبة تماماً لطبيعة المرأة كما أن وجود مستشفى خاص بالنساء في مؤسسة حمد الطبية يوفر للمرأة القطرية فرصة العمل في المجال الصحي مع أدنى مستوى للاختلاط . كما تزعم وزارة الصحة إنشاء مستشفى خاص بالأطفال وهي جهة مناسبة أخرى لجذب العمالة النسائية القطرية . كما يمكن ايجاد أقسام ومختبرات طبية منفصلة ومقتصره على العمالة النسائية .

أما وزارة المواصلات والنقل فتشكل نسبة الموظفات القطريات فيها حوالي (٧٪) من المجموع العام للموظفين في هذه الوزارة وهي بذلك تحل في المرتبة الثالثة . أما الموظفون الوافدون فيحلون في المرتبة الأولى وبنسبة تصل الى حوالي (٥٣٪) من المجموع العام لموظفي الوزارة . ويأتي في المرتبة الثانية الموظفون القطريون وبنسبة تصل الى حوالي (٣٩٪) من المجموع العام لموظفي الوزارة . أما الموظفات الوافدات فنسبتهن قليلة وتصل الى حوالي (١٪) من المجموع العام لموظفي الوزارة . وبالرغم من ملاءمة طبيعة العمل في مجال المواصلات للمرأة إلا أن مساهمة المرأة القطرية في وظائف الوزارة مازالت منخفضة بالرغم من إمكانية إستحداث أقسام مقتصره على النساء كما هو متبع في الكثير من الدول .

أما وزارة الاعلام والثقافة فيعمل بها ٧٩ موظفة قطرية وبنسبة تصل الى حوالي (٥٪) من المجموع العام لموظفي الوزارة ، وبذلك تحتل الموظفة القطرية في الوزارة المرتبة الثالثة ، أما الموظفون القطريون فيحتلون المرتبة الأولى وبنسبة تصل الى حوالي (٥٨٪) ثم يتبعهم الموظفون الوافدين والتي تصل نسبتهم الى حوالي (٣٣٪) ، ثم الموظفات الوافدات في المرتبة الرابعة وبنسبة تصل الى حوالي (٤٪) من المجموع العام لموظفي الوزارة . تدل هذه النسب على أن وزارة الاعلام لا تشكل قوة جذب للعمالة النسائية بغض النظر عن الجنسية . نستنتج مما تقدم أن الموظفة القطرية تعمل في خمس وزارات وهي : وزارة التربية والتعليم وجامعة

قطر (٣٩٪) ، ووزارة العمل والشئون الاجتماعية والاسكان (٣٤٪) ، ووزارة الصحة العامة (٩٪) ، ووزارة المواصلات والنقل (٧٪) ، ووزارة الاعلام والثقافة (٥٪) . وتؤكد هذه النتيجة صحة ما ذهب اليه الفرضية الثالثة اضافة الى وزارتي المواصلات والاعلام والثقافة .

### ٣ - توزيع الموظفين القطريات حسب المهن الرئيسية :

يبين جدول رقم (٧) توزيع الموظفين القطريات في القطاع الحكومي القطري حسب المهن الرئيسية في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ ، نلاحظ من الجدول أن المهن العلمية والفنية تحتل المرتبة الأولى من حيث جذب العمالة النسائية القطرية في القطاع الحكومي . ولكن نسبة المرأة القطرية في هذه المهن تتناقص بمرور الزمن ، فقد وصلت نسبة الموظفين القطريات العاملات في هذه المهن في سنة ١٩٨٣ الى حوالي (٧١٪) من العدد الاجمالي للموظفات القطريات في القطاع الحكومي والبالغ عددهن في تلك السنة ٢٣٠٣ ، ثم انخفضت نسبتهم في هذه المهن الى حوالي (٧٠٪) في سنة ١٩٨٤م والى (٦٥٪) في سنة ١٩٨٥ ، والى (٦٤٪) في سنة ١٩٨٦ ، ثم ارتفعت الى (٦٧٪) في سنة ١٩٨٧ والى (٦٨٪) في سنة ١٩٨٨ ، ثم انخفضت الى (٦٥٪) ، وأخيراً انخفضت الى حوالي (٦١٪) في سنة ١٩٩٠ . وبذلك نستطيع القول أنه في المدة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ قد انخفضت نسبة الموظفين القطريات في المهن العلمية والفنية من (٧١٪) في سنة ١٩٨٣ الى (٦١٪) في سنة ١٩٩٠ بالرغم من ازدياد عددهن من ١٦٤٠ موظفة في هذه المهن الى ٣١٣٠ موظفة في سنة ١٩٩٠ . وتتضمن المهن العلمية والفنية التي تمارسها المرأة القطرية : المدرسه وأمينة مختبر ، ووكيلة مدرسة ، وخصائية اجتماعية ، وومرضة ، وطبيبة .

جدول رقم ( ٧ )  
توزيع المروظفات القطريبات حسب المهن الرئيسية  
١٩٨٣ - ١٩٩٠

المهنة	١٩٨٣		١٩٨٤		١٩٨٥		١٩٨٦		١٩٨٧		١٩٨٨		١٩٨٩		١٩٩٠	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
المهنية والفنية	١٦٤٠	(٧١)	١٨٨٢	(٧٠)	١٩٧٠	(٦٥)	٢٠٤٥	(٦٤)	٢٣١٠	(٦٤)	٢٦٠٢	(٦٨)	٢٦٣٠	(٦٥)	٣١٣١	(٦١)
الإدارية	٤٣	(٢)	٩٥	(٤)	٥٠	(٢)	١٦٢	(٥)	١٨٣	(٥)	١٩٥	(٥)	١٧٩	(٤)	١٠٨	(٢)
الكتابية	١٤٢	(٦)	١٨٩	(٧)	٤٤٥	(١٥)	٤٤٠	(١٤)	٣٦٤	(١٤)	٤٣١	(١١)	٥٩١	(١٥)	١١٥٥	(٢٣)
الخدمات	٢١٧	(١٠)	٥١٤	(١٩)	٢٢٦	(٧)	١٧٣	(٥)	١٥٥	(٥)	١٥٣	(٧)	١٥٣	(٤)	١٣٦	(٣)
الزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
عمال الإنتاج والعمال الحادون	٢٦١	(١١)	١٢	(٠)	٣٢١	(١١)	٣٥٥	(١١)	٤٣٤	(١١)	٤٤٢	(١٣)	٤٧١	(١٢)	٥٦٢	(١١)
الإجمالي	٢٣٠٣	(١٠٠)	٢٦٩٢	(١٠٠)	٣٠١٢	(١٠٠)	٣١٧٥	(١٠٠)	٣٤٤٦	(١٠٠)	٣٨٢٣	(١٠٠)	٤٠٢٤	(١٠٠)	٥٠٩٢	(١٠٠)

المصدر : محتسب من :

دولة قطر ، وزارة المالية والترول ، إدارة شئون المواطنين ( قسم الإحصاء ) ، التقارير : الأولى ، ١٩٨٣ ، ص ٧٤ ، الثاني ،

١٩٨٤ ، ص ٨٠ ، الثالث ، ١٩٨٥ ، ص ٨٤ ، الرابع ، ١٩٨٦ ، ص ٩٥ ، الخامس ، ١٩٨٧ ، ص ٨٠ ، السادس ، ١٩٨٨ ، ص ٦٣ ، السابع ، ١٩٨٩ ، ص ٦٣ ، الثامن ، ١٩٩٠ ، ص ٦١ .

أما المهن الكتابية فتأتي في المرتبة الثانية من حيث تمثيل الموظفة القطرية في القطاع الحكومي وهي تتزايد بمرور الزمن بعكس المهن العلمية والفنية . وبلغت نسبة الموظفات القطريات في المهن الكتابية سنة ١٩٨٣ حوالي (٦٪) من عددهن الاجمالي في القطاع الحكومي ، ثم ارتفعت هذه النسبة لتصل الى حوالي (٧٪) في سنة ١٩٨٤ ، والى (١٥٪) في سنة ١٩٨٥ وانخفضت الى نسبة (١٤٪) في سنة ١٩٨٦ ، ثم الى (١١٪) في سنتي ١٩٨٧ ، ١٩٨٨ ، ثم ارتفعت الى نسبة (١٥٪) في سنة ١٩٨٩ ، وأخيراً الى (٢٣٪) في سنة ١٩٩٠ ، أي ارتفعت نسبتهم في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ من حوالي (٦٪) في سنة ١٩٨٣ الى حوالي (٢٣٪) في سنة ١٩٩٠ . مما يدل على زيادة اقبال المرأة القطرية على العمل في المهن الكتابية التي تحتوي على مهن : الطابعة ، والكاتبة ، والكاتبة / الطابعة ، ورئيسة مكتبة ، والسكرتيرة ، ومحافظة دوام ، ورئيسة قسم ، ورئيسة وحدة ، وضابطة مدرسة ، وأمينة مقصف ، وسكرتيرة مدرسة .

تأتي مهن عمال الانتاج والعمال العاديون في المرتبة الثالثة من حيث جذبها للعمال النسائية في القطاع الحكومي ، فقد وصلت نسبة الموظفات القطريات في هذه المهن سنة ١٩٨٣ الى (١١٪) من عددهن الاجمالي في القطاع الحكومي ، ثم انخفضت هذه النسبة الى ادنى مستوى لها في سنة ١٩٨٤ حيث اختفى تمثيل المرأة القطرية في هذه المهن في تلك السنة، ثم عادت هذه النسبة الى (١١٪) في سنتي ١٩٨٥ - ١٩٨٦ ، ثم ارتفعت الى (١٢٪) في سنتي ١٩٨٧ ، ١٩٨٨ ، ثم عادت الى نسبة (١١٪) في سنة ١٩٩٠ . ومعظم العاملات في هذه المهن من العاملات العاديات .

تأتي العاملات في الخدمات في المرتبة الرابعة ، حيث بلغت نسبة الموظفات القطريات في هذه المهنة في سنة ١٩٨٣ حوالي (١٠٪) من عددهن الاجمالي في القطاع الحكومي ، ثم ارتفعت هذه النسبة الى (١٩٪) في سنة ١٩٨٤ ، ثم انخفضت الى حوالي (٧٪) في سنة ١٩٨٥ ، ثم الى (٥٪) في سنة ١٩٨٦ ، والى (٤٪) في سنوات ١٩٨٦ ، ١٩٨٧ ، ١٩٨٨ ، ١٩٨٩ ، وأخيراً الى حوالي (٣٪) في سنة ١٩٩٠ . وهذا يدل على تناقص نسبة تمثيل المرأة القطرية في هذه المهن بمرور الوقت ، وتتضمن مهن العاملات بالخدمات : خادمات ، وفراشات . ومن الملاحظ أن هذه المهن تمارسها العاملات الأجنبية ونادراً ما تمارسها القطريات .

وتأتي المهن الادارية في المرتبة الخامسة ، حيث بلغت نسبة الموظفات القطريات العاملات

في هذه المهن سنة ١٩٨٣ حوالي (٢٪) من عددهن الاجمالي في القطاع الحكومي ، ثم ارتفعت الى (٤٪) في سنة ١٩٨٤ ، ثم انخفضت الى (٢٪) في سنة ١٩٨٥ ، ثم ارتفعت الى (٥٪) في سنوات ١٩٨٦ ، ١٩٨٧ ، ١٩٨٨ ، ثم انخفضت الى (٤٪) في سنة ١٩٨٩ ، وإلى (٢٪) في سنة ١٩٩٠ . وهذا يدل على أن نسبتهم بمرور سبع سنوات ١٩٨٣ - ١٩٩٠ لم تتغير ، فقد كانت (٢٪) في سنة ١٩٨٣ ، وانتهت بعد أن تقلبت في الارتفاع والانخفاض الى (٢٪) في عام ١٩٩٠ . وهذا يدل على أن هناك تردد وعدم قبول اجتماعي لاشغال المرأة وظائف قيادية في القطاع الحكومي كوظيفة مديرة بالرغم من ارتفاع مستوى مؤهلاتها العلمية .

أما مهن العاملات في الزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر فلا يوجد فيها أي تمثيل للمرأة القطرية .

أما اذا أردنا مقارنة التمثيل النسبي للموظفة القطرية بالموظفين القطريين وبالوافدين ذكوراً وإناثاً فيمكننا التعرف على ذلك من خلال جدول رقم (٨) والذي يمثل توزيع موظفي حكومة قطر حسب الجنسية والنوع والمهن الرئيسية لسنة ١٩٩٠ . فبالنسبة للوظائف العلمية والفنية نجد أن المرأة القطرية تحتل فيها المرتبة الثانية ونسبة تصل الى حوالي (٢٧٪) من مجموع الموظفين العاملين في هذه المهن . أما في المرتبة الأولى فيحل فيها الموظفون الوافدون ونسبة تصل الى حوالي (٤٠٪) ، ويحل الموظفون القطريون في المرتبة الثالثة ونسبة تصل الى حوالي (٢١٪) ، وأخيراً تأتي الموظفات الوافدات في المرتبة الرابعة ونسبة تصل الى حوالي (١٢٪) من المجموع العام للموظفين في المهن العلمية والفنية . نستنتج من ذلك كله أن المرأة القطرية أكثر مساهمة من الذكور القطريين والاناث الوافدات في المهن العلمية والفنية وأقل مساهمة من الموظفين الوافدين . وهذا يعكس ارتفاع مستوى التأهيل العلمي للمرأة القطرية وقوة اقبالها على وظائف التدريس في وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر والتي تتطلب توفر مؤهل علمي عالي .

جدول رقم ( ٨ )  
توزيع موظفي حكومة قطر حسب الجنسية والنوع والمهن الرئيسية  
١٩٩٠.

المجموع العام %	عدد	وافدون				قطريون				الجنسية والتنوع المهن
		%	إناث	%	ذكور	%	إناث	%	ذكور	
(١٠٠٠)	١١٧٨٠	(١٢)	١٣٧٣	(٤٠)	٤٧٤٨	(٢٧)	٣١٣١	(٢١)	٢٥٣٨	البلدية والنفية الإدارية الكعابية الخدمات الزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر عمال الإنتاج والمعال الماديين الإحصائي
(١٠٠٠)	٤٣٦	(١١)	٢	(٥)	٢٣	(٢٥)	١٠٨	(٦٩)	٣٠٣	
(١٠٠٠)	٦٥٤٩	(٣)	١٧٨	(٣١)	٢٠٦٠	(١٨)	١١٥٥	(٤٨)	٣١٥٦	
(١٠٠٠)	١٧٩٩	(٢)	٨	(٢٧)	٤٨٧	(٨)	١٣٦	(٦٥)	١١٦٨	
(١٠٠٠)	١٦٥	(٢)	-	(٩٦)	١٥٨	(٢)	-	(٤)	٧	
(١٠٠٠)	٨٧٤٥	(١)	٧٣	(٥٣)	٤٦١٢	(٦)	٥٦٢	(٤٠)	٣٤٩٨	
(١٠٠٠)	٢٩٤٨٤	(٦)	١٦٣٤	(٤١)	١٣٠٨٨	(١٧)	٥٠٩٢	(٣٦)	١٠٦٧٠	
.										

المصدر : محتسب من :  
دولة قطر ، وزارة المالية والبيترول ، إدارة شئون الموظفين (قسم الإحصاء) التقرير السنوي .العدد الثامن ، ١٩٩٠ ، ص ٦١

جدول رقم ( ٩ )  
توزيع الموظفين القطريات في القطاع الحكومي حسب الحالة التعليمية  
١٩٨٣ - ١٩٩٠

السنة	الحالة التعليمية											
	١٩٨٣	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦	١٩٨٧	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	عدد	%	عدد	%
بدون مؤهل	٤٨٧	٥٥٨	٦٠١	٥٦١	٥٩٣	٦٠٧	٦١٨	٧٢٧	(١٥)	(١٤)	عدد	%
إبتدائية	٤١	٢٤	٢٤	٢٥	٣٢	٥٧	٧٣	٧٢	(٢)	(١)	عدد	%
إعدادية	٣٠	٣٨	٣٧	٨٧	٩٧	١٢٠	١٤٦	١٣١	(٤)	(٣)	عدد	%
ثانوية	٤٨٦	٥١٨	٦٦٥	٤٩٩	٤٣٠	٤٠٨	٤٤٣	٤٦٣	(١١)	(٩)	عدد	%
دبلوم	٥٨٣	٥٩٣	٥٣٣	٥٣٨	٦٣٦	٦٧٢	٦٨٦	٦٨٦	(١٧)	(١٤)	عدد	%
بكالوريوس ولبناس	٦٥٥	٩٢٧	١٠٧١	١٤١٣	١٦٣٣	١٩٢٦	٢٠٢٨	٢٨٩٢	(٥١)	(٥٧)	عدد	%
دبلوم عالي	١١	١٤	١٧	١٦	١٥	١٥	١٥	١٤	(١)	(٢)	عدد	%
ماجستير	٣	١	١	١	٤	٥	٤	١٤	(١)	(١)	عدد	%
دكتوراه	٢	٢	٣	٦	٤	٤	٦	٧٢	(١)	(١)	عدد	%
أخرى	٥	١٧	٦٠	٢٩	٢	٧	٥	٤	(١)	(٢)	عدد	%
الإجمالي	٢٣٠٣	٢٦٩٢	٣٠١٢	٣١٧٥	٣٤٤٦	٣٨٢٣	٤٠٢٤	٥٠٩٢	(١٠٠)	(١٠٠)	عدد	%

المصدر : محتسب من :  
 دولة قطر ، وزارة المالية والبيروقراطية ، إدارة شئون المواطنين ( قسم الاحصاء ) ، التقارير : الاول ، ١٩٨٣ ، ص ٨٧ ، الثاني ،  
 ١٩٨٤ ، ص ٩٤ ، الثالث ، ١٩٨٥ ، ص ٩٩ ، الرابع ، ١٩٨٦ ، ص ١١١ ، الخامس ، ١٩٨٧ ، ص ٩٢ ، السادس ، ١٩٨٨ ، ص ٧٤ ،  
 السابع ، ١٩٨٩ ، ص ٧٤ ، الثامن ، ١٩٩٠ ، ص ٧٢ .

ثم بدأت هذه النسبة في الإنخفاض حيث بلغت نسبتهم في سنة ١٩٨٤ حوالي (٢٢٪)، ثم انخفضت الى (١٨٪) في سنة ١٩٨٥، وإلى (١٧٪) في سنة ١٩٨٦، ثم إرتفعت إلى (١٩٪) في سنة ١٩٨٧، ثم انخفضت الى (١٨٪) في سنة ١٩٨٨، وإلى (١٧٪) في سنة ١٩٨٩، وأخيرا الى (١٤٪) في سنة ١٩٩٠. أي انخفضت نسبة حملة الدبلوم من الموظفين القطريين في السبع سنوات (١٩٨٣ - ١٩٩٠) حوالي (١١٪) أي من (٢٥٪) في سنة ١٩٨٣ الى (١٤٪) في سنة ١٩٩٠. وحدث ذلك في نفس الوقت الذي زاد فيه نسبة الحاصلات على البكالوريوس من (٢٩٪) الى (٥٧٪) أي بارتفاع قدره حوالي (٢٨٪) من عددهن الاجمالي في القطاع الحكومي.

أما الموظفين القطريين بدون مؤهل في القطاع الحكومي فيأتين في المرتبة الرابعة وينسب متناقصة مع مرور الزمن . فقد بلغت نسبتهم في سنتي ١٩٨٣ ، ١٩٨٤ حوالي (٢١٪) من اجمالي القطريين العاملات في القطاع الحكومي . ثم بدأت النسبة بعد ذلك بالتناقص بنسبة (١٪) سنوياً حتى وصلت الى (١٤٪) في سنة ١٩٩٠ م . إن انخفاض نسبة غير المؤهلات من الموظفين القطريين من (٢١٪) في سنة ١٩٨٣ الى (١٤٪) في سنة ١٩٩٠ لدليل على ارتفاع المستوى الثقافي للمرأة القطرية في السبع سنوات السابقة لكن مازال هناك حاجة الى بذل المزيد من الجهد لرفع مستوى تأهيل ٧٢٧ موظفة قطرية غير مؤهلة في القطاع الحكومي والتي تشكل ما نسبته (١٤٪) من العدد الاجمالي للقطريين في القطاع الحكومي .

أما الحاصلات على المؤهل الثانوي ، فيأتين في المرتبة الخامسة ولكن بنسب متناقصة بمرور الزمن . حيث بلغت نسبة الحاصلات على مؤهل ثانوي في سنة ١٩٨٣ حوالي (٢١٪) من العدد الاجمالي للموظفات القطريين في القطاع الحكومي ، ثم انخفضت هذه النسبة الى (١٩٪) في سنة ١٩٨٤ ، وارتفعت الى (٢٢٪) في سنة ١٩٨٥ ، ثم انخفضت بشكل مفاجيء الى (١٦٪) في سنة ١٩٨٦ ، وإلى (١٣٪) في سنة ١٩٨٧ ، وإلى (١١٪) في سنتي ١٩٨٨ ، ١٩٨٩ ، وأخيراً الى (٩٪) في سنة ١٩٩٠ . وهذا يعني ان نسبة الموظفين القطريين الحاصلات على مؤهل ثانوي قد انخفضت في مدة سبع سنوات بحوالي (١٢٪) ، أي من (٢١٪) في سنة ١٩٨٣ الى (٩٪) في سنة ١٩٩٠ . ولكن هذا الانخفاض تم تعويضه في الارتفاع الحاد في نسبة الحاصلات على مؤهل البكالوريوس ، كما وافق ذلك ارتفاع قليل في نسبة الحاصلات على مؤهل الاعدادية ، حيث ارتفعت نسبة الحاصلات على هذا المؤهل من (١٪) في سنتي ١٩٨٣ ، ١٩٨٤ الى (٣٪) في السنوات ١٩٨٦ ، ١٩٨٧ ،



١٩٨٨ ، ١٩٨٩ ، ١٩٩٠ ، أما بقية الحالات التعليمية : الابتدائي ، والدبلوم العالي ،  
والمجستير ، والدكتوراه فتمثيل الموظفة القطرية فيها هامشي ومحدود ولا يزيد في أحسن  
الظروف عن (١٪) من إجمالي عدد الموظفات القطريات .

أما إذا أردنا مقارنة المستوى التعليمي للموظفة القطرية في القطاع الحكومي بالموظفين  
القطريين الذكور والوافدين من ذكور وإناث ، فيمكننا التعرف على ذلك من خلال جدول رقم  
(١٠) الذي يمثل توزيع موظفي القطاع الحكومي القطري حسب الجنسية والنوع والحالة  
التعليمية لسنة ١٩٩٠ . تحتل الموظفة القطرية المرتبة الثانية بين حملة البكالوريوس  
والليسانس في القطاع الحكومي القطري ، حيث بلغت نسبة الحاصلات على هذا المؤهل العلمي  
من الموظفات القطريات (٣٤٪) من المجموع العام لحملة البكالوريوس والليسانس في القطاع  
الحكومي . ويحل في المرتبة الأولى الموظفون الوافدون وينسبة تصل الى حوالي (٣٨٪) ، أما  
المرتبة الثالثة فيحل فيها الموظفون القطريون وينسبة تصل الى حوالي (١٨٪) واخيراً تحل  
الموظفات الوافدات في المرتبة الرابعة وينسبة تصل الى (١٠٪) من المجموع العام للموظفين  
من حملة البكالوريوس والليسانس في القطاع الحكومي القطري . ولاشك أن مؤهل  
البكالوريوس متطلب أساسي للموظفات القطريات الممارسات لمهنة التدريس في وزارة التربية  
والتعليم وجامعة قطر والتي تمثل أكثر الوظائف جاذبية للمرأة القطرية . كما تحتل المرأة  
القطرية المرتبة الثانية بين حملة الدبلوم وينسبة تصل الى حوالي (٢٢٪) من المجموع العام  
لحملة الدبلوم .

جدول رقم ( ١٠ )  
توزيع موظفي القطاع الحكومي القطري حسب الجنسية والنوع / الحالة التعليمية  
والجهات الحكومية ١٩٩٠

المجموع العام	واقفون				قطريون				الجنسية	
	عدد	%	إناث	%	ذكور	%	إناث	%	التنوع	التعليمية
(١٠٠)	١٠٤٤٩	(١)	٨٧	(٤١)	٤٢٦١	(٧)	٧٢٧	(٥١)	٥٣٧٤	بدون مؤهل
(١٠٠)	١٢٤٠	(٢)	٢	(١٨)	٢١٨	(٦)	٧٢	(٧٦)	٩٤٨	إبتدائية
(١٠٠)	١٢٢٩	(١)	١٥	(٢٩)	٣٦٠	(١١)	١٣٦	(٥٩)	٧١٨	إعدادية
(١٠٠)	٣٢٤٧	(٤)	١٢٢	(٤٧)	١٥٣٢	(١٤)	٤٦٣	(٣٥)	١١٣٠	ثانوية
(١٠٠)	٣١١٣	(١٧)	٣٧٥	(٥٢)	١٦١٨	(٢٢)	٦٨٦	(١٤)	٤٣٤	دبلوم
(١٠٠)	٨٤٤٠	(١٠٠)	٨٩٢	(٣٨)	٣١٧٢	(٣٤)	٢٨٩٢	(١٨)	١٤٧٨	بكالوريوس وليسانس
(١٠٠)	٢٥٣	(١٥)	٥٤	(٦٩)	٢٤٢	(٤)	١٤	(١٢)	٤٣	دبلوم عالي
(١٠٠)	٣٥٠	(١٣)	٤٧	(٤٣)	١٥١	(٢١)	٧٢	(٣٣)	٨٠	ماجستير
(١٠٠)	٤٢١	(٨)	٣٣	(٧٤)	٣١٣	(٦)	٢٦	(١٧)	٤٩	دكتوراه
(١٠٠)	٦٤٢	(٢)	٢	(٣٤)	٢٢١	(١)	٤	(٦٥)	٤١٥	أخرى
١٠٠	٢٩٤٨٤	(٦)	١٦٣٤	(٤١)	١٢٠٨٨	(١٧)	٥٠٩٢	(٣٦)	١٠٦٧٠	الإجمالي

المصدر : محاسب من :  
وزارة المالية والبتروك ، إدارة شئون الموظفين ، قسم الاحصاء - التقرير السنوي ، العدد الثامن ، ١٩٩٠ ، ص ٧٢ .

الى حوالي (٣٠٪) من مجموع الموظفين ضمن هذه المدة . ويأتي الموظفون الوافدون في المرتبة الأولى ونسبة تصل الى حوالي (٣٤٪) ، ويحل الموظفون القطريون في المرتبة الثالثة ونسبة تصل الى حوالي (٢٩٪) ، وأخيراً تأتي الوظائف الوافدات في المرتبة الرابعة ونسبة تصل الى حوالي (٧٪) من مجموع الموظفين ضمن هذه المدة من الخدمة .

أما مدة الخدمة (٥ - ١٠) سنوات فتحل الموظفة القطرية فيها في المرتبة الثالثة ونسبة (٢٢٪) من المجموع العام للموظفين ضمن هذه المدة من الخدمة . ويأتي في المرتبة الأولى الموظفون الوافدون ونسبة تصل الى حوالي (٤٥٪) ، كذلك يأتي الموظفون القطريون في المرتبة الثانية ونسبة (٢٦٪) ، وأما الوظائف الوافدات فيأتيان في المرتبة الرابعة ونسبة ٧٪ من المجموع العام للموظفين ضمن هذه المدة من الخدمة . كما تحل الموظفة القطرية في المرتبة الثالثة ضمن مدة الخدمة (١٠ - ١٥) سنة ونسبة (١٣٪) ، ويأتي في المرتبة الأولى الموظفون الوافدون ونسبة (٥٥٪) ، كما يأتي الموظفون القطريون في المرتبة الثانية ونسبة (٢٦٪) ، أما الوظائف الوافدات فقد حلت في المرتبة الرابعة ونسبة ٦٪ .

أما مدد الخدمة : (١٥ - ٢٠ سنة) ، (٢٠ - ٢٥ سنة) ، ٢٥ سنة فأكثر فنجد أن الموظف القطرية تحل فيها في المرتبة الثالثة ونسب (١١٪) ، (٧٪) ، (٢٪) ، على التوالي ، ويأتي الموظفون القطريون في المرتبة الأولى ونسب (٥٢٪) ، (٦٩٪) ، (٦٩٪) ، على التوالي كما يأتي الموظفون الوافدون في المرتبة الثانية ونسب (٣٣٪) ، (٢١٪) ، (٢٧٪) على التوالي ، وأخيراً تحل الوظائف الوافدات في المرتبة الرابعة ونسب (٤٪) ، (٣٪) ، (٢٪) على التوالي .

وهذا يعني أن الموظفين القطريين هم أكثر الفئات ديمومة في الوظيفة العامة ، وهذا أمر متوقع لأن الوافدين من الذكور والإناث يعملون بعقود تجدد سنوياً والمدة التي يستمرون فيها للعمل مرتبطة بظروف العرض والطلب على القوى العاملة في قطر وبالمتطلبات الاقتصادية والسياسية فيها . أما الإناث القطريات فإنهن يتركن العمل بمجرد زيادة أعباءهن الأسرية . مما يضطرهن الى ترك الخدمة مبكراً للتفرغ لواجباتهن الأسرية . تؤكد هذه النتيجة الشق الأول من الفرضية السادسة التي تفترض أن الوظائف القطريات أقل مدة خدمة من الموظفين القطريين .

جدول رقم ( ١٢ )  
توزيع موظفي القطاع الحكومي القطري حسب الجنسية والنوع ومدة الخدمة  
م ١٩٩٠.

المجموع العام %	عدد	وافدون		قطريون		الجنسية والنوع		مدة الخدمة
		%	اناث	%	ذكور	%	ذكور	
(١٠٠)	٣٣٧١	(٦)	٢١٣	(٢٦)	٨٧٤	(٣٠)	١٢٧٥	أقل من ٣ سنوات
(١٠٠)	٣٠٣٩	(٧)	٢١٨	(٣٤)	١٠٣٩	(٣٠)	٨٧٠	٥ - ٣
(١٠٠)	٦٨٤٦	(٧)	٤٩٤	(٤٥)	٣١٠٢	(٢٢)	١٧٤٨	١٠ - ٥
(١٠٠)	٨٧٩٥	(٦)	٤٨٢	(٥٥)	٤٨٧٨	(١٣)	٢٣١٦	١٥ - ١٠
(١٠٠)	٣٩٠١	(٤)	١٤٧	(٣٣)	١٢٩٨	(١١)	٢٠٣٦	٢٠ - ١٥
(١٠٠)	١٣٦٧	(٣)	٣٦	(٢١)	٢٩٥	(٧)	٩٤٤	٢٥ - ٢٠
(١٠٠)	١٩٢٥	(٢)	٤٤	(٢٧)	٥٢٠	(٧)	١٣٢٥	٢٥ فأكثر
(١٠٠)	٢٤٠	(٥)	-	(٣٤)	٨٢	(١١)	١٥٦	غير مبين
(١٠٠)	٢٩٤٨٤	(٦)	١٦٣٤	(٤١)	١٢٠٨٨	(١٧)	١٠٦٧٠	الإجمالي

المصدر : محاسب من :  
وزارة المالية والبتروال ، إدارة شئون الموظفين ( قسم الاحصاء ) ، التقرير السنوي ، العدد الثامن ، ١٩٩٠ ، ص ٨١ .

٦ - توزيع الموظفين القطريات في القطاع الحكومي حسب فئات العمر (١٩٨٥ - ١٩٩٠):

يمثل جدول رقم (١٣) توزيع الموظفين القطريات في القطاع الحكومي حسب فئات العمر للفترة ١٩٨٥ - ١٩٩٠ م . يبين الجدول أن الفئة العمرية (٢٥ - ٣٠) سنة هي الأكثر شيوعاً بين الموظفين القطريات . حيث بلغت نسبة الموظفين القطريات في هذه الفئة العمرية في سنة ١٩٨٥ حوالي (٤٥٪) من عددن الاجمالي في القطاع الحكومي . ثم ارتفعت هذه النسبة الى حوالي (٤٦٪) في سنة ١٩٨٦ ، وانخفضت الى حوالي (٤٢٪) في السنوات ١٩٨٧ ، ١٩٨٨ ، ١٩٨٩ ، وأخيراً انخفضت الى حوالي (٣٤٪) في سنة ١٩٩٠ ، أما في الفئة العمرية (٣٠ - ٣٥) سنة ، فنجد أن نسبة الموظفين القطريات في هذه الفئة تتزايد بمرور الزمن . فقد بلغت هذه النسبة حوالي (١٩٪) في سنتي ١٩٨٥ ، ١٩٨٦ ، و ثم ارتفعت الى (٢٤٪) في سنة ١٩٨٧ ، ثم انخفضت الى نسبة (٢٢٪) في سنة ١٩٨٨ ، وإلى (١٩٪) في سنة ١٩٨٩ ، ثم ارتفعت بشكل مفاجيء الى (٣١٪) في سنة ١٩٩٠ . وكذلك الحال بالنسبة للفئة العمرية (٣٥ - ٤٠) سنة والتي ارتفعت نسبة الموظفين القطريات التي تقع اعمارهن ضمن هذه الفئة من (٥٪) في سنة ١٩٨٥ الى (١٣٪) من عددن الاجمالي في سنة ١٩٩٠ .

ولو حاولنا حصر نسبة الموظفين القطريات التي تقل أعمارهن عن ٣٥ سنة ، لوجدنا أن معظم الموظفين القطريات يقعن ضمن هذا المدى . فقد بلغت نسبة الموظفين القطريات من تقل أعمارهن عن ٣٥ سنة في سنتي ١٩٨٥ ، ١٩٨٦ ، حوالي (٨٣٪) من عددن الاجمالي في القطاع الحكومي ، ثم انخفضت هذه النسبة الى حوالي (٨٢٪) في سنة ١٩٨٧ ، ثم ارتفعت الى (٨٣٪) في سنة ١٩٨٨ ، ثم انخفضت الى حوالي (٧٧٪) في سنة ١٩٨٩ ، وأخيراً الى (٧٥٪) في سنة ١٩٩٠ . تدل هذه النسب على الطبيعة الفتية للموظفات القطريات في القطاع الحكومي . والتي تدل على أن المرأة القطرية تفضل أن تعمل في سن مبكرة وتترك العمل بمجرد زيادة أعباءها الأسرية ولا تستمر للعمل لمدة طويلة كما هو الحال بالنسبة للموظف القطري .

أما إذا أردنا مقارنة توزيع الموظفين القطريات حسب فئات العمر بالموظفين الآخرين لعام ١٩٩٠ ، فيمكننا استخدام جدول رقم (١٤) لتحقيق ذلك . يبين الجدول أن الموظفة القطرية تحتل المرتبة الأولى بين موظفي القطاع الحكومي في الفئتين العمريتين (٢٥ - ٣٠) سنة ،

جدول رقم ( ١٣ )  
توزيع الموظفين القطريات في القطاع الحكومي حسب فئات العمر  
١٩٨٥ - ١٩٩٠ م

١٩٩٠	١٩٨٩		١٩٨٨		١٩٨٧		١٩٨٦		١٩٨٥		السنة العدد	فئات العمر
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
(١٠٠)	٨	(١)	١٦	(٢)	١٤	(٢)	٦	(١)	٣	(١)	٢١	أقل من ٢٠ سنوات
(٣٤)	٥٣٨	(١٥)	٦١٧	(١٩)	٧٤٢	(١٦)	٥٦٣	(١٨)	٥٧٧	(١٨)	٢٥ - ٢٠	
(٣١)	١٧١٥	(٤٢)	١٦٩٢	(٤٢)	١٥٨٨	(٤٢)	١٤٤١	(٤٦)	١٤٥٠	(٤٥)	٣٠ - ٢٥	
(١٣)	١٥٧٣	(١٩)	٧٦٠	(٢٢)	٨٢٨	(٢٤)	٨١٩	(١٩)	٦٠٥	(١٩)	٥٧٨	٣٥ - ٣٠
(٣)	٦١٢	(٦)	٢٢٨	(٥)	١٩٣	(٥)	١٧٩	(٤)	١٣٧	(٥)	١٣٩	٤٠ - ٣٥
(٣)	١٦٩	(٦)	٢٤١	(٣)	١٠٥	(٣)	١٠٥	(٣)	٩٤	(٣)	٩٥	٤٥ - ٤٠
(٢)	٩٤	(٣)	١٢٣	(٢)	٩٦	(٣)	٩٨	(٣)	٩٨	(٣)	٨٧	٥٠ - ٤٥
(٢)	٨١	(٣)	١٠٠	(١)	٥٤	(٢)	٥٦	(٢)	٥٨	(٢)	٦١	٥٥ - ٥٠
(١)	٤٥	(١)	٥٣	(١)	٢٨	(١)	٢٩	(١)	٣٥	(١)	٣٦	٦٠ - ٥٥
(١)	٣٧	(١)	٥٨	(١)	٣١	(١)	٣٧	(١)	٣٨	(١)	٤١	٦٠ فأكثر
(٣)	١٧٠	(٣)	١٣٦	(٤)	١٤٥	(٣)	١١٣	(٣)	٨٠	(٢)	٧٠	غير مبين
(١٠٠)	٥٠٩٢	(١٠٠)	٤٠٢٤	(١٠٠)	٣٨٢٣	(١٠٠)	٣٤٤٦	(١٠٠)	٣١٧٥	(١٠٠)	٣٠١٢	الإجمالي

المصدر : محتسب من :  
دولة قطر ، وزارة المالية والبتروك ، إدارة شئون الموظفين ( قسم الاحصاء ) التقارير السنوية : الثالث  
١٩٨٥ ، ص ١٢٦ ، الرابع ، ١٩٨٦ ، ص ١٤١ ، الخامس ، ١٩٨٧ ، ص ١٩٨ ، السادس ، ١٩٨٨ ، ص ٩٣ ،  
السابع ، ١٩٨٩ ، ص ٩٣ ، الثامن ، ١٩٩٠ ، ص ٩١ .

## ٢ - نظرة المجتمع القطري لعمل المرأة :

نظراً للأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والتاريخية والدينية السائدة في المجتمع القطري، فإن المجتمع القطري لازال ينظر بحذر وتردد لمسألة عمل المرأة خارج منزلها . مما ترتب عليه تدني نسبة مساهمة المرأة القطرية في سوق العمل المحلية مقارنة بأخواتها في الأقطار العربية الأخرى .

لقد ظهرت مساهمات نسائية قطرية في قطاع محدود من النشاط التعليمي إلا أن مساهمتها تكاد تكون معدومة في قطاعات أكثر احتياجاً كالمقطاعات الصحية والاجتماعية . ولاشك أن نظرة المجتمع القطري إلى عمل المرأة ، هو الذي يساعد على زيادة أو تقليل مساهمة المرأة عن طريق ما يقدمه لها من دعم وتشجيع وتأييد لانخراطها في المجالات التي تحتاج الى خدمات المرأة . فموقف المجتمع القطري الايجابي من مهنة التدريس وأنها متحد من اختلاط المرأة بالرجال شكل دعماً للمرأة القطرية ودفعها الى المزيد من الإقبال على العمل في هذه المهنة . كما أن نظرة المجتمع القطري السلبي تجاه بعض المهن الأخرى كالتمريض والخدمة الاجتماعية والاتصالات بسبب ما يتوقع من اختلاط نتيجة انخراط المرأة في هذه المهن ، أدى الى تردد المرأة القطرية في الإقبال على هذه المهن بالرغم من ملاءمتها لطبيعة المرأة .

لقد حققت المرأة القطرية مستوى رفيعاً من التعليم ، وأعطيت لها الفرص للحصول على أعلى الشهادات العلمية في الداخل والخارج ، وحصلت على التأهيل اللازم في مختلف التخصصات التي تساعد على إنجاز ما يوكل اليها من مهام بكفاءة ومقدرة . وسخرت الدولة الكثير من الأسباب التي من شأنها رفع مستوى المرأة الثقافية والعلمي ، ولكن استغلال هذه الطاقات مازال محدوداً ، ليس لعدم توفر فرص العمل ، وإنما لعدم وجود فرص عمل تتفق مع عادات وتقاليد المجتمع القطري . فكيف تستطيع الدولة تحقيق هدف تقطير الوظائف إذا لم تستغل جميع الموارد البشرية الذكورية والأنثوية في المجتمع القطري ، علماً بأن حاجات الأمن والدفاع ستستنزف الموارد البشرية الذكورية في السنوات القادمة مما يوجد حاجة ملحة للعمالة النسوية القطرية لسد النقص والمضي في سياسة تقطير الوظائف .

إن هناك الكثير من المجالات التي يمكن للمرأة القطرية أن تساهم بها دون أن تمس كرامتها وهي مجالات هامة للمجتمع كالتطب والتمريض والخدمة الاجتماعية والاتصالات . فيمكن اتخاذ بعض الاجراءات التنظيمية داخل جهات العمل تكفل منع اختلاط المرأة بالرجال

وذلك بايجاد أقسام وإدارات خاصة بالنساء ، كما أن تشجيع ودعم المجتمع لعمل المرأة سيققل من شعور المرأة بالتردد والخوف اللذان يؤثران على دافعية وانتاجية المرأة في العمل . وعلى المجتمع أن يدرك أن غياب المرأة القطرية عن المساهمة بشكل ملموس في عملية التنمية هو إهدار لنصف الموارد البشرية القطرية .

### ٣ - المواصلات :

من المشاكل التي تواجهها الموظفة القطرية موضوع ترتيب ايصالها من وإلى مقر عملها ، وتحظى هذه المسألة بخاصية مميزة للمرأة القطرية بشكل خاص ذلك أن التقاليد الاجتماعية تضع قيود على السماح للمرأة بقيادة السيارة لقضاء حاجاتها بنفسها ، وإنما القت بهذه المسؤولية على الزوج أو الأب أو الأخ أو السائق الأجنبي . وترتب على ذلك كثيراً من المشكلات للمرأة العاملة . فهي تحتاج الى وسيلة مواصلات منظمة وفي أوقات محدودة ، بحيث لا يؤدي تأخيرها الى تأخرها عن الوصول أو الانصراف من العمل مما قد يؤدي الى حدوث مشاكل بينها وبين جهات عملها .

إن استخدام وسائل النقل الجماعي لنقل الموظفات من وإلى العمل بواسطة الحافلات قد أدى إلى ظهور مشاكل ، مثل الفترة الطويلة التي تأخذها الحافلة في إيصال الموظفات وتوزيعهن على أماكن سكنهن إذ تستغرق وقتاً طويلاً في تلك العملية ، مما يحرمهن من قضاء وقت أطول مع أبناءهن . ومما جعل الموظفات القطريات يفضلن وسائل النقل الخاصة وما يرافق ذلك من زيادة المشقة والاعباء على الزوج أو الأب أو الأخ في إيصال الموظفة من وإلى مقر العمل . كما تتحمل الأسرة تكاليف باهظة لتوفير وسيلة المواصلات خاصة في حالة عدم توفير وسائل مواصلات من قبل جهات العمل .

أدت مشاكل المواصلات في الكثير من الأحيان الى تهديد استمرار المرأة العاملة في مساهمتها الحالية في سوق العمل . خاصة أن هناك خاصية تنفرد بها الموظفة القطرية تتمثل في وضع قيود على الفرص المتاحة لها لقيادة السيارة لتتولى امورها بنفسها وتحمل أعباءها بدلاً من إلقائها على الآخرين .

### ٤ - قانون الوظائف العامة المدنية والموظفة القطرية :

تخضع الموظفة القطرية في القطاع الحكومي لقانون الوظائف العامة المدنية المطبق على



الرجل دون استثناء ، إلا في حالات محدودة كالأجازات . فلم يفرق القانون بين الرجل والمرأة في معظم مواده ، بل أخضعها لنفس القواعد والاجراءات والأنظمة التي يخضع لها الرجل ، دون تمييز لخاصية المرأة القطرية وإدراكاً لظروفها الاجتماعية والدينية والبيئية التي تحيطها . وقد أدى ذلك الى ظهور بعض العقبات الخاصة لعمل المرأة في قانون الوظائف العامة المدنية وظهرت بعض التساؤلات عن إمكانية توفير قسط من المرونة في القانون بما يتلاءم مع ظروف المرأة القطرية وبما يساعد في زيادة مساهمتها في عملية التنمية .

لقد حددت المادة (٣٧) من قانون الوظائف العامة المدنية لسنة ١٩٦٧ خمسة أنواع من الاجازات : عارضة ، ودورية ، ومرضية ، وخاصة ، ودراسية دون أن يفرق القانون بين الرجل والمرأة في هذه الاجازات . إلا أن المادة (٥٣) من القانون أجازت منح الموظفة اجازة خاصة براتب كامل لمدة ثلاثين يوماً ، لا تحسب من اجازاتها وذلك في مناسبة الوضع إذا حل اثناء دورة العمل [ ٨ ، ص ١٦ ] ، كما نصت المادة (٣٨) من القانون على أن لا يجاوز مجموع الاجازات العارضة سبعة أيام في السنة [ ٨ ، ص ١٣ ] ، والاجازة العارضة تكون بسبب طارئ لا يستطيع الموظف معه أن يطلب من رؤسائه مقدماً الترخيص له في الغياب .

من الواضح أن مدة اجازة الوضع ليست كافية لإعطاء الموظفة الحامل الراحة الكافية من العمل أو العناية بوليدها والاهتمام به بعد الولادة . كما أغفل القانون اجازة عند الوفاة التي تعطيتها الحق في التمتع باجازة لمدة أربعة أشهر وعشر أيام . كما أن مدة الاجازة العارضة قصيرة إذا أخذنا بعين الاعتبار الظروف الشهرية للمرأة وما يرافقها من مضايقات تقلل من مقدار الجهد الذي تبذله المرأة في العمل . فنظام الاجازات المطبق في الاجهزة الحكومية لم يفرق بين الرجل والمرأة إلا في حالة اجازة الوضع . وهذا يعني أن ظروف المرأة تحتم عليها أن تواجه مشاق ومتاعب كثيرة في العمل بسبب عدم مرونة نظام الاجازات واعطائها بعض الامتيازات لمساعدتها في التغلب على بعض المشكلات التي قد تتعرض لها .

كما تخضع المرأة القطرية العاملة لنفس مواعيد الدوام اليومي التي يخضع لها الرجل . فهي تعمل ستة أيام أسبوعياً . وتعاني من مشكلة في بداية ونهاية وقت الدوام اليومي . حيث تخرج من المنزل في الصباح الباكر مما قد لا يساعدها على تقديم العناية اللازمة لأبنائها وزوجها . كما أن استمرار وقت الدوام للمرأة الى ما بعد الظهر قد يكون فيه مشقة وعناء نتيجة بقائها لفترة طويلة بعيدة عن أبنائها مما يؤدي الى قلقها وعدم ارتياحها . كما تعاني المرأة من عدم وجود فترات راحة خلال ساعات العمل لأخذ قسط من الراحة خلال العمل لزيارة

وليدها للاطمئنان عليه إذا كان في حضانة قريبة أو في نفس مكان العمل . ومن حسن الحظ أن المرأة القطرية العاملة المرضع تُعطي ساعة رضاعة يومياً للعناية بطفلها ولمدة عام .

## ٥ - سياسة تدريب وتنمية الموارد البشرية النسوية :

هناك قصور في سياسات تدريب وتنمية الموارد البشرية النسوية في القطاع الحكومي القطري . فلم تأخذ سياسة التوظيف بعين الاعتبار حجم العمالة النسوية المتوفرة ، وامكانياتها الهائلة في عملية التنمية وذلك بسبب تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية والقانونية والنفسية السائدة في المجتمع القطري . كما أن قصور سياسات التوظيف عن استيعاب الاناث القطريات في القطاع الحكومي قد أثر الى درجة كبيرة على سياسات التدريب وتنمية الموارد البشرية النسوية في مختلف المهن الفنية وغير الفنية ، ولذلك يتطلب الوضع الاهتمام الخاص بتخطيط القوى العاملة النسوية القطرية وإدخالها ضمن خطط وبرامج التأهيل والتدريب للاستفادة منها في تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المختلفة في الدولة .

## ٦ - العمالة الوافدة والعمالة النسوية القطرية :

أدى الفرق الشاسع بين حجم الطلب على القوى العاملة وما هو معروض منها في سوق العمل القطري الى وجود عجز شجع وبشكل كبير على الاعتماد على العمالة الوافدة لسد احتياجات قطر التنموية . وأدى ذلك الى اثار سلبية على استخدام العمالة الوطنية ومنها العمالة النسوية . وهنا لا بد من تنظيم وتقنين عملية تدفق العمالة الوافدة ومحاولة تغطية الاحتياجات قدر الامكان من القوى البشرية المحلية ومنها بالطبع العمالة النسائية قبل الاتجاه الى العمالة الوافدة . فالمرأة القطرية وما تتمتع به من مؤهلات علمية عالية تستطيع أن تحل محل الكثير من العمالة الوافدة إن حسن استخدام الموارد البشرية النسوية القطرية المتاحة .

## خامساً : الاستنتاجات والتوصيات :

يمكن التوصل في ختام هذه الدراسة الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات والتي نستطيع إجمالها في النقاط المحددة التالية:

كعضوات هيئة تدريس أو اداريات في قسم البنات في جامعة قطر من الأمور المقبولة والمفضلة اجتماعياً . أما نصيب الوزارات الأخرى من القوى العاملة النسوية القطرية فقليل جداً . وتتواجد الموظفة القطرية في وزارة الصحة العامة ، ووزارة الاعلام ، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، ووزارة المواصلات وينسب تتراوح ما بين (١٪ - ٣٪) لكل وزارة . مما يدل على أن تمثيل المرأة القطرية في هذه الوزارات ضعيف ولا يكاد يذكر بالمقارنة مع وزارة التربية والتعليم وجامعة قطر .

تبين الاحصائيات المقارنة لتوزيع الموظفة القطرية حسب الجهات الحكومية على أنها تحتل المرتبة الأولى بين العاملين في وزارة التربية والتعليم ويليها الموظفين الوافدين في المرتبة الثانية ، ثم يأتي الموظفون القطريون في المرتبة الثالثة ، وأخيراً تحتل الموظفات الوافدات في المرتبة الرابعة . كما تحتل الموظفة القطرية المرتبة الثانية بين موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والاسكان وهي بذلك تأتي بعد الموظفين القطريين الذي يحلون في المرتبة الأولى ، كما يأتي الموظفون الوافدون في المرتبة الثالثة في هذه الوزارة . كما تحتل الموظفة القطرية المرتبة الثالثة في وزارة المواصلات والنقل ، ووزارة الاعلام والثقافة ، ووزارة المالية والبتترول ، ووزارة العدل ، ووزارة الشؤون البلدية والزراعة . وتحتل الموظفة القطرية المرتبة الرابعة بين موظفي وزارة الصحة العامة . وأخيراً تكاد تخلو وزارة الخارجية ، ووزارة الكهرباء والماء ، ووزارة الصناعة والأشغال العامة من العمالة النسائية القطرية .

(٥) تدل احصائيات توزيع الموظفات القطريات حسب المهن الرئيسية أن مساهمة المرأة القطرية في المهن الكتابية قد ارتفعت من (٦٪) في سنة ١٩٨٣ الى (٢٣٪) في سنة ١٩٩٠ . ورافق هذا الارتفاع انخفاض في مساهمتها في المهن العلمية والفنية حيث انخفضت من (٧١٪) في سنة ١٩٨٣ الى (٦١٪) في سنة ١٩٩٠ ، وكذلك انخفضت مساهمتها في المهن الخدمية من (١٠٪) في سنة ١٩٨٣ الى حوالي (٣٪) في سنة ١٩٩٠ . كما حافظت المرأة القطرية على نسب تمثيل ثابتة في المهن الأخرى . حيث حافظت على نسبة تمثيل (٢٪) في المهن الادارية ، ونسبة تمثيل (١١٪) في مهن عمال الانتاج والعمال العاديين . أما مهن الزراعة وتربية الحيوان وصيد الأسماك فلا يوجد أي مساهمة للمرأة القطرية في هذه المهن . وبهذا نجد أن المرأة القطرية تتواجد في مهن ثلاث رئيسية هي : العلمية والفنية ، والكتابية ، وعمال الانتاج

والعمال العاديين . وهذا يعكس مدى إقبال المرأة القطرية على المهن التي تحد من عملية الاختلاط بالرجال كمهنة المدرسة والاختصاصية الاجتماعية ووكيلة المدرسة والطابعة والسكرتيرة وضابطة مدرسة وأمينة مقصف وعاملات عامات . كما يدل توزيع موظفي قطر حسب المهن الرئيسي له لسنة ١٩٩٠ أن الموظفين القطريين قد احتلت المرتبة الثانية في المهن العلمية والفنية والتي احتل فيها الموظفون الوافدون المرتبة الأولى والموظفون القطريون في المرتبة الثالثة ، والموظفات الوافدات في المرتبة الرابعة . كما احتلت الموظفات القطرييات المرتبة الثانية في الوظائف الادارية التي احتل فيها الموظفون القطريون المرتبة الأولى والوافدون المرتبة الثالثة والوافدات في المرتبة الرابعة وجاءت الموظفات القطرييات في المرتبة الثالثة في الوظائف الكتابية والخدمات ، حيث احتل الموظفون القطريون المرتبة الأولى في هاتين المهنتين ، وتبعهم الموظفون الوافدين في المرتبة الثانية ، والموظفات الوافدات في المرتبة الرابعة . كما احتلت الموظفة القطرية المرتبة الثالثة في مهن عمال الانتاج والعمال العاديين ، والتي احتل فيها الوافدون المرتبة الأولى وتبعهم العمال القطريين في المرتبة الثانية وأخيراً العاملات الوافدات في المرتبة الرابعة . أما مهن الزراعة وتربية الحيوان وصيد السمك فتكاد تكون مقتصرة على العاملين الوافدين . فنجد مساهمة الموظفة القطرية مقارنة بالفئات الأخرى قد حققت وجوداً ملموساً في المهن العلمية والفنية ، والادارية ، ثم وجوداً أقل في مهن الخدمات ، وعمال الانتاج والعمال العاديين . بينما تكاد تكون مساهمتها في مهن الزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر معدومة . لا يختلف الموظف القطري في هذه المهن عن المرأة القطرية حيث لا تزيد مساهمته عن (٤٪) من المجموع العام للعاملين في هذه المهنة .

(٦) تبين احصائيات توزيع الموظفين القطريين حسب الحالة التعليمية أن نسبة الموظفات القطرييات من حملة البكالوريوس والليسانس قد ارتفعت من (٢٩٪) في سنة ١٩٨٣ الى (٥٧٪) في سنة ١٩٩٠ . ورافق ذلك انخفاض في نسبة الموظفات القطرييات من حملة الدبلوم من نسبة (٢٥٪) في سنة ١٩٨٣ الى نسبة (١٤٪) في سنة ١٩٩٠ . وكذلك الحاصلات على مؤهل الثانوية ، حيث انخفضت نسبتهم من (٢١٪) في سنة ١٩٨٣ الى حوالي (٩٪) في سنة ١٩٩٠ . أما الموظفات القطرييات بدون مؤهل فقد انخفضت نسبتهم بشكل ملحوظ من (٢١٪) في سنة ١٩٨٣ الى حوالي (١٤٪) في

سنة ١٩٩٠ . يدل ذلك على أنه في نفس الوقت الذي تتزايد فيه نسبة الموظفين القطريين ذات المستوى التعليمي العالي من حملة البكالوريوس فما فوق نجد أن هناك انخفاض في نسبة الموظفين ذات المستوى التعليمي المتدني ، كالأميّات (بدون مؤهل) والحاصلات على المؤهل الابتدائي . كما تدل إحصائيات توزيع موظفي حكومة قطر حسب الحالة التعليمية لسنة ١٩٩٠ على أن الموظفة القطرية تحتل المرتبة الثانية بين الحاصلين على مؤهل الدبلوم والبكالوريوس والليسانس بينما يحتل الموظفون القطريون المرتبة الثالثة في هذين المؤهلين .

كما تحتل الموظفة القطرية المرتبة الثالثة في المستويات العلمية المتدنية (بدول مؤهل ، ابتدائي ، اعدادي) وكذلك بين حملة الثانوية والماجستير . كما تحتل في المرتبة الرابعة بين حملة مؤهلات الدبلوم العالي والدكتوراه . ويدل هذا على أن المستوى التعليمي للمرأة القطرية العامله في القطاع الحكومي أفضل من الموظف القطري وبكفي أن نذكر أن حوالي (٥١٪) من الموظفين بدون مؤهل ، (٧٦٪) من حملة الابتدائية و (٥٩٪) من حملة الاعدادية هم من الموظفين القطريين . وهذا يعني على المدى البعيد أن المرأة القطرية ستحتل مراكز قيادية عالية يحتمها المستوى العلمي الرفيع الذي تتمتع به .

(٧) تدل إحصائيات توزيع الموظفين القطريين في القطاع الحكومي حسب مدة الخدمة في الفترة ١٩٨٣ - ١٩٩٠ على أن معظم الموظفين القطريين تقل خدمتهم عن ١٥ سنة، وأن مدة خدمتهم تزداد بمرور الزمن . كما قلت نسبة الموظفين القطريين التي تقل مدة خدمتهم عن ٣ سنوات من (٤٥٪) فبالتالي تقل مدة خدمتهم عن ٣ سنوات من (٤٥٪) في سنة ١٩٨٣ الى ٢٠٪ في سنة ١٩٩٠ وكذلك قلت نسبة الموظفين القطريين التي تتراوح مدة خدمتهم بين (٣ - ٥) سنوات من (٢٣٪) في سنة ١٩٨٣ الى (١٨٪) في سنة ١٩٩٠ . أما مدد الخدمة من ٥ سنوات فأكثر فنجد أن نسبة الموظفين القطريين تزداد بمرور الوقت . نظراً لأن معظم الموظفين القطريين تقل مدة خدمتهم عن ١٥ سنة ، فإن ذلك سيعني أن أي استثمار على تدريبهم سيكون مكلفاً إذا تركت الموظفة القطرية العمل قبل الاستفادة من المعارف والمهارات التي ستكتسبها الموظفة من التدريب .

كما تدل إحصائيات مقارنة توزيع الموظفين القطريين بفئات الموظفين الأخرى في سنة

١٩٩٠ على أن الموظفة القطرية تحتل المرتبة الثانية في مدة الخدمة التي تقل عن ٣ سنوات وبعد الموظفين القطريين، كما تحتل المرتبة الثانية في مدة الخدمة (٣ - ٥) سنوات وبعد الموظفين الوافدين. كما تحتل الموظفة القطرية المرتبة الثالثة في بقية مدد الخدمة. كما نجد أن مدد الخدمة التي تزيد عن ١٥ سنة يحتل فيها الموظفون القطريون المرتبة الأولى ويتبعهم الوافدين في المرتبة الثانية. وهذا يدل على أن الموظفين القطريين هم أكثر الفئات ديمومة في الوظيفة العامة ويتبعهم الموظفون الوافدين. أما الموظفات القطريات فيضطرن إلى ترك الخدمة مبكراً للتفرغ لواجباتهن الأسرية بسبب زيادة أعبائهن الأسرية، وهذا طبعاً ينطبق على الموظفات الوافدات.

(٨) تبين إحصائيات توزيع الموظفات القطريات في القطاع الحكومي حسب فئات العمر للفترة ١٩٨٥ - ١٩٩٠ أن الفئة العمرية (٢٥ - ٣٠) سنة هي الأكثر شيوعاً بين الموظفات القطريات. كما يلاحظ تزايد نسبة الموظفات القطريات في الفئة العمرية (٣٠ - ٣٥) سنة، حيث ارتفعت نسبتهم من (١٩٪) في سنة ١٩٨٥ إلى (٣١٪) في سنة ١٩٩٠.

وكذلك الحال بالنسبة للفئة العمرية (٣٥ - ٤٠) سنة، حيث ارتفعت نسبة الموظفات القطريات في هذه الفئة العمرية من (٥٪) في سنة ١٩٨٥ إلى (١٣٪) في سنة ١٩٩٠. تدل هذه النسب على الطبيعة الفتية للموظفات القطريات في القطاع الحكومي والتي تدل على تفضيل المرأة القطرية العمل في سن مبكرة وتركه بمجرد زيادة أعبائها الأسرية بعكس الموظف القطري الذي يستمر في عمله لمدة طويلة.

كما تبين عملية مقارنة توزيع الموظفات القطريات بفئات الموظفين الأخرى لعام ١٩٩٠ على أن الموظفة القطرية تحتل المرتبة الأولى بين موظفي القطاع الحكومي في الفئتين العمريتين (٢٥ - ٣٠) سنة، (٣٠ - ٣٥) سنة، كما تحتل الموظفة القطرية المرتبة الثانية في الفئتين العمريتين أقل من ٢٠ سنة، (٢٠ - ٢٥) سنة. وأخيراً تحتل المرتبة الثالثة في الفئات العمرية: (٣٥ - ٤٠) سنة، (٥٠ - ٥٥) سنة، (٥٥ - ٦٠) سنة، ٦٠ فأكثر. مما يجعلنا نستنتج أن الطابع الفتى هو السائد بين الموظفات القطريات.

## ٢ - التوصيات :

لزيادة معدلات مشاركة المرأة القطرية في الوظائف العامة نقتراح :

(١) إعادة النظر في قانون الوظائف العامة المدنية وتعديلاته ولائحته التنفيذية وتعديلاتها بحيث يغطي ويشكل شامل لجميع جوانب عمل المرأة القطرية ويحقق الموازنة بين حقوقها وواجباتها وبخاصة حقوقها أثناء العمل كإجازات الحمل والولادة والأمومة ومنح مخصصات الأطفال . لأن مثل هذه التشريعات ستشجع المرأة على دخول العمل واختيار المهن المناسبة لها .

(٢) لا بد من ادخال القوى العاملة النسوية المتاحة في قطر ضمن خطط وسياسات التشغيل والتدريب للقوى العاملة . ولا بد من أخذ حجم القوى العاملة النسوية وامكاناتها في عملية التنمية . ولا بد من العمل على توفير فرص تدريبية مناسبة ومكثفة لتطوير ورفع كفاءة قوة العمل النسوية في إطار خطط التدريب المعتمدة ، والاستثمار الأمثل لمخرجات المؤسسات التعليمية من العناصر النسوية في قطر .

(٣) حل مشكلة تعارض الأدوار للمرأة العاملة كربة بيت وموظفة بالتأكيد على أهمية دراسة موضوع عمل المرأة بدوام جزئي يتلاءم مع ظروفها (نصف ساعات العمل المقررة مثلاً) مما يساعد على استقطاب عدد أكبر من النساء على سوق العمل في القطاع الحكومي باتاحة الوقت الكافي لهن لتحمل المسؤوليات المزدوجة . وفي هذه الحالة يمكن تحديد أجر المرأة حسب ساعات العمل الفعلية لها .

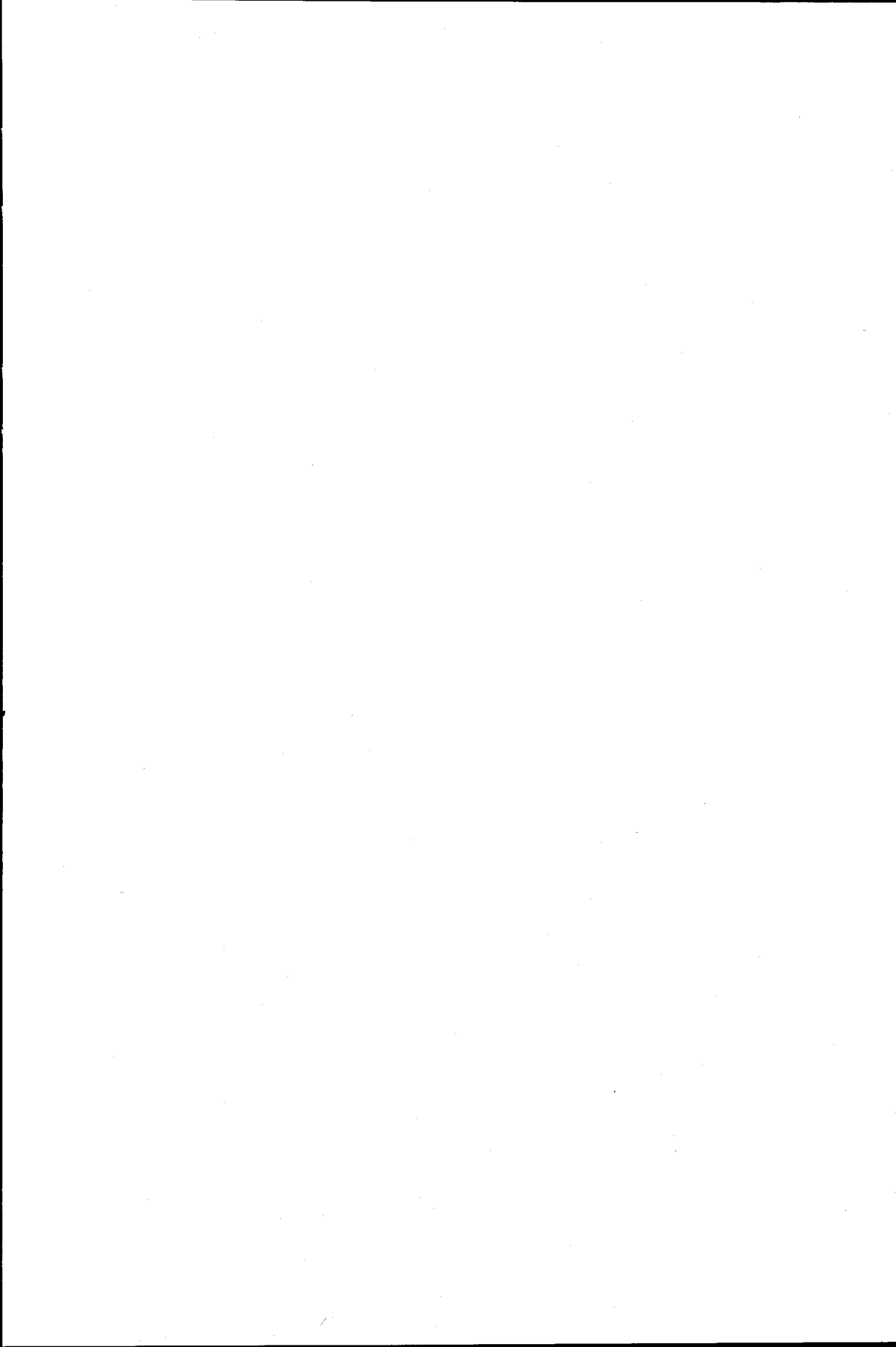
(٤) توفير بعض الخدمات الأساسية للمرأة العاملة القطرية والتي تساعد على التخفيف من أعبائها المضاعفة كربة بيت وموظفة كتوفير دور الحضانه لمساعدة المرأة في تحمل مسؤولية الأطفال وتوفير المكان الأمين والقريب من مكان العمل بحيث تستطيع أن ترى طفلها في فترات محددة أثناء العمل . وكذلك توفير رياض وأندية للأطفال خاصة خلال العطلة الصيفية لتمكن المرأة من المشاركة في الدورات التدريبية الصيفية دون عائق . كما لا بد من توفير وسائل النقل المريحة والسريعة لنقل المرأة العاملة من وإلى مكان العمل . وأن يفتح المجال للحصول على رخص سواقة للموظفات لتقليل الأعباء

المفروضة على ذويهن من آباء وإخوة في نقلهن من منزلهن الى مكان العمل والعودة ، وكذلك التخلص من الاعتماد على السائق الأجنبي . كما تستطيع بضع الجهات الحكومية إيجاد أماكن عمل مستقلة للموظفات بحيث تحد من عملية الاختلاط التي تعتبر من أهم عوائق عمل المرأة في قطر .

(٥) ضرورة قيام أجهزة الثقافة والاعلام بمسؤولياتها الكبرى ودورها التربوي والاعلامي لتغيير النظرة السلبية لعمل المرأة ومكانتها في المجتمع ، كما لا بد من التذكير بالدور المتميز والهام لرجال الدين في تحقيق هذا الهدف .

(٦) اعطاء الفرصة للموظفة القطرية لاشغال الوظائف القيادية العليا ضمن درجات الحلقة الأولى وذلك بسبب ما تتمتع به المرأة القطرية من خبرات ومؤهلات علمية عالية تمكنها من النجاح في هذه الوظائف .





## المراجع

(١) وهبه ، توفيق علي ، دور المرأة في المجتمع الاسلامي ، الرياض : دار اللواء للنشر والتوزيع ، ١٩٧٨ .

(٢) ثابت ، ناصر ، المرأة والتنمية والتغيرات الاجتماعية المرافقة ، دراسة اجتماعية ميدانية على عينة من العاملات بدولة الامارات العربية المتحدة ، الكويت ، منشورات ذات السلاسل ، ١٩٨٣ .

(٣) الراوي ، منصور ، نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية (٤) ، البحرين : مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية ، كانون الثاني / يناير ١٩٨٥ .

(٤) دولة قطر ، جامعة قطر ، ادارة الشؤون الثقافية ، التقرير الاحصائي السنوي للعام الجامعي ١٩٩٠/٨٩ م .

(٥) غنيم ، عادل ، التاريخ الاجتماعي للمرأة القطرية المعاصرة ، الدوحة : مركز الوثائق والدراسات الانسانية ، جامعة قطر ، ١٩٨٩ .

(٦) السيار ، عائشة ، التنشئة الاجتماعية ، بحث مقدم للمؤتمر الاقليمي الرابع للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، الذي انعقد في مسقط في الفترة ١٥ - ١٨ ديسمبر ١٩٨٦ .

(٧) جريدة الشرق القطرية ، حوار مع مدير البعثات بجامعة قطر ، العدد ١٢٨٠ ، الاثنين ، ١٦ سبتمبر ١٩٩١ م .

(٨) دولة قطر ، مجموعة قوانين قطر : قانون الوظائف العامة المدنية وتعديلاته ولائحته التنفيذية وتعديلاتها ، الطبعة الثالثة المنقحة ، الدوحة : ادارة الترجمة والتحرير ،

١٩٨٥ م .

- (٩) دولة قطر ، وزارة المالية والبتترول ، ادارة شؤون الموظفين (قسم الاحصاء) ، التقرير السنوي ، العدد الأول ، ١٩٨٣ م .
- (١٠) دولة قطر ، وزارة المالية والبتترول ، ادارة شؤون الموظفين (قسم الاحصاء) ، التقرير السنوي ، العدد الثاني ، ١٩٨٤ م .
- (١١) دولة قطر ، وزارة المالية والبتترول ، ادارة شؤون الموظفين (قسم الاحصاء) ، التقرير السنوي ، العدد الثالث ، ١٩٨٥ م .
- (١٢) دولة قطر ، وزارة المالية والبتترول ، ادارة شؤون الموظفين (قسم الاحصاء) ، التقرير السنوي ، العدد الرابع ، ١٩٨٦ م .
- (١٣) دولة قطر ، وزارة المالية والبتترول ، ادارة شؤون الموظفين (قسم الاحصاء) ، التقرير السنوي ، العدد الخامس ، ١٩٨٧ م .
- (١٤) دولة قطر ، وزارة المالية والبتترول ، ادارة شؤون الموظفين (قسم الاحصاء) ، التقرير السنوي ، العدد السادس ، ١٩٨٨ م .
- (١٥) دولة قطر ، وزارة المالية والبتترول ، ادارة شؤون الموظفين (قسم الاحصاء) ، التقرير السنوي ، العدد السابع ، ١٩٨٩ م .
- (١٦) دولة قطر ، وزارة المالية والبتترول ، ادارة شؤون الموظفين (قسم الاحصاء) ، التقرير السنوي ، العدد الثامن ، ١٩٨٩ م .