



معهد الدوحة الدولي للأسرة
Doha International Family Institute
البحوث لدعم السياسات الأسرية
Research to advance family policies

التوازن بين العمل والأسرة: التحديات والتجارب والآثار المترتبة على الأسرة في قطر

الأسرة

العمل



منتدى البحوث حول رفاه الأسرة في قطر: الأدلة لدعم السياسات الأسرية

التوازن بين العمل والأسرة: التحديات والتجارب والآثار المترتبة على الأسرة في قطر

د. عزة عبدالمنعم

معهد الدوحة الدولي للأسرة

27 فبراير 2019

الباحثون فى الدراسة

- الدكتور عبدالله بدحدح - معهد الدوحة الدولي للأسرة (سابقاً)
- الدكتورة عزة عبدالمنعم - معهد الدوحة الدولي للأسرة
- دكتور جوزيف جريفاتش - جامعة فلوريدا



الإطار العام

مقدمة 

الإطار النظري والمنهجي 

النتائج 

- مفهوم التوازن بين العمل والأسرة
- إجراءات تحقيق التوازن بين العمل والأسرة
- التحديات التي تواجه القطرين فى تحقيق التوازن بين العمل والأسرة
- وسائل الدعم لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة
- الأسر والتوعية (الإجازات)

التوصيات 

مفهوم التوازن بين العمل والأسرة

ضعف التعارض والإثراء المتبادل:

- ضعف التعارض بين العمل والأسرة وارتفاع الإثراء المتبادل بينهما (Frone, 2003)

المشاركة المتساوية:

- المشاركة المتساوية في الأدوار المتعلقة بأمر الأسرة والعمل (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003)
- وضع يتم فيه تلبية متطلبات العمل والأسرة على حدٍ سواء من خلال الموارد المتوفرة في نطاق العمل والأسرة. (فويدانوف ٢٠٠٥)
- التوازن بين العمل والأسرة قد يكون مؤشرًا للرفاهية الممتعة عندما وصفته بأنه تقييم شخصي لمستوى نجاح شخص ما في تلبية متطلبات العمل والأسرة. (فالكور 2007)
- أداء الشخص لدوره بشكل لائق وفعال ورضاه بأولويات حياته (جرينهاوس وآلن ٢٠١١)
- التوازن بين العمل والأسرة هو مفهوم مبني اجتماعيًا وفي ضوء العلاقات بين الأفراد وليس تقييمًا فرديًا للمتطلبات والموارد البيئية أو الأداء الشخصي.

أهداف الدراسة

- ❑ تحديد التنوع في الأولويات الخاصة بالنتائج الأسرية والشخصية والوظيفية المترتبة على التوازن بين العمل والأسرة؛
- ❑ قاعدة معرفية قائمة على الدلائل لتغذية وضع السياسات التي تستهدف تحقيق التوازن بين العمل والأسرة وتحسين هذه السياسات.
- ❑ فهم متعمق ما أهمية التوازن بين العمل والأسرة والتحديات التي تواجه الأسرة القطرية في تحقيقه.

الإطار النظري

- ❑ التوازن بين العمل والأسرة وضع يتم فيه تلبية متطلبات العمل والأسرة على حدٍ سواء من خلال الموارد المتوفرة في نطاق العمل والأسرة (فريدانوف 2005).
- ❑ التوازن بين العمل والأسرة قد يكون مؤشرًا للرفاهية الممتعة وانه تقييم شخصي لمستوى نجاح شخص ما في تلبية متطلبات العمل والأسرة. (فالكلور 2007)
- ❑ ويركّز التوازن بين العمل والأسرة من منظور المساواة على مقدار الوقت والطاقة التي يستثمرها الفرد في كلٍّ من العمل والأسرة.
- أما **منظور المتطلبات والموارد** فيركز على موارد العمل والأسرة المتوفرة للفرد من أجل تلبية متطلبات العمل والأسرة. ويركّز معنى التوازن بين العمل والأسرة المرتبط بالفعالية والرضا على تقييم الفرد «لنجاحه» في كلٍّ من هذين المجالين.

الإطار المنهجي

طرق البحث النوعية

20 مقابلة معمّقة مع 20 من الموظفين القطريين والقطريات (10 رجال و10 نساء).

طرق البحث الكمية

قام معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية بجمع العينة الكمية .

تمّ جمع البيانات باستخدام مسح منظمّ على عينة ممثلة من القطريين والقطريات ثم تم تحليلها من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

شارك في المسح 807 من القطريين والقطريات.

Demographics	<u>Men (n=478)</u>		<u>Women (n=329)</u>	
	M or %	S.D.	M or %	S.D.
Age	39.3	12.4	36.8	9.5
Married	75%		66.7%	
college degree and above	37.4%		52.3%	

النتائج

- مفهوم التوازن بين العمل والاسرة
- اجراءات تحقيق التوازن بين العمل والاسرة (الإجازات، العطلات)
- التحديات التى تواجه القطرين فى التوازن بين العمل والاسرة (الإجازات)
- وسائل الدعم لتحقيق التوازن بين العمل والاسرة
- التوصيات

العمل ودخل الأسرة



وصف الرجال أنفسهم بأنهم المصدر الرئيسي لدخل الأسرة، إلا أنّ النساء والرجال على حدٍ سواء علّقوا على أهمية عمل المرأة لأنّ دخل الرجل لوحده، حسبما شرحوا – لا يكفي لكي تحقّق الأسرة مستوى المعيشة الحالي في قطر. وأقرّ بعض المشاركين أيضاً بأنّ الازدهار الاقتصادي والرغبة المتزايدة في تحقيق أسلوب حياة أكثر ترفاً للأسرة لعب دوراً في قرارهم بالمشاركة في القوى العاملة. وكما ذكرت أم محمد:

في تلك الفترة، ولأنّي كنت أعرف ظروف زوجي وأنّ راتبه الشهري غير كافٍ، اتفقنا بأنّ أعمل لأنّنا كنّا في فترة تأسيسية لأسرتنا وبيتنا. ولذلك، كان عليّ أن أعمل وأساعده. ولماذا كان ذلك ضرورياً؟ كان بإمكانني البقاء في المنزل وعدم مساعدته، ولكننا كنّا سنحتاج فترة أطول لبناء منزلنا بشكل جميل لأنّه كان لا بدّ له أن يقوم بذلك بمفرده... نتيجة للضغوط المجتمعية المحيطة بنا، ولذلك اضطررنا للعمل بشكل فوري بغية الحصول على المزيد من الموارد التي تتيح لنا السفر وشراء سيارة أفضل.

الاحتياجات المالية للأسرة – دافع للعمل

وعلّقت أم عبد العزيز أيضًا على الاحتياجات المالية للأسرة بوصفها الدافع وراء قيام المرأة القطرية بالعمل، فتقول:

لا يمكن تغطية كل التكاليف: تكاليف المنزل والأطفال، والعاملين في المنزل. عندما يصبح بإمكانك القيام بذلك، يصبح بإمكان المرأة البقاء في المنزل... ولذلك فإني مُجبرة على العمل. ولكنني سوف أتوقف عن العمل عند أول فرصة تُسَنح لي من أجل أطفالي.

مفهوم التوازن بين العمل والأسرة والتشريعات الخاصة ذات الصلة

مؤكدًا على أن أهمية تحقيق النجاح في العمل والأسرة، قال أبو نواف:

يتضمن التوازن بين العمل والأسرة تحقيق النجاح في المجالين - النجاح في العمل والتقدم إلى أعلى المستويات والحصول على ترقية وكذلك النجاح في الأسرة عندما أرى أن أطفالي ناجحين واحتياجاتهم يتم تلبيتها.

بينما أكد أبو عبد الكريم وغيره من المشاركين على أهمية الاهتمام المتساوي بالعمل والأسرة وأن الاستخفاف بأي منهما يمكن أن يجلب نتائج سلبية:

التوازن يعني الحفاظ على المساواة دون التضحية بأحدهما أو الفشل فيه. فالتأثير السلبي الناتج عن التنازل بسيط. ولكنَّ الفشل هو الخطر الأكبر لأنَّ نتيجته السلبية أكبر. ولا يسمح التوازن بين الأسرة والعمل بالتنازل عن أي منهما.

استحالة وصعوبة تحقيق التوازن

مؤكدة على استحالة حدوث التوازن للمرأة العاملة، قالت أم عبدالعزيز:

عمومًا، لا يوجد أي توازن. بالنسبة للمرأة العاملة، لا يوجد أي توازن - بل هي مجرد محاولة للتكيف هنا وهناك.

ورأى الرجال صعوبة تحقيقه، كما شرح أبو تركي قائلاً

أجد أنه يجب تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، ولكن بسبب وجود الأطفال والدراسة والالتزامات والواجبات تجاه البيت والأسرة في كل الأوقات، من الصعب على المرء تحقيق هذا التوازن في ظروف الحياة التي نعيشها. ولذلك يجب علينا أن نبذل الجهد لتحقيق التوازن [بين العمل والأسرة]... ولكنه أمر صعب التحقيق.

معرفة التشريعات الداعمة لتحقيق التوازن

يعتبر القطريون البالغون أنفسهم على دراية جيّدة بالنصوص والأحكام المتعلقة بالتوازن بين العمل والأسرة والواردة في القوانين والسياسات الوطنية ذات الطبيعة العامة مثل إجازة الوضع مدفوعة الأجر والخيارات التي تدعم توفير الرضاعة الطبيعية ورعاية الأطفال.

فإن ٧ من كل عشرة بالغين عاملين يعتبرون أنفسهم على دراية تامة بالقانون الذي يتيح ٦٠ يومًا كإجازة وضع مدفوعة الأجر، وبأنّ نسبة مماثلة (٧٤،٧ ٪) على دراية تامة بالنص الخاص بمنح ساعتين إجازة في اليوم مخصّصتين للأمهات المرضعات.

أما الأحكام التي تدعم العاملين في نواحي أكثر تحديدًا، مثل ميلاد التوائم أو أن يكون للموظف طفل ذي إعاقات، فمعرفة القطريين العاملين بها أقل، ولم يكن متوقعًا منهم معرفتها حيث أنّها ظروف نادرة مقارنة بغيرها، ولا تحفز العاملين على البحث عن المعلومات الخاصة بها.

وبشكل عام، تكون الإناث على معرفة بنصوص القوانين وأحكامها أكثر من الرجال، ولكن من المرجح أن يعود السبب في ذلك إلى كونهن من تستهدفه وتهمّه هذه السياسات بشكل أساسي – وذلك تمشيًا مع دورهن الأساسي في توفير الرعاية للأطفال. ولكن، الجدير بالذكر أنّ نصف البالغين العاملين فقط على علم بالإجازة مدفوعة الأجر التي تتيح للأمهات مرافقة أبنائهن لتلقي للعلاج الطبي.

متى يتحقق التوازن

و عندما طُلب من المشاركين وصف آخر مرة عاشوا تجربة تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، قالت الأغلبية العظمى منهم:

«في الإجازة أو العطلة طويلة الأمد» و«أحيانًا في عطلة نهاية الأسبوع».

وأورد أبو يوسف، وهو والد لطفلين، عددًا من هذه النقاط، حيث قال:

آخر مرة حققت التوازن كان أثناء فترات الإجازة... حين شعرت بالاسترخاء وشعرت أسرتي بالاسترخاء أيضًا لأنني لم أكن أفقد أعصابي أو متوترًا. وقد انتهت هذه الفترة بانتهاء الإجازة.

الآثار المترتبة على الأسرة

واعتُبرت عدم القدرة على تخصيص الوقت والطاقة والصبر الكافيين للأسرة مؤشراً رئيساً لعدم التوازن بين العمل والأسرة ومظهرًا واضحًا يبين كيف أصبحت الأسرة «ضحية» العمل. فعلى سبيل المثال،

قال أبو تركي، وهو والد لأربعة أطفال ويعمل في مجال المشتريات:

يتطلب العمل من المرء القدر الكبير من الجهد، وتكون ساعات العمل طويلة، فيعود المرء إلى منزله متعبًا ومرهقًا. ويمرّ الوقت، ويستنفذ العمل كل جهده وطاقته. ولذلك فإننا نعود للبيت متعبين ولسنا بمزاج جيد، ولا نملك أي طاقة نعطيها لأسرتنا وأطفالنا.

الآثار المترتبة على الأسرة

وتعطينا أم عبير – وهي أم لخمسة أطفال – مثالاً آخر عن **مدى استنفاد العمل لصبرها:**

ثمة مهام تتطلب من موظف معين أن يستثمر كل طاقته بحيث يؤثر ذلك على بيته والزوج أو الزوجة والأطفال. فبالنسبة لي على سبيل المثال، تكون مهام العمل المحددة (والتي تستمر فترة من الزمن) مرهقة للغاية، وأعود إلى المنزل غير قادرة على التعامل مع أي شيء من جانب أي شخص. ومع أنني إنسانة هادئة، إلا أنني أكون أحياناً مثل البركان الذي يمكن أن ينفجر في وجه أي شخص. وينتج كل ذلك عن التوتر واستنفاد طاقتي في العمل.

تضحية المرأة من أجل تحقيق التوازن

أما بالنسبة للنساء، فقد شكّل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة وتأثيراته تحديًا قاسيًا. وعلقت أم محمد – التي تعمل مديرة فعاليات – على هذا الموضوع قائلة:

إن تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يعني أن تضحي الأم أو المرأة بكل وقتها - ولا سيما إن كانت تعمل في عمل مشابه لعملي لأنني أعطيه كل وقتي - إما للعمل أو للمنزل وإني أعطي كل وقتي لأسرتي... العمل - بالنسبة للأمهات - يمثل أحد أشكال التضحية، كان من المفترض أن نكون ملكات في أسرنا، ولكن أصبحنا عبيدًا لعملنا.

إجراءات تحقيق التوازن بين العمل والأسرة – شركاء الأدوار الاجتماعية

🕒 ومع أنّ تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يُعدّ أمرًا مثاليًا ولا يمكن تحقيقه، أشار كل المشاركون إلى الخطوات التي يجب اتباعها لتحقيقه. وقالت أم عبد الله – مؤكّدًا على مشاركة زوجها وأبنائها معها لتحقيق التوازن:

لا يتحقّق النجاح ولا يتم الحفاظ على التوازن بشكل تلقائي، بل يجب عليّ بذل الجهد للحفاظ على التوازن لكي لا يكون أحادي الجانب بل متعدّد الجوانب – [فيشمل] زوجي وأبنائي.

وتحدّثت أم محمد، على سبيل المثال، عن المحادثة التي أجرتها مع مديرها كشريك لدورها في العمل:

...عندما أتأخّر في الوصول إلى العمل بسبب زحام المرور... كان عليّ أنا اناقش ذلك مع مديري لأنه لم يكن يتقبّل تأخري عن العمل. ولذلك فقد قلت له بأنّه في حال عدم [تقبّله ذلك] فإنّي كنت سأقدّم استقالتي لأنّي زوجة وأمّ قبل أن أكون موظفة... وأنّ عليه أن يحترمني لكونه يعرف ذلك. وإلا فعليه أن يجد موظفة أخرى تصل إلى العمل في الوقت المحدد، ولكنّ أولوياتها غير منظمّة. ولذلك فقد غيرت مديري رأيه، وقبّل ضرورة التزامي ببيتي. ومنذ ذلك الحين، بدأ ينظر إلى هذا الموضوع بشكل إيجابي.

وسائل دعم تحقيق التوازن

✔ اتفق المشاركون الذين أُجريت معهم المقابلات، بالإجماع تقريبًا، على التعبير عن أهمية السياسات المدعومة

دعمًا جيدًا والمُطبَّقة لتعزيز التوازن بين العمل والأسرة.

✔ ووافق كل المشاركون تقريبًا على أنّ إجازة الوضع ضرورية لتحقيق هذا التوازن، إلا أنّ الجميع – ما عدا

شخص واحد – اعتقد أنّ الفترة الزمنية المخصَّصة لإجازة الوضع غير كافية. وعلّق أغلبية المشاركين في

المقابلة بضرورة تمديد إجازة الوضع من شهرين إلى ثلاثة أشهر وفي مقابل الإجماع على إجازة الوضع مدفوعة

الأجر،

✔ تباينت آراء المشاركين حيال أهمية إجازة الأبوة المدفوعة. وشعرت عدّة سيدات – ممن أُجريت معهم

المقابلات – بأنّ إجازة الأبوة من شأنها أن تضخّم التحديات التي تواجه تحقيق التوازن بين العمل والأسرة بدلًا

من حلّها. وعلى العكس، ذكر معظم الرجال وبعض السيدات بأنّ إجازة الأبوة هامة جدًا ويجب أن تكون مدفوعة

الأجر من قبل صاحب العمل. وقال رجل واحد وسيدة واحدة إنّ إجازة الأبوة يجب أن تكون مرتبطة بالأسرة

واحتياجاتها.

التوصيات

1. تمديد إجازة الوضع مدفوعة الأجر والمنصوص عليها في قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦ وقانون العمل لعام ٢٠٠٤ من ٦٠ و ٥٠ يومًا إلى ٩٠ يومًا، على التوالي.
2. توضيح المقصود من نصّ الحكم الوارد في قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦ ، والذي يتيح إجازة مدفوعة الراتب للأمهات لمرافقة الطفل المريض أثناء العلاج.
3. الحدّ من ساعات العمل في القطاع العام إلى ٣٠ ساعة في الأسبوع كحد أقصى، و/أو إدخال المرونة في أوقات العمل إلى كل القطاعات.
4. توسيع إطار المستفيدين من نصّ الحكم الوارد في قانون الموارد البشرية لعام ٢٠١٦ بحيث يسمح للأمهات أو الآباء الحصول على وقت مدفوع الأجر من أجل مرافقة طفلهم المريض أثناء العلاج.
5. توفير مرافق رعاية الأطفال عالية الجودة في أماكن العمل
6. نشر الوعي بالتشريعات واللوائح الداعمة لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة

وَشَكَرًا