

(١٠)

مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية
تصدرها جامعة الكويت
الاعتمادات الخاضعة



نحو فهم أفضل لأسباب الخلل الهيكلي في اقتصاد الجزيرة العربية المنسجمة للنمط

د. علي الكواري

الكويت ١٩٨٣

صدر من هذه السلسلة

- (١) التفخيم وتأثره على البيانات المالية المتعوزة
للمشركات المساهمة الكويتية
د. محمد أحمد العظيمة
- (٢) العلاقات الاقتصادية والمالية بين مصر والحداد
من الفتح العائلي حتى الاحتلال الفرنسي
١٧٩٨ - ١٥١٧
د. فؤاد محمد الماوي
- (٣) استراتيجية التنمية الزراعية بالجمهورية العربية
البينية
د. عادل إبراهيم هندي
- (٤) الرحلات والكثوف الأثرية للمصر الحديث في
شبه الجزيرة العربية
د. عبد العزيز صالح
- (٥) العمالة في قطاع التشييد والبناء في الكويت
د. أمل يوسف المنجي الصباح
- (٦) مدى فاعلية الميزانيات التقديرية كأداة للتخطيط
وتقييم الأداء والرقابة في المنشآت الصناعية
د. محمد تجري
بالكويت
- (٧) دراسة مسحية تحليلية للبحوث التربوية عن
الكويت (١٩٥٥ - ١٩٨١)
د. عبد الرحمن الأحمد
- (٨) البيئة وتأثرها في اقتناء الشركات الكويتية للتكنولوجيا
د. فؤاد أبو اسماعيل
- (٩) إقليم المروض في كتابات الجغرافيين العرب
د. عبد الملك عبد النعم الشامي

شركة الطبعة المصرية

(١٠)

مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية
تصدر من جامعة الكويت
الامتدادات الخاصة

نحو فهم أفضل
لأسباب الخلل السياسي
في أقطار الجزيرة العربية الناجمة للنمط

د. علي الكواري

الكويت

١٤٠٣ هـ - ١٩٨٣ م

بسم الله الرحمن الرحيم

أتوجه بالشكر الجزيل إلى الاخوان المساهمين في الحلقة النقاشية على ما أبدوه من آراء وملاحظات جوهرية ، وأعذر إن فاتني إيراد بعض أفكارهم القيمة . كما أشكر زملائي في مشروع دراسات التنمية على ما قاموا به من جهد كبير في التحضير للحلقة النقاشية وكتابة محاضرها والمساعدة في تحرير وطباعة وإعداد هذه الورقة .. وأخص بالشكر الأستاذ أحمد محمد أبو بكر ، والسيدة سلوى عبد الوهاب عطية ، والسيد إسماعيل أحمد عبد الله . وكذلك أقدم بالشكر والامتنان لقسم تكنولوجيا التعليم بجامعة قطر ، وأخص بالشكر الأستاذ محمود أبو شادي . كما أود أن أشكر مركز دراسات الشرق الأوسط في جامعة أكسفورد لا أناجده لي من تسهيلات طوال فترة كتابة هذه الخلاصة . وأخص بالشكر الأستاذ روبرت ماير على ما قام به من رعاية ومساعدة .

عندما يتلاشى الريح النفطي ويصبح مظلوماً من المجتمع أن ينتج ما يقوم بمتطلبات احتياجاته .

وانطلاقاً من خطورة مسألة الخلل السكاني لما لها من آثار مصرية ، فقد طرح مشروع دراسات التنمية لأقطار الخليج العربي الموضوع على عدد من متخذي القرار من المواطنين بصفتهم الشخصية من أجل تعميق فهم أسباب الظاهرة ومحاولة استشراف الإمكانيات العملية والواقعية المتاحة من أجل معالجتها . وقد تم ذلك عبر حلقة نقاشية شارك فيها ما يقارب مائة شخص ، واستغرقت ما يزيد على ست جلسات على مدى شهرين من ربيع عام ١٩٨٢ م . وقد تم عرض الإحصاءات المتاحة عن حجم وتركيب السكان وقوة العمل ، وقدم تحليل لخصائص قوة العمل وتصور للآلية التي تتدفق العمالة الوافدة بموجبها . ومن ثم جرى حوار حي وتفكير بصوت عال فيه الكثير من التعبير عن المعاناة والبحث عن مخرج مناسب انطلاقاً من فهم الواقع وإدراك محدوداته .

وفي هذه الخلاصة التي تمثل ما تيسر لي أن أستوعبه مما توافر من حقائق وطرح من أفكار تتعلق بأسباب الخلل السكاني وأبعاده وتناول المداخل والأفكار التي تساعد على معالجته وإعادة التوازن للمجتمع وتوفير متطلبات تماسكه واستقراره في المدى البعيد ، سوف أتناول الموضوع في قسمين : القسم الأول يعالج الواقع الراهن لتركيب السكان وقوة العمل في قطر . والقسم الثاني يعالج متطلبات تصحيح الخلل السكاني .

القسم الأول الواقع الراهن للسكان وقوة العمل

الواقع الراهن للسكان وقوة العمل

يمثل الواقع الراهن للسكان وقوة العمل صلب المشكلة السكانية وسببها . وفي هذا الفصل سوف يتم تناول هذا الواقع بالعرض والتحليل من خلال النقاط التالية :

- (١) حجم السكان وتركيبه ،
- (٢) حجم قوة العمل وتركيبها ،
- (٣) آلية تدفق العمالة الوافدة ،
- (٤) التكلفة المجمعة لقوة العمل الوافدة .

١- حجم السكان وتركيبه

بالرغم من عدم وجود إحصاء رسمي حديث للسكان في قطر فإنه من خلال الاطلاع على عدد من التقديرات المختلفة للسكان في مطلع الثمانينات ومن خلال الاسترشاد بعدد من المؤشرات مثل إحصاءات التعليم وإحصاءات قوة العمل وإحصاءات المساكن إضافة الى عدد من المعلومات الناجمة الأخرى - أمكن تقدير سكان قطر في نهاية ١٩٨١ م. بمائتين وستة وخمسين ألف نسمة . وبين الجدول التالي تركيب السكان من حيث الجنسية والجنس .

٢- حجم قوة العمل وتركيبها

من خلال الإحصاءات المتاحة والخاصة بالعاملين بالحكومة وكذلك عدد من الإحصاءات الرسمية الأخرى التي تصدرها وزارة العمل إضافة إلى عدد من المعلومات المتوفرة حول القطاع الخاص وغيرها من الإحصاءات والتقديرات الداخلية والخارجية - تم تقدير إجمالي قوة العمل في نهاية عام ١٩٨١ بحوالي ١٢١ ألف يوضح الجدول رقم (٢) تركيبتها من حيث الجنسية والجنس .

الجدول (٢)

تقدير إجمالي قوة العمل في قطر من حيث الجنسية والجنس في نهاية ١٩٨١ م.

النسبة المئوية	المجموع عدد	الجنس		الجنسية
		إناث	ذكور	
١٥٥ م	١٨٩١٠	٢٠٣٠	١٦٨٨٠	قطريون
١٩٦ م	٢٣٧٩٢	٢٦٢٠	٢١١٧٢	وافدون عرب
٦٤٩ م	٧٨٩٧١	٦٩٦٠	٧٢٠١١	وافدون أجانب
١٠٠ م	١٢١٦٧٣	١١٦١٠	١١٠٠٦٣	المجموع
	١٠٠ م	٩٥ م	٩٥ م	النسبة المئوية

ويتبين من الجدول أن مساهمة المواطنين في قوة العمل لا تتعدى ١٥ م ونسبة مساهمة العرب الآخرين ١٩٦ م. بينما تصل نسبة

الجدول (١) تقدير سكان قطر حسب الجنسية والجنس في نهاية ١٩٨١

النسبة المئوية	المجموع عدد	الجنس		الجنسية
		إناث	ذكور	
٣٧ م	٩٥٠٠٠	٤٨٠٠٠	٤٧٠٠٠	قطريون
١٦ م	٤١٠٠٠	١٣٠٠٠	٢٨٠٠٠	وافدون عرب
٤٧ م	١٢٠٠٠	٢٥٠٠٠	٩٥٠٠٠	وافدون أجانب
١٠٠ م	٢٥٦٠٠٠	٨٦٠٠٠	١٧٠٠٠٠	المجموع
	١٠٠ م	٣٤ م	٦٦ م	النسبة المئوية

ويوضح من الجدول أن نسبة المواطنين لا تتعدى ٣٧ م من مجموع السكان ، وأن نسبة الوافدين العرب تشكل ١٦ م. بينما يمثل الوافدون الأجانب نسبة ٤٧ م. من السكان . ويتبين أيضا أن الإناث يمثلن ثلث السكان فقط بينما يمثل الرجال الثلثين .

ولقد تزايد عدد السكان من ١١١ ألف نسمة عام ١٩٧٠ م. إلى ٢٥٦ ألف نسمة في عام ١٩٨١ م. وذلك بنسبة ٢٣١ م. كما أن نسبة المواطنين انخفضت من ٤٢ م إلى ٣٧ م. ولم تتحسن نسبة الإناث في السكان بل انخفضت من ٣٥ م إلى ٣٤ م.

بالنسبة لمساهمة المواطنين في قطاع الإنتاج السلمي المباشر الذي يشمل الزراعة والصيد والنفط والصناعة التحويلية وغيرها من النشاطات المشابهة ، حيث إنه في عام ١٩٨١ م. أصبح ١١.٦ ٪ فقط من قوة العمل المواطنة تعمل في هذه الأنشطة بعد أن كانت النسبة تصل إلى ٣٨.٨ ٪ عام ١٩٧٠ . وانخفض العدد المطلق فلم من حوالي ٣ آلاف شخص عام ١٩٧٠ م. إلى حوالي ألفين فقط عام ١٩٨١ م. رغم أن قوة العمل المواطنة تزايدت بأكثر من الضعف (أنظر للمحق ٣) . ويلاحظ أيضا أن نصيب قطاعات الإنتاج السلمي المباشر من إجمالي قوة العمل قد انخفض بشكل عام ، حيث بلغت النسبة عام ١٩٨١ م. ١٣.١ ٪ فقط بعد أن كانت ١٩.٧ ٪ من إجمالي قوة العمل عام ١٩٧٠ م. ويشير هذا إلى تزايد معدل احتياجات قوة العمل لقطاعات المنافع والخدمات بمعدلات أكبر من معدل تزايد احتياجات قطاعات الإنتاج السلمي المباشر .

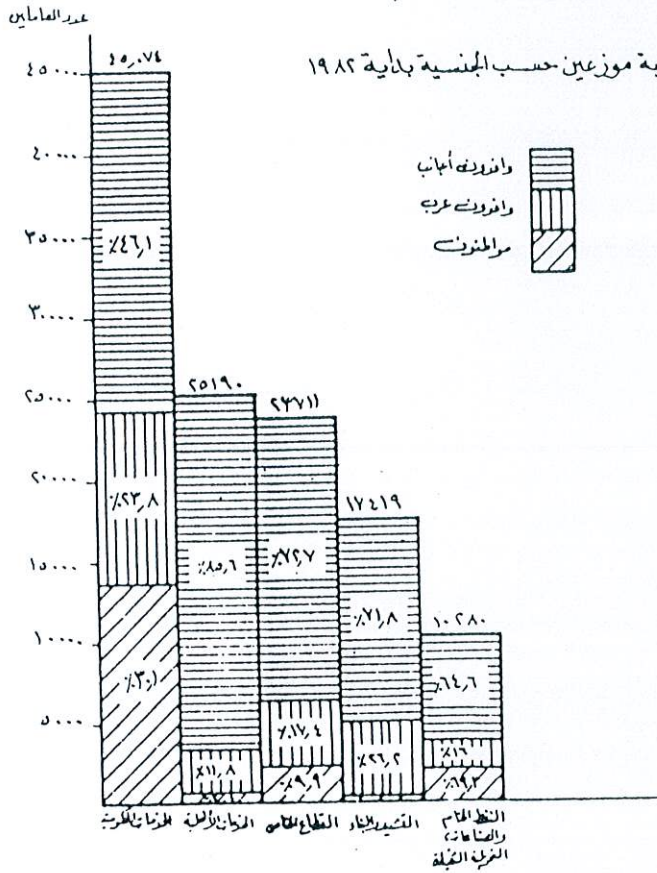
وبين الرسم (١) مدى تركيز قوة العمل ويشير إلى توزيعها على أوجه الاستخدام الرئيسية في الوقت الحاضر . ويوضح من الرسم أنه من بين قوة العمل وقوامها مئة ألف وواحد وعشرون ألفا ، هناك خمسة وأربعون ألفا يعملون بالوزارات والإدارات الحكومية ويثلون ٣٧.١ ٪ من إجمالي قوة العمل في البلد . يلي ذلك العاملون بالخدمات الأهلية من خدم المنازل ومن في حكمهم ويبلغون خمسة وعشرين ألف فرد أي حوالي خمس القوى العاملة . ويعمل في القطاع الخاص الاقتصادي (تجارة - صناعة - خدمات) حوالي ٢٤ ألف شخص ، في قطاع التشييد والبناء ١٧ ألف شخص . أما قطاع النفط والصناعات البتر وكماوية والصناعات الثقيلة الأخرى فإن عدد العاملين يبلغ عشرة آلاف شخص أو حوالي ٨.٤ ٪ فقط من إجمالي قوة العمل .

مساهمة الوافدين من غير العرب ما يقارب ثلثي قوة العمل . وكذلك يتضح أن نسبة مساهمة الإناث في قوة العمل متدنية جدا حيث لا تزيد عن ٩.٥ ٪ . هذا بينما تصل نسبتهن من السكان إلى ٣٤.١ ٪ .

وتعود أسباب قلة عدد المواطنين وكذلك الإناث بشكل عام في قوة العمل إلى تدني نسبة مشاركة كليهما في النشاط الاقتصادي . ومن مقارنة الجدول (١) بالجدول (٢) نجد أن نسبة مشاركة المواطنين في النشاط الاقتصادي لا تتعدى ٢٠ ٪ فقط ، ويعود ذلك أساسا إلى انخفاض معدل مشاركة المواطنين حيث ينخفض معدل مشاركتهم إلى ٤.٢ ٪ مقارنة بمعدل ٣٦.١ ٪ بالنسبة للمواطنين . وينخفض أيضا معدل مشاركة الإناث الوافدات حيث يبلغ المعدل بالنسبة للإناث العربيات حوالي ٢٠ ٪ مقارنة بمعدل ٧٥.٦ ٪ بالنسبة للذكور من الوافدين العرب . ويبلغ المعدل بالنسبة للوافدات غير العربيات ٧٧.٨ ٪ مقارنة بمعدل ٧٥.٧ ٪ . بالنسبة للذكور . هذا بالرغم من أن عددا كبيرا منهم يأتين للعمل دون اصطحاب عائلاتهن . ولقد كان معدل مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي نتيجة لذلك متدنيا بحيث لم يتجاوز ١٣.٥ ٪ مقارنة بـ ٦٤.١ ٪ بالنسبة للذكور .

وتوضح الملاحق من (١) إلى (٣) توزيع القوى العاملة على القطاعات الاقتصادية وتبين محاور تركيزها . وسوف أعود إلى مناقشة هذه الملاحق عند تناول خصائص قوة العمل بعد قليل وما تجدر الإشارة إليه هنا أن القوى العاملة في قطر تزايدت من (٤٨) ألف عام ١٩٧٠ م. إلى (١٢١) ألف عام ١٩٨١ م. وبالرغم من تزايد عدد المواطنين في قوة العمل من ثمانية آلاف عام ١٩٧٠ م. إلى حوالي (١٩) ألفا عام ١٩٨١ م. فإن نسبة مساهمتهم في قوة العمل قد انخفضت . وبلغت نسبة الانخفاض أعلاها

تمركز قوة العمل في مختلف القطاعات الرئيسية موزعين حسب الجنسية بداية ١٩٨٢



شكل رقم (١)

٣- انخفاض نسبة تركيز قوة العمل الريفية

تسهم قوة العمل الريفية في قطر بعدد من الخصائص ذات التأثيرات السلبية التي أدت إلى ضعف فعاليتها وانخفاض كفاءتها وأدائها وتستخدم حجمها وسلبيات توجهاتها ، ويمكن إيجاز هذه الخصائص في الإحدى عشرة سمة التالية :

(١) الاعتماد شبه المطلق على قوة العمل الوافدة

في مطلع ١٩٨١ م. شكل الوافدون ٨٤٪ من إجمالي قوة العمل في قطر (الجدول ٢) ويصل الوافدون أكثر من ثلثي قوة العمل على الأقل في جميع القطاعات الاقتصادية بدون استثناء . وتصل هذه النسبة إلى ٩٣٪ في قطاع التجارة والتمويل و ٩٥٪ في قطاع الصناعات التحويلية و ٩٧٪ في قطاع الخدمات الأهلية و ٩٨٪ في قطاع التشييد والبناء . (الملحق ١) . ولقد تزايدت نسبة الوافدين في قوة العمل منذ منتصف السبعينات بعد أن تحسنت النسبة في مطلعها ، مما أدى إلى انخفاض نسبة مساهمة المواطنين في قوة العمل إلى ١٥٪ عام ١٩٨١ م. بعد أن كانت ١٧٪ عام ١٩٧٠ م. (الملحق ٣) .

(٢) ارتفاع نسبة الآسيويين في قوة العمل :

يشكل العرب نسبة ٢٣٪ من إجمالي قوة العمل الوافدة بينما يشكل الآسيويون ما يقارب ٧٥٪ . ولقد تزايدت نسبة مساهمة قوة العمل الآسيوية بشكل كبير منذ عام ١٩٧٥ م. ومن مقارنة نسبة العاملين بالحكومة على سبيل المثال في الفترة من ١٩٧٥ إلى مطلع ١٩٨٢ نجد أنه بينما تزايد الآسيويون بنسبة ٣٩٪ والموالون بنسبة ١٧٠٪ والعرب

٤) تدني معدل مشاركة قوة العمل المواطنة في النشاط الاقتصادي :

تدني نسبة المشاركة الاسمية في قوة العمل بالنسبة للتقطن إلى حوالي ٢٠٪ فقط ، هذا علما بأن نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي تراوح من ٣٠ إلى ٤٠٪ بالنسبة للدول الأكثر غوا في العالم الثالث . وفي بعض الدول العربية المنتجة للنفط مثل العراق وليبيا والجزائر تراوح نسبة المشاركة بالنسبة لقوة العمل المواطنة بين ٢٥ - ٣٠٪ . ويعود تدني نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي في قطر أساسا إلى تدني نسبة مشاركة المرأة التي لا تتجاوز ٤٢٪ ، ولا يعود تدني هذه النسبة إلى القيود الاجتماعية على عمل المرأة فقط وإنما يعود أيضا إلى مستوى الرفاه الاقتصادي وعدم الحاجة إلى عمل المرأة . ولعل هذه الفرضية تنفتح لنا إذا نظرنا إلى تصاعد نسبة المشاركة مع تصاعد المستوى التعليمي بالنسبة للمرأة ، حيث نجد أكثر من ثلاثة أرباع الخريجات الجامعيات يعملن ، بينما عمل ممن يحملن مؤهلا أقل من ذلك تنخفض بشكل كبير جدا ومتدرج مع تدرج المستوى التعليمي . وأثر ظاهرة الرفاه الاقتصادي وما ينتج عنها من إجماع الكثير من القادرين عن العمل وتغلق ما يمكن تسميته البطالة المرفهة ، ينسحب أيضا على الرجال وخاصة ممن يعتقدون أن مستواهم الاجتماعي والاقتصادي لا يسمح لهم بقبول الأعمال الملائمة لمستواهم العلمي والمهني .

ولعله من الضروري التأكيد على كون معدل المشاركة بالنسبة لقوة العمل المواطنة المقدر بنسبة ٢٠٪ ما هو الا مشاركة اسمية . حيث لم يطبق بعد نظام للتقاعد في قطر مما جعل جميع المتقاعدين يستمرون في وظائفهم دون عمارستها . يضاف إلى ذلك أيضا أنه بسبب انخفاض

بنسبة ٣٠٠٪ . كانت نسبة زيادة الأسويين ٥٣٠٪ (الملحق ١٠-ب) . وما هو جدير بالذكر أن معظم الاحتياجات الجديدة للمعالجة تأتي من دول شبه القارة الهندية ودول الشرق الأقصى . ولقد أدى ذلك إلى انطباع قوة العمل في قطر بسبات المعاملة في دول شبه القارة الهندية . فبالإضافة إلى أهمية قوة العمل الآسيوية فقد تقلت معها العديد من الأساليب والمعدات والمشكلات ذات التأثير السلبي الذي لا يتفق مع متطلبات تنمية قوة العمل في قطر .

٣) تركيز معظم العمل في القطاع الخدمي :

بالنظر إلى الملحق رقم (٣) نجد أن ثلثي قوة العمل تعمل في قطاع الإنتاج الخدمي ، ويعمل حوالي الثلث فقط في قطاعات الإنتاج السلي . وهذا المعدل مرتفع بكل المقاييس ، حيث يقابل كل شخص يعمل في قطاع الإنتاج السلي في قطر شخصان يوفران الخدمات له ، علما بأنه في الدول الأكثر غوا ، في العالم الثالث يقابل كل شخصين في الإنتاج السلي شخص واحد يوفّر لهم الخدمات . وإذا نظرنا إلى تركيب الثلث الباقي من قوة العمل فإننا نجد أن نسبة العاملين في الإنتاج السلي المباشر لا تتجاوز ١٣٪ من إجمالي قوة العمل ، بينما ٢١٪ يعمل في قطاعات المنافع والمرافق العامة مثل قطاع الكهرباء والماء وقطاع التشييد والبناء (الملحق رقم ١) ، ولعله من الجدير بالذكر أن نسبة العاملين بقطاع الإنتاج السلي المباشر في الدول المتقدمة صناعيا تصل إلى حوالي ثلث إجمالي قوة العمل ، وهي في الدول النامية تقارب الثلثين . ومن الملاحظ أن نسبة العاملين في قطاع الإنتاج السلي المباشر في قطر قد انخفضت بشكل كبير بحيث أصبحت في عام ١٩٨١ م. تعادل ١٣٪ من قوة العمل بعد أن كانت تقارب ٢٠٪ عام ١٩٧٠ م. (ملحق رقم ٣) .

الخدمة المدنية قد تزيد من حوالي ١١ ألف عام ١٩٧٥ م. إلى حوالي ٢٨ ألف عام ١٩٨٢ م. ولقد تراوح الرقم القياسي للزيادة فيما بين ١٩٧٥ و ١٩٨٢ م. بين ٨٦٢ بالنسبة لمجلس الوزراء والمبيعات ذات الميزانية المملوكة التابعة له وبين ١٤٩ بالنسبة لوزارة العدل. وهذا المعدل بالنسبة لوزارة الزراعة ٥٠٠ ، وللإعلام ٣٨١ ، وللشؤون البلدية ٣٣٨ .
(الملحق رقم ٩) .

ويعود بروز ظاهري التضخم الوظيفي والبطالة المقنعة إلى عدد من الأسباب ، من أهمها : أولاً - التوظيف السياسي - الاجتماعي ، فنتيجة لقلة فرص العمالة الاقتصادية وتدني مستوى تدريب قوة العمل المحلية وارتفاع مستوى المعيشة ونتيجة لقلة المكان والقدرة المالية الكبيرة لدى الدولة ورغبتها في توفير مستوى الدخل الفردي المرغوب سياسيا واجتماعيا فإن سياسة الدولة تعطي الحق لكل مواطن في الحصول على وظيفة في الحكومة بصرف النظر عن مدى الحاجة لعمله أو مدى جوازته للحد الأدنى من المؤهلات والخبرات اللازمة ليشغل الوظيفة . وثانيها - توظيف المجاملة ، وهذا ينطبق على الأفراد وبالخصوص العرب منهم . ففرصة في مجاملة الكثير من الأشخاص أو من يرعونهم أو بلداهم فإنه يتم توظيف العديد من الموظفين الذين لا تكون هناك حاجة ماسة لعملهم والذين قد لا تنطبق عليهم شروط شغل تلك الوظيفة . وهذه المجاملة تصبح أكثر تعقيدا بعد توظيفه أو عند انتهاء عمله حيث تصبح إمكانية إخلاء طرفة (انفكاكه) مفضلة لا يجوز التفكير في حلها ، أي أنه يبقى مستمرا في الوظيفة بصرف النظر عن مدى الحاجة إليه أو مدى ملائمة مؤهلاته للوظيفة التي يشغلها . وثالثها - غياب سياسات وأساليب الإدارة الحديثة للأفراد ، ويؤثر هذا الغياب على حجم وتركيب ونوعية قوة العمل في الحكومة بشكل كبير .

الرواتب في العلاقات الدنيا فإن بعض المواطنين يوظفون في أكثر من وظيفة حكومية رسمية دون أن يزاووا مهملاتها . ولعل هذان السببان فقط يؤديان إلى تخفيض نسبة المشاركة إلى ١٥ ٪ فقط بدلا من ٢٠ ٪ . كما تبيها الإحصاءات ، مما يؤكد انخفاض مستوى تعبئة قوة العمل الوطنية .

٥) تفشي ظاهرة البطالة المقنعة وتزايدها :

وإذا كان تدني مستوى تعبئة قوة العمل الوطنية قد أدى إلى حرمان البلد من إمكانية عمل عدد من المواطنين فإن ظاهرة التضخم وما نتج عنها من بطالة مقنعة أدت إلى حرمان البلد من القدر الأكبر من البقية الباقية من جهود مواطنيه ، وأدت إلى هدر إمكانية عطايتهم ، هذا إضافة إلى أنها أدت أيضا إلى هدر الكثير من طاقات وإمكانات قوة العمل الوافدة وحولت الكثير من الوافدين إلى حالة على المجتمع الذي استقدمهم ، بدلا من أن يكونوا عوناً له . والبطالة المقنعة وازدهرت في أغلب النشاطات وبخاصة في قطاع الخدمات الحكومية وقطاع الخدمات الأهلية وقطاع التجارة .

فالتقاطع الحكومي على سبيل المثال يعني من وجود قوة عمل مواطنة ووافدة فائضة عن حاجات العمل الفعلية تندني انتاجيتها بشكل ملحوظ ، مما يشير بوضوح إلى أن عددا أقل من العدد الموظف فعليا في أغلب الإدارات والوزارات يمكنه أن يؤدي نفس العمل وبكفاءة أكثر . ولعله من الجدير بالذكر أن عدد العاملين بالحكومة تزيد من حوالي ستة آلاف عامل وموظف في عام ١٩٧٠ م. إلى ما يزيد عن ٤٥ ألف عامل وموظف في مطلع عام ١٩٨٢ ، وأن عدد الموظفين الدائمين في

لا يتجاوز الصورة الشكلية حيث تكون الادارة الفعلية واتخاذ القرار في يد الشريك الوافد ، وفي أكثر الأحيان فإن الملكية الفعلية تكون أيضا للوافد ، ولا يتعدى دور المواطنين دور الكفيل أو الشريك الصوري . ولعل سهولة ممارسة التجارة والمقاولات وكذلك الرغبة في التدرج السريع إلى المناصب الحساسة أدت في كثير من الأحيان إلى إهمال بعض الأشخاص الذين لا يمتلكون القدرات الكافية لممارسة مسؤوليات هذه المناصب مما أساء لبدأ التطوير وخلق روح من الرصولية والطموح غير المشروع ، مما صرف بعض المعاصر عن التركيز على بناء كفاءتها وجعلها تنصرف إلى استخدام كافة السبل التي تؤدي إلى تدرجها السريع على حساب انصرافها إلى اكتساب المهارات اللازمة للوظائف والمهام التي تطلع في الوصول إليها . ومن الملاحظ أن الخريجين القاطنين يبتعدون عن العمل في المؤسسات والقطاعات التي تتطلب طبيعة العمل فيها الحصول على المهارات وتفترض في الموظف تحمل مسؤوليات وظيفته ، ويتجهون بدلا من ذلك إلى أجهزة الخدمة المدنية وبعض المؤسسات العامة حيث يبدأ التعيين في وظيفة كبيرة وبامتيازات ومخصصات لا تتوفر في القطاعات الأخرى ، ولا يكون هناك تحديد لمسؤوليات العمل أو تقييم لأداء الموظف وإنما إمكانية غير متناهية للتدرج الوظيفي بحكم الجنسية والأسبقية . أما بالنسبة للعمل في القطاع الخاص فإن المواطن يجد من الأسهل له منح حق استخدام اسمه على الدخول الفعلي في هذه النشاطات وتحمل مصاعبها ومخاطرها .

(٧) تزايد أهمية دور الوافدين في اتخاذ القرار الخاص بالعمالة :
يتمتع الكثير من الوافدين بحق اتخاذ قرارات ذات تأثير كبير على حجم وتركيب القوى العاملة وإدارتها . ويبدو ذلك بشكل واضح

وهكذا نجد أن التفضيح الوظيفي والبطالة الفنية في قوة العمل تمثل إحدى السمات البارزة التي لا يتفق وجودها مع المنطق ولا مع المصلحة الوطنية ، وهذا يجعل من علاجها مسألة ذات أهمية قصوى .

٦) الدور الهامشي لقوة العمل الوطنية :

إضافة إلى تدني نسبة مساهمة المواطنين في قوة العمل فإن دورهم الفعلي في النشاط الإنتاجي المباشر وغير المباشر محدود أيضا . فأغلب المواطنين بشكل عام عيارسون مسؤوليات ثانوية بعيدا عن الوظائف الاستراتيجية والوظائف ذات المسؤولية الفعلية المسيطرة . وعلى سبيل المثال تنخفض نسبة المواطنين المستسيين إلى الحلقة الأولى من الكادر الوظيفي في الخدمة المدنية إلى ٢٦٪ وتحمل نسبة المواطنين بين مستسيي الحلقة الثانية ٣٢٪ . هذا بينما يتركز المواطنون في الحلقتين الدنيتين من حلقات الكادر الوظيفي حيث تبلغ نسبتهم بين مستسيي الحلقة الثالثة ٣٨٪ . وبين مستسيي الحلقة الرابعة ٥٣٪ . (إدارة شؤون الموظفين - التقرير السنوي ١٤٠١ هـ الموافق ١٩٨١ م) . وبالرغم من انخفاض نسبة مساهمة المواطنين بالنسبة لشاغلي الحلقة الأولى والثانية فإن حقيقة أهمية الوظائف التي يشغلونها ومدى مسؤولياتهم في اتخاذ القرار أقل بكثير ، حيث يشغل الكثير من القاطنين وظائف صورية كبرى من باب المجاملة أو بحكم المؤهل الجامعي وبحكم الأسبقية . وإذا نظرنا إلى دور القاطنين في القطاعات الإنتاجية الأخرى فإننا نجد أن دورهم هامشي في قيادة قطاع النفط والصناعات الثقيلة ، ودورهم شبه معدوم في قطاع الصناعات التحويلية وفي قطاع الزراعة وقطاع المصارف والتمويل . أما دور المواطنين في التجارة والمقاولات فإنه بالرغم من صورته الظاهرة فإن دور أغلب المستقلين من المواطنين في هذا القطاع

التقليدية ذات الأساليب البدوية والنظم الإنتاجية ذات العمالة الكثيفة ، مما جعل نظرتها لمسألة العمالة في بلد مثل قطر لا تنطلق من طبيعة المشكلة السكانية فيه وإنما تتأثر بنظرتها المكتسبة حول اتباع مبدأ العمالة الكثيفة . ولعل جمود الكادر الحكومي وعدم مراعاته لضرورة العمالة قد أدى إلى أن يكون أكثر من نصف العاملين بالحكومة من الأيمن ، وهذا بدوره أدى إلى اتخاذ قرارات استشارية اتجهت إلى تفضيل استخدام أساليب تقنية بسيطة أو بسيطة وتجنب استخدام الأساليب التقنية المتقدمة التي تعتمد على كثافة رأس المال وتكون احتياجاتها للعمالة أقل ولكن من نوعية عالية يحتاج جذبها توفير شروط خدمة منافسة وهو ما لا يسمح به الكادر الحكومي الحالي ، ولا يسمح نظام الحوافز الرامهن بتدريب العمالة المطلوبة وتطويرها بشكل مستمر . ومثل هذا الأمر أدى إلى رهن مستقبل احتياجات البلد من العمالة وحدها نوعيتها مما سيكون له تأثير كبير على إمكانية معالجة المشكلة في المستقبل .

وثانيهما : ضعف الإمكانيات المالية في القطاع الخاص وعدم استقرار النشاط فيه ، مما أدى إلى تجنب الأساليب التقنية كثيفة رأس المال ، واتجهت تفضيلات رجال الأعمال إلى كون أغلب رجال الأعمال الحقيقيين هم من الوافدين الذين لا يملكون رأسمالا كافيا يسمح لهم باستخدام طرق الإنتاج كثيفة رأس المال ، وفي نفس الوقت ليست لديهم الطمأنينة الكافية في مستقبل العمل الذي يمارسونه حيث إنه وإن كانوا هم المالكين الحقيقيين لهذه المشروعات إلا أنه من الناحية القانونية تكون الملكية للشريك أو الكفيل المواطن . وفي مثل هذه الظروف يكون رأسمال الشريك الوافد قوة عمله ومهارته وأحيانا بعض الأساليب غير المألوفة . بحيث لا يكون لديه رأسمال يوظفه ولا يكون دور الشريك

في القطاع الخاص حيث تكون القيادة الفعلية في معظم الأوقات في أيدي الوافدين ، وتبدو الكثير من الأعمال الصغيرة في القطاع الخاص وكأنها أسست بهدف توفير عمالة دائمة للشريك الوافد وأفراد أسرته ومن جهة أخرى ، حيث نجد أنه مقابل مبلغ معين لمواطن يفتح الوافد محلا تجاريا أو ورشة صناعية يستقدم للعمل فيه من جهة أخرى . وما هو ملاحظ أن جنسية العاملين في الكثير من المؤسسات والإدارات تتأثر كثيرا باتجاهات المسؤولين الفعلي وتفضيلاته ، فعلى سبيل المثال نجد أن نسبة القطريين إلى العرب إلى الأجانب في بنك قطر الوطني هي ٤٠٪ ، ٦٣٪ ، ٣٧٪ على التوالي في حين أن النسبة في البنك البريطاني للشرق الأوسط تختلف بحيث بقيت نسبة القطريين في نفس الحدود ٥٪ ، بينما انخفضت نسبة العرب إلى ٨٪ فقط وأرقيمت نسبة الأجانب إلى ٨٧٪ (ملحق ١٣ - أ) وينطبق هذا الوضع على الكثير من الأجهزة الحكومية وشبه الحكومية والقطاع الخاص .

٨) تبنى الأساليب التقنية القائمة على العمالة الكثيفة :

بالرغم من حدة المشكلة القائمة ونذرة العمالة المروضة فإن الأساليب التقنية المستخدمة في جميع القطاعات فيما عدا قطاع النفط والصناعات الثقيلة هي تقنيات تعتمد على العمالة الكثيفة وتستخدم عمالة أمية وغير ماهرة في معظمها ، وهذا واضح جدا في قطاع الخدمات الحكومية وفي قطاع الخدمات الأهلية وفي القطاع الخاص بشكل عام . ويعود ذلك إلى سببين رئيسيين ، أولهما : تخلف مستوى القيادات الإدارية والفنية وكون خبراتهم العملية الأساسية مكتسبة من بلدان أو من خلال الاحتكاك بتجارب بلدان لا تعاني من مشكلة الشح السكاني وليست لديها إمكانيات رأسمالية بحيث أصبحت معتمدة على الأنماط الإدارية

عن طريق التدريب والتطوير المستمر واكتساب الخبرات ، وإيجاد نظام الحوافز الإيجابي الذي يزيد من عطائها ويؤكد ولاعها ، وأخيرا الاحتفاظ بها عن طريق رعايتها والنظر إلى مستقبلها بعين الحرص والغيرة . تقول : إنه بدلا من ذلك نجد إدارة الأفراد في الخدمة المدنية وفي المشروعات العامة وفي القطاع الخاص تنطلق في سياستها من نظرة سلطوية ومتعسمة وغير مهتمة بالنتائج التي تتركها أساليبها على نفسية قوة العمل وسلوكها وبالتالي إنتاجيتها وأمانتها . وحيث إن التدخل والامتيازات الأخرى التي تتيحها جهة العمل للموظفين بها يتجاوز إنتاجية عملهم ويتجاوز دخل أي فرصة بديلة متاحة لعملهم ، وحيث إنه في حالة ما إذا أدوا عملهم بكفاءة أكبر أو أقل لا يؤثر بشكل كاف على ما يحصلون عليه من مكافأة مادية ومعنوية ، فإن العاملين يستمرون في العمل نتيجة لفرق الدخل دون أن يحسوا بالرضى عنه أو ضرورة الولاء له وأداء مسؤولياته والقيام بمتطلباته .

إن وحدات شؤون الأفراد في كافة المؤسسات والشركات الخاصة والإدارات والأجهزة الحكومية باستثناء قطاع النفط والصناعات الثقيلة - لا يوجد لديها وحدات إدارة أفراد بالمعنى الصحيح . فلا يوجد في أي منها تصنيف للوظائف ولا شروط عادة موضوعية تحكم علاقات العمل بين الأفراد العاملين لديها ، ولا تتبع نظاما إيجابيا وعلميا للحوافز . كما أنها لا تهتم بالأساليب والتقنيات العلمية المتعلقة بتحديد احتياجات القوى العاملة وتخطيطها وطرق تقييمها وآليات تحفيزها .

١٠ عدم استقرار قوة العمل وضعف الشعور بالانتماء :

تتوقف فعالية قوة العمل وكفاءتها وشعورها بالمسؤولية على مدى إحساسها بالانتماء وارتباط مستقبلها بنجاح المهام التي تؤديها . فالعمل

المواطن أكثر من تسجيل المشروع باسمه واستخراج الشهادات اللازمة لعمله وتأثيرات الدخول الضرورية أو في أحسن الأحوال المساهمة بمبلغ رمزي بسيط . هذا إضافة إلى عدم استقرار رجال الأعمال الوافدين وعدم ارتباط مصيرهم بمصير البلد الذي يعملون فيه . لذلك نجد أن مثل هذه المشروعات وهي تمثل الأغلبية العظمى من المشروعات الخاصة في قطاع التجارة والصناعة الخفيفة والإشاءات تعتمد على أساليب العمالة الكثيفة وتستقدم العمالة غير المتعلمة وغير الماهرة من أقر بلاد العالم الثالث ، بطريقة تتنافى مع طبيعة المشكلة السكانية في البلد وأهمية اختيار عمالة ذات كفاءة عالية تسمح بتقليل احتياجات البلد من العمالة . وهذا أدى إلى إيجاد نوعية من العمالة لا تختلف عن نوعية العمالة في كثير من دول العالم الثالث ذات الفائض السكاني . ويعود السبب في تفضيل رجال الأعمال لأسلوب العمالة الكثيفة إلى كونه يحل مشكلة شحة رأس المال ويتلاءم مع التدفق النقدي لمشروعاتهم حيث إن سهولة الحصول على العمالة وسهولة التخلص منها تسمح بأقصى درجات المرونة التي تتطلبها الطبيعة غير المستقرة لنشاط رجال الأعمال الحاليين .

٩ الافتقار إلى وجود أساليب حديثة لإدارة الأفراد :

وهذه الخاصية المركزية سبب ونتيجة لمختلف الضخامض والسات الأخرى ، وهي تعكس نفسها بشكل جلي على ضعف درجة الرضى الوظيفي وانخفاض كفاءة القوى العاملة وقلة فعاليتها ، وفي بعض الحالات نقص ولائها وانحراف سلوكها . إنه بدلا من أن تكون مهمة إدارة الأفراد تتمثل في تعبئة قوة العمل المتاحة محليا ، وجلبها للعمل في المؤسسة أو الجهاز أو الإدارة المعنية ، والعمل على تطوير كفاءتها

ويجعل سلوكية العمالة الوافدة هي الأصل ويعمل على تبعية سلوك العمالة الموطنة والعمالة الوافدة الأخرى ذات الشعور المهني أو ذات الرغبة في خدمة المجتمع الذي وفدت إليه .

ولعل هذه الخاصية للمجتمعات المضيفة وحجم ونوع وجنسية الوافدين إلى أقطار الجزيرة العربية هي التفسير لضعف المحتوى الوطني للعمل في هذه الأقطار . وهذا الضعف في شعور الفرد بالانتماء إلى المجتمع ينطبق على العمالة الموطنة بدرجته أقل من انطباقه على العمالة العربية الوافدة . وأكثر انطباقا على سلوك العمالة الوافدة غير العربية التي لا تمت للمجتمع بصلة ولا تشعر بأي شكل من أشكال الانتماء إليه ، ويتزايد ذلك كلما انخفض المستوى المهني وقلت المهارة الفنية هؤلاء الوافدين .

(١١) رخص التكلفة المالية المباشرة لقوة العمل الوافدة :

إن التكلفة المباشرة بالنسبة لصاحب العمل الذي يوظف عمالة وافدة تعتبر تكلفة رخيصة . ويعود السبب في ذلك إلى أن الدولة تحصل الجزء الأكبر من تكلفة العمالة الوافدة المتمثلة في توفير الخدمات المجانية أو الرخيصة جدا والممثل في الدعم الذي توفر لمختلف السلع والخدمات في المجتمع ، وهذه كلها يستفيد منها الوافد . ولعل هذا هو ما سمح لأن يكون أجر خدم المنازل ومن في حكمهم في الشهر يتراوح بين ٤٠٠-٧٠٠ ريال يضاف لما تكلفه طعام وسكن ومصاريف سفر بما يعادل حوالي ٤٠٠ ريال أخرى . وهذا أيضا ما سمح لأن تكون تكلفة العامل غير المهني وشبه المهني بالنسبة لصاحب العمل تتراوح بين ٨٠٠-١٥٠٠ ريال يضاف لما حوالي ٣٠٠ ريال تكلفة سكن ومصاريف سفر . وهذا يجعل تكلفة الوافد بالنسبة لقطاع الخدم والعمال - يشكون ثلاثة أرباع القوى العاملة الوافدة - تتراوح بين ٨٠٠-١٨٠٠ ريال

- إلى جانب كونه وسيلة للكسب والمعيشة - مساهمة مجتمعية في بناء مستقبل مشترك . لذلك فإن العمل يجب أن يكون له محتوى وطني يجعل سعي الأفراد إلى أداء واجباتهم ينطلق من كون كفاءة أدّهم ذات تأثير على نوعية المجتمع الذي يعيشون فيه وذات علاقة بالمستقبل الذي يطمحون إلى تحقيقه من أجل الأجيال القادمة . وما يؤسف له حقا أن الأغلبية العظمى من القوى العاملة لا ترى محتوى وطنيا للعمل الذي تقوم به ، ولا تعتقد بضرورة وجود مثل هذا المحتوى ، وغير مستعدة للدفاع عنه أو حتى تقييم الآخرين أو بناء مراقبتها الاجتماعية منهم على أساسه . ويعود هذا الوضع الخطير لطبيعة تركيب القوى العاملة وطريقة إدارتها وبحكم كون أغليتها عمالة وافدة غير مستقرة يمثل العامل الأساسي للبعض وقد يكون الوحيد في هجرة الكثير منها إلى البلد المضيف في حقيقة فرق الدخل وتوفر خدمات وفرص شخصية أكبر مما يتبحه المجتمع الذي وفدت منه . وضعف المحتوى الوطني أو حتى غيابه لدى الكثيرين من أفراد قوة العمل الوافدة ليس عيبا استثنائيا وإنما هو من سمات العمالة الوافدة غير المستقرة ، التي لا يرتبط مستقبلها بمستقبل المجتمع الذي تعمل فيه . ومما هو جدير بالإشارة أن السلوك العام في أي مجتمع يتكون من خلال تفاعل توجهات وقيم أفراد وجماعاته . والعمالة الوافدة إذا وجدت في مجتمع سليم وفي ظروف طبيعية ووجدت بنسبة معقولة وتوافرت لها ظروف عادلة فإنها يمكن أن تستوعب في المجتمع وأن تتبنى سلوكيته وبالتالي يمكن أن يكون لعملها محتوى مهني ومجتمعي أكبر . أما إذا وجدت هذه العمالة في مجتمع لا يتوافر فيه ذلك ، وكانت هذه العمالة الوافدة تمثل أغلبية في ذلك المجتمع ومظمها يأتي من مجتمعات قد لا تمت بصلة للمجتمع الجديد ولا يرتبط مصيرها بمصيره ، فإن مثل هذا الوضع يخلق إحباطا

٤- آية تدفق الحائز الوافدة

تتأثر الحاجة للعمالة الوافدة وتزيد قوة الأسباب المؤدية إلى تدفقها ويتحدد تركيب هذه العمالة من حيث النوع والجنسية بخمس معطيات أساسية تشكل فيما بينها القوى المحركة والموجهة لآلية تدفق العمالة الوافدة . وهذه المعطيات الخمس كما يوضحها ويحدد تفاعلها الرسم رقم (٢) تتمثل في : (١) حجم الإنفاق وأنماطه ، (٢) ضوابط الهجرة ، (٣) مدى الاستفادة من قوة العمل الموطنة ، (٤) الواقع الراهن لإدارة النشاطات في المجتمع ، (٥) أسلوب معالجة متخذي القرار .

(١) حجم الإنفاق وأنماطه :

وهذا العامل هو السبب الأول وراء إمكانية تدفق العمالة الوافدة بحجمها وتركيبها الراهن ، وسوف يستمر كونه السبب الرئيسي في تدفقها وخلق ما ينتج عنها من خلل سكاني بكل أبعاده ومخاطره إلى أن تبلغ القدرة المجتمعية من النضج ما يمكنها من السيطرة على حجم الإنفاق وتركيبه .

ويتأثر حجم الإنفاق في الوقت الحاضر بحجم عائدات النفط واتجاهات سياسة الإنفاق العام وأهدافها وما ينتج عنهما من أثر على حجم السيولة وخيارات الإنفاق في القطاع الخاص . وفي الوقت الحاضر فإنه بالرغم من الأثر البالغ لحجم الإنفاق والتأثير الحاسم للسياسات المؤدية إلى كيفية تخصيصه ، فإن القرارات المتعلقة بهما لا تأخذ دائما تأثيرها على خلق الظروف وإيجاد الحاجة للعمالة الوافدة بالاعتبار الذي يستحقه . بل إننا نجد أنه في ظل ظروف الوفرة المالية والرغبة في

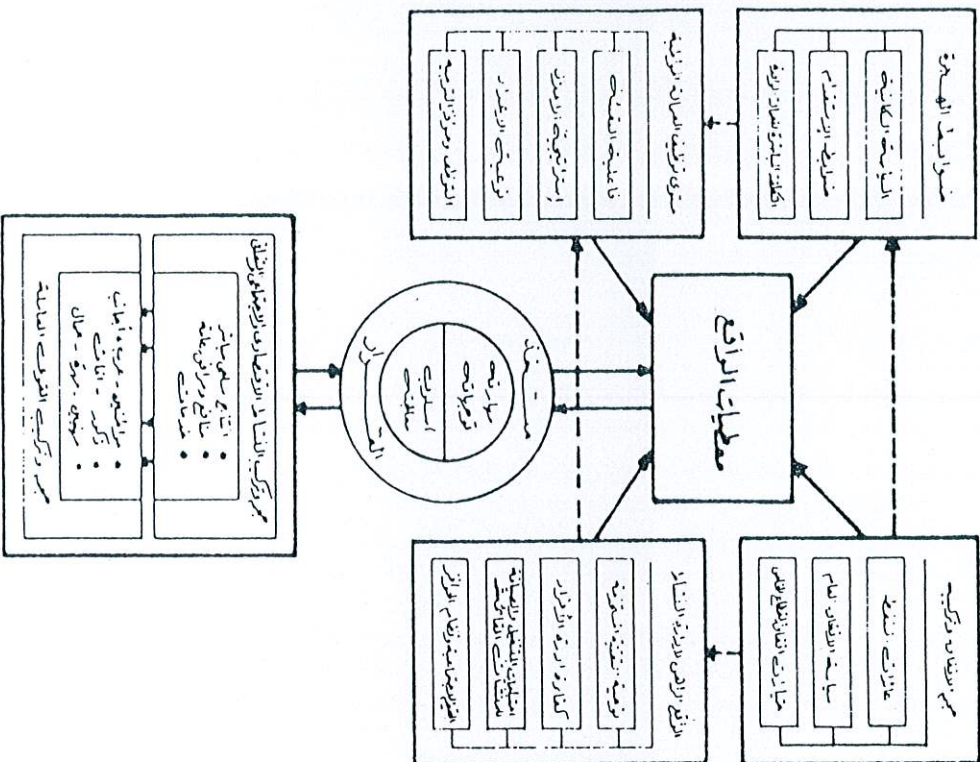
شرباً ، هذا بينما تتكلف الدولة من أجل توفير الخدمات ودعم السلع الاستهلاكية اللازم توفيرها لهذا الوافد مبلغاً يمكن تقديره في المتوسط بالنسبة لهذه الفئة من الوافدين بمبلغ لا يقل عن ٤٠٠٠ ريال شرباً . وهذا المبلغ عبارة عن الخدمات الصحية والخدمات الأمنية والخدمات الثقافية والتعليمية ودعم المواد الغذائية والكهرباء والماء والمنتجات البترولية وغيرها من أوجه النفقات العامة التي تحملها الدولة ، هذا فضلاً عما يحدثه تقديم مثل هذه الخدمات من ضغط على المرافق والمنافع والخدمات العامة وما يؤدي إليه من تخفيض مستواها وخلق مزيد من الحاجة للعمالة الوافدة للقيام بتقديدها .

ولعل هذا الفرق بين التكلفة الفعلية التي يدفعها المجتمع من أجل استخدام الوافد وعمله والتكلفة المباشرة التي يتحملها صاحب العمل هي سبب المبالغة في استخدام العمالة الوافدة والاتجاه نحو زيادة كميتها بدلاً من الاهتمام بتوعيتها . فطالما كانت التكلفة المباشرة لا تعكس التكلفة الحقيقية للعمالة الوافدة فإن الحافز في التقليل من عددها أو التركيز على نوعيتها بالنسبة لصاحب العمل غير موجود وبالنسبة للمجتمع ومتخذ القرار في الدولة غير واضح أو غير محسوس .

وما هو جدير بالإشارة أنه لا يوجد حد أدنى للأجر ، ولا تطبيق فعلياً لأي إجراءات عمل توفر للعمالة الوافدة الحد الأدنى من ظروف المعيشة ومستوى الحياة الكريمة وتضمن لها شروط الخدمة التي تستجيب مع المستوى الاقتصادي لحياة المجتمع ونظمه الاجتماعي ، مما جعل صاحب العمل يبالغ في احتياجاته ولا ينظر إلى نوعية العمالة بما تستحقه من اعتبار في ضوء تكلفتها الاقتصادية الفعلية بالنسبة للمجتمع .

آلية تدفق العمالة الوافدة

شكل رقم (١)



التمتع بما يتيح من رفاهية ، ونتيجة لغياب أي تقييم لجدوى الاتفاق من الناحية الاقتصادية والاجتماعية - تمخذ القرارات المؤثرة على حجم الاتفاق وتنبور السياسات المؤدية إلى كيفية تخصيصه ، دون مراعاة تذكر لا يدعو إليه ذلك من حاجة للعمالة وما يؤدي إليه من تدفق للعمالة الوافدة .

إن القرارات التي تؤثر على حجم الاتفاق وتركيبه تبدو وكأنها ليست خاضعة لمبار احتياجات القوى العاملة . حيث يتم في معزل عن ذلك ودون ضبط فعال ، ينبع من الوعي بالمشكلة السكانية ، ويلج على ضرورة تداركها من قبل متخذ القرار ، بتحدد حجم الاتفاق ويشكل تركيبة .

٢) ضوابط الهجرة :

قوة ونوعية ضوابط الهجرة تؤثر على تدفق العمالة الوافدة وتركيبها . وبالرغم من درجة التشدد الذي يبدو على ضوابط الهجرة والتي قد توصف أحيانا بأنها مجففة ، فإن هذه الضوابط غير قادرة على وقف تدفق الوافدين والحويلولة دون دخول مزيد منهم واختلال التوازن السكاني وتفاقم المشكلات الناتجة عن ذلك . وعدم فاعلية ضوابط الهجرة الراهنة يعود إلى كونها ضوابط إدارية بالدرجة الأولى غير مستقرة استطاعت عو امل الجذب المحلية للوافدين وعو امل الطرد السائدة في البلدان التي يقدمون منها إلى تعطيلها والتغلب عليها من خلال إيجاد المنافذ والحيل وخلق الضغط المستمر على أجهزة الهجرة . وهذا المعجز يرجع إلى كون هذه الضوابط غير منبثقة عن دراسة واقعية عميقة لأسباب تدفق الوافدين ، وغير مقيدة بسياسة سكانية محددة المعالم ، وغير مطابقة بالتالي بتحقيق أهداف كمية ونوعية محددة . كما أن هذه

استمرار الحاجة للعمالة الوافدة بقلّة فعالية سياسات التبعيّة والاحلال والتوظيف والتوجيه بالنسبة للقوى العاملة الموطنة أمر يعبر عن واقع الحال . ويعود هذا الضعف الهيكلي في سياسة الاستفادة من القوى العاملة الموطنة إلى ظروف متعددة ومعقدة ذات طبيعة اجتماعية - سياسية - اقتصادية - ثقافية ، ساعد في تفاقمها واستمرار تأثيراتها السلبية وضع الوفرة المالية ونوعية السياسات التي تحكم تدفق هذه الوفرة وتوجه سياسة تخصيصها .

وإذا ما تعمنا في الوضع الراهن نجد أن الحاجة للعمالة الوافدة تزيد بترديد الانسحاب الفعلي للعمالة الموطنة من سوق العمل ، سواء كان ذلك لضعف الدوافع وقلّة الفرص المؤدية لتعبئة المناح منها ، أو بسبب الظروف التي أدت إلى بطالتها المتعمدة ، أو بسبب الحوافز التي أدت إلى انخفاض أعدادها وعدم كفاءة توجيهها وعملت على إضافة من يدخلون سوق العمل من جديد بدلا من احلالهم محل العمالة الوافدة . ولعل البعد الحقيقي لتهيش قوة العمل الموطنة نتيجة للظروف المؤدية إلى بطالتها الظاهرة أو المتعمدة يتضح أكثر إذا ما أخذنا مضاعف العمالة الوافدة في الاعتبار . حيث إن كل مواطن أو مواطنة ينسحب فعليا من سوق العمل يؤدي إلى زيادة السكان بعدد يتراوح بين ٢ إلى ٦ أفراد ، على اعتبار أن الوافد الجديد قد يأتي بأسرته ويتطلب قدرا من الخدمات سواء كان وحده أو مع أسرته ، مما يؤدي إلى خلق حاجة إضافية للعمالة ما كانت ضرورية لو أن المواطن أو المواطنة لم ينسحب فعليا من سوق العمل .

٤) الواقع الراهن لإدارة النشاطات في المجتمع :

الطريقة والأسلوب اللذان يتم تنفيذ النشاطات بموجبهما يؤثران

الضوابط بحكم كونها ضوابط إدارية بحتة تفتقر للإطار القانوني والدعم السياسي الصادر ، وتعرض القائمين على تنفيذها لضعف فارق تحمل طاقاتهم ، وتجعل محاولاتهم لضبط الهجرة مسألة محرجة تبدو وكأنها تحكم في البشر ومصائرهم .

ولعل من أهم ما يسبب عدم فعالية ضوابط الهجرة في الوقت الحاضر - إضافة إلى غياب السياسة السكانية - يتمثل في ضعف الرادع الذاتي لدى من يتخذ القرار المتعلق باحتياجات العمالة الوافدة . ويرجع سبب ذلك إلى رخص التكلفة المباشرة لصاحب العمل نتيجة لتحمل الدولة بشكل غير مباشر معظم التكلفة الفعلية للعمالة التي يقرر استيفادها . وما لا جدال فيه أن جدوى ضوابط الهجرة ومدى تأثيرها سلبا وإيجابا على تدفق العمالة الوافدة هو محصلة لدى وجود سياسة سكانية واضحة المعالم وجادة من حيث التطبيق ، ومدى وضوح وصرامة ضوابط الاستقدام ، وفوق ذلك مدى قدرة هذه الضوابط على الردع الذاتي لمتخذي القرارات المتعلقة باستقدام العمالة الوافدة عن طريق الحافز الذاتي لديهم من أجل الحد من احتياجات العمالة عن طريق تحسين نوعيتها وترشيد استخدامها .

٣) مدى الاستفادة من قوة العمل الموطنة :

العمالة الوافدة هي في الأصل عمالة مكتملة للعمالة الموطنة وليست بديلة لها ، وعلى مدى توظيف قوة العمل الموطنة والاستفادة من إمكانياتها يتوقف أمر الحاجة للعمالة الوافدة . ومسألة الاستفادة من العمالة الموطنة يمكن أن ينظر لها من حيث الكم ومن حيث الكيف ، وذلك من خلال فعالية تعقيتها ونوعية إعدادها واستراتيجية إحلالها وسياسة توظيفها والحوافز المحددة لامكانيات توجيهها . ولعل تفسير

وتلاحظ مظاهر هذا الهدر في التضخم الوظيفي والبطالة المقنعة . لقد كان لعدم فهم إدارة الأفراد لوظيفتها وعدم امتلاكها لمعطيات أداء هذه الوظيفة إضافة إلى قلة الصلاحيات الممنوحة لها وغياب التقييم الموضوعي لادائها - أثر بالغ في عجزها .

وإذا استثنينا وجود بعض القدرات الفنية في إدارة الأفراد في قطاع النفط والصناعات الثقيلة ، فإن بقية قطاعات الإنتاج السلمي والخدمي في الحكومة وفي القطاع الخاص تعاني من غياب إدارة عصرية فعالة للأفراد ، مما أدى إلى تزايد الحاجة للقوى العاملة وحتم تدفق العمالة الوافدة بالكم والكيف الراهن .

وتتل طبيعة احتياجات المنشآت القائمة في الوقت الراهن محددا لإمكانية التأثير على حجم ونوع قوة العمل التي يحتاجها تشغيل هذه المنشآت وصيانتها . فالكثير من مشروعات البنية التحتية والمباني والورش وغيرها من المنشآت القائمة تتطلب نوعا معينا وحجما مرتفعا من القوى العاملة * * * .

وأخيرا فإن القيم الاجتماعية السائدة ونظام الحوافز الذي يشكل هذه القيم يمثلان محددا على إمكانية ترشيد إدارة النشاطات في المجتمع ، ويخلقان حاجة غير ضرورية للعمالة الوافدة . ومن بين هذه القيم يبرز نخط الاستهلاك الترفي ، والنظرة للعمل ، والموقف من عمل المرأة ، وضعف الإحساس بالمسؤولية الوطنية ، وأسلوب الواسطة والمجاملة الاجتماعية - على حساب الدولة كلها ، فيما تؤدي إلى خلق أسباب إضافية لتدفق قوة العمل الوافدة - بالكم والكيف الحاليين . ويلعب نظام الحوافز الراهن دورا سلبيا في تعميق هذه القيم ، ويعمل في بعض الأحيان إلى خلق الجديد منها بدلا من تقويم هذه القيم حسب مقتضيات المصلحة الوطنية .

دون شك على احتياجات قوة العمل بشكل عام ، ويحددان حجم ونوعية الطلب ونوعيته على قوة العمل الوافدة . والواقع الراهن لأداء النشاطات في قطر يتسم بعدد من المعطيات التي أدى وجودها إلى خلق حاجة إضافية غير ضرورية للعمالة الوافدة ، كما أدى إلى تدني نوعية المهارات المطلوب توفرها في هذه القوى العاملة الإضافية . ومن بين هذه المعطيات ذات التأثير المباشر على كفاءة أداء النشاطات يبرز تخلف نخط التقنية بما فيها المعرفة الإدارية ، وتدني مستوى كفاءة إدارة الأفراد وارتفاع الاحتياجات الفعلية لتشغيل وصيانة المنشآت القائمة إضافة إلى سلبية بعض القيم الاجتماعية وأثر الحوافز المغلوطة .

إن نخط التقنية - ويدخل فيه أسلوب الإدارة وفعالية التنظيم في كل من القطاعين العام والخاص ، باستثناء قطاع النفط والصناعات الثقيلة - يتسم باعتداده على العمل البدوي ، ويتطلب وجود العمالة الكفيفة . ويلاحظ ذلك في قطاع الإدارة والخدمات ، كما يلاحظ في قطاع الإنتاج السلمي المباشر وقطاع التشييد والبناء بشكل عام ، حيث نجد أن نخط التقنية المطبقة من حيث تدني الاعداد على المكثنة أو اعداد الأساليب الإدارية والتنظيمية الحديثة لا يختلف كثيرا عن نخط التقنية المطبقة في دول العالم الثالث ذات الفائض السكاني . ولقد عملت قلة الحوافز المشجعة على تبني التقنيات الملائمة وضعف الروادع المحددة لحجم القوى العاملة على استمرار هذا الوضع الشاذ الذي لا يتسمجم مع طبيعة المشكلة السكانية في البلد .

وتدني كفاءة إدارة الأفراد - باعتبارها إدارة استراتيجة ذات تأثير حاسم على مدى الاستفادة من القوى العاملة المتاحة وأثر بالغ على توجهات هذه القوى - أدى إلى هدر كبير في القوى العاملة المتاحة ،

لنا سلبية متخذتي القرارات واسترسالم في التصرف العفوي تجاه هذه القضية المركزية . ويمكن تفسير هذا الاسترسال ، بقلة المهارة وضعف القدرة على التعامل مع معطيات الواقع بما يضبط تأثيراتها ويقارب انسجامها مع المصلحة الوطنية ، ويمكن تفسير ذلك أيضا بضعف إدراك متخذ القرار لأبعاد قراره ، أو يمكن إعادتها إلى كون توجهاته من حيث الأساس لا تدفعه إلى رؤية المشكلة السكانية بالمناظر الذي يراها به من يرتبط مصيره ومستقبله باستقرار البلد وتطوره . ويعود ذلك إلى عدم وضوح القرار السياسي فيما يتعلق بتدقيق العمالة وعدم ضعفه على متخذتي القرار بما يساعد على تعميق إدراكهم للمشكلة السكانية . كما يعود إلى حداثة تجربة الكوادر المواطنة وقلة خبرتها وانتشار روح من السلبية واليأس لدى البعض منها إلى الدرجة التي تشل قدرتهم على المحاولة منذرين بشئ الحرج والأعدار . وإلى جانب ذلك فإن إتخاذ القرار من قبل الأغلبية الوافدة التي لا يحكم توجهات البعض منها التواء مجتمعي أو لا يرتبط مصيرها بمصير البلد الذي تعمل فيه - جعل توجهها من حيث المبدأ غير متناقض مع تدقيق العمالة الوافدة أو إتخاذها شكلا معينا من التركيب .

وإذا نظرنا إلى الطريقة التي تفاعلت بموجبها هذه المعطيات الخمس المتمثلة في حجم الاتفاق وتركيبه ، ووضوابط الهجرة ، ودرجة الاستفادة من العمالة المواطنة ، والواقع الراهن لإدارة النشاط في المجتمع ، إضافة إلى قلة فعالية متخذ القرار نتيجة لتدني مهارته التقنية وعدم انسجام توجهات البعض منهم مع ما تتطلبه المصلحة المجتمعية من توجهات ، فإننا ندرك الأسباب التي عملت بموجبها الآلية التي أدت إلى تدقيق العمالة الوافدة بالكم والكيف الراهنين .

٥) أسلوب معالجة متخذتي القرار :

متخذ القرار هو المنصر الفعال القادر على التأثير على معطيات الواقع . وعلى مدى المهارة التي يتمتع بها متخذو القرارات المتعلقة باحتياجات العمالة وتوجهاتهم - يتوقف أسلوب معالجةهم لهذه الاحتياجات ، ويتحدد حجمها وتركيبها . إن متخذ القرار إذا ما كان توجهه وطنيا سلبا مدركا لأبعاد المخلل السكاني وقلقا من تفاقمه وتزايد أخطاره ، وإذا ما كان من المهارة الفنية والإدارية التي تمكنه من القدرة على تحليل احتياجات القوى العاملة ، وتميز الضروي منها والبحث عن الخيارات المتاحة له - فإن قدرته على التأثير على حجم القوى العاملة التي يديرها أو يشرف على من يديرها وتركيب هذه العمالة أمر مؤكد . إن متخذ القرار - مهما تدنى موقعه في عملية إتخاذ القرار في المجتمع - قادر على التأثير على معطيات الواقع . انه بمثابة المصفاة التي تمر من خلالها تأثيرات هذه المعطيات حيث يتم تنقيتها من الشوائب ، إضافة إلى قدرته على التأثير على كيفية تفاعل هذه المعطيات وصولا إلى محصلها . وإلى جانب ذلك فإن متخذ القرار في جميع المستويات يملك قدرا من التأثير على معطيات الواقع . وهذا التأثير قد يكون من خلال خلق القدوة الحسنة ، ومن خلال المبادرة المخلاقة ، ومن خلال اكتشاف المعرفة المناسبة لمعالجة مشكلة تدقيق العمالة الوافدة ، إضافة إلى التأثير المباشر من خلال عدم الاسترسال في خلق احتياجات جديدة للقوى العاملة وكبح الرغبة في تضخم الجهاز الذي يشرف على إدارته . ولعل « استسهال » متخذتي القرارات على جميع المستويات تجاه الأثر الذي تخلفه قراراتهم ، وعدم إدراك البعض منهم لأبعاد بعض القرارات التي يتخذونها ، وأثرها على مشكلة المخلل السكاني - أمر يفسر

ولا تخضع للدراسات علمية مقننة سواء في منبعاها أو مصبها - آثار متنوعة ، ذات نتائج خطيرة ، استهدفت أول كل شيء « قيمة » العمل وأخلاقياته . يتدفق هؤلاء المهاجرون ، مستجيبين لقوى الجذب في البلد الذي يقصدونه ، مدفوعين بقوى الطرد في البلد الذي قدموا منه ، وبطبيعة الحال ، ليس يخطر على أحد منهم ببال التكلفة التي يتحملها البلد الذي رحلوا إليه ، أو الخسارة التي تنمى بها بلدانهم من جراء هجرتهم . أضف إلى ذلك ما يتعرضون له - حين لا حاجة لهم في الحقيقة - من أنواع الأذى لنفسياتهم ، والتخريب لأخلاقيات العمل لديهم ، وردود الفعل « الدائرية » بينهم وبين المجتمع المضيف الذي قد يتأذى من وجودهم . إن هذا كله مصدر إرباك اجتماعي - اقتصادي ، يصيب عظم الحياة في الصميم ، سواء في البلدان التي وفدوا منها أو التي هاجروا إليها ، ويؤدي - ولا ريب - إلى تفرغ العمل هنا وهناك من محتواه الوطني ، حيث أصبح الارتزاق معظم قوة العمل الوافدة . ولعل هذا الواقع المر لوضع العمالة الوافدة هو السبب الرئيسي وراء ارتفاع تكلفتها المجتمعية وقلة منفعتها بالنسبة للمجتمعات التي وفدت إليها وتلك التي وفدت منها ، إضافة إلى تزايد كوزها سببا جوهريا في زراعة نوع من سوء التفاهم بين المجتمعات ، بما قد يكون له أسوأ العواقب على مستقبل التعاون بين المجتمعات في المدى الطويل ، إضافة لما خلقه من تدمير لقيمة العمل .

ولقد حظيت قضية ارتفاع التكلفة الثقافية والسياسية بكثير من الاهتمام ، وأصبح التحذير من بلوغ مستوى هذه التكلفة قدرا يصل إلى مسخ هوية الأقطار المنتجة للنقط في الجزيرة العربية وضياع وجودها ، تحذيرا موضوعيا معبرا عن واقع ملموس ، جعل من إبراز مخاطر

٥ - التكلفة المجتمعية لقوة العمل الوافدة

إنه إذا كان من المفروض منه أن يكون لقوة العمل الوافدة تكلفة مجتمعية ، فإن مثل هذه التكلفة يجب أن تكون مبررة في ضوء المنافع التي تعود على المجتمع نتيجة لوجودها . لذلك فإن السؤال الهام في هذا الصدد يجب أن يتركز حول مدى وجود مبررات مجتمعية لتدفق العمالة الوافدة بالحجم والتركيب الراهنين . وهل حجم النشاط الاقتصادي والاجتماعي المنتج ، والذي له تأثير إيجابي على عملية التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المساعدة على بدء عملية التنمية - يبرر الحجم والتركيب الراهنين للعمالة الوافدة ؟ وهل بذلت جهود كافية للاستفادة من قوة العمل الموطنة قبل اللجوء إلى استخدام العمالة الوافدة ؟ وهل عند استخدام العمالة الوافدة الضرورية أخذ في الاعتبار أهمية أن يكون تركيب هذه العمالة مما يحمل المجتمع أقل تكلفة إجتماعية - ثقافية - سياسية ممكنة ؟

إن الحقائق التي أوضحها العرض السابق لتركيب السكان ، وتركيب القوى العاملة ، وتحليل خصائصها السلبية ، وتحديد المطالبات التي تحكم آلية تدفقها - تشير بوضوح إلى أن التكلفة المجتمعية لم تكن محددا لتدفق العمالة الوافدة أو ذات تأثير على تركيبها . إن احتياجات العمالة الوافدة ، والاعتبارات التي حكمت تدفقها - تحددت في معزل عن اعتبارات أي تقييم موضوعي لمستوى التكلفة الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية التي يتحملها المجتمع من جراء استمرار وتزايد حاجته للعمالة الوافدة بالحجم والتركيب الراهنين .

لقد تمخض عن هذه العمالة ، التي لا تحكمها حاجة حقيقية ،

عن مكان آخر يستقر فيه ويتمتع بالحياة وبما أصاب من الفئمة . وإلى جانب التكلفة الإجتماعية للعمالة الوافدة هناك التكلفة الاقتصادية المرتفعة بالنسبة للمجتمع وليس بالنسبة لصاحب العمل . والعمالة الوافدة بشكل عام عمالة غير اقتصادية تفوق تكلفتها مرات ومرات القيمة الاقتصادية لإنتاجية عملها . ودخلها مثل دخل العمالة الموطنة مدعوم في معظمه بعائدات النفط . ان التكلفة المالية غير المباشرة للعمالة الوافدة تصل إلى أضعاف تكلفتها المباشرة ، وكل من هاتين التكتفتين يتحدد بمستوى المعيشة والدخل في البلد المضيف الذي هو أبعد ما يكون عن انتاجية الفرد ، وإنما يعبر ذلك عن توزيع وإفاق الربح الاقتصادي الناتج للبلد من جراء استنصاب ثروتها النفطية وتصديرها . ومن الحقائق الواضحة النسبية حقيقة كون ما يقارب ١٠٪ من السكان يساهمون بحوالي ٨٥٪ من الدخل القومي ، بينما يساهم ٩٩٪ بما يقل عن ١٥٪ من الدخل القومي .

وإلى جانب التكلفة الإجتماعية والاقتصادية للعمالة الوافدة بشكل عام فإن التكلفة الثقافية والسياسية للعمالة الأجنبية تجعل الإنسان يشك في قدرة مجتمعات الجزيرة العربية المنتجة للنفط على التفكير المنطقي السليم القادر على استيعاب دروس التاريخ والإعطاء بها . إن الوضع العالمي المضطرب والأسلوب الفلظ الذي تعامل به العمالة الوافدة والانطباع غير المستحب الذي يتركه هذا الأسلوب لدى شعوب العالم قد عمل على تعميق شعور الكراهية وعدم الاحترام والحد ، بعد الغيرة والحسد على هذه المجتمعات الصغيرة المتظاهرة بالفضي ، الأمر الذي يسهل مهمة كل غاز أو طامع في ضم المنطقة أو ابتزازها . إن هذا الجانب النفسي السياسي من التكلفة المجتمعية إضافة إلى التكلفة

المحيرة الأجنبية إلى هذه الاقطار محور العديد من الدراسات والندوات والمؤتمرات ، وأصبحت أيضاً وبشكل متزايد عملاً للخطب والتصريحات والبيانات الرسمية في المنطقة . كما حظيت التكلفة بالنسبة لعملية التنمية والمثثلة في التكلفة الإجتماعية والاقتصادية للعمالة الوافدة باهتمام متزايد ، لا سيما من أبناء المنطقة والعديد من المهتمين بالتنمية من المفكرين العرب .

ولعل الأدبيات المتاحة حول هذا الأمر تعطينا عن إعادة تديد المخاطر الإجتماعية والثقافية والسياسية التي تواجه بلداً مثل قطر من جراء تدفق العمالة الوافدة بالحجم والتركيبة الراهتين . إن الوضع الحالي لا يحتاج إلى مزيد من التأكيد على التكلفة الإجتماعية العالية والتي تشمل في العديد من المظاهر ، منها على سبيل المثال ضعف تماسك الأسرة ومسوخ ثقافتها والخلل في نط معيشتها والتأثير السلبي على أهمية التعاون المتبادل بين أفرادها . وكذلك منها اختلال قيم المجتمع من حيث النظرة للعمل ونط الاستهلاك ومخاطر التكيف من مطلق الاعتماد على الخدمات الرخيصة وتسخير عمل الآخرين من أجل توفير متطلبات الترف والمباهاة الإجتماعية . إضافة إلى مشكلات الأمن واستيطان العديد من الجرائم والأمراض الوافدة والمشكلات الصحية والإجتماعية الغربية عن طبيعة المجتمع . كل ذلك إلى جانب ما تخلقه العمالة الوافدة من غربة للمواطن في بلده وما تشيعه من تأثير سلبي على شعوره بالانتماء والترامه بالعطاء . إنه عندما يكون أكثر من نصف السكان وافدين يتساءل المرء : التنمية لن ؟ والخدمات لن ؟ وهذا يؤثر على توجهاته ويضعف ارتباطه بالمجتمع ويعتبر نفسه وافداً آخر وجد نفسه في معسكر عمل مع آخرين عليه مثلهم أن يضاعف منفعة الذائبة الأتانية ويبحث

الثقافية ومخاطر تهديد الهوية العربية إذا ما أخذنا في ضوء الكثير من النكبات التي منبت بها الشعوب التي احتل توازنها وتمزقت عوامل ترباطها يمثل تكلفة مجتمعية تجعل من استمرار تدفق العمالة الوافدة أمرا يشتر إلى غياب الإرادة المجتمعية والإرتقاء في أحضان الإدمان وملذات الحياة بفعل سكرة النعيم .

وخلاصة القول أن التكلفة المجتمعية للعمالة الوافدة بالحجم والتركيب الراهنين عالية جدا وليس من طبيعة العقل السليم قبولها . وبخاصة إذا علمنا أن الأسباب الحقيقية لتدفق العمالة الوافدة الراحنة أبعد ما تكون عن الانسجام مع متطلبات النشاطات الاقتصادية والإجتماعية ذات التأثيرات الإيجابية على حاضر المنطقة ومستقبل أجيالها ، وهذا يجعل من قضية معالجة الخلل السكاني الراهن أمرا ممكنا إلى جانب كونه ضرورة قصوى تتطلب من الجميع إدراك أبعاده والإرتفاع إلى مستوى المسؤولية والتحدى الذي يطرحه استمرار أسباب وجوده . ومما لا شك فيه أن كل يوم يمضي دون المبادرة من قبل أفراد المجتمع ومتخذي القرار فيه يمثل خسارة وطنية يتطلب إصلاح آثارها السلبية الكثير من الجهد والتضحيات ، هذا إذا لم نفت على المجتمع فرصة تاريخية من أجل المحافظة على أمنه ووجوده .

القس الثاني

متطلبات تصحيح الخلل السكاني

متطلبات تصحيح الخلل السكاني

الخلل السكاني الراهن ناتج عن تدفق العمالة الوافدة بالحجم والتركيب الراهن استجابة لما يطلق عليه احتياجات البلد من القوى العاملة . وهذه الاحتياجات كما سبق مناقشتها في القسم الأول ، يمثل جزء منها احتياجات غير ضرورية ، وتعود الحاجة لقسم آخر منها لانخفاض معدل الاستفادة من جهود القوى العاملة المتاحة . كما أن تركيبتها الحالي من حيث المستوى التعليمي ومستوى المهارة ، إضافة إلى تركيبتها الثقافي ، كان نتيجة لإهمال الكيف والمباغة في الكم في منزل عن اعتبارات التكلفة المجتمعية . ومن تحليلنا لخصائص قوة العمل الراهنة ومعرفتنا لضعفها تكلفتها الاجتماعية والثقافية والسياسية والإقتصادية فإن البحث عن حل يعيد التوازن السكاني ويمكن المجتمع من الاستقرار في المدى الطويل يمثل ضرورة إلى جانب كونه أمراً ممكناً . ولعل منطلق هذا الحل يبدأ من العمل على إعادة المواطنين إلى سوق العمل الفعلية والحرص على الاستفادة القصوى من إمكانيات قوة العمل الوطنية والوافدة ، ومن ثم تقييد احتياجات العمالة الوافدة بالأمور الضرورية إلى جانب التركيز على نوعية القوى العاملة الوافدة ومصدرها ، إضافة إلى التركيز على استخدام الأساليب التنظيمية والإدارية والتكنيكات التي تتيحها الأنماط التقنية الحديثة .

بضرورة تغيير هذه العادات المؤدية إلى خلق احتياجات للمعاملة غير الضرورية .

ويجاد الحد الأدنى من الإرادة المجتمعية ، وإن لم يكن أمرا سهلا فإنه ليس بالأمر المستحيل ، إذا ما أخذنا في الاعتبار أبعاد المشكلة السكانية على الوجود الحيوي لكافة المواطنين والقسم الأكبر من متخذي القرار ، بعد أن أصبحت التكلفة الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية أمرا لا يمكن تزيده بضرورة الحاجة للمعاملة الوافدة أو المنافع التي تعود على التطور الاقتصادي - الاجتماعي ، أو تلك التي تعود على الاستقرار السياسي والعلاقات الخارجية للدولة . إن ارتفاع هذه التكلفة بكل المعايير يمثل مدخل إمكانية بلورة الحد الأدنى من الإرادة الاجتماعية والسياسية اللازمة لترشيد احتياجات البلد من القوى العاملة والحد من تدفق العمالة الوافدة وتحسين نوعيتها وتغيير تركيبتها الراهن . لذلك فإن نقطة البداية في إيجاد الحد الأدنى من الإرادة المجتمعية بالنسبة للأفراد الذين أدركوا أبعاد المشكلة السكانية ومخاطرها ، سواء كانوا في موقع المسؤولية السياسية أو الإدارية أو الاجتماعية والإعلامية والتربوية تتمثل في عملهم على جهتين أولاهما : زيادة الوعي وتعميق إدراك أفراد المجتمع وجماعاته بأسباب المشكلة وأبعادها ، سعيا لتكوين حالة من الإدراك الواعي وبلورة قطاعة فعالة تشجع متخذي القرار على تغيير العادات الاجتماعية والإدارية التي تحكم الحاجة الراهنة للقوى العاملة . ثانيهما : المقاربة النضالية من أجل زيادة القدرة الفنية والإدارية لدى متخذي القرار من أفراد المجتمع ومؤسساته بما يمكن من البحث عن حلول بديلة تقلل حاجة المجتمع لقوة العمل الوافدة وزيادة امكانيات اعتاد المجتمع على قواه العاملة الذاتية .

ومن الأمور الهامة التي يجب الالتفات لها أمر مكافأة قوة العمل الوافدة بطريقة عادية وموضوعية ، معفزة لها من أجل العطاء وخدمة المجتمع أثناء تواجدها ، ومؤكدة لروابط الصداقة والاحترام والتقدير بعد عودتها إلى أوطانها .

لذلك فإن تحقيق ترشيد احتياجات المجتمع من القوى العاملة يتطلب العمل الجاد من قبل الجميع من أجل التقاضيا المركزية التالية :
(١) توفر الحد الأدنى من الإرادة والقدرة المجتمعية . (٢) بلورة خطة مرحلية انتقالية . (٣) السيطرة على آلية تدفق العمالة وتوجيهها . (٤) أداة مركزية لتنسيق سياسات ترشيد استخدام قوة العمل .

١- توفر الحد الأدنى من الإرادة والقدرة المجتمعية

إن وجود الحد الأدنى من الإرادة المجتمعية بشقيها الإرادة الاجتماعية والإرادة السياسية هو الشرط الأولي والجوهرى لإمكانية ترشيد احتياجات البلد من القوى العاملة . إن العادات الاجتماعية والإدارية التي تحكم الحاجة الراهنة للقوى العاملة تمثل حالة مرضية لها ما للإدمان من لذة خادعة ، وشروطها على وجود المجتمع تفوق شروط الإدمان على المبنى به ، حيث تمتد هذه الشروط لنفس بمصلحة جميع أفراد المجتمع وتهدد مستقبل أجياله . لذلك فإن التخلص من هذه العادات الاجتماعية والإدارية على مستوى الفرد والأسرة والمنشأة والدولة يحتاج إلى وعي متزايد من قبل عدد متزايد من أفراد المجتمع وقيادات العمل فيه . إن مثل هذا الوعي ضرورة من أجل بلورة قلق موضوعي يدفع إلى التفكير المسؤول والتمعن في واقع الحال وإدراك أبعاده ، تمهيدا لخلق القطاعة

٢ - خطة مرحلة انتقالية لتخصيص قوتة العمل

في ضوء الرغبة الرسمية لتقييد تدفق العمالة الوافدة وتقليل الحاجة لها ، إضافة إلى محاولة تعريبها الذي عبر عنه على سبيل المثال قرار مجلس الوزراء الخاص بضرورة أن يكون نصف العاملين في شركات المقاولات من المواطنين العرب ، وكذلك الاتفاقيات الثنائية مع العديد من البلاد العربية ذات الفائض في القوى العاملة ، إضافة إلى عدد من القيود الإدارية المطبقة في الوقت الراهن ، وانطلاقاً من المقترحات العملية العديدة التي تقدم بها المشاركون في الحلقة النقاشية والإمكانات المتاحة التي أوصحوها ، إضافة إلى إمكانيات التخفيض التي بينها عرض تركيب القوى العاملة والضرورة التي أوصحوها تحليل خصائصها الراهنة - يمكن اقتراح خطة مرحلية انتقالية تؤدي إلى تخفيض احتياجات البلد من القوى العاملة . وهذا الاقتراح يمثل محاولة لترجمة الإمكانيات المتاحة لتخفيض القوى العاملة وتحسين تركيبتها إلى خطة كمية من أجل بيان مدى الإمكانية المتاحة والتحقيق منها ، وبالتالي تحديد اتجاه السياسات ونوعية الإجراءات المطلوبة لتحقيقها . وسوف يتم مناقشة هذه الخطة المرحلية الانتقالية من قبل المشاركون في الحلقة النقاشية .

وتهدف هذه الخطة المرحلية الانتقالية قصيرة المدى الممتدة من بداية ١٩٨٣ إلى نهاية ١٩٨٥ م. إلى تخفيض حجم القوى العاملة بنسبة ١٦ ٪. بحيث يصبح العدد الإجمالي (١٠٢) ألف بدلاً من (١٢٢) ألف في الوقت الحاضر . وستؤدي الخطة نتيجة لذلك إلى تغيير تركيب القوى العاملة بحيث يمثل القطريون ٢٤ ٪ من إجمالي القوى العاملة في نهاية ١٩٨٥ م. مقارنة بـ ١٥ ٪ في بداية عام ١٩٨٢ م. ، حيث سيبلغ عدد قوة العمل

ولعل ما يلمسه الملاحظ من طلائع الوعي العام لدى الأفراد والجماعات ولدى أفراد القيادة السياسية والأجهزة الإدارية لابعاد الغل السكاني ومخاطره الإجتماعية والثقافية والسياسية وما يشعر به من تملل والبحث على استحياء وبحذر شديد عن مخرج من هذا المأزق الخطير ، يمثل أملاً في تحويل الامكانية الفنية والإدارية لترشيد احتياجات البلد من العمالة إلى إمكانية إجتماعية وسياسية . وهذه البارقة من الأمل التي تعبر عن بداية انتشار قلق موضوعي لدى بعض المواطنين ولدى القيادة السياسية والعديد من متخذي القرار الإداري ، يمكن - إذا ما أحسن الاستغادة منها وإذا ما تحولت إلى مبادرات مسؤولة لدى من يهمهم مصير البلد واستقراره - أن تتحول إلى إرادة إجتماعية وإرادة سياسية مدعومة بقدرة فنية وإدارية لدى متخذي القرار من أجل توفير الحد الأدنى من الإرادة والقدرة المجتمعية المنشودة .

جدول رقم (٣)
التقدير المتوقع لإجمالي قوة العمل في قطر عام ١٩٨٥ م
(الجنسية والجنس ونسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي)

الجنسية	ذكور		إناث		المجموع	
	المسند	نسبة المشاركة	المسند	نسبة المشاركة	المسند	نسبة المشاركة
مواطنون وافدون عرب وافدون آخرون	٢١٣٥٠ ٢٦٠٣٠ ٣٧١٥٦	٪٤٠.٨ ٪٧٥.٢ ٪٧٥.٨	٤٠٦٠ ٥٥٠٠ ٧٥٠٠	٪٧.٢٦ ٪٢٧.٩ ٪٤٠.٢	٢٥٤١٠ ٣١٥٣٠ ٤٤٤٥٦	٪٢٤ ٪٥.٨ ٪٦.٦
المجموع ١٩٨٥ م المجموع للثلاث السنين (١٩٨٢ م)	٨٤٥٣٦ ١١٠٠٢٣	٪٦٢.٢ ٪٦٤	١٧٠٦٠ ١١٦١٠	٪١٨.٢٦ ١٣.٥	١٠١٥٩٦ ١٢١٦٧٣	٪٤٤.٢٦ ٪٤٧.٥

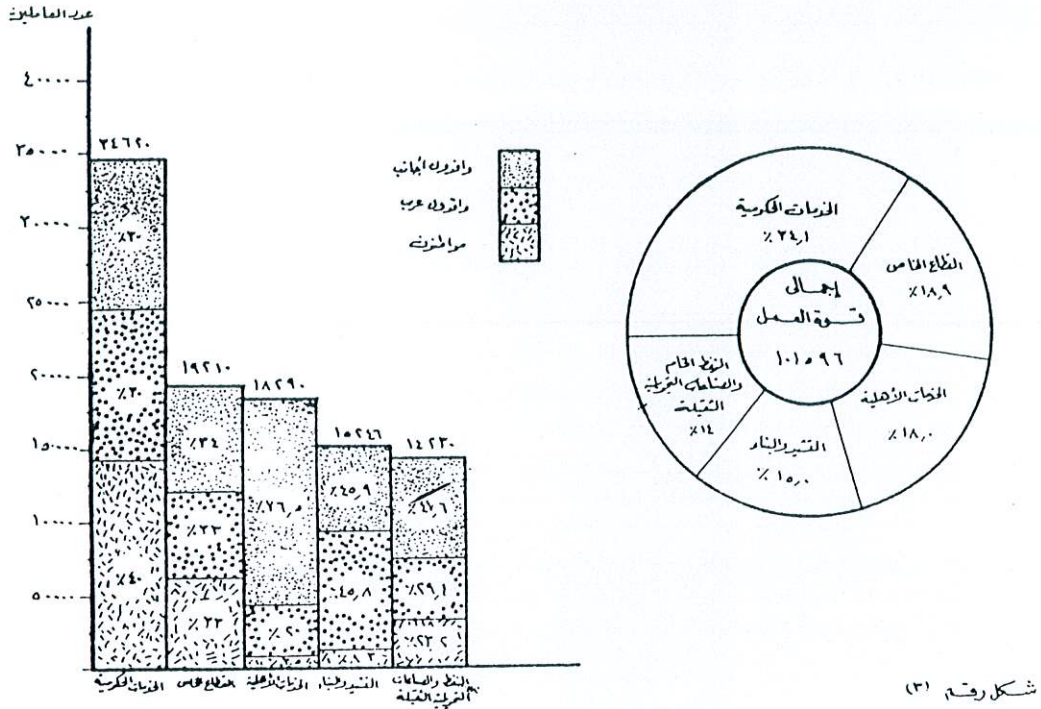
إن تحقيق الخطة الخمسية الواردة تفصيلها في الجداول السابقة (جدول رقم ٣ وجدول رقم ٤ والملحق رقم ١٤ ولرسم رقم ٣) سوف تؤدي إلى تخفيض إجمالي قوة العمل من ١٢٢ ألف إلى ١٠٢ ألف وذلك بنسبة ١٦٪. كما ستؤدي في نفس الوقت إلى رفع نسبة المواطنين بين السكان من ٣٧.٥٪ عام ١٩٨٢ م إلى ٤٥.٥٪ عام ١٩٨٥ م وترتفع نسبة مساهمتهم في قوة العمل من ١٥.٥٪ إلى ٢٤.٠٪ الأمر الذي سيفتح الطريق لإمكانية إغلال العمالة المرافطة محل العمالة الوافدة في المدى البعيد ويعد لإعادة الوضع الطبيعي في البلد ومعالجة خلله السكاني.

وسوف يتم تحقيق هذه الخطة المرحلية الانتقالية من خلال السعي إلى تحقيق ثلاث استراتيجيات رئيسية : استراتيجية للبيئة ، واستراتيجية

المواطنة حوالي (٢٥) ألف بعد أن كانت حوالي (١٩) ألف . وسترتفع نسبة قوة العمل العربية الوافدة من (٢٤) ألف إلى (٣١) ألف ، وبالتالي ترتفع نسبة مساهمتها في إجمالي قوة العمل من ٢٠٪ عام ١٩٨٢ م. إلى ٣١٪ عام ١٩٨٥ م. وسيأتي حوالي ثلث هذه الزيادة نتيجة لزيادة معدل مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي . وسيؤدي ذلك كله إلى تخفيض عدد ونسبة مشاركة القوى العاملة غير العربية ، حيث ينخفض عددها من (٧٩) ألفا إلى (٤٥) ألفا ، وتهدد نسبة مساهمتها في إجمالي قوة العمل من ٦٤٪ إلى ٤٤٪. ومن ناحية أخرى فإن عدد الذكور في قوة العمل سوف يهدد من (١١٠) ألف إلى (٨٤) ألفا ، وتنخفض نسبتهم من ٩٠٪ إلى ٨٣٪ وترتفع بذلك نسبة مساهمة الإناث إلى ١٧٪. ويزيد عددهم من حوالي (١٢) ألفا عام ١٩٨٢ م إلى (١٧) ألفا عام ١٩٨٥ م. وسوف يكون لهذا التغيير في حجم وتركيب قوة العمل أثر على حجم وتركيب السكان . حيث ينخفض عدد السكان بنسبة ١١٪. ويصبح تقدير إجمالي السكان عام ١٩٨٥ حوالي (٢٢٨) ألف نسمة مقابل (٢٥٦) ألف نسمة في عام ١٩٨٢ م. وسيكون التأثير تركيب السكان أكبر من التأثير على حجمه ، حيث سوف ترتفع نسبة القطرئين إلى ٤٦٪. بعد أن كانت ٣٧٪. وكذلك سوف ترتفع نسبة العرب إلى ٢٣.٨٪. مقابل ١٦٪ عام ١٩٨٢ م. أما نسبة الوافدين من غير العرب فسوف تنخفض من ٤٦.٩٪ عام ١٩٨٢ م إلى ٢٩.٧٪ عام ١٩٨٥ م. وسوف يتأثر تركيب السكان من حيث الجنس بحيث ترتفع نسبة الإناث من السكان من ٣٣.٦٪ عام ١٩٨٢ م إلى ٤٠.٢٪ عام ١٩٨٥ م. (ملحق رقم ١٥).

وفما يلي ستناول تركيب السكان وتوزيع القوى العاملة وتركيبها في الجداول والفقرات التالية :

التركز للرفع لقوة العمل في مختلف القطاعات الرئيسية موزعة حسب النشاط والجنسية نهاية ١٩٨٥



لتقليل احتياجات القوى العاملة ، واستراتيجية لاحتلال القوى العاملة ، مع العمل على ربط هذه الاستراتيجيات بمبدأ التعويضات الضرورية من أجل خلق إمكانية القبول اللازم لتحقيقها .

أ - استراتيجية تعبئة قوة العمل المتاحة محليا :

تشمل قوة العمل التي يمكن تعبئتها محليا في قوة العمل الوطنية من ذكور وناث بالإضافة إلى الإناث الوافدات . قوة العمل الوطنية القادرة على العمل ولا تمارسه في الوقت الراهن تتمثل أساسا في قطاع الإناث ، حيث لا يتعدى معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ٤٢٪ . والمقترح رفع هذه النسبة إلى ٧٦٪ عما سيؤدي إلى زيادة عدد القدرات العاملة من ألفين عام ١٩٨٢ م إلى أربعة آلاف عام ١٩٨٥ م . وهذا ليس بكثير إذا ما أخذنا في الاعتبار عدد المؤهلات فعلا من الإناث اللاتي لا يزاوئن عملا في الوقت الحاضر ، إضافة إلى عدد من سيتمخرجن من المدارس والجامعات خلال تلك الفترة . وتوقع الخطة تزايد عدد العاملات من الوافدات العربيات من ٣٦٢٠ إلى ٥٥٠٠ وهذا أمر ممكن إذا ما أخذنا في الاعتبار القدرات على العمل واللاتي لا يزاوئن في الوقت الحاضر ، وإذا ما سعينا إلى رفع نسبة مشاركة المرأة العربية من ٢٠٪ إلى ٣٨٪ . وتهدف الخطة أيضا إلى زيادة عدد العاملات من غير العربيات من ٢٩٦٠ إلى ٧٥٠٠ ورفع نسبة مشاركتين من ٢٨٪ عام ١٩٨٢ م إلى ٤٠٪ عام ١٩٨٥ م .

وإذا كانت مسألة زيادة عدد الإناث العاملات من حوالي ١٢ ألفا عام ١٩٨٢ م إلى حوالي ١٧ ألفا عام ١٩٨٥ م نتيجة لرفع نسبة مشاركتين في النشاط الاقتصادي من ١٣٥٪ إلى ١٨٦٪ ليست مشكلة فإن

الذكور من حوالي سبعة عشر ألفاً إلى حوالي ٢١ ألفاً أي بحوالي أربعة آلاف . وهذا العدد ليس بكثير إذا أخذنا في الاعتبار من سيدخل سوق العمل سنوياً ، وإذا ما حاولنا القضاء على بعض الأسباب التي جعلت بعض الذكور من المواطنين ينصرفون عن العمل .

ب - استراتيحية تقليل احتياجات البلد من القوى العاملة :

تقليل احتياجات البلد من القوى العاملة أمر ممكن كما تبين من تحليلنا لخصائص قوة العمل الرابته ، وانضح من الأسباب التي تحكم عملية تدفقها . وعلى سبيل المثال يمكن تخفيض احتياجات القوى العاملة عن طريق تخفيف حدة البطالة الممنعة والتضمخ الوظيفي وإعادة النظر في أخلاقية وسلوكية التوظيف الاجتماعي - السياسي وتوظيف المجاملة والنظر بموضوعية لدى ضرورتها في ظروف شح القوى العاملة . كما أن ذلك ممكن عن طريق تبني التقنيات الملائمة لظروف البلد ومشكلاته السكانية والإمكانات المتاحة لتقوية الروادع وتوفير الحوافز اللازمة للحد من الطلب على العمالة بواسطة رفع مستوى المسؤولية المجتمعية لدى متخذ القرار ، إضافة إلى إلزام صاحب العمل بالتكلفة الفعلية التي يتطلبها استخدام العمالة الوافدة وغيرها من الأمور التي سيتم استعراضها عند الحديث عن كيفية السيطرة على آلية تدفق العمالة الوافدة .

واستراتيجية تقليل احتياجات القوى العاملة على مدى الخطة المرحلية تستهدف تخفيض إجمالي احتياجات القوى العاملة بحوالي عشرين ألف وظيفة . منها حوالي عشرة آلاف وظيفة في الحكومة ، وحوالي سبعة آلاف وظيفة في الخدمات الأهلية ، وحوالي أربعة آلاف وظيفة في القطاع الخاص ، وحوالي ألفي وظيفة في قطاع الإنشاء والتعمير . أما بالنسبة لقطاع النفط والصناعات الثقيلة فإن العدد مقدر له أن يرتفع

إيجاد خمسة آلاف وظيفة نسائية تحتاج إلى بعض التفكير والكثير من الشجاعة الأدبية والقدرة على التعامل مع المحددات الاجتماعية لعمل المرأة . وعلى ما يبدو فإن توفير خمسة آلاف وظيفة نسائية ليس بالأمر العسير بالرغم مما قد توحي به القيود الاجتماعية السائدة حالياً ، حيث يمكن التوسع في توظيف المرأة في المجالات التي تشغلها في الوقت الراهن . وعلى سبيل المثال فإن قراراً يقضي بحصر تعليم جميع الأطفال حتى الصف الثالث الابتدائي على المدرسات فقط سوف يوفر ما يقارب الألف وظيفة نسائية على الأقل ويقلل الحاجة إلى عمل المدرسين . كما أن التوسع في توظيف المرأة في الإدارات والمؤسسات والشركات التي تعمل فيها المرأة إلى جانب الرجل مثل مجال الخدمات الصحية والمشتريات العامة وشركات القطاع الخاص سوف توفر العديد من الوظائف ، وإضافة إلى ذلك فإنه ليس هناك ما يمنع الإدارة الحكومية من الاستفادة من عمل المرأة في الإدارة ، حتى ولو تطلب ذلك توفير بعض المكاتب الخاصة بالنساء أسوة بما اتخذته ديوان الموظفين في المملكة العربية السعودية . وإذا علمنا أن كل موظف جديد نستقدمه من الخارج يؤدي إلى زيادة السكان بعدد يتراوح بين ٢ إلى ٦ أشخاص فإن توظيف المرأة الموجودة في البلد سواء كانت مواطنة أو وافدة سيعفي البلد من الحاجة إلى استخدام عدد آخر من الأشخاص . ومثل هذا الإجراء في بلد مثل قطر لا يجوز تجاهل إمكاناته ، ويجب العمل على توفير الظروف والبيئة المساعدة على تقبله اجتماعياً . فمن غير المعقول أن تفرض بطالة على العمل النسائي في حين نضطر فيه إلى زيادة مشكلة الخلل السكاني عن طريق استخدام عمالة جديدة وتحمل تبعاتها .

والى جانب ذلك فإن المقترح يفترض تزايد عدد العاملين من المواطنين

في القطاعات الأخرى . وأهم القطاعات التي ينتظر أن يزيد عدد القطريين العاملين بها هو القطاع الخاص ، حيث ينتظر أن يزيد عدد القطريين من ٢٣٤٠ إلى ٢٣٥٢ وترتفع نسبتهم إلى إجمالي العاملين في القطاع الخاص من حوالي ١٠٪ في عام ١٩٨٢ م إلى ٣٣٪ عام ١٩٨٥ م . وأهم نشاطات القطاع الخاص التي سوف يحل القطريون محل غيرهم فيها يتمثل في قطاع التجارة ، حيث سيزيد عدد القطريين من ١٠٣٥ إلى ٣١٠٠ ، وأسمل طريقة لتحقيق ذلك يتمثل في الربط بين عدد المتفرغين من القطريين في المحل أو الشركة الخاصة وحققها في الحصول على سجل تجاري أو رخصة استيراد أو التعامل مع الحكومة . والنتيجة الخاصة الآخر يتمثل في قطاع النقل ، حيث ينتظر أن يزيد عدد القطريين من ١٢٠٥ إلى ٢٠٥٧ . ولعل أفضل طريقة لتحقيق ذلك تتمثل في العمل تدريجياً على احتكار قيادة وسائل النقل العام على المواطنين فقط أسوة بالكويت والمملكة العربية السعودية . يلي هذين النشاطين نشاط الصناعة التحويلية ونشاط صيد الأسماك والزراعة والثروة الحيوانية ، يزيد عدد القطريين في الأول من ٤٧٥ إلى ٢٢٠٠ وفي الثاني من (٥٠٠) إلى (٨٠٠) .

واستراتيجية الإحلال هذه تهدف إلى إحلال القطريين محل غيرهم وإحلال العرب محل غيرهم من الوافدين ، وبذلك فإن العاملين في الحكومة عام ١٩٨٥ ينتظر أن يشكل القطريون ٤٠٪ منهم بعد أن كانوا في عام ١٩٨٢ م يشكلون ٣٠٪ ، بينما يشكل العرب ٣٠٪ بعد أن كانوا يشكلون حوالي ٢٤٪ في عام ١٩٨٢ . وفي قطاع العاملين في الخدمات الأهلية سترتفع نسبة القطريين إلى ٣٥٪ بعد أن كانت ٢٥٪ .

بحوالي أربعة آلاف وظيفة نتيجة لما يتوقع من حاجات التوسع في الصناعات القائمة والتي تحت الإنشاء ، إضافة لما قد يتطلبه استغلال الغاز الطبيعي من نشاطات .

ج - استراتيجية الإحلال :

استراتيجية إحلال القطريين محل غيرهم من الوافدين وتغريب الوظائف التي يشغلها غير العرب تنطلق من أولوية التوظيف التي ينص عليها قانون العمل وتعتمد على سياسات التقطير والتغريب التي شكلت لها بعض اللجان وعقدت من أجلها اتفاقيات مع بعض الدول العربية . ولعل أول شرط تتطلبه هذه الاستراتيجية يتمثل في الحد من الأسلوب المتبع حالياً في توظيف المواطنين ومحاولة تأهيلهم للوظائف المطلوب تعيينهم عليها . كما يتطلب إيقاف توظيف المجاملة بالنسبة للوافدين وتشجيع الجميع في البحث عن عمل مناسب لمؤهلاتهم .

وتتطلب استراتيجية الإحلال إيجاد الوسائل والحوافز اللازمة لتقطير الوظائف وتغريب الباقي منها بتقبل قوى الجذب في الخدمة المدنية وتشجيع القوى العاملة المواطنة والعربية على الانتقال إلى العمل في القطاعات الأخرى . وكما يتضح من مقارنة الجدولين رقم (٢ ، ٣) بالمحقين رقم (١ ، ١٤) فإن القوى العاملة القطرية سيتم توزيعها على مختلف القطاعات بشكل أفضل مما هو موجود حالياً ، ففي الحكومة على سبيل المثال بينما يظل عدد القطريين حوالي الأربعة عشر ألفاً فإن نسبتهم سترتفع إلى ٤٠٪ بعد أن كانوا يشكلون ٣٠٪ من إجمالي العاملين بالحكومة ، وبالرغم من ذلك فإن نسبة من يعملون في الحكومة من إجمالي القوى العاملة القطرية ينتظر أن تهبط من ٨٠٪ إلى ٥٤٪ فقط ، وهذا يتطلب إيجاد عمل لحوالي نصف القوى العاملة القطرية

مبدأ التعويض من أجل تحريك القوى العاملة من القطاعات التي تعاني من التضخم الوظيفي أو من الوظائف التي لا تسمح مهارتهم بالقيام بواجباتهم إلى مجالات العمل المتاحة في القطاعات الأخرى . وكذلك تشجيع القوى العاملة الوافدة على العودة إلى أوطانها عن طريق تعويض من ليس لديه مهارة كافية للقيام بالأعمال المتاحة أو من سيكون فائضا عن الحاجة ، وذلك بمنحه راتب سنتين أو أكثر مقابل قبوله الانتقال إلى وظيفة ملائمة أقل دخلا والعودة إلى وطنه وتمكينه من بدء حياة ملائمة وكرامة . وما هو جدير بالذكر أن هذا الأسلوب الإداري الإنساني ذا المردود الاقتصادي لكل الأطراف قد سبق وأن اتبعته بنجاح شركات النفط العاملة في قطر في بداية الستينات عندما وجدت أن القوى العاملة لديها مواطنة ووافدة فوق احتياجاتها الفعلية . وسياسة التعويض هذه لازمة إذا ما علمنا أن هناك حاجة لتقليل حجم قوة العمل وتغيير تركيبها من حيث الجنسية والجنس ومستوى المهارة . وفي نفس الوقت أكثر جدوى من تحمل البلد لقوى عاملة غير منتجة بحكم المجاملة أو رغبة في عدم الاضرار بالمواطنين المستفيدين من ظاهرة العمالة الوافدة .

ترتفع نسبة الوافدين العرب إلى ٢٠٪ بعد أن كانت حوالي ١٢٪ . أما نسبة غير العرب فإنها ستتناقص من حوالي ٨٦٪ إلى حوالي ٧٦٪ . وفي قطاع الأعمال الخاصة سترتفع نسبة القطريين إلى ٢٣٪ بعد أن كانت حوالي ١٧٪ وتتناقص نسبة غير العرب إلى ٣٤٪ بعد أن كانت ٧٢٪ . وفي قطاع التشييد والبناء يتوقع أن يرتفع نسبة القطريين إلى ٨٪ بعد أن كانت ٢٪ وترتفع نسبة الوافدين العرب إلى ٤٦٪ بعد أن كانت ١٧٪ . أما غير العرب فإن نسبتهم تنخفض إلى ٤٦٪ بعد أن كانوا ٧٣٪ . وهذا يحقق رغبة الدولة المعبر عنها في قرار مجلس الوزراء الذي يتطلب أن يكون نصف العاملين في شركات المقاولات من العرب . وأخيرا فإن قطاع النفط والصناعات الثقيلة ينتظر أن ترتفع فيه نسبة القطريين إلى ٢٣٪ بعد أن كانوا ١٩٪ وترتفع نسبة العرب إلى ٣١٪ بعد أن كانت حوالي ١٥٪ وتنخفض نسبة غير العرب إلى ٤٤٪ بعد أن كانت تبلغ ٦٥٪ .

د - سياسة التعويضات :

أفضل الرسائل إنسانية وأكثرها واقعية وفعالية لتحقيق استراتيجية تعبئة القوى العاملة المحلية ، واستراتيجية تخفيض احتياجات القوى العاملة ، واستراتيجية التطوير والتعريب ، ورفع نوعية القوى العاملة تتمثل في سياسة تقوم على مبدأ تعويض المتضررين من تطبيق هذه الاستراتيجيات ، وذلك من أجل الوصول إلى قبولهم وتعاونهم . إن العمل من أجل تحقيق هذه الاستراتيجيات الحاسمة في المرحلة الانتقالية بالنسبة لقوة العمل الوافدة لا سيما الفئات غير المستفيد من معدل التغيير السريع بالنسبة للعمالة الوافدة لا سيما الفئات غير المهنية منها ، وإضافة إلى ذلك فإن تطبيق هذه الاستراتيجيات يحتاج إلى اتخاذ

ضوابط الهجرة وطبيعة توجهات هذه الضوابط ومدى فعاليتها . بدءاً من مدى وضوح السياسة السكانية وسلامة أسسها ، إلى واقعية قيود الاستقدام وصرامة تطبيقها ، وانتهاءً بمدى جاذبية الحوافز المشجعة على الانترام بهذه الضوابط أو عملية الروادع التي أوجدتها من أجل الحد من المبالغة في احتياجات القوى العاملة الوافدة ، وذلك عن طريق رفع التكلفة الفعلية المباشرة بالنسبة لصاحب العمل بما يعكس التكلفة الفعلية للعمالة التي يستقدمها . وثالثها : مدى الاستفادة من قوة العمل الوطنية عن طريق فعالية التعبئة والإعداد والتوجيه والتحفيز المتاح بالنسبة للسياسات التي تحكم توظيف هذه القوى . ورابعها : درجة الكفاءة التي يتم بموجبها أداء النشاطات في المجتمع من حيث مدى إيجابية القيم الاجتماعية وسلامة نظام الحوافز ومدى ملائمة الأساليب التقنية المطبقة ومدى كفاءة إدارة الأفراد في المجتمع . وخامسها : توجهات متخذتي القرارات ومهارتهم الذي يعكس نفسه على أسلوب معاملتهم لمعطيات الواقع ومدى قدرتهم في مقاربة قراراتهم لمتطلبات تخفيض العمالة الوافدة وتخفيض تكلفتها المجتمعية .

وما لا جدال فيه أنه بقدر إصلاح الأسس التي تقوم عليها هذه المعطيات ، وبقدر تغييرها عن مصلحة المجتمع واستجابتها لمتطلبات تحقيق التوازن السكاني فيه - سيتمكن المجتمع من السيطرة على آلية تدفق العمالة الوافدة وتوجيه حركتها بما يساعده على التدرج في حل مشكلته السكانية وزيادة الاعتماد على قدراته . وإذا كان أمر السيطرة على هذه الآلية أمراً يحتاج إلى الكثير من العمل المتصل الجاد الذي قد يسبب بعض المشقة الذاتية وبعض الألم عن استمرار أسلوب الحياة السهل ، فإن ذلك يتطلب في المقام الأول تحديد الاتجاه والتدرج في إصلاح

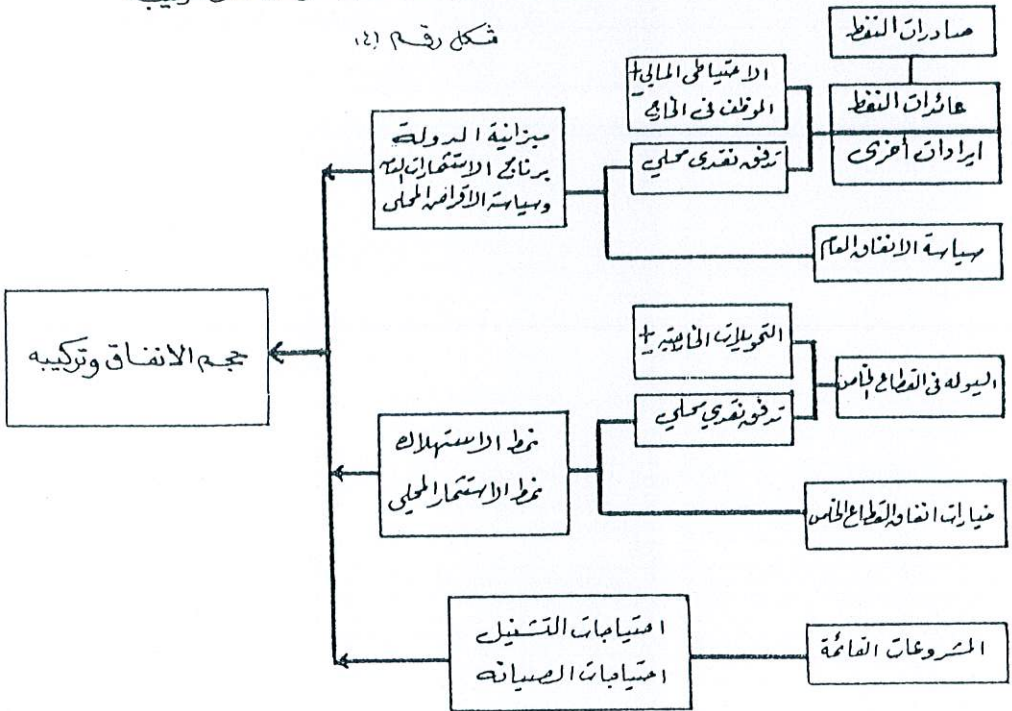
٣ - السيطرة على آلية تدفق قوة العمل الوافدة

إن الانتقال من حالة الخلل السكاني الراهن إلى وضع يمكن البلد من العمل على إيجاد وضع سكاني متوازن في المدى الطويل يتطلب بالتأكيد السيطرة على آلية تدفق العمالة الوافدة بدلاً من أن تترك هذه الآلية هي المسيطرة . إن هذه الآلية حتى الآن تحركت بموجب عوامل الجذب في المنطقة وعوامل الطرد في العديد من الأقطار العربية ودول العالم الثالث في معزل عن أي اعتبار للتكلفة المجتمعية التي يحملها البلد المضيف أو البلد الذي وفدت منه القوى العاملة وفي معزل عن النتائج السلبية التي يتركها هذا التدفق على مستقبل العلاقات بين البلدين في المدى البعيد . لقد تركت حركة هذه الآلية تتحكم بها الرياح العفوية النفاثية التي أوجدتها وضع الوفرة النقدية في البلدان المضيقة ، وما خلقه ذلك من فروق في الدخل شجع الأفراد في البلدين على استمرار عملية التدفق في العمالة . وهذا يقتضي أن تبادر الدول المضيقة لضبط آلية تدفق العمالة الوافدة عن طريق تقليل احتياجاتها وتخفيض عوامل الجذب لديها ، وربما يكون من مصلحتها بقدر قدرتها وفائدتها أن تساعد الدول المصدرة للعمالة على العمل على التقليل من عوامل الطرد .

وكما سبق مناقشته في القسم الأول من هذه الورقة فإن آلية تدفق العمالة الوافدة تحكمها خمس معطيات ، أولها : حجم الإنفاق السنوي داخل البلد المضيف والسياسة التي تحكم الإنفاق العام فيه ، وأثر ذلك على أوجه تخصيص ذلك الإنفاق بين أوجه الاستخدامات المتاحة وما يؤدي إليه من خيارات إنفاق بالنسبة للقطاع الخاص . وثانيها : قوة

العوامل المحددة لحجم الائتاق والعوامل المؤثرة على تركيبه

شكل رقم (٤)



مواقع الدخل بقدر الإمكان بحيث يصبح تراكم الإصلاحات أمراً ممكنًا ، وتصبح محاولة ضبط آلية تدفق العمالة الوافدة هدفًا واقعيًا .
وفيا على سوف أتناول العوامل الخمسة المؤثرة على احتياجات القوى العاملة من أجل التعرف على بعض الإمكانيات التي يمكن الاستفادة منها من أجل ضبط آلية تدفق العمالة الوافدة .

أولاً - التحكم في حجم الائتاق وتركيبه :

إن أي تخفيض مقبول ومتدرج في حجم الائتاق العام سيكون له آثار إيجابية على ترشيد الائتاق وتخفيف الضغط على القدرة الاستيعابية المنتجة للبلد بما يسمح بتطورها السليم وتجنبها مخاطر التدفق النقدي الذي لا تستطيع استيعابه بشكل منتج ضمن الفترة الزمنية المتاحة ، مما يؤدي إلى ضياع الكثير من فوائد هذا الائتاق وتزايد آثاره السلبية . وتخفيض حجم الائتاق يمكن أن يكون نتيجة لربط صادرات النفط بالقدرة الاستيعابية المنتجة للبلد ، كما يمكن أن يكون نتيجة لزيادة جدوى الاستشارات الخارجية للبلد ، إن لم يكن تخفيض الصادرات أمراً وارداً من الناحية العملية .

ولعل أهمية تغيير نمط الائتاق تفوق أهمية تخفيضه ، فضلاً عن أنها تمثل إمكانية معقولة وجديّة في المدى البعيد . وتغيير نمط الائتاق المطلوب يمكن أن يكون في تزايد أوجه الائتاق الاستشاري ذي المردود الاقتصادي على حساب أوجه الائتاق الاستهلاكي . ويمكن أن يكون في تأكيد العلاقة بين الجهد والمكافأة بالنسبة للأفراد والمؤسسات بحيث يؤدي ذلك إلى القضاء على مصادر الدخل السهل ، وبالتالي يجعل الجميع أكثر حرصاً على الاحتفاظ بما كسبوا بدلاً من هدره على الائتاق الترفي .

إن حجم الاتفاق الراهن وتركيبه هو السبب الأول لزيادة الحاجة الضرورية والترفيهية للعمالة الوافدة ، وبذلك فإن الربط بين حجم الاتفاق لا سيما الميزانية العامة للدولة ، وبين احتياجات العمالة وتركيبها الذي يؤدي إليه كل بند من أوجه تخصيصها - سيكون أهم أداة حاسمة لتصحيح العديد من الظروف الراهنة التي أدت الى تهيش دور المواطنين ، وزيادة نسبة البطالة التقنية ، وخلق حاجات ترفيه يتطلب أمر تليتها المزيد من الأيدي العاملة . إضافة لا أدت إليه ظروف الوفرة المالية وغياب تقييم الاتفاق العام على أساس جدواه الاجتماعية والاقتصادية من مبالغة في الاتفاق وضيق لقوائده من قبل مختلف الأجهزة والإدارات الحكومية . ولعل تثبيت حجم الميزانية العامة عند الحد الذي بلغته في الوقت الحاضر ، وكذلك محاولة تثبيت النفقات الجارية لجميع الإدارات والأجهزة الحكومية حتى نهاية عام ١٩٨٥ م على سبيل المثال سيكون مدعاة للمسؤولين عن هذه الأجهزة للتفكير بطريقة تؤدي إلى ترشيد الاتفاق وزيادة جدواه الاجتماعي والاقتصادي .

ثانياً - إحكام ضوابط الهجرة :

التدرج في إحكام ضوابط الهجرة أمر ضروري من أجل السيطرة على تدفق العمالة الوافدة ، ومن الضروري أن يتم هذا الإحكام في ضوء إمكانيات البلد على الاستيعاب السكاني ومقدار التكلفة المجتمعية التي يتحملها مقابل المنافع الناتجة عن تدفق المهاجرين . وتتمثل ضوابط الهجرة في السياسة السكانية ، والقيود القانونية الإدارية للهجرة . إضافة إلى الروادع الذاتية والحوافز المؤدية الى تقليل الحاجة للعمالة الوافدة ، ويتمثل ذلك أساساً في إظهار التكلفة المالية الفعلية للعمالة وتحملها لصاحب العمل مباشرة .

وتغيير نمط الاتفاق يمكن أن يكون أيضاً من خلال التركيز على أوجه الاتفاق التي تكون احتياجاتها للقوى العاملة أقل من غيرها وحاجتها لنوعية العمالة أكبر من كميتها . وفي هذا المجال فإن الاتفاق على المشتريات والبرامج ذات رأس المال الكثيف والعمالة المنخفضة أفضل من عكسها . ويمكن أن يكون معيار تطبيق الأنماط التقنية الملائمة معياراً للاتفاق .

وكما يتضح من الرسم رقم (٤) فإن حجم الاتفاق وتركيبه يتحدد بموجب عدد من العوامل . لذلك فإن إخضاعاً هذه العوامل لمعيار تأثيرها على احتياجات البلد للعمالة وأثرها على تدفق العمالة الوافدة سيساعد دون شك في التأثير على أولي المعطيات الرئيسية التي تحكم تدفق آلية العمالة الوافدة . ولعل النظر من قبل متخذي القرار على جميع المستويات للمشاريع والبرامج وأوجه التخصيص والاتفاق في القطاع العام والخاص من خلال احتياجاتها للقوى العاملة وتركيب هذه القوى ، الى جانب نظرهم الى تكلفتها المالية ، وأخذهم عامل التكلفة المجتمعية في الاعتبار عند تقرير أو المراقبة على هذه المشروعات والبرامج ، أمر منطقي لا يجوز التقليل من أثره النفسي والموضوعي على متخذ القرار . إن تقرير ميزانية الدولة وبرنامج الاستثمار العام ومخصصات الإقراض إلى القطاع الخاص بما لهما من تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على خيارات القطاع الخاص والمشتريات والبرامج ونمط الاستهلاك وما يتطلبه كل ذلك من قوى عاملة دون اعتبار ما سيؤدي إليه ذلك الاتفاق من احتياجات القوى العاملة ، ودون أن يتم قصور المصادر التي ستوفر منها تلك القوى العاملة - سيكون أكبر عقبة في السيطرة على آلية تدفق العمالة الوافدة ، وسيجعل من استمرارية آثارها السلبية أمراً يصعب معه الحديث عن إمكانية إيقافه .

يقارب ٣٠٠ ألف بعد أمرا معقولا ويمكننا . وإذا ما استهدفت السياسة السكانية هذا الحجم فإن تطوره سيمر بحركتين : مرحلة تخفيض السكان نتيجة تخفيض القوى العاملة كما سبق تفصيله ، ومرحلة زيادة السكان . والمرحلة الأولى تمتد من الآن وحتى نهاية ١٩٨٥ م ، ويتوقع أن ينخفض عدد السكان من (٢٥٦) ألف إلى (٢٢٨) ألف (ملحق رقم ١٥) . ثم بعد ذلك يرتفع عدد السكان بحيث يكون العدد في عام ١٩٩٠ حوالي (٢٥٠) ألف ، وفي عام ١٩٩٥ (٢٧٠) ألف ، وفي عام ٢٠٠٠ (٣٠٠) ألف . وإذا صممت السياسة السكانية على أساس تحقيق هذا الحجم فإن عدد المواطنين عام ٢٠٠٠ نتيجة للزيادة الطبيعية يمكن أن يقدر بحوالي (١٧٠) ألف ، وترتفع نسبتهم من ٣٧٪/ عام ١٩٨٢ م الى ٤٦,٥٪/ عام ١٩٨٥ م ، وإلى حوالي ٥٧٪/ عام ٢٠٠٠ . وإذا ما تحسنت الظروف التي تسمح بتحديد الأشخاص الذين يرغبون في ربط مصيرهم بمصير المجتمع والقادرين على المساهمة في تقدمه واستقراره اجتماعيا وثقافيا واقتصاديا وسياسيا - فإن مسألة التجنيس تصبح مصدرا هاما لزيادة عدد ونسبة المواطنين بين السكان ، وهذا المصدر في الوقت الحاضر تحفة المشكلات . ونتيجة لارتفاع نسبة المتجنسين الجدد في البلد وعدم تمكن المجتمع بعد من استيعابهم بالشكل الصحيح ، ونتيجة لكون مجتمعات الجزيرة العربية المنتجة للنفط في الوقت الحاضر تتمتع بدخل سهل نتيجة لارتفاع الربح الاقتصادي للنفط - فإنه يصعب التمييز بين من يودون الاستقرار مؤقتا نتيجة لهذه الظروف الاستثنائية ومن هم حقا مرتبطون بالبلد ومصيره . إن مواطني هذه الأقطار في الوقت الحاضر كالأبناء الوارثين ، وهذا يجعلهم غير راغبين في مشاركة أحد لهم في الإرث ، إضافة إلى أنهم غير راغبين في صلة من يدعي القرى منهم ، وغير مطمئنين لدى استعداده لمشاركتهم المصير في المستقبل . وإذا

أ - ايجاد سياسة سكانية :

وتتل السياسة السكانية مرتكز ضوابط الهجرة ومنطلقها ، وهذه السياسة تحتاج إلى قرار سياسي مدعم اجتماعيا ، يتخذ في ضوء امكانيات الاندماج والتكامل الإقليمي والعربي ، وينطلق من احتياجات التنمية الشاملة الحقيقية ، ويتحدد بإمكانيات المجتمع على استيعاب المهاجرين الجدد دون الاضرار بانسجام التركيب الاجتماعي والثقافي والاستقرار السياسي للمجتمع . والسياسة السكانية تهدف إلى تحديد الحجم السكاني الأمثل في المدى البعيد في ضوء الاعتبارات الحيوية لوجود المجتمع وصيانة مقومات هويته وتماسكه الاجتماعي . ويتم التمييز في ضوء هذه السياسة بين احتياجات القوى العاملة الدائمة واحتياجات القوى العاملة المؤقتة ، ويتم بموجب ذلك تحديد الزيادة السكانية المرغوبة وكذلك نوعيتها وتركيبها . كما يجب أن تتناول السياسة السكانية بالتحديد المتطلبات التي يجب توافرها في الوافدين ، وأن تحدد الشروط التي تمكن المجتمع من استيعاب العدد الضروري لاحتياجاته على المدى البعيد ، وأن تعمل على ربط مصير هؤلاء بمصير بقية أفراد المجتمع . كما أنه يجب على السياسة السكانية أيضا أن تهدف إلى خلق نسبة مقبولة بين المواطنين والوافدين أكثر انسجاما من الناحية الثقافية ، وأن تحرص أن يكون الوافدون الذين يستقدمون من أجل سد الاحتياجات المؤقتة في مركز يمكنهم من الرجوع إلى أوطانهم .

وانطلاقا من ارتباط قطر بمجلس التعاون ، وبحكم كونها قطرا عربيا يسعى للتكامل والتعاون مع بقية الأقطار العربية ، وفي ضوء امكانيات الإيحاء المتاحة والحجم السكاني الراهن وامكانيات زيادة الاستفادة من القوى العاملة المتاحة - فإن تحديد سكان قطر في نهاية القرن بما

ومن الضوابط ذات التأثير الفعال تلك الضوابط التي تقضي على الحاجة للعمالة الوافدة أو نوع منها . فمثلا النص على اقتصاد قيادة سيارات الأجرة على الكويتيين في الكويت وعلى المواطنين في المملكة العربية السعودية أدى إلى عدم وجود الحاجة إلى الوافدين للعمل في هذه المهن . وقانون مثل القانون المطروح على مجلس الأمة في الكويت والذي ينص على حظر استعمال غير اللغة العربية في المعاملات والمراسلات الحكومية وفي المؤسسات العامة والشركات والمعاملات التجارية ، لو طبق فإنه سيكون بالضرورة لصالح زيادة نسبة العمالة العربية . (الخليج ٥/٢٥/١٩٨٢ م) ، ولعله من الشروط المجدية في هذا السبيل ضرورة اجادة اللغة العربية لمزاولة بعض المهن مثل مزاولة الطب أو بالنسبة للمريات أو السائقين أو البائعين أو رجال الشرطة والجيش أو أئمة المساجد ومؤذنين أو غيرها من المهن ذات الاتصال المباشر بالجمهور الذي هو جمهور عربي في الأساس .

والنوع الآخر من الضوابط التي تتجه إلى التأثير على الحاجة للعمالة الوافدة يتجه إلى التركيز على ضرورة الاعتماد بقدر المستطاع على العمالة الوطنية أو العمالة العربية ، وكذلك تشجيع أسلوب الإنتاج الذي يقوم على كثافة رأس المال . ويمكن تحقيق ذلك عن طريق اشتراط وجود رأس مال كاف متناسب مع ضرورة تبنى الأسلوب الذي يعتمد على قوة الأيدي العاملة لدى كل من يود أن يمارس الأعمال الحرة ، أو على الأقل كل من يود أن يقدم للمقاولات والمشتريات الحكومية وغيرها من معاملات ، مثل الاقتراض أو الحصول على حق مزاولة الاستيراد أو الحصول على التوكيلات التجارية . ويمكن أيضا أن يستخدم معيار تركيب العمالة (نسبة المواطنين : العرب : الأجانب) كشرط لازم

ما أعيد ترتيب الأوضاع الانتاجية وأصبح المواطنون يتحملون المسؤوليات ويبدلون الجهود وتحدد مكاناتهم بما يتناسب مع ما يؤدونه للمجتمع من خدمات - فإن الضغط على التجنيس يخفف ، ودوافعه تضيق ، ولماكانية الاستفادة مما يتبعه هذا المصدر تصبح أمرا منسجما مع متطلبات التنمية في البلد . ويبقى هناك بالرغم من ذلك إمكانية وضرة لابعاد سياسة تجنيس واعية تحفظ للبلد هويته العربية وترسخ تماسكه الاجتماعي في المدى البعيد .

وما لا جدال فيه أن الحاجة ماسة لوجود سياسة سكانية واضحة المعالم ومحددة الأهداف الكمية والنوعية تعكس نفسها في خطط سكانية وقوانين هجرة وجنسية وعمل تتوافر لها إرادة صارمة وحوافز وروادع وقبود واقعية فعالة .

ب - تحسين نوعية قيود الاستقدام :

وتتل ضوابط الاستقدام الوسيلة الادارية القانونية لتحقيق السياسة السكانية . وضوابط الاستقدام عديدة ومنوعة ، واختيار أي مجموعة منها في أي وقت يتوقف على طبيعة الظروف والمشكلات السائدة في البلد والأهداف المطلوب تحقيقها . ومن أمثلة ضوابط الاستقدام الفعالة إذا ما تهأت لها سبل التطبيق : القرار الذي أصدره مجلس الوزراء في قطر منذ فترة حول ضرورة أن يكون العرب ٥٠٪ على الأقل من العاملين في أي من شركات المقاولات وكذلك تحديد سن ٣٥ سنة كحد أدنى شرطا لمنح تأشيرة دخول للمرأة العربية . وبما لا شك فيه أن ضوابط الاستقدام متعددة ، ويجب أن يتم اختيارها ضمن دراسة ، وأن يتم باستمرار تقييم مدى فاعليتها ، وأهم من ذلك وقبله كله أن تطبق هذه الضوابط بجدية وصرامة دون مجاملة ودون استثناء .

تكلفة العمالة دافعا وحافزا مباشرا لتطبيق أساليب إنتاج كثيفة رأس المال بدلا من الاعتداد على العمالة الكثيفة ، وهناك العديد من المداخل التي يمكن بواسطتها رفع تكلفة العمالة الوافدة . من هذه المداخل مدخل تحميل صاحب العمل مباشرة التكلفة الفعلية لن يعمل لديه ، ويتم ذلك عن طريق الزام صاحب العمل بدفع رسوم الخدمات الصحية والأمنية والثقافية والتعليمية التي يتطلب تقديمها للوافد ، وكذلك تحميله مبالغ الدعم اللازم تقديمه لتوفير الاحتياجات الأساسية للوافد وأسرتة ، والزام صاحب العمل ببعض من هذه التكاليف التي تتحملها الدولة في الوقت الراهن ، يمكن أن يتم عن طريق إلزام صاحب العمل بدفع رسوم الخدمات نيابة عن من يعمل لديه وعن المراقبين لهم مثل ضرورة دفع رسوم تأمين صحي وكذلك رسوم تأشيرة الدخول ورسوم إقامة تتكافأ مع الخدمات الحكومية اللازم تقديمها للوافد ومراقبيه ، وكذلك رسوم تعليم وغيرها من الرسوم الحكومية . ولكن في اعتقادي أن الأسلوب الأكثر سلامة لتوضيح هذه التكلفة والزام صاحب العمل بدفعها دون الاضطرار الى التمييز بين الوافد والمواطن يحتاج إلى إعادة النظر في أسلوب تقديم الخدمات والمنافع العامة مجانا ، مثل الخدمات الصحية والتعليم والكهرباء للمواطنين والخدمات المتعلقة بالأمن والدفاع وخدمات المجتمع ، وكذلك أسلوب الدعم الراهن بالنسبة للموارد الغذائية والطاقة وغيرها من السلع والخدمات . وعادة النظر هذه تحتاج إلى دراسة وتتطلب تبني استراتيجية تنمية طويلة المدى يتعدى هدفها مسألة توضيح التكلفة الحقيقية للعمالة الوافدة . إن إعادة النظر هذه لازمة بالدرجة الأولى من أجل ترشيد استخدام المجتمع للموارد المتاحة له . كما إن إعادة تسعير السلع والخدمات بما يعبر عن تكلفتها الحقيقية والزام المستفيد من استخدام هذه السلع والخدمات بهذه التكلفة أمر ضروري لا بد من مواجهته عاجلا أو آجلا .

لزمولة بعض الأعمال التجارية أو التعامل مع الدولة والاستفادة من التسهيلات التي تتيحها .

وأخيرا هناك الضوابط المباشرة التي يمكن تطبيقها من قبل أجهزة الهجرة والعمل والصحة ، مثل المستوى التعليمي أو المهني والحالة الصحية والسكن والجنسية ومدى توفر السكن الملائم وغيره من الضوابط اللازمة للتأكد من ملائمة الوافد لاحتياجات البلد ومدى توفر الشروط الأساسية للحياة الكريمة له ووجود إمكانية واضحة وحوافز كافية تساعد على عودته بعد انتهاء عقد عمله .

وإذا كانت ضوابط الهجرة بالنسبة للعمالة الوافدة في قطاع الخدمات الأهلية والقطاع الخاص قد تكون بحاجة إلى جهد كبير وربما إلى نظام للتعويضات أو الحوافز فإن ضوابط العمالة الوافدة بالنسبة للإدارات والوزارات والمؤسسات والشركات الحكومية يجب أن تكون أيسر . وتحتاج في الغالب إلى إيمان بضرورتها لدى مسؤولي هذه الأجهزة إلى جانب حاجتها إلى قرار واع وجدي . وما هو جدير بالذكر أن الحكومة إن لم تستطع تطبيق الضوابط على نفسها فإنها لن تستطيع تطبيقها على القطاع الخاص .

ج - زيادة تأثير الروافع الذاتية :

تتمثل الروافع الذاتية في رفع تكلفة العمالة الوافدة وتحميل صاحب العمل مباشرة كلفة العمالة التي يحتاجها ، ومثل هذا الراوع العملي يمكن أن يساعد في الضغط على أصحاب الأعمال للتخفيض من استخدام العمالة الوافدة ، وتحديد تدفقها بقدر الحاجة الفعلية . كما أنه سيكون الوسيلة الرئيسية التي يمكن للمجتمع أن يعكس من خلالها لنفسه ولأفراده بشكل واضح العبء الاقتصادي للعمالة الوافدة ، ويصبح ارتفاع

كثيرا إذا ما أخذ في الاعتبار مستوى المعيشة في البلاد . ومثل هذا الأمر بدون شك سوف يؤدي بسرعة إلى تحسين نوعية الوافدين من الفئات المهنية الدنيا ، وسوف يقلل من عددهم بشكل كبير عن طريق الاستفادة من وقت الفرد والبحث عن يستطيع تأدية أكثر من مهمة واحدة . وإلى جانب الحد الأدنى من الأجر فإن التأكيد على ضرورة توفير صاحب العمل السكن المناسب وإيجاد الشروط الصحية اللازمة للوافد في ضوء المستوى المعيشي السائد في البلد يمثل أمرا مرغوبا اجتماعيا . إنه ليس هناك أخطر على مجتمع ما من استخدام الأفراد والعمل على حرمانهم في ظروف بيئية اقتصادية اجتماعية تتمتع بمستوى معيشي مرتفع بل مرفه . وإلى جانب ذلك فإنه لا بد من تطبيق قانون العمل بحزم من حيث الإجازات ومكافأة نهاية الخدمة . وكذلك فإن تأكيد حق العرب أو الغربة في السفر إلى موطنه مرة في السنة على الأقل ضرورة انسانية واجتماعية للوافد وللمجتمع الذي يعمل فيه . وأخيرا فإن تحديد مدة بقاء العامل غير الماهر لمدة لا تتعدى الخمس سنوات والعامل الماهر لمدة لا تزيد على عشر سنوات ، وفرض مكافأة إعادة استقرار على صاحب العمل عند نهاية المدة سوف يسهل إعادة الوافد إلى بلده وتعوديته بما يمكنه من بداية الحياة في مجتمعه الأصلي دون حقد على البلد المضيف ودون تحايل وتشبث للبقاء فيه . ولعله من المهم جدا من أجل ضمان حصول العامل على حقوقه وأن تكون هناك وسائل يمكن بواسطتها التحقق من قيام صاحب العمل بدفع حقوق الوافد مع تأكيد حق الوافد في المطالبة بحقوقه القانونية .

وبخلاصة القول أن أحكام ضبط تدفق الهجرة تتطلب وجود سياسة سكانية واضحة المعالم محددة الأهداف مدركة للصعوبات وموفرة للوسائل العملية المتمكنة من الفعالية . ويحتاج ذلك إلى ضوابط واقعية

ولعل وقتنا الحاضر ، حيث ما زال هناك فائض في الدخول هو أنسب الأوقات للبداية تدريجيا من أجل خلق الآلية التي يتم بموجبها إظهار التكلفة الحقيقية للسلع والخدمات المتاحة للمجتمع والعمل على تطبيق مبدأ الزام المستفيد من تلك الموارد بدفع تكلفة إنتاجها . ومثل هذه البداية تحتاج إلى نظام من التعويضات للمواطنين الذين سيضار بدون شك مستوى معيشتهم نتيجة لتطبيقها . وبالرغم مما قد يثار من اعتراضات وصعوبات حول مبدأ التعويض إلا أن الدافع المنطقي والضروري من هذه التعويضات في الوقت الذي يستطيع المجتمع دفعه ، أجدى من ترك الأوضاع مثلما هي عليه في الوقت الحاضر ، وأفضل بدون شك من تأجيل إعادة النظر في أخطائنا الحالية وترك أخطارها تستشري مع الزمن . إننا لو استطعنا أن نوضح التكلفة الحقيقية وعملا على الزام من يحتاج إلى العمالة الوافدة التكلفة المالية التي تتحملها الدولة لأصبح لدينا أكبر رادع وحافز يشجع الأفراد على تخفيض احتياجاتهم إلى الحد الضروري جدا من هذه العمالة .

إن أقل تقدير للتكلفة التي تتحملها الدولة بشكل غير مباشر عن كل وافد يعمل في القطاع الخاص أو الخدمات المنزلية لا تقل عن أربعة آلاف ريال شهريا . ولزام صاحب العمل بنصف هذه التكلفة في اعتقادي سيكون له تأثير كبير على ضبط تدفق العمالة الوافدة وعلى تحسين نوعيتها . والدخل الثاني لرفع تكلفة العمالة والزام صاحب العمل مباشرة يتمثل في التأكيد على المعاملة الإنسانية الكريمة للوافد وتوفير أسباب القبول لديه عندما يحين وقت العودة إلى بلده . ويتم ذلك عن طريق تحديد حد أدنى للأجر يتناسب مع المستوى الاقتصادي والاجتماعي السائد في المجتمع . وإن راتبا في حدود ألف ريال لن يتوفر له المأكل والملبس والسكن مجانا ، وراتبا في حدود ألفي ريال لن لا يتوفر له ذلك ليس

والرافد من حيث الحقوق والواجبات ، ودون تهاون في متطلبات تشغيل الوظيفة ، ودون تمييز من حيث المهارات والواجبات التي تفترض وجودها والقيام بها . ان عدم الاختلال بمتطلبات العمل بالنسبة للمواطن سوف يمنع تراكم المواطنين حيث لا حاجة لهم ويعمل على توجيههم الى المجالات التي يحسنون القيام بها، ويقدرون على القيام بأعبائها . وإذا كان من المنطقي أن يوجد المواطنون في بعض الوظائف الاستراتيجية والوظائف الحاكمة فإن هذه الضرورة المنطقية يجب أن تكون الاستثناء وليست القاعدة ، ويجب أن يتوافر في أفرادها الحد الأدنى من المهارة ، وأن نتاح لهم امكانية التدريب المسبق والتطوير القيادي والفني المستمر ، إضافة لما تفترضه مثل هذه المناصب من نوعية قيادية تمكن صاحبها من تجاوز نقاط الضعف التي لديه ، وترفع إحساسه بمسؤولية موقعه إلى مستوى المسؤولية المفترض في شاغل مثل هذه المناصب القيادية تحملها .

ولعل المدخل الثاني هو ألا تفصل تلك الامتيازات التي تقرر الدولة توفيرها للفرد - بصفته مواطناً يعيش في مجتمع ارتفع متوسط الدخل فيه وارتفع مستوى المعيشة والاستهلاك إلى الحد الذي لا يمكن لإنتاجية الفرد مهما ارتفعت أن توفر متطلباته - إلى القدر الذي يؤدي إلى انسحابه من سوق العمل أو عدم توجيهه إلى النشاطات الإنتاجية التي تتلاءم مع مهارته وقدرته . إنه إذا ما أدت الامتيازات والحقوق التي توفرها الدولة للفرد بصفته مواطناً إلى استغناؤه عن العمل ، أو جعلته يترفع عن الأعمال التي تناسب مع مهارته وقدرته واستعداده للتعليم والتدريب - فإن المجتمع يخسر بعض طاقاته ، ويؤدي إلى تهيش دور أبنائه وجعلهم عالة عليه بدلاً من أن يكونوا عوناً له ، وهذا يجعل مثل هذه

منطقية يمكن بواسطتها تقليل الاحتياجات المحلية للعمالة الرافدة والتأثير على تركيبها ومصدرها . وضبط تدفق الهجرة - إلى جانب ذلك كله - يحتاج إلى رادع وحافز ذاتي عند صاحب العمل ، وهذا يتمثل في رفع تكلفة العمالة الرافدة إلى مستواها الحقيقي وتحميل صاحب العمل مباشرة التكلفة الفعلية للعمالة التي يحتاجها .

ثالثاً : زيادة الاستفادة من قوة العمل المواطنة :

كما لا جدال حوله أن هناك امكانيات كبيرة لزيادة الاستفادة من قوة العمل المواطنة . ولعل التصميم على إزالة الأسباب وتصحيج الحوافز المخاطئة التي أدت إلى قلة الاستفادة من قوة العمل المواطنة وتهيش دورها - تمثل بحق إحدى المداخل الرئيسية لسياسة إحكام آلية تدفق العمالة الرافدة . إن إزالة الأسباب التي أدت إلى تفشي البطالة المقنعة والبطالة المزمنة بين أفراد قوة العمل المواطنة ، ومعالجة الحوافز المخاطئة والسياسات التي أثرت سلباً على نوعية تعليمها وتدريبها وتطويرها المهني المستمر ، وأدت إلى انحراف توجهاتها وسوء توظيفها - هو مدخل رئيسي إلى الاستفادة من قوة العمل المواطنة ، وهو بهذه المثابة واجب وطني شديد الإلحاح .

ولعل أحد المداخل الرئيسية للقضاء على ظاهرة قلة الاستفادة من القوى العاملة المواطنة يتمثل في ضرورة الفصل بين ما يجب أن يحصل عليه المواطن من امتيازات بحكم كونه مواطناً وبين ما يحصل عليه من حقوق ودخل بصفته مساهماً بقوة عملية . فبينما قد تتحدد تلك الامتيازات ضمن اعتبارات اجتماعية وسياسية فإن عائد العمل بالنسبة للمواطن يجب أن يرتبط بواجبات ومسؤوليات ذلك العمل دون تمييز بين المواطن

سياسيا واجتماعيا دعم دخول المواطنين عن طريق إعادة توزيع بعض من هذا الربح . فإذا كان الدعم أمرا لا بد منه وفي الوقت الراهن ضرورية ، فإن من المناسب التمهيد للتخلص منه قبل أن يصل المجتمع المرحلة الحرجة عندما ينضب النفط أو يتلاشى ريعه الاقتصادي .

ولكى جانب التغييرات الجوهرية التي سيق تفصيلها فإن تحقيق الاستفادة القصوى من العمالة المواطنة يتطلب عددا من التوجهات الإيجابية المؤدية الى زيادة عدد العاملين من المواطنين وتحسين نوعيتهم وتحفيزهم من أجل زيادة عطايتهم وتخطيط مسألة إحلالهم وتوفير الحوافز والسياسات القادرة على تحقيق ذلك .

وزيادة عدد العاملين من المواطنين تتوقف على مدى فعالية تعبئة القوى العاملة المواطنة . وبما لا شك فيه أن هناك إمكانية معقولة في الوقت الراهن لرفع نسبة المشاركة بالنسبة للمواطنين إلى ٢٥٪ عن طريق زيادة معدل مشاركة الإناث من ٤٢٪ إلى حوالي ٧٥٪ وكذلك زيادة نسبة مساهمة الذكور إلى ٤٠٪ بدلا عن ٣٦٪ . ولعل أهم ما يتطلبه ذلك يتمثل في إيجاد فرص عمل مناسبة للمرأة ولغير العاملين من القادرين على العمل من الرجال ، وتشجيع المواطنين وتأهيلهم من أجل القيام بالأعمال التي تناسب مهارتهم ، والعمل على تشجيعهم للعمل الفعلي في القطاع الخاص . ولعله من الضروري معرفة عدد ومؤهلات وتجبرات المواطنين القادرين على العمل والذين لا يزاوولون عملا في الوقت الحاضر وتحري الأسباب التي تحول دون ذلك من أجل تذليل العقبات وتوفير الفرص المناسبة .

أما تحسين نوعية قوة العمل المواطنة فإنه يشكل التحدي الرئيسي ، حيث إن تحسين النوعية - إلى جانب كونه مؤديا إلى زيادة إمكانية الاستفادة - يمثل في حد ذاته الضمانة الأساسية لخلق الإنسان الذي

الامتيازات - التي يجب أن تمثل أمرا استثنائيا لا يمكن أن يستمر بعد نفوس النفط أو تقلص ريعه الاقتصادي - مسألة غير مبررة ، ويصبح السأح باستمرارها أمرا غير مقبول .

ولعل الخلط بين ما يستحب أن يحصل عليه المواطن من حقوق وامتيازات وبين ما يستحقه بحكم عطاء جهده عمله يمثل العامل الرئيسي في ارتفاع معدل البطالة المنقعة بالنسبة للمواطنين ، والسبب الرئيسي لوجود ٨٠٪ من قوة العمل المواطنة يعملون في الحكومة مما يؤدي الى تضخم وظيفي وخسارة كبيرة للمجتمع الذي تمثل ندرة العمالة فيه إحدى مشكلاته الرئيسية . كما أن المبالغة في هذه الامتيازات ووصولا حدا مرتفعا قد أدى إلى تزايد معدل البطالة المرفقة ، لا سيما بين الاناث وبعض فئات المجتمع الذين يجدون أن وضعهم الاقتصادي لا يبرر قبول الأعمال التي تتناسب مع مهارتهم وقدرتهم على العمل المنتج ، مما جعل نسبة المشاركة الاسمية في النشاط الاقتصادي لا تتعدى ٢٠٪ والمشاركة الفعلية لا تتعدى ١٥٪ . ولعل التدرج المطلوب يحتاج : أولا : إلى إيقاف تزايد الامتيازات التي تمنح للفرد بصفته مواطنا ولعمل على التخلص من أكثرها إضرارا بسياسة الاستفادة من القوى العاملة . ويتمثل ثانيا : في إيجاد هيئة في الدولة خارج نطاق إدارة شؤون الموظفين يعهد إليها تقدير وصرف الدعم المستحسن دفعه للأفراد باعتبارهم مواطنين بصرف النظر عن النشاط أو الجهة التي يعملون بها . ومن خلال هذه الجهة يمكن معالجة الكثير من المشكلات التي سببها اضطراب الدولة إلى توفير خدمات مجانية أو بأثمان تقل كثيرا عن تكلفتها الفعلية . وهذه الهيئة ذات طبيعة مؤقتة حتمها وجود الربح الاقتصادي للنفط وما أدى إليه من ارتفاع في المستوى الدخل والمعيشة في البلد إلى الدرجة التي أصبح من المستحب

وانطلاقاً لما للتدريب من أهمية في حد ذاته ، إضافة إلى كونه الوسيلة العاجلة من أجل إصلاح خلل مخزجات نظام التعليم - فإن الاهتمام به ضرورة قصوى . ولعل من أهم مجالات التدريب الضرورية هو التدريب القيادي للكوادر الإدارية والفنية ، إضافة للتدريب الفني في مجال الإدارة وكافة المجالات التقنية الأخرى ، إضافة إلى التدريب الحرفي . وقد يكون من المجدي فصل مؤسسات التدريب عن مؤسسات التعليم ، كي لا تصبح هذه المؤسسات هامشية ، وهناك ضرورة من أجل أن تتبع مؤسسات التدريب مباشرة للجهات التي تتعلق التدريب بطبيعتها عملها .

إضافة للتعليم والتدريب فإن اعداد القوى العاملة لا يكتمل دون وجود برامج التطوير المستمر الذي يحتاج إليه جميع العاملين من قمة التنظيم الإداري إلى أدنى مستوى وظيفي فيه . إن التغييرات التكنولوجية المتسارعة تتطلب التركيز المستمر على تعريف القوى العاملة بكل ما هو جديد في مجال عملها وناحية الفرصة لها من أجل استيعابه وعكس الفوائد المثبتة من مثل هذا الاستيعاب على مجال عملها .

وإضافة لضرورة تعبئة المزيد من القوى العاملة المواطنة وتطوير أسلوب إعدادها بما يتلاءم مع تحقيق الاستفادة القصوى منها ، فإن الأسلوب الراهن لتوجيهها والسياسة الحالية التي تقوم عليها اعتبارات توظيفها وإحالتها - بحاجة إلى إصلاح إداري وتنظيمي أساسي ، يتناول تغيير معيقاته . وأول مجالات الإصلاح الضروري يتمثل في ترشيح سياسة توظيف المواطنين . بحيث لا يركز توظيف المواطن في موقع معين إلا عندما تكون هناك حاجة فعلية لعمله ، وعندما تكون مهاراته وقدراته واستعداداته متناسبة مع الأعباء الوظيفية المطلوب أدائها .

يحترم نفسه ، ولا يرضى أن يكون على هامش الحياة والمجتمع ، يتذمر طوال الوقت ، ولا تسعفه معطيات شخصيته الضعيفة أو مستوى مهارته على المبادرة والخلق وشتى طريقه من أجل العطاء وتحقيق الرضى عن الذات . ولعل تدني نوعية مخزجات نظام التعليم الراهن وضعف إمكانيات التدريب وانعدام برامج التطوير المستمر للقوى العاملة المواطنة ضمن مؤشرات أخرى سبب في تردى نوعية القوى العاملة المواطنة وتراجعها حيث لا حاجة لها ، وبداية العمل على رفع مستوى نوعية القوى العاملة المواطنة يبدأ من النظر في إصلاح نظام التعليم وإعادة تحديد استراتيجيته وأهدافه وتصميم برامجه وتحسين محتوياته بما يلي الاحتياجات الفعلية الحاضرة والمستقبلية للمجتمع . وفي هذا المجال فإن الآراء المستعجلة لا تجدي وقد تضر ، كما أن بقاء نظام التعليم وحوافزه كما هي الآن مسألة لا يمكن الدفاع عنها ، مما يستوجب أن يطرح موضوع التعليم العام والتعليم الجامعي في الداخل والخارج للدراسة والحوار البناء من أجل تحقيق نوعية التعليم بعد أن تحققت كميته ، وقبل أن يترجع على مواقع المسؤولية واتخاذ القرار في المجتمع ، وشباب تغلب عليهم روح الوصولية والاستخفاف بالمسؤولية ، لا يملكون المهارة اللازمة لعملهم ، ولا يملكون القدرة على تطوير كفاءتهم وأسلوب معاملتهم للأمور بالسرعة التي تتطلبها سرعة التغييرات في عصرنا هذا وفي ظروف متقلبتنا الاستثنائية . إن اتجاه نظام التعليم من اهتمامه بالكم إلى اهتمامه بالكيف أمر ممكن بقدر ما هو ملح . ولعل مسألة تفريغ التعليم العام ورفع مستواه على سبيل المثال وإعادة تقييم برامج التعليم الجامعي وتقييم مناهجه إضافة إلى توفير إدارة قادرة على معرفة محتويات مناهج التعليم ومحتويات البرامج التي يوجه لها طلاب البعثات الخارجية أمور بالغة الأهمية لا يجوز استمرار التصرف تجاهها باليقين الراهن .

النشاطات التي تتراد الحاجة فيها إلى وجود المواطنين . كما على هذه السياسة أن تقيد نمو مختلف النشاطات بمدى قدرتها على جذب نسبة مقبولة من المواطنين للعمل فيها حتى وإن تطلب ذلك أن تتحمل الحكومة التكلفة الإضافية اللازمة لتحفيز المواطنين وتوجيههم للعمل في هذه النشاطات إن كانت جدواها في المدى الطويل مبررة على أساس الاعتبارات المجتمعية . إن التكلفة الاقتصادية لعمل المواطن المنتج - مهما ارتفعت - تقل بشكل معتبر عن تكلفة بداية الوافد ، لا العمالة الوافدة من مضاعف لا يظهر أثره في احتساب التكلفة المالية المباشرة لعمل الوافد .

رابعا - تقليل احتياجات النشاطات لقوة العمل الوافدة :

احتياجات النشاطات القائمة حاليا في المجتمع للقوى العاملة هي احتياجات مرتفعة بكل المقاييس . وهذه الاحتياجات كما سبق بيانه تعود إلى غياب الإدارة الحديثة لشؤون الأفراد بشكل عام ، وإلى انخفاض مستوى المهارة والمستوى التعليمي لدى أغلبية القوى العاملة ، كما تعود إلى عدم ملائمة الأساليب التقنية بما فيها التقنيات الإدارية للظروف السكانية في البلاد . إضافة إلى الانتكالية الاجتماعية المصاحبة لقدرة مالية وقيم اجتماعية تبالغ في مظاهر الترف وتحت على التقليد من حيث التفاخر بكثرة الخدم والاحتمتع تغييرا عن المكانة الاجتماعية . هذا إضافة إلى جانب حجم الدولة وحاجتها إلى قوى عاملة لتواجه متطلبات مختلف الأجهزة الحكومية التي لا بد من وجود حد أدنى منها في كل دولة مهما صغر حجمها .

ولقد تم في أكثر من موضع من هذه الورقة تناول عدد من الحوافز والروافع التي تمثل مدخلا لتقليل احتياجات النشاطات في المجتمع للقوى العاملة الوافدة . ومن أهم هذه المدخل مدخل تحقيق الاستفادة

ولعل أول من يجب أن تطبق عليهم سياسة التوظيف هذه هم المتعلمون من المواطنين وبالأخص خريجو الجامعات . ولعل إعادة النظر في لجنة توزيع الخريجين بحيث لا يعني ذلك فرض الخريجين على موقع العمل وكذلك إعادة النظر في خلق الدرجات للخريجين من المواطنين وعدم توظيفهم إلا على وظيفة موجودة قائمة فعليا . وإذا كان نتيجة لعدم ملائمة مخرجات التعليم لاحتياجات العمل تمنع من قيام الشخص بأعباء الوظيفة فإنه يجب أن يعين على وظيفة تدريبية مؤقتة تابعة لإدارة شؤون الموظفين مع تحديد الوظيفة الدائمة التي سيعين عليها بعد اكمال تدريبه . إن مثل هذا الاحتياط سيمنع من استمرار سياسة التوظيف الحالية ويقلت النظر إلى نقاط الضعف في نظام التعليم وبرامجه وأداء مؤسساته المختلفة . وإلى جانب ذلك فإن تحقيق ترابط عضوي بين سياسة التوظيف وسياسة الاحلال ورتخطيط القوى العاملة واعدادها من الأساس انطلاقا من هدف تحقيق عملية إحلال القوى العاملة مسألة ذات أهمية قصوى إذا ما أريد إيقاف تدفق العمالة الوافدة . ولعل مثل هذا الهدف يحتاج إلى تنسيق بين مؤسسات الإعداد ومؤسسات التوظيف واحتياجات النشاطات في المجتمع .

وأخيرا فإن هناك ضرورة لوجود سياسة فعالة من أجل توجيه القوى العاملة المرادفة إلى كافة قطاعات النشاط . . وعملية توجيه القوى العاملة المرادفة تحتاج إلى حوافز ولجناد فرص ووضع قيود على التوسع في النشاطات التي لا توجد حوافز كافية أو فرص مناسبة لاحتلال القوى العاملة المرادفة موقعها فيها . وتحتاج سياسة توجيه القوى العاملة إلى التأكيد من أنه لا وجود لعوامل الجذب في النشاطات التي لا تكون الحاجة للمواطنين فيها كبيرة ، وألا تكون عوامل الطرد كبيرة في

الإدارة المركزية التي تقوم بتخطيط احتياجات القوى العاملة في الإدارة العامة ، وتطور شروط الخدمة والكادر الحكومي حسب احتياجات البلد إلى الكفاءات من منطلق خلق الرضى والولاء الوظيفي القادر على المطاء وأداء الأمانة . وثانيها : اكتساب المعرفة واستيعاب التقنيات الإدارية في مجال إدارة الأفراد والتي من أهمها القدرة الفنية على توصيف الوظائف وتقييمها وتصنيفها ، وكذلك معرفتها التقنيات المتعلقة بتحديد احتياجات القوى العاملة بموجب معايير موضوعية تحقق إنتاجية مرتفعة للفرد . وكذلك إيجاد التقنيات المتعلقة بتقييم الأداء وربط مسألة التدرج الوظيفي بها من خلال الاعتماد على بنك للمعلومات يتيح لمخذي القرار في مختلف أجهزة الدولة معرفة الكفاءات من أجل الاختيار من بينها . ثالثها : الاهتمام بمسألة التطوير المستمر لكافة القوى العاملة في الحكومة من أجل إيجاد قوة عمل مدركة للتغيرات الجديدة في مجال عملها وقادرة على استيعابها واستنباط ما يتناسب مع متطلبات البلد . وقيامها بهذه المهمة يشمل وضع المتطلبات والتأكد من البرامج والإشراف العام على التدريب مع الاعتماد على الإمكانيات المتاحة لدى مؤسسات التدريب المباشر داخل الأجهزة الحكومية وبالتنسيق مع مؤسسات التعليم والتعاون مع مؤسسات التطوير المهني في خارج الدولة . ورابعها : التركيز على دورها كجهة مركزية والعمل تدريجيا على تحويل وظائفها الروتينية إلى مختلف الأجهزة الحكومية ، وذلك بعد أن تتمكن من تعيين الكفاءات المناسبة وخلق الصلة الوظيفية معها في أي من الأجهزة الحكومية . ومن أجل ذلك فإن اهتمامها بالدرجة الأولى بإعداد كوادر ناضجة لإدارة الأفراد أمر ضروري من أجل سد احتياجاتها واحتياجات مختلف الأجهزة الحكومية .

القوى من العمالة المواطنة والتدرج في الاعتماد عليها ، ومدخل تقيد حجم العمالة الوافدة ونسبتها إلى العمالة المواطنة وتركيبها في البلد بشكل عام وفي كل قطاع وكل مؤسسة أو منشأة بمقدار التكلفة المجتمعية والقدرة على الاستيعاب البشري ، إضافة إلى مدخل النظر إلى جدوى حجم الإنفاق وتركيبه في ضوء تأثيره على احتياجات البلد من القوى العاملة . وما لا شك فيه أن أي مدخل من هذه المدخل سيكون ذا تأثير على حجم العمالة الوافدة والحاجة إلى استمرار تدفقها .

أ) رفع مستوى كفاءة إدارة الأفراد :

وتتمثل إدارة الأفراد في الحكومة دورا خاصا في التقليل من احتياجات القوى العاملة الوافدة وتحسين نوعيتها وتغيير تركيبها . ولعل ما تحتاجه إدارة الأفراد في الحكومة من أجل القيام بهذه المهمة الاستراتيجية يتمثل في وجود الصلاحيات والدعم السياسي والتعاون من قبل مخذي القرار المتعلق بالعمالة في مختلف أجهزة الدولة . ويتمثل أيضا في ضرورة معرفتها لطبيعة وظيفتها والمتطلبات الفنية اللازمة للقيام بهما المهام المعقدة ، إضافة إلى قدرتها على خلق علاقات التكامل العضوية والتعاون مع مختلف الأجهزة الحكومية من خلال قدرتها على الفصل بين المهام المركزية ذات المحتوى التخطيطي والتوجيهي والإشرافي ، والوظائف غير المركزية ذات الطبيعة المتكررة والمتعلقة بتسيير الأعمال . ولعل أهم ما تحتاجه إدارة شؤون الأفراد من أجل القيام بوظيفتها على الوجه المطلوب يتمثل في تنظيم نفسها من الداخل وجذب الكفاءات اللازمة لأداء عملها والبدء تدريجيا بخلق الكفاءات الضرورية للقيام بوظيفة شؤون الأفراد في مختلف الأجهزة الحكومية . وتنظيم هذه الإدارة يتناول أربعة مجالات رئيسية ، أولها : تنظيم نفسها باعتبارها

عدد الوظائف الدائمة في الحكومة عند حجمها الحالي وتحاول تدريجيا الاستغناء عن الوظائف اليومية بعد أن تحول مهماتها إلى وظائف دائمة من ضمن ما هو مشغول حاليا عن طريق نقل بعض الوظائف من الأجهزة التي تعاني من التضاخم الوظيفي إلى الأجهزة التي تحتاج إلى عمالة إضافية . ولعل تحسين نوعية العمالة التي سوف يتم تعيينها محل من تشغل وظائفها ستكون عونا للإدارة بأن تجعل من الممكن أن يقوم فرد واحد بمهمة فردين أو ثلاثة ، مقابل رفع درجة الوظائف الدنيا وزيادة مكافأتها المالية . كما أن أسلوب تشجيع إنهاء خدمات من انتهت عقودهم وكذلك تشجيع القطرئين من الذين يعملون اسما في الحكومة أو من الذين يمكن أن توجد لهم مجالات عمل أفضل خارجها ، على ترك الوظائف التي يشغلونها ، سوف يتيح خلوع عدد من الوظائف يسهل لإدارة شؤون الموظفين تحقيق هدفها المتمثل في تخفيض حجم العمالة في الحكومة بعشرة آلاف وظيفة خلال السنوات الثلاث .

ولإدارة شؤون الموظفين أثر غير مباشر على تخفيض احتياجات العمالة الوافدة ، وذلك عن طريق حسن اختيارها وإعدادها للكوادر الحكومية التي تؤثر على اتخاذ القرارات المتعلقة بضغط الفجرة من خلال رفعها لمهارة متخذي القرار في الإدارات الحكومية المختصة ، وكذلك التركيز على سلامة توجهات من يتولون هذه الوظائف .

ب (استخدام التقنية الملائمة لظروف البلد :

والامكانية الرئيسية الثانية تتمثل في إيجاد الحوافز والروافع التي تؤدي إلى تبني التقنية الملائمة لظروف البلد في القطاع العام والقطاع الخاص . وهذه الإمكانية التي يمكن تسميتها الإصلاح التقني تتيح إمكانيات ملموسة من خلال زيادة المكننة وخفض احتياجات الأيدي

إنه إذا ما تمكنت إدارة شؤون الموظفين من تحقيق الحد الأدنى من هذه الإصلاحات الجوهرية ، فإن قدرتها على ممارسة دورها سوف تزايد بالتدريج ، نتيجة لمهازتها وضبطها للأمر بطريقة موضوعية ، بعد أن كانت تحاول ضبط أمور التسيب الوظيفي بطريقة إدارية لا تدفع الضرر ، وإنما تعطل الأمور ، وتزيد محاولات التحايل ، مما جعل « حراج الميزانية » الوصف الذي يطلق على مناقشة ميزانية الوظائف بين إدارة شؤون الموظفين ومختلف الأجهزة الحكومية . كما أن مثل هذا الإصلاح سيكسبها احترام الأجهزة الحكومية وإن فقدت حب البعض منها ، ويزيد إمكانية الدعم السياسي ، ويرجع جلوى سياسة التعاون من قبل الأجهزة الحكومية بدلا من تجنب إدارة شؤون الموظفين والظعن في كفاءتها وموضوعيتها وجادها . إن أهم ما يجب أن تتميز به هذه الإدارة هو الحزم والعدل القائم على الموضوعية والنضال في سبيل الإقناع بدلا من القرض .

ومسؤولية إدارة شؤون الأفراد في الحكومة تجاه تخفيض القوى العاملة الوافدة وتحسين نوعيتها وتعديل تركيبها يمكن أن ينظر إليها من خلال دورها المباشر ودورها غير المباشر . ودور إدارة شؤون الموظفين المباشر يتمثل في أنها الإدارة التي ينتظر منها أن تخفض القوى العاملة بحوالي عشرة آلاف وظيفة خلال الفترة من ١٩٨٢ م إلى ١٩٨٥ م كما سبق ذكره . ووسيلتها في ذلك ستكون رفع إنتاجية القوى العاملة وليجاد الكادر الوظيفي المناسب والحوافز المالية الكافية التي تسمح أن يقوم ٣٥ ألف موظف في الحكومة بما يقوم به حاليا ٤٥ ألفا . وهذا أمر - وإن لم يكن مستحيلا أو حتى صعبا - يحتاج إلى خطة واعية وأسلوب عملي في إقناع الأجهزة الحكومية وتشجيعها على التعاون . وخطة إدارة شؤون الموظفين كما سبق مناقشتها سوف تعتمد على تثبيت

خامساً - رفع مستوى المهارة لدى متخذي القرار والاهتمام بتجهاته :
إن قدرة المسؤول على اتخاذ القرار السليم تتوقف على مهارته ومدى انتباهه إلى المجتمع الذي يقوم بمهام التغيير فيه . وما اتجاه التغيير ونوعيته إلا محصلة لقدرة متخذ القرار على التعامل مع معطيات الواقع الذي يعمل ضمن محدداته وإرادته في تغييره .

لقد تمثلت مشكلة قطر في قلة الكوادر القيادية من بين المواطنين ، مما خلق معادلة صعبة . فمن ناحية ليس لدى الكوادر المواطنة المهارات الكافية لشغل الوظائف القيادية . ومن ناحية أخرى فإن الاستعاضة عن المواطن بوافد يتولى الوظائف القيادية تخلق عبئاً ثوли أفراد المجتمع لشؤون تحديد وتخطيط وتنفيذ التغييرات المحددة لمستقبلهم والتي يتوقف على نوعيتها وجودهم الحيوي وأمنهم الاجتماعي في الحاضر وفي المستقبل . إضافة إلى أن كل وافد غالباً ما تكون خبرته العملية قد تبلورت ضمن معطيات بيئة « اجناعية - اقتصادية - سياسية - ثقافية » مختلفة عن بيئة المجتمع الذي يطلب منه قيادة جهود التغيير فيه ، كما أن القاعدة الاجتماعية لسلطة الوافد لا تسمح له بالقدر الكافي من الاستقلالية ، وتجعل سلطته في اتخاذ القرار عرضة للضغط الذي لا يكون المواطن - من الناحية النظرية على الأقل - عرضة له ، وفي وضع يجب أن تحتل فيه مسألة تنمية العناصر المحلية والاعتماد عليها أهمية خاصة ، مما يتطلب أن تتأثر فيه نظرة متخذ القرار إلى مشكلة تدفق العمالة الوافدة ، فإن متخذي القرار من الوافدين قد لا يرون المشكلة من نفس المنظار ولا يشعرون بأبعادها مثلما لو كان متخذ القرار من المحليين . وحل هذه المعادلة الصعبة يمثل أكبر تحدٍّ يواجه القيادة السياسية ، وعلى مدى القاربة من توفير الشروط المساعدة على حلها يتوقف مستقبل التغييرات الاقتصادية الاجتماعية في البلد .

العاملة ، ومن خلال إعادة تنظيم مختلف الإجراءات الإدارية في القطاع العام والخاص بما يسهل انسياب المعلومات ويسمح باستخدام التقنيات الإدارية والأساليب التنظيمية التي تتطلب أقل عدد ممكن من القوى العاملة . وإضافة إلى ذلك فإن مثل هذا الإصلاح التقني سوف يحتم ارتفاع نوعية القوى العاملة ، كما أن استمرار ارتفاع نوعية القوى العاملة سوف يسمح بزيادة من الاعتماد على الأساليب التقنية الأكثر تطوراً والأقل حاجة للقوى العاملة غير الماهرة . ولقد سبق طرح عدد من الامكانيات التي تؤدي إلى مزيد من الاستفادة من التقنية ، وعلى الأخص الأساليب التنظيمية والإدارية الحديثة . ولعل إنشاء إدارة مختصة في إدارة شؤون الموظفين أو خارجها من أجل تطوير الأساليب والنظم الانتاجية لمختلف الأجهزة الحكومية أمر ضروري . وكذلك فإن إعادة النظر في أسلوب أداء الأعمال في قطاع الخدمات مثل الأعلام والبلديات والأشغال والماء والكهرباء وغيرها من الأجهزة الحكومية سيتيح مجالاً كبيراً للتطوير التقني وتقليل احتياجات القوى العاملة الوافدة ، وسوف يؤدي بالضرورة إلى تحسين نوعية القوى العاملة . وفي القطاع الخاص - خاصة في قطاع المقاولات والصناعات الخفيفة والورش ، إضافة إلى التجارة والمواصلات - فإن الامكانيات المتاحة لرفع المستوى التقني والاتجاه تدريجياً إلى استخدام أساليب الإنتاج كثيفة رأس المال يمثل إمكانية معتبرة من أجل تخفيض حجم العمالة الوافدة وتحسين نوعيتها . ولعل العديد من الاقتراحات المتعلقة برفع التكلفة الفعلية للعمالة الوافدة سوف يضيح ضغطاً على أصحاب الأعمال من أجل الاعتماد على التقنيات الملائمة . كما أن رفع الامكانيات الرأسمالية لقطاع الأعمال الخاصة وفتح الشركات والمؤسسات بناء على امكانياتها التقنية والراسمالية سوف يشجع على استقرار مؤسسات القطاع الخاص ويسمح ببناء قدراتها التقنية .

من بين المواطنين في كل من المشروعات العامة وإدارة التنمية بشكل عام * .
ولعل الكثير مما ذكر في الدراستين المشار إليهما ينطبق على قطر مثلاً
ينطبق على غيرها من أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط .

وإذا ما حاولنا استشراف الإمكانيات المتاحة لرفع مستوى المهارة لدى
متخذي القرار من المواطنين والتركيز على بلورة التوجهات المجتمعية
لديهم ، ليس من أجل مواجهة الخلل السكاني والحد من احتياجات
العمالة وارتفاع التذوق غير المرغوب للعمالة الوافدة فحسب ، وإنما
أيضاً من أجل توجيه التغييرات الاقتصادية - الاجتماعية بما يمكن البلد
من بدء عملية التنمية الشاملة وتدعيمها ، فإننا نجد أن مسألة إعداد الكوادر
المواطنة وموضوعية اختيارها وتقييم أدائها وتنميتها بالصلاحيات اللازمة
لنجاحتها تمثل مقومات هذه الامكانية وشروط تحقيقها .

وتحقيق مثل هذه الإمكانيات يتطلب وجود أداة وإيجاد آلية من
أجل إعداد واختيار وتقييم الكوادر القيادية . وفي الوقت الحاضر يبدو
أن الأجهزة الحكومية ليست لديها الأداة ولا الآلية القادرة على فرز
القيادات الملائمة ، وهذا يتطلب إنشاء أداة وإيجاد آلية جديدة من أجل
تعبئة وإعداد واختيار وتقييم الكوادر القيادية .

وإذا كان متخذو القرار ينقسمون إلى متخذي القرار السياسي ومتخذي
القرار الإداري ومتخذي القرار الفني ، وإذا كان ما يتعلق بمتخذي القرار
السياسي مسألة تتحدد بموجب معطيات النظام السياسي القائم في كل
مجتمع ، ومن غير الواقعي تناول ما يتعلق بهم في معزل عن ذلك - فإن

- * أسماء عبدالرحمن ، البيروقراطية الفظية ومعضلة التنمية ، عالم المعرفة ، الكويت ١٩٨٢ م
- (بيروقراطية التنمية) ، ص (٩٣-١٧٢) .
- * على خليفة الكواري ، دور المشروعات العامة في التنمية ، عالم المعرفة ، الكويت ١٩٨١ م
- (إيجاد قيادات إدارية ذات كفاءة) ، ص (٨٧-١١٩) .

وما لا شك فيه أن مسألة الموازنة بين اختيار القيادات من بين الكوادر
المواطنة أو اللجوء إلى استقدامها من خارج البلاد مثلت وما زالت تمثل
مشكلة جوهرية بالنسبة لمتخذي القرار على جميع المستويات . وقد
أدى هذا في بعض الأحيان إلى اختيار القيادات من المواطنين بالرغم
من عدم توافر الحد الأدنى من المهارة الفنية والقدرة القيادية وعدم نضج
الوعي بمشكلات المجتمع ووجود الالتزام بالعمل من أجل مواجهتها .
كما أدى في أحيان أخرى إلى تغليب مسألة المهارة واستقدام قيادات
إدارية وفنية من خارج البلاد . وصعوبة مثل هذه الموازنة وإن كانت
نتيجة طبيعية لعدّل التغييرات التلقائية في المنطقة إلا أن تركها دون ضوابط
صارمة والتهاون في إيجاد الشروط المساعدة على مواجهتها والتقليل من
السلبيات الناتجة عنها سيكون له أبلغ التأثير على إيجابية التغييرات الاقتصادية
- الاجتماعية ، وقد تترك الكثير من الآثار السلبية على مستقبل التنمية
الحقيقية في البلد .

وانطلاقاً من الأهمية الاستراتيجية لمتخذ القرار ، وضرورة رفع
قدرتنا ، والمقارنة من أجل حل هذه المعادلة الصعبة - فإننا لا بد أن
نغير تغييراً جوهرياً في منهجنا من حيث تعبئة وإعداد واختيار وتحفيز
وتقييم متخذ القرار ، وأن تكون استراتيجيتنا مبنية على إحلال المواطنين
محل غير من الوافدين في المواقع القيادية ، وأن يتم ذلك ضمن سياسة
محددة المعالم تشترط وجود الحد الأدنى من المهارة ونضج التوجه
المجتمعي . إضافة إلى وجود السمات القيادية في الكوادر المحلية التي
يعهد إليها بقيادة عملية التغيير في المجتمع .

ولقد سبق مناقشة أهمية وإمكانية إيجاد قيادات إدارية ذات كفاءة

الموضوعي من قبل الجهاز المركزي بناء على توجيهات القيادة السياسية حول متطلبات الوظيفة المراد شغلها ونوعية الشخص المطلوب البحث عنه ، حيث يتم الاختيار بشكل موضوعي بناء على المعلومات المتاحة لديه لعدد محدود بين خمسة إلى عشرة أشخاص من الذين تمثل فيهم الشروط المطلوبة وتقدم الأسماء قائمة لمتخذ القرار السياسي . ومن ثم يتم الاختيار الشخصي من قبل متخذ القرار السياسي باختيار الشخص الأكثر مناسبة للوظيفة المراد شغلها من بين الأسماء التي تضمها القائمة انطلاقاً من تقديره الشخصي وثقته .

ثانيها : مستوى القيادات من الفئة الثانية . ويمكن تقدير المواقع القيادية في هذا المستوى بعدد يتراوح بين ٥٠٠-١٠٠٠ شخص . وأمر الاختيار النهائي لهذه القيادات يكون من اختصاص الشخص الأول في الجهاز أو الجهة الحكومية . وهذه المواقع القيادية هي المكان الذي تعد فيه القيادات من الفئة الأولى وتتمرس بالمسؤوليات وتكتسب المهارات اللازمة لأدائها المستقبلي . ومنهج الاختيار بالنسبة لهذه الفئة من القيادات بمثل المنهج المقترح للفئة الأولى ويتكامل معه عن طريق الارتباط العضوي واعتداد كل منهما على نظام موحد للمعلومات ، وإن كان بنك المعلومات الذي تحفظ فيه التفاصيل المتعلقة بكل من الفئتين مختلف . وأنسب مكان لبنك المعلومات المتعلق بهذه الفئة يكون في إدارة شؤون الموظفين التي يعهد إليها بعملية الاختيار الموضوعي ، ومن ثم يترك لرئيس الجهاز أو الجهة الحكومية الاختيار من بين الأشخاص الذي تتوافر فيهم الشروط حسب تقديره . والمكان البديل لبنك المعلومات هذا يتمثل في وحدة إدارة شؤون الموظفين التابعة للجهاز أو الجهة الحكومية المعنية بعد تطوير هذه الوحدة الإدارية وربطها وظيفياً بإدارة شؤون الموظفين .

مسألة تناول مثل هذا المستوى من متخذي القرار تقع خارج نطاق طموح هذه الورقة وأهداف المحاولة التي قامت عليها . ويبقى بعد ذلك ما يتعلق ببقية قيادات العمل الرسمي في المجتمع . وهذه القيادات في مجتمعاتنا تشمل بعض المناصب الوزارية ، إضافة لما هو دونها من مسؤوليات . ويمكن تقسيم هذه المسؤوليات الى ثلاثة مستويات :

أولهما : مستوى القيادات من الفئة الأولى المتمثلة في وظيفة الشخص الأول في الجهة أو الجهاز وما في مستواها من الوظائف الاستراتيجية والوظائف الحكامة . ويمكن تقدير هذه المواقع بما يتراوح بين مئة ومئتي وظيفة ، وهذه تكون علاقتها بأعلى سلطة سياسية تنفيذية ذات أهمية قصوى ، وهذا يجعل من الضروري أن تكون مسؤولية تعيها وإعدادها واختيارها وتقييم أدائها تحت الإشراف المباشر للقيادة السياسية . وبالتالي فإن الأداة التي تكون مسؤولة عن ذلك يجب أن تكون تابعة بشكل مباشر لرئيس مجلس الوزراء . ويمكن أن تكون هذه الأداة على شكل جهاز مركزي يعتمد على بنك معلومات يضمن ٥٠٠-١٠٠٠ فرد - متصل بمختلف مصادر المعلومات المتعلقة برصد وتقييم المعلومات حول مؤهلات وكفاءات ونوعية مختلف العناصر المحلية ذات الامكانية القيادية . وكذلك يجب أن تتوافر لدى هذا الجهاز المركزي القدرة على التنمية والإعداد المناسب والتحفيز الفعال ، إضافة الى تقييم كافة العناصر التي تكون ضمن مسؤوليته . وذلك من أجل مساعدة القيادة السياسية في إيجاد الشخص المناسب وتوجيهه للموقع المناسب . ومن بين مهمات هذا الجهاز تحتاج مهمة مساعدة القيادة السياسية في اختيار الشخص المناسب للمكان المناسب إشارة خاصة . فهمة الاختيار تتم على مرحلتين الأولى : اختيار موضوعي ، والثانية : اختيار شخصي . ويتم الاختيار

النجاح يتطلب أن تكون الصلاحية بقدر المسؤولية . وفي الوقت الحاضر فإن حدود صلاحيات متخذي القرار غير واضحة ، مما أدى الى سلبية البعض وعمل على خلق الاجبات لدى بعض آخر . وهذه المسألة لا يتوقف حلها على منح الصلاحيات ، والصلاحيات لا تمنح ، وتتخذ القرار الذي لا يستطيع إقناع المشرفين بأهمية امتلاكه حق النجاح واصراره على تفويضه الحد الأدنى من الصلاحيات اللازمة لتحقيق ذلك كشرط لتحمله المسؤولية - غير جدير بتحمل أعباء وظيفته ، ولن يستطيع اكتساب احترام الذات اللازم لاكتسابه الصلاحيات الضرورية لأداء عمله ، ويبقى تدمره من قلة الصلاحيات « حق أريد به باطل » . وكما يقول المثل الإنجليزي ، إن القدرة على القتال تتوقف على روح القتال في الفرد وليس على حجم الفرد المنهمك في القتال ، أو كما يقول المتنبي : على قدر أهل العزم تأتي العزائم .

وثالثها : مستوى القيادات من الفئة الثالثة . وهذه تشمل كافة كبار الموظفين ومن في حكمهم في مختلف الجهات الحكومية . وبنسج التبعة والإعداد والاختيار والتقييم لهذه الفئة مثابة لا سبق ذكره . وبالنسبة للاختيار فإنه يمر بمرحلتين : مرحلة الاختيار الموضوعي - وتقوم به إدارة شؤون الموظفين اعتمادا على ما لديها من معلومات ، ومن ثم يترك للشخص الأول - وهذه هي المرحلة الثانية - أن يختار من بينهم أكثرهم قدرة على العمل معه . ويرتبط بنك المعلومات المتعلقة بالفئة القيادية من الفئة الثالثة بينك المعلومات الذي تشرف عليه الإدارة المركزية لشؤون الموظفين ويرتبط الاثنان بينك المعلومات التابع للديوان الأميري أو وزارة شؤون مجلس الوزراء في حالة إنشائها .

إن مسألة تولي المواطنين للمراكز القيادية أمر ذو أهمية استراتيجية عاجلة ، ولكن بالرغم من أهمية سياسة التطوير وضرورة الإسراع في إحلال المواطنين محل غيرهم من الوافدين في المواقع القيادية للأسباب التي سبق ذكرها ، فإن ملء المواقع القيادية بأفراد لا يتوافر لديهم الحد الأدنى من المهارة والقدرة القيادية والنصح الوطني الذي تتطلبه مهام وظائفهم ستكون مسألة ذات تأثيرات سلبية بالغة . إن لكل وظيفة متطلبات ، ولن يستطيع أحد أن يجا موقعه الوظيفي ما لم يتوافر لديه الحد الأدنى من هذه المتطلبات . وهذا الحد الأدنى يحتاج إلى إعداد وتحفيز إذا ما أردنا أن نرفع مستوى مهارة الفرد الى متطلبات الوظيفة ، ولا فإن الفرد سيهبط بمستوى الوظيفة الى مستوى مهارته المتدنية وتختسر البلد وتضار مصالح المجتمع باسم حقوق المواطنة والرضية الانانية لدى الأفراد في التدرج السريع قبل امتلاك متطلباته .

وأخيرا فإن فعالية متخذ القرار ومستوى الكفاءة الاجتماعية والاقتصادية لقراره تتحدد بمدى صلاحيته في اتخاذ القرار . إن حق

ويتم بموجبها تبني الامكانيات المتاحة لمواجهة تلك المشكلات وذلك من أجل اقتراح الحوار والرداع الكفيلة بمعالجة الخلل السكاني . وربط هذه الأداة برئيس مجلس الوزراء يوفر لها الدعم الضروري ، ويضفي على مهمتها الجديدة ، ويشجع مختلف الأجهزة الحكومية على التعاون معها . حيث يمثل هذا الربط تغييرا عن اهتمام القيادة السياسية بهذه المشكلة المصيرية . كما يوفر وجودها تحت الاشراف المباشر للقيادة السياسية فرصة استغلاليتها عن مختلف الأجهزة الحكومية وجيادية عملها وقبول النتائج التي تصل إليها .

ومثل هذه الأداة المركزية يمكن أن تكون أداة مؤقته حتمت إيجادها الظروف الراهنة وما وصل اليه البلد من وضع سكاني غير مرغوب فيه . وهذا يعمل من مهمتها في مرحلة لاحقة جزءا من مهمة جهاز التخطيط التنموي ، مثلها مثل سائر القضايا الهامة الأخرى التي يلزم تحديد أهدافها وإيجاد الوسائل اللازمة لتنفيذها وتنسيق الجهود المتعلقة بذلك . بذلك وتقيم الأداة باعتبارها مرتكزا من مرتكزات خطة التنمية الاقتصادية - الاجتماعية الشاملة .

إن غياب من يقوم بمهمة هذه الأداة المركزية المقترحة في الوقت الحاضر أدى إلى عدم فعالية الكثير من السياسات ، وعطل العديد من الإجراءات التي تحاول الجهات الحكومية اتباعها . وهنا نتج عنه تناقص نسبة المواطنين في السكان وانخفاض نسبة مساهمتهم في قوة العمل الى ١٥٠٪ . فقط ، إضافة إلى هامشية الدور الذي تقوم به قوة العمل الوطنية . وانطلاقا من معرفة الامكانيات المتاحة لترشيد استخدام قوة العمل المتاحة والامكانيات التي تتيحها التقنيات الملائمة ، إضافة إلى ما يمكن أن يؤدي إليه إصلاح نظام الحوار الخاطئة السائد حاليا .

٤ - إيجاد أداة مركزية للتنسيق

إن تخفيض احتياجات القوى العاملة وإيقاف تدفق العمالة الوافدة ومعالجة أسباب الخلل السكاني وتلافي مخاطره ، يتطلب وجود أداة مركزية مرتبطة برئيس مجلس الوزراء . إن مواجهة هذه المسألة المصيرية تحتاج إلى دراسات متعمقة ، من أجل خلق تصور واقعي واختيار مخرج عملية ، يتم بموجبها تنسيق جهود متخذي القرار وعمل الجهات المعنية . ولعله من المفيد أن يبدأ عمل هذه الأداة بوصفها بيت خبرة ذات صفة استشارية ، تتمثل مهمتها في دراسة ظاهرة الهجرة المجرة وتقييم السياسات المتعلقة بالسياسة السكانية والمتعلقة باحتياجات القوى العاملة ، وكذلك تقييم السياسات المتعلقة بإعداد وتوجيه وتخفيف القوى العاملة المواطنين ، وذلك من أجل مساعدة القيادة السياسية ومختلف متخذي القرارات ومدهم بالعقاقير واستشراف السبل المتاحة للبلد من أجل تخفيض احتياجاته من العمالة الوافدة إضافة إلى تسقيها لجهود متخذي القرار على كافة المستويات . إن وضع السياسات المتعلقة بإصلاح الخلل السكاني وتنفيذ الإجراءات والخطط والبرامج يقع ضمن مسؤولية مختلف الوزارات والأجهزة والمؤسسات في الدولة وبالتالي فإن مهمة الأداة المقترحة تنحصر في التنسيق والربط الإيجابي بين جهود هذه الجهات وهي ليست بديلة عنها . ويتم هذا التنسيق والربط الإيجابي للجهود من خلال تركيز هذه الأداة على متابعة تنفيذ توجيهات القيادة السياسية من قبل مختلف الجهات في القطاعات العام والخاص وتقييم أداء الأجهزة والسياسات المتعلقة بالسكان والقوى العاملة إضافة إلى القيام بالدراسات المتخصصة التي يتم بموجبها التعرف على حدود المشكلات السكانية

الملاحق

فإن الإمكانية لتخفيض العمالة الوافدة موجودة فعلا ، وأن وجود أداة مركزية لتنسيق الجهود المتعلقة بذلك تمثل بدون شك خطوة ضرورية من أجل تنسيق جهود متخذي القرار على جميع المستويات . كما أن وجود هذه الأداة المركزية وتوفير الشروط اللازمة لأداء مهمتها خير معبر عن وجود الإرادة المجتمعية المنشودة . لقد لخص أحد المشاركين في الحلقة النقاشية إمكانية تخفيض العمالة الوافدة حين أشار إلى أن مسألة تخفيض قوة العمل أمر ممكن إذا ما أدرك متخذو القرار ضرورته ، وأن باستطاعة مسؤول الجهة المعنية وحده أن يخفض العمالة غير الضرورية بقدر الثالث ما إذا تعاونت معه إدارة شؤون الموظفين وتفهمه المجتمع وشجعه زملاؤه الآخرون من متخذي القرار - فإن هذه الإمكانية ترتفع إلى الضعف . فهل يا ترى لو وجدت مثل هذه الأداة المركزية المقترحة باعتبارها تعبيرا حازما من قبل الإرادة السياسية ينجح هذا المسؤول في تحقيق ما يقارب كامل الإمكانية ، ويستطيع تخفيض حجم العمالة لديه بما يلبي متطلبات العمل الفعلية فقط ، ويقضي على البطالة المقنعة والنقصم الوظيفي ؟ !

مشاورات بالبرق

- ملحق (١ - أ) توزيع القوى العاملة على النشاطات الاقتصادية حسب الجنسية ١٩٨١ م.
- ملحق (١ - ب) توزيع القوى العاملة على النشاطات الاقتصادية حسب الجنسية ١٩٨١ م.
- ملحق (١ - ج) توزيع القوى العاملة على النشاطات الاقتصادية حسب الجنسية ١٩٨١ م.
- ملحق (٢ - أ) توزيع القوى العاملة حسب الجنسية على قطاعات الانتاج الرئيسية ١٩٨١ م.
- ملحق (٢ - ب) توزيع القوى العاملة حسب الجنسية على قطاعات الانتاج الرئيسية ١٩٨١ م.
- ملحق (٢ - ج) توزيع القوى العاملة حسب الجنسية على قطاعات الانتاج الرئيسية ١٩٨١ م.
- ملحق (٣ - أ) مقارنة حجم وتوزيع القوى العاملة على قطاعات الانتاج الرئيسية في عام ١٩٧٠ و ١٩٨١ م.
- ملحق (٣ - ب) مقارنة حجم وتوزيع القوى العاملة على قطاعات الانتاج الرئيسية في عام ١٩٧٠ و ١٩٨١ م.
- ملحق (٤ - أ) توزيع الموظفين والعمال في الخدمة المدنية حسب الجنسية ١٤٠٢ هـ.
- ملحق (٥ - أ) توزيع العاملين في الخدمة المدنية حسب نوعية التوظيف ١٤٠٢ هـ.

- ملحق (١٢ - ب) توزيع القوى العاملة في قطاعي انتاج النفط الخام والصناعة التحويلية الثقيلة ١٩٨٠ م.
- ملحق (١٢ - ج) توزيع القوى العاملة في قطاعي انتاج النفط الخام والصناعة التحويلية الثقيلة ١٩٨٠ م.
- ملحق (١٣ - أ) تركيب العمالة في القطاع الخاص حسب الجنسية ١٩٨١ م.
- ملحق (١٣ - ب) تركيب العمالة في القطاع الخاص حسب الجنسية ١٩٨١ م.
- ملحق (١٣ - ج) تركيب العمالة في القطاع الخاص حسب الجنسية ١٩٨١ م.
- ملحق (١٣ - د) توزيع قوة العمل حسب الجنسية في بعض شركات القطاع الخاص ١٩٨٢ م.
- ملحق (١٣ - هـ) بعض المؤشرات الهامة المؤثرة على حجم وتركيب القوى العاملة في القطاع الخاص .
- ملحق (١٤ - أ) التوزيع المتوقع لإجمالي قوة العمل على النشاطات الاقتصادية في نهاية عام ١٩٨٥ م.
- ملحق (١٤ - ب) التوزيع المتوقع لإجمالي قوة العمل على النشاطات الاقتصادية في نهاية عام ١٩٨٥ م.
- ملحق (١٤ - ج) التوزيع المتوقع لإجمالي قوة العمل على النشاطات الاقتصادية في نهاية عام ١٩٨٥ م.
- ملحق (١٥ - أ) مقارنة تقدير السكان المتوقع عام ١٩٨٥ م. بتقدير عام ١٩٨٢ م.

- ملحق (٦ - أ) توزيع موظفي وعمال الخدمة المدنية حسب الجنس ١٤٠٢ هـ.
- ملحق (٧ - أ) توزيع موظفي وعمال الخدمة المدنية حسب المهنة ١٤٠٢ هـ.
- ملحق (٧ - ب) توزيع موظفي وعمال الخدمة المدنية حسب المهنة ١٤٠٢ هـ.
- ملحق (٨ - أ) توزيع موظفي وعمال الخدمة المدنية حسب الوزارات ١٤٠٢ هـ.
- ملحق (٨ - ب) توزيع موظفي وعمال الخدمة المدنية حسب الوزارات ١٩٨٢ م.
- ملحق (٩ - أ) تزايد عدد موظفي الخدمة المدنية موزعة على الوزارات بداية كل عام.
- ملحق (٩ - ب) تزايد عدد موظفي الخدمة المدنية موزعة على الوزارات بداية كل عام.
- ملحق (١٠ - أ) تزايد عدد موظفي الخدمة المدنية موزعين حسب الجنسية بداية كل عام.
- ملحق (١٠ - ب) تزايد عدد موظفي الخدمة المدنية موزعين حسب الجنسية بداية كل عام.
- ملحق (١١ - أ) تزايد عدد العمال اليوميين في الخدمة المدنية بداية كل عام.
- ملحق (١٢ - أ) توزيع القوى العاملة في قطاعي انتاج النفط الخام والصناعة التحويلية الثقيلة ١٩٨٠ م.

ملحق (١ - ج)
توزيع القوى العاملة على النشاطات الاقتصادية حسب الجنسية
المجموع والنسبة المئوية : ١٩٨١

المجموع	وافدون آخرون	عرب آخرون	قطريون	القطر
٢٩٣٩	٪ ٦٩	٪ ١٤	٪ ١٧	الزراعة والصيد والثروة الحيوانية
٣٢٠٠	٪ ٦٢	٪ ٣	٪ ٣٥	النقل الخام والمحاجر
٩٧٧١	٪ ٧٩	٪ ١٦	٪ ٥	الصناعة التحويلية
٨٥٠٨	٪ ٦٣	٪ ٥	٪ ٣٢	الكهرباء والماء
١٧٤١٩	٪ ٧٢	٪ ٢٦	٪ ٢	التيقيد والبناء
١٤١١٥	٪ ٧٤	٪ ١٩	٪ ٧	التجسرة
٣٩٥٦	٪ ٦٢	٪ ٧	٪ ٣١	النقل والتخزين والمراسلات
٢٥١٩٠	٪ ٨٦	٪ ١١	٪ ٣	الخدمات الأهلية
٣٦٥٧٥	٪ ٤٢	٪ ٢٨	٪ ٣٠	الخدمات الحكومية
١٢١٦٧٣	٪ ٦٤	٪ ٢٠	٪ ١٦	المجموع

ملحق (٢ - أ)
توزيع القوى العاملة حسب الجنسية على قطاعات الإنتاج الرئيسية ١٩٨١

المجموع	وافدون	عرب آخرون	قطريون	القطر
١٥٩٢١	١٠٨٨٩	٢٨٤٣	٢١٨٩	الإنتاج المباشر الزراعة - نفط - صناعة إنتاج سلع الرافق والمنافع العامة ماء وكهرباء - تسييد وبناء
٢٥٩٢٧	١٧٨٥١	٤٩٧٩	٣٠٩٥	إنتاج خدني الخدمات التجارية والأهلية والحكومية
٧٨٨٣٦	٥٠١٤٠	١٥٩٦٠	١٣٧٢٦	
١٢١٦٧٣	٧٨٩٧١	٢٣٧٩٢	١٨٩١٠	المجموع

ملحق (١ - ب)
توزيع القوى العاملة على النشاطات الاقتصادية حسب الجنسية
المجموع والنسبة المئوية : ١٩٨١

المجموع	وافدون آخرون	عرب آخرون	قطريون	القطر
٢٩٣٩	٢٠٣٦	٤٠٣	٥٠٠	الزراعة والصيد والثروة الحيوانية
٣٢٠٠	١٢٤٣	٨٤٠	١١١٤	النقل الخام والمحاجر
٩٧٧١	٧١١٠	١٢٠٠	٤٧٥	الصناعة التحويلية
٨٥٠٨	٥٣٥٩	٤١٨	٢٧٣١	الكهرباء والماء
١٧٤١٩	١٢٤٩٢	٤٥٦١	٣٦٤	التيقيد والبناء
١٤١١٥	١٠٤٦٤	٢٦١٦	١٠٣٥	التجسرة
٣٩٥٦	٢٤٧٥	٢٧٦	١٢٠٥	النقل والتخزين والمراسلات
٢٥١٩٠	٢١٧٨٥	٢٧٥٤	٦٥١	الخدمات الأهلية
٣٦٥٧٥	١٥٤١٦	١٠٣١٤	١٠٨٣٥	الخدمات الحكومية
١٢١٦٧٣	٧٨٩٧١	٢٣٧٩٢	١٨٩١٠	المجموع

ملحق (١ - ب)
توزيع القوى العاملة على النشاطات الاقتصادية حسب الجنسية
المجموع والنسبة المئوية : ١٩٨١

المجموع	وافدون آخرون	عرب آخرون	قطريون	القطر
٪ ٢٤	٪ ٣	٪ ٢	٪ ٥	الزراعة والصيد والثروة الحيوانية
٪ ٢٦	٪ ٢	٪ ٠٤	٪ ٦	النقل الخام والمحاجر
٪ ٨	٪ ١٠	٪ ٧	٪ ٣	الصناعة التحويلية
٪ ٨	٪ ٧	٪ ٢	٪ ١٣	الكهرباء والماء
٪ ١٤٣	٪ ١٦	٪ ١٩	٪ ٢	التيقيد والبناء
٪ ١١٣	٪ ١٣	٪ ١٢	٪ ٦	التجسرة
٪ ٣٣	٪ ٣	٪ ١	٪ ٦	النقل والتخزين والمراسلات
٪ ٢٠٣	٪ ٢٨	٪ ١٣	٪ ٣	الخدمات الأهلية
٪ ٢٩٦	٪ ١٨	٪ ٤٣٦	٪ ٥٦	الخدمات الحكومية
١٢١٦٧٣	٧٨٩٧١	٢٣٧٩٢	١٨٩١٠	المجموع

ملحق (٣ - أ)

مقارنة حجم وتوزيع القوى العاملة على قطاعات الانتاج الرئيسية ١٩٧٠ : ١٩٨١

القطاع	قطريون	١٩٧٠	المجموع	قطريون	١٩٨١	المجموع
الإنتاج المباشر	٣١٧٠	٦٣٥١	٩٥٢١	٢١٨٩	١٣٧٣٢	١٥٩٢١
المرافق والمنافع العامة	٢٠٧	٧٥٧٨	* ٧٧٨٥	٣٠٩٥	٢٢٨٣٢	٢٥٩٢٧
الخدمات ×	٤٨٠١	٢٦٢٩٣	٣١٠٩٤	١٣٧٢٦	٦٦١١٠	٧٩٨٣٦
المجموع	٨١٦٨	٤٠٢٢٢	٤٨٣٩٠	١٨٩١٠	١٠٢٧٦٣	١٢١٦٧٣
	٪ ١٦٫٨	٪ ٨٣٫٢		٪ ١٥٫٥	٪ ٨٤٫٥	

* لا يتضمن المنافع العامة .

× الخدمات الحكومية بما فيها الماء والكهرباء بلغ عدد العاملين بها ٦١٧٢ منهم ١٣٩١ قطري و ٤٧٨١ غير قطري .

ملحق (٢ - ب)

توزيع القوى العاملة حسب الجنسية على قطاعات الانتاج الرئيسية ١٩٨١

القطاع	قطريون	عرب آخرون	وافدون	المجموع
إنتاج سلمي	٪ ١٢	٪ ١٢	٪ ١٤	٪ ١٣
الإنتاج المباشر	٪ ١٦	٪ ٢١	٪ ٢٣	٪ ٢١
المرافق والمنافع العامة	٪ ٧٢	٪ ٦٧	٪ ٦٣	٪ ٦٦
إنتاج خدمي				
الخدمات التجارية والأهلية والحكومية				
المجموع	١٨٩١٠	٢٢٧٩٢	٧٨٩٧١	١٢١٦٧٣

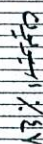
ملحق (٢ - ج)

توزيع القوى العاملة حسب الجنسية على قطاعات الانتاج الرئيسية ١٩٨١

القطاع	قطريون	عرب آخرون	وافدون	المجموع
إنتاج سلمي	٪ ١٤	٪ ١٨	٪ ٢٨	١٥٩٢١
الإنتاج المباشر	٪ ١٢	٪ ١٩	٪ ٢٩	٢٥٩٢٧
المرافق والمنافع العامة	٪ ١٧	٪ ٢٠	٪ ٢٣	٧٨٨٣٦
إنتاج خدمي				
الخدمات التجارية والأهلية والحكومية				
المجموع	١٨٩١٠	٢٢٧٩٢	٧٨٩٧١	١٢١٦٧٣

ملحق (٤-١)

الخروج

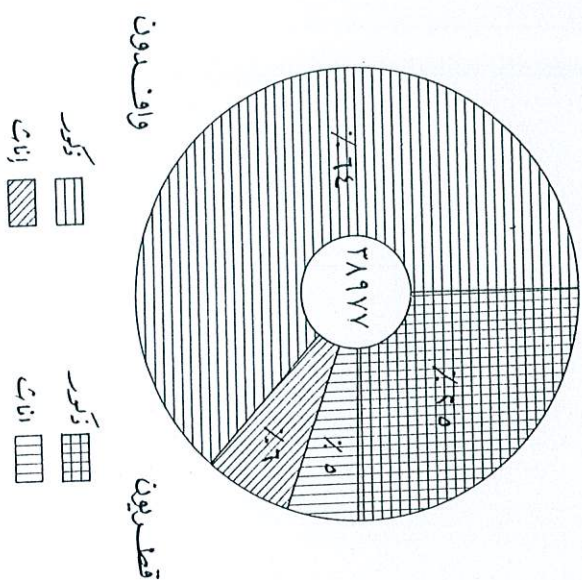
[illegible]

١٧٦١ : ٠٨٦١ ميسسور
٢٨٩٣٤٥٦٧٨٩١٠١١٢١٣١٤١٥١٦١٧١٨١٩٢٠٢١٢٢٢٣٢٤٢٥٢٦٢٧٢٨٢٩٣٠٣١٣٢٣٣٣٤٣٥٣٦٣٧٣٨٣٩٤٠٤١٤٢٤٣٤٤٤٥٤٦٤٧٤٨٤٩٥٠٥١٥٢٥٣٥٤٥٥٥٦٥٧٥٨٥٩٦٠٦١٦٢٦٣٦٤٦٥٦٦٦٦٧٦٨٦٩٧٠٧١٧٢٧٣٧٤٧٥٧٦٧٧٧٨٧٩٨٠٨١٨٢٨٣٨٤٨٥٨٦٨٧٨٨٨٩٩٠٩١٩٢٩٣٩٤٩٥٩٦٩٧٩٨٩٩

(-)

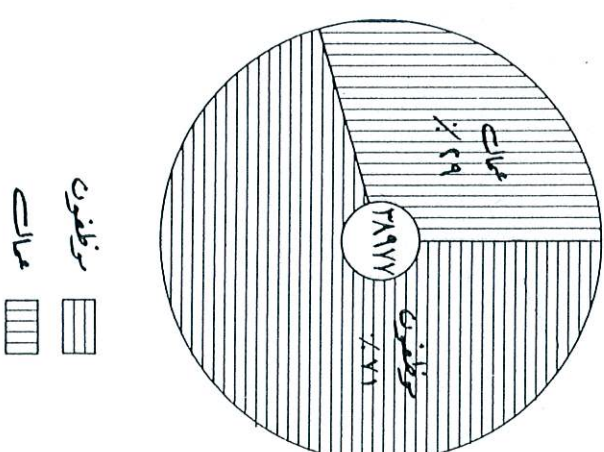
ملحق (٦ - أ)
توزيع موظفي وعمال الخدمة المدنية من حيث الجنس ١٤٠٢/١/١

الجنسية	ذكور	إناث	المجموع
قطريون	٩٨٧٦	٢٠٤٢	١١٩١٨
غير قطريين	٢٤٦٢٥	٢٤٣٤	٢٧٠٥٩
المجموع	٣٤٥٠١	٤٤٧٦	٣٨٩٧٧



ملحق (٥ - أ)
توزيع الموظفين والعمال في الخدمة المدنية حسب نوعية التوظيف ١٤٠٢/١/١

الجنسية	موظفون دائمون	عمال يوميون	المجموع
قطريون	١١٩١٨	-	١١٩١٨
عرب	٧٣٠٣	١١٢٩	٨٤٤٢
آسيويون	٨٠٧٤	١٠٠٥١	١٨٣٢٥
أوروبيون	٢٩٢	-	٢٩٢
المجموع	٢٧٥٨٧	١١٣٩٠	٣٨٩٧٧



ملحق (٧ - أ)

توزيع موظفي وعمال الخدمة المدنية من حيث المهن ١٤٠٢/١/١

المهنة	الجنسية	قطريون	وافدون	المجموع
المهن العلمية		١٨٠٠	٣٨٨٠	٥٦٠٠
المهن الفنية		١٣٦٦	٤٤٣٦	٥٨٠٢
المهن الإدارية		٨٥٨	٣١٧	١١٧٥
المهن الكتابية		١٢٦٥	٢١٣١	٣٣٩٦
مهن أخرى		١١٣٧	٨٤٧	١٩٨٣
عمال		٥٤٩٢	١٥٤٤٨	٢٠٩٤٠
المجموع		١١٩١٨	٢٧٠٥٩	٣٨٩٧٧

ملحق (٧ - ب)

توزيع موظفي وعمال الخدمة المدنية من حيث المهن ١٤٠٢/١/١

المهنة	الجنسية	قطريون	وافدون	المجموع
المهن العلمية		١٠١٥	١١٤	١١٤٠٤
المهن الفنية		١١٢	١١٦	١١٤٠٩
المهن الادارية		٧	١	٣٠١
المهن الكتابية		١١١	٨	٨٠٨
مهن أخرى		١٠	٣	٥٠٠
عمال		٤٥	٥٨	٥٣٨
المجموع		١١٩١٨	٢٧٠٥٩	٣٨٩٧٧

ملحق (٧ - ج)

توزيع موظفي وعمال الخدمة المدنية من حيث المهن ١٤٠٢/١/١

المهنة	الجنسية	قطريون	وافدون	المجموع
المهن العلمية		٣٢	٦٨	٥٦٠٠
المهن الفنية		٢٤	٧٦	٥٨٠٢
المهن الإدارية		٧٣	٢٧	١١٧٥
المهن الكتابية		٣٧	٦٣	٣٣٩٦
مهن أخرى		٥٧	٤٣	١٩٨٣
عمال		٢٦	٧٤	٢٠٩٤٠
المجموع		١١٩١٨	٢٧٠٥٩	٣٨٩٧٧

ملحق (٨ - ب)

توزيع موظفي وعمال الخدمة المدنية حسب الوزارات عام ١٩٨٢

الوزارة والجهة	موظفون	عمال	المجموع
رئاسة مجلس الوزراء	٠.٧٥ /	٠.٢٥ /	١٣٠٤
وزارة المالية والبترو	٠.٦٢ /	٠.٣٨ /	١٧٥٧
وزارة الخارجية	٠.٨٨ /	٠.١٢ /	٤٠٤
وزارة الاقتصاد والتجارة	٠.٨١ /	٠.١٩ /	٢٢٨
وزارة العمل والشئون الاجتماعية	٠.٦٣ /	٠.٣٧ /	٢٧١
وزارة الصحة العامة	٠.٨٤ /	٠.١٦ /	٣٠٥١
وزارة الشؤون البلدية	٠.٣٠ /	٠.٧٠ /	٤٦٨٥
وزارة المواصلات والنقل	٠.٤٨ /	٠.٥٢ /	٢٢٩٤
وزارة العدل	٠.٧٥ /	٠.٢٥ /	٢٥٠١
وزارة الاعلام	٠.٧٩ /	٠.٢١ /	١٨٩١
وزارة التربية والتعليم	٠.٨٠ /	٠.٢٠ /	٩٧٢٦
وزارة الكهرباء والماء	٠.٨١ /	٠.١٩ /	٨٧٧٧
وزارة الأشغال العامة	٠.٧٦ /	٠.٢٤ /	٢٢٨٣
وزارة الصناعة والزراعة	٠.٣٩ /	٠.٦١ /	٧٠٥
المجموع	٠.٧١ /	٠.٢٩ /	٣٨٩٧٧

ملحق (٨ - أ)

توزيع موظفي وعمال الخدمة المدنية حسب الوزارات عام ١٩٨٢

الوزارة والجهة	موظفون	عمال	المجموع
رئاسة مجلس الوزراء	٩٨٣	٣٢١	١٣٠٤
وزارة المالية والبترو	١٠٩٤	٦٦٣	١٧٥٧
وزارة الخارجية	٣٥٧	٤٧	٤٠٤
وزارة الاقتصاد والتجارة	١٨٥	٤٣	٢٢٨
وزارة العمل والشئون الاجتماعية	١٧١	١٠٠	٢٧١
وزارة الصحة العامة	٢٥٩١	٤٦٠	٣٠٥١
وزارة الشؤون البلدية	١٤٢١	٣٢٦٤	٤٦٨٥
وزارة المواصلات والنقل	١١١٥	١١٧٩	٢٢٩٤
وزارة العدل	١٨٩١	٦١٠	٢٥٠١
وزارة الاعلام	١٤٩٨	٣٩٣	١٨٩١
وزارة التربية والتعليم	٧٨٥١	١٨٧٥	٩٧٢٦
وزارة الكهرباء والماء	٦٤٢٤	١٤٥٣	٧٨٧٧
وزارة الأشغال العامة	١٧٣١	٥٥٢	٢٢٨٣
وزارة الصناعة والزراعة	٢٧٥	٤٣٠	٧٠٥
المجموع	٢٧٥٨٧	١١٣٩٠	٣٨٩٧٧

ملحق (٩ - ب)
تزايد عدد موظفي الخدمة المدنية موزعة على الوزارات

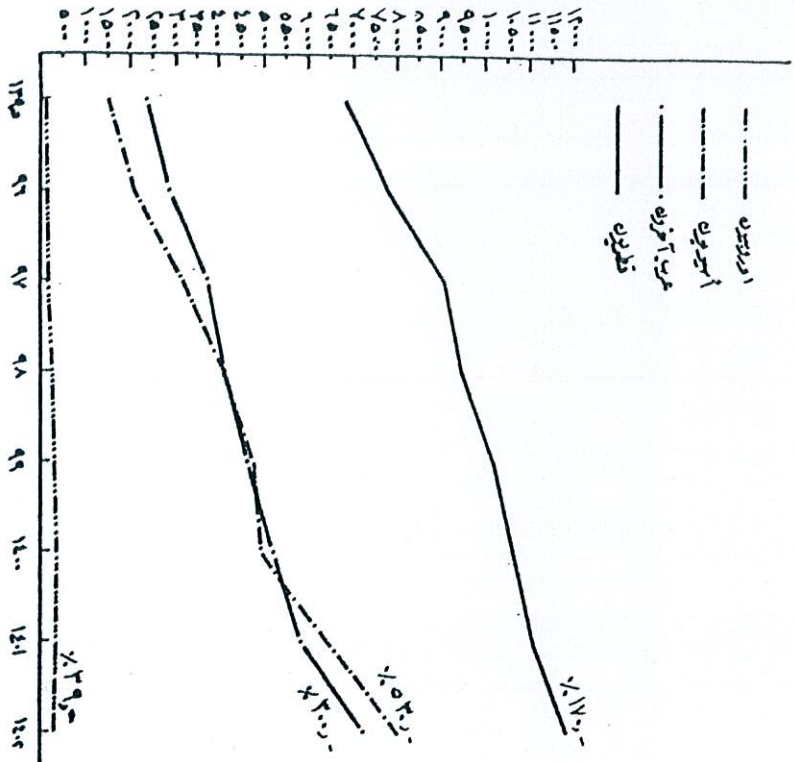
الرقم القياسي عام ١٣٩٥=١٠٠	١٤٠٢	١٣٩٥	السنوات الوزارات
٨٦٢	٣٦	١٦	رئاسة مجلس الوزراء
٢٦٧	٣٩	٣٨	وزارة المالية والبنوك
٢٨٣	١٣	١٣	وزارة الخارجية
٢٢٣	٠٧	٠٨	وزارة الاقتصاد والتجارة
٣٢٩	٠٦	٠٥	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
٢٧٩	٩٤	٨٦	وزارة الصحة العامة
٣٣٨	٥١	٣٨	وزارة الشؤون البلدية
٢٦٢	٤٠	٣٩	وزارة المواصلات والنقل
١٤٩	٦٩	١١٧	وزارة العدل
٣٨١	٥٣	٣٦	وزارة الاعلام
٢٤٩	٢٨٥	٢٩٠	وزارة التربية والتعليم
٢٧٧	٢٣٣	٢١٤	وزارة الكهرباء والماء
١٥٩	٦٣	١٠٠	وزارة الأشغال العامة
٥٠٠	٠١	٠٥	وزارة الصناعة والزراعة
٤٥٥٨	٢٧٥٨٧	١٠٨٢٠	إجمالي

٢٧٥٨٧	٢٣٨٧٩	٢١٢٦١	١٩٩٩٧	١٧٥٥٤	١٦٦٦١	١٢٨٧٨	١٠٨٢٠	إجمالي
٢٥٥	٢١٩	٢٦١	١٤٢	٨١١	٨٠١	٦٥	٥٥	وزارة الصناعة والزراعة
١٧٢٦١	١٥١٩	٨٢٣١	١٣١٧	٦٣١	١٣١	١٢٠٢	١٠٨٠٥	وزارة الأشغال العامة
٢٤٢٦١	٥٦١٤	٨٢٣١	٥٣٧٣	١١٢٣	٢٦٦٦	٢٨٨٢	٨٢١٧	وزارة الكهرباء والماء
٨٥٨٧	٦٦٦٦	٦٥٢٦	٨٨٨٥	٥٣٠٥	٥٨٧٣	٢٦١٧	٢٣١٢	وزارة التربية والتعليم
١٤٦٣	١٣١٨	١٢٢١	١١٢٠	١٠٢٠	٣٥٦	٦٥	٢٦٢	وزارة الاعلام
١٨٨١	١٨٢٦	٨٠٨١	١٧١٢	٦٠٢٠	١٤٦١	٠٠٤١	١٦٦٦	وزارة العدل
١١١٥	٣٣٠١	٦٠٦	٨٦٦	٨٠١	٥١٥	٥٨٤	٢٦٢	وزارة المواصلات والنقل
١٤٢١	١٥٠٩	٩٠٦	٨١٦	٢٢٢	٧٣٧	٥٥٧	٤٢٠	وزارة الشؤون البلدية
٢٥٨١	٢٥٠٠	٢٠١٤	١٦٨٧	٣٥٠١	١٢٣١	١٠٢٧	٩٢٠	وزارة الصحة العامة
١٧١	١١٧	٦٠١	١٠٢	٥٦	٨٧	٦٢	٥٦	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
١٨٥	١٥٠	١١٦	٨٥	٧٤	٦٦	٦٦	٨٢	وزارة الاقتصاد والتجارة
٢٥٧	٢٢٤	٨٨٧	٢٧٩	٢٦٠	٢٠٦	١٧٢	١٢٦	وزارة الخارجية
١٠٩٤	٩١٤	٨١٠	٧٩٦	٧١٢	٦٧٨	٥٣٥	٤٠٩	وزارة المالية والبنوك
٩٨٢	٧٢٣	٤٣٨	٤٤٠	٣٠٩	٢٦٤	١٦٩	١١٤	رئاسة مجلس الوزراء
١٤٠٢	١٤٠١	١٤٠٠	١٣٩٩	١٣٩٨	١٣٩٧	١٣٩٦	١٣٩٥	الوزارات

ملحق (٩ - ب)
تزايد عدد موظفي الخدمة المدنية موزعة على الوزارات
« بداية كل عام »

ملحق (١٠ - ب)

تزايد عدد موظفي الخدمة المدنية موزعين حسب الجنسية
بليدة كل عام .



الكلية	الجنس	أجنبي	أوروبي	آسيوي	عرب آخرون	عربي	الجنس	السنوات
٧٧٥٨٧	١٥٦٦٦	٢٦٦	٨٠٧	٢٦٦	٧٢٠٣	١١٩١٨	١٤٠٢	
٦٧٨٢٩	١٢٧٢٧	٢٢٠	٦٤٦	٥٩١	٣٦٥	١١١٥٢	١٤٠١	
٢١٢١١	١٠٥٨٢	٢٢٨	٥٠٥	٥٢٩	١٠٦٧٩	١٠٦٧٩	١٤٠٠	
١٩٩٩٧	٩٧٥٦	٢٨٩	٤٨١٦	٤٦٥١	١٠٢٤١	١٠٢٤١	١٣٩٩	
١٧٥٤٤	٨٤٦٦	٢٢٧	٤١٠٠	٤١٣٩	٩٤٧٨	٩٤٧٨	١٣٩٨	
١٦٦٦١	٧٠٥٢	١٥٨	٣١٦٠	٣٧٣٤	٩١٠٩	٩١٠٩	١٣٩٧	
١٢٨٧٨	٥٠٤٠	١٢٤	٢٠٥٥	٢٨١١	٧٨٣٨	٧٨٣٨	١٣٩٦	
١٠٨٢٠	٤٠٠١	١٠٩	١٥٢٢	٢٢٦٩	٦٨١٩	٦٨١٩	١٣٩٥	
الكلية	الجنس	أجنبي	أوروبي	آسيوي	عرب آخرون	عربي	الجنس	السنوات

ملحق (١٠ - أ)
تزايد عدد موظفي الخدمة المدنية موزعين حسب الجنسية بداية كل عام

ملحق (١٢ - ب)
توزيع القوى العاملة في إنتاج النفط الخام والصناعة التحويلية الثقيلة
١٩٨٠/١٢/٣١

المجموع	أجنبي	عربي	قطري	جهة العمل
٢٨٩٧	٪.٥٠	٪.١٨	٪.٣٢	المؤسسة العامة القطرية للبترول
١٣٥٣	٪.٥٠	٪.٣٤	٪.١٦	الشركات الصناعية التابعة للمؤسسة (أسمدة - بتروكاويات - تكرير)
١١٣٢	٪.٨٤	٪.١٣	٪.٣	شركة قطر للحديد
٥١٩	٪.٨٨	٪.٧	٪.٥	شركة قطر الوطنية للأسمدة
٥٩٠١	٪.٦٠٣	٪.١٩٧	٪.٢٠	

(ملحق (١٢ - ج)
توزيع القوى العاملة في إنتاج النفط الخام والصناعة التحويلية الثقيلة
١٩٨٠/١٢/٣١

المجموع	أجنبي	عربي	قطري	جهة العمل
٪.٤٩	٪.٤١	٪.٤٥	٪.٧٧	المؤسسة العامة القطرية للبترول
٪.٢٣	٪.١٩	٪.٣٩	٪.١٨	الشركات الصناعية التابعة للمؤسسة (أسمدة - بتروكاويات - تكرير)
٪.١٩	٪.٢٧	٪.١٣	٪.٣	شركة قطر للحديد
٪.٩	٪.١٣	٪.٣	٪.٢	شركة قطر الوطنية للأسمدة
٥٩٠١	٣٥٤٥	١١٦٠	١١٩٦	

ملحق (١١ - أ)
تزايد عدد العمال اليوربيين في الخدمة المدنية بداية كل عام

السنة	العدد
١٣٩٧/١/١	٧٨٦٥
١٣٩٨/١/١	٩٧٠٧
١٣٩٩/١/١	٩٢١٥
١٤٠٠/١/١	١٠١٢١
١٤٠٩/١/١	١١٣٩٠

نسبة الآسيويين حوالي ٪.٩٠

ملحق (١٢ - أ)
توزيع القوى العاملة في إنتاج النفط الخام والصناعة التحويلية الثقيلة
١٩٨٠/١٢/٣١

المجموع	أجنبي	عربي	قطري	جهة العمل
٢٨٩٧	١٤٥٦	٥٢٠	٩٢١	المؤسسة العامة القطرية للبترول
١٣٥٣	٦٨٨	٤٥٣	٢١٢	الشركات الصناعية التابعة للمؤسسة (أسمدة - بتروكاويات - تكرير)
١١٣٢	٩٤٤	١٥١	٣٧*	شركة قطر للحديد
٥١٩	٤٥٧	٣٦	٢٦	شركة قطر الوطنية للأسمدة
٥٩٠١	٣٥٤٥	١١٦٠	١١٩٦	

* في منتصف عام ١٩٨٢ بلغ عدد القطريين ٧٣ موظف منهم ٢٤ متدرب يتلقون تدريبهم في مركز التدريب المهني في الدوحة .

ملحق (١٣ - ج)
تركيب العمالة في القطاع الخاص حسب الجنسية - ١٩٨١

النشاط	قطري	عربي	أجنبي	المجموع
الصناعة التحويلية الخفيفة	١.١٨	٢.٢٢	٠.٧٦	٥٦٤٠
المساكنات	٠.٢٠	٢.٢٦	٠.٧١	١٧٤١٩
التجارة	٠.٧٣	١.٨٥	٠.٧٤	١٤١١٥
المجموع	٠.٤٠	٠.٢٢	٠.٧٣	٣٧١٧٤

ملحق (١٣ - د)
توزيع قوة العمل حسب الجنسية في بعض شركات القطاع الخاص ١٩٨١ م

جهة العمل	قطري	عربي	أجنبي	المجموع
شركة المناهي التجارية	٥	٧٦	٧٢٠	٨٠١
مؤسسة النصر التجارية	٤	٢٢	٥٤٥	٥٧١
البنك البريطاني للشرق الأوسط	٧	١٢	١١٨	١٣٦
بنك قطر الوطني	١٠	١٤١	٧٣	٢٢٤
شركة إيه . كيه . سي للمقاولات	٢	٧	٨٧٩	٨٨٨
المجموع	٢٨	٢٥٨	٢١٣٥	٢٦١١

ملحق (١٣ - أ)
تركيب العمالة في القطاع الخاص حسب الجنسية - ١٩٨١

النشاط	قطري	عربي	أجنبي	المجموع
الصناعة التحويلية الخفيفة	١٠٠	١٢٠٠	٤٢٦٠	٥٦٤٠
المساكنات	٣٦٤	٤٥٦١	١٢٤٩٢	١٧٤١٩
التجارة	١٠٣٥	٢٦١٦	١٠٤٦٤	١٤١١٥
المجموع	١٤٩٩	٨٣٧٧	٢٧٢١٦	٣٧١٧٤

ملحق (١٣ - ب)
تركيب العمالة في القطاع الخاص حسب الجنسية - ١٩٨١

النشاط	قطري	عربي	أجنبي	المجموع
الصناعة التحويلية الخفيفة	٠.٦٧	١.١٤	١.٥٦	٠.١٥
المساكنات	٠.٢٤	٠.٥٤	٠.٤٥	٠.٤٧
التجارة	٠.٦٩	٠.٣١	٠.٣٨	٠.٣٧
المجموع	١٤٩٩	٨٣٧٧	٢٧٢١٦	٣٧١٧٤

ملحق (١٤ - أ)

التوزيع المتوقع لاجمالي قوة العمل على النشاطات الاقتصادية في نهاية ١٩٨٥ م (حسب الجنسية والنشاط)

القطــــــــاع	مواطنون	وافدون عرب	وافدون آخرون	المجموع م ١٩٨٥	المجموع المقارن عام ١٩٨٢ م
الزراعة والصيد والثروة الحيوانية	٨٠٠	١٠٥٠	١٠٨٩	٢٩٣٩	٢٩٣٩
النفط الخام والمحاجر	١٥٠٠	١٠٠٠	١٥٠٠	٤٠٠٠	٣٢٠٠
الصناعة التحويلية	٢٢٠٠	٣٧٨٥	٥٧٨٦	١١٧٧١	٩٧٧١
الكهرباء والماء	١٨٠٠	٩٠٠	٣٤٠٨	٦١٠٨	٨٥٠٨
التشييد والبناء	١٢٧٠	٦٩٨٧	٦٩٨٩	١٥٢٤٦	١٧٤١٩
التجارة والتمويل	٣١٠٠	٤١٦٣	٣٧٣٧	١١٠٠٠	١٤١١٥
النقل والتخزين والمواصلات	٢٠٥٧	٥٠٠	١٢١٣	٣٧٧٠	٣٩٥٦
الخدمات الأهلية	٦٣٥	٣٦٥٩	١٣٩٩٦	١٨٢٩٠	٢٥١٩٠
الخدمات الحكومية	١٢٠٤٨	٩٤٨٦	٦٩٣٨	٢٨٤٧٢	٣٦٥٧٥
المجموع	٢٥٤١٠	٣١٥٣٠	٤٤٦٥٦	١٠١٥٩٦	١٢١٦٧٣

- ١٢٥ -

ملحق (١٣ - هـ)
بعض المؤشرات الهامة المؤثرة على حجم وتركيب القوى العاملة في القطاع الخاص
م ١٩٨٠

منشأة	٥٢٧	عدد المتغلين بمقاولات الأعمال
محل	١٠٠٥٥	عدد المحلات التجارية والصناعية
منشأة	٦٣٦٨	عدد المنشآت التجارية والصناعية
شركة	٤٧٥	شركات أجنبية
شركة	٩٣٨	شركة مختلطة (أجنبية وطنية)
تاجر فرد	١٨٤٦	تجار أفراد أجانب

منهـا :

- ١٢٤ -

.....	٠٠٠٥٨	٠٠٠١٨	٠٠٠٣٣	٤٦٥١٠١
.....	١٨٢٨٣	١٨٢٨٨	٤٨٢٣٨	٨٨٣٧٨
.....	٨٣٢٨	٠٠٠٠٨	٨٥٢٤٨	٠٦٨٧١
.....	٤٥٢٣٥	٤٨٢٨١	٨١٢٨٨	٠٨٨٨
.....	٧١٢٧٨	٣٧٢٨٨	٨٦٢٨٨	٠٠٠١١
.....	٨٨٢٧	٨٧٢٥٣	٣٧٢٥٣	٤٣٨٥١
.....	٤٣٢٦٨	٨٨٢٣١	٧٨٢٥٥	٧٠١٤
.....	٦٤٢٧١	٥١٢٨٨	٥١٢٦٣	١٨٨١١
.....	٥٢٨٨	٠٠٠٥٨	٥٢٨٨	٠٠٠٣
.....	٨٨٢٨٨	٨٨٢٥٨	٥٠٢٨٨	٦٨٦٨
.....	٪	٪	٪	

(.....)
(٣١ - ٢)

.....	٠١٣٥٨	٠٨٥١٨	٤٥٤٣٣	٤٦٥١٠١
.....	١٣٢٨٣	٧٠٢٠٨	٨٥٢٥١	٨٠٢٨٨
.....	٦٣٢٨	٠٤٢١١	٣٨٢٤٨	٠٠٢٧١
.....	٦٠٢٧	١٥٢٠٨	٨٢٢٨٨	١٨٢٨
.....	٦١٢٨١	٠٨٢٨٨	٤٨٢٧	٨٨٢٠١
.....	٦٢٢٣	٥١٢٨٨	٥٤٢٥١	٠٠٢٥١
.....	٧٠٢٨	٨٥٢٨٨	٧٢٢٨٨	١٠٢٤
.....	٥٤٢٧	٠٠٢٨٨	٨٦٢٨٨	١٨٢٥١
.....	٠٦٢٥	٨٢٢٨٨	٨٢٢٥٨	٨٢٢٨
.....	٨١٢٨	٨٢٢٨٨	٨٢٢٤٨	٦٨٢٨
.....	٪	٪	٪	

(.....)
(٣١ - ٢)

٤٠

مقدمة
...
القسم الأول ::

- | | | |
|----|---|----|
| ١١ | الواقع الراهن للسكان وقوة العمل | ١١ |
| ١١ | حجم السكان وتركيبه | ١٢ |
| ١٣ | حجم قوة العمل وتركيبها | ١٦ |
| ١٦ | الخصائص السلبية لتوزيع قوة العمل الراهنة | ١٦ |
| ١٦ | الاتحاد شبه المطلق على قوة العمل الوافدة | ١٦ |
| ١٦ | ارتفاع نسبة الأسويين في قوة العمل | ١٨ |
| ١٨ | تركز معظم قوة العمل في القطاع الخدمي | ١٩ |
| ١٩ | تدني معدل مشاركة قوة العمل المواطنة في النشاط الاقتصادي | ٢٠ |
| ٢٠ | تفتي ظاهرة البطالة الممنعة وتزايدها | ٢٢ |
| ٢٢ | الدور الحامشي لقوة العمل المواطنة | ٢٣ |
| ٢٣ | تزايد أهمية دور الوافدين في اتخاذ القرار الخاص بالعمالة | ٢٤ |
| ٢٤ | تبني الأساليب التقنية القائمة على العمالة الكيفية | ٢٦ |
| ٢٦ | الافتقار إلى وجود أساليب حديثة لإدارة الأفراد | ٢٧ |
| ٢٧ | عدم استقرار قوة العمل وضعف الشعور بالانتماء | ٢٩ |
| ٢٩ | رخص التكلفة المالية المباشرة لقوة العمل الوافدة | ٣١ |
| ٣١ | آلية تدقيق العمالة الوافدة | |

[illegible]

(1-1) (101) (101)

٣١	١ - حجم الاتفاق ونقطه	٤٥	القسم الثاني :
٣٢	٢ - ضوابط الهجرة	٤٧	متطلبات تجميع الخلل السكاني
٣٤	٣ - مدى الاستفادة من قوة العمل الموطنة	٤٨	١ - تفر الحد الأدنى من الإرادة والقدرة المجتمعية
٣٥	٤ - الواقع الراهن لإدارة النشاطات في المجتمع	٥١	٢ - خطة مرحلية انتقالية لتخفيض حجم قوة العمل الوافدة
٣٨	٥ - أسلوب معالجة متخذي القرار	٥٤	أ - استراتيجية تنمية قوة العمل الناحية محليا
٤٠	الوكالة المجتمعية لقوة العمل الوافدة	٥٧	ب - استراتيجية تقليل احتياجات البلد من القوى العاملة
		٥٨	ج - استراتيجية الحلول
		٦٠	د - سياسة التعويضات
		٦٢	٣ - السيطرة على آلية تدفق قوة العمل الوافدة
		٦٤	أولاً - التحكم في حجم الاتفاق وتركيبه
		٦٧	ثانياً - أحكام ضوابط الهجرة
		٧٤	ثالثاً - رفع مستوى الاستفادة من قوة العمل الموطنة
		٨١	رابعاً - تقليل احتياجات النشاطات
		٨٧	خامساً - رفع مستوى المهارة لدى متخذي القرار والاهتمام بتوجهاتهم
٩٤	٤ - إيجاد أداة مركزية للتنسيق		