

إصلاحات قطاع العمل: إدراج نظام العمل بدوام جزئي في القطاع الحكومي

د. نورة لاري، كاتالينا بيتكو، أمل علي

تواصل دولة قطر جهودها سعياً لتطوير السياسات الهامة من أجل بناء قوى عاملة وطنية وفعالة، وذلك تماشياً مع وتيرة النمو الاقتصادي السريع والمتنوع. ففي سبتمبر 2021، وافقت الحكومة على مسودة قرار لمشروع إدراج نظام العمل بدوام جزئي في القطاع الحكومي في قطر. وأصبحت هناك حاجة لتوفير بيانات موثوقة لتقييم الصورة العامة تجاه نموذج العمل بدوام جزئي بشكل صحيح، وبالتالي قياس التأثير العام لسياسات العمل الحالية والمستقبلية على الموظفين. ولذلك قام معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية (SESRI) في جامعة قطر باستكمال دراسة بحثية لقياس المواقف العامة تجاه نموذج العمل بدوام جزئي في القطاع العام، بحيث تكون نتائج البحث متاحة للباحثين المحليين والدوليين، وأصحاب المصلحة وصناع السياسات.

إصلاحات قطاع العمل: نظام العمل بدوام جزئي

قامت الحكومة بتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام، وتشجيع العمالة المنتجة وتحسين جودة العمل. في سبتمبر 2021، وافقت الحكومة على مسودة قرار بشأن إدراج نظام العمل بدوام جزئي في الجهات الحكومية، حيث يتيح للموظفين القطريين فرصة التقدم للعمل بدوام جزئي بدلاً من الدوام الكامل.

تم تصميم نظام العمل الجزئي لتقليل عدد ساعات العمل الأسبوعية/اليومية بمقدار النصف على الأقل. تندرج هذه المساعي في إطار خطط الحكومة لتحسين الكفاءة الوظيفية في قطر، وتهدف هذه الخطوة في المقام الأول إلى التماشي مع ممارسات العمل الحديثة، بما في ذلك تلك التي تعزز سياسات التوازن بين العمل والأسرة التي اعتمدها الحكومة في نظام العمل.

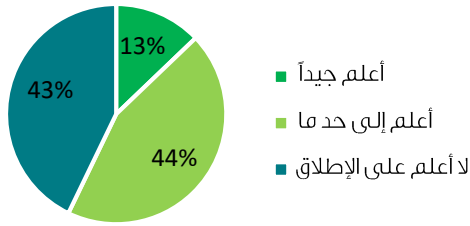
تركز استراتيجية قطاع سوق العمل 2017-2022 على إعادة توازن هيكلية سوق العمل، وزيادة الكفاءة في العمل عبر القطاعات المختلفة، وتطوير تشريعات العمل، وتحسين نظم

معلومات سوق العمل¹، وبالتالي، قد توفر خطة العمل بدوام جزئي في الجهات الحكومية المزيد من المرونة والخيارات للموظفين القطريين بشكل فعال، مما يسمح لهم بموازنة نمط حياتهم وترتيب جداولهم الخاصة، وتزويد الموظفين بشكل خاص بفرص أفضل للموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة. ونظراً لغياب الأبحاث حول تأثير تبني نظام العمل بدوام جزئي، فلا توجد آليات قائمة لرصد نتائج إدراج نظام الدوام جزئي في سوق العمل في قطر.

يركز موجز السياسات هذا على توفير تقييم للرأي العام حول نظام العمل بدوام جزئي، حيث قام معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية (SESRI) بجامعة قطر بمسح عن طريق الهاتف شمل 744 مواطناً قطرياً على الصعيد الوطني حول إدراكهم وتصوراتهم واهتمامهم بنظام العمل بدوام جزئي في الجهات الحكومية في دولة قطر. قام المسح بتقييم العديد من الجوانب لمواقف العامة تجاه تأثير نظام العمل بدوام جزئي على تحسين إنتاجية وكفاءة الموظفين، وتحقيق التوازن بين العائلة والعمل، وزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

بشكل عام، أفاد 44% من القطريين بأنهم على دراية نوعاً ما بمسودة القرار، بينما أفاد 43% بعدم درايتهم بالقرار على الإطلاق، وأفاد 13% بأنهم على دراية جيدة به.

الشكل 1. المعرفة بمسودة قرار مشروع العمل بدوام جزئي في الجهات الحكومية



المواقف تجاه الأداء والإنتاجية

توصلت بعض الدراسات السابقة الخاصة بقياس أداء وإنتاجية الموظفين بدوام جزئي إلى نتائج متفاوتة. تم التوصل إلى أن نظام العمل بدوام جزئي (يتضمن عدد أقل من ساعات العمل في اليوم الواحد من العمل بدوام كامل) ويزيد من الدافع ويقلل من نسب التغيب عن العمل⁶ وفي المقابل، توصلت بعض الدراسات حول دلائل أن إنتاجية الموظفين بدوام جزئي وبدوام كامل متساوية خلال ساعات عملهم⁷. كما وجدت دراسات أخرى قائمة على فرضية أن الأجور تعكس الإنتاجية أن الموظفين بدوام جزئي أقل إنتاجية من الموظفين بدوام كامل⁸.

وفي هذه الدراسة، تم طرح سؤال على المستجيبين لتقييم مواقفهم فيما يتعلق بأداء موظفين الدوام الجزئي وإنتاجيتهم باستخدام مقياس من 1 إلى 4. وافق غالبية المستجيبين (78%) على أن نظام العمل بدوام جزئي سيحسن من إنتاجية العمل في الجهات الحكومية.

سوق العمل في قطر: القطاعات الحكومية والخاصة

حقق سوق العمل في قطر معدلات مشاركة مرتفعة من الذكور والإناث مقارنة بالدول الأخرى في المنطقة العربية². حيث كان معدل المشاركة الاقتصادية للذكور من القطريين 66% في عام 2020، في حين كانت المعدلات بالنسبة للإناث 37%³. يبدو أن القطاع الحكومي هو الخيار المفضل للعمل بالنسبة للقطريين، وبالأخص للنساء المتزوجات، لأنه يمنح إمكانية الموازنة بين الحياة العائلية والمهنية⁴. يشمل قانون الموارد البشرية المدنية رقم 10 لعام 2016 القطريين العاملين في القطاع الحكومي، بينما العاملين في القطاع الخاص يشملهم قانون العمل لعام 2004.

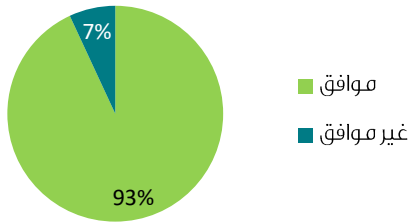
حيث يحتوي قانون الموارد البشرية على توفير دور الحضانة ورياض الأطفال في مكان العمل، وإجراءات عمل ملائمة للعائلة مثل جداول العمل المرنة، والوظائف بدوام جزئي، والإجازات الخاصة (بما في ذلك 60 يوماً لإجازة الأمومة المدفوعة)، ومراكز الاستشارات لزيادة الوعي بالمسؤوليات التي يتقاسمها الأزواج⁵.

الوعي العام بنظام العمل بدوام جزئي

وفقاً لمسودة قرار مشروع نظام العمل بالدوام الجزئي يمكن للموظفين القطريين العاملين بدوام جزئي عوضاً عن الدوام كامل. وبهدف الحصول على صورة شاملة عن المواقف العامة تجاه العمل بدوام جزئي في سوق العمل في قطر، تم طرح سؤال على المستجيبين لتقييم معرفتهم بقرار نظام العمل في القطاع الحكومي على مقياس من 1 إلى 4.

مسؤوليات العمل والأسرة باستخدام مقياس من 1 إلى 4. توضح نتائج الاستبيان أن غالبية المستجيبين وافقوا على أن نظام الدوام الجزئي سيتيح توازن أفضل بين العمل والأسرة للموظفين (93%) ويسمح لهم برعاية أطفالهم لفترة أطول (93%).

الشكل ٣. العمل بدوام جزئي وموازنة الموظفين بين مسؤوليات العمل والأسرة



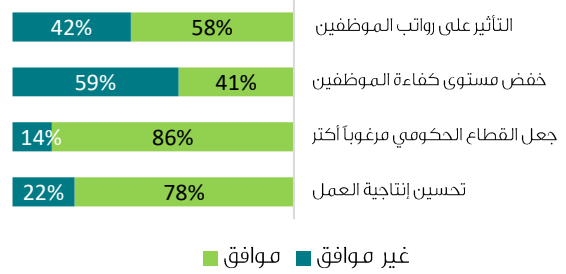
العمل بدوام جزئي ومشاركة المرأة في القوى العاملة

تواجه الموظفات تحديات تتمثل في ساعات العمل الطويلة، مما يقلل من الوقت الذي يقضيه مع أسرهن. لذلك، قد لا تكون النساء على استعداد لتولي وظائف ذات ساعات عمل طويلة. هناك العديد من الأسباب غير الاقتصادية التي تحدد تفضيلاتهم للعمل بدوام جزئي، مثل رعاية الأطفال والالتزامات العائلية أو الشخصية.

في دراستنا، طُلب من المستجيبين تحديد مواقفهم تجاه العمل بدوام جزئي لتشجيع النساء على الانضمام إلى القوى العاملة من خلال مقياس من 1 إلى 4. بشكل عام، وافق 91% من المستجيبين على أن العمل بدوام جزئي سيشجع النساء على الانضمام إلى القوى العاملة، مما سيزيد من مشاركة المرأة في القوى العاملة.

أما إذا كان نظام العمل بدوام جزئي سيجعل القطاع الحكومي مرغوباً به أكثر من القطاع الخاص، فقد وافق 86% من المستجيبين على ذلك. لم يوافق أكثر من نصف المستجيبين (59%) على أن نظام العمل بدوام جزئي سيقبل من مستوى كفاءة الموظفين. سأل المستجيبون أيضاً عما إذا كانوا يعتقدون أن الدوام الجزئي سيؤثر على رواتب الموظفين، حيث وافق الغالبية على ذلك (58%).

الشكل ٢. العمل بدوام جزئي وإنتاجية عمل الموظفين



العمل بدوام جزئي والموازنة بين مسؤوليات الأسرة والعمل

لا تزال الموظفات تحت ضغوط كبيرة بهدف رعاية أسرهن في المنزل. حيث تبين أن هناك صعوبات في تحقيق التوازن المطلوب بين مسؤوليات المنزل والعمل، لا سيما بالنظر إلى أن التشريعات الحالية بشأن إجازة الأمومة في كل من الجهات الحكومية (60 يوماً) والخاصة (50 يوماً) ليست كافية.

كما أنه من الضروري تقييم القضايا المرتبطة بالاستقرار الأسري، وتقديم صورة متعمقة حول تطبيق نظام العمل بدوام جزئي في قوانين العمل في قطر وفوائده فيما يتعلق بتحسين التوازن بين العمل والأسرة. حيث طُلب من المستجيبين تقييم مواقفهم تجاه ما إذا كان العمل بدوام جزئي سيحقق التوازن بين

1. El-Saharty, S., Kheyfets, I., Herbst, C.H., Ajwad, M.I. (2020). Fostering Human Capital in the Gulf Cooperation Council Countries. International Development in Focus. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1582-9.
2. Ellis, T., Marcati, C., Sperling, J.M. (2015). Promoting Gender Diversity in the Gulf. McKinsey Quarterly.
3. PSA (2021). Qatar. Labor Force Sample Survey: Annual Report 2020.
4. Hendy R. (2017). Female Labor Force Participation in the GCC. Doha International Family Institute. Family Research and Proceedings
5. MDPS (2017). Qatar. Voluntary National Review 2017 Sustainable Development Goals 2030 High Level Political Forum. Ministry of Development Planning and Statistics, Doha, Qatar.
6. Hagemann, H., Sommerfeld, K., Dingier, M., Miiffer, W., Neuberger, C., Delker, C. (1994). "Divide to Win: The Potential in Flexible Part-time Work", McKinsey & Company.
7. Iranzo, S., Schivardi, F., Tosetti, E. (2008). Skill Dispersion and Firm Productivity: An Analysis with Employer-Employee Matched Data," Journal of Labor Economics, 26(2), 247–285.
8. Hirsch, B. T. (2005). Why do part-time workers earn less? The role of worker and job skills. Industrial and Labor Relations Review, 58(4), 525–551

توصيات السياسات

1. تقديم برامج تدريبية وأدوات وموارد مع نماذج عن دراسات حالة معينة قائمة على الأدلة لتحديد الجوانب الإيجابية والسلبية للعمل الجزئي.
2. مراجعة سياسات الموارد البشرية لتوفير خيارات التنقل بين العمل بدوام كامل وبدوام جزئي، وإتاحة الترقيات في الدوام الجزئي بالوظائف القيادية إلى جانب توفير أجور ثابتة ومعاشات التقاعد.
3. رفع مستوى الوعي من خلال تشجيع الجهات الحكومية على عقد جلسات توعية حول نوع الوظائف التي تتيح خيارات العمل بدوام جزئي.
4. توفير خيار العمل بدوام جزئي يحافظ على مستويات كفاءة الموظفين وتقليل التوتر ويُعزز من الإنتاجية ويُقلل نسبة التغيب عن العمل والاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفاءات.
5. تحسين ظروف العمل من حيث مرونة الوقت وساعات العمل يعتبر خطوة إيجابية نحو تشجيع النساء على الانضمام أو البقاء في القوى العاملة تفادياً لاستقالتهن بسبب ساعات العمل الطويلة التي تؤثر على التزامتهن الأسرية.