



المجلس الأعلى لشؤون الأسرة  
Supreme Council for Family Affairs



## دراسة إحصائية تحليلية لفتح مجالات للعمل الجزئي للمرأة القطرية في بعض القطاعات

٢٠١٠



المجلس الأعلى لشؤون الأسرة  
Supreme Council for Family Affairs



# دراسة إحصائية تحليلية لفتح مجالات للعمل الجزئي للمرأة القطرية في بعض القطاعات



## شكر وعرفان

يود فريق الدراسة أن يتقدم بالشكر والعرفان لكل العاملات في المؤسسات والأجهزة الحكومية وربات البيوت اللاتي ساهمن في هذه الدراسة من خلال إجابتهن على أسئلة استبانة الاستقصاء الموجه لهن .

كما نتقدم بالشكر والتقدير للمسؤولين في الدوائر والمؤسسات والأجهزة الحكومية الذين ساهموا في الإجابة على أسئلة استبانة الإستقصاء الخاص بالمسؤولين.

وأخيراً فشكرنا وتقديرنا لكل العاملين والموظفين بالدوائر والأجهزة الحكومية والمؤسسات الذين ساهموا في إنجاح هذه الدراسة.

### فريق الدراسة

## فريق العمل

رئيساً

أ.د. علاء عبد الرزاق السالمي

عضواً

د. رافد سعيد العاني

عضواً

د. طه أحمد عبد الرحيم

عضواً

د. عبد القادر حميرات

## ملخص تنفيذي

حاولت هذه الدراسة استكشاف الوضع الحالي لواقع المرأة القطرية في مجال العمل، والكشف عن التحديات التي قد تقلل من مشاركتها في سوق العمل القطري، ومحاولة علاجها من خلال فكرة العمل الجزئي، وذلك من خلال التعرف على آراء العاملات القطريات في دوائر ومؤسسات دولة قطر، والإناث غير العاملات القطريات ممن هن في سن العمل، والمسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر.

تم تصميم استبانتين لغايات الدراسة أحدهما خاصة بالإناث القطريات ممن هن في سن العمل سواء كن عاملات في دوائر ومؤسسات دولة قطر أو غير عاملات (ربيات بيوت)، وأخرى خاصة بالمشرفين والمسؤولين الإداريين في دوائر ومؤسسات دولة قطر.

قامت الدراسة بأخذ عدد المستقصين من العاملات القطريات والمشرفين والمسؤولين الإداريين في كل جهة وأرسلت لهم استمارات الاستقصاء ليتم توزيعها عليهم بواسطة جهات الاختصاص فيها بشكل عشوائي. وقد بلغت جملة استمارات الاستقصاء التي تم إرسالها ١٣٨٠ استمارة خاصة بالعاملات القطريات و ٤٠٠ استمارة خاصة بالمشرفين والمسؤولين الإداريين في هذه الدوائر. أما بالنسبة لعينة الإناث القطريات ممن هن في سن العمل واللاتي لا يعملن، فقد تم توزيع ٥٠٠ استمارة عليهن في مناطق الدوحة المختلفة وفقاً لأسلوب العينة العنقودية.

وبعد استلام الاستبيانات التي تمت الإجابة عليها، تم تفريفها وتحليلها إحصائياً باستخدام SPSS، حيث توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج حول العمل الجزئي للمرأة، والتي سوف تعرض لاحقاً في هذه الدراسة.

تقع الدراسة في أربعة أجزاء: يستعرض الجزء الأول الإطار العام للدراسة، متضمناً أهداف

ونطاق وأسلوب تنفيذها. ويشمل الجزء الثاني على الإطار النظري للدراسة والخلفية التعليمية للمرأة القطرية ووضعها في سوق العمل. ويعرض الجزء الثالث بيانات الدراسة ونتائج المسح الميداني لعينة الدراسة. أما الجزء الرابع، فيتضمن النتائج والتوصيات.

## توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج الهامة عن العمل الجزئي للمرأة في دولة قطر تشمل:

- العوامل التي تقيد المرأة من العمل بنظام الدوام الكامل.
- المجالات والقطاعات التي تفضل المرأة العمل الجزئي فيها ( قطاعات التعليم والإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي والصحة ) .
- ترتيبات العمل الجزئي التي تفضلها المرأة ( العمل بأسلوب عدد الساعات، أو العقود المؤقتة، والعمل بأجر حسب عدد ساعات العمل، أو براتب مقطوع، أو حسب القطعة) .
- الأدوات التشريعية والتنظيمية المطلوبة لفتح مجالات العمل الجزئي للمرأة القطرية ورفع مساهمتها في النشاط الاقتصادي.

## الفهرس العام

رقم الصفحة	عنوان الفهرس	
١	ملخص تنفيذي	
١٣	الإطار العام للدراسة	الجزء الأول
١٤	تقديم	١-١
١٥	أهمية ومبررات الدراسة	٢-١
١٦	نطاق الدراسة	٣-١
١٦	أهداف الدراسة	٤-١
١٦	أسلوب تنفيذ الدراسة	٥-١
١٨	تنظيم محتويات الدراسة	٦-١
١٩	الإطار النظري للدراسة	الجزء الثاني
٢٠	الواقع التعليمي للمرأة القطرية	١-٢
٢٠	مقدمة	١-١-٢
٢٠	تطور التعليم في دولة قطر	٢-١-٢
٢٣	المرأة وتعليم الكبار	٣-١-٢
٢٣	مسيرة المرأة في التعليم العام	٤-١-٢
٢٦	مسيرة المرأة في التعليم العالي	٥-١-٢
٢٨	المرأة القطرية والعمل	٢-٢
٢٨	مقدمة	١-٢-٢
٢٩	مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي	٢-٢-٢
٢٩	تطور مشاركة المرأة القطرية في قطاعات العمل	٣-٢-٢
٣٠	توزيع النساء القطريات العاملات حسب قطاعات العمل	٤-٢-٢

٣١	التوزيع المهني للمرأة القطرية	٥-٢-٢
٣٣	الصعوبات التي تواجه المرأة في العمل	٦-٢-٢
٣٤	الدراسات المقارنة عن العمل الجزئي للمرأة	٣-٢
٣٤	تقديم	١-٣-٢
٣٦	مفهوم العمل الجزئي للمرأة	٢-٣-٢
٣٦	مبررات العمل الجزئي للمرأة	٣-٣-٢
٣٧	خصائص النساء في العمل الجزئي	٤-٣-٢
٣٨	العمل الجزئي والعمر والتعليم	أ-
٣٨	العمل الجزئي والعمر وتركيبية الأسرة	ب-
٣٨	العمل الجزئي وخصائص ورب العمل	ج-
٣٩	العمل الجزئي وسمات الوظيفة / المهنة	د-
٤١	التحليل الإحصائي	الجزء الثالث
٤٢	تقديم	
٤٢	أولاً: نتائج المسح الخاص بالعاملات وربات البيوت	
٤٢	الخصائص الاجتماعية والاقتصادية	١ / ٣
٤٢	العمر	١-١-٣
٤٣	المستوى التعليمي	٢-١-٣
٤٤	الحالة الزوجية	٣-١-٣
٤٦	الحالة العملية	٤-١-٣
٤٧	المهن الحالية	٥-١-٣
٤٨	النشاط الاقتصادي للمؤسسة	٦-١-٣
٤٩	طبيعة أجر الحالة العملية	٧-١-٣

٥٠	التوجهات الاجتماعية نحو عمل المرأة	٢-٣
٥٠	الأسباب التي تدفع المرأة للعمل	١-٢-٣
٥٢	الظروف التي تعيق عمل المرأة	٢-٢-٣
٥٣	الظروف التي تسهل عمل المرأة	٣-٢-٣
٥٥	قطاع العمل الأنسب لعمل المرأة الجزئي	٤-٢-٣
٥٥	المجالات المناسبة لعمل المرأة جزئيا	٥-٢-٣
٥٧	ايجابيات عمل المرأة جزئيا	٦-٢-٣
٥٨	سلبيات عمل المرأة جزئيا	٧-٢-٣
٦٠	طبيعة المهنة الأنسب للعمل جزئي للمرأة	٨-٢-٣
٦٢	الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة	٩-٢-٣
٦٢	ثانياً: نتائج المسح الخاص بالمسؤولين	
٦٣	المعلومات العامة	٣-٣
٦٣	الوظيفة الحالية	١-٣-٣
٦٣	العمر	٢-٣-٣
٦٤	المؤهل التعليمي	٣-٣-٣
٦٥	سنوات الخدمة في العمل	٤-٣-٣
٦٥	قطاع عمل المسؤولين	٥-٣-٣
٦٦	التوجهات الاجتماعية نحو العمل الجزئي للمرأة	٤-٣
٦٦	العمل الجزئي للمرأة	١-٤-٣
٦٧	قطاع العمل الأنسب للعمل الجزئي للمرأة	٢-٤-٣
٦٨	طبيعة المهنة الأنسب للعمل الجزئي للمرأة	٣-٤-٣
٦٩	بدائل العمل المناسبة لعمل المرأة بشكل جزئي	٤-٤-٣

٧١	الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة	٥-٤-٣
٧٢	قطاع العمل المناسب للعمل الجزئي للمرأة	٦-٤-٣
٧٤	الاستفادة من العمل الجزئي للمرأة	٧-٤-٣
٧٥	سلبيات العمل الجزئي للمرأة	٨-٤-٣
٧٧	النتائج والتوصيات	الجزء الرابع
٧٨	تقديم	١-٤
٧٩	النتائج الرئيسية للدراسة	-٢-٤
٧٩	مفهوم العمل الجزئي للمرأة	١-٢-٤
٧٩	الأسباب التي تدفع المرأة للعمل	٢-٢-٤
٧٩	الظروف المعوقة والمساندة لعمل المرأة	٣-٢-٤
٨٠	قطاع العمل الأنسب للعمل الجزئي للمرأة	٤-٢-٤
٨١	مجال العمل الأنسب للعمل الجزئي للمرأة	٥-٢-٤
٨٢	طبيعة المهنة الأنسب للعمل الجزئي للمرأة	٥-٢-٤
٨٢	نظم العمل المناسبة للعمل الجزئي للمرأة	٦-٢-٤
٨٣	الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة	٧-٢-٤
٨٣	إيجابيات وسلبيات العمل الجزئي للمرأة	٨-٢-٤
٨٣	إيجابيات العمل الجزئي للمرأة	(١)
٨٤	سلبيات العمل الجزئي للمرأة	(٢)
٨٥	التوصيات	٣-٤
٨٦	الآليات الإدارية و التشريعية لتفعيل العمل الجزئي للمرأة	-٤-٤
٨٦	الآليات الإدارية	-١-٤-٤
٨٦	الآليات التشريعية	-٢-٤-٤
٨٨	الملاحق	
١٠٥	المصادر	

## فهرس الجدول

الصفحة	رقم وعنوان الجدول	ت
٢٢	جدول (١) تطور نظام التعليم في دولة قطر - عدد الطلاب	١
٢٤	جدول (٢) الطلاب القطريون في المدارس الحكومية حسب والمرحلة التعليمية والجنس ٢٠٠١/٢٠٠٠ - ٢٠٠٥/٢٠٠٤	٢
٢٥	جدول (٣) الطلاب التاركون للدراسة في المدارس الحكومية حسب الجنس والمرحلة والصف ٢٠٠٥/٢٠٠٤	٣
٢٦	جدول (٤) طلاب جامعة قطر حسب الجنس والجنسية	٤
٢٧	جدول (٥) خريجو جامعة قطر حسب الجنسية والجنس والدرجة العلمية ٢٠٠٥/٢٠٠٤	٥
٢٩	جدول (٦) مشاركة المرأة في القوى العاملة القطرية ١٩٦٨ - ٢٠٠٤	٦
٣٠	جدول رقم (٧) المرأة القطرية حسب القطاع للسنوات ٢٠٠١ - ٢٠٠٥	٧
٣١	جدول (٨) المرأة القطرية حسب قطاع العمل	٨
٣٢	جدول (٩) المرأة القطرية حسب القطاع والمهن	٩

٤٣	جدول (١٠)	١٠
	أعمار أفراد عينة الدراسة من العاملات وربات البيوت	
٤٤	جدول (١١)	١١
	المستوى التعليمي لعينة الدراسة من العاملات وربات البيوت	
٤٥	جدول (١٢)	١٢
	الحالة الزوجية لعينة الدراسة	
٤٦	جدول (١٣)	١٣
	الحالة العملية لعينة الدراسة	
٤٧	جدول (١٤)	١٤
	المهنة الحالية لعينة الدراسة من العاملات	
٤٩	جدول (١٥)	١٥
	النشاط الإقتصادي لمؤسسة عمل أفراد الدراسة من العاملات	
٥٠	جدول (١٦)	١٦
	طبيعة أجز الحالة العملية لأفراد عينة الدراسة من العاملات	
٥١	جدول (١٧)	١٧
	إجابات سؤال الأسباب التي تدفع المرأة للعمل	
٥٢	جدول (١٨)	١٨
	إجابات سؤال الظروف التي تعيق عمل المرأة	
٥٤	جدول (١٩)	١٩
	إجابات سؤال الظروف التي تسهل عمل المرأة	
٥٥	جدول (٢٠)	٢٠
	إجابات سؤال قطاع العمل الأنسب لعمل المرأة الجزئي	
٥٦	جدول (٢١)	٢١
	إجابات سؤال المجالات المناسبة لعمل المرأة جزئياً	

٥٧	جدول (٢٢)	٢٢
	إجابات سؤال هل هناك ايجابيات لعمل المرأة جزئياً	
٥٨	جدول (٢٣)	٢٣
	إجابات سؤال ايجابيات عمل المرأة جزئياً	
٥٩	جدول (٢٤)	٢٤
	إجابات سؤال هل هناك سلبيات لعمل المرأة جزئياً	
٦٠	جدول (٢٥)	٢٥
	إجابات سؤال سلبيات عمل المرأة جزئياً	
٦١	جدول (٢٦)	٢٦
	إجابات سؤال طبيعة المهنة الأنسب للعمل بشكل جزئي	
٦٢	جدول (٢٧)	٢٧
	إجابات سؤال الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة	
٦٣	جدول (٢٨)	٢٨
	البيانات الوظيفية الحالية للمسؤولين	
٦٤	جدول (٢٩)	٢٩
	أعمار أفراد عينة الدراسة من المسؤولين	
٦٤	الجدول (٣٠)	٣٠
	المستوى التعليمي لعينة الدراسة من المسؤولين	
٦٥	جدول (٣١)	٣١
	سنوات الخدمة في العمل لأفراد عينة الدراسة من المسؤولين	
٦٦	جدول (٣٢)	٣٢
	قطاع عمل المسؤولين	
٦٧	جدول (٣٣)	٣٣
	إجابات سؤال هل من المناسب عمل المرأة جزئياً داخل مؤسستك؟	

٦٧	جدول (٣٤)	٣٤
	إجابات سؤال قطاع العمل الأنسب لعمل المرأة الجزئي	
٦٩	جدول (٣٥)	٣٥
	إجابات سؤال طبيعة المهنة الأنسب للعمل الجزئي للمرأة	
٧٠	جدول رقم (٣٦)	٣٦
	بدائل العمل المناسبة للعمل الجزئي للمرأة	
٧١	جدول رقم (٣٧)	٣٧
	الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة	
٧٣	جدول رقم (٣٨)	٣٨
	قطاع العمل المناسب للعمل الجزئي للمرأة	
٧٤	جدول رقم (٣٩)	٣٩
	الاستفادة من العمل الجزئي للمرأة	
٧٥	جدول رقم (٤٠)	٤٠
	سلبيات العمل الجزئي للمرأة	





الجزء الاول

# الإطار العام للدراسة

### ١-١ تقديم

يقتضي تحريك عجلة التنمية بدولة قطر مجهوداً متعاضداً في ضوء المعطيات الحالية، حيث تستعد الدولة في كل مناحي نشاطاتها لقفزة مقدره في بنائها الوطني، ومؤشرات المستقبل التي تبشر بكثير من التقدم والريادة من منظور التفكير الإستراتيجي للدولة وما يمثله من انفتاح إقليمي وعالمي في حركة التجارة والاستثمار. هذا التوجه يتطلب تحريك كافة الموارد المتاحة في إطار خطط واقعية في مختلف قطاعات الاقتصاد والمجتمع. ويشكل استثمار واستغلال الموارد البشرية النشوية القطرية أهمية متزايدة، بهدف الاستفادة من القدرات الكامنة والواعدة لهذه الشريحة الواسعة من المجتمع القطري ورفع مساهمتها في مسيرة التنمية الشاملة.

وتأتي دراسة فتح مجالات للعمل الجزئي للمرأة في بعض القطاعات، التي بين أيديكم، كمبادرة من المجلس الأعلى للأسرة في ذلك الاتجاه. تهدف هذه المبادرة إلى استكشاف معطيات وفرص وإشكاليات استثمار الموارد البشرية النسوية القطرية كما توضحها بيانات تقويم الوضع الراهن لاتجاه وحركة التنمية بالبلاد من جهة، كما ترمي إلى تبني السياسات والإستراتيجيات الكفيلة بتعزيز المشاركة الفاعلة لقطاع المرأة وتعظيم مساهمتها في تحقيق أهداف التوجه الإستراتيجي للدولة.

تواجه المرأة القطرية جملة من التحديات التي تحد من مشاركتها في سوق العمل مما يحرم الإقتصاد القطري من الإستفادة من طاقات هذه الشريحة الكبيرة في عملية التنمية، ويؤدي إلى الإعتماد غير المأمون على العمالة الخارجية، لذلك يصبح من الضروري دراسة هذه التحديات وطرح المعالجات المناسبة لها من خلال فكرة العمل الجزئي.

## ٢-١ أهمية ومبررات الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة تتصل بتوجيه وتطوير التفكير الإستراتيجي في البلاد في اتجاه استثمار الموارد البشرية بشكل عام والموارد البشرية في قطاع النساء بشكل محدد. وتتعاظم أهمية الدراسة بالنظر إلى حجم الإناث في التركيبة السكانية والذي يمثل تقريبا نصف السكان القطريين حسب إحصاء ٢٠٠٤. وتتطلب معطيات وأهداف وتحديات التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالدولة تحليل واستبيان طبيعة الوضع الحالي لهذا القطاع السكاني الهام والتنبؤ باتجاه وحجم ومعدل ومؤشرات التغيير المتوقع له بما يساعد على استكشاف نوعية التدخلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية المناسبة والمفاضلة بينها في ضوء الأهداف الكلية للتنمية الشاملة.

تشكل المرأة حصناً من حصون المجتمع ولبنة أساسية في بناء الأسرة وتسخير طاقات المجتمع بكاملها. غير أن مشاركة المرأة القطرية في سوق العمل تعتبر متواضعة مقارنة بتمثيل المرأة في التركيبة السكانية وقياساً إلى ما بلغته من مستويات متقدمة في التعليم. حيث أن عدد خريجات المرحلة الثانوية أكثر من عدد خريجي هذه المرحلة من الذكور، وكذلك يفوق عدد خريجات المرحلة الجامعية عدد خريجها من الذكور أيضاً.

وبالإضافة إلى الأهمية الاقتصادية للإستخدام الأمثل للموارد البشرية فإن الظروف الاجتماعية في الوقت الحاضر تضيف بعداً آخر يستدعي توفير فرص عمل مناسبة للمرأة القطرية. ذلك إن الحصول على فرص العمل المجزي أصبح يمثل ضرورة قصوى لبعض الشرائح من النساء.

تأسيساً على المبررات المذكورة أعلاه تهدف هذه الدراسة إلى توسيع مجالات عمل المرأة القطرية وذلك من خلال التعرف على الصعوبات والعائقات التي تعانيها في الوقت الحاضر، وإستكشاف مدى ملاءمة توسيع فرص العمل للنساء من خلال نظام العمل الجزئي في دولة قطر.

### ٣-١ نطاق الدراسة

يتحدد نطاق هذه الدراسة في المحاور التالية:

- الأهداف التي تتجه الدراسة لتحقيقها.
- الإطار الجغرافي للدراسة محددًا بدولة قطر.
- الإدارات والمؤسسات الحكومية التي تم اختيارها لإجراء دراسة فتح مجالات للعمل الجزئي للمرأة في بعض القطاعات.

### ٤-١ أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- تكوين رؤية واضحة عن المرأة القطرية العاملة والتعرف على الصعوبات والعائقات التي تواجهها في التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة.
- إقتراح مجالات للعمل الجزئي لرفع نسبة مشاركة المرأة القطرية في قوة العمل.
- إقتراح الوظائف التي تراعي طبيعة الأعمال التي تناسب تكوين المرأة القطرية.
- طرح مقترحات وتوصيات وآليات إدارية وتشريعية لتطبيق نظام العمل الجزئي للمرأة القطرية.

### ٥-١ أسلوب تنفيذ الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي و المستند على أسلوب جمع البيانات وتصنيفها وعرضها ووصف خصائصها وملامحها الأساسية ثم تحليلها لغرض الوصول إلى نتائج تساعد في تحقيق أهداف الدراسة. استخدمت الدراسة استمارات الاستقصاء لجمع البيانات والمعلومات ذات العلاقة، (أنظر استمارات الاستقصاء - الملحق ١) لاعتبارات منها:

- استثمارات الاستقصاء تستطيع أن تجمع أكبر قدر من البيانات والمعلومات المتعلقة بآراء واتجاهات العينة موضوع الدراسة.
- تعطي استثمارات الاستقصاء، بقدر من الشفافية، الفرصة والحرية الكاملتين لمفردات العينة (العاملات وربات البيوت- والمسؤولين) لتوضيح رؤاهم وملاحظاتهم حول مجالات العمل الجزئي للمرأة.
- يمكن تحليل البيانات والمعلومات التي يتم جمعها بواسطة استثمارات الاستقصاء بصورة يمكن معها إجراء المقارنات والمفاضلات المفيدة في تحقيق أهداف الدراسة.

كما استعانت الدراسة بمصادر المعلومات الثانوية (بيانات إحصاءات التعدادات وبعض الدراسات السكانية) كإطار ينظر من خلاله إلى طبيعة ومضمون ومؤشرات النتائج التي خلصت لها الدراسة.

ونظراً لأن هذه الدراسة تسعى إلى معرفة آراء وملاحظات ومقترحات الإناث القطريات ممن هن في سن العمل سواء كن عاملات في دوائر ومؤسسات دولة قطر او غير عاملات (ربات بيوت) والمشرفين والمسؤولين الإداريين في دوائر ومؤسسات دولة قطر، فإن مجتمع الدراسة المستهدف هو:

١. القطريات غير العاملات ممن هن في سن العمل.
  ٢. القطريات اللاتي يعملن في دوائر ومؤسسات دولة قطر.
  ٣. المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر.
- ولتحقيق أهداف هذه الدراسة والوصول إلى معلومات وبيانات صحيحة ودقيقة، تم تصميم استبيانين لجمع البيانات، هما:

١. الاستبيان الأول: موجه للإناث القطريات ممن هن في سن العمل سواء كن عاملات في دوائر ومؤسسات دولة قطر او غير عاملات (ربات بيوت).
٢. الاستبيان الثاني: موجه للمشرفين والمسؤولين الإداريين في دوائر ومؤسسات دولة قطر.

ونظرا لكبر مجتمع الدراسة فقد تم اختيار اسلوب العينة العشوائية الطبقية لاختيار دوائر ومؤسسات دولة قطر التي ستشملها الدراسة، ثم استخدام أسلوب العينة العشوائية في كل طبقة لتحديد المستقصين من العاملات القطريات والمشرفين والمسؤولين الادارين فيها كعينة الدراسة. وقد تم تحديد عدد المستقصين في كل طبقة بشكل يتناسب وعدد العاملات القطريات والمشرفين والمسؤولين الادارين فيها. وفي ضوء ذلك تم تحديد عدد ( ٤٢ ) من المؤسسات والأجهزة الحكومية في دولة قطر لتوزيع استمارات الدراسة. وأعد فريق الدراسة عدد المستقصين من العاملات القطريات والمشرفين والمسؤولين الادارين في كل جهة وأرسلت لهم استمارات الاستقصاء ليتم توزيعها عليهم فيها بشكل عشوائي. وقد بلغت جملة استمارات الاستقصاء التي تم إرسالها ١٢٨٠ استمارة خاصة بالعاملات القطريات و ٤٠٠ استمارة خاصة بالمشرفين والمسؤولين الادارين في هذه الدوائر، والملحق رقم (٢) يبين تفاصيل ذلك. أما بالنسبة لعينة الإناث القطريات ممن هن في سن العمل واللاتي لا يعملن، فقد قام فريق من الباحثين المساعدين بتوزيع ٥٠٠ استمارة عليهن في مناطق الدوحة المختلفة عشوائيا.

## ٦-١ تنظيم محتويات الدراسة

تقع دراسة فتح مجالات للعمل الجزئي للمرأة في أربعة أجزاء: يستعرض الجزء الأول الإطار العام للدراسة، متضمناً أهداف ونطاق وأسلوب تنفيذها. أما الجزء الثاني منها فيتضمن الإطار النظري للدراسة، والذي يستعرض بعض التجارب المقارنة في مجال العمل الجزئي للمرأة كما يصف بعض الملامح الديموغرافية الخاصة بالمرأة في مجالي التعليم والعمل. يتضمن الجزء الثالث للدراسة نتائج المسح الميداني لعينة الدراسة من الإناث غير العاملات ممن هن في سن العمل والإناث اللاتي يعملن في دوائر ومؤسسات دولة قطر، والمسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر. ويقدم الجزء الرابع، النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

الجزء الثاني

# الإطار النظري للدراسة

## ٢- الإطار النظري للدراسة

### تقديم

يتناول هذا الجزء من الدراسة إعطاء أفكار وتصورات عن مواضيع نظرية لها علاقة بموضوع الدراسة من خلال تسليط الضوء على مؤشرات إحصائية حول تعليم المرأة في دولة قطر لغرض بيان المستويات التعليمية التي بلغتها المرأة القطرية وكذلك معرفة مشاركة المرأة في سوق العمل القطري لمعرفة أهم المجالات التي يتركز عمل المرأة فيها حالياً بالإضافة إلى الاطلاع بشكل مركز على بعض الدراسات المقارنة حول الموضوع .

### ١-٢ الواقع التعليمي للمرأة القطرية

#### ١-١-٢ مقدمة

نقدم في هذا الموضوع عرضاً مختصراً للتطور التاريخي لنظام التعليم بالدولة، يليه استعراض مسيرة المرأة القطرية في نظم تعليم الكبار والتعليم العام والتعليم العالي بالدولة، ثم نخلص إلى عدد من النتائج أهمها أن تفوق الإناث على الذكور في المراحل التعليمية المختلفة لا يمنح المرأة وضعاً أفضل في سوق العمل بل أن أكثر الأشخاص عرضة للبطالة هم النساء الأكثر تعليماً، بالإضافة إلى الذكور الأقل تعليماً .

### ٢-١-٢ تطور التعليم في دولة قطر

أرتبط ظهور نظام التعليم الحديث في دولة قطر بإنشاء وزارة المعارف في عام ١٩٥٧ ، وقد ساهم اكتشاف النفط والاستغلال التجاري له خلال فترة الخمسينات والستينات من القرن الماضي في توجيه قدر أكبر من الموارد العامة لتطوير قطاع التعليم .

شهد النظام التعليمي تطوراً نوعياً من حيث السياسات والمؤسسات والطلاب في أعقاب الطفرات النفطية خلال عقد السبعينات من القرن العشرين ، وقد تواصلت وتيرة النمو في التعليم خلال الربع الأخير من القرن العشرين.

شكل العقد الأول من الألفية الجديدة مرحلة تحول هام في فلسفة وبنية ومحتوى ومكونات النظام التعليمي عندما استحدثت مبادرة ” تعليم لمرحلة جديدة ” في مايو ٢٠٠١ ، تختلف المبادرة التعليمية اختلافا جوهريا عن الجهود السابقة لتطوير التعليم، فهي تستهدف بناء نظام تعليمي حديث مبني على معايير عالمية ، وتتضمن المبادرة:

- ١- الرقابة والتقييم الموضوعي لأداء الطلبة والمدارس.
- ٢- مدارس جديدة ممولة حكوميا تشجع على الإبداع والتنوع وفق معايير منهجية متينة.

- ٣- تدرج مرحلي في التنفيذ من أجل بناء القدرات والطاقات الوطنية .
- ٤- تقييم مستمر لضمان الجودة.

ساهمت التطورات المذكورة أعلاه للنظام التعليمي في تسريع معدلات تنمية الموارد البشرية للمواطنين وتزويدهم بالقدرات المطلوبة لتقطير الجهاز الإداري للدولة في وقت قياسي كما هو مبين في الجدول رقم (١) ، كما فتحت النهضة التعليمية آفاقاً واسعة لتطور المرأة القطرية مما مكنها من ارتياد مجالات وظيفية لم تكن متاحة لها في السابق، بل أنها أصبحت نداً قوياً للذكور وتفوقت عليهم في بعض المجالات كما استدلل على ذلك المؤشرات الإحصائية لاحقاً.

جدول (١)  
تطور نظام التعليم في دولة قطر - عدد الطلاب  
للفترة ١٩٥٠-٢٠٠٥

السنة	عدد الطلاب	
	بنين	بنات
(١) ١٩٥١/١٩٥٠	٢٤٠	-
(١) ١٩٦١/١٩٦٠	٤٦٠٧	٢٤٥٠
(١) ١٩٧١/١٩٧٠	١١٨٨٣	٩٠٩٦
(١) ١٩٨١/١٩٨٠	٢١٩٠٨	٢٠٧٠٢
(١) ١٩٩١/١٩٩٠	٣٢٠٩٩	٣١٤٩٧
(٢) ٢٠٠١/٢٠٠٠	٦٥٢٥٣	٦١١٥٧
(٣) ٢٠٠٥/٢٠٠٤	٦٦٦٢٠	٦٣٨٥٤

المصدر:

- (١) وزارة الثقافة (التربية والتعليم العالي) التقرير السنوي- ١٩٩٧ - ص، ٣٣٣
- (٢) وزارة التربية، التقرير السنوي لوزارة التربية للعام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٢، جداول (١-٣) صفحات: ٦٢-٦٦
- (٣) مجلس التخطيط- الإحصاء السنوي -- الطلاب في المدارس الحكومية والخاصة، جداول رقم (٧٨) (٨٦)
- (٤) موقع الأمانة العامة للتخطيط على شبكة الانترنت - المجموعة الإحصائية ٢٠٠١/٢٠٠٠ جدول (١٠٤) - المجموعة الإحصائية (٩٠).

## ٢-١-٣ المرأة والتعليم الكبار

ساهمت برامج تعليم الكبار في تحرير عدد كبير من النساء في قطر من قيد الأمية، فقد انخفضت نسبة الأمية بين النساء من ٢٢,٣% في عام ١٩٨٦ إلى ١٣,٦% في عام ١٩٩٩ إلى ١٠,٠% في عام ٢٠٠٤، وقد تراجع عدد الدارسات القطريات في المدارس الليلية ومراكز محو الأمية من ٨٠٢ دارسة مقابل ١٨١٦ للذكور في عام ٢٠٠١ إلى ٦٧١ دارسة مقابل ١٤١٢ للذكور في العام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ وتدل هذه الإحصائيات على أن نسبة الإناث اللاتي يدرسن خارج نظام التعليم الرسمي تعادل نصف نسبة الذكور، وهي تتناسب مع تمثيل النساء في التركيبة السكانية بالدولة، لكنها تؤشر أيضاً على انخفاض معدل التسرب المدرسي وارتفاع معدل التحصيل الدراسي بين النساء كما يلاحظ في مؤشرات التعليم العام.

## ٢-١-٤ مسيرة المرأة في التعليم العام

تدل مؤشرات التعليم العام (أنظر جدول-(٢)) على أن عدد الطالبات يفوق عدد الطلاب الذكور المقيدين في التعليم العام، فقد شكلت الطالبات نسب ٥٢,٢%، ٥٢,٨%، ٥٣,٥%، ٥٣,٤% خلال السنوات ٢٠٠٠/٢٠٠١ - ٢٠٠٤/٢٠٠٥ على التوالي من مجموع طلاب التعليم العام، وتتفوق أيضاً الطالبات على الطلاب الذكور من حيث العدد في المراحل المختلفة للتعليم العام (الابتدائية والإعدادية والثانوية العامة)، باستثناء المدارس التخصصية المخصصة للبنين فقط. من ناحية أخرى، تشير الإحصائيات إلى انخفاض نسبة التسرب المدرسي بين الإناث مقارنة بالذكور، يبين الجدول (٣) أن نسب التسرب المدرسي للإناث في المرحلة الابتدائية خلال العام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥ تراوحت ما بين ١,٤% - ٤,٢% مقارنة بنسب ٢,١% - ٦,٦% للذكور، كما تراوحت نسب التسرب للإناث في المرحلة الثانوية ما بين ٣,٠% - ٧,٢% مقارنة بنسب ٦,٥% - ١٥,٠% للذكور خلال نفس الفترة.

جدول (٢)

الطلاب القطريون في المدارس الحكومية حسب والمرحلة التعليمية والجنس ٢٠٠١/٢٠٠٠ -  
٢٠٠٥/٢٠٠٤

٢٠٠٥/٢٠٠٤	٢٠٠٤/٢٠٠٣	٢٠٠٢/٢٠٠٣	٢٠٠١/٢٠٠٠	الجنس	المرحلة التعليمية
١٠٢٨٢	١١٨٤٢	١١٨٣٥	١١٨٢٩	ذكور	الابتدائية
١٠٧٥١	١٢٩٤٨	١٢٦٨٦	١٢٣٣٣	إناث	
٤٨١٥	٥٩٣٩	٥٦٨٢	٥٤٥١	ذكور	الإعدادية
٦٠٦٩	٦٣٥٧	٦٣٩٤	٦٠٥٣	إناث	
٤٤٠٠	٤٥٠٢	٤١٥٩	٣٨٠٨	ذكور	الثانوية العامة
٥٨٣٦	٥٩٠١	٥٦٥٦	٥٢٣٤	إناث	
١٥٠	٣٥١	٤١٢	٥٢٠	ذكور	المدارس التخصصية
٠	٠	٠	-	إناث	
١٩٧٤٨	٢٢٦٣٤	٢٢٠٨٨	٢١٦٠٨	ذكور	المجموع
٢٢٦٥٦	٢٥٢٠٦	٢٤٧٣٦	٢٣٦٢٠	إناث	
٤٢٤٠٤	٤٧٨٤٠	٤٦٨٢٤	٤٥٢٢٨		المجموع النهائي

المصدر: مجلس التخطيط - المجموعة الإحصائية السنوية - إحصاءات التعليم - ٢٠٠٥/٢٠٠٤، جداول: (٩٦) (٨٢)

جدول (٣)

الطلاب التاركون للدراسة في المدارس الحكومية حسب الجنس والمرحلة والصف

٢٠٠٥/٢٠٠٤

نسبة التاركين		التاركون		المرحلة التعليمية	الجنس
إناث	ذكور	إناث	ذكور		
١،٤	٢،١	٣٨	٥٣	الإبتدائية	الصف الأول
٣،٧	٤،٤	١٠٣	١١٠		الصف الثاني
٣،٢	٣،٤	٩١	٩٤		الصف الثالث
٤،٢	٤،٩	١١٨	١٣٤		الصف الرابع
٣،٥	٥،٧	١٠٦	١٦٢		الصف الخامس
٢،٥	٦،٦	٧٢	١٨٦		الصف السادس
١،٢	٥،٣	٤٢	١٤٨	الإعدادية	الصف الأول
٣،١	٨،١	٩٨	٢٠٧		الصف الثاني
٣	٧،٩	٩٢	٢٠٥		الصف الثالث
٣،١	١١،٤	١٠٤	٣١١	الثانوية العامة	الصف الأول
٣	٦،٥	٨٨	١٥٠		الصف الثاني
٧،٢	١٥	٢١٠	٣٨٥		الصف الثالث

المصدر: مجلس التخطيط، المجموعة الإحصائية السنوية، إحصاءات التعليم، ٢٠٠٥/٢٠٠٤.

## ٢-١-٥ مسيرة المرأة في التعليم العالي

تمثل جامعة قطر التي تأسست في عام ١٩٧٧ الجامعة الوطنية الأولى بالدولة ، ورغم إنشاء عدد من الجامعات الأجنبية بالدولة إلا أن جامعة قطر ما زالت هي المؤسسة الأكبر من حيث عدد الكليات والطلاب والهيئة التدريسية والإدارية. تشير معدلات التسجيل بجامعة قطر للعام ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ ، أنظر الجدول (٤) ، إلى أن عدد الطلاب بلغ ٨٣٣٤ ، وقد بلغت نسبة الطلاب القطريين (ذكوراً وإناثاً) نسب ٧١٪ من إجمالي الطلاب المسجلين ، تشكل الطالبات القطريات نسبة كبيرة من جملة الطلاب القطريين بلغت ٧٣٪ للعام المذكور،

### جدول (٤)

#### طلاب جامعة قطر حسب الجنس والجنسية

الجنس / الجنسية	القطريون	غير القطريين	المجموع
ذكور	١٦٠٦	٨٩٨	٢٥٠٤
إناث	٤٣٣٤	١٤٩٦	٥٨٣٠
المجموع	٥٩٤٠	٢٣٩٤	٨٣٣٤

المصدر: مجلس التخطيط - مجلس التخطيط - المجموعة الإحصائية السنوية - إحصاءات التعليم - ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ ، جدول (٩٨) .

ويبرز تفوق الطالبات القطريات على نظرائهم الذكور مرة أخرى في عدد الطلاب المتخرجين ومجالات تخصصاتهم، فقد بلغ عدد البنات القطريات المتخجات من جامعة قطر في العام ٢٠٠٥ / ٢٠٠٤ عدد ٩٦٦ خريجة تشكل نسبة مئوية قدرها (٧٧٪) مقابل عدد ٢٨٧ خريجاً وبنسبة مئوية قدرها (٢٣٪) من إجمالي الطلاب القطريين المتخرجين في العام المذكور، أنظر الجدول (٥) .

جدول (٥)

خريجو جامعة قطر القطريين حسب الجنس والدرجة العلمية ٢٠٠٥/٢٠٠٤

قطريون		الدرجة العلمية
إناث	ذكور	
٢٣١	١٦	بكالوريوس التربية
٣٦٩	٦٢	بكالوريوس الآداب والعلوم
٦٣	٨	بكالوريوس الشريعة وأصول الدين
٣٦	٢٥	بكالوريوس الهندسة
١٦٥	٩٥	بكالوريوس الاقتصاد
١٠	٢٤	بكالوريوس القانون
٨٩	٥٣	شهادات أخرى (التكنولوجية)
٠	٣	ماجستير إدارة أعمال
٤	٠	دبلوم الطفولة
٠	١	دبلوم التربية الخاصة
٩٦٦	٢٨٧	المجموع
١٢٥٣		

المصدر: مجلس التخطيط - المجموعة الإحصائية السنوية - إحصاءات التعليم - جدول رقم (٩٩).

يترتب على هذا الوجود القوى والأداء المتميز للمرأة القطرية في نظام التعليم العام والعالي بروز تساؤلات هامة عن مدى استجابة سوق العمل للأعداد المتزايدة من النساء القطريات اللاتي يتخرجن من المؤسسات التعليمية ويرغبن في المشاركة الفاعلة في الاقتصاد الوطني.

تبرز أهمية هذا التساؤل على ضوء بيانات سوق العمل والبطالة في دولة قطر، تسجل دولة قطر أدنى معدل للبطالة بين دول الخليج ودول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في عام ٢٠٠٤ ، وبالرغم من ذلك يرتفع معدل البطالة في الدولة في الفئة العمرية (١٥-٢٤ سنة) إلى نسبة (١١٪) في نفس الفترة ، وتشير البيانات إلى أن أكثر فئات الشباب القطري تعرضاً إلى البطالة هم القطريون الأقل تعليماً والقطريات الأكثر تعليماً<sup>١</sup>.

## ٢-٢ المرأة القطرية والعمل

### ٢-٢-١ مقدمة

لقد شهد المجتمع القطري تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية متسارعة وهامة خلال العقود الثلاثة الماضية، وخاصة في السنوات الأخيرة حيث لوحظ توسعاً كبيراً في قاعدة الموارد الاقتصادية ونموً سريعاً في معدل الناتج المحلي والذي بلغ (١٨٪) سنوياً، كما ارتفع حجم الناتج المحلي الإجمالي من (١٩،٥) بليون في عام ٢٠٠٢ إلى (٢٨،٨) بليون في عام ٢٠٠٤ بمعدل زيادة سنوية بلغت (٢١٪)٢ ، وقد صاحب ذلك التطور الاقتصادي توسع كبير في الاستثمار وتنامي الطلب على الموارد البشرية. لقد وضعت الدولة برامج موسعة لتنمية الموارد البشرية الوطنية من خلال تطوير خدمات الصحة والتعليم والتدريب والإسكان وغيرها من البنيات التحتية الاجتماعية، وتبين الدراسات أن معدل مشاركة العمالة الوطنية في النشاط الاقتصادي ما يزال متواضعاً ولا يتناسب مع حجم الاستثمارات التي وجهتها الدولة للتنمية البشرية خلال العقود الماضية، غير أن المؤشرات تدل على تزايد في معدل مشاركة المرأة القطرية في سوق العمل خلال العقد الأخيرين في ضوء النمو الاقتصادي الذي تشهده دولة قطر وارتفاع معدلات التعليم بين النساء بالإضافة إلى عوامل مهمة أخرى. فما هي مؤشرات مشاركة المرأة القطرية في سوق العمل، وما هي قطاعات العمل والمجالات المهنية التي تعمل فيها، وما هي الصعوبات التي تواجهها في سوق العمل؟ هذا الجزء سوف يجيب على هذه التساؤلات.

١ - البنك الدولي: إستراتيجية سوق العمل لدولة قطر. المجلد الرئيسي. ٢٠٠٥. صفحات ٦٠-٦١

٢ - المرجع السابق. ص. ٣٩

## ٢-٢-٢ مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي

تكتسب مشاركة المرأة القطرية في النشاط الاقتصادي أهمية خاصة لكونها تشكل نصف طاقة المجتمع، حيث تشير بيانات التعداد السكاني لدولة قطر لسنة ٢٠٠٤ إلى أن النساء يمثلن (٤٩,٦٪) من جملة السكان القطريين، ولقد ساهمت التحولات الاقتصادية والاجتماعية المشار إليها في ارتفاع المشاركة الاقتصادية للمرأة من (١٤٪) في عام ١٩٦٨ إلى (٢٥٪) في عام ١٩٩٧ إلى (٣٠٪) في عام ٢٠٠٤، كما يوضح الجدول (٦).

### جدول (٦)

#### مشاركة المرأة في القوى العاملة القطرية

١٩٨٦ - ٢٠٠٤

السنة	القطريات النشطات اقتصاديا	القوى العاملة الكلية	حصة المرأة في القوى العاملة	معدل مشاركة المرأة
	(١)	(٢)	(١) / (٢)	(٤)
١٩٨٦	٣٠٢٩	٢٠١١٨٢	١,٥٪	١٤٪
١٩٩٧	٩٦٠٦	٢٥٨٤٠٤	٣,٤٪	٢٥٪
٢٠٠٤	١٦٠٣٤	٤٤٤١٣٣	٣,٦٪	٣٠٪

المصدر: البنك الدولي: إستراتيجية سوق العمل لدولة قطر، التقرير الرئيسي، المجلد الأول - ديسمبر ٢٠٠٥، ص ٥٦.

## ٢-٢-٣ تطور مشاركة المرأة القطرية في قطاعات العمل

يوضح الجدول (٧) النمو في مشاركة المرأة القطرية العاملة حسب القطاع للسنوات ٢٠٠١ - ٢٠٠٥، تشير البيانات إلى أن الزيادة في عدد العاملات في كل القطاعات بلغت (٤٢٨٦) خلال الفترة المذكورة، وتشكل هذه الزيادة نسبة مئوية قدرها (٢٥,٦٪) من مجمل العاملات في جميع القطاعات، وقد كان معدل نمو تشغيل المرأة القطرية في قطاع الحكومة بنسبة (١٨,٢٪) خلال نفس الفترة، الذي يعتبر القطاع الأكثر استيعاباً للمرأة القطرية حيث أستوعب ٨٦,٦٪ من النساء القطريات العاملات في عام ٢٠٠١.

جدول رقم (٧)

المرأة القطرية حسب القطاع للسنوات ٢٠٠١-٢٠٠٥

المرأة العاملة			السنة
جميع القطاعات	القطاعات الأخرى	قطاع الحكومة	
١٢٤٠٥	١٦٥٨	١٠٧٤٧	٢٠٠١
١٣٦٠٥	٢١١٣	١١٤٩٢	٢٠٠٢
١٥٠٨٧	٢٤٤٣	١٢٦٤٤	٢٠٠٣
١٦٢٩٦	٣١٩٦	١٣١٠٠	٢٠٠٤
١٦٦٩١	٣٥٣٨	١٣١٥٣	٢٠٠٥

المصدر: التعداد السكاني لدولة قطر لسنة ٢٠٠٤ - مجلس التخطيط.

-هناك اختلاف بسيط بعدد القطريات العاملات لسنة ٢٠٠٤ في الجدول رقم ٦ مع الجدول رقم ٧ لاختلاف المصدرين .

٢-٢-٤ توزيع النساء القطريات العاملات حسب قطاعات العمل

يوضح الجدول (٨) القطاعات التي تعمل فيها المرأة القطرية ، حيث يلاحظ إقبال معظم النساء القطريات على العمل في القطاع الحكومي حيث بلغت النسبة ٨٦٪، في حين يمثل قطاع المؤسسات والقطاع المختلط المركز الثاني في استخدام المرأة القطرية مسجلاً على التوالي ٩٪ و ٣٪ ، أما القطاع الخاص كان أقل جذباً للنساء القطريات حيث بلغت نسبة العاملات فيه ٢٪ فقط .

## جدول (٨)

### المرأة القطرية حسب قطاع العمل

المرأة العاملة		القطاع
العدد	%	
١٢٩٢٨	٨٦	حكومي
١٥٤١	٩	مؤسسة / شركة / حكومية
٣٤٧	٣	مختلط
٢٩٩	٢	خاص
١٥١١٥	١٠٠	المجموع

المصدر: التعداد السكاني لدولة قطر لسنة ٢٠٠٤ - مجلس التخطيط.

لا يشمل المتطلات اللاتي لم يسبق لهن العمل والمتدربات

### ٢-٢-٥ التوزيع المهني للمرأة القطرية

يصنف الجدول (٩) توزيع المرأة القطرية حسب القطاع والمهن، يتبين من البيانات أن أعلى نسبة مئوية من النساء القطريات يعملن في فئة الاختصاصين حيث بلغت النسبة المئوية ٥٥٪، والمهنة الغالبة للقطريات في هذه الفئة هي مهنة التدريس ، والتي تتوافق مع نسق القيم السائدة في المجتمع ، وتهيمن المرأة القطرية على قطاع التعليم حيث تعمل فيه أكثر من ٤٤٠٠ معلمة قطرية مقابل ٥٠٠ معلمة غير قطرية ، ويشير نفس المصدر إلى أن النساء القطريات يشكلن أكثر من (٩٥٪) من المجموع الكلي للمدرسين القطريين في مواد الفيزياء والكيمياء والرياضيات.

تليها النساء العاملات في مهنة الكتابة حيث بلغت النسبة المئوية ٢٤,٦٪، في حين كانت اقل نسبة مئوية من النساء العاملات يعملن في مهن الحرف حيث بلغت النسبة ٠,٤٪ ، تليها العاملات بمهنة الخدمات والمشرعون حيث بلغت النسبة المئوية على التوالي ٢,٤٪ و٣,٤٪.

جدول (٩)  
المرأة القطرية حسب القطاع والمهن

%	المجموع	القطاع				المهن
		خاص	مختلط	مؤسسة شركة حكومية	إدارة حكومية	
٣,٤	٥٢٢	٣٣	١٧	٢٥	٤٤٧	المشروعون وموظفو الادارة العليا والمديرون
٥٥	٨٢٩٧	٩٢	٨٣	٤٥٦	٧٦٦٦	الاختصاصيون
٩,٤	١٤٢٢	٢٩	٣٦	٣٤٢	١٠١٥	الفنيون والاختصاصيون المساعدون
٢٤,٦	٣٧٢٧	١٢٣	٢٠٥	٦٧٣	٢٧٢٦	الكتبة
٤,٢	٣٧١	١٤	٢	٢١	٣٣٤	العاملون في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق
٤,٠	٤٠	١	٠	٥	٣٤	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٨,٤	٧٣٦	٧	٤	١٩	٧٠٦	المهن العادية
١٠٠	١٥١١٥	٢٩	٣٤٧	١٥٤١	١٢٩٢٨	المجموع

المصدر: التعداد السكاني لدولة قطر لسنة ٢٠٠٤ - مجلس التخطيط.

لا يشمل المتعطلات اللاتي لم يسبق لهن العمل والتدريبات

## ٢-٦ الصعوبات التي تواجه المرأة في العمل

رغم النمو الملحوظ في مشاركة المرأة القطرية في سوق العمل ومضاعفتها معدل المشاركة ما بين عامي ١٩٨٦ و ٢٠٠٤ ، إلا أنها ما زالت تواجه العديد من الصعوبات التي تحد من قدرتها على المشاركة الاقتصادية ، وتتلخص هذه العائقات في المؤشرات التالية :

رغم الجهود التي تبذلها الدولة في مجال تعليم الكبار ما زالت نسبة غير قليلة من النساء تعاني من الأمية (١٢،٩٪) وهي أعلى من نسبة الأمية بين الذكور ٣، ولا شك أن تدني المستوى التعليمي لهذه الشريحة لا يساعدها على الحصول على فرص جيدة للعمل المجزي في ضوء وجود أعداد كبيرة من النساء القطريات يحملن مؤهلات تعليمية عالية.

توضح البيانات تفوق المرأة القطرية على نظرائها الذكور في أدائها التعليمي من حيث العدد في المراحل التعليمية المختلفة ومن حيث التحصيل الدراسي والتمثيل في التخصصات الجامعية كما ذكرنا سابقا غير أن حصة المرأة القطرية في القوى العاملة الكلية ما زالت صغيرة، حيث بلغت في عام ٢٠٠٤ (٣،٦٪) مقارنة بنسبة الذكور القطريين (٨،٠٪) ، ولغرض تفسير هذه الظاهرة ، يعتقد المحللون أن السبب الرئيسي هو عدم تناسب المخرجات التعليمية مع احتياجات سوق العمل، ذلك أن محتوى التعليم العام والعالي لا يواكب التغييرات المتسارعة في سوق العمل وما يتطلبه من قدرات ومهارات. لا تزال مساهمة المرأة القطرية في مجال المهن الفنية والتقنية ضئيلة (٩،٩٪) في عام ٢٠٠٤ مقارنة بنسبة الذكور القطريين (١٨،٥٪) ، يستثنى من هذا الاستنتاج القطاع الطبي الذي ترتفع في مشاركة المرأة القطرية إلى (٧٧،٤٪) من مجموع قوة العمل القطرية في هذا القطاع.

٣ - مجلس التخطيط. تقرير التنمية البشرية. ٢٠٠٦. ص. ١٠

٤ - المرجع السابق. صفحات. ٣٥، ٨٤.

١- تلعب التقاليد والقيم دوراً هاماً في إحصاء المرأة القطرية عن دخول مجالات معينة للعمل، يلاحظ مثلاً تكديس النساء القطريات في قطاع التعليم حيث ارتفعت نسبة النساء القطريات إلى الرجال القطريين من (٤٨٣,٥%) في عام ١٩٩٧ إلى (٤٨٦,٨%) في عام ٢٠٠٤، ولا شك أن هذه المهنة وإن لم تتوافق مع الرغبة الشخصية للمرأة فهي تتوافق مع القيم السائدة في المجتمع القطري، وإن تركز المرأة في قطاع التعليم يحول دون استفادة الاقتصاد من قدراتها في المجالات الأخرى للعمل.

٢- أخيراً فقد تتبع الصعوبات التي تقيد دخول المرأة إلى سوق العمل من طبيعة العمل نفسه، من حيث مدى تناسبه مع طبيعة المرأة أو مدى تناسب أوقات العمل مع الالتزامات الأسرية ومتطلبات العناية بالأطفال، كل هذه الجوانب تشكل قيوداً إضافية تواجه المرأة وتقلل قابليتها للدخول في سوق العمل.

## ٢-٣ الدراسات المقارنة عن العمل الجزئي للمرأة

### ٢-٣-١ تقديم

من خلال التجارب العالمية والدراسات المقارنة الخاصة بالعمل الجزئي وجد أن النساء يخترن العمل بنظام الدوام الجزئي بسبب ظروفهن الأسرية التي لا تسمح لهن بالعمل بنظام الدوام الكامل. كما أن سماتهن الشخصية من حيث العمر والتعليم وتركيب الأسرة والمهنة تدفع المرأة للعمل بنظام الدوام الجزئي. فالمرأة في نظام الدوام الجزئي عادة ما تكون أقل تعليماً، كبيرة نسبياً في العمر، متزوجة، لديها العديد من الأطفال صغار في السن. وهي تعمل في المؤسسات الصغيرة والوظائف المؤقتة والمهن البسيطة. وبهذا الصدد قامت تونس بوضع ضمن الحقوق الخصوصية للام العاملة والتي لديها أطفال، العمل بالوقت الجزئي أو العمل بنصف الوقت<sup>٧</sup>. أما في المملكة العربية السعودية فقد أشار نظام العمل<sup>٨</sup> الخاص بالمملكة وفي

٥ - المرجع السابق. ص. ٦.

٦ لا توجد تجارب عربية متكاملة للعمل الجزئي للمرأة ولذلك لم يشار إليها في هذه الدراسة.

٧ دعم حقوق المرأة والطفل - شبكة الانترنت - UNDP - <http://www.mladmin.com/prwciweb/partners.htm>

٨ نظام العمل رقم (٥١/م) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣

بابه السابع مادة ١١٩ والصادر بتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦ (٢٠٠٥) عن العمل لبعض الوقت، وهو شامل النساء والرجال ولم يخصص حالة معينة بحد ذاتها، حيث نصت هذه المادة على (يصدر الوزير القواعد والضوابط اللازمة لتنظيم العمل لبعض الوقت، يحدد فيه الالتزامات المترتبة على كل من العامل لبعض الوقت، وصاحب العمل ولا تسري أحكام هذا النظام إلا بحدود التي يقررها الوزير، باستثناء الحماية الممنوحة للعاملين طوال الوقت المماثلين، من حيث السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل)، وهذه لا تعتبر تجربة كاملة للعمل الجزئي للمرأة السعودية لكونها تتصف بالعمومية و حاولت المملكة العربية إن تطبق العمل الجزئي ٩ على السعوديات في الخدمة المنزلية ولكن رفضت الفكرة من المجتمع السعودي رغم أنها تمت بناء على طلب من الجمعيات الخيرية ١٠ كما ان هناك قرار وزاري لتصريح العمل المؤقت في منشآت القطاع الخاص في الإمارات العربية المتحدة ١١ وهذه التجارب وغيرها في الدول العربية تعتبر بسيطة لا تعدو أن تكون سواء محاولات لا يمكن البناء عليها.

من جانب آخر فإن العمل بنظام الدوام الجزئي للمرأة يعتبر أداة هامة لمعالجة مشكلة البطالة بين النساء كما هو الحال في هولندا وأستراليا . يبقى بعد هذا العرض التساؤل عن مدى تناسب نتائج الدراسات السابقة مع الحالة القطرية . ذلك أن بيانات الدراسات المقارنة مستمدة من التجربة الأوروبية ، خاصة بريطانيا بالإضافة إلى أستراليا وهولندا . غير أن الهيكل الاقتصادي والبنية الاجتماعية في تلك الدول تختلف عن الحالة القطرية ، حيث تبرز الاختلافات بشكل ملحوظ في بنية الاقتصاد القطري وسوق العمل وفي خصائص النساء الأكثر قابلية للعمل بنظام الدوام الجزئي و لذلك لا بد أن تؤخذ هذه الاختلافات في الاعتبار عند دراسة مجالات العمل الجزئي المقترحة لاستيعاب المرأة القطرية .

٩ تركي عبد العزيز الثنيان - كتب مقالة بعنوان « الدوام الجزئي لمعالجة البطالة في جريدة الوطن السعودية ومشورة على شبكة الانترنت WWW.ALWATAN.COM.SA ٢٠٠١  
١٠ جريدة الشرق الاوسط العدد ١٠٤٩٧ - ٢٠٠٧  
١١ قرار وزاري رقم (٤٠١) لسنة ١٩٩٧ في شأن تنظيم العمل المؤقت وقرار التعديل رقم ٣٧٠ لسنة ٢٠٠٥ - وزارة العمل - الامارات العربية المتحدة.

## ٢-٣-٢ مفهوم العمل الجزئي للمرأة :

يعرف العمل بأنه الجهد الذي يبذله الفرد سواء كان ذهنياً أو عضلياً من أجل تحقيق منفعة ما . ويعرف العمل من منظور اقتصادي بأنه النشاط الذي يبذله الإنسان عن قصد من أجل تحقيق منفعة اقتصادية ويؤدي إنتاج أشياء لها قيمة استعمالية . يعرف العمل الجزئي بأنه عمل يؤدي في فترة زمنية تقل عن الدوام الكامل المقرر من المنشأة . ويعتمد تعريف العمل الجزئي على تحديد ساعات العمل الأسبوعية والتي تختلف من دولة لأخرى .

وفقاً للتعريف الاصطلاحي للعمل الجزئي في بريطانيا بأنه هو العمل الذي يعادل أو يقل عن (٣٠) ساعة في الأسبوع . تعريف آخر للعمل الجزئي يحدد الساعات الفعلية التي تستنفد في العمل ، فمثلاً (٢٥) ساعة للمعلمين «وهي الساعات الفعلية التي يقضيها المعلم في الصف ولكنها لا تشمل وقت التحضير والتصحيح» .

من مزايا التعريف المعتمد على ساعات العمل أنه موضوعي بحيث يساعد على التمييز الواضح بين العمل بالدوام الكامل وبين العمل بالدوام الجزئي من خلال معيار عدد الساعات ، غير أن عدد الساعات لا يشكل معياراً ثابتاً لتعريف العمل الجزئي . تشير الدراسات إلى أن متوسط ساعات الأسبوع للنساء اللاتي يعملن بدوام جزئي يبلغ (١٩) ساعة مقارنة بـ (٣٨) ساعة للنساء اللاتي يعملن بدوام كامل . كما أن توزيع عدد الساعات على أيام الأسبوع قد يختلف باختلاف عدد أيام العمل في الأسبوع . فمثلاً تشير الدراسات إلى أن ٨٥٪ من النساء اللاتي يعملن بدوام كامل يعملن (٥) أيام في الأسبوع ، بينما ٣٥٪ فقط من النساء اللواتي يعملن بنظام الدوام الجزئي يعملن (٥) أيام في الأسبوع . حيث يستنتج من ذلك أن غالبية النساء في العمل الجزئي يعملن أقل من (٥) أيام في الأسبوع اعتماداً على طبيعة العمل وشروط التعاقد مع رب العمل .

## ٢-٣-٣ مبررات العمل الجزئي للمرأة :

تشير الدراسات إلى أن نسبة النساء اللاتي يعملن بدوام جزئي في تزايد ملحوظ . ففي بريطانيا تعمل (٤٥٪) من النساء بدوام جزئي ( في عام ٢٠٠٣) . ويبلغ عدد العاملات

بدوام جزئي في هولندا قرابة نصف النساء العاملات . وفي أستراليا يعمل ثلث العاملون

بدوام جزئي فما هي مبررات العمل الجزئي ؟

تفيد دراسة عن العمل الجزئي للمرأة في بريطانيا أن (٨٠٪) من النساء اللاتي يعملن بدوام جزئي لا يرغبن في العمل بدوام كامل . بينما (١١٪) يفضلن العمل الجزئي لأنهن طالبات. كما أن (٦٨٪) من النساء اللاتي يفضلن العمل الجزئي يبررن ذلك بسبب الالتزامات الأسرية .

ب- مبرر آخر للعمل الجزئي للمرأة هو محدودية فرص العمل في وظائف بدوام كامل. وتشير تجربة كل من أستراليا وهولندا إلى أن تشجيع العمل الجزئي للمرأة يستهدف معالجة ظاهرة البطالة من خلال إشراك شخصان أو أكثر في وظيفة واحدة .

ج - تفضيل المرأة للعمل الجزئي يرتبط أيضاً بعدد من العوامل الأخرى مثل العمر والتعليم وتركيب الأسرة ونوع المخدم والمهنة .

فقد دلت الأبحاث على أن التوجه للعمل الجزئي يرتفع بين النساء الأقل تعليماً ، و كبيرات في السن ، وفي حالة مزوجة ، ولديهن كثير من الأطفال صغار.

تخلص هذه الدراسات إلى أن مبررات العمل الجزئي .تتصل أولاً بالتفضيلات الخاصة بالمرأة عندما لا تسمح لها ظروفها الأسرية بالعمل بنظام الدوام الكامل . ثانياً ، على مستوى البنية الاقتصادية للدولة فإن تركيبة سوق العمل قد لا تفتح فرصاً كثيرة للمرأة للعمل بنظام الدوام الكامل كما هو الحال في معظم الدول العربية والخليجية . لذلك ترتفع نسبة البطالة بين النساء ، مما يدفع البعض إلى العمل بنظام الدوام الجزئي كحل لمشكلة البطالة . غير أن توجه المرأة للعمل الجزئي يعتمد أيضاً على الخصائص الديمغرافية للمرأة ، كما يتضح في الفقرة التالية .

#### ٢-٣-٤ خصائص النساء في العمل الجزئي

يتأثر توجه المرأة للعمل الجزئي بعدد من العوامل والتي تشمل العمر والتعليم ، وتركيب الأسرة وخصائص المخدم ونوع العمل والمهنة .

## أ- العمل الجزئي والعمر والتعليم:

تشير الدراسات إلى أن النساء الأكثر تعليماً في كل فئات العمر من أقل قابلية للعمل بدوام جزئي . فالمرأة الأكثر تعليماً لديها الفرصة للحصول على أجر عالي في حالة العمل بدوام كامل . كما أن النساء الأكثر تعليماً هن أكثر توجهاً للمهنية في حين أن العمل بدوام جزئي يوجد تأثيرات سلبية على فرص التطور المهني للمرأة . أما من حيث علاقة العمر بالعمل الجزئي للمرأة فالأبحاث إلى أن نسبة دخول النساء إلى سوق العمل الجزئي ترتفع في نهاية الثلاثينات من العمر ، ثم تنخفض قليلاً حتى عمر الخمسين ثم ترتفع مرة أخرى بعد عمر الستين . ويرجع هذا التفاوت في علاقة العمر بالعمل الجزئي للمرأة إلى أن الالتزامات الأسرية قد تدفع المرأة للعمل الجزئي في بداية حياتها العملية . من جانب آخر فإن التوجه للعمل الجزئي بالنسبة للمرأة الأكثر تعليماً يزداد في السنوات المتأخرة للعمر - خاصة وأنهن يتجهن للإنجاب عندما يكبرن في العمر .

## ب- العمل الجزئي والعمر وتركيبية الأسرة

تدل نتائج الدراسات في بريطانيا على أن وجود الأطفال له تأثير كبير على توجه المرأة للعمل الجزئي . ٦٠٪ من النساء اللاتي يعملن بدوام جزئي متزوجات وتتراوح أعمارهن ما بين (٣٠-٤٠) سنة ولديهن أطفال . وبالمقابل فإن (١٠٪) فقط من العينة ليس لديهن أطفال . لا يتأثر التوجه للعمل الجزئي للمرأة بوجود الأطفال فقط ، بل أيضاً بأعمار وعدد الأطفال تؤثر على قابلية المرأة للعمل الجزئي . فكلما كان الأطفال في عمر صغير وعدد أكبر ترتفع قابلية المرأة للعمل بدوام جزئي .

## ج- العمل الجزئي وخصائص رب العمل

عادة لا تعمل النساء بنظام الدوام الجزئي في منظمات كبيرة . تدل الدراسة البريطانية على أن (٥٥٪) من النساء في نظام العمل الجزئي يعملن في منشآت تستخدم (٢٥) عاملاً فأكثر بينما تعمل (٧٠٪) من النساء في نظام الدوام الكامل في منشآت مماثلة . تعمل المرأة بنظام الدوام الجزئي في منشآت القطاعين العام والخاص . غير أن المرأة

العاملة بنظام الدوام الجزئي أقل قابلية للعمل في المنشآت الصناعية ومؤسسات الخدمات المالية مقارنة بالمرأة التي تعمل بنظام الدوام الكامل . والمرأة التي تعمل بنظام الدوام الجزئي غالباً ما تعمل في قطاعات التوزيع ( وليس الإنتاج الصناعي ) والفندقة والمطاعم .

#### د - العمل الجزئي وسمات الوظيفة / المهنة

تشير الدراسة المذكورة آنفاً إلى أن المرأة في نظام الدوام الجزئي تعمل عادة في وظائف غير ثابتة مقارنة بالنساء اللاتي يعملن بنظام الدوام الكامل . كما أن ٤٥% من تلك الوظائف غير الثابتة إما أنها محددة من حيث الفترة الزمنية أو إنها محددة من حيث المهام المطلوب القيام بها ثم ينتهي التعاقد بعد إكمال تلك المهام . وتشير الدراسة إلى أن العمل بنظام الدوام الجزئي يتوفر على ترتيبات مرنة للعمل من حيث فترات العمل والمشاركة في الوظيفة .

عند مقارنة المهن بين نظام الدوام الكامل والدوام الجزئي تدل الدراسات على أن المرأة في نظام الدوام الجزئي أقل قابلية للعمل في الوظائف المهنية وشبه المهنية . وهي أكثر قابلية للعمل في مهن التعليم والتمريض والإدارة الحكومية والمبيعات والخدمات الشخصية ، بالإضافة إلى الوظائف الأساسية ( النظافة - الرعاية ... الخ ) .



الجزء الثالث

# التحليل الإحصائي

### ٣ - التحليل الإحصائي

#### تقديم

بعد التعرف على الجوانب النظرية التي لها علاقة بعمل المرأة القطرية من خلال الإحصائيات المنشورة في الجزء الثاني من هذه الدراسة وفرض معرفة المجالات والصعوبات والعائقات التي تواجه العاملات في الوزارات والمؤسسات المختلفة في دولة قطر وكذلك معرفة آراء ومقترحات الغير العاملات من النساء بمختلف حالاتهم ( متزوجات ، عازبات ، مطلقات ، أرامل ) وكذلك معرفة آراء المسؤولين المباشرين في عدد من هذه الوزارات والمؤسسات في كيفية توسيع مجالات العمل للمرأة عن طريق معرفة آرائهم ومقترحاتهم حول ملائمة توفير فرص للعمل الجزئي للمرأة في بعض القطاعات حيث تم تصنيف التحليل الإحصائي لنتائج المسح كما يلي :

#### أولاً: نتائج المسح الخاص بالعاملات وربات البيوت

تم توزيع الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة من من العاملات وربات البيوت اللاتي شملهن الاستقصاء، ( أنظر الملحق رقم (١) ) ، حيث تم تفرغ الإجابات الواردة في هذه الاستبيانات. وعرضت كما يلي:

#### ١/٣ الخصائص الاجتماعية والاقتصادية

##### ١-١-٣ العمر

يبين الجدول التالي أعمار أفراد عينة الدراسة من العاملات وربات البيوت اللاتي شملهن الاستقصاء، ومنه نجد أن نسبة ٤٦،٥٠ منهن تقع أعمارهن ما بين ٢٠ سنة و ٢٠ سنة ، تليهن الفئة العمرية ٣١ سنة ولغاية ٤٠ سنة ونسبتهن ٣٢،٥٢٪. وعند حساب متوسط أعمار أفراد عينة الدراسة من العاملات وربات البيوت اللاتي شملهن الاستقصاء وجد أنه يساوي ٣٢ سنة وهذا يدل على أن أغلبية العاملات وغير العاملات هن من فئة الشباب وهذا يعطي فرصة الاستفادة من هذه الفئة في العمل الجزئي وتعزيز مشاركة المرأة القطرية في مجال العمل.

### جدول (١٠)

أعمار أفراد عينة الدراسة من العاملات وربات البيوت

ت	العمر (بالسنوات)	العدد	النسبة المئوية
١	٢٠ - ٣٠	٦٦٤	٥٠,٤٦
٢	٣١ - ٤٠	٤٢٨	٣٢,٥٢
٣	٤١ - ٥٠	١٩٥	١٤,٨٢
٤	٥١ - ٦٠	٢٧	٢,٠٥
٥	٦١ - ٧٠	٢	٠,١٥
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

### ٣-١-٢ المستوى التعليمي

تشير بيانات الجدول (١١) إلى أن ٣٤,٨٪ من عينة الدراسة من العاملات وربات البيوت اللاتي شملهن الاستقصاء يحملن مؤهل الثانوية العامة، كما أن ٤٢,٠٣٪ من مفردات العينة لديهن مؤهل علمي بكالوريوس أو أعلى مما يعكس تمتعهن بمؤهلات علمية عالية نسبياً، ويعني أنهن يقدرن أهمية العمل .

### الجدول (١١)

#### المستوى التعليمي لعينة الدراسة من العاملات وربات البيوت

ت	المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
١	لا تقرأ ولا تكتب	٢٦	١,٩٨
٢	تقرأ وتكتب	٣٥	٢,٦٦
٣	ابتدائي	٣٣	٢,٥١
٤	إعدادي	١٢٦	٩,٥٧
٥	ثانوي	٤٥٨	٣٤,٨٠
٦	دبلوم متوسط	٨٥	٦,٤٦
٧	بكالوريوس	٤٧٢	٣٥,٨٧
٨	دراسات عليا	٨١	٦,١٦
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

### ٣-١-٣ الحالة الزوجية

يبين الجدول (١٢) أن الغالبية من عينة الدراسة من العاملات وربات البيوت اللاتي شملهن الاستقصاء هن متزوجات ولديهن أطفال، إذ بلغت نسبتهن ٤١,٣٤٪، إن وجود الأطفال قد يشكل قيداً يمنع بعض النساء من التفرغ للعمل بنظام الدوام الكامل كما تؤثر على ذلك الدراسات المقارنة، كما أنه قد يمثل عبئاً يعيق الاستقرار الوظيفي للنساء العاملات مما يستدعي الحاجة إلى دراسة نظم بديلة للعمل.

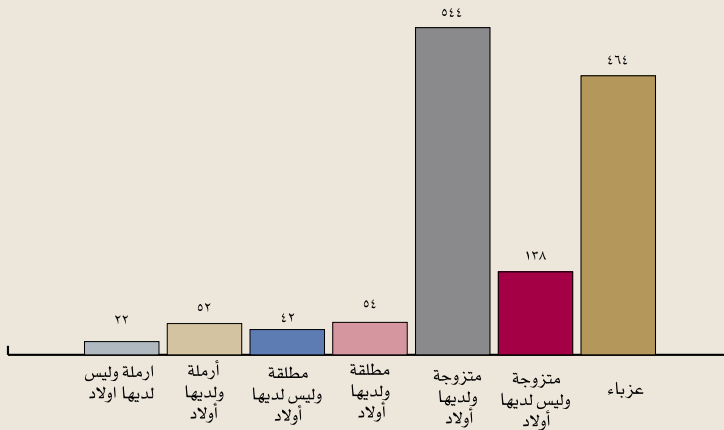
## الجدول (١٢)

### الحالة الزوجية لعينة الدراسة

ت	الحالة الزوجية	العدد	النسبة المئوية
١	عزباء	٤٦٤	٣٥,٢٦
٢	متزوجة وليس لديها أولاد	١٣٨	١٠,٤٩
٣	متزوجة ولديها أولاد	٥٤٤	٤١,٣٤
٤	مطلقة ولديها أولاد	٥٤	٤,١٠
٥	مطلقة وليس لديها أولاد	٤٢	٣,١٩
٦	أرملة ولديها أولاد	٥٢	٣,٩٥
٧	أرملة وليس لديها أولاد	٢٢	١,٦٧
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

## شكل رقم ( ١ )

### الحالة الزوجية لعينة الدراسة



### ٣-١-٤ الحالة العملية

يبين الجدول (١٣) أن ٧١،٦٦٪ من عينة الدراسة اللاتي شملهن الاستقصاء هن من العاملات، بينما ٢٨،٣٤٪ لا يعملن، وهذا يدل على ان الدراسة أعطت لغير العاملات فرصة وبنسبة جيدة في العينة لاعطاء آرائهم ومقترحاتهم بشأن عدم عملهن وما هي مقترحاتهن وتصوراتهن بشأن العمل الجزئي .

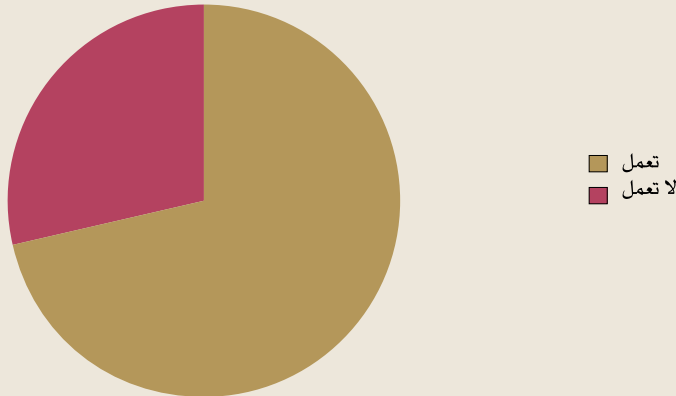
الجدول (١٣)

#### الحالة العملية لعينة الدراسة

ت	الإجابة	العدد	النسبة المئوية
١	تعلم	٩٤٣	٧١،٦٦
٢	لا تعلم	٣٧٣	٢٨،٣٤
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

شكل رقم ( ٢ )

#### الحالة العملية لعينة الدراسة



### ٣-١-٥ المهنة الحالية

يعرض الجدول (١٤) تصنيف المهنة الحالية لأفراد عينة الدراسة من العاملات اللاتي شملهن الاستقصاء، تشير البيانات أن غالبية مفردات العينة يعملن في مهن الكتبة حيث بلغت النسبة ٣٦,٠٦٪، تليها المهن العادية (٢٤,٩٢٪)، ثم تليها مهن المشرعين وموظفي الإدارة العليا والمديرين (١٦,٨٦٪)، ثم مهن الاختصاصيين (١١,٨٨٪). عند مقارنة الجدول (١٤) مع الجدول (٩) في الجزء الثاني من الدراسة والذي يبين التوزيع المهني للمرأة القطرية على مستوى الاقتصاد العام، يبرز اختلاف ما بين الجدولين، يلاحظ في بيانات عينة الدراسة أن مشاركة المرأة ترتفع في مهن الكتبة والمهن العادية أكثر من نسبتها في مهن الإدارة العليا ومهن الاختصاصيين، تفسير هذا التباين قد يرجع إلى اختلاف الفترة الزمنية ما بين الجدولين (٢٠٠٤-٢٠٠٧) وأن الفترة الثانية ربما شهدت استيعاباً أكثر للمرأة في الوظائف في المستويات الوسيطة والقاعدية للجهاز الإداري للدولة.

#### الجدول (١٤)

#### المهنة الحالية لعينة الدراسة من العاملات

ت	المهنة	العدد	النسبة المئوية
١	المشرعون وموظفو الإدارات العليا والمديرون	١٥٩	١٦,٨٦
٢	الاختصاصيون	١١٢	١١,٨٨
٣	الفنيون والاختصاصيون المساعدون	٣٢	٣,٣٩
٤	الكتبة	٣٤٠	٣٦,٠٦
٥	العاملون في الخدمات والباعة في المحلات التجارية	١٤	١,٤٨
٦	العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك	٢	٠,٢١
٧	العاملون في الحرف وما إليها من المهن	١٩	٢,٠١
٨	مشغلو الآلات والمعدات ومجموعها	٤	٠,٤٢
٩	المهن العادية	٢٣٥	٢٤,٩٢
١٠	الأفراد الذين لم يصنفوا حسب المهن	٢٦	٢,٧٦
	المجموع	٩٤٣	١٠٠

### ٣-١-٦ النشاط الاقتصادي للمؤسسة

يوضح الجدول (١٥) النشاط الاقتصادي للمؤسسة التي تعمل فيها مفردات عينة الدراسة من العاملات اللاتي شملهن الاستقصاء، حيث يتبين أن نشاط التعليم قد احتل المركز الأول حيث بلغت نسبته ٣١,٢٨٪، يليه نشاط الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي (٢٧,٠٤٪)، يليه نشاط الصحة (١٤,١٠٪).

يتوافق هذا التوزيع المهني مع الاتجاه العام لمجالات عمل المرأة في الدول العربية والخليجية، ذلك أن قطاع التعليم يعتبر الأكثر توافقاً مع رؤية هذه المجتمعات للمجالات الأنسب للمرأة.

ارتفاع نسبة استخدام النساء في قطاع الإدارة العامة يعكس استجابة لارتفاع مخرجات التعليم و الحاجة إلى استيعاب الخريجات من ناحية، وتسريع عملية تقطير القطاع الكتابي من ناحية أخرى،

أما قطاع الصحة فهو من المجالات التي تحتوي على فرص كبيرة لاستيعاب المرأة في الوظائف الفنية في قطاع الصحة، غير أن حواجز التقاليد والأعراف تقلل من جاذبية هذا القطاع للأسرة القطرية، لذلك غالباً ما تتجه الفتيات في هذا القطاع إلى العمل الإداري والوظائف الكتابية أكثر من الوظائف الفنية المرتبطة بالطب والتمريض والخدمات الفنية المساعدة، ومع ذلك تشير البيانات إلى أن مشاركة المرأة القطرية في قطاع الصحة تفوق مشاركة الذكور القطريين حيث بلغت (٧٧,٤٪) من مجموع قوة العمل القطرية العاملة في هذا القطاع ١٢.

## الجدول (١٥)

النشاط الاقتصادي لمؤسسة عمل أفراد عينة الدراسة من العاملات

ت	النشاط الاقتصادي	العدد	النسبة المئوية
١	الزراعة / المناجم والتعدين	٢١	٢,٢٢
٢	الصناعة التحويلية (صناعة الأحذية، ،،)	٠	٠,٠٠
٣	الكهرباء والماء	٢	٠,٢١
٤	التجارة (تجزئة، جملة)	٤٣	٤,٥٦
٥	الفنادق والمطاعم	١٢	١,٢٨
٦	النقل والتخزين والاتصالات	٢٠	٢,١٢
٧	الوساطة المالية	٥٩	٦,٢٦
٨	الأنشطة العقارية	٨	٠,٨٥
٩	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي	٢٥٥	٢٧,٠٤
١٠	التعليم	٢٩٥	٣١,٢٨
١١	الصحة	١٣٣	١٤,١٠
١٢	أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية (الترفيه، الرياضة، الثقافة، وكالة الأنباء)	٥١	٥,٤١
١٣	أخرى	٤٣	٤,٥٦
	المجموع	٩٤٣	١٠٠

### ٣-١-٧ طبيعة أجر الحالة العملية

يوضح الجدول (١٦) نظام الأجر المعمول به في مكان العمل، تشير البيانات إلى أن غالبية مفردات العينة يعملن بأجر (٩٣,٦٤٪)، في حين توجد نسبة قليلة من العاملات اللاتي يعملن لحسابهن الخاص ٢,٢٢٪ وهذا يدل على أن العينة شملت العاملات في الإدارات الحكومية وبعض العاملات بالقطاع الخاص.

## الجدول (١٦)

طبيعة أجر الحالة العملية لأفراد عينة الدراسة من العاملات

ت	الحالة العملية	العدد	النسبة المئوية
١	تعمل بأجر	٨٨٣	٩٣،٦٤
٢	تعمل لدى ذويها بدون أجر	٨	٠،٨٥
٣	تعمل لحسابها	٢٢	٢،٣٣
٤	صاحبة عمل تديره	٨	٠،٨٥
٥	متطوعه	٤	٠،٤٢
٦	أخرى	١٨	١،٩١
	المجموع	٩٤٣	١٠٠

تتوافق هذه النتيجة إلى حد ما مع التوزيع القطاعي للمرأة القطرية العاملة، حيث تعمل ٩٨٪ من النساء القطريات في وظائف في القطاع الحكومي والمؤسسات العامة والمختلطة ١٣.

كما أن هذه البيانات تعكس تطوراً حديثاً في مجال استخدام المرأة وهو انخفاض نسبة العاملات بأجر عن المعدل العام لقطر وزيادة نسبة النساء اللاتي يعملن لحسابهن إلى نسبة تقارب ٣٪.

### ٢-٣ التوجهات الاجتماعية نحو عمل المرأة

#### ١-٢-٣ الأسباب التي تدفع المرأة للعمل

عند سؤال مفردات العينة عن الأسباب التي تدفع المرأة للعمل، أجابت ٤٦،٤٦٪ من عينة الدراسة أن الهدف الاعتماد على النفس واكتساب ثقة الآخرين، جاء هدف الحصول على مكانة اجتماعية في المرتبة الثانية بنسبة ٣٢،٥٢٪ من عينة الدراسة.

يلاحظ أن الرغبة في زيادة دخل الأسرة لا يشكل مبرراً لعمل المرأة القطرية، ورغم أن ذلك قد لا يبدو طبيعياً إلا أنه يمثل استجابة منطقية في ضوء الارتفاع الكبير لمتوسط دخل الفرد في دولة قطر والتي يتمتع فيها المواطن بقدر مميز من الرفاهية الاقتصادية، يضاف إلى ذلك أن جزء كبيراً من مفردات العينة متزوجات ويعتمدن على دخل أزواجهن، كما أن الجزء الآخر يعتمد على الأسرة الكبيرة لتوفير متطلبات الحياة.

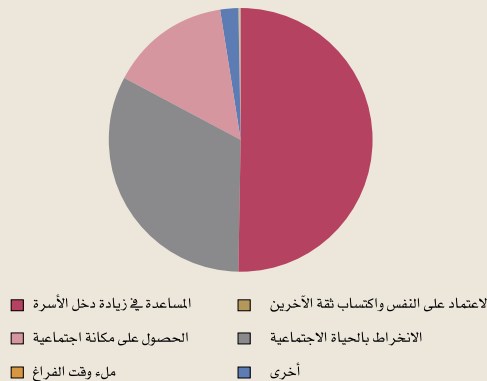
### جدول رقم (١٧)

#### إجابات سؤال الأسباب التي تدفع المرأة للعمل

ت	الاجابة	العدد	النسبة المئوية
١	المساعدة في زيادة دخل الأسرة،	٠	٠,٠٠
٢	الاعتماد على النفس واكتساب ثقة الآخرين،	٦٦٤	٥٠,٤٦
٣	الحصول على مكانة اجتماعية	٤٢٨	٣٢,٥٢
٤	الانخراط بالحياة الاجتماعية	١٩٤	١٤,٧٤
٥	ملئ وقت الفراغ،	٢٧	٢,٠٥
٦	أخرى	٢	٠,٢٣
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

### شكل رقم (٣)

#### الأسباب التي تدفع المرأة للعمل



### ٣-٢-٢ الظروف التي تعيق عمل المرأة

عند سؤال أفراد العينة عن الظروف التي تعيق عمل المرأة، أشارت ٤٩,٧٠٪ من عينة الدراسة إلى ساعات العمل الطويلة وهذا يبرر وجود العمل الجزئي للمرأة ويعزز هدف الدراسة، أجابت ١٥,٣٪ من العينة بأن عدم وجود أحد للعناية بالأطفال يمثل عائقاً لعمل المرأة، تتوافق هذه النتائج مع خصائص العينة حيث أن جزءاً مقدراً من العينة ربات بيوت ولديهن التزامات أسرية، كما أن جزء آخر لديهن أطفال. أشارت ١٢,٣٪ من العينة إلى العادات والتقاليد كعائق لعمل المرأة، وبالفعل تمثل التقاليد الاجتماعية قيوداً هاماً على عمل المرأة في دولة قطر، خاصة عندما يكون العمل في مكان مختلط مع الرجال.

رأت ١٢,٢٪ من العينة بأن انخفاض الدخل يشكل عائقاً لعمل المرأة، تبدو هذه الإجابة في تعارض مع النتيجة الأولى في جدول (١٧) أعلاه، غير أنها تمثل تقييماً للدخل من منظور اجتماعي يشكل فيه الدخل جزءاً مكماً للمكانة الاجتماعية للمرأة، في مجتمع يتمتع بمستوى عالٍ من الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية،

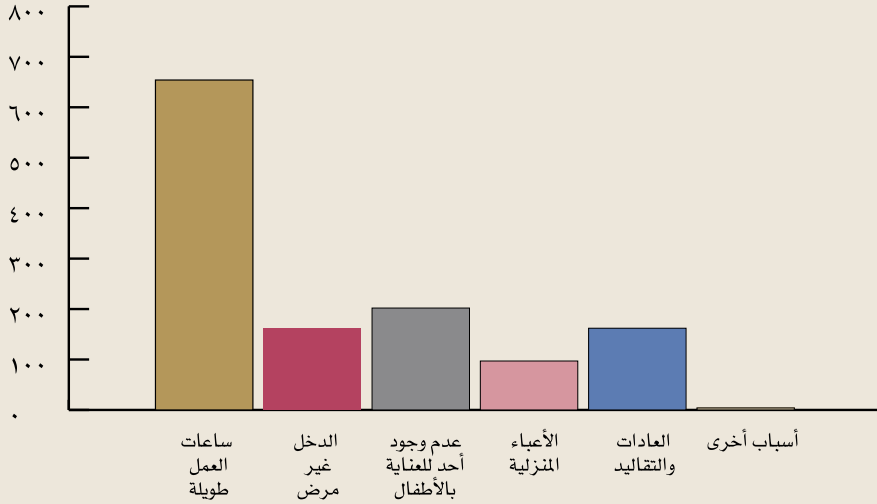
#### جدول رقم (١٨)

#### إجابات سؤال الظروف التي تعيق عمل المرأة

ت	الظروف	العدد	النسبة المئوية
١	ساعات العمل طويلة	٦٥٤	٤٩,٧٠
٢	الدخل غير مرض	١٦١	١٢,٢٣
٣	عدم وجود أحد للعناية بالأطفال	٢٠٢	١٥,٣٥
٤	الأعباء المنزلية	٩٧	٧,٣٧
٥	العادات والتقاليد	١٦٢	١٢,٣١
٦	أسباب أخرى	٤٠	٣,٠٤
المجموع		١٣١٦	١٠٠

## شكل رقم ( ٤ )

### الظروف التي تعيق عمل المرأة



### ٣-٢-٣ الظروف التي تسهل عمل المرأة

عند سؤال أفراد العينة عن الظروف التي تسهل عمل المرأة، كانت الإجابة أن العامل الأول هو قرب مكان العمل من مكان السكن (٤١,٧٧٪) والعامل الثاني من إجابات عينة الدراسة كان تناسب بيئة العمل من حيث الاختلاط (٢٦,٣٧٪).

إن اختيار موقع مكان العمل كعامل رئيسي في تسهيل عمل المرأة يعكس مشكلات الانتقال التي تعاني منها مدينة الدوحة حالياً في ظروف التطور والتوسع العمراني الكبير الذي تشهده المدينة، وبما أن هذه الحالة تمثل ظرفاً مؤقتاً ينتهي باكتمال مشروعات البنية التحتية تصبح الإجابة الثانية - تناسب بيئة العمل - هي الأكثر أهمية للدراسة، أي تأثير التقاليد والقيم المجتمعية على خيارات المرأة في العمل.

تأتي في المرتبة الثالثة ظروف الأسرة من حيث العناية بالأطفال (١٦,٥٨٪)، تمثل هذه الاستجابة رأي مفردات العينة من المتزوجات واللاتي لديهن أطفال. تبرز هنا أهمية العمل الجزئي كخيار مناسب يعالج للمرأة إشكالية التوفيق بين الالتزامات الأسرية وكذلك إشكالية التوافق مع القيم والتقاليد السائدة في المجتمع.

جدول رقم (١٩)

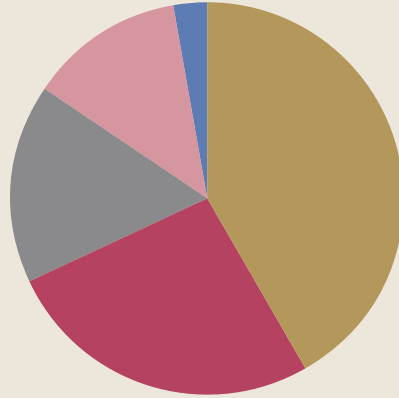
إجابات سؤال الظروف التي تسهل عمل المرأة

ت	الظروف	العدد	النسبة المئوية
١	قرب مكان العمل من مكان السكن	٥٥٠	٤١,٧٧
٢	إذا كانت بيئة العمل مناسبة من حيث الاختلاط	٣٤٧	٢٦,٣٧
٣	إذا توافرت ظروف العناية بالأطفال	٢١٨	١٦,٥٨
٤	العمل بشكل جزئي	١٦٨	١٢,٧٤
٥	ظروف أخرى	٣٣	٢,٥٤
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

شكل رقم ( ٥ )

الظروف التي تسهل عمل المرأة

- قرب مكان العمل من مكان السكن
- إذا كانت بيئة العمل مناسبة من حيث الاختلاط
- إذا توافرت ظروف العناية بالأطفال
- العمل بشكل جزئي
- ظروف أخرى



### ٣-٢-٤ قطاع العمل الأنسب لعمل المرأة الجزئي

عند سؤال أفراد العينة عن قطاع العمل الأنسب للعمل الجزئي للمرأة ، اختارت الغالبية من مفردات العينة ونسبتها ٨٦،٤٨٪ القطاع الحكومي، وجاء القطاع الخاص كخيار ثاني بنسبة (٧،٦١٪) لكون العمل الحكومي يعطي مردود مالي أفضل بالإضافة إلى الامتيازات التي يمكن يوفرها للمرأة لمراعاة ظروفها عندما تعمل بشكل جزئي .

#### جدول رقم (٢٠)

#### إجابات سؤال قطاع العمل الأنسب لعمل المرأة الجزئي

ت	قطاع العمل	العدد	النسبة المئوية
١	القطاع الحكومي	١١٢٨	٨٦،٤٨
٢	القطاع الخاص (شركات)	١٠٠	٧،٦١
٣	لا يوجد فرق	٧٨	٥،٩١
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

### ٣-٢-٥ المجالات المناسبة لعمل المرأة جزئياً

إن الإجابة على هذا السؤال تعزز تحقيق احد أهداف الدراسة في تحديد مجالات العمل الجزئي ، حيث جاءت الإجابات بأن المجال المناسب الأول للعمل الجزئي للمرأة هو مجال التعليم بنسبة ٣٧،٩٦٪، والمجال المناسب الثاني هو مجال الإدارة العامة والدفاع والضمان حيث بلغت النسبة ١٥،١٧٪، في حين جاء مجال الصحة في المرتبة الثالثة (٧،٧٥٪) . تتوافق هذه الاستجابات مع الاتجاه العام لمجالات عمل المرأة في دولة قطر، ذلك أن قطاع التعليم يعتبر المجال الأكثر توافقاً مع الرؤية التقليدية للمجتمع عن المجالات الأنسب لعمل المرأة.

حيث شهدت السنوات الأخيرة إقبال النساء على العمل في قطاع الإدارة العامة وهو تطور يرتبط بالتوسع في التعليم وتأثيره على منظومة القيم تجاه العمل، ذلك أن المجتمع

أصبح أكثر تقبلاً لعمل المرأة في بيئة شبه مختلطة، من ناحية أخرى إتجهت الإدارات الحكومية إلى تهيئة مكان العمل بقدر من الخصوصية بحيث يتناسب مع متطلبات المرأة والأسرة.

يتوفر قطاع الصحة على فرص كبيرة لاستيعاب المرأة، غير أن حواجز التقاليد والأعراف تقلل من جاذبية هذا القطاع للأسرة القطرية، لذلك غالباً ما تتجه الفتيات في هذا القطاع إلى العمل في الإدارية والوظائف الكتابية أكثر من الوظائف الفنية المرتبطة بالطب والتمريض والخدمات الفنية المساعدة.

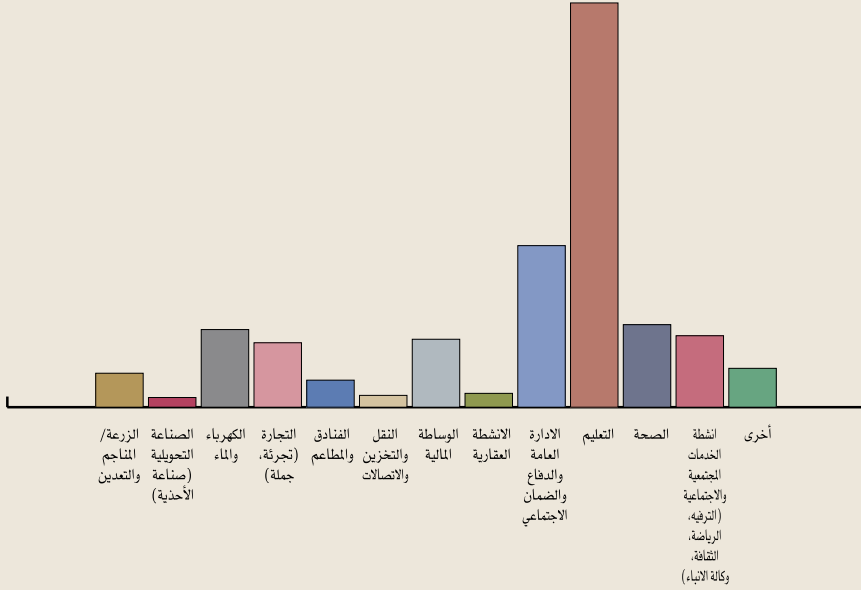
#### جدول رقم (٢١)

#### إجابات سؤال المجالات المناسبة لعمل المرأة جزئياً

ت	المجالات	العدد	النسبة المئوية
١	الزراعة / المناجم والتعدين	٤٢	٣،١٩
٢	الصناعة التحويلية (صناعة الأحذية، ،،)	١٢	٠،٩١
٣	الكهرباء والماء	٩٦	٧،٢٩
٤	التجارة (تجزئة، جملة)	٨٠	٦،٠٥
٥	الفنادق والمطاعم	٣٣	٢،٥٤
٦	النقل والتخزين والاتصالات	١٥	١،١١
٧	الوساطة المالية	٨٤	٦،٣٨
٨	الأنشطة العقارية	١٧	١،٣٠
٩	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي	٢٠٠	١٥،١٧
١٠	التعليم	٤٩٩	٣٧،٩٦
١١	الصحة	١٠٢	٧،٧٥
١٢	أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية (الترفيه، الرياضة، الثقافة، وكالة الأنباء)	٨٨	٦،٧١
١٣	أخرى	٤٨	٣،٦٥
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

شكل رقم ( ٦ )

المجالات المناسبة لعمل المرأة جزئياً



٣-٢-٦ إيجابيات عمل المرأة جزئياً

عند سؤال أفراد العينة هل هناك إيجابيات للعمل الجزئي للمرأة ، كانت الإجابة أن الغالبية يوافقن على أن هناك إيجابيات من العمل الجزئي للمرأة بنسبة ٩٠،٦٢٪، في حين تعتقد ٩،٣٨٪ بأنه لا توجد إيجابيات للعمل الجزئي للمرأة.

جدول رقم (٢٢)

إجابات سؤال هل هناك إيجابيات لعمل المرأة جزئياً

ت	الإجابة	العدد	النسبة المئوية
١	نعم	١١٩٣	٩٠،٦٢
٢	لا	١٢٣	٩،٣٨
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

وعند سؤال أفراد العينة من الذين يؤيدون أن هناك إيجابيات من العمل الجزئي للمرأة عن نوعية هذه الإيجابيات، أجابت مفردات العينة في الجدول (٢٣) على النحو التالي: تخفيض معدلات البطالة (٣٧،٨٥٪)، يليه خلق فرص عمل جديدة (٢٦،٩٦٪)، ثم توفير وقت أكبر لرعاية الأسرة (٢٣،٦٧٪) ويعتبر توفير وقت أكبر لرعاية الأسرة هدف أساسي تسعى الجهات المختصة لبناء أسرة متماسكة، وأخيراً الابتعاد عن ضغوط العمل (٧،٥٤٪).

### جدول رقم (٢٣)

#### إجابات سؤال إيجابيات عمل المرأة جزئياً

ت	الإيجابيات	العدد	النسبة المئوية
١	تخفيض معدلات البطالة	٤٥٢	٣٧،٨٥
٢	خلق فرص عمل جديدة	٣٢٢	٢٦،٩٦
٣	توفير وقت أكبر لرعاية الأسرة	٢٨٢	٢٣،٦٧
٤	الابتعاد عن ضغوط العمل	٩٠	٧،٥٤
٥	أخرى	٤٧	٣،٩٨
	المجموع	١١٩٣	١٠٠

تتفق هذه النتائج مع مبررات العمل الجزئي للمرأة التي تطرحها الدراسات المقارنة (الجزء الثاني من هذه الدراسة)، كما أنها تعكس وعي المرأة القطرية بمشكلة البطالة ومحدودية فرص العمل التي تواجه المرأة بشكل عام وتواجه النساء الأكثر تعليماً في قطر بشكل خاص.

### ٣-٢-٧ سلبيات عمل المرأة جزئياً

عند سؤال أفراد العينة هل هناك سلبيات للعمل الجزئي للمرأة، جاءت الإجابة في الجدول (٢٤)، حيث تعتقد ٥٨،٥٢٪ من العينة أن هناك سلبيات للعمل الجزئي للمرأة، بينما تعتقد (٤١،٤٨٪) من العينة غير ذلك.

## جدول رقم (٢٤)

### إجابات سؤال هل هناك سلبيات لعمل المرأة جزئياً

ت	الإجابة	العدد	النسبة المئوية
١	نعم	٧٧٠	٥٨،٥٢
٢	لا	٥٤٦	٤١،٤٨
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

عن ماهية هذه السلبيات ، جاءت الإجابة في الجدول (٢٥) ، وفق التسلسل التالي: قلة الراتب والامتيازات الوظيفية (٤٥،٢٥٪) ، يليه ضعف الأداء وضعف طاقة الإبداع (٣٠،٩٨٪) ، ثم ضعف الاستقرار الوظيفي (٨،٢٠٪) ، قلة التفاعل الوظيفي (٦،٣٨٪) ، ضعف الانتماء الوظيفي (٤،٣٣٪) ، وأخيراً محدودية اكتساب الخبرة الوظيفية (٤،٢٥٪).

يلاحظ من هذه النتائج أن استجابة مفردات العينة للسؤال متأثرة إلى حد كبير بمنظور الوظيفة الحكومية وما يرتبط بها من امتيازات، ذلك أن (٧١،٦٦٪) (جدول-١٣) من مفردات العينة يعملن، ومعظمهن في القطاع الحكومي، لذلك ركزت استجاباتهن على عامل الراتب والامتيازات والحوافز والاستقرار الوظيفي ومحدودية الفرص لاكتساب الخبرة من خلال التفاعل الوظيفي.

جدول رقم (٢٥)

إجابات سؤال سلبيات عمل المرأة جزئياً

ت	السلبيات	العدد	النسبة المئوية
١	قلة الراتب والامتيازات الوظيفية	٢٤٨	٤٥،٢٥
٢	قلة التفاعل الوظيفي	٤٩	٦،٣٨
٣	ضعف الأداء وضعف طاقة الإبداع	٢٣٩	٣٠،٩٨
٤	ضعف الانتماء الوظيفي	٣٣	٤،٣٣
٥	ضعف الاستقرار الوظيفي	٦٣	٨،٢٠
٦	محدودية اكتساب الخبرة الوظيفية	٣٣	٤،٢٥
٧	أخرى	٥	٠،٦١
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

٣-٨- طبيعة المهنة الأنسب للعمل جزئي للمرأة

إن الإجابة على هذا السؤال تحقق هدفا من أهداف الدراسة باقتراح الوظائف التي تراعي طبيعة الأعمال التي تناسب تكوين المرأة وطبيعة المهنة الأنسب للعمل الجزئي لها، جاءت الإجابة في الجدول (٢٦) وفقاً للتفضيلات التالية: تعتقد ٢٥،١٥٪ من مفردات العينة أن طبيعة المهنة المناسبة للعمل الجزئي للمرأة هي مهن الاختصاصات (طبيبات / مهندسات / مدرسات / صيدلانيات / ... )، ثم تأتي مهن السكرتارية والإدارة في المرتبة الثانية بنسبة (١٩٪)، وترد مهن الكتابة في المرتبة الرابعة بنسبة (١٨،٠١٪)، في حين تحتل مهن المشرعون وموظفو الإدارة العليا والمديرون المرتبة الأخيرة بنسبة (١٥،٦٥٪).

تختلف تفضيلات مفردات العينة لمجالات العمل الجزئي المناسب للمرأة القطرية عن نتائج الدراسات المقارنة في الدول الأوروبية، فخيارات مجالات العمل الجزئي في تلك الدراسات تركز على الوظائف غير المهنية بينما تأتي المهن الاختصاصية (في مجالات الطب والهندسة والتعليم) في أعلى قائمة التفضيلات في هذه الدراسة، ربما يرجع ذلك إلى ارتفاع مستوى تعليم المرأة بين مفردات العينة (جدول-١١) وفي دولة قطر بشكل

عام (جداول ٢-٤-٥)، ذلك أن التوجه نحو المهنة يرتبط بارتفاع مستوى التعليم. تشير الدراسات المقارنة إلى توجه المرأة إلى العمل الجزئي في قطاعات الخدمات والتوزيع والمهن العادية، غير أن نتائج هذه الدراسة تبين أن هذه المهن تحتل المرتبة الخامسة والسادسة في تفضيلات مفردات العينة، وقد يرجع تفسير ذلك إلى قوة تأثير التقاليد التي تحد من عمل المرأة في مثل هذه القطاعات من ناحية وإلى سيادة منظور اجتماعي للوظيفة في ظل المستوى المتميز للرفاهية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، لذلك ترتبط هذه المهن بالعمالة الأجنبية.

### جدول رقم (٢٦)

#### إجابات سؤال طبيعة المهنة الأنسب للعمل بشكل جزئي

ت	طبيعة المهنة	العدد	النسبة المئوية
١	المشروع وموظفو الإدارة العليا والمديرون	٢٠٦	١٥،٦٥
٢	اختصاصات (طبيبات / مهندسات / مدرسات / صيدلانيات / ...)	٣٢١	٢٥،١٥
٣	فنيات أو أخصائيات مساعدة (فني مختبر / ميكانيك / ...)	٩١	٦،٩١
٤	الكتابة	٢٣٧	١٨،٠١
٥	العاملات في الخدمات والبائعات	١١١	٨،٤٣
٦	العاملات في الحرف	٤٤	٣،٣٤
٧	المهن العادية (عمال / مراسلون / حرس / عمال منازل / ...)	٨	٠،٦١
٨	سكرتارية وإدارة	٢٥٠	١٩،٠٠
٩	أخرى	٣٨	٢،٨٩
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

### ٣-٢-٩ الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة

عند سؤال أفراد العينة عن الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة، جاءت الإجابات في الجدول (٢٧)، تبين أن الخيار الأول هو الأجر حسب عدد ساعات العمل حيث بلغت النسبة ٧٠،٥٢٪، يليه خيار الأجر براتب مقطوع بنسبة (١٤،٥١٪)، ثم الأجر حسب القطعة بنسبة (٩،٥٧٪).

#### جدول رقم (٢٧)

#### إجابات سؤال الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة

ت	الأجر المناسب	العدد	النسبة المئوية
١	الأجر براتب مقطوع	١٩١	١٤،٥١
٢	الأجر حسب القطعة	١٢٦	٩،٥٧
٣	الأجر حسب عدد ساعات العمل	٩٢٨	٧٠،٥٢
٤	أخرى	٧١	٥،٤٠
	المجموع	١٣١٦	١٠٠

إن اختيار الأجر حسب عدد ساعات العمل لكون معظم مفردات العينة في وظائف بدوام كامل (٧١،٦٦٪)

(جدول-١٣)، ونظام الأجر حسب عدد الساعات أقرب إلى معيار تحديد الأجر في الوظائف الدائمة مقارنة بنظام الأجر براتب مقطوع والذي يمثل مفهوم حديث التطبيق على العمالة القطرية في القطاع الحكومي، أما نظام الأجر حسب القطعة فهو مفهوم غريب على ثقافة العمل بين الموظفين في القطاع الحكومي القطري.

#### ثانياً: نتائج المسح الخاص بالمسؤولين

تم توزيع الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة

قطر اللذين شملهم الاستقصاء، (أنظر الملحق - استمارة الاستقصاء الموجهة للمسئول: دراسة إحصائية تحليلية لفتح مجالات العمل الجزئي للمرأة القطرية) ، وقد تم تفرغ الإجابات الواردة في تلك الاستبيانات، وعرضت على النحو التالي:

### ٣-٣ المعلومات العامة

#### ١-٣-٣ الوظيفة الحالية

يبين الجدول (٢٨) تصنيف المهنة الحالية لأفراد عينة الدراسة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر اللذين شملهم الاستقصاء، توضح بيانات الجدول أن نسبة ٨٦،٢٧٪ من مفرقات العينة مديري إدارات في حين كانت نسبة المراء العاميين ١٣،٧٣٪.

### جدول (٢٨)

#### البيانات الوظيفية الحالية للمسؤولين

ت	الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
١	مدير عام	١٣	١٣،٧٣
٢	مدير إدارة	٨٤	٨٦،٢٧
	المجموع	٩٧	١٠٠

#### ٢-٣-٣ العمر

يبين الجدول (٢٩) أن معظم أفراد عينة الدراسة من مسئولي دوائر ومؤسسات دولة قطر اللذين شملهم الاستقصاء يقعون في الفئة العمرية (٣١ - ٤٠ سنة) وتبلغ نسبتهم (٤٦،٣٩٪)، تليهم الفئة العمرية (٢٠ - ٣٠ سنة) وتبلغ نسبتهم (٣٠،٩٣٪). وعند حساب متوسط أعمار أفراد عينة الدراسة من مسئولي دوائر ومؤسسات دولة قطر اللذين شملهم الاستقصاء، وجد انه يساوي ٣٥ سنة، يلاحظ أن التوزيع العمري لمفرقات العينة يتناسب بشكل عام مع التركيبة العمرية للسكان في دولة قطر والتي تتسم بالفتوة والشباب.

جدول (٢٩)

أعمار أفراد عينة الدراسة من المسؤولين

ت	العمر (بالسنوات)	العدد	النسبة المئوية
١	٢٠ - ٣٠	٣٠	٣٠،٩٣
٢	٣١ - ٤٠	٤٥	٤٦،٣٩
٣	٤١ - ٥٠	٢٠	٢٠،٦٢
٤	٥١ - ٦٠	٢	٢،٠٦
	المجموع	٩٧	١٠٠

٣-٣-٣ المؤهل التعليمي

يبين الجدول (٣٠) أن نسبة أفراد العينة الذين يحملون مؤهل الثانوية العامة تبلغ (٢٣،٩٦٪)، بالمقابل تبلغ أفراد العينة الذين يحملون مؤهل علمي جامعي وفوق الجامعي (٦٩،٧٩٪)، وتدل هذه النسبة الأخيرة على أن أكثر من ثلثي مفردات عينة الدراسة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر الذين شملهم الاستقصاء يتمتعون بمؤهلات علمية عالية نسبياً.

الجدول (٣٠)

المستوى التعليمي لعينة الدراسة من المسؤولين

ت	المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
١	ثانوية عامة	٢٣	٢٣،٩٦
٢	دبلوم متوسط	٦	٦،٢٥
٣	جامعي	٥٥	٥٦،٢٥
٤	فوق الجامعي	١٣	١٣،٥٤
	المجموع	٩٧	١٠٠

### ٣-٣-٤ سنوات الخدمة في العمل

يبين الجدول (٣١) أن متوسط عدد سنوات الخدمة في العمل لعينة الدراسة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر يساوي (١٢) سنة مما يشير إلى أن أفراد العينة لهم خبرة في مجال العمل تمكنهم من إعطاء صورة واقعية وفعلية عن تصوراتهم حول نظام العمل الجزئي للمرأة القطرية.

### جدول (٣١)

#### سنوات الخدمة في العمل لأفراد عينة الدراسة من المسؤولين

ت	عدد سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية
١	أقل من سنتين	١٤	١٤,٨٩
٢	٢ - ٥ سنة	٢٤	٢٤,٤٧
٣	٦ - ١٠ سنوات	١١	١١,٧٠
٤	١١ - ١٥ سنة	١٢	١٢,٧٧
٥	١٦ - ٢٠ سنة	١٧	١٧,٠٢
٦	٢١ سنة فأكثر	١٩	١٩,١٥
	المجموع	٩٧	١٠٠

### ٣-٣-٥ قطاع عمل المسؤولين

يبين الجدول (٣٢) قطاع عمل الدائرة أو المؤسسة التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر، تشير بيانات الجدول إلى أن قطاع الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي قد احتل المركز الأول حيث بلغت نسبة العاملين فيه من أفراد العينة

( ٢٧,٧٨ ٪ ) ، يأتي قطاع الصحة في المرتبة الثانية حيث يعمل فيه ( ٢٠ ٪ ) من أفراد

العينة، تدل هذه المؤشرات على أن معظم أفراد العينة يعملون في القطاع الحكومي.

جدول (٣٢)  
قطاع عمل المسؤولين

ت	قطاع العمل	العدد	النسبة المئوية
١	الزراعة / المناجم والتعدين	١	١,١١
٢	الصناعة التحويلية (صناعة الأحذية، ،،)	٠	٠,٠٠
٣	الكهرباء والماء	٠	٠,٠٠
٤	التجارة (تجزئة، جملة)	٢	٢,٢٢
٥	الفنادق والمطاعم	٠	٠,٠٠
٦	النقل والتخزين والاتصالات	٩	٨,٨٩
٧	الوساطة المالية	٩	٨,٨٩
٨	الأنشطة العقارية	١	١,١١
٩	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي	٣٧	٣٧,٧٨
١٠	التعليم	٥	٥,٥٦
١١	الصحة	١٩	٢٠,٠٠
١٢	أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية (الترفيه، الرياضة، الثقافة، وكالة الأنباء)	٦	٦,٦٧
١٣	أخرى	٨	٧,٧٨
	المجموع	٩٧	١٠٠

٣-٤ التوجهات الاجتماعية نحو العمل الجزئي للمرأة

٣-٤-١ العمل الجزئي للمرأة

تم سؤال أفراد عينة الدراسة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر، عن ما إذا كان العمل الجزئي للمرأة يتناسب مع المؤسسات التي يعملون فيها، و كما توضح بيانات الجدول (٣٣) فإن ٨٨,٨٩٪ من أفراد عينة الدراسة كانت إجابتهم بنعم وهذا ينسجم مع أهداف الدراسة وأن هناك تقبل من قبل المسؤولين لهذه الفكرة وهذا يساعد على تنفيذها .

### جدول رقم (٣٣)

إجابات سؤال هل من المناسب عمل المرأة جزئياً داخل مؤسستك؟

ت	الإجابة	العدد	النسبة المئوية
١	نعم	٨٦	٨٨،٨٩
٢	لا	١١	١١،١١
	المجموع	٩٧	١٠٠

### ٣-٤-٢ قطاع العمل الأنسب للعمل الجزئي للمرأة

تم سؤال أفراد العينة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر عن قطاع العمل الأنسب للعمل الجزئي للمرأة، فكانت الإجابة كما يبين الجدول (٣٤) ، أن الغالبية ونسبتهم ٤٤،٣٣٪ تعتقد أن القطاع الحكومي هو القطاع الأنسب، ويعتقد (٢٦،٨٠٪) من أفراد العينة أن القطاع المختلط هو الأنسب، في حين يأتي القطاع الخاص في المرتبة الثالثة بنسبة (١٥،٤٦٪) .

### جدول رقم (٣٤)

إجابات سؤال قطاع العمل الأنسب لعمل المرأة الجزئي

ت	قطاع العمل	العدد	النسبة المئوية
١	القطاع الحكومي	٤٣	٤٤،٣٣
٢	القطاع الخاص (شركات)	١٥	١٥،٤٦
٣	القطاع المختلط	٢٦	٢٦،٨٠
٤	لا يوجد فرق	١٣	١٣،٤٠
	المجموع	٩٧	١٠٠

المفاضلة بين القطاع العام والقطاع الخاص عادة ما تأتي لصالح القطاع العام بحكم أنه القطاع الذي يمنح الفرد وضعاً وظيفياً أفضل، تتأثر استجابات مفردات العينة بدور الفرد كزوج أو أب أو أخ للمرأة المرشحة للعمل الجزئي، وطالما أن معظم مفردات العينة يعملون في القطاع الحكومي فسوف يقيمون القطاع الأنسب للعمل الجزئي للمرأة بمنظور الوظيفة الحكومية، أيضاً يجب فهم استجابات العينة في إطار منظومة القيم والتقاليد السائدة في المجتمع القطري- رغم التغير الذي تتعرض له- و التي لا تشجع عمل المرأة في القطاع الخاص خاصة الدوام المسائي والإختلاط بالرجال.

### ٣-٤-٣ طبيعة المهنة الأنسب للعمل الجزئي للمرأة

عند سؤال أفراد العينة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر عن طبيعة المهنة الأنسب للعمل الجزئي للمرأة، جاءت الإجابة في الجدول (٣٥)، الذي يبين أن (٩٣،٣٠٪) من أفراد العينة يعتقدون أن مجال السكرتارية والإدارة يمثل المهنة المناسبة للعمل الجزئي للمرأة، و يعتقد (٢٧،٨٤٪) من أفراد العينة أن مجال الكتابة هو الأنسب للعمل الجزئي للمرأة، ويأتي مجال المشرعين وموظفي الإدارة العليا والمديرين في المرتبة الثالثة بنسبة (١٨،٥٦٪)، ثم مجال التخصصات (طبيبات / مهندسات / مدرسات / صيدلانيات / ،،،) بنسبة (١٥،٤٦٪).

تدل البيانات الموضحة أعلاه على وجود تباين استجابات المسؤولين واستجابات النساء العاملات وربات البيوت (جدول-٢٦)، تبدو استجابات المسؤولين عن المهن المناسبة للعمل الجزئي للمرأة أكثر واقعية ( مهن السكرتارية والإدارة والكتابة)، وهي تمثل قطاع العمل الأكثر استيعاباً للنساء القطريات في الوقت الحاضر على الأقل. أما خيارات ووظائف الإدارة العليا والوظائف التخصصية فتبدو أنها تشكل هدفاً مستقبلياً أكثر من كونها تمثل مجالاً واقعياً للعمل الجزئي للمرأة، باستثناء مهنة التعليم فإن مخرجات نظام التعليم من النساء في مجالات الطب والهندسة ما زالت في مراحل مبكرة رغم القفزات النوعية التي تتحقق اليوم في مجال التعليم العالي القطري.

جدول رقم (٣٥)

إجابات سؤال طبيعة المهنة الأنسب للعمل الجزئي للمرأة

ت	مجال العمل	العدد	النسبة المئوية
١	المشروع وموظفو الإدارة العليا والمديرون	١٨	١٨،٥٦
٢	اختصاصات (طبيبات / مهندسات / مدرسات / صيدلانيات / ...)	١٥	١٥،٤٦
٣	فنيات أو أخصائيات مساعدة (فني مختبر / ميكانيك / ...)	٦	٦،١٩
٤	الكتابة	٢٧	٢٧،٨٤
٥	العاملات في الخدمات والبيئات	١	١،٠٣
٦	العاملات في الحرف	٠	٠،٠٠
٧	المهن العادية (عمال / مراسلون / حرس / عمال منازل / ...)	٠	٠،٠٠
٨	سكرتارية وإدارة	٣٠	٣٠،٩٣
٩	أخرى	٠	٠،٠٠
	المجموع	٩٧	١٠٠

٣-٤-٤ بدائل العمل المناسبة لعمل المرأة بشكل جزئي

تم سؤال أفراد العينة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر عن نظم العمل المناسبة للعمل الجزئي للمرأة، فجاءت الإجابات في الجدول (٣٦)، حيث يقترح (٤٦،٢٥٪) من مفردات العينة نظام العمل ساعتين إلى ثلاث ساعات يومياً، ويعتقد (٣٢،٥٠٪) من مفردات العينة أن نظام العقود المؤقتة هو الأنسب، ويقترح (١١،٢٥٪) من العينة نظام العمل يومين في الأسبوع.

خيار العمل (٢-٣) ساعات يومياً ربما يكون متأثراً بمفهوم أفراد العينة للدوام الكامل

باعتباره المقياس المعياري لساعات العمل، وهو أقرب البدائل إليه، بينما البدائل الأخرى مثل العمل ليومين في الأسبوع والعمل عن بعد من المنزل والعمل عن طريق العقود المؤقتة جميعها تشكل مفاهيم غير مألوفة في ثقافة العمل الحكومي في دولة قطر.

### جدول رقم (٣٦)

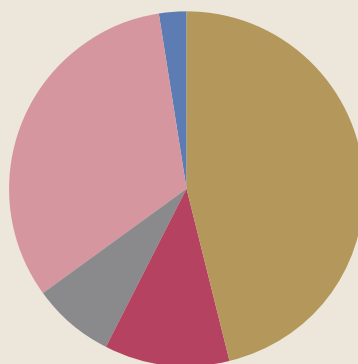
#### بدائل العمل المناسبة للعمل الجزئي للمرأة

ت	البديل	العدد	النسبة المئوية
١	العمل ساعتين إلى ثلاث ساعات يومياً	٤٥	٤٦,٢٥
٢	العمل يومين في الأسبوع	١١	١١,٢٥
٣	العمل عن بعد من المنزل	٧	٧,٥٠
٤	العمل عن طريق عقود مؤقتة	٣٢	٣٢,٥٠
٥	أخرى	٢	٢,٥٠
	المجموع	٩٧	١٠٠

### شكل رقم (٧)

#### بدائل العمل المناسبة لعمل المرأة بشكل جزئي

- العمل ساعتين إلى ثلاث ساعات يومياً
- العمل يومين في الأسبوع
- العمل عن بعد من المنزل
- العمل عن طريق عقود مؤقتة أخرى
- أخرى



### ٣-٤-٥ الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة

وعند سؤال أفراد العينة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر عن نظام الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة ، جاءت الإجابات في الجدول (٣٧) ، تبين أن (٦٨،٢٤٪) من مفردات العينة تفضل نظام الأجر حسب عدد ساعات العمل ، ويفضل (١٥،٢٩٪) من مفردات العينة نظام الأجر براتب مقطوع ، بينما يفضل (١٤،١٢٪) من مفردات العينة نظم أخرى لم تحدد.

#### جدول رقم (٣٧)

#### الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة

ت	الأجر المناسب	العدد	النسبة المئوية
١	الأجر براتب مقطوع	١٥	١٥،٢٩
٢	الأجر حسب القطعة	٢	٢،٣٥
٣	الأجر حسب عدد ساعات العمل	٦٦	٦٨،٢٤
٤	أخرى	١٤	١٤،١٢
	المجموع	٩٧	١٠٠

يعمل معظم مفردات العينة في وظائف بدوام كامل (جدول-٣٣) ، ويبدو أن نظام الأجر حسب عدد الساعات أقرب إلى معيار تحديد الأجر في الوظائف الدائمة كما ذكرنا في تحليلنا السابق للجدول (٢٧) الخاص بمسحعاملات وريبات البيوت ، وكما أوضحنا أنفاً فإن نظام الأجر براتب مقطوع يمثل مفهوم حديث التطبيق على العمالة القطرية في القطاع الحكومي ، أما نظام الأجر حسب القطعة فهو غير مألوف في ثقافة العمل بين الموظفين في القطاع الحكومي القطري.

### ٣-٤-٦ قطاع العمل المناسب للعمل الجزئي للمرأة

تم سؤال أفراد العينة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر عن قطاعات العمل المناسبة للعمل الجزئي للمرأة، جاءت الإجابات في الجدول (٣٨)، تبين أن (٢٩،٩٠٪) من مفردات العينة يعتقدون أن قطاع التعليم هو القطاع المناسب للعمل الجزئي للمرأة، ويرى (١٥،٤٦٪) من مفردات العينة أن قطاع التجارة (تجزئة، جملة) هو القطاع المناسب، وجاء قطاع الإدارة العامة والدفاع والضمان في المرتبة الثالثة بنسبة (١٠،٣١٪) من مفردات العينة.

استجابة العينة تعكس توافقاً مع استجابات العاملات وربات البيوت من حيث الخيار الأول للقطاع المناسب للعمل الجزئي للمرأة (جدول ٢١) حيث بلغت نسبة مفردات العينة التي اختارت قطاع التعليم (٣٧،٩٪)، غير أن الاختلاف بين العينتين جاء في الخيار الثاني للمسؤولين وهو قطاع التجارة (١٥،٤٦٪) بينما اقترحت عينة النساء العاملات وربات البيوت قطاع الإدارة العامة (١٥،١٧٪) والذي احتل المرتبة الثالثة في تفضيلات المسؤولين.

ويمكن القول أن اختيار عينة النساء العاملات وربات البيوت لقطاع الإدارة العامة يبدو أكثر واقعية، ذلك أن قطاع التجارة القطري يهيمن عليه الذكور والعمالة الأجنبية مما يشكل صعوبات في دخول المرأة فيه بشكل كبير.

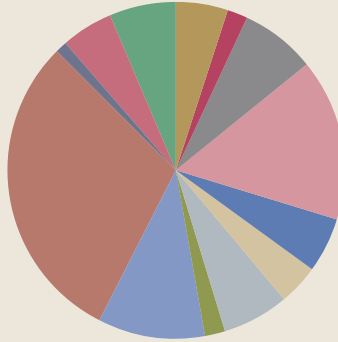
جدول رقم (٣٨)

قطاع العمل المناسب للعمل الجزئي للمرأة

ت	قطاع العمل	العدد	النسبة المئوية
١	الزراعة / المناجم والتعدين	٥	٥,١٥
٢	الصناعة التحويلية (صناعة الأحذية، ...)	٢	٢,٠٦
٣	الكهرباء والماء	٧	٧,٢٢
٤	التجارة (تجزئة، جملة)	١٥	١٥,٤٦
٥	الفنادق والمطاعم	٥	٥,١٥
٦	النقل والتخزين والاتصالات	٤	٤,١٢
٧	الوساطة المالية	٦	٦,١٩
٨	الأنشطة العقارية	٢	٢,٠٦
٩	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي	١٠	١٠,٣١
١٠	التعليم	٢٩	٢٩,٩٠
١١	الصحة	١	١,٠٣
١٢	أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية (الترفيه، الرياضة، الثقافة، وكالة الأنباء)	٥	٥,١٦
١٣	أخرى	٦	٦,١٩
	المجموع	٩٧	١٠٠

## شكل رقم ( ٨ )

### قطاع العمل المناسب للعمل الجزئي للمرأة



الزراعة / المناجم والتعدين ٥%

الكهرباء والماء ٧%

التجارة (تجزئة، جملة) ٦%

الفنادق والمطاعم ٦%

النقل والتخزين والاتصالات ٤%

الوساطة المالية ٦%

الأنشطة العقارية ٢%

الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي ١١%

التعليم ٣٠%

الصحة ١%

أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية (الترفيه،

الرياضة، الثقافة، وكالة الأنباء) ٥%

أخرى ٦%

### ٣-٤-٧ الاستفادة من العمل الجزئي للمرأة

تم سؤال أفراد العينة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر عن الفوائد التي تعود على المؤسسات من فتح مجالات للعمل الجزئي للمرأة، وجاء ترتيب الإجابات في الجدول (٣٩)، حيث يعتقد (٥٨،٧٦٪) من مفردات العينة أن العمل الجزئي للمرأة يساهم في تخفيض معدلات البطالة، ويعتقد (٣٤،٠٢٪) من مفردات العينة أن العمل الجزئي للمرأة يحقق الاستفادة من الخبرات المتنوعة.

تتفق استجابة المسؤولين وكذلك استجابة النساء العاملات وربات البيوت على أن الفائدة الرئيسية من العمل الجزئي للمرأة هي تخفيض معدلات البطالة، كما تتسجم هذه الاستجابات مع نتائج الدراسات المقارنة عن العمل الجزئي للمرأة خاصة في أستراليا وهولندا.

غير أن النتيجة رقم (٤) في الجدول (٣٩) أدناه تختلف عن إجابات النساء العاملات وربات البيوت واللاتي يعتقدن أن العمل الجزئي للمرأة يوفر وقتاً أكبر للرعاية الأسرية.

#### جدول رقم (٣٩)

#### الاستفادة من العمل الجزئي للمرأة

ت	الاستفادة	العدد	النسبة المئوية
١	تخفيض معدلات البطالة	٥٧	٥٨،٧٦
٢	تخفيض الإنفاق	٣	٣،٠٩
٣	الاستفادة من خبرات متنوعة	٣٣	٣٤،٠٢
٤	الاستخدام الأمثل للمرافق	٣	٣،٠٩
٥	أخرى	١	١،٠٣
	المجموع	٩٧	١٠٠

### ٣-٤-٨ سلبيات العمل الجزئي للمرأة

عند سؤال أفراد العينة من المسؤولين في دوائر ومؤسسات دولة قطر عن السلبيات المحتملة لفتح نظام العمل الجزئي للمرأة داخل المؤسسات التي يعملون فيها، جاءت الإجابات في الجدول (٤٠) وفق التسلسل التالي:

صعوبة المتابعة والتقييم (٣٤،٠٢٪)، يليه الحاجة لأنظمة وتعليمات خاصة لموظفات العمل الجزئي (٢٢،٦٨٪)، ثم ضعف الانتماء الوظيفي (١٥،٤٦٪)، قلة التفاعل الوظيفي (٩،٢٨٪)، ضعف طاقة الإبداع (٦،١٩٪)، وضعف الأداء الوظيفي (٤،١٢٪)، وأخيراً محدودية اكتساب الخبرة الوظيفية (٤،١٢٪).

يبدو أن أفراد عينة المسؤولين تناولوا سلبيات العمل الجزئي للمرأة من منظور وظيفي يتصل بمهامهم كمدرّاء، لذلك جاءت استجاباتهم مركزة على الجوانب الفنية والتنظيمية حول كيفية تخطيط وتنفيذ والرقابة على برامج العمل الجزئي للمرأة بما في ذلك متابعة وتقييم الأداء ووضع الأنظمة اللازمة لذلك وضمان إرتباط الموظفة بأهداف العمل والمنظمة.

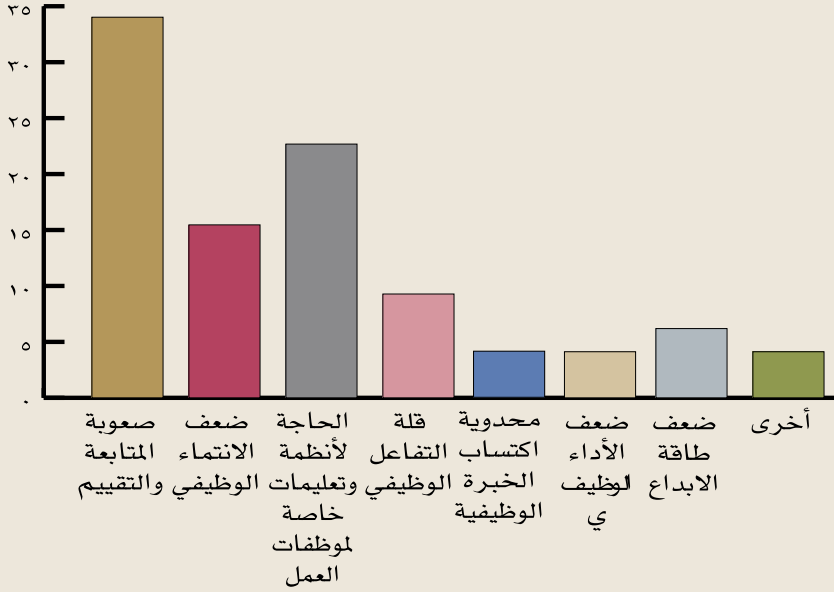
#### جدول رقم (٤٠)

#### سلبيات العمل الجزئي للمرأة

ت	السلبيات	العدد	النسبة المئوية
١	صعوبة المتابعة والتقييم	٣٣	٣٤،٠٢
٢	ضعف الانتماء الوظيفي	١٥	١٥،٤٦
٣	الحاجة لأنظمة وتعليمات خاصة لموظفات العمل الجزئي	٢٢	٢٢،٦٨
٤	قلة التفاعل الوظيفي	٩	٩،٢٨
٥	محدودية اكتساب الخبرة الوظيفية	٤	٤،١٢
٦	ضعف الأداء الوظيفي	٤	٤،١٢
٧	ضعف طاقة الإبداع	٦	٦،١٩
٨	أخرى	٤	٤،١٢
	المجموع	٩٧	١٠٠

شكل رقم ( ٩ )

سلبيات العمل الجزئي للمرأة





الجزء الرابع

# النتائج والتوصيات

#### ٤- النتائج والتوصيات

##### ٤-١ تقديم:

- إن الأهداف الأساسية لهذه الدراسة تجسد بالاتي :
- × تكوين رؤية واضحة عن المرأة القطرية العاملة والتعرف على الصعوبات والعائقات التي تواجهها في التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة .
  - × إقتراح مجالات للعمل الجزئي لرفع نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل .
  - × إقتراح الوظائف التي تراعي طبيعة الأعمال التي تناسب تكوين المرأة القطرية .
  - × طرح مقترحات وتوصيات وآليات إدارية وتشريعية لتطبيق نظام العمل الجزئي للمرأة القطرية .
- وعند استعراض أجزاء الدراسة نستطيع ان نقول بأنها حققت الأهداف المذكوره أعلاه ولقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج سوف يتم عرضها أدناه بالتركيز على المحاور الرئيسية التالية للعمل الجزئي للمرأة القطرية .

- × مفهوم العمل الجزئي للمرأة
- × الأسباب التي تدفع المرأة للعمل
- × الظروف المعوقة والمساعدة لعمل المرأة
- × قطاع العمل الأنسب للعمل الجزئي للمرأة
- × طبيعة المهنة الأنسب للعمل الجزئي للمرأة
- × نظم العمل المناسبة للعمل الجزئي للمرأة
- × الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة
- × إيجابيات وسلبيات العمل الجزئي للمرأة

وكذلك بطرح توصيات لهذه النتائج واقترح آليات التنفيذ الإدارية والتشريعية لتطبيق فكرة العمل الجزئي للمرأة القطرية .

#### ٤-٢- النتائج الرئيسية للدراسة

#### ٤-٢-١ مفهوم العمل الجزئي للمرأة

تشير نتائج الدراسة إلى وجود انطباع إيجابي عن العمل الجزئي للمرأة ، فقد أكدت ٦٢،٩٠٪ من النساء العاملات وربات البيوت على ايجابيات العمل الجزئي للمرأة، كما أوضح ٨٨،٨٩٪ من المسؤولين بأنهم يؤيدون العمل الجزئي للمرأة، ويمكن فهم هذه الاستجابة الواسعة لمفهوم العمل الجزئي للمرأة في ضوء البيانات المشار إليها سابقاً في الجزء الثاني من الدراسة والتي تشير إلى الصعوبات التي تحد من دخول المرأة القطرية إلى سوق العمل ، مما يجعل القطريات وخاصة القطريات الأكثر تعليماً أكثر تعرضاً للبطالة .

#### ٤-٢-٢ الأسباب التي تدفع المرأة للعمل

تعتقد ٥٠،٤٦٪ من عينة الدراسة من النساء العاملات وربات البيوت أن السبب الذي يدفع المرأة للعمل هو الرغبة في تطوير الاعتماد على النفس واكتساب ثقة الآخرين، مبرر آخر للعمل هو الحصول على مكانة اجتماعية كما تعتقد (٣٢،٥٢٪) من العينة . يلاحظ أن الرغبة في زيادة دخل الأسرة لم يرد كمبرر لعمل المرأة القطرية ، ورغم أن ذلك قد لا يبدو طبيعياً إلا أنه يمثل استجابة منطقية في ضوء الارتفاع الكبير لمتوسط دخل الفرد في دولة قطر والتي يتمتع فيها المواطن بقدر مميز من الرفاهية الاقتصادية، يضاف إلى ذلك أن جزء كبير من مفردات العينة متزوجات ويعتمدن على دخول أزواجهن، كما أن الجزء الآخر يعتمد على الأسرة الكبيرة لتوفير متطلبات الحياة .

#### ٤-٢-٣ الظروف المعوقة والمساعدة لعمل المرأة

(١) - تعتقد ٤٩،٧٠٪ من عينة الدراسة من العاملات وربات البيوت أن الظروف التي تعيق عمل المرأة تتمثل في ساعات العمل الطويلة، وتأتي في المرتبة الثانية عدم وجود أحد

للعناية بالأطفال (١٥،٣٥)٪ ، تتوافق هذه النتائج مع خصائص العينة حيث أن جزءاً مقدراً من العينة ربوات بيوت ولديهن التزامات أسرية، كما أن جزءاً آخر لديهن أطفال. أشارت ١٢،٣٪ من العينة إلى العادات والتقاليد كعقبات لعمل المرأة، وبالفضل تمثل التقاليد الاجتماعية قيوداً هاماً على عمل المرأة في دولة قطر، خاصة عندما يكون العمل في مكان مختلط مع الرجال.

(٢) - أما بالنسبة للظروف المساندة لعمل المرأة فتعتقد ٤١،٧٧٪ من عينة الدراسة أن الظروف الأولى الذي يسهل عمل المرأة هو قرب مكان العمل من مكان السكن، والظرف الثاني هو بيئة العمل مناسبة من حيث الاختلاط (٢٦،٣٧)٪ .

إن اختيار موقع مكان العمل كعامل رئيسي في تسهيل عمل المرأة يعكس مشكلات الانتقال التي تعاني منها مدينة الدوحة حالياً في ظروف التطور والتوسع العمراني الكبير الذي تشهده المدينة، وبما أن هذه الحالة تمثل ظرفاً مؤقتاً ينتهي باكتمال مشروعات البنية التحتية تصبح الإجابة الثانية -تناسب بيئة العمل - هي الأكثر أهمية للدراسة، أي تأثير التقاليد والقيم المجتمعية على خيارات المرأة في العمل.

تأتي في المرتبة الثالثة ظروف الأسرة من حيث العناية بالأطفال (١٦،٥٨)٪ ، تمثل هذه الاستجابة رأي مفردات العينة من المتزوجات واللاتي لديهن أطفال، تبرز هنا أهمية العمل الجزئي كخيار مناسب يعالج للمرأة إشكالية التوفيق بين الالتزامات الأسرية وكذلك إشكالية التوافق مع القيم والتقاليد السائدة في المجتمع.

#### ٤-٢-٤ قطاع العمل الأنسب للعمل الجزئي للمرأة

تشير نتائج الدراسة إلى أن (٨٦،٤٨)٪ من عينة العاملات وربوات البيوت ترى أن قطاع العمل الأنسب للعمل الجزئي للمرأة هو القطاع الحكومي ، كما يعتقد (٤٤،٣٣)٪ من عينة المسؤولين أن قطاع العمل الأنسب للعمل الجزئي للمرأة هو القطاع الحكومي تتوافق هذه الاستجابة مع طبيعة عمل مفردات العينتين ، إن تفضيل القطاع الحكومي على القطاع الخاص يتوافق مع الرؤية السائدة في المجتمع القطري حول امتيازات ومخصصات الوظيفة في القطاع الحكومي ، وتحاول الدولة جاهدة العمل على تغيير هذا الاعتقاد وتشجيع القوى العاملة القطرية على الاتجاه للعمل في القطاع الخاص .

#### ٤-٢-٥ مجال العمل الأنسب للعمل الجزئي للمرأة

تشير النتائج إلى أن (٣٧،٩٦٪) من عينة العاملات وربات البيوت يعتقدن أن المجال المناسب الأول للعمل الجزئي للمرأة هو مجال التعليم، والمجال المناسب الثاني هو مجال الإدارة العامة والدفاع والضمان بنسبة (١٥،١٧٪) من مفردات العينة، في حين جاء مجال الصحة في المرتبة الثالثة (٧،٧٥٪) .

تتوافق هذه الاستجابات مع الاتجاه العام لمجالات عمل المرأة في دولة قطر، ذلك أن قطاع التعليم يعتبر المجال الأكثر توافقاً مع الرؤية التقليدية للمجتمع عن المجالات الأنسب لعمل المرأة .

لقد شهدت السنوات الأخيرة إقبال النساء على العمل في قطاع الإدارة العامة وهو تطور يرتبط بالتوسع في التعليم وتأثيره على منظومة القيم تجاه العمل، ذلك أن المجتمع أصبح أكثر تقبلاً لعمل المرأة في بيئة شبه مختلطة، من ناحية أخرى اتجهت الإدارات الحكومية إلى تهيئة مكان العمل بقدر من الخصوصية بحيث يتناسب مع متطلبات المرأة والأسرة، ويتوافق هذا المجال مع رؤية عينة المسؤولين حيث يعتقد (٣٠،٩٣٪) من العينة أن مجال السكرتارية والإدارة بالإضافة إلى مجال الكتابة (٢٧،٨٤٪) هما المجالين الأنسب للعمل الجزئي للمرأة القطرية .

يتوفر قطاع الصحة على فرص كبيرة لاستيعاب المرأة، غير أن حواجز التقاليد والأعراف تقلل من جاذبية هذا القطاع للأسرة القطرية لذلك غالباً ما تتجه الفتيات في هذا القطاع إلى العمل في الإدارية والوظائف الكتابية أكثر من الوظائف الفنية المرتبطة بالطب والتمريض والخدمات الفنية المساعدة، وتؤكد هذا الاتجاه إستجابة عينة المسؤولين والتي وضعت الوظائف التخصصية في المرتبة الرابعة، إذ يعتقد (١٥،٤٦٪) فقط من العينة أن الوظائف التخصصية (طبيبات / مهندسات / مدرسات / صيدلانيات / ،،،) تناسب العمل الجزئي للمرأة، غير أننا يجب أن نذكر هنا بأن مشاركة المرأة القطرية في القطاع الطبي أكبر من مشاركة الذكور القطريين .

#### ٤-٢-٥ طبيعة المهنة الأنسب للعمل الجزئي للمرأة

تعتقد ٢٥،١٥٪ من عينة العاملات وربات البيوت أن طبيعة المهنة المناسبة للعمل الجزئي للمرأة هي مهن الإختصاصات (طبيبات / مهندسات / مدرسات / صيدلانيات / ،،،)، ثم تأتي مهن السكرتارية والإدارة في المرتبة الثانية بنسبة (١٩٪)، وترد مهن الكتبة في المرتبة الثالثة بنسبة (١٨،٠١٪)، في حين تحتل مهن المشرعين وموظفي الإدارة العليا والمديرين المرتبة الأخيرة بنسبة (١٥،٦٥٪).

تختلف تفضيلات مفردات العينة لمجالات العمل الجزئي المناسب للمرأة القطرية عن نتائج عينة المسؤولين والتي وضعت الوظائف التخصصية في المرتبة الرابعة، إذ يعتقد (١٥،٤٦٪) فقط من العينة أن الوظائف التخصصية (طبيبات / مهندسات / مدرسات / صيدلانيات / ،،،) تناسب العمل الجزئي للمرأة.

كما تختلف نتائج العينة المذكورة أيضاً عن نتائج الدراسات المقارنة في الدول الأوربية، فاختيارات مجالات العمل الجزئي في تلك الدراسات تركز على الوظائف غير المهنية بينما تأتي المهن الاختصاصية (في مجالات الطب والهندسة والتعليم) في أعلى قائمة التفضيلات في هذه الدراسة، ربما يرجع ذلك إلى إرتفاع مستوى تعليم المرأة بين مفردات العينة وفي دولة قطر بشكل عام.

تشير الدراسات المقارنة إلى توجه المرأة إلى العمل الجزئي في قطاعات الخدمات والتوزيع والمهن العادية، غير أن نتائج هذه الدراسة تبين أن هذه المهن تحتل المرتبة الخامسة والسادسة في تفضيلات مفردات العينة، وقد يرجع تفسير ذلك إلى قوة تأثير التقاليد التي تحد من عمل المرأة في مثل هذه القطاعات من ناحية وإلى سيادة منظور اجتماعي للوظيفة في ظل المستوى المتميز للرفاهية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، لذلك ترتبط هذه المهن بالعمالة الأجنبية.

#### ٤-٢-٦ نظم العمل المناسبة للعمل الجزئي للمرأة

تختلف نظم العمل الجزئي عن نظم العمل بدوام كامل، ويعتقد (٤٦،٢٥٪) من عينة المسؤولين أن نظام العمل ساعتين إلى ثلاث ساعات يومياً هو النظام المناسب للعمل

الجزئي للمرأة، كما يؤيد (٣٢،٥٠٪) من العينة نفسها العمل عن طريق عقود مؤقتة، ويقترح (١١،٢٥٪) من العينة نظام العمل يومين في الأسبوع، إن خيار العمل (٢-٣) ساعات يومياً ربما يكون متأثراً بمفهوم أفراد العينة للدوام الكامل باعتباره المقياس المعياري لساعات العمل، وهو أقرب البدائل إليه، بينما البدائل الأخرى مثل العمل ليومين في الأسبوع والعمل عن بعد من المنزل والعمل عن طريق العقود المؤقتة جميعها تشكل مفاهيم غير مألوفة في ثقافة العمل الحكومي في دولة قطر.

#### ٤-٢-٧ الأجر المناسب للعمل الجزئي للمرأة

تبين نتائج الدراسة أن الخيار الأول لعينة العاملات وربات البيوت هو الأجر حسب عدد ساعات العمل حيث بلغت النسبة ٧٠،٥٢٪، يليه خيار الأجر براتب مقطوع بنسبة (١٤،٥١٪)، ثم الأجر حسب القطعة بنسبة (٩،٥٧٪)، وتؤيد إيجابيات عينة المسؤولين نفس الخيار الأول،

تعمل معظم مفردات العينتين في وظائف بدوام كامل، ونظام الأجر حسب عدد الساعات أقرب إلى معيار تحديد الأجر في الوظائف الدائمة مقارنة بنظام الأجر براتب مقطوع والذي يمثل مفهوم حديث التطبيق على العمالة القطرية في القطاع الحكومي، أما نظام الأجر حسب القطعة فهو مفهوم غريب على ثقافة العمل بين الموظفين في القطاع الحكومي القطري.

#### ٤-٢-٨ إيجابيات وسلبيات العمل الجزئي للمرأة

##### (١) إيجابيات العمل الجزئي للمرأة

تشير نتائج الدراسة إلى أن إيجابيات العمل الجزئي للمرأة وفقاً للعاملات وربات البيوت تتمثل في تخفيض معدلات البطالة (٣٧،٨٥٪)، خلق فرص عمل جديدة (٢٦،٩٦٪)، ثم توفير وقت أكبر لرعاية الأسرة (٢٢،٦٧٪)، وأخيراً الابتعاد عن ضغوط العمل (٧،٥٤٪).

وتتفق هذه النتائج إلى حد ما مع آراء عينة المسؤولين والتي تلخص الإيجابيات في تخفيض معدلات البطالة (٥٨,٧٦٪)، و الاستفادة من الخبرات المتنوعة (٣٤,٠٢٪)، كما تتفق هذه النتائج مع مبررات العمل الجزئي للمرأة التي تطرحها الدراسات المقارنة.

## (٢) سلبيات العمل الجزئي للمرأة

تدل نتائج عينة العاملات وربات البيوت على أن السلبيات تتلخص في قلة الراتب والامتيازات الوظيفية (٤٥,٢٥٪)، يليه ضعف الأداء وضعف طاقة الإبداع (٣٠,٩٨٪)، ثم ضعف الاستقرار الوظيفي (٨,٢٠٪)، قلة التفاعل الوظيفي (٦,٣٨٪)، ضعف الانتماء الوظيفي (٤,٣٣٪)، وأخيراً محدودية اكتساب الخبرة الوظيفية (٤,٢٥٪)، يلاحظ من هذه النتائج أن استجابة مفردات العينة متأثرة إلى حد كبير بمنظور الوظيفة الحكومية و ما يرتبط بها من امتيازات، ذلك أن معظم من مفردات العينة يعملن، ومعظمهن في القطاع الحكومي، لذلك ركزت استجاباتهن على عناصر الراتب والامتيازات والحوافز والاستقرار الوظيفي ومحدودية الفرص لاكتساب الخبرة من خلال التفاعل الوظيفي.

طرحت عينة المسؤولين نتائج مختلفة عن سلبيات العمل الجزئي للمرأة، لكنها تنطلق أيضاً من منظور وظيفي للموضوع، فتتمثل السلبيات في رأى العينة في صعوبة المتابعة والتقييم (٣٤,٠٢٪)، يليه الحاجة لأنظمة وتعليمات خاصة لموظفات العمل الجزئي (٢٢,٦٨٪)، ثم ضعف الانتماء الوظيفي (١٥,٤٦٪)، قلة التفاعل الوظيفي (٩,٢٨٪)، ضعف طاقة الإبداع (٦,١٩٪)، وضعف الأداء الوظيفي (٤,١٢٪)، وأخيراً محدودية اكتساب الخبرة الوظيفية (٤,١٢٪).

يبدو أن أفراد عينة المسؤولين تناولوا سلبيات العمل الجزئي للمرأة من منظور وظيفي يتصل بمهامهم كمدرء، لذلك جاءت إستجاباتهم مركزة على الجوانب الفنية والتنظيمية حول كيفية تخطيط وتنفيذ والرقابة على برامج العمل الجزئي للمرأة بما في ذلك متابعة وتقييم الأداء ووضع الأنظمة اللازمة لذلك وضمان ارتباط الموظفة بأهداف العمل والمنظمة .

#### ٤-٣ التوصيات

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها والتي تم عرضها في الجزء السابق، تقترح الدراسة التوصيات التالية:

تعزيزاً لسياسة الدولة الساعية إلى تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد البشرية الوطنية، وتذليلاً للصعوبات التي تحد من المشاركة الفاعلة للمرأة القطرية في النشاط الاقتصادي، وتأسيساً على القبول الواسع لمفهوم العمل الجزئي للمرأة بين النساء توصي هذه الدراسة بأن تعمل الجهات المختصة بالدولة على تبني وتشجيع نظام العمل الجزئي للمرأة.

استناداً على نتائج الدراسة فإن نظام العمل الجزئي للمرأة يساهم على المستوى الفردي في تحرير المرأة القطرية من الظروف المعوقة لعملها التي تمنعها من الوفاء بالتزاماتها الأسرية، كما يسمح لها بالعطاء المثمر وهي في تصالح نفسي مع النظام القيمي السائد في مجتمعها.

نسبة لأن العمل الجزئي للمرأة يمثل مفهوماً حديثاً لنظم العمل في المجتمع القطري، وإدراكاً للدور الرائد الذي تقوم به الدولة في التحديث والتنمية في كافة الأصعدة، توصي الدراسة بأن تنظر الدولة في المبادرة بتجريب هذا النظام في القطاع الحكومي بشكل مبدئي وعلى مستوى محدود من حيث القطاع والفترة الزمنية ثم دراسة وتحليل نتائج التجربة واتخاذ القرارات المناسبة حول تعديل أو توسيع التطبيق.

استناداً على الفوائد العديدة لنظام العمل الجزئي للمرأة في مجالات توفير فرص أكبر للرعاية الأسرية وفتح فرص أوسع للعمل وتخفيض معدلات البطالة بين النساء، توصي الدراسة بأن تعمل الجهات المعنية بهذا النظام المقترح بالنظر في فتح مجالات العمل الجزئي للمرأة في قطاعات التعليم والإدارة العامة والصحة.

تأكيداً لنتائج الدراسة حول المهن المناسبة للعمل الجزئي للمرأة توصي الدراسة بالنظر في توجيه مجالات العمل الجزئي للمرأة نحو المهن التخصصية ( الطب- الهندسة - التعليم) ومهن السكرتارية و الإدارة، ومهن الكتابة.

وفقاً لنتائج الدراسة حول النظام المقترح للعمل الجزئي للمرأة توصي الدراسة بأن تنظر الجهات المعنية في إمكانية تطبيق نظام العمل بعدد الساعات أو عن طريق عقود مؤقتة، وأن يحدد الأجر حسب عدد ساعات العمل أو بنظام الراتب المقطوع. توصي الدراسة بأن تعمل الجهات المعنية بنظام العمل الجزئي للمرأة بإجراء الدراسات الاستكشافية والتحليلية في فترات منتظمة لتقييم مسار التطبيق وإدخال التعديلات المناسبة بما يمكن من رفع المساهمة الاقتصادية للمرأة القطرية ويحسن من كفاءة استخدام الموارد البشرية ويحقق أهداف التنمية الشاملة في الدولة.

#### ٤-٤- الآليات الإدارية و التشريعية لتفعيل العمل الجزئي للمرأة

في ضوء ما أفرزته الدراسة من نتائج وتوصيات ، ومن أجل تجسيد وتفعيل توصيات الدراسة ، نقترح إصدار الآليات الإدارية والقانونية التالية التي ستساهم في وضع الأسس التنظيمية للعمل الجزئي للمرأة وتضمن فرص نجاحها في المستقبل:

#### ٤-٤-١- الآليات الإدارية:

أ - وضع إستراتيجية لفتح مجالات العمل الجزئي للمرأة في القطاعات التي توصلت إليها الدراسة، تتضمن تحديد الاحتياجات بمشاركة القطاعات ذات العلاقة بمجالات العمل الجزئي للمرأة في الأجهزة الحكومية والمؤسسات والهيئات العامة وكذلك منظمات المجتمع المدني .

ب - وضع خطة تنفيذية تتضمن مختلف المراحل التي يستوجبها تنفيذ الإستراتيجية المحددة سلفا، وتحديد مختلف الآليات والمتطلبات لتنفيذ هذه الخطة.

ج - وضع مؤشرات محددة لقياس مدى التقدم في نفاذ الخطة الإستراتيجية للعمل الجزئي للمرأة.

#### ٤-٤-٢- الآليات التشريعية

١ - إصدار قوانين تؤسس وتنظم العمل الجزئي للمرأة في المؤسسات الحكومية في ضوء الدستور والمواثيق الوطنية والعالمية ، تتضمن المجالات و الأنشطة المعنية بالعمل الجزئي،

٢ - تعديل قانون الخدمة المدنية الحالي أو إنشاء تشريع جديد يتضمن التنظيم المهني والمسار المهني للمرأة العاملة في إطار الطبيعة القانونية للعمل الجزئي، يشتمل على المحاور التالية:

- × تحديد الوظائف العامة المعنية بالعمل الجزئي و مستوياتها الإدارية.
- × وضع شروط الاختيار و التعيين في الوظائف المعنية بالعمل الجزئي.
- × تحديد الحقوق الإدارية و المالية، و الواجبات الوظيفية للموظفات المعنيات بالعمل الجزئي.
- × وضع ضوابط و آليات تقييم الأداء و الترقيات في هذا الصنف من الوظائف.
- × تنظيم شروط المساهمة في التقاعد و المعاشات لهذه الفئة من الوظائف.
- ٢- الإعلان عن أهمية و ضرورات العمل الجزئي للمرأة في الأجهزة الإعلامية المرئية و المسموعة و المقروءة و كذلك اللقاءات و المؤتمرات و ورش العمل .
- ٤- إشراك الهيئات و المنظمات المدنية العاملة في مجال المرأة في مراحل تطوير الخطط و القوانين المنظمة للعمل الجزئي للمرأة .
- ٥- إعادة النظر أو تعديل الهياكل التنظيمية للمؤسسات الحكومية المعنية بالعمل الجزئي للمرأة : وهذا يتطلب ما يلي :

- × إدراج الوظائف ذات طبيعة العمل الجزئي
- × إعداد الهياكل الوظيفية ( تحديد المستويات الوظيفية للعمل الجزئي ،
- × الوصف الوظيفي للوظائف المشمولة بالعمل الجزئي ،
- × تحديد شروط و مخصصات الوظائف المعنية بالعمل الجزئي .

ملحق رقم ( ١-١ )  
استبانة المسؤولين  
دراسة  
إحصائية تحليلية  
لفتح مجالات للعمل الجزئي للمرأة القطرية  
موجهة للمسئول

تحية طيبة وبعد،

بهدف دراسة واقع عمل المرأة القطرية وبغية تحديد مجالات العمل الجزئي لها، نقوم بأعداد هذه الدراسة الإحصائية الاستشارية تنفيذاً للاتفاق الذي حصل بين معهد التنمية الإدارية والمجلس الأعلى لشؤون الأسرة، لذلك نرجو مشاركتكم والإجابة على أسئلة هذا الاستبيان وتأشير الإجابة المناسبة.

ونود أن نؤكد لكم على السرية التامة للمعلومات الواردة في هذه الاستمارة وأن المعلومات المستخلصة منها هي لأغراض علمية بحتة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم،

الباحثون

اسم المؤسسة: .....

أولاً: المعلومات العامة

١- الوظيفة الحالية:

مدير عام

مدير إدارة

٢- العمر (بالسنوات): .....

٣- المؤهل العلمي الحالي ( اذكر آخر مؤهل علمي حصلت عليه):

ثانوية عامة

دبلوم متوسط

جامعي

فوق الجامعي

٤- عدد سنوات الخدمة في المؤسسة

٦ - ١٠ سنوات

٢ - ٥ سنة

أقل من سنتين

٢١ سنة فأكثر

١٦ - ٢٠ سنة

١١ - ١٥ سنة

٥- مجال عمل الوزارة او المؤسسة او الدائرة:

الزراعة / المناجم والتعدين

الصناعة التحويلية (صناعة الأحذية، ...)

الكهرباء والماء

التجارة (تجزئة، جملة)

الفنادق والمطاعم

النقل والتخزين والاتصالات

الوساطة المالية

الأنشطة العقارية

الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي

التعليم

الصحة

أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية (الترفيه، الرياضة، الثقافة، وكالة الأنباء)

أخرى (تذكر رجاء) .....

## ثانياً: التوجهات نحو عمل المرأة جزئياً:

٦- هل من المناسب عمل المرأة جزئياً داخل مؤسستك ؟

○ نعم  
○ لا

٧- برأيك، ما هو قطاع العمل الأنسب لعمل المرأة بشكل جزئي؟

○ القطاع الحكومي

○ القطاع الخاص (شركات)

○ لا يوجد فرق

٨- برأيك، أي من المجالات التالية مناسبة لعمل المرأة جزئياً داخل مؤسستك ؟

○ المشرعون وموظفو الإدارة العليا والمديرون

○ اختصاصات (طبيبات / مهندسات / مدرسات / صيدلانيات / ...)

○ فتيات أو أخصائيات مساعدة (فتي مختبر / مكانيك / ...)

○ الكتابة

○ العاملات في الخدمات والباثعات

○ العاملات في الحرف

○ المهن العادية (عمال / مراسلون / حرس / عمال منازل / ...)

○ سكرتارية وإدارة

٩- ما هي البدائل المناسبة لعمل المرأة بشكل جزئي داخل المؤسسة ؟

○ العمل ساعتين إلى ثلاث ساعات يومياً

○ العمل يومين في الأسبوع

○ العمل عن بعد من المنزل

○ العمل عن طريق عقود مؤقتة

○ أي حالات أخرى تقترحها

.....

.....

.....

١٠- ما هو الأجر المناسب للعمل الجزئي داخل مؤسستك ؟

- الأجر براتب مقطوع
- الأجر حسب القطعة
- الأجر حسب عدد ساعات العمل
- أخرى (تذكر رجاء) .....

١١- برأيك اي القطاعات التالية مناسبة لعمل المرأة جزئياً؟

- الزراعة / المناجم والتعدين
- الصناعة التحويلية (صناعة الأحذية، ...)
- الكهرباء والماء
- التجارة (تجزئة، جملة)
- الفنادق والمطاعم
- النقل والتخزين والاتصالات
- الوساطة المالية
- الأنشطة العقارية
- الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي
- التعليم
- الصحة
- أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية (الترفيه، الرياضة، الثقافة، وكالة الأنباء)
- أخرى (تذكر رجاء) .....

١٢- ماذا تستفيد المؤسسات من فتح مجالات لعمل المرأة بشكل جزئي؟

- تخفيض معدلات البطالة
- تخفيض الإنفاق
- الاستفادة من خبرات متنوعة
- الاستخدام الأمثل للمرافق
- أخرى (تذكر رجاء) .....

١٢- ما هي السلبيات لفتح نظام العمل الجزئي للمرأة داخل مؤسستك ؟

- صعوبة المتابعة والتقييم
- ضعف الانتماء الوظيفي
- الحاجة لأنظمة وتعليمات خاصة لموظفات العمل الجزئي
- قلة التفاعل الوظيفي
- محدودية اكتساب الخبرة الوظيفية
- ضعف الأداء الوظيفي
- ضعف طاقة الإبداع
- أخرى (تذكر رجاء) .....

الرجاء ذكر أية مقترحات تراها مناسبة في مجال العمل الجزئي للمرأة:

..... -١

.....

..... -٢

.....

..... -٣

.....

..... -٤

.....

..... -٥

.....

..... -٦

.....

..... -٧

.....

..... -٨

.....

نشكركم على حسن تعاونكم

الباحثون

ملحق رقم (٢-١)

العاملات وغير العاملات القطريات

دراسة  
إحصائية تحليلية  
لفتح مجالات للعمل الجزئي للمرأة القطرية

تحية طيبة وبعد ،

بهدف دراسة واقع عمل المرأة القطرية وبغية تحديد مجالات العمل الجزئي لها، نقوم بأعداد هذه الدراسة الإحصائية الاستشارية تنفيذاً للاتفاق الذي حصل بين معهد التنمية الإدارية والمجلس الأعلى لشؤون الأسرة. لذلك نرجو مشاركتكم والإجابة على أسئلة هذا الاستبيان وتأشير الإجابة المناسبة.

ونود أن نؤكد لكم على السرية التامة للمعلومات الواردة في هذه الاستمارة وأن المعلومات المستخلصة منها هي لأغراض علمية بحتة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم،

الباحثون

## أولاً: الخصائص الاجتماعية والاقتصادية:

١- العمر (بالسنوات): .....

٢- المستوى التعليمي:

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <input type="radio"/> ثانوي       | <input type="radio"/> لا تقرا ولا تكتب |
| <input type="radio"/> دبلوم متوسط | <input type="radio"/> تقراً وتكتب      |
| <input type="radio"/> بكالوريوس   | <input type="radio"/> ابتدائي          |
| <input type="radio"/> دراسات عليا | <input type="radio"/> إعدادي           |

٣- الحالة الزوجية:

- عزباء
- متزوجة وليس لديها أولاد
- متزوجة ولديها أولاد
- مطلقة ولديها أولاد
- مطلقة وليس لديها أولاد
- أرملة ولديها أولاد
- أرملة وليس لديها أولاد

٤- الحالة العملية:

- تعمل
- لا تعمل

إذا كانت الإجابة لا تعمل فالرجاء الذهاب للجزء الثاني من أسئلة الاستمارة.

٥- المهنة: .....

٦- المؤسسة التي تعملين فيها: .....

٧- النشاط الاقتصادي للمؤسسة التي تعملين بها:

- الزراعة / المناجم والتعدين
- الصناعة التحويلية (صناعة الأحذية، ...)
- الكهرباء والماء
- التجارة (تجزئة، جملة)

- الفنادق والمطاعم
- النقل والتخزين والاتصالات
- الوساطة المالية
- الأنشطة العقارية
- الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي
- التعليم
- الصحة
- أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية (الترفيه، الرياضة، الثقافة، وكالة الأنباء)
- أخرى (تذكر رجاء) .....

٨- الحالة العملية:

- تعمل بأجر
- تعمل لدى ذويها بدون اجر
- تعمل لحسابها
- صاحبة عمل تديره
- متطوعه
- أخرى (تذكر رجاء) .....

ثانياً: التوجهات الاجتماعية نحو عمل المرأة:

- ٩- ما هي الأسباب التي تدفع المرأة للعمل؟
- المساعدة في زيادة دخل الأسرة.
- الاعتماد على النفس واكتساب ثقة الآخرين.
- الحصول على مكانة اجتماعية.
- الانخراط بالحياة الاجتماعية.
- ملئ وقت الفراغ.
- أخرى (تذكر رجاء) .....

١٠- ما هي الظروف التي تعيق عمل المرأة؟

- ساعات العمل طويلة
- الدخل غير مرض
- عدم وجود أحد للعناية بالأطفال
- الأعباء المنزلية
- العادات والتقاليد
- أسباب أخرى (تذكر رجاء) .....

١١- ما هي الظروف التي تسهل عمل المرأة؟

- قرب مكان العمل من مكان السكن
- إذا كانت بيئة العمل مناسبة من حيث الاختلاط
- إذا توافرت ظروف العناية بالأطفال
- العمل بشكل جزئي
- ظروف أخرى (تذكر رجاء) .....

١٢- برأيك ما هو قطاع العمل الأنسب لعمل المرأة الجزئي؟

- القطاع الحكومي
  - القطاع الخاص (شركات)
  - لا يوجد فرق
- ١٢- برأيك أيًا من المجالات التالية مناسبة لعمل المرأة جزئياً؟
- الزراعة / المناجم والتعدين
  - الصناعة التحويلية (صناعة الأحذية، ...)
  - الكهرباء والماء
  - التجارة (تجزئة، جملة)
  - الفنادق والمطاعم
  - النقل والتخزين والاتصالات
  - الوساطة المالية

- الأنشطة العقارية
- الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي
- التعليم
- الصحة
- أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية ( الترفيه، الرياضة، الثقافة، وكالة الأنباء)

○ أخرى (تذكر رجاء) .....

١٤- برأيك، هل هناك ايجابيات لعمل المرأة جزئياً؟

○ نعم ○ لا

إذا كانت الإجابة بنعم، فالرجاء تحديد هذه الايجابيات مما يلي:

- تخفيض معدلات البطالة
- خلق فرص عمل جديدة
- توفير وقت أكبر لرعاية الأسرة
- الابتعاد عن ضغوط العمل
- أخرى (تذكر رجاء) .....

١٥- برأيك، هل هناك سلبيات لعمل المرأة جزئياً؟

○ نعم ○ لا

إذا كانت الإجابة بنعم، فالرجاء تحديد هذه السلبيات مما يلي:

- قلة الراتب والامتيازات الوظيفية
- قلة التفاعل الوظيفي
- ضعف الأداء وضعف طاقة الإبداع
- ضعف الانتماء الوظيفي
- ضعف الاستقرار الوظيفي
- محدودية اكتساب الخبرة الوظيفية
- أخرى (تذكر رجاء) .....

١٦- ما هي طبيعة المهنة الأنسب للعمل بشكل جزئي ؟

- المشرعون وموظفو الإدارة العليا والمديرون
- اختصاصات (طبيبات / مهندسات / مدرسات / صيدلانيات / ...)
- فنيات أو أخصائيات مساعدة (فني مختبر / ميكانيك / ...)
- الكتابة
- العاملات في الخدمات والبيئات
- العاملات في الحرف

- المهن العادية (عمال / مراسلون / حرس / عمال منازل / ...)
- سكرتارية وإدارة
- أخرى (تذكر رجاء) .....

١٧- ما هو الأجر الذي المناسب للعمل الجزئي ؟

- الأجر براتب مقطوع
- الأجر حسب القطعة
- الأجر حسب عدد ساعات العمل
- أخرى (تذكر رجاء) .....

١٨- الرجاء ذكر أية مقترحات ترينها مناسبة في مجال العمل الجزئي:

- ١- .....
- ٢- .....
- ٣- .....
- ٤- .....

.....-٥  
.....  
.....-٦  
.....  
.....-٧  
.....

نشكركم على حسن تعاونكم

الباحثون

الملحق رقم ( ٢ )

المؤسسات والأجهزة الحكومية في دولة قطر التي شملتها الدراسة

ت	الجهة	عدد الاستثمارات المرسلة	
		للموظفات	للمسؤولين
١	الأمانة العامة لمجلس الوزراء	٢٠	١٠
٢	الديوان الأميري	٢٠	١٠
٣	المؤسسة العامة للبريد	٢٠	١٠
٤	المجلس الأعلى للبيئة والمحميات الطبيعية	٢٠	١٠
٥	المجلس الوطني للثقافة والفنون والتراث	٢٠	١٠
٦	المجلس الأعلى للتعليم	٢٠	١٠
٧	المحاكم العدلية	٢٠	١٠
٨	الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون	٢٠	١٠
٩	الهيئة العامة للطيران المدني	٢٠	١٠
١٠	بنك قطر المركزي	٢٠	١٠
١١	جامعة قطر	٢٠	١٠
١٢	ديوان المحاسبة	٢٠	٥
١٤	الهيئة العامة القطرية للمواصفات والمقاييس	٢٠	٥
١٥	رئاسة المحاكم الشرعية	٢٠	٥
١٦	لجنة المناقصات المركزية	٢٠	٥
١٧	مؤسسة حمد الطبية	٦٠	١٥
١٨	مجلس التخطيط	٢٠	١٠
١٩	مجلس الشورى	٢٠	٥
٢٠	وزارة الإقتصاد والتجارة	٢٠	٥
٢١	وزارة التربية والتعليم	٥٠	١٥
٢٢	وزارة الخارجية	٥٠	١٥
٢٣	وزارة الداخلية	٥٠	١٥

## تابع جدول (١)

### المؤسسات والأجهزة الحكومية في دولة قطر التي شملتها الدراسة ١

ت	الجهة	عدد الاستمارات المرسلة	
		للموظفات	للمسؤولين
٢٤	معهد التنمية الإدارية ٢	١١٠	١٥
٢٥	الهيئة العامة للصحة	٥٠	١٥
٢٦	وزارة الشؤون البلدية والزراعة	٥٠	١٥
٢٧	وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية	٥٠	١٥
٢٨	وزارة المالية	٥٠	١٥
٢٩	مصرف قطر المركزي	١٠	٥
٣٠	وزارة الطاقة والصناعة	٥٠	١٠
٣١	وزارة العدل	٥٠	١٥
٣٢	وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان	٥٠	١٥
٣٣	الهيئة العامة للجمارك والمواني	٣٠	١٠
٣٥	مطار الدوحة	٣٠	١٠
٣٦	مؤسسة الملاحة القطرية	٣٠	١٠
٣٧	الخطوط الجوية القطرية	٣٠	١٠
٣٨	مؤسسة قطر للبترو	٣٠	١٠
٣٩	النيابة العامة	٢٠	٥
٤٠	قناة الجزيرة	٢٠	٥
٤١	اللجنة الأولمبية القطرية	١٥	٥
٤٢	المجلس الأعلى للقضاء	١٥	٥
	المجموع	١٣٨٠	٤٠٠

١ تم تحديد عدد الاستبيانات حسب حجم الوزارة أو المؤسسة وحسب عدد الموظفين

٢ تم توزيع عدد من الاستبيانات على الموظفين المشاركين في البرامج التدريبية في معهد التنمية الإدارية

## المصادر :

- ١- وزارة الثقافة (التربية والتعليم العالي) - التقرير السنوي لعام ١٩٩٧ ص ٣٣٣ - الدوحة - قطر.
- ٢- وزارة التربية - التقرير السنوي للعام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٢ جداول (٣-١) صفحات ٦٢-٦٦ الدوحة - قطر.
- ٣- مجلس التخطيط - الإحصاء السنوي ٢٠٠٤-٢٠٠٥ الدوحة - قطر.
- ٤- موقع الأمانة العامة للمجلس التخطيط - المجموعة الإحصائية ٢٠٠١/٢٠٠٢ ، ٢٠٠٤/٢٠٠٥ - شبكة الانترنت .
- ٥- البنك الدولي ، إستراتيجية سوق العمل لدولة قطر - المجلد الرئيسي - ٢٠٠٥ .
- ٦- مجلس التخطيط ، تقرير التنمية البشرية ، ٢٠٠٦ - الدوحة - قطر.
- ٧- تركي عبد العزيز الثنيان : الدوام الجزئي لمعالجة البطالة - شبكة الانترنت ٢٠٠٧
- ٨- محمد الدقس : إشكالية عمل المرأة العربية وأبعاده الاجتماعية والاقتصادية شبكة الانترنت ٢٠٠٧ .
- ٩- موقع الجامعة الأردنية - شبكة الانترنت / [http://www.ju.edu.jo/publication\\_cultural/women.htm](http://www.ju.edu.jo/publication_cultural/women.htm)
- ١٠- كتاب  
Manning A. and Petrongolo B. The Part-Time Pay; Penalty.  
Centre for Economic Performance . London  
School of Economics . London University . (2003) .

رقم الإيداع بدار الكتب القطرية: ٧٤٤ لسنة ٢٠١٠

الرقم الدولي (ردمك): ١-٦٠-٥٣-٩٩٩٢١



