

العنوان:	المرأة الإماراتية العاملة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
المصدر:	شؤون اجتماعية - الامارات
المؤلف الرئيسي:	الفلاسي، راشد محمد راشد
المجلد/العدد:	مج 18 , ع 71
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2001
الشهر:	خريف
الصفحات:	142 - 125
رقم MD:	16214
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	التنمية البشرية، الإمارات العربية المتحدة، المرأة، المرأة العاملة، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، القوى العاملة، سوق العمل، العادات والتقاليد، المساواة، حقوق المرأة، الأسرة، السياسة العمالية، الاستقرار، البطالة، التدريب المهني
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/16214

المرأة الإماراتية العاملة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

اعداد: راشد محمد راشد الفلاسي •

١ - تمهيد:

إن المطلع على أوضاع المرأة الإماراتية العاملة يلاحظ مدى التسارع في مشاركتها في صفوف القوى العاملة بالدولة... وإن كان هذا التسارع مرتبطاً بعوامل دفع تساهم في زيادة مشاركة المرأة ضمن منظومة القوى العاملة أو عوامل كابحة تعيق تلك المشاركة أو التخفيف من ذلك التسارع... ولكن تبقى العجلة في استمراريتها وتزايدها.... وأبرز مثال على ذلك ما يوضحه الجدول رقم (١)، بأن مساهمة المرأة العاملة المواطنة تطورت من ٣.٤٪ عام ١٩٨٠ من إجمالي قوة العمل المواطنة إلى ١٣٪ عام ١٩٩٥. وفي الوقت ذاته فإن المرأة العاملة المواطنة عام ١٩٨٠ لم تزد مشاركتها عن ٠.٤٪ تطورت في عام ١٩٩٥ إلى ١.٢٪ من إجمالي القوى العاملة في الإمارات.... مقارنة بإجمالي نسبة القوى العاملة الوطنية الذي بلغ ٩٪ من نسبة القوى العاملة إجمالاً في الإمارات. لاشك أن هذا المعدل المتزايد في قوة عمل المرأة في الإمارات قد تزايد إلى نسب أكبر من ذلك مع حلول العام ٢٠٠٠، إلا أن هذا التزايد لا زال دون الطموح نتيجة لتردد القطاع الخاص في استيعاب الأعداد المتزايدة من المتعلمين سواء كانوا رجالاً أو نساءً لأسباب متعددة لا يتسنى ذكرها في هذا التقرير.

• كاتب وباحث من الإمارات - رئيس وحدة الدراسات والبحوث والإحصاء. وزارة العمل

جدول رقم (١)

يبين تطور مساهمة المرأة في قوة العمل في الإمارات خلال الفترة من ١٩٩٥-١٩٨٠

البيان			مواطنون			غير مواطنين			جميلة		
السنوات	جملة قوة العمل	الإناث	%	جملة قوة العمل	الإناث	%	جملة قوة العمل	الإناث	%	جملة قوة العمل	الإناث
١٩٨٠	٥٤٩١٥	١٨٧٦	٣.٤	٤٧٨٦٥٤	٢٦٣٩١	٥.٥	٥٣٣٥٦٩	٢٨٢٦٧	٥.٣		
١٩٨٥	٦٨٣١٩	٣٩٩٧	٥.٩	٦١٣٣٩٠	٦٠٩٦١	٩.٩	٦٨١٧٠٩	٦٤٩٥٨	٩.٦		
١٩٩٥	١٢١٢٩١	١٥٧٢٩	١٣.٠	١٢١٤٦٠٣	١٤٠٠٦١	١١.٥	١٣٣٥٨٩٤	١٥٥٧٩٠	١١.٧		

المصدر:

١ - المرأة العربية والعمل مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث.

٢ - التعداد العام للسكان ١٩٩٥ الجزء الأول ٢/١.

٢ - وتختص وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حسب قرار مجلس الوزراء رقم ٥ لسنة ١٩٩٠ المنظم لعملها بالتالي:

١٢٦/١٨٣

٢ - ١ في مجال العمل:

- وضع السياسات العمالية للدولة والعمل على تنفيذها.
- تنظيم علاقات العمل بهدف توفير الاستقرار وزيادة الإنتاج ومكافحة البطالة.
- توفير التدريب المهني والارتقاء بمستوياته.
- العمل على تنظيم ودعم العلاقات العمالية الدولية والعربية بهدف تبادل المعلومات والاستفادة من المنجزات المتقدمة...

٢ - ٢ في مجال الشؤون الاجتماعية:

- العمل على تنمية وتطوير المجتمع كنظام اجتماعي متكامل يستقي جذوره من القيم الإسلامية والتقاليد العربية الأصيلة.
- تحقيق استقرار الأسرة وتماسكها وحماية الطفولة وتوجيه الشباب.
- العمل على توفير الظروف الملائمة للنهوض بالوضع الاجتماعي للمرأة وتنميتها.

المرأة الإماراتية العاملة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

- معاونة المحتاجين والمعوقين والمسنين من أفراد المجتمع.
- توفير وسائل الدفاع الاجتماعي ومكافحة الأمراض الاجتماعية والوقاية منها.
- تشجيع ورعاية نشاطات التطوع للخدمة الاجتماعية ودعم الجمعيات التعاونية والجمعيات ذات النفع العام.
- العمل على توفير التأمينات الاجتماعية بوضع التشريعات اللازمة والإشراف على تنفيذها.

٣ - العاملون بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية:

يشكل العنصر البشري العصب الرئيس لأي مؤسسة كانت، ولما كانت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إحدى المؤسسات ذات التشعب الخدمي التنموي الذي يشكل أساساً مهماً من أساسيات بناء الإنسان الإماراتي ككل... ونظراً لطبيعة تلك الخدمات وتميز المرأة دون الرجل كأساس لتقديم تلك الخدمات لفئات تحتاج هذا النوع من العمل الذي يتسم بطبيعة خاصة لا تتوفر إلا عند المرأة... فإن أعداد العاملات في الوزارة يتزايد سنة بعد أخرى ليشكلن مع نهاية عام ١٩٩٨ ما يقارب ٤٠٪ من إجمالي العاملين بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

182 | ١٢٧

٢ - ١ العاملون بالوزارة عام ١٩٩٨ حسب سنوات التعيين:

لقد بدأ عمل المرأة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مع بداية عام ١٩٧٣ أي مع بداية نشأة الوزارة والملاحظ من الجدول رقم (٢) والذي يبين مدة بقاء العاملين بالوزارة إلى نهاية عام ١٩٩٨ بالنسبة للمرأة... وتفوقهن النسبي في السنوات الأخيرة، لتتضح لنا مسألة أساسية هي: أن هناك تزايداً ملحوظاً من ناحية إقبال المرأة على العمل في الوزارة، وذلك لتمتع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ببعض المعايير التي تتطابق مع ميول المرأة الإماراتية في العمل وهي:

- ١ - نمط العمل الإنساني والذي يتعلق بالشؤون الاجتماعية وخدمة المجتمع...
- ٢ - نمط العمل المكتبي ومحدودية ساعات العمل...
- ٣ - نمط العمل المؤسسي المحدود (العلاقات محدودة ضمن إطار جغرافي ومؤسسي محدودة).

- ٤ - الجاذبية بالنسبة للعمل الحكومي وضمان البقاء (مشترك إناث وذكور).
- ٥ - الأجر الأفضل مقارنة بساعات العمل والواجبات الوظيفية.
- ٦ - تفضيل الأهل (الأسرة) عمل الحكومة على باقي القطاعات.
- ٧ - يقتصر العمل في بعض مؤسسات الوزارة مثل مراكز التنمية الاجتماعية على الإناث مما شكل حافزاً لبعض الإناث غير الراغبات في الاختلاط للعمل في تلك المؤسسات.
- ٨ - بعض مؤسسات الوزارة تعني بالتعليم مثل مراكز المعاقين... ومعلوم أن التعليم بين المهن الأساسية التي تتجه إليها الإناث.

٣ - ٢ العاملون بالوزارة حسب القطاع ونوع الجنس ١٩٩٨:

تنقسم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى أربعة أقسام رئيسية هي مكتب الوزير وتشكل المرأة فيه ما نسبته ٠.٧٪، وقطاع العمل ١٠.٤٪، وتتركز العاملات في قطاع الشؤون الاجتماعية بما يعادل ٢٥.٧٪، أما قطاع الشؤون الإدارية والمالية فتشكل المرأة ما نسبته ٣.١٪ من إجمالي العاملين بالوزارة... إن الجدول رقم (٣) يبين لنا تركيز العاملات في قطاع الشؤون الاجتماعية وانخفاضهن في باقي القطاعات.

١٢٨ | ١٨١

٣ - ٢ العاملون بالوزارة حسب الجنسية ونوع الجنس عام ١٩٩٨:

تعتبر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من أكثر وزارات الدولة تشغيلاً للمواطنين إذ بلغت نسبتهم نهاية عام ١٩٩٨ ما يقارب ٨١.٣٪، حيث تتقارب نسبتا الذكور والإناث فيهما فجاءت نسبة الإناث ٣٦.٦٪، أما الذكور فبلغت ٤٤.٧٪، ولم تمثل باقي الجنسيات وزناً مؤثراً يمكن الاعتماد به وأكثر المهن التي يشغلها الوافدون انحصرت في الفرائش والمدرسين في مراكز المعاقين والأطباء والممرضات. أنظر الجدول رقم (٤).

إن هذه المسألة تشكل امتيازاً لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ومع الاهتمام الكبير بالتوطين. فإن هناك نسبة كبيرة من المواطنين يمكن استيعابها لتحل بدل نسبة ١٨٪ المتبقية من الوافدين وبالطبع سيكون للمرأة نصيب الأسد في ذلك لا سيما في مجال العمل في التدريس بمراكز المعاقين.

المرأة الإماراتية العاملة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

جدول رقم (٢)

يبين العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حسب سنة التعيين والجنسية ونوع الجنس إلى عام ١٩٩٨

البيان سنة التعيين	مواطنون			وافد			جملة	
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
١٩٧١	٢	٠	٢	٠	٠	٠	٢	٠
١٩٧٢	١١	٠	١١	١	٠	١	١٢	٠
١٩٧٣	٢٢	١	٢٣	١	١	٢	٢٣	٢
١٩٧٤	٣٣	٢	٣٥	٢	٠	٢	٣٥	٢
١٩٧٥	٢٩	٢	٣١	٤	٠	٤	٣٣	٢
١٩٧٦	٣٣	٣	٣٦	٢	٠	٢	٣٥	٣
١٩٧٧	٣١	٠	٣١	٣	٠	٣	٣٤	٠
١٩٧٨	١٧	٣	٢٠	٧	١	٨	٢٤	٤
١٩٧٩	٣٣	٥	٣٨	١٠	٠	١٠	٤٣	٥
١٩٨٠	٢٣	٢	٢٥	٩	٠	٩	٣٢	٢
١٩٨١	٥٢	١٨	٧٠	١٧	٢	١٩	٦٩	٢٠
١٩٨٢	٢٧	١٤	٤١	١٩	٩	٢٨	٤٦	٢٣
١٩٨٣	٢٥	١٣	٣٨	١	١	٢	٢٦	١٤
١٩٨٤	١٧	٩	٢٦	٤	٤	٨	٢١	١٣
١٩٨٥	٢٤	٧	٣١	٠	٠	٠	٢٤	٧
١٩٨٦	١٣	١٢	٢٥	٠	٠	٠	١٣	١٢
١٩٨٧	١٨	١٧	٣٥	٠	٢	٢	١٨	١٩
١٩٨٨	١٤	٢٠	٣٤	٦	٢	٨	٢٠	٢٢
١٩٨٩	١٨	٦٤	٨٢	٢	٠	٢	٢٠	٦٤
١٩٩٠	٥	٦	١١	١٤	٣	١٧	١٩	٩
١٩٩١	٣٣	٢٩	٦٢	١٨	٣	٢١	٥١	٣٢
١٩٩٢	٢٣	٨٦	١٠٩	١٥	٢	١٧	٣٨	٨٨
١٩٩٣	١٢	١٠	٢٢	٩	١	١٠	٢١	١١
١٩٩٤	١٣	١٢	٢٥	١٢	١	١٣	٢٥	١٣
١٩٩٥	١٠	٩	١٩	٧	٤	١١	١٧	١٣
١٩٩٦	١٢	١٨	٣٠	٢	١	٣	١٤	١٩
١٩٩٧	٣٢	١٠٢	١٣٤	٣٢	٧	٣٩	٦٤	١٠٩
١٩٩٨	١٧	٢٦	٤٣	٩	٠	٩	٢٦	٢٦
المجموع	٥٩٩	٤٩٠	١٠٨٠	٢٠٦	٤٤	٢٥٠	٨٠٥	٥٣٤

• هذا الجدول يبين المستمرين بالعمل بالوزارة حتى سنة ١٩٩٨ من العاملين بها منذ نشأتها.

جدول رقم (٣)

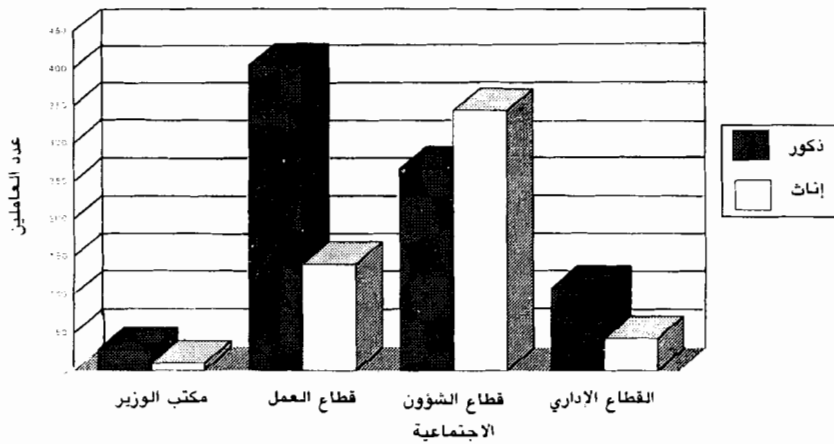
توزيع العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حسب القطاع
ونوع الجنس إلى عام ١٩٩٨

الجنس	ذكور	%	إناث	%	مجموع
القطاع					
مكتب الوزير	٢٧	٢	٩	٠.٧	٣٦
قطاع العمل	٤٠٤	٣٠.٢	١٣٩	١٠.٤	٥٤٣
قطاع الشؤون الاجتماعية	٢٦٦	١٩.٩	٣٤٤	٢٥.٧	٦١٠
القطاع الإداري	١٠٨	٨.١	٤٢	٣.١	١٥٠
المجموع	٨٠٥	٦٠.١	٥٣٤	٣٩.٩	١٣٣٩

شكل رقم (١)

١٣٠ | ١٧٩

يوضح توزيع العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حسب القطاع
ونوع الجنس إلى عام ١٩٩٨



المرأة الإماراتية العاملة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

جدول رقم (٤)

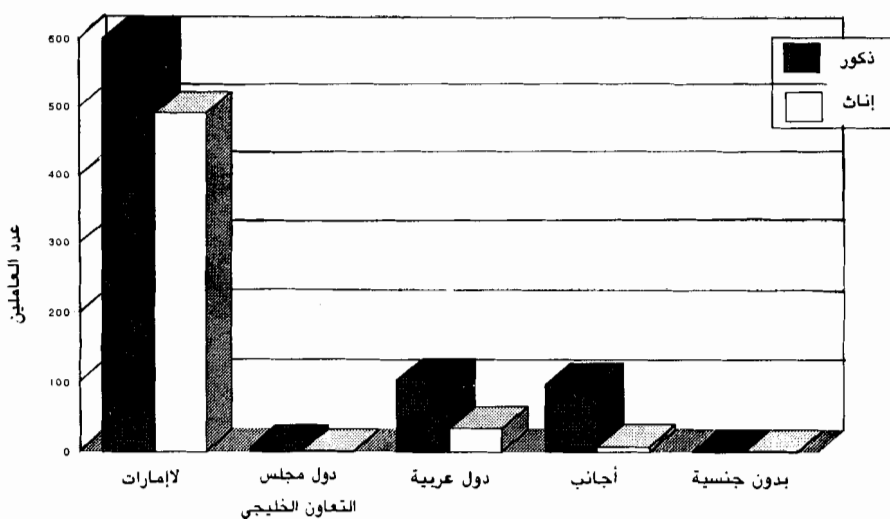
توزيع العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حسب الجنسية ونوع الجنس إلى عام ١٩٩٨

نوع الجنس	ذكور	%	إناث	%	مجموع
الإمارات	٥٩٩	٤٤.٧	٤٩٠	٣٦.٦	١٠٨٩
دول مجلس التعاون الخليجي	٧	٠.٥	١	٠.١	٨
دول عربية	١٠٢	٧.٦	٣٤	٢.٥	١٣٦
أجانب	٩٦	٧.٢	٨	٠.٦	١٠٤
بدون جنسية	١	٠.١	١	٠.١	٢
المجموع	٨٠٥	٦٠.١	٥٣٤	٣٩.٩	١٣٣٩

شكل رقم (٢)

يوضح توزيع العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حسب الجنسية

ونوع الجنس إلى عام ١٩٩٨



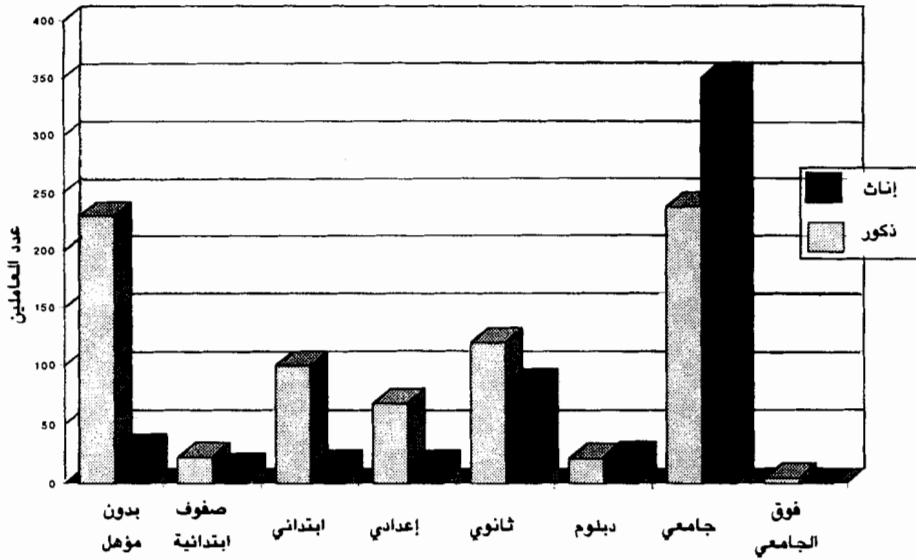
٣ - ٤ العاملون بالوزارة حسب المستوى التعليمي والجنسية ونوع الجنس ١٩٩٨:

يشكل إجمالي أصحاب المؤهلات العليا (الجامعيون) في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ما نسبته ٤٤٪، أما المواطنون فتبلغ نسبة الجامعيين بينهم ٣٩.٩٪ من إجمالي العاملين بالوزارة. وللمرأة في الوزارة وزن كبير حيث تبلغ نسبة الجامعيات ٢٥.٦٪ من إجمالي العاملين بالوزارة.

هذه النسبة العالية من المؤهلات علمياً تفرض واقعاً لا بد من النظر إليه بأهمية... واختيار الكفاءات منه لتولي المناصب القيادية بالوزارة لتسهم المرأة المؤهلة علمياً بدورها دون تمييز.

شكل رقم (٣)

يوضح توزيع العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حسب المستوى التعليمي ونوع الجنس إلى عام ١٩٩٨



٢-٥ العاملون بالوزارة حسب مكان العمل ونوع الجنس عام ١٩٩٨:

تتوزع خدمات وأنشطة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في كل أنحاء الدولة إلا أن المراكز الإدارية لا زالت تحوي العدد الأكبر من العاملين بالوزارة، رغم ذلك نجد أن تمثيل المرأة في كل أماكن العمل متوازن مع الرجل، إلا في جزيرة داس، وبدع زايد التي لا تعمل بها المرأة... أنظر جدول رقم (٦).

إن الإحلال بالعمالات لا زال مطلباً مهماً خصوصاً في أبوظبي، العين، وعجمان، ورأس الخيمة مما يساهم في تخفيض نسب الوافدين وتأكيد إدماج المرأة في هذه المناطق.

جدول رقم (٦)

توزيع العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حسب مكان العمل ونوع الجنس ١٩٩٨

البيان	مواطنون			وافدون			جملة	
مكان العمل	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
أبو ظبي	٨٩	٩٣	١٨٢	٨٤	٢٠	١٠٤	١٧٣	١١٣
دبي	٢٧٣	١٦٦	٤٣٩	٥٣	٨	٦١	٣٢٦	١٧٤
الشارقة	٦٠	٤٨	١٠٨	٧	٠	٧	٦٧	٤٨
عجمان	٤٤	٤٧	٩١	٨	١٠	١٨	٥٢	٥٧
أم القيوين	١٥	١٠	٢٥	٠	٠	٠	١٥	١٠
رأس الخيمة	٤٦	٤٧	٩٣	١٤	١	١٥	٦٠	٤٨
الفجيرة	٢٥	٢٢	٤٧	١١	٣	١٤	٣٦	٢٥
العين	٢٣	٣٥	٥٨	٢٦	١	٢٧	٤٩	٣٦
بدع زايد	٥	٠	٥	٢	١	٣	٧	١
جزيرة داس	١	٠	١	٠	٠	٠	١	٠
خورفكان	٧	١٣	٢٠	٠	٠	٠	٧	١٣
كلبا	١٠	٥	١٥	٠	٠	٠	١٠	٥
دبا	١	٤	٥	١	٠	١	٢	٤
المجموع	٥٩٩	٤٩٠	١٠٨٩	٢٠٦	٤٤	٢٥٠	٨٠٥	٥٣٤
								١٣٣٩

٣ - ٦ العاملون بالوزارة حسب الحلقة / والدرجة عام ١٩٩٨:

عانى نظام الترقّيات في مؤسسات الدولة الاتحادية جموداً استمر فترة طويلة من الزمن وتحديدًا من العام (١٩٨٥ إلى العام ١٩٩٥) وهي فترة استمرت عشر سنوات لم يستفد منها الرجال والنساء على السواء إلا فيما ندر وبدءاً من عام ١٩٩٥ فتح باب الترقّيات لذا نتبين من الجدول رقم (٧) أن هناك تضخماً كبيراً في الدرجة (١/٢) و(٢/٢) نتيجة تركّز حملة الشهادات الجامعية في هاتين الدرجتين حيث بلغت نسبتهم ٤٣٪ وهو أمر ينطبق على باقي المؤسسات الاتحادية دون استثناء، كما يعزى تركّز النسبة الأكبر في الدرجة (١/٢) إلى الترقية الآلية التي حدثت بعد العام ١٩٩٥.

ونجد أن هناك ضعفاً كبيراً في تمثيل المرأة في الدرجات العليا لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتي تتضمن وكيل وزارة، وكيل مساعد، (١/١)، (٢/١) إذ بلغت نسبة تمثيلها (٤.١٪) وهناك امرأة واحدة تمت ترقيتها إلى درجة وكيل وزارة قبل فترة بسيطة من إعداد هذه الإحصائية.

ولوأمعنا النظر في واقع المرأة ونسبة توليها درجات قيادية في معظم وزارات الدولة لوجدنا أن تمثيل المرأة في هذه الدرجات ليس أحسن حالاً مما هو عليه بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

وهو ما يبقي المرأة العاملة في المؤسسات الاتحادية دون مستوى اتخاذ القرارات أو المشاركة في وضع السياسات التي تتشارك في الاستفادة أو التأثر بها حالها كحال العاملين من الرجال.

٣ - ٧ العاملون بالوزارة حسب الوظيفة القيادية التي يشغلها:

لم تجد المرأة الإماراتية العاملة في الإمارات مكاناً بين قيادي المؤسسات الاتحادية، رغم كل الظروف الميسرة وكل المؤهلات التي تتمتع بها وتفوقها الواضح رقمياً من خلال مخرجات التعليم إلا أن ذلك لم يشفع لها في أن تختار كفاءات لمؤسسات الدولة.

والنموذج يتضح أمامنا في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية... هذه المؤسسة التي يشكل فيها عنصر الرعاية الأسرية والطفولة والأمومة والشباب والفئات ذات الاحتياجات الخاصة العصب الرئيس في أدائها وأنشطتها... وهي متجاهلة تقريباً في تولي المناصب العليا، ولا تمثل وزناً يذكر في المناصب القيادية التنفيذية... ورغم تفوقها العلمي عددياً كمتعلمات جامعات ليشكل ما يقارب ضعف عدد العاملين من الذكور.

جدول رقم (٧)

بين توزيع العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حسب الحلقة/الدرجة إلى عام ١٩٩٨

راشد محمد راشد الفلاسي

جملة				واقف				مواطن				البيان			
المجموع	%	إناث	%	نكور	المجموع	%	إناث	%	نكور	المجموع	%	إناث	%	نكور	الحلقة/ الدرجة
١	٠.٠	٠	٠.١	١	٠	٠	٠	٠	٠	١	٠.٠	٠	٠.١	١	الوزير
٢	٠.١	١	٠.١	١	٠	٠	٠	٠	٠	٢	٠.١	١	٠.١	١	وكيل وزارة
٦	٠.٠	٠	٠.٤	٦	٠	٠	٠	٠	٠	٦	٠.٠	٠	٠.٦	٦	وكيل وزارة مساعد
١٢	٠.٠	٠	٠.٩	١٢	١	٠	٠	٠.٤	١	١١	٠.٠	٠	١.٠	١١	١/١
٤	٠.٠	٠	٠.٣	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٤	٠.٠	٠	٠.٤	٤	٢/١
٤٢٢	١٩.١	٢٥٦	١٢.٤	١٦٦	٠	٠	٠	٠	٠	٤٢٢	٢٣.٥	٢٥٦	١٥.٢	١٦٦	١/٢
١٥٤	٧.١	٩٥	٤.٤	٥٩	٠	٠	٠	٠	٠	١٥٤	٨.٧	٩٥	٥.٤	٥٩	٢/٢
٩٥	٠.٢	٣	٦.٩	٩٢	١٠	٠	٠	٤	١٠	٨٥	٠.٣	٣	٧.٥	٨٢	٢/٢
٨٨	١.٥	٢٠	٥.١	٦٨	٢٧	٢	٥	٩	٢٢	٦١	١.٤	١٥	٤.٢	٤٦	٤/٢
١٣٠	٣.٣	٤٤	٦.٤	٨٦	٤٥	٤.٨	١٢	١٣	٣٣	٨٥	٢.٩	٣٢	٤.٩	٥٣	١/٣
٨٢	٢.٥	٣٤	٣.٦	٤٨	٥	٠.٤	١	٢	٤	٧٧	٣.٠	٣٣	٤.٠	٤٤	٢/٣
٧٣	٢.٨	٣٨	٢.٦	٣٥	٢٤	٦.٤	١٦	٣	٨	٤٩	٢.٠	٢٢	٢.٥	٢٧	٢/٣
٥٥	١.٦	٢١	٢.٥	٣٤	١٧	٠.٠	٠	٧	١٧	٣٨	١.٩	٢١	١.٦	١٧	٤/٣
٤١	٠.١	١	٣.٠	٤٠	٩	٠.٠	٠	٤	٩	٣٢	٠.١	١	٢.٨	٣١	١/٤
٤٨	٠.١	٢	٣.٤	٤٦	٢١	٠.٠	٠	٨	٢١	٢٧	٠.٢	٢	٢.٣	٢٥	٢/٤
٣٥	٠.٣	٤	٢.٣	٣١	١٣	٠.٤	١	٥	١٢	٢٢	٠.٣	٣	١.٧	١٩	٣/٤
٩١	١.١	١٥	٥.٧	٧٦	٧٨	٣.٦	٩	٢٨	٦٩	١٣	٠.٦	٦	٠.٦	٧	٤/٤
١٣٢٩	٣٩.٩	٥٣٤	٦.١	٨٠٥	٢٥٠	١٧.٦	٤٤	٨٢	٢٠.٦	١٠٨٩	٤.٥	٤٩٠	٥.٥	٥٩٩	المجموع

إن الجدول رقم (٨) يبين لنا أن المرأة الإماراتية العاملة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تشكل فقط ٦٪ من الوظائف القيادية العليا... ولا تزيد نسبتها عن ١٤.٧٪ في الوظائف القيادية التنفيذية.

ونستنتج من ذلك أن تولي المرأة للوظائف القيادية لا زال يمر بمرحلة مخاض مستعصية... واستهجان لتوليها تلك الوظائف من قبل الرجل، أو من بعض اللاتي يرين أن تولي الرجل القيادة هي مسألة طبيعية فطرية لا تتوفر إلا في الرجل انطلاقاً من العادات والتقاليد الموروثة... وباعتقادنا أنها منطلقات وأسباب واهية تعمق بل وتثبت مسألة فقدان المرأة العاملة للثقة وروح المنافسة التي تعتمد على الكفاءة والإنتاجية العالية والقدرة على المشاركة في القرار.

جدول رقم (٨)

توزيع العاملين بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية حسب أنواع الوظائف القيادية

البيان	توصيف الوظائف	عدد الوظائف	توزيع العاملين		
			ذكور	%	إناث
وظائف قيادية عليا	الوكلاء والوكلاء المساعدون	٨	٧	٨٧.٥	١
	مدراء الإدارات	٢٥	٢٤	٩٦.٠	١
وظائف قيادية تنفيذية	مدراء مكاتب العمل	١٢	١٢	١٠٠.٠	٠
	مدراء مكاتب شؤون اجتماعية	٩	٧	٧٨.٠	٢
	مدراء مراكز تنمية اجتماعية	١٠	٠	٠.٠	١٠
	مدراء مراكز رعاية اجتماعية (الأحداث، معاقون، مسنون)	٨	٧	٨٧.٥	١
	رؤساء أقسام	٧٠	٥٧	٨١.٤	١٣
	المجموع	١٤٢	١١٤	٨٠.٣	٢٨
% من إجمالي العاملين		١٠.٦	٨.٥		٢.١

٤ - العوامل التي تؤثر على العاملات بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية:
لقد تأثر عمل المرأة بشكل عام في الإمارات بعدة عوامل بعضها شاركها التأثر الرجل
وأخرى شكلت خصوصية للمرأة الإمارات وهي:

١ - اعتمد مجتمع الإمارات منذ بداية الاتحاد على الأيدي العاملة الوافدة، وكان
ذلك نتيجة متطلبات مرحلة التأسيس الأولى لخبرات لا تتوفر في القوى
العاملة الوطنية ولكن مع تطور التعليم وزيادة نسب الخريجين والتراكم
الذي شكلوه خلال (٢٩) سنة ماضية، خرجت مصطلحات التوطين، والإحلال
للعمالة الوطنية لتشكّل ضغطاً جديداً على سوق العمل بدولة الإمارات
حكومياً كان أو خاصاً، ورغم الاستيعاب الكبير الذي قامت به المؤسسات
الحكومية الاتحادية أو المحلية إلا أن هذا الإحلال لا زال دون القدرة
الاستيعابية الكلية لهذه المؤسسات، كما أن القطاع الخاص - نتيجة لعدم
استيعابه لمخرجات التعليم - بدأ بالتغني بأهمية العمالة الوافدة لقلّة
تكلفتها، وارتفاع كفاءتها... وهو الأمر الذي يستدعي وقفة صادقة في
مسألة التوطين ليكون مطلباً للجميع وهدفاً ننتهجه للمرحلة المقبلة...
ولتكن المرأة - العنصر الذي سيساهم كثيراً في سد ثغرة العمالة الوافدة
باعتبارها الأكثر في طلب العمل - حسب إحصاءات وزارة العمل والشؤون
الاجتماعية. والأكثر تأهيلاً حسب إحصاءات الجامعات...

١٣٨ | ١٧١

٢ - المرأة الإماراتية لا زالت رهينة القيم والعادات والتقاليد وتتأثر كثيراً
بمفاهيم عدم الاختلاط المباشر بالرجال، ومسألة العمل على فترتين،
والأهمية القصوى للتوجيه الاجتماعي للعمل على كل المستويات يغدو
مطلباً أساسياً في هذه الأحيان لتوعية المجتمع بأهمية عمل المرأة ودوره
في تنمية مجتمع الإمارات.

٣ - نظرة الرجل الدونية لعمل المرأة واعتمادها - حتى في حال عملها - على
الأب أو الزوج ككافل أساسي للأسرة ومسؤول أول، بينما يشكل إيراد المرأة
نوعاً من الترف أو لتغطية احتياجاتها فقط... مما يؤدي إلى رفضه الكامل
لمساهمتها المادية في ميزانية الأسرة... لذا فإن مكان وطبيعة عمل المرأة
قرار ينفرد به الرجل...

٤ - يتأثر عمل المرأة بمسألة مهمة ألا وهي العامل الجغرافي، فيعتبر من المحرمات أن تعمل المرأة بعيداً عن أسرتها، أو أن تتحرك في نطاق جغرافي تفرضه طبيعة العمل كالتنقل على مستوى الإمارات أو المبيت خارج ذلك الإطار الجغرافي نتيجة حاجة العمل.

٥ - تمثل مسألة الثقة والكفاءة بعداً مهماً من أبعاد عمل المرأة، فالتنشئة الاجتماعية رسخت عدم أهمية تمتع المرأة بالكفاءة في مجال العمل وقصرتها فقط على تربية الأبناء وإدارة شؤون الأسرة، وهو الأمر الذي يدعونا للتساؤل ألا يقوم الرجل بدور الأب ويدير شؤون الأسرة أيضاً؟

٦ - مجتمع الإمارات - مجتمع ذكوري - يسيطر فيه الرجل على كل الشؤون تقريباً، بينما لا دور للمرأة سواء بالمشاركة السياسية أو بالمراكز القيادية في المؤسسات العامة والإحلال الذي يأتي لتلك القيادات - أيضاً يكون بالرجال (ذكور)... مما أدى إلى تراجع روح التنافس عند المرأة لخضوعها لهذا الواقع!!!

١٣٩|١٧٠

٧ - عدم وضوح الرؤية للمؤسسات العامة عن ما يمكن أن تقدمه المرأة من عمل فنجد الاختصاصات المتباينة والتي لا تمت بصلة إلى الوظيفة، أو تعامل الرجل كقائد موروث مع المرأة العاملة... أو بشكل تعامل الأب أو الزوج، أو الأخ الأكبر في حالة رئاسته لها بالعمل...

٨ - نقص المعلومات المتوفرة عن المرأة العاملة خصوصاً في القطاع الحكومي، وتلخص هذا النقص في الاختصاص الجامعي، التدريب في فترات العمل، المشاركات العلمية • ندوات، مؤتمرات... إلخ، التي توضح مدى الكفاءة التي تتمتع بها المرأة العاملة بالدولة ... مما يساهم بعدم الإلمام بواقعها الوظيفي الفعلي...

٩ - رغم تزايد عدد النساء العاملات في المؤسسات الحكومية بشكل كبير مع مطلع التسعينات، إلا أننا نجد أن تلك المؤسسات لا تقدم أي دعم للمرأة العاملة فيها مثل: (إنشاء حضانات للأطفال، أو تعديل لقانون الخدمة المدنية بشأن إجازات الوضع.. إلخ).

١٠- إن هناك هوة كبيرة ما بين المؤسسات التعليمية العالية ومؤسسات العمل بكل أشكالها فالمخرجات لا تتعامل مع سوق العمل بواقعية، مما ينتج مخرجات بعيدة كل البعد عن حاجات تلك المؤسسات ويستدعي إعادة التأهيل المكلفة أو توزيع العاملين على اختصاصات مكتبية لا تمت بصلة إلى اختصاصاتهم العلمية...

لا تنحصر المؤثرات بهذه النقاط ولكن هناك عوامل أخرى تؤثر وتستجد باعتبار أن العمل بشكل عام «عملية تفاعلية» تتأثر بعناصر الإنتاج والأنماط التنموية الممارسة... مما يجعلنا نضع مجموعة من التوقعات لمسائل سوف تستجد مثل إنتاجية المرأة ساعات عمل المرأة، الكفاءة الوظيفية للمرأة العاملة، أنماط التقييم، أنماط وأشكال العمل الجديدة والتي تعتمد على التكنولوجيا... إلخ. ولن يتأتى ذلك إلا بعد أن تتولى المرأة المسؤوليات القيادية التي تبرز قدراتها وإمكانياتها...

٥ - المرأة الإماراتية العاملة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية (نتائج وخلاصات).

١ - شكلت المرأة الإماراتية العاملة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ما نسبته ٣٦.٦٪ من إجمالي العاملين بالوزارة، وهي نسبة ليست بالبسيطة... كما أنها تتزايد نتيجة تزايد المخرجات التعليمية العالية ومعظمهن من النساء... إضافة إلى أن السنوات الخمس الأخيرة شهدت تعيين ١٦٧ امرأة مقابل ٥٤ رجل وهو ما يؤكد لنا التزايد النسبي للمرأة العاملة لما يقارب الضعف على الذكور وهو الأمر الذي نتوقع منه أن تتساوى نسبتا الرجال مع النساء بوزارة العمل خلال الخمس سنوات المقبلة، وإذا استمر الأمر على ما هو عليه فإن العشر سنوات القادمة ستشهد تفوقاً عديداً للمرأة الإماراتية العاملة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

٢ - استحوذ قطاع الشؤون الاجتماعية على الكم الأكبر من العاملات في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بلغ ما يقارب ٢٦٪ من إجمالي العاملين بالوزارة، وتشكل هذه النسبة ضعف باقي القطاعات وهي مسألة ترتبط كثيراً بتفضيل المرأة للعمل في الجانب الإنساني نظراً لطبيعتها واهتماماتها وقربها من هذا الميدان.

المرأة الإماراتية العاملة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

٣ - شكلت المرأة الإماراتية العاملة المؤهلة تأهيلاً جامعياً ما نسبته ٢٥.٦٪ أي ما يمثل ربع إجمالي العاملين بالوزارة، وهو وزن غير بسيط وهذا الرقم يقارب ضعف عدد المواطنين الجامعيين العاملين بالوزارة، ومن هنا تتبين الأهمية التي ستتشكل أو المفروض أن تتشكل بالمرأة الإماراتية العاملة نتيجة زيادتها النسبية الملحوظة كمورد بشري مؤهل مقارنة بباقي العاملين بالوزارة.

٤ - استحوذت المراكز الإدارية في الدولة (المدن الرئيسية) على معظم العاملات... ومع هذا لم يغب تمثيلها أو وجودها في كل مكاتب الدولة، رغم التزايد النسبي للوافدين في بعض المناطق وهو الأمر الذي يعزى إلى وجود مراكز للمعاقين تعتمد بشكل كبير على الخبرات الوافدة.

٥ - تركزت أعداد المرأة العاملة بالوزارة في درجة (١/٢) وبلغت ما يقارب نصف إجمالي أعداد العاملات الإماراتيات، وجاء هذا التضخم نتيجة الترقية الآلية التي حدثت فيما بعد سنة ١٩٩٥، إضافة إلى اختفائها في المراكز الإدارية العليا حيث بلغت نسبتها ٤٪ من هذه القيادات.

٦ - تمارس المرأة الإماراتية العاملة الأعمال المكتبية نتيجة للتالي:

٦ - ١ إن معظم الخريجات هن خريجات الكليات النظرية وجزء كبير منهن بعيدات عن اختصاصهن العلمي للوزارة.

٦ - ٢ تفضل الكثريات منهن العمل خلف أسوار المكتب وعدم الخروج للميدان مما يتسبب في محدودية أدائهن.

٧ - بلغت نسبة من زادت خبرتهن عن خمس سنوات ما يقارب ٢٤٪ من إجمالي العاملين في الوزارة وهو الأمر الذي يبين لنا أن المرأة الإماراتية العاملة في الوزارة لا تنقصها الخبرة العملية التي تشكل أساساً لتولي القيادة.

٨ - من دراسة للباحث «علي عمران تريم»* حول العوامل المؤثرة علي توزيع الموظفين المواطنين على الأجهزة الحكومية لدولة الإمارات والتي تناولت

* علي عمران تريم: العوامل المؤثرة على توزيع المواطنين على الأجهزة الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وأثر جامعة الإمارات على ذلك، دراسة تطبيقية على قطاع العمل بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المعهد القومي للإدارة العليا: ١٩٩٧ (درجة العضوية في العلوم الإدارية) - دراسة غير منشورة.

وزارة العمل كعينة تطبيقية: أضافت إلى هذه النتائج نتيجة أخرى وهي: عدم وجود أي خطة واضحة وصريحة لتوزيع العاملات على الإدارات والأقسام مما يعني أن المرأة العاملة في الوزارة لا يرتبط مكانها بحاجة العمل أو باختصاصها.

إن وضع المرأة الإماراتية العاملة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يعتبر مشابهاً لوضعها في باقي مؤسسات الدولة الاتحادية، ومكتسباتها أو معاناتها أمر لن يتحقق دون الرؤية الجادة التي تنتهج حالياً.. فإن السعي لوضع استراتيجية لتقدم الإمارات مطلب طال انتظاره وتنفيذه يحتاج إلى تعاون المرأة نفسها وتكرار مطالبتها بدور مستقبلي مؤثر...