

مؤشر رفاة العمالة الوافدة

التقرير الموجز للدورة الثانية

تقرير تنفيذي، مايو ٢٠١٩



جامعة قطر
QATAR UNIVERSITY



مؤشر رفاه العمالة الوافدة

التقرير الموجز للدورة الثانية – مايو ٢٠١٩

معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية

جامعة قطر، ص.ب. ٢٧١٣

الدوحة قطر

هاتف: ٣٠٢ ٤٤٠٣ (٩٧٤) +

فاكس: ٣٠٢ ٤٤٠٣ (٩٧٤) +

البريد الإلكتروني: sesri@qu.edu.qa

معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية التابع لجامعة قطر عبارة عن هيئة بحثية مستقلة. منذ افتتاحه في عام 2008، قام المعهد بتطوير بنية أساسية قوية في مجال البحوث المسحية بهدف توفير بيانات مسحية متقنة تساعد على التخطيط والبحث في القطاعات الاجتماعية والاقتصادية. تم إعداد هذه البيانات خصيصاً من أجل الأشخاص القائمين على عمليات التخطيط وصنع القرار، علاوة على المجتمع الأكاديمي.

قام بإعداد التقرير الموجز لهذا القسم كل من:

- د. حسن عبد الرحيم السيد، مدير معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية
د. عبد الله ديوب، رئيس قسم البحوث
د. لي ترانغ كينغ، أستاذ باحث مشارك
د. مايكل إيورز، أستاذ باحث مشارك
ريما شريجي القاسم، مدير مشاريع الأبحاث
شمسية العلي مصطفى، كبير مساعد باحث
مريم علي آل ثاني، كبير مساعد باحث
ميثة محمد النعيمي، كبير مساعد باحث
عائشة محمد الحمادي، مساعد باحث
ليينا بدر، مساعد باحث
حنين القصاص، مساعد باحث

يتحمل معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية (SESRI) أي خطأ في هذا التقرير، ويمكن توجيه أي أسئلة لمعهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية على العنوان البريدي: ص. ب. 2713، جامعة قطر، الدوحة، كما يمكن التواصل مع المعهد إلكترونياً عن طريق البريد الإلكتروني sesri@qu.edu.qa أو عبر الإنترنت: www.qu.edu.qa/sesri

شكر وتقدير

يعرض هذا التقرير الملخص التنفيذي للنتائج الرئيسية المستخلصة من مسح مؤشر رفاه العمالة الوافدة لعام 2018، والذي أجراه معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية (SESRI) في جامعة قطر. المعهد ممتن للمئات من العمال الوافدين والذين قدموا وقتهم الثمين للرد على الأسئلة المفصلة حول مجموعة متنوعة من الموضوعات الهامة، والشكر كذلك للباحثين الميدانيين والمشرفين.

استفاد مسح مؤشر رفاه العمالة الوافدة لعام 2018 من فريق قيادي قوي ومتفاني، حيث حصل المشروع على الدعم اللامتناهي وعلى التوجيهات القيمة من الدكتور حسن الدرهم، رئيس جامعة قطر، والدكتور حسن السيد، مدير المعهد. عملت ريما القاسم كمديرة للمشروع، في حين أن الأساتذة د. مايكل إيبرز ود. كين لي عملاً كباحثين مساعدين للباحث الرئيسي، حيث تشاركا في قيادة المشروع من خلال التطوير والتصميم بالإضافة إلى تأليف هذا التقرير. قام الدكتور كين لي أيضاً بإعداد واختيار عينة الدراسة، ووزن البيانات النهائية كما شارك في تحليل بيانات المسح.

قدم آخرون إسهامات كثيرة في إنجاح هذا التقرير، نذكر منهم مساعدي البحث في معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، وهم شمسية العلي مصطفى، مريم علي آل ثاني، ميثة النعيمي، عائشة الحمادي، لينا بدر، حنين القصاص، الذين ساعدوا الفريق طوال مراحل المشروع. كما قدم محمد السبيعي وفريقه الدعم الإداري واللوجستي.

مدير العمليات المسحية الدكتور المغيرة العوض، كان مسؤولاً عن تعيين الباحثين الميدانيين وتدريبهم، وكذلك الإشراف على عملية جمع البيانات. كما تولّى أخصائيو تكنولوجيا البحوث المسحية كتابة نص البرمجة الخاص بجمع البيانات وإدخالها، وهم رئيس قسم برمجة وتطوير المسوح أنيس ميلادي وكبير متخصصي برمجة المسوح عصام عبد الحميد

يُقدر معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية هذا العمل الممتاز الذي قام به جميع هؤلاء الأفراد. المعهد ممتن أيضاً لمكتب البحث العلمي بجامعة قطر (QAR) لدعمهم ومساعدتهم المهنية خلال مرحلة تخطيط وإدارة هذا المشروع البحثي الممول من قبل برنامج الأولويات الوطنية للبحث العلمي.

الدكتور / عبد الله ديوب

رئيس قسم البحوث، معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية

جامعة قطر

الدوحة، قطر

جدول المحتويات:

5.....	شكر وتقدير.....
8.....	أ. المقدمة.....
11.....	إ. الخلفية والسياق.....
10.....	أ. العمالة الوافدة في قطر: كأس العالم 2022 والتغطية الإعلامية.....
12.....	ب. محاولات الإصلاح مقياس دقيقة لتتبع التقدم الحقيقي.....
13.....	ج. مسح معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية حول الرأي العام تجاه العمالة الوافدة.....
16.....	إ. المنهجية.....
16.....	المؤشرات واستخدام بيانات المسح.....
16.....	ورشة عمل: مؤشر رفاه العمالة الوافدة – 10-9 يناير 2016.....
17.....	اختيار العينة.....
19.....	حجم العينة، عدم الاستجابة، والأخطاء في أخذ العينات.....
19.....	تطوير الاستبيان وإدارة المسح.....
21.....	البيانات الديموغرافية للعينة.....
23.....	IV. المؤشر.....
25.....	المؤشر الفرعي للصحة النفسية.....
26.....	المؤشر الفرعي للصحة الجسدية.....
27.....	المؤشر الفرعي لظروف العمل.....
28.....	المؤشر الفرعي لظروف المعيشة.....
28.....	المؤشر الفرعي للرضا.....
29.....	المؤشر الفرعي للعقود.....
32.....	V. المناقشات والانعكاسات على السياسات.....
36.....	الملحق أ: الوزن.....

قائمة الجداول:

- الجدول 1 - II: تقارير إعلامية بارزة عن رفاه العمال في قطر 11
- الجدول 1 - IV: الصحة النفسية* 25
- الجدول 2 - IV: الصحة الجسدية 26
- الجدول 3 - IV: المؤشر الفرعي لظروف العمل 27
- الجدول 4 - IV: المؤشر الفرعي لظروف المعيشة 28
- الجدول 5 - IV: المؤشر الفرعي للرضا 29
- الجدول 6 - IV: مشاكل العقود 31

1. المقدمة

في عام 2017، أجرى معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية في جامعة قطر دراسة هي الأولى من نوعها، والتي تهدف إلى قياس وتتبع رفاه العمالة الوافدة على مدى فترة من الزمن في قطر. أُطلق "مؤشر رفاه العمالة الوافدة" ضمن ورشة عمل للخبراء في معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية في يناير 2016، حيث ضمت باحثين، وشركاء، وصناع قرار محليين ودوليين.

بالنسبة لدولة قطر، ينطوي السبب الجوهري الذي يبرر إطلاق مؤشر رفاه العمالة الوافدة على شقين. أولاً، حظيت رعاية العمال المهاجرين في جميع أنحاء العالم باهتمام كبير في وسائل الإعلام العالمية والمجتمع المعرفي. ففي منطقة الخليج على وجه التحديد، تم تركيز الكثير من هذا الاهتمام نحو قطر، خاصة بعد الإعلان عن استضافة كأس العالم فيفا 2022. ومع ذلك، فإن معظم التحليلات التي تناولت المشكلات المزعومة لم تستند إلى قياسات موضوعية كمية ونوعية يمكن تعميمها على إجمالي مجتمع العمالة الوافدة. فهناك حاجة إلى بيانات موثوقة يمكن الاعتماد عليها لتحقيق تقييم صحيح للقضايا ذات الصلة برفاه العمال بشكل إجمالي، ولتحديد المجالات التي يكون فيها معدل الرفاه متدنياً أو مرتفعاً، ولمعالجة تلك المشكلات التي تحتاج بشدة إلى التحسين والتطوير في النهاية.

ثانياً، تجدر الإشارة إلى حدوث بعض التغييرات في نظام العمل في قطر، ففي أكتوبر 2015 قامت دولة قطر بتحديث قانون العمل (رقم 21 والمتعلق بدخول وخروج وإقامة الرعايا الأجانب) ليجعل ذلك من السهل على العمال تغيير جهة العمل أو مغادرة البلاد. ومع ذلك، لا توجد وسيلة لقياس ما إذا كان لهذه التغييرات أي تأثير على الحياة الفعلية للعمال في غياب أي مقياس موثوق وثابت، ولا توجد حالياً آليات مستقلة لتتبع أي نتائج خاصة بقطر. ومن أجل تقديم توصيات ذات الصلة بالسياسات، هناك حاجة إلى نظرة شاملة ومرحلية وموضوعية للوضع القائم. وبالتالي، فإن معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية يهدف من خلال هذا المشروع إنشاء مؤشر مركب وشامل لرفاه العمالة الوافدة، والذي يهدف لقياس وتتبع رفاه العمالة الوافدة في قطر بطريقة موضوعية.

الاستراتيجية المعتمدة من قبل معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية في استخدام دراسات استقصائية علمية للحصول على صورة عن حياة العمال ستوفر بدورها المعلومات اللازمة التي ستساعد صناع القرار في فهم الآثار التي تترتب عن سياساتهم وتحديد المجالات التي أحرز فيها تقدم، والمجالات التي تحتاج إلى مزيد من التطوير. يعد معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية مؤسسة استقصائية أكاديمية مستقلة، يستخدم أساليب المسح بما يتماشى مع أعلى المعايير في هذا المجال، وله تاريخ طويل في إجراء الدراسات المسحية في قطر ودول مجلس التعاون الخليجي التي تحترم معايير الصرامة الأكاديمية. وسبق وأن أطلق معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية هذا المشروع بورشة عمل في يناير 2016 بالتعاون مع خبراء دوليين لضمان شمولية المؤشر، وعدم تحيزه، وشفافية، ودقة تصويبه لظروف عمل ومعيشة العمال الوافدين الذين يعيشون في قطر اليوم.

يعرض هذا التقرير نتائج عام 2018 من الدورة الثانية الخاصة بدراسة مؤشر رفاه العمالة الوافدة، وهي عبارة عن مسح استقصائي يمثل العمال الوافدين على المستوى الوطني، حيث شمل المسح 1028 شخصا من العمالة الوافدة في قطر. وكما هو الحال في الدورة الأولى التي أجريت عام 2017، تم إجراء مسح خلال شهر أبريل من عام 2018 تم من خلاله تقييم عدة جوانب تتعلق بظروف عمل ومعيشة هؤلاء العمال، بما في ذلك السلامة والأمن في مواقع العمل، ومجمعاتهم السكنية، وحقوق الإنسان وحقوق العمل، والتمويل والتحويلات المالية، بالإضافة إلى المعاملة التي يتلقونها من قبل أرباب العمل. فمن خلال فحص استجابات العمال أنفسهم، يكون الهدف هو الحصول على مؤشر موضوعي وموثوق يعكس الظروف الفعلية للعمال في قطر، والذي يمكنه قياس التغيرات في هذه الظروف مع مرور الوقت. على الرغم من أن مصطلح "العمالة الوافدة" يشمل جميع العمال الأجانب في قطر، إلا أن مؤشر رفاه العمالة الوافدة وهذا التقرير بشكل عام يركز بشكل خاص على رفاهية العمال ذوي الأعمال الحرفية، والذين يُعرفون بأنهم ذوي مهارات منخفضة يعيشون في المجمعات السكنية والسكن الجماعي.

يحتوي هذا التقرير على خمسة أقسام مرتبة على النحو التالي. يعرض القسم الثاني خلفية عن ظروف العمالة الوافدة في قطر والأبحاث التي أنجزها معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية حول هذا الموضوع بينما يصف القسم الثالث منهجية الدراسة، بما في ذلك تطوير الاستبيان وتصميم واختيار عينة الدراسة، وإدارة المسح، وتحليل البيانات. ويعرض القسم الرابع المؤشر الرئيسي والمؤشرات الفرعية والتحليل المقارن مع تقييمات عام 2017، بينما يسلط القسم الخامس الضوء على توصيات ذات الصلة بالسياسات لهذه الدراسة لعام 2018.

II. الخلفية والسياق

أ. العمالة الوافدة في قطر: كأس العالم 2022 والتغطية الإعلامية

تعرضت قطر لتدقيق دولي عنيف حول رفاه العمالة الوافدة المشاركة في إنشاء وصيانة البنية التحتية للبلاد، خاصة بعد منح قطر حق استضافة كأس العالم 2022 (كما هو موضح في الجدول 1). تعرض نظام الكفالة السابق الخاص بكفالة العمالة الوافدة للعديد من الانتقادات، وشبهه البعض بنظام "العبودية المعاصرة"، وتوقع البعض أن وضع الصحة والسلامة المهنية للعمال الوافدين الذين يقومون ببناء الملاعب "سيقتل أربعة آلاف منهم...". وقد وُصفت ظروف مخيمات العمل بأنها غير إنسانية لدرجة أن "12 شخصا من هؤلاء العمال ينامون في غرفة واحدة ويمرضون تبعاً لظروف مزرية في بيوت قذرة ... مرغمين على العمل دون أجر ويُتركوا للتسول مقابل الغذاء ... "دون الخوض في مصداقية هذه المعلومات، كانت هذه الانتقادات في كثير من الأحيان تستند إلى مقابلات عشوائية شفوية مع عينة صغيرة من العمال الأفراد الذين قد لا يمثلون فئة العمال بشكل صحيح. بالإضافة إلى العناوين المضللة، فإن هذه المقالات التي يتم الاستشهاد بها على نطاق واسع مبنية على أساليب غير علمية على الإطلاق، بما في ذلك الاختيار العشوائي لوثائق السفارات، ومعدلات الوفيات الإجمالية دون أخذ أسباب الوفاة في الحسبان، وفي أغلب الأحيان، تكون المقابلات موجهة وغير تمثيلية. وهذا من شأنه أن يزيد من حدة وكثرة هذه الاتهامات في غياب تدابير دقيقة وموثوقة لرفاه العمال.

جدول II-1: تقارير إعلامية بارزة عن رفاه العمال في قطر

<p>الكشف: "عبيد" كأس العالم في قطر صحيفة الغارديان (The Guardian)، 25 سبتمبر 2013</p> <ul style="list-style-type: none"> "... في جميع أنحاء قطاع البناء في قطر عُثر على رجال ينامون بمعدل 12 شخصاً في الغرفة ويمرضون تبعاً لظروف مزرية في بيوت قذرة." "هذا الصيف، توفي عمال من النيبال بمعدل واحد كل يوم تقريباً في قطر، وكثير منهم شبان أصيبوا بأزمات قلبية مفاجئة" يقول البعض إنهم أُجبروا على العمل دون أجر وتُركوا للتسول للحصول على الطعام." دليل واضح على استخدام العمل القسري المنظم في قطر. <i>الأدلة: وثائق من السفارة النيبالية في الدوحة</i>
--

<p>أشغال بناء المرتبطة بكأس العالم في قطر "ستودي بحياة 4000 عاملاً" أعلن الاتحاد الدولي لنقابات العمال في صحيفة الغارديان (The Guardian) 2013</p> <ul style="list-style-type: none"> • "عدد القتلى بين العاملين في مواقع البناء كل عام قد يرتفع إلى 600 في العام – أي قرابة اثنا عشر شخصاً كل أسبوع - إلا إذا أجرت حكومة الدوحة إصلاحات عاجلة." • "نحن مقتنعون تماماً بأنهم يموتون بسبب ظروف العمل والحياة." • "لا تقوم السلطات القطرية بأي إجراءات لمعالجة هذا الوضع." <p><i>الأدلة</i>: المعدل الإجمالي للوفيات بين جميع العمال الوافدين البالغ عددهم 1.2 مليون في قطر؛ وفيات العمال القادمين من الهند والنيبال وبنغلاديش خلال عامي 2012 و2014.</p>
<p>الجانب المظلم للهجرة: تسليط الضوء على قطاع البناء في قطر قبيل نهائيات كأس العالم منشورات منظمة العفو الدولية 2013</p> <ul style="list-style-type: none"> • "العمال يصلون إلى قطر ليجدوا أن شروط وأحكام عملهم تختلف عن تلك التي قُدمت لهم أثناء عملية التوظيف." • "يتم احتجاز رواتب العمال لشهور، أو لا يتقاضون رواتبهم على الإطلاق." • "أرباب العمل يتكهنون العمال" بدون وثائق رسمية" وبالتالي يعرضونهم لخطر الاحتجاز من قبل السلطات." • "العمال الذين صودرت جوازات سفرهم وتم منعهم من مغادرة البلاد من قبل أصحاب العمل." • "العمال الذين يُجبرون على العمل لساعات طويلة (أحياناً مفردة) وفشل أصحاب العمل في حماية صحة العمال وسلامتهم بشكل كاف." • "العمال يقيمون في مجمعات سكنية سيئة." <p><i>الأدلة</i>: مقابلات، ومقابلات المجموعات المركزة أجريت مع 210 من العمال في قطاع البناء، و79 عاملاً في قطاعات أخرى، ولقاءات مع ممثلين من الحكومة و22 شركة من القطاع الخاص.</p>
<p>العمال في قطر يصفون ظروف العمل بالـ "مزرية" بي بي سي نيوز 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> • "ظروف العمل في المواقع سيئة للغاية. نحن نعمل في حرارة شديدة طوال اليوم في الخارج. يبدأ العمل في الساعة 04:00 ونعمل طوال اليوم. لا يوجد ماء بارد للشرب في موقع العمل، فقط ماء ساخن. إنها ظروف قمعية للغاية." • "منذ شهرين تقريباً، رفضت شركتي دفع رواتبنا. إن شركتنا تقتلنا لأنهم لا يريدون أن يمنحونا المال القليل الذي نستحقه." • يوجد في قطر مكتب لشؤون العمال، ولكن إذا قمت بالإبلاغ عن شركتك، فسوف يعيدونك بكل تأكيد إلى بلدك. لذلك فلجميع خائفون جداً من الإبلاغ عن أي مشاكل." • "لا تتوفر مياه صالحة للشرب، ولا يوجد مكيفات في كابيناتهم - وهذا في درجة حرارة 45 مئوية. الصرف الصحي قذر، ويتم تقديم الطعام كما هو الحال في فيلم أوليفر تويست."

ب. محاولات الإصلاح: مقاييس دقيقة لتتبع التقدم الحقيقي

تواصل دولة قطر تطوير وتنفيذ سياسات مهمة تهدف إلى تحسين ظروف العمال الوافدين ذوي الأجور المنخفضة. على سبيل المثال، عدلت الدولة نظام الكفالة عن طريق إصدار القانون رقم 21 (2015)، والذي يُسهّل على العمال المغادرة والعودة إلى البلاد، وبالتالي يصبحون أقل اعتماداً على الجهات التي تكفلهم. ومع ذلك، من الصعب قياس تأثير هذه التغييرات وغيرها على الحياة الفعلية للعمال. فقد تنفذ دولة قطر سياسات لتحسين ظروف معيشة العمالة الوافدة، ولكن بدون مؤشرات صحيحة لن تتمكن الدولة من إثبات النتائج المرجوة. فعلى سبيل المثال، يعد حجز جوازات السفر أحد المجالات التي أحرز فيها تقدم ملحوظ. واعتباراً من عام 2011، أفاد 92% من عمال الفنادق في الذين شاركوا في استبياننا السنوي هذا أنهم سلموا جوازات سفرهم إلى جهة عملهم لأسباب مختلفة. واستجابة للضغوط المستمرة، انخفض هذا الرقم 18 نقطة مئوية ليصبح 76% من العمال بأن جهة العمل أخذت جوازات سفرهم في عام 2014. وفي ذات الوقت، فإن نسبة العمال الذين يفيدون بأنهم يحتفظون بجوازات سفرهم تضاعفت ثلاث مرات تقريباً، مسجلة ارتفاعاً من 8% إلى 22%. ومع ذلك، فإن حجز جوازات السفر أمر غير قانوني وفقاً للقانون رقم 21 (2015، الفصل 3، المادة 8) الذي ينص على أنه: "يجب على صاحب العمل منح جواز السفر أو وثيقة السفر للمواطن الأجنبي بعد الانتهاء من إجراءات الترخيص أو التجديد، ما لم يطلب المواطن الأجنبي كتابةً أن يحتفظ صاحب العمل بجواز السفر أو وثيقة السفر."

من خلال إجراء دراسة استقصائية جديدة تتناول نفس السؤال اليوم، يمكن قياس درجة امتثال أصحاب العمل لهذه التغييرات التشريعية ومن ثم إظهار مستوى التقدم الذي أحرزته قطر في مجال تحسين رفاه العمال. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام بيانات المسح لأكثر من مجرد تتبع التقدم الذي حصل أو مراقبة الامتثال للتشريعات، أي أن هذه البيانات يمكن أن

تساعدنا على حل المشكلات المعقدة وتحديد مجالات جديدة للتحسّن. في عام 2014، طلب معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية من المشاركين في المسح الإشارة إلى سبب حجز جوازات سفرهم من قبل جهة عملهم. فبينما أفاد أكثر من نصف (59٪) المشاركين أن جوازات السفر كانت محتجزة رغماً عنهم، تكشف النتائج عن وضع أكثر تعقيداً للعمال. في الواقع، قام 36٪ من العمال بتسليم جوازات سفرهم إلى أرباب عملهم بناءً على طلبهم الخاص، وحرصاً على أمن جوازات سفرهم في أماكن سكن العمل. وبالتالي، نرى أن مشهد السياسات أكثر تعقيداً في مجال رفاه العمالة الوافدة. في هذه الحالة، يمكننا أن نرى أن حل مشكلة حجز جوازات السفر لا يكمن في منع جهات العمل من الاحتفاظ بجوازات السفر ضد إرادة العامل فحسب، بل يجب إجبارهم أيضاً على تحسين الأمن في أماكن السكن التي يعيش فيها العمال.

ج. مسح معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية حول الرأي العام تجاه العمالة الوافدة

أجرى معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية منذ عام 2010 مجموعة من الدراسات الاستقصائية على الصعيدين الوطني والإقليمي حول العمالة الوافدة. وتعتبر هذه الدراسات الاستقصائية الأولى من نوعها في المنطقة، وتوفر معلومات أساسية عن المواقف والتوجهات حول هذه الشريحة من المجتمع في منطقة الخليج، كما يتم الشروع في العديد من هذه الدراسات المسحية داخلياً، منها على سبيل المثال المسح السنوي الشامل 2010-2018، والمسح نصف السنوي لدولة قطر 2013-2018، ومسح العمالة الوافدة لدول مجلس التعاون الخليجي لعام 2012. توفر هذه الدراسات الاستقصائية الواسعة النطاق معلومات أساسية عن الآراء والمواقف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للعمالة الوافدة. فبشكل عام، تقيس هذه الدراسات الخصائص الأساسية للعمالة الوافدة، والطريقة التي يحصلون من خلالها على عمل، وتحولاتهم المالية لأسرهم، وطبيعة وتيرة المشاكل والتحديات التي تواجههم في قطر ودول الخليج الأخرى. علاوة على ذلك، تحاول الدراسات الاستقصائية التي ينفذها معهد البحوث الاجتماعية

والاقتصادية المسحية تقييم معرفة ووعي العمال الوافدين بحقوق الإنسان، وكيفية وصولهم إلى تكنولوجيات المعلومات والاتصالات واستخدامهم لها. ومن خلال توفير مصادر للبيانات الموضوعية، يهدف معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية إلى المساعدة في تجنب تكوين ونشر المعلومات الخاطئة بناءً على الانطباعات الشخصية وانطلاقاً من حالات تفتقر إلى التمثيلية. بالإضافة إلى دراسات مسحية وطنية أخرى واسعة النطاق، أجرى معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية عدداً من المشاريع الممولة من المنح التي يقدمها برنامج الأولويات الوطنية للبحث العلمي التابع للصندوق القطري لرعاية البحث العلمي، منها على سبيل المثال بحث المعهد في آراء وتصورات القطريين للعمالة الوافدة، ومواقفهم تجاه نظام الكفالة السابق كجزء من "مسح لمواقف القطريين تجاه العمالة الوافدة" في عام 2012. وأخيراً، أجرى المعهد مسحين حول الثروة الاجتماعية في قطر (دراسة من الفريج إلى العاصمة 1 و 2) ركزا في ذات الوقت على رأس المال الاجتماعي حالياً، والعلاقات والتفاعلات بين المواطنين القطريين، والمقيمين والعمال الوافدين. تعتبر هذه الدراسات الاستقصائية الأولى من نوعها في المنطقة وتوفر معلومات أساسية عن المواقف لهذه الفئة من الذين يعيشون في منطقة الخليج.

نتج عن الأبحاث التي قام بها معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية حول العمالة الوافدة في قطر والخليج عدد من الأبحاث الأكاديمية المنشورة في مجلات دولية مُحكَّمة، بما في مواقف القطريين تجاه العمالة الوافدة (مجلة الدراسات العربية 2013، الهجرة والتنمية 2016، الاندماج الاجتماعي 2017)، والظروف المعيشية للعمال الوافدين ذوي الدخل المنخفض، وإصلاح نظام الكفالة (مجلة الدراسات العربية 2013، 2016)، اتخاذ قرار العمال الوافدين (السكان، المواقع والأماكن 2018)، والثروة الاجتماعية والتفاعل بين القطريين والعمالة الوافدة (الهجرة الدولية والتكامل 2016).

III. المنهجية

المؤشرات واستخدام بيانات المسح

لا تعد قطر الدولة الوحيدة التي تعتمد على العمالة الوافدة لتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية، فهناك أمثلة أخرى على مؤشرات رفاه العمال التي تم تطويرها في سياقات إقليمية أخرى. على سبيل المثال، تم تطوير مؤشر سياسة إدماج المهاجرين لقياس سياسات الدمج في 38 دولة، بما في ذلك الدول الـ 28 الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وغيرها من البلدان المتقدمة بشكل عام. تعد هذه المؤشرات وغيرها غير ملائمة إلى حد كبير في سياق دولة قطر ودول مجلس التعاون الخليجي الأخرى، وهي المنطقة التي يكون فيها جميع العمال الوافدين ضيوفاً مؤقتين وعابرين، ويحدد قانون العمل دخول وخروج وتنقل العمال ودفع مستحقاتهم. وبالتالي فإن هدف معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية هو وضع مؤشرات تجمع بين فهم المبادئ الأساسية لرفاه العمال وحقوق الإنسان في كل مكان، مع الأخذ بعين الاعتبار الخصائص الإقليمية الفريدة وواقع التوظيف في السياق القطري ودول مجلس التعاون الخليجي. والأهم من ذلك، يمكن لمعهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية تتبّع هذه المؤشرات بمرور الوقت من خلال تطوير أداة مسح سنوية، ومن ثم تزويد صانعي السياسات بالأدوات اللازمة لتحسين ظروف المعيشة والعمل للعمالة الوافدة في قطر.

ورشة عمل: مؤشر رفاه العمالة الوافدة – 10-9 يناير 2016

تمثل ورشة رفاه العمالة الوافدة لعام 2016 بداية المؤشر. ففي ورشة العمل، استفاد معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية من وجود خبراء محليين ودوليين إلى جانب الخبرة الطويلة والفريدة التي راكمها فيما يتعلق بإجراء المسوح مع المواطنين والعمال الوافدين في قطر. من خلال ورشة العمل هذه، وضع المعهد الإطار الأساسي لمؤشر رفاه العمالة الوافدة على أساس بيانات

المسح الفردي التي يمكن للمعهد استخدامها لتتبع التغييرات في الرفاه مع مرور الوقت. استمرت ورشة العمل لأربع جلسات، انتهت كل منها بنتيجة محددة وواضحة. بدأت كل جلسة بعرض تقديمي قصير لمجموعة ورشة العمل بأكملها، ثم وُزِعَ الأفراد على مجموعات صغيرة لتطوير المنتج المخصص لكل مرحلة.

1. تطوير المواضيع العامة الرئيسية لمؤشر رفاهية العمالة الوافدة
2. بناء العناصر المحددة التي تشمل كل موضوع من المؤشر
3. وضع أسئلة المسح لتنفيذ المواضيع والعناصر المختارة
4. تحديد الأسئلة النهائية ومناقشة تكوين المؤشر

اختيار العينة

عند تنفيذ الدورة الثانية من مؤشر رفاه العمال، تم إجراء مسح المقابلة الشخصية باستخدام جهاز الكمبيوتر، وشملت الدراسة عينة قوامها 1028 عاملاً وافداً من البالغين (18 عاماً فما فوق) ممن يعيشون في سكن العمال أو مجمعات سكنية في قطر خلال فترة الدراسة الاستقصائية. ينقسم الإطار الخاص بالعمال إلى طبقات مختلفة بناءً على البيانات الخاصة بعدد الأشخاص في أماكن السكن المخصص للعمال. ثم يتم أخذ عينات طبقية متناسبة لرسم عينات منفصلة من هذه الطبقات. يضمن استخدام أخذ العينات المتناسب أن نسبة الأشخاص في كل طبقة هي نفسها بين الإطار والعينة. يتم اختيار العمال للمسح بشكل عشوائي بعد تصميم نموذج متعدد المراحل. لهذا الغرض، يُعتبر كل سكن للعمال وحدة أولية لأخذ العينات وتعتبر كل غرفة في السكن وحدة أخذ عينات ثانوية. في المرحلة الأولى، يتم تحديد الإقامة مع احتمال يتناسب مع حجمها، مما يتيح فرصاً متساوية لاختيار العمال مع السماح لنفس العدد من الأشخاص باختيارهم من كل مكان إقامة ولكل طبقة. في المرحلة الثانية (بعد اختيار أماكن الإقامة)، يتم اختيار الغرفة استناداً إلى الطريقة الدائرية المنتظمة.

نظراً لأن العمال القادمين من نفس البلد يميلون إلى العيش في غرف متجاورة، فإن اختيار الغرف بطريقة منهجية يقلل من فرصة اختيار أشخاص من بلد واحد، وبالتالي يزيد من فرص التباين في خصائص الأشخاص الذين تم اختيارهم للعينة. بالإضافة إلى ذلك، يتم اختيار شخص واحد في كل غرفة بشكل عشوائي ليشارك في الاستبيان. للإشارة، سبق وأن نُشر النهج الرائد لمعهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية في اختيار عينات ومسوح العمالة الوافدة في أكبر مجلات الأبحاث والدراسات الاستقصائية للرأي العام، بما في ذلك: "Survey Practice" (2013)، والمجلة الدولية لأبحاث الرأي العام "International Journal of Public Opinion Research" (2012، 2014).

نظراً لعدم توفر المعلومات الخاصة بعدد الغرف وموقعها في إطار العينة، يتم اختيار الغرف والشخص الموجود داخل الغرفة أثناء العمل الميداني في زيارتين على النحو التالي. أولاً، يتم إرسال المشرف (مع جهاز كمبيوتر) من فريق العمليات الميدانية في معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية إلى أماكن الإقامة المحددة، ويقوم المشرف عند الوصول بالتحقق من عدد الغرف في السكن وإدخاله في الكمبيوتر. ثم يشير الكمبيوتر إلى أرقام الغرف المختارة (باستخدام إلى الطريقة الدائرية المنتظمة المذكورة أعلاه). نظراً لعدم وجود أرقام للغرف في مقرات السكن عادةً، يُطلب من المشرف ترقيم كل غرفة من اليسار إلى اليمين بدءاً من أقرب غرفة إلى بوابة مكان الإقامة. بعد تحديد الغرف، يسرد المشرف اسم كل شخص في الغرفة ثم يختار الكمبيوتر بشكل عشوائي اسماً واحداً من القائمة¹. بعد ذلك، يسأل المشرف عن اللغة (أو اللغات) التي يتحدث بها الشخص المحدد. بعد وضع ملصق على باب الغرف المختارة، يغادر المشرف الإقامة دون مقابلة الأشخاص المختارين.

ثانياً، يتم تعيين مجري المقابلات ذوي المهارات اللغوية المناسبة لزيارة أماكن الإقامة لإجراء مقابلات مع الأشخاص الذين تم اختيارهم. يمكن مجري المقابلات تحديد موقع الغرف المختارة في مكان الإقامة

¹ في بعض المخيمات، يكون عدد الغرف أقل من عدد الأشخاص الذين سيتم اختيارهم للعينة. في هذه الحالة يمكن للمشرف اختيار شخصين في الغرفة.

باستخدام الملصقات، وإجراء المقابلة مع الشخص الذي تم اختياره من قبل المشرف. السبب الرئيسي وراء القيام بزيارتين لمقر السكن (زيارة من قبل المشرف وأخرى من قبل مُجري المقابلة) هو السعي لحل الاختلافات اللغوية بين مُجري المقابلات والمستجيبين المحتملين. عادة ما يأتي العاملون المقيمون في أماكن السكن من العديد من البلدان ويتحدثون لغات مختلفة، وعليه يجب تحديد مُجري المقابلات المناسبين وفقاً لذلك. يمكن أن تتأثر جودة البيانات بشكل سلبي إذا تعذر فهم مُجري المقابلات والمستجيبين بعضهم البعض بالشكل الصحيح بسبب الاختلافات اللغوية.

حجم العينة، عدم الاستجابة، والأخطاء في أخذ العينات

شملت عينة الدراسة 231 مقر سكن، وافق 200 منها على المشاركة في المسح، مما أسفر عن معدل استجابة إجمالي قدره 87%. ونظراً لأن العينة تستند إلى نظام أخذ العينات ذي الاحتمالات المعروفة، فيمكن حساب خطأ أخذ العينات المرتبط بهذا المسح. داخل مقرات السكن، وافق 1028 شخصاً على إجراء المسح. مع هذا العدد من المقابلات المكتملة، يكون الحد الأقصى لخطأ العينات هو ± 3.4 نقطة مئوية. عند حساب أخطاء أخذ العينات هذه، تؤخذ العوامل التي تؤثر في التصميم (أي تأثيرات تحديد الأوزان وتحديد الطبقات) في الحسبان. على سبيل المثال، أحد التفسيرات المحتملة للأخطاء في أخذ العينات هو أنه إذا تم إجراء المسح 100 مرة في ظل نفس الظروف، فإن نسبة خطأ أخذ العينات ستشمل "القيمة الحقيقية" (95 من أصل 100 مسح). تم ترجيح مجموعة البيانات النهائية لضبطها لاحتمالية الاختيار وعدم الاستجابة (انظر الملحق ا).

تطوير الاستبيان وإدارة المسح

تم تصميم الاستبيان لجمع كل المعلومات اللازمة المتعلقة بالدراسة، حيث صيغت الأسئلة بدايةً باللغة الإنجليزية ثم تمت ترجمتها إلى لغات مختلفة (مثل العربية والأوردو والتغالوغ والنيبالية والهندية والبنغلادشية) من قبل مترجمين محترفين. بعد الانتهاء من عملية الترجمة، تم تدقيق النسخ المترجمة بعناية من قبل الباحثين الذين يجيدون اللغة الإنكليزية واللغات الأخرى. بعد ذلك تم اختبار الاستبيان داخلياً في

معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، مما أتاح لفريق المشروع تحديد ما إذا كان المشاركون في الدراسة قادرين على فهم الأسئلة والإجابة عليها، وتحديد المخاوف الهامة التي قد تؤثر على الإجابات على الأسئلة.

بعد إجراء التعديلات اللازمة على الاستبيان استناداً إلى الاختبار القبلي الداخلي، تمت برمجة المسح في نظام المقابلة الشخصية بمساعدة الحاسب (CAPI)، وذلك باستخدام برنامج BLAISE. بعد معالجة البرنامج، تم إجراء اختبار قبلي وجهاً لوجه على 21 مستجيب، ووفر هذا الاختبار القبلي معلومات قيمة لتحسين صياغة الأسئلة، وأنواع الإجابات، والمقدمات، وتعليمات مُجري المقابلة، ومدة المقابلة. استناداً إلى هذه المعلومات، تمت صياغة النسخة النهائية للاستبيان وبرمجتها في نظام المقابلة الشخصية بمساعدة الحاسب (CAPI) للعمل النهائي.

تمت إدارة المسح باستخدام نظام المقابلة الشخصية بمساعدة الحاسب (CAPI) وهو طريقة لجمع بيانات المسح بمساعدة الحاسب تستخدم بدلاً من الطرق الورقية المكتوبة بالقلم، ويتم إجراؤها عادة في المنزل أو مكان عمل المشترك باستخدام كمبيوتر شخصي محمول مثل نوت بوك/ لابتوب.

كل مُجري مقابلة سبق وأن حصل على توجيهات عن نظام (CAPI)، كما شارك في برنامج تدريبي يغطي أساسيات بروتوكولات المقابلة ومعايير نظام CAPI لإدارة أدوات المسح، وزمن الممارسة على أجهزة الكمبيوتر (المحمولة). خلال فترة جمع البيانات، استخدمت الإدارة نظام مراقبة الضمان بأن الأسئلة طرحت بشكل مناسب وأن الإجابات تم تسجيلها بدقة.

بعد جمع البيانات، تم دمج وحفظ المقابلات الفردية في ملف بيانات BLAISE واحد، كما تم تنقيح وترميز وحفظ مجموعة البيانات هذه في حزمة البرامج الإحصائية STATA للتحليل. بعد ترجيح أوزان الإجابات النهائية لتعديل احتمالية الاختيار وعدم الاستجابة، تم تحليل البيانات باستخدام حزمة البرامج

الإحصائية STATA للعلوم الاجتماعية، حيث تم إجراء التحليلات ذات المتغير الفردي، وثنائي المتغير ومتعدد المتغيرات.

البيانات الديموغرافية للعينة

عند تنفيذ مسح رفاه العمالة الوافدة، تم إجراء 1028 مقابلة مع أشخاص يمثلون العمال الوافدين الذين يعيشون في أماكن سكن جماعية في قطر، ولم يشمل المسح العائلات الوافدة اللواتي يعملن غالباً في منازل الأسر القطرية. ضمت أكبر مجموعة من المجيبين أشخاصاً من الهند (29%)، ونيبال (28%)، وبنغلاديش (17%)، وباكستان (9%)، ومصر (6%)، وسريلانكا (4%)، والفلبين (3%)، وبلدان أخرى (4%). يبلغ متوسط العمر ووسيط المجيبين 34 و33، على التوالي، حيث تبلغ أعمار قرابة نصفهم بين 25 و34 سنة (46%). تتراوح أعمار قرابة ثلث العينة بين 35 إلى 44 سنة (28%)، في حين أن الربع المتبقي تتراوح أعمارهم بين 18 إلى 24 (11%) وعمر 45 وما فوق (15%). وفيما يتعلق بعدد سنوات العمل في قطر، فقد عمل نصف المجيبين (50%) لمدة تتراوح بين سنة وأربع سنوات في قطر، و28% في المائة عملوا في البلاد لأكثر من خمس سنوات ولكن أقل من عشر سنوات. ما يقارب ربع (22%) من المجيبين عملوا في قطر لمدة 10 سنوات أو أكثر.

قرابة ثلاثة أرباع المشاركين في المسح (71%) متزوجون وأكثر بقليل من الربع لم يتزوجوا أبداً (28%). أما الباقي (1%) فهم إما منفصلون أو مطلقون أو أرامل. بالإضافة إلى ذلك، سُئل جميع المجيبين عما إذا كان لديهم أطفال تقل أعمارهم عن 18 عاماً ويتضح أن أكثر من ثلث المستجيبين (39%) ليس لديهم أطفال تقل أعمارهم عن 18 عاماً، بينما الباقي لديهم طفل واحد (23%)، أو طفلين (26%) أو ثلاثة أطفال أو أكثر (12%).

أكمل معظم العمال الذين شملهم المسح بعض مستويات التعليم على الأقل، حيث أن 42% منهم أكملوا مرحلة التعليم الثانوي، و17% منهم أنهوا مرحلة ما بعد التعليم الثانوي أو التعليم العالي. كما أكمل

أكثر من ثلث المجيبين مرحلة التعليم الابتدائي (16%) أو التعليم الإعدادي (20%). بالإضافة إلى ذلك، لم يسبق لأقلية المجيبين أن التحقوا بالمدرسة (5%). وفيما يتعلق بمهنة المجيبين، يتبين أن أكثر من ثلاثة أرباعهم (92%) يعملون في قطاعات مختلفة كعمال بناء (14%)، وسائقين (15%)، وعمال نظافة (12%)، وفنيين (11%)، ومشرفين على البناء (12%)، وعمال في قطاع الخدمات (14%)، وكُتّاب موظفين (7%)، أو يعملون في إصلاح وتجميع وتشغيل الأجهزة (7%). أما الـ 8% الباقون فيعملون في قطاعات أخرى بما في ذلك مهن البيع والزراعة. وكان الوسيط (median) والمتوسط الحسابي (mean) الخاص بدخل العمال 1602 ريال قطري و1200 ريال قطري على التوالي. وإجمالاً، ذكر 50% من المشاركين أن دخلهم الشهري 1200 ريال قطري أو أقل، في حين أن ثلاثة من أصل كل عشرة مجيبين (28%) أفادوا بأن دخلهم أكثر من 1200 ريال قطري إلى 2000 ريال قطري في الشهر، بينما ذكر 22% منهم أن دخلهم الشهري يزيد عن 2000 ريال قطري.

IV. المؤشر

الرفاه هو مفهوم يدرس على نطاق واسع في الأوساط الأكاديمية والأوساط السياسية. على الرغم من أن تعريف الرفاه يختلف حسب المجالات المختلفة، إلا أنه يرتبط عموماً بمفهوم الرخاء. فيما يتعلق بالعمالة الوافدة، قد تعتمد مختلف مكونات الرفاه على عدة عناصر بما في ذلك بلدان المنشأ والمقصد، والقطاعات وأنواع العمل، بالإضافة لظروف العمل والمعيشة. على سبيل المثال، في حالة العمالة الوافدة في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي، قد لا يكون مفهوم الاندماج بنفس الأهمية لأن العمالة الوافدة يُعتبرون ضيوفاً ومن المتوقع أن يعودوا إلى بلدانهم الأصلية عند انتهاء عقودهم. أما على مستوى المؤسسات، يعد رفاه وسلامة الموظفين معايير هامة للأداء.

بُذلت جميع الجهود لهيئة ظروف إجراء المقابلات التي يمكن للعمال من خلالها الإفصاح عن المستويات الحقيقية للرفاه، والرضا، والمواقف، والسلوكيات، بالإضافة إلى محاولة تجنب التأويلات المتضاربة حول سبب إفصاح العمال عن مستويات عالية أو منخفضة من التقييم في بعض جوانب المسح. ثمة مجموعة متنوعة من الظروف التي يمكن أن تسفر عن تقييمات مختلفة، على سبيل المثال، في مستويات الرضا أو الرفاه التي قد يعبر عنها العمال في خدمة أو برنامج أو عملية معينة. تعتمد درجات الرضا أو الرفاه على ما يحصل عليه الأشخاص وتوقعاتهم بشأن ما يعتقدون أنه يحق لهم الحصول عليه. بشكل عام، يعكس مستوى رضا العمال ما إذا كانت توقعاتهم قد تحققت عندما تكون ظروف العمل والمعيشة الخاصة بهم أو تصوراتهم حيال تلك الظروف تلي توقعاتهم.

استناداً إلى ورشة عمل الخبراء المقدمة عام 2016، قام معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية بإعداد الاستبيان، والذي كان بمثابة الأساس لاختيار المتغيرات المستخدمة في النسخة الأولى من المؤشر في عام 2017. وبعد تحليل نتائج النسخة الأولى، عدّل المعهد الاستبيان ليضمّل أسئلة إضافية وقام بمراجعة الخيارات المطروحة كإجابات عن بعض الأسئلة. وعلى غرار النسخة الأولى، استخدم باحثو المعهد طريقة تحليل العوامل لتحديد المتغيرات الأكثر صلة من بين البيانات المرصودة والتي أصبحت الأبعاد

الأساسية للمؤشر، وهذه الطريقة هي نفسها المستخدمة لإنشاء مؤشرات هامة أخرى مثل مؤشرات ثقة المستهلك. نظراً لتقييم الأسئلة استناداً إلى مستويات مختلفة، فقد تمت إعادة قياس الأسئلة من 0 إلى 100 قبل إجراء التحليل.

بشكل عام، أشار تحليل بيانات الدورة الثانية إلى أن ستة عوامل هامة أكدت اجابات العمال التي وردت في مسح الرفاه، وأن لهذه العوامل اتساق داخلي معتدل: "الصحة النفسية"، "الصحة البدنية"، "ظروف العمل"، "ظروف المعيشة"، "الرضا" و"العقود". تم فحص الاتساق الداخلي لكل من العوامل (المقاييس) باستخدام معامل ألفا كرونباخ وكان الاتساق مرتفعاً بالنسبة لظروف العمل (8 بنود)، وظروف المعيشة (6 بنود) والرضا (10 بنود) (0.84، 0.81، 0.84، 0.84، على التوالي)، كما كان الاتساق معتدلاً بالنسبة للصحة النفسية (7 بنود) والصحة البدنية (0.70 و 0.68، على التوالي). ومن بين جميع العوامل، حصلت العقود على أدنى تناسق داخلي (0.56)، أما بالنسبة لجميع المقاييس، فلا يمكن تحقيق أي تحسن يذكر في الاتساق الداخلي من خلال إزالة المزيد من العناصر.

بالنسبة إلى المؤشر الكلي، تم وضع درجات موحدة لكل مؤشر من المؤشرات الفرعية الستة بناءً على متوسط العناصر التي كان لها التأثير الأساسي على كل عامل ثم تم حساب متوسط هذه النقاط التي تشكل تقييمات المؤشر الفرعية لتمثيل مؤشر الرفاه العام للعمال للموجة الثانية لعام (2018).

الدرجة الكلية لمؤشر الرفاه هي 81 من 100.

عند حساب هذا المؤشر العام، تم وزن العوامل الستة لمنحها نفس الثقل الترجيحي وتشير الدرجات المرتفعة في المؤشرات الفرعية أو المؤشر العام إلى نتائج إيجابية أكثر في تلك المؤشرات الفرعية أو ذلك المؤشر العام. تجدر الإشارة إلى أنه ينبغي توخي الحذر عند تفسير هذه النتيجة، والأهم من ذلك هو أن النتيجة لا تمثل درجة حُرْفِيَّة معينة أو تقييماً مئوباً معيناً. ينبغي تفسير تقييم 2018 هذا في إشارة إلى التقييم المرجعي لعام 2017. ومع ذلك، ينبغي أن تكون تقييمات عامي 2017 و2018 أكثر فائدة في السنوات اللاحقة عندما يمكن مقارنة المؤشر العام والمؤشرات الفرعية مع مرور الوقت. بالإضافة إلى قياس الرفاه العام،

تتمثل الفائدة الرئيسية من هذه التقييمات في تسليط الضوء على مكامن القوة والضعف في رفاه العمال من خلال المقارنة بين مختلف المؤشرات الفرعية، وتحديد المكونات الرئيسية للمؤشرات الفرعية. فيما يلي، يتم عرض ومناقشة النتائج المرتبطة بكل مؤشر فرعي للدورة الثانية.

المؤشر الفرعي للصحة النفسية

يتكون مؤشر الصحة النفسية من سبعة بنود (انظر الجدول 1) وهذا المؤشر الفرعي هو الـ 87 على المقياس من 0 إلى 100، مما يدل على وجود صحة نفسية جيدة أو رضا عام من منظور العمال الوافدين بشكل عام. لم يُبلغ العمال عن أي مشاكل تتعلق بـ "التركيز على الأشياء، مثل القراءة أو مشاهدة التلفزيون" أو "الشعور بالسوء" عن أنفسهم (93% و90% على التوالي). من بين كل العناصر الواردة في هذا المؤشر الفرعي. كان "الشعور بالتعب أو قلة الطاقة" أكثر المشكلات التي أبلغ عنها العمال، حيث أشار قرابة ربع العمال إلى انزعاجهم من الشعور بالتعب أو انخفاض طاقتهم على مدى عدة أيام، أو أكثر من نصف الأيام، أو كل يوم تقريباً (23%). وهذا العنصر يليه "القليل من الاهتمام أو المتعة في فعل الأشياء" و "الشعور بالإحباط أو الاكتئاب أو اليأس". بالإضافة إلى ذلك، يلاحظ أن قرابة الربع (22%)، و13% على التوالي) ذكروا أن العمال قد واجهوا هذه المشكلات. كما ذكر أعلاه، أقل المشكلات التي أبلغ عنها العمال هي "نواجه صعوبة في التركيز على الأشياء، مثل القراءة أو مشاهدة التلفزيون"، حيث أبلغ غالبية المشاركين (93%) أنهم "لا يواجهون هذه المشكلة على الإطلاق".

الجدول 1 - IV : الصحة النفسية*

سؤال: إلى أي مدى يزعجك [...] في رأيك كل يوم تقريباً، أكثر من نصف الأيام، عدة أيام، أبداً

ضعف الشهية أو الإفراط في تناول الطعام؟
شعور سئ عن نفسك، أو أنك فشلت أو خذلت نفسك أو عائلتك؟
قلة الاهتمام أو المتعة عند القيام بالأشياء؟
الشعور بالحزن، اليأس أو الاكتئاب؟
صعوبة الخلود إلى النوم، أو الاستمرار في النوم، أو النوم أكثر من اللازم؟

الشعور بالتعب أو انخفاض الطاقة؟

صعوبة التركيز، مثلًا أثناء القراءة أو مشاهدة التلفزيون؟

الأسئلة لهذا المؤشر الفرعي هي من PHQ-9 وهو أداة لقياس الاكتئاب لدى السكان.

المؤشر الفرعي للصحة الجسدية

يتكون المؤشر الفرعي للصحة الجسدية من ثمانية عناصر تشمل آلام المعدة، وألم في الظهر، وألم في الذراعين أو الساقين أو المفاصل، والتعب أو انخفاض الطاقة، والصداع وآلام في الصدر، والإمساك، واضطراب الأمعاء أو الإسهال، إضافة إلى تقييم الصحة العامة (انظر الجدول 2). على المقياس من 0 إلى 100، ودرجة هذا المؤشر الفرعي هي 84. صنفت غالبية المشاركين (94%) صحتهم على أنها "جيدة جداً" (46%) أو جيدة (48%). من بين جميع العناصر المدرجة في القائمة، يتضح أن أكثر المشاكل التي أبلغ عنها العمال هو الشعور بالتعب أو انخفاض الطاقة (30%)، والصداع (27%)، وآلام الظهر (23%).

الجدول 2 - IV: الصحة الجسدية

سؤال: خلال الأسبوعين الماضيين، هل أزعجت كثيرًا، أو قليلاً، أبداً بسبب أي من المشكلات التالية:

آلام في المعدة.

ألم في الظهر.

ألم في آلم في الذراعين أو الساقين أو المفاصل (الركبتين، الوركين، إلخ).

الشعور بالتعب أو انخفاض الطاقة.

الصداع.

ألم في الصدر.

الإمساك، اضطراب الأمعاء، أو الإسهال.

بشكل عام، كيف تقييم صحتك؟

المؤشر الفرعي لظروف العمل

يتكون المؤشر الفرعي لظروف العمل من ثمانية بنود تتضمن المعاملة من قبل الإدارة والاحترام، وحالات الطوارئ والسلامة والصحة في مواقع العمل، وتوفير التدريب على السلامة في مكان العمل من قبل الإدارة، والعلاقة مع زملاء العمل (انظر الجدول 3). تشير الدرجات العليا في هذا المؤشر الفرعي إلى أن العمال يتمتعون بظروف عمل أفضل. واستناداً إلى المقياس من 0 إلى 100، يتبين أن درجة هذا المؤشر الفرعي هي 85. باستثناء عبارة "توفر إدارتي تدريباً كافياً حول السلامة في مكان العمل"، فإن أكثر من 90 بالمائة من العمال يوافقون بشدة أو يتفوقون مع العبارات هذا المؤشر الفرعي. من بين البنود الثمانية، حصل بند "زملائي في العمل ودودون ويساعدون بعضهم البعض" على أعلى تقييم، حيث أن 99 في المئة من المستجيبين ذكروا أنهم يوافقون أو يوافقون بشدة على العبارة. بالنسبة للبند "توفر إدارتي تدريباً كافياً حول السلامة في مكان العمل"، أبلغ أقل من ثلثي العمال (61%) أنهم يوافقون بشدة على البند. وهذا أدنى تقييم لجميع البنود في هذا المؤشر الفرعي. بالنظر إلى التركيز على سلامة وأمن بيئة العمل، يبدو أن هذا التقييم المنخفض يتطلب المزيد من الاهتمام وتدريب العمال في هذه الأماكن.

الجدول 3 - IV: المؤشر الفرعي لظروف العمل

سؤال: فضلاً، أخبرني ما إذا كنت توافق بشدة، توافق، لا توافق، لا توافق بشدة على كل عبارة من العبارات التالية:

- أشعر بالأمان في مكان عملي.
- أعامل باحترام في المكان الذي أعمل فيه.
- أثق في الإدارة في المكان الذي أعمل فيه.
- أعرف ما يتعين على القيام به في حالات الطوارئ في عملي.
- ظروف السلامة والصحة في مكان عملي جيدة.
- المشرف الخاص بي يعاملني بعدل وانصاف.
- زملائي في العمل ودودون ويساعدون بعضهم البعض.
- توفر إدارتي تدريباً كافياً حول السلامة في مكان العمل.

المؤشر الفرعي لظروف المعيشة

يتكون المؤشر الفرعي لظروف المعيشة من خمسة عناصر، وهو يتناول الظروف المعيشية للعمالة الوافدة. تتضمن هذه العناصر جودة أماكن سكن العمال بشكل عام، وجودة المكيف الهوائي، والسباكة والكهرباء داخل الغرف، بالإضافة للأمن العام داخل الإقامة (انظر الجدول 4). استناداً إلى المقياس من 0 إلى 100، يتبين أن درجة هذا المؤشر الفرعي هي 79. من بين جميع المؤشرات الفرعية، وهذا المؤشر الفرعي هو من بين أدنى التقييمات. بشكل عام، قيم 7 من أصل 10 من العمال أماكن سكنهم على أنها آمنة للغاية، واعتبر ثلثهم (33%) مكان سكنهم الحالي بأنه ممتاز، في حين أن أكثر من نصف العمال (55%) صنفوا الكهرباء داخل الغرف على أنها ممتازة، إلا أن عدداً أقل من هؤلاء قاموا بتقييم أعمال السباكة والمكيف الهوائي (41%) و46% على التوالي) على أنها ممتازة.

الجدول 4 - IV: المؤشر الفرعي لظروف المعيشة

سؤال: الآن أود أن أطلب منك تقييم كل عنصر من العناصر التالية في مكان السكن الخاص بك: ممتاز أو جيد أو مقبول أو ضعيف

نوعية السكن الحالي.
التكييف في غرفتك.
السباكة في السكن الخاص بك.
الكهرباء في مكان السكن الخاص بك.
ما مدى أمان سكنك؟ آمن للغاية، آمن إلى حد ما، غير آمن إلى حد ما، أو غير آمن على الإطلاق.

المؤشر الفرعي للرضا

يشتمل المؤشر العام لرفاه العمال الوافدين على رضا العمال عن بعض الأمور مثل العمل، ومعاملة جهة العمل في مكان العمل، والنقل، والمرتببات، والتحويلات، والسكن، والغذاء، والرعاية الطبية، وطريقة احترام حقوقهم عموماً في قطر (انظر الجدول 5). يصنف هذا المؤشر الفرعي، الذي يقيس رضا العمال عن الجوانب المختلفة لحياتهم في قطر يصنف بدرجة 79 على نفس المقياس من 0 إلى 100. بشكل

عام، يظهر أن العمال راضون (راضون للغاية وراضون إلى حد ما) عن القسط من النوم الذي يحصلون عليه خلال 24 ساعة (94%)، والطريقة التي تعاملهم بها جهة عملهم في مكان عملهم (91%)، وطعامهم (91%). بالنسبة لهذه العناصر، أفاد أكثر من نصف العمال أنهم راضون جداً (63% و55% و53% على التوالي). يلي هذه البنود الرضا عن المواصلات، والعمل، والسكن، والحقوق، حيث أن هذه العناصر حصلت على ما بين 90 إلى 86 في المائة من إجمالي درجات الرضا، وهي تجمع بين فئات تصنيفات "راضٍ جداً أو راضٍ إلى حد ما". أما الراتب والتحويلات المالية فهما البنود اللذان يشعر العمال بالرضا عنهما. فقد قال حوالي ثلث العمال أنهم راضون للغاية عن هذين البندين (30% و33% على التوالي)، مما يشير إلى وجود مجال لتحسين تصنيف المؤشر الفرعي هذا. تجدر الإشارة إلى أن متوسط الراتب الأساسي والذي يمثل مكونات المؤشر الفرعي للعقود، يبلغ 1250 ريال قطري (342 دولارًا شهريًا) و1602 ريال قطري (439 دولارًا شهريًا)، على التوالي.

الجدول 5 - IV: المؤشر الفرعي للرضا

سؤال: بشكل عام، ما مدى رضاك عن ... هل تعتقد أنك راضٍ للغاية ، راضٍ نوعًا ما ، غير راضٍ إلى حد ما ، غير راضٍ أبدا؟

راتبك
المبلغ الحالي للأموال التي يمكنك إرسالها
عملك
السكن
الطعام
المواصلات
الرعاية الطبية
مقدار النوم الذي تحصل عليه في المعدل خلال فترة 24 ساعة
الطريقة التي تُعاملك بها جهة عملك في مكان عملك
الطريقة التي تُحترم بها حقوقك هنا في قطر

المؤشر الفرعي للعقود

المكون الأخير من مؤشر الرفاه هو المؤشر الفرعي "العقود"، والذي يتكون من مجموعة من الأسئلة التي تطرح على العمال حول ما إذا كانوا على علم بعقودهم، وفهمهم لعقودهم، وما إذا تم الوفاء بعقودهم

(انظر الجدول 4). يتضمن المؤشر الفرعي أيضاً أسئلة حول رواتبهم الشهري، وما إذا كانوا قد دفعوا أموالاً للمجيء إلى قطر، وحجز جوازات سفرهم، وما إذا كانوا سيوصون أقاربهم وأصدقائهم بالقدوم إلى قطر. حصل هذا المؤشر الفرعي على درجة 71 وهو الأقل تصنيفاً لجميع المؤشرات الفرعية على المقياس من 0 إلى 100.

بشكل عام، يتم إبلاغ العمال بعقودهم ولديهم فهم جيد لمحتوياته. بشكل عام، قال 7 من كل 10 عمال أنهم كانوا على دراية جيدة جداً (34%) أو على دراية جيدة (35%) بعقودهم. ومع ذلك، قال أكثر من نصف العمال بقليل (51%) أنهم لم يحصلوا على نسخة من عقدهم عندما وقعوا عقد عملهم. من بين هؤلاء العمال الذين لديهم نسخ من عقودهم، أعرب 9 من أصل 10 عمال عن فهم كامل (70%) أو معتدل لعقودهم (20%). واحد من كل 10 عمال مهاجرين لم يفهم عقده على الإطلاق (1%) أو إلى حد ما (9%). وفيما يتعلق بتنفيذ عقودهم، قال 8 من أصل 10 (80%) من العمال إنه تم الوفاء بعقودهم بالكامل. وبعبارة أخرى، قال 1 من أصل 5 (20%) أن عقودهم لم تُحترم بالكامل.

فيما يتعلق بحجز جوازات السفر، وهي واحدة من أكثر نقاط الانتقاد من قبل منظمات حقوق الإنسان، أفاد ما يقرب من ثلث (32%) العمال أن جوازات سفرهم قد تم حجزها من قبل جهات عملهم. بموجب القانون الجديد (رقم 21 لعام 2015) الذي ينظم دخول وخروج وإقامة الوافدين وإن ممارسة حجز جواز السفر هذه مسموح بها فقط بموجب طلب كتابي من العمال². تجدر الإشارة إلى أن 16% من المستجيبين أشاروا إلى أن جوازات سفرهم كانت محجوبة ضد إرادتهم (8%) أو تم حجزها في مقابل بطاقة الهوية الخاصة بهم (8%).، بينما قال ثلاثة أرباعهم (84%) بأن جوازات سفرهم قد تم حجزها بناء على طلبهم الخاص لحفظها.

² في المادة 8 من نص القانون الجديد: "يجب على صاحب العمل منح جواز السفر أو وثيقة السفر للمواطن الأجنبي بعد استكمال إجراءات الترخيص أو التجديد، ما لم يطلب المواطن الأجنبي كتابةً أن صاحب العمل يحتفظ بجواز السفر أو وثيقة السفر. ومع ذلك، يجب على صاحب العمل أن يمنح المواطن الأجنبي جواز سفره أو وثيقة السفر عند الطلب."

الجدول 6 - IV : مشاكل العقود

سؤال

بالتفكير في عملك، ما مدى معرفتك بحقوقك كعامل؟
إلى أي مدى كانت المعلومات الواردة في عقد عملك مفهومة لك؟
في رأيك، هل تم الالتزام بالشروط الواردة في العقد الذي وقعت عليه (أو العقود التي وقعت عليها) بشكل كامل، أو جزئياً أو لم يتم الالتزام بها أبداً لدى وصولك إلى قطر؟
ما هو راتبك الشهري الأساسي حالياً من وظيفتك الأساسية، بالريال القطري؟
من يحتفظ بجواز سفرك؟
هل كان عليك دفع المال لأي شخص (العائلة، الأصدقاء، الوكالة، الكفيل) للحصول على عمل في قطر؟

٧. المناقشات والانعكاسات على السياسات

ارتفع التصنيف العام لمؤشر رفاه العمالة الوافدة من درجة 75 عام 2017 إلى 81 عام 2018، مما يشير إلى تحسن مستوى الرفاه الإجمالي للعمالة الوافدة. يعد مؤشر عام 2017 المؤشر المرجعي ويمثل بداية الجهود لتقييم وتتبع رعاية العمالة الوافدة في قطر. نتيجة لذلك، يمكن لمؤشر عام 2018 وما تلاه من دورات المؤشر تقييم العديد من جوانب ظروف العمل والمعيشة لهؤلاء العمال، بما في ذلك السلامة والأمن في مواقع العمل والمجمعات السكنية، وحقوق الإنسان، وحقوق العمل، والتمويل والتحويلات المالية، إضافة إلى الطريقة التي يعاملون بها من قبل جهات عملهم. ما هي العوامل التي أدت إلى هذا التحسن في المؤشر من عام 2017 إلى عام 2018؟ تتجلى هذه التحسينات في 3 عوامل هي: "العقود" (من 61 عام 2017 إلى 71 عام 2018)، "ظروف العمل" (من 77 إلى 85) و "الرضا" (من 72 إلى 79).

شهد عامل "العقود" قفزة مثيرة للإعجاب، من 61 إلى 71 بين الدورات (2017 و2018). ومع ذلك، حصل على أدنى تصنيف للعوامل الرئيسية لمؤشر رفاه العمالة الوافدة في كلا الدورتين. يشير هذا إلى أن أصحاب العمل بحاجة إلى تحسين فهم ونقل المعلومات حول عقود العمال وكذلك احترام العقود من أجل دعم جهود قطر في تحقيق الرفاه العام للعمالة الوافدة. على سبيل المثال، أظهرت بيانات مسح عام 2017 أن حوالي نصف العمال (52٪) فهموا عقودهم تماماً، بينما يعتقد 63% من العمال يعتقدون أن جهات العمل قد التزمت بعقودها تماماً. ومع ذلك، في عام 2018، أفاد 70% من العمال أنهم يفهمون تماماً المعلومات الواردة في عقودهم، وذكر 80% منهم أن أصحاب العمل قد احترموا عقودهم بالكامل.

ما الذي يمكن أن يفسر هذا التحسن الكبير الذي طرأ في الإجابات على الأسئلة السلفية الذكر؟ أحد الاحتمالات هو تطبيق القانون رقم (13) لعام 2017، والذي عدّل قانون العمل القطري، سواء من حيث إنشاء لجان لتسوية المنازعات العمالية وتوفير آلية لتسوية المنازعات بين العمال وأرباب العمل. كان هذا القانون في بداية تنفيذه عندما أجرى معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية الدورة الأولى من

مؤشر رفاه العمالة الوافدة في النصف الأول من عام 2017 وقد تعكس نتائج المعهد من الدورة الثانية في ربيع 2018 تنفيذاً أكبر للقانون. كما تجدر الإشارة إلى أن هذه الفترة شهدت التنفيذ الكامل للقانون رقم 21 لعام 2015 الذي ينظم دخول وخروج وإقامة الوافدين (تم تطبيقه اعتباراً من ديسمبر 2016)، و يسمح هذا القانون للعمال بتغيير جهة العمل وتوقيع عقود جديدة في نهاية فترة العقد دون موافقة صاحب العمل الحالي. ومع ذلك، يحتاج العمال إلى موافقة من وزارة الداخلية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إذا أراد العمال تغيير أرباب العمل قبل نهاية عقدهم، فسيظلون بحاجة إلى إذن من جهة العمل. ومع ذلك، توضح النتائج أنه لا يزال هناك مجال للتحسين من خلال ضمان فهم العمال للعقود بشكل أفضل. في عام 2018، أبلغ أقل من نصف المستجيبين (49%) أنهم تلقوا نسخة من عقدهم عند توقيعهم على عقد عمل، وذكر ثلثهم (66%) أن تفاصيل عملهم في العقد الذي وقعوا عليه كانت "واضحة للغاية". فبينما يشترط القانون القطري أن يمتلك العمال نسخة من عقودهم، فإن هذا لا يعني شيئاً إذا لم يستطع العمال فهم المحتويات بالكامل. وبالتالي، نوصي بأن تقوم منظمات مثل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بتنظيم حملات توعية ودورات متخصصة للعاملين لتوعيتهم بحقوقهم التعاقدية ومساعدتهم على تفسير فهم عقودهم الفردية. بالإضافة إلى ذلك، نوصي وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع أرباب العمل لتزويد العمال بنسخة من العقد بلغتهم الأم من أجل فهم أفضل لعقودهم.

تعد العقود المجال الرئيسي الذي أظهر تحسناً، ولكنها في ذات الوقت المجال الذي لا يزال بحاجة إلى المزيد من العمل. ومع ذلك، توفر المؤشرات الفرعية الأخرى مجالاً لرفع المؤشر العام. تعد سلامة العمال قضية أساسية بالنسبة للعمال العاملين في مواقع البناء، خاصة في ضوء الاهتمام المنصب على بناء البنية التحتية لكأس العالم فيفيا 2022. كما زاد المؤشر الفرعي "لظروف العمل" بشكل كبير من 77 عام 2017 إلى 85 عام 2018، زادت أيضاً معرفة العمال الوافدين بما يجب عليهم فعله في حالات الطوارئ من 87% في عام 2017 إلى 94% في عام 2018. في عام 2018، حيث وافقت الغالبية العظمى من العمال بشدة (61%) أو وافقت إلى حد ما (25%) أن إدارتهم توفر التدريب الكافي حول السلامة في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك،

يتبين أن 70 في المئة من العمال لديهم شعور قوي بما يجب عليهم فعله في حالات الطوارئ ونفس النسبة تقريبا وافقوا بشدة على أنهم يشعرون بالأمان في عملهم. ومع ذلك، بشكل عام، يشير هذا إلى أن أصحاب العمل بحاجة إلى بذل جهد أكبر لضمان حدوث تدريب على سلامة العمال وأن هؤلاء العمال يستوعبون هذا التدريب تماماً. نوصي بأن توفر اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان حملات توعية حول أهمية لوائح الراحة وساعات العمل لكل من العمال والموظفين كما يجب أن تعمل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية على ضمان تقديم جهات العمل التدريب اللازم على السلامة المطلوبة ومعرفة ما ينبغي فعله في حالات الطوارئ.

فيما يتعلق بالمؤشر الفرعي للرضا، ارتفع معدل رضا العمالة الوافدة عن العمل من 83% في عام 2017 إلى 89% في عام 2018. كما زاد رضا العمال عن المعاملة التي يتلقونها من قبل جهات عملهم من 84% في عام 2017 إلى 91% في عام 2018. وازداد مستوى الرضا عن الرواتب بدرجة 2% كما زاد معدل الرضا عن التحويلات من 76% في عام 2017 إلى 79% في عام 2018. ومع ذلك، يظل الرضا عن الراتب هو أدنى بند رضا من بين كل العناصر (65% في 2017 و67% في 2018). بالنسبة للرواتب، من المهم مراقبة أرباب العمل للتأكد من استيفائهم لمتطلبات الحد الأدنى للأجور القانونية ودعم مستويات الرواتب المنصوص عليها في العقود. على الرغم من أن المستويات العليا للرواتب مهمة، سواء كان العمال يعتقدون أن أصحاب العمل قد التزموا بعقودهم أم لا، فإن ذلك يعد مؤشراً أقوى على الرضا. تعد الشفافية وإدراك العدالة أمراً مهماً للغاية بالنسبة لرضا العمالة الوافدة، إلا أن 20% من العمال لم يعتقدوا أن عقودهم "تمت مراعاتها تماماً" في عام 2018. وبالنسبة للتحويلات، يتمثل أحد مجالات التحسين في ضمان حصول العمال على طرق منخفضة التكلفة لتحويل الأموال. ساعد تقديم نظام حماية الأجور في عام 2015 على ضمان تحويل الرواتب إلى حسابات العمال في البنوك المحلية، لكنه لا يساعد على ضمان التحويل العادل والشفاف والمنخفض التكلفة للأموال إلى بلدان العمال الأصلية.

تجدر الإشارة إلى أن مؤشر رفاة العمالة الوافدة لعام 2018 يتضمن عاملين جديدين: الصحة البدنية (84) والظروف المعيشية (79). ويعكس هذا تطوير الاستبيان ليعكس بشكل أفضل رؤية أكثر شمولاً لرفاه العمال في قطر. ستكون دورات مؤشر رفاة العمالة الوافدة المستقبلية قابلة للمقارنة دائماً مع الدورات السابقة لأن كل استبيان سيحتوي على نفس الأبعاد الأساسية.

بالرغم من أن المؤشرات الفرعية التي أبدت القدر الأكبر من التحسن هي العقود، وظروف العمل، والرضا عن الجوانب المختلفة لظروف العمل والمعيشة، فإنها تظل أيضاً المؤشرات ذات أدنى تقييم بين جميع المؤشرات الفرعية. والجدير بالذكر أن من بين جميع المؤشرات الفرعية، حصلت العقود والرضا على أدنى تقييم. بشكل عام، تشير هذه التقييمات إلى أن التحسينات في الرفاه العام للعمال الوافدين تتطلب إعلام العمال بحقوقهم وتيسير فهمهم الكامل لعقودهم واحترام عقودهم بالكامل. من هذا المنطلق، يقوم معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية بإجراء المسح السنوي الثالث لمؤشر رفاة العمالة الوافدة في مايو 2019. ففي حين تم تحديد العديد من مجالات القوة المهمة، والمجالات التي تحتاج إلى تحسين مع أول مسحين، هناك حاجة إلى مجموعة بيانات إضافية لقياس الاتجاهات العامة وللحفاظ على استقرار وموثوقية المؤشر.

الملحق ا: الوزن

كما هو الحال في المسوح الأخرى، قد يخلق تصميم العينات في مسحا احتمالات مختلفة للاختيار وقد تكون هناك معدلات استجابة مختلفة عبر مجموعات فرعية مهمة. لذلك من الضروري توليد الأوزان اللازمة لسد النقص الناتج عن هذه المشكلات. تبدأ هذه العملية بالأوزان الأساسية، والتي هي عكس احتمالية الاختيار. في تصاميم معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، يعتمد هذا الاحتمال على احتمالات ثلاثة كما يلي: (i) احتمالية اختيار مجمع سكني للعمال، وهو M_i/M حيث i هو مؤشر للمخيم، M_i هو عدد الأشخاص في المجمع i ، و M هو إجمالي عدد الأشخاص الذين يقطنون في نوع المجمع السكني الذي ينتمي إليه هذا المخيم. هذه الأرقام متوفرة في الإطار، (ii) احتمال اختيار غرفة في المجمع السكني وهو r/R حيث r هو عدد الغرف المحددة و R هو إجمالي عدد الغرف في المجمع السكني. بما أنه يتم اختيار شخص واحد لكل غرفة، فإن r هو أيضًا عدد الأشخاص الذين سيتم اختيارهم في المجمع السكني. في هذه الأثناء، يقوم المشرفون بجمع معلومات حول البحث في الزيارات الأولى للمجمعة السكنية. (iii) احتمال اختيار شخص في الغرفة وهو $1/f$ حيث f هو عدد الأشخاص في الغرفة ويتم جمعها أيضًا بواسطة المشرفين.

يمكن حساب الأوزان الأساسية على النحو التالي:

$$W_{base} = 1/p \text{ and } p = d \left(\frac{M_i}{M} \right) \left(\frac{r}{R} \right) \left(\frac{1}{f} \right)$$

حيث d هو عدد المجمعات السكنية المختارة للنوع المحدد من تلك المجمعات السكنية.

سيكون لدى كل فرد في العينة نفس الفرصة ليتم اختياره دون غيره، وتكون العينة موزونة ذاتيًا إذا تم استيفاء شرطين اثنين. أولهما، عدم تغيير عدد الأشخاص في كل غرفة في المجمع السكني، حيث يمثل $R * f$ الحجم الفعلي للمخيم. وثانيهما، الحجم الفعلي للمجمع السكني يساوي حجم المجمع السكني في الإطار (M_i) . في هذه الحالة، يقوم كل من M_i و $R * f$ بإلغاء بعضهما البعض، لذلك p يصبح $d r/M$ وهو نفسه عبر الأشخاص في نفس الطبقة. بسبب أخذ العينات المتناسب عبر الطبقات، فإن هذا الاحتمال متساوٍ عبر

الطبقات. لذلك، فإن العينة بأكملها مرجحة ذاتياً. ومع ذلك، في الممارسة العملية، لا يتم استيفاء هذين الشرطين، لذلك عادةً ما تكون العينة غير مرجحة ذاتياً.

إلى جانب احتمال الاختيار، فإن ضبط البيانات يأخذ بعين الاعتبار عدم الاستجابة. ثم يتم ضبط الوزن الأساسي بهذه الصيغة³:

$$W = \alpha W_{base}$$

حيث يسمي α معامل التعديل لعدم الاستجابة وهي النسبة بين عدد مرات الإكمال (c) وعدد الأشخاص الذين تم اختيارهم للعينة (n) في كل معسكر: $\alpha = c/n$.

يتم تقليل الأوزان لخفض التغير غير المرغوب فيه في التقديرات الإحصائية (Potter 1990). تقليل الوزن يمكن أن يقلل من التباين، ولكنه يزيد من التحيز في التقديرات الإحصائية. لذلك، يتم تطبيق تقليل الوزن فقط على الحالات ذات القيم الكبيرة أو الصغيرة من الأوزان. كما ذكر أعلاه، فإن الوزن الأساسي يتم ترجيحه ذاتياً إذا كان العدد الفعلي للأشخاص في المجمع السكني هو نفس العدد المتاح في الإطار. ومع ذلك، في بعض المجمعات السكنية يكون الفرق بين الرقمين كبيراً جداً بحيث تكون الأوزان الترجيحية للأشخاص في هذه المجمعات كبيرة جداً أو صغيرة جداً مقارنة بالأوزان الترجيحية للأشخاص في المجمعات السكنية الأخرى. في هذه الحالة، فإن تقليل الأوزان يعد ضرورياً.

أخيراً، في بعض المسوح، تتم معايرة الأوزان لمطابقة تقديرات المسح مع الضوابط السكانية من مصادر خارجية (مثل التعداد). ومع ذلك، في مسح المجمعات السكنية، يشير معدل الدوران المرتفع داخل المجمعات إلى أنه قد لا يتم تحديث الضوابط الخارجية حتى من التعداد لتعكس بدقة السكان الحاليين.

³ نحن نفترض أن الأشخاص المستجيبين وغير المستجيبين متشابهان بشكل أساسي فيما يتعلق بالموضوعات الرئيسية للتحقيق.

www.sesri.qu.edu.qa