



اللجنة القطرية لتحالف الحضارات
Qatar Committee for Alliance of Civilizations

إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في دولة قطر

في ضوء أهداف اللجنة القطرية لتحالف الحضارات في مجال الهجرة

د. هند محمد أحمد الحمادي

إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في دولة قطر

في ضوء أهداف اللجنة القطرية لتحالف الحضارات في مجال الهجرة

الناشر: دار الشرق للطباعة والنشر والتوزيع جريدة / الشرق
حقوق الطبع محفوظة لدار الشرق
الطبعة الأولى 2024

تصميم: أحمد محمد حنفي

رقم الإيداع القطري: 2024 / 76

رقم الترخيم الدولي للكتاب ISBN: 9789927403347

(لا يسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو جزء منه أو تخزينه في نطاق استعادة المعلومات أو نقله بأي شكل من الأشكال، دون إذن خطي مسبق من المؤلف).

إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في دولة قطر

في ضوء أهداف اللجنة القطرية لتحالف الحضارات في مجال الهجرة

د. هند محمد أحمد الحمادي

2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقديم

إن كتابة مقدمة لكتاب ما يعبر عن تأويل صاحب المقدمة لنص الكتابة في إطار محاولة لتفريظ الكتاب وبيان محاسن صنعة الكتابة على يد صاحبه، وفوق هذا وذاك، هو نظر عميق في السياق التاريخي الذي كتب فيه الكتاب، وتوضيح الصلة بين الأجيال في إطار الجماعة العلمية والتي يكون فيها السابق عين ساهر على ضرورة تفوق الأجيال اللاحقة، إذ إن في نجاحهم مفخرة له ومواصلة للمسيرة العلمية نحو آفاق جديدة لم يحصلها هو ولكن حصلتها الأجيال اللاحقة بسعيها الدؤوب نحو اكتشاف معارف جديدة وطرق محكمة في التعبير عنها. أقول: هذا هو حال هذا السفر الذي أنجزته الباحثة دكتورة هند الحمادي.

وقضايا هذا الكتاب الرئيسة تدور حول محاولة فهم كيفية إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في دولة قطر بالنظر في أهداف الهجرة إلى قطر وفي إطار دعوى تحالف الحضارات كنسق علمي بديل لدعوى صراع الحضارات. ولا شك عندي إن هذا الكتاب من بين أبحاث قليلة سعت للقيام ببحث ميداني للتحقق من نظريات اجتماعية، وثقافية، وسياسية ترجع في أصولها لابن خلدون مروراً بمالك بن نبي ثم زكي الميلاد، فالإطار النظري الذي انطلقت منه الدكتورة هند قامت بتركيبه بصورة حصيفة ودقيقة وبينت لنا معالم ذلك الحوار الإيجابي في ظل مقولة تعارف الحضارات والذي هو مغزى وجودي بينته الآية الكريمة: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ﴿١٣﴾) (سُورَةُ الْحُجُرَاتِ)، أي أن المغزى الحقيقي من وراء التنوع هو التعارف، ويترتب على التعارف التعايش وذلك باكتشاف القيم الأخلاقية العليا للاجتماع البشري التي تتحقق بسبل الحوار والتفاهم والتفاعل.

إن أطروحة بهذا التعقيد النظري والسلسلة الفكرية والانسجام الأخلاقي تحتاج لجهود عملي مضاعف لجمع المادة العلمية لها والنظر في المجموعات السكانية التي تكونت بسبب الهجرة في دولة قطر، وتصويب ذلك النظر في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية في فترة مهمة من تاريخ دولة قطر من 2015-2019، ومحاولة بناء نموذج قطري في ضوء أهداف منظمة تحالف الحضارات تهتدي به الدول الأخرى مع أهمية النظر في الخصوصيات

التاريخية والثقافية لتلك الدول. وجعلت الباحثة إدارة التنوع السكاني متغيراً مستقلاً، وكل من المقوم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والقانوني متغيراً وسيطاً، وجعلت التعايش السلمي متغيراً تابعاً.

واحتوت الدراسة على سبعة فصول وملحقات: احتوى الفصل الأول مقدمة تمهيدية لبيان الإطار المفاهيمي للدراسة ومشكلة الدراسة واسئلة الدراسة... الخ، وأفرد الفصل الثاني للدراسات السابقة في شكل مقالة نقدية احتوت على اتجاهات البحث العلمي والثغرة التي سيقوم البحث بسدّها، ووثق الفصل الثالث منهجية الدراسة من حيث تصميم الدراسة ومصادرها وطرق جمع المعلومات ومجتمع الدراسة وعينتها وأساليب معالجة وتحليل البيانات... الخ، أما الفصل الرابع، فكان حول الإجراءات القطرية في مقومات التعايش وإيجابيات وسلبيات وتحديات العمالة الوافدة، ثم جاء الفصل الخامس لتحليل البيانات وتقييم مدى رضا العمالة الوافدة عن الإجراءات القطرية، وقام الفصل السادس بمناقشة نتائج تحليل البيانات وفحص وتقييم مدى نجاح دولة قطر في تحقيق التعايش السلمي في ضوء اهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات، ليحتوي الفصل السابع والأخير على نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها وتقديم النموذج القطري في إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي.

ومن بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو وجود نسبة رضا بلغت (83.7%) ومتوسط حسابي (3.04) حول الإجراءات التي قامت بها دولة قطر فيما يتعلق بإدارة التنوع السكاني، ولا شك أنه متوسط حسابي مرتفع في محاور الاستبانة الأربعة الاقتصادية والاجتماعي والثقافي والقانوني. كما بينت الباحثة كذلك نسب عدم الرضا في القطاعات المختلفة وقدمت تفسيراً علمياً لكل واحدٍ منها حسب البيانات الكمية والكيفية التي قامت بجمعها؛ ثم جاءت بتوصيات قيّمة لتعزيز أهداف الهجرة القطرية بسبيل أنجح لتفعيل الحوار الإيجابي والمعاني العميقة للتعرف الإنساني.

لا شك عندي أن هذا جهد علمي عظيم النفع والفائدة للدارسين في هذا المجال الحيوي للاستفادة من طرائق تركيب الإطار النظري والاحتجاج له، وجمع المادة العلمية وبياناتها الكمية وترتيبها وتحليلها ومناقشتها ورفدها بمادة علمية كيفية للتحقق من صحة تغير المادة الكمية،

ويمكن تطبيق نهج هذه الدراسة على دول أخرى إقليمية وعالمية، وإجراء مقارنات مفيدة في هذا الصدد لفائدة صانعي القرار، وإجراء مثل هذه الدراسة بصورة دورية لتطوير مقياس لقياس التماسك الاجتماعي في قطر وغيرها من دول الخليج.

ولا بد في الختام من الإشادة بهذا الجهد العلمي الذي تبدو قيمته العلمية في محاولته الرائدة في إجراء دراسات ميدانية لظاهرة إنسانية اكتشفها علماء الاجتماع المسلمين بنظرهم وتدبرهم للقرآن الكريم، وفي ذلك فتح جديد لتوطين الدراسات الاجتماعية ورفدها بالرؤية الكلية الإسلامية وإنتاج معرفة وعلم جديد قائم على قيمنا ورؤيتنا للعالم دون الوقوع في الاعتذارات أو النسبية الثقافية.

فهذا الإنجاز العلمي ينطلق من ضرورة التأكيد على عالمية القيم الإنسانية، فالقيم يتعلق بها الإنسان ويحققها في فعله ويقوم باكتشافها والتأثر بها، وهي ليست نسبية له ولا يقوم بإيجادها إنما هي مطلقة وهو يقوم بتحقيقها في فعله؛ وعليه فإن درس القيم بهذه الكيفية هو توطين لعلوم الاجتماع والاستفادة من طرائقها التجريبية في فهم الاجتماع البشري وإحياء لعلم العمران الذي ابتكره العلامة ابن خلدون.

الأستاذ الدكتور/ إبراهيم محمد زين

أستاذ تاريخ الأديان ونائب عميد كلية الدراسات الإسلامية بجامعة حمد بن خليفة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 تمهيد

في عصرنا الحالي بات التنوع السكاني أشد وضوحا وظهورا، إذ لا يخلو مجتمع من وجود أناسٍ مختلفين ثقافيا أو دينيا أو عرقيا في مكان واحد، وقد جمعتهم الهجرة كمكوّن أساس لظاهرة التّنوع، على أنّ هذه الهجرات قد تنوّعت ما بين طوعية بدافع الرغبة في زيادة الدخل، أو قسرية نتيجة للصراعات والحروب وعدم وجود الأمان والاستقرار.

وبات التعايش السلمي سبيل لنشر السلام وإيقاف جميع صور الصراع، للشروع ببدء حياة جديدة تقوم على مبادئ تحقيق العيش الآمن، وتحقيق التنمية والنهضة. ولنا في دولة جنوب أفريقيا خير مثال على ذلك، حيث تضم تنوعا سكانيا من أصول أوروبية، وهندية، وأفريقية يمثلون 80% من السكان. ولقد مارس البيض نظاما بشعا في الفصل العنصري المعروف باسم «الأبارتايد» في حق السود أدى إلى كثير من العنف والصراع وانتهى بعزلة تامة للسود، وهم السكان الأصليون للبلاد. وبعد أن تم إلغاء الأبارتايد في عام 1991، تقرر إجراء انتخابات حرة لرئاسة البلاد فاز بها زعيم السود نلسون مانديلا الذي عزز بخطابه مفهوم التسامح والعفو، وأرسى دعائم المشروع الوطني والتنمية على كل من يسكن على أرض جنوب أفريقيا دون استثناء ودون مفاضلة، وترسيخ مبدأ المساواة بين المجموعات السكانية في المجتمع؛ فضربت جنوب أفريقيا مثلا للتسامح في العالم وحققت نهضة اقتصادية ونظاما سياسيا مستقرا، حيث تمتلك ثاني أكبر اقتصاد في القارة الأفريقية. (بيلي وآخرون، موقع BBC، 2019)

وفي دولة ماليزيا هنالك العديد من الثقافات والأعراق، وفي الوقت نفسه تحظى بمستوى من التعايش والأمان، وتتميز بثقافتها الغنية الجاذبة للسياحة، وتعد من أسرع الدول نموا في الناحية الاقتصادية وجاذبة للاستثمار، كما أنها وجهة تعليمية ومنازة لطلاب العلم.

وقد أكد مدير قسم السكان في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة جون ويلموث بأن العلاقة بين الهجرة والتنمية هي علاقة راسخة للغاية، وشدد وكيل الأمين العام للشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة ليو زنمين على أن تسهيل هجرة الناس بشكل آمن ومنتظم سوف يسهم كثيرا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لما للمهاجرين من دور كبير في التنمية سواء في بلد المنشأ أو المقصد. (تقرير الأمم المتحدة حول أعداد المهاجرين، 2019).

إذاً ليحقق هذا التنوع غايته في الحضارة، كان من الضروري أن تعيش هذه المجموعات الإنسانية المختلفة تعايشاً حضارياً في جوٍّ من العدالة والحرية والمساواة، قائمٍ على احترام تنوع الثقافات وتقبل الآخر والتعاون والحوار، بهدف ضمان تحقق الأمن والسلام، لتتمكن هذه المجتمعات من أداء دورها في التنمية والابتكار والإبداع والتقدم والنهضة، في ظل التحرر الإنساني الذي يشمل حرية التفكير والتعبير، وهذه الحقوق يقابلها التزامات لا بدّ من القيام بها من أهمها احترام سيادة القانون.

وقد جاء في إعلان اليونسكو العالمي بشأن التنوع الثقافي في 2001 في المادة رقم 1 أن: «التنوع الثقافي مصدر للتبادل والتجديد والإبداع، وهو ضروري للجنس البشري، وبهذا المعنى فإن التنوع الثقافي هو الإرث المشترك للإنسانية، ينبغي الاعتراف به، والتأكيد عليه لصالح أجيال الحاضر والمستقبل» (إعلان اليونسكو العالمي بشأن التنوع الثقافي، 2001: 4).

والتعايش من زاوية أوسع يكون أصلاً في الحياة، ولا يقتصر على بني البشر، فجميع أجزاء الكون جمادات وكائنات حية تتعايش فيما بينها بشكل ما، فتتكيف، وتنسجم، وتتسق، لنجد نظاماً تجتمع فيه عناصر عديدة لتكوّن مجتمعة نسقاً ما، وهذا النسق يمنح أجزاءه المعنى والماهية. وبهذا يشكل التعايش لبنة في مفهوم الإنسان الذي حباه الله عن غيره من المخلوقات.

وعند النظر في مكانة التعايش والدعوة إليه عبر الأديان التي سادت في المجتمعات، نجد معظمها يدعو إلى قيم إنسانية مشتركة تحث على التسامح والتعايش وقبول الآخر، بغض النظر عن الاختلاف العرقي أو الديني أو الثقافي أو غيره، فمثلاً في شريعة الإسلام السمحاء التي تتصف بالعالمية، نجدها تستلزم الانفتاح على حضارات الأمم مؤثرين ومثأثرين، قال تعالى: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ١٣) (سُورَةُ الْحُجُرَاتِ). فالإسلام يعدُّ الإنسان من أكرم مخلوقات الله، والقرآن الكريم والسنة النبوية يحافظان على الإنسانية. وحظي التاريخ الإسلامي بتجارب إسلامية عديدة في تحقيق التعايش السلمي بين مجموعات سكانية مختلفة عرقياً ودينياً، فشهد المجتمع الإسلامي تنوعاً في عهد عمر بن الخطاب في الشام، الذي ضرب لنا أمثلة رائعة في التسامح والتعايش الحضاري، فعندما فتح أمير المؤمنين عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - القدس امتنع أن يصلي داخل الكنيسة - وهو القوي المنتصر - وقال: «أخشى أن يتخذها

المسلمون بعدي سنّة، فيصلون فيها، فيضايقون أهلها، ويقولون: هنا صلّى عمر»، فصلى عمر رضي الله عنه خارجها، وأعطى المسيحيين الأمان على حياتهم، وحقق دماءهم، بناء على العهد الذي تم بينهم (ابن كثير، 2003).

ونرى سماحة الإسلام كذلك في عهد الأمويين خاصة في الأندلس منارة العلم والعلماء المبنية على ثقافات وأديان مختلفة حققوا التعارف فيما بينهم ثم عملوا جنباً إلى جنب في بناء الدولة الإسلامية التي عادت بالنفع على الحضارة العالمية، وأيضاً في العصر العباسي عصر الحضارة الإسلامية، وعهد العلم والأدب، تشارك فيه المسلمون وغيرهم. وفي عهد صلاح الدين ظهر التعايش في أعظم صوره، ومنها على سبيل المثال، حين قتل الزعيم النصراني (ريتشارد) أكثر من ألفين وسبعمئة أسير مسلم في لحظة واحدة وصلبهم خارج أسوار مدينة «عكا» لتأخر ما اتفق عليه مع المسلمين، يقوم صلاح الدين الأيوبي - رحمه الله - بحقق دماء أهل القدس جميعاً مسيحيين ويهود - وهو القادر على الثأر منهم - عاقداً صلحه الشهير باسم صلح الرملة في أعظم صور التعايش في زمنه. (علوان، 1975: 54)

ونجد أسمى صور التعايش السلمي في عهد النبي ﷺ في المدينة المنورة، حيث جاور الرسول ﷺ والصحابة من المهاجرين والأنصار اليهود والوثنيين جنباً إلى جنب، وهذا الجوار هو نوع من التعايش السلمي المبني على التعاون والتعارف.

وتعدّ صحيفة المدينة أول دستور ينظم العلاقة بين المسلمين وغير المسلمين، وينظم الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية داخل الدولة، حيث طبق مبدأ المواطنة وحقق العدالة والمساواة بين طوائف المجتمع، وأوضحت الصحيفة أن على الجميع واجب النصر والعاون والنصح والتناصح والبر دون الإثم فيما بينهم، والدفاع المشترك عن المدينة المنورة ضد أعدائها. كذلك قام صلى الله عليه وسلم بعمل معاهدات مع المناطق المجاورة للمدينة المنورة، منها معاهدته مع نصارى نجران، وأيلة، ونصارى جرباء وأذرح، مما يدل على سماحة الإسلام ومدنيّة دولته منذ نشأتها. (النوريني، 2004).

إذا الإسلام بوصفه ديناً وحضارة لا يشكل أي عائق في وجه التعايش مع الآخرين، بل يشجعه في ظل ضوابط شرعية أهمها أمن الفتنة على الدين والقدرة على إقامته (حقوق الانسان، جامعة مينيسوتا، د.ت).

وتعدّ إدارة التنوع السكاني تحدياً كبيراً أمام الدول التي بها مجموعات سكانية غير متجانسة، فحسن إدارة التنوع السكاني مهم جداً في تحقيق الأمن والسلام والتنمية داخل الدولة، وسوء إدارتها يولد شعور بعدم الرضا والقهر والظلم وعدم الانتماء مما يؤدي إلى انتشار الجريمة وإلى حركات تمرد واندلاع الثورات.

وشهد العام 2005 ميلاد منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات في استجابة دولية لمواجهة التحديات والاضطرابات التي أحاطت بالعالم في القرن 20 وبداية القرن 21، ووسط تلك الموجات العاتية من الاضطرابات العرقية والدينية والثقافية والسياسية والاقتصادية، استلزم أن تتحالف دول العالم لبناء قوة ناعمة على المدى البعيد يتحقق من خلالها الاستقرار الدولي المنشود والتعايش السلمي كهدف سامٍ لها (موقع وزارة الخارجية التركية، د.ت).

وقد دأبت دولة قطر منذ تأسيسها على الاهتمام بالتعايش السلمي بين الناس على اختلاف ثقافتهم ومذاهبهم وأديانهم، إيماناً منها بأن الأصل في الإسلام السلام وتأمين الناس على أرواحهم وأموالهم، وأن العلاقات بين المجموعات البشرية يجب أن تُبنى على القيم الإنسانية المشتركة من أجل أن يكون التنوع السكاني تنوعاً بناءً قائماً على الاحترام المتبادل، والتضامن والتكاتف، وتبادل المنافع من أجل أن يعمّ الخير على الجميع.

وجاء في خطاب صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني في الجلسة الافتتاحية للجمعية العامة للأمم المتحدة في 2019/9/24م في مدينة نيويورك، ما يؤكد سياسة دولة قطر وتوجهاتها في العمل على ترسيخ أسس السلام والأمن في العالم، وحماية ودعم حقوق الإنسان كما يلي:

« لقد انتهجت دولة قطر سياسة ثابتة لحماية وتعزيز حقوق الإنسان، بالاستناد إلى مبادئنا وقيمنا العربية والإسلامية التي تعلي قيمة الإنسان، ونحرص على تنفيذ التزامنا في هذا الجانب على المستويين الوطني والدولي، للدفاع عن حقوق الإنسان وكرامته. وحققت قطر إنجازات مهمة فيما يتعلق بحقوق العمال وظروف العمل بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية». (موقع المكتب الإعلامي، 2020)

وجاء في بيان دولة قطر في الجلسة العامة للجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك حول «ثقافة السلام»، الذي أدلت به الأنسة العنود التميمي أن قطر تؤكد التزامها بدعم كافة الجهود الرامية إلى تعزيز الحوار والتعاون ما بين الثقافات والأديان، وتشجيع ثقافة السلام من أجل

ضمان مستقبل أفضل للأجيال القادمة في المجتمع، ولشعوب العالم بأسره، مشددة في الوقت نفسه على أن إرساء وترسيخ السلام في المجتمعات وما بين الشعوب، لا يتم دون توفر البيئة الحاضنة للتعايش والعوامل الداعمة له. (التميمي، موقع وزارة الخارجية، 2016)

كما صادقت دولة قطر بصفقتها عضواً مسؤولاً في المجتمع الدولي على جملة من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان برعاية الأمم المتحدة، وقد كانت مساهمتها في تأسيس المفوضية السامية لتحالف الحضارات في 2007 تعدّ سابقة في مجال التعايش السلمي، وتم اختيار الشيخة موزا بنت ناصر المسند والدة أمير دولة قطر الشيخ تميم بن حمد من الأعضاء في المجموعة رفيعة المستوى في منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات. ومحلياً تم تأسيس اللجنة القطرية لتحالف الحضارات عام 2010، وصادقت على أول خطة تنفيذية لتحالف الحضارات الأممية 2007-2009 والمستندة أساساً إلى التوصيات التي قدمتها المجموعة رفيعة المستوى الخاصة بتحالف الحضارات، التي نصت على أن الهدف العام هو تحقيق التفاهم بين الأمم والشعوب وإقامة علاقات راسخة بينها، سعياً لبلوغ الهدف الإنساني في التعايش السلمي وقبول الآخر واحترام الشعوب والثقافات المختلفة. (خطة دولة قطر لتحالف الحضارات 2018-2022).

وتعاملت دولة قطر مع الهدف العام لتحالف الحضارات بشكل عملي وذلك بإدارة التنوع السكاني على أرضها من خلال أربع مقومات شاملة لكل جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية. وهذه المقومات عبارة عن إجراءات قامت بها دولة قطر تغطي أو تشمل الأربع مجالات لمنظمة تحالف الحضارات -التعليم والإعلام والشباب والهجرة-طبقتها بحرفية من أجل الوصول إلى هدف الإنسانية السامي وهو التعايش السلمي على أرضها وفي العالم (خطة دولة قطر لتحالف الحضارات 2018-2022).

1.2 خلفية الدراسة

تعد دولة قطر كغيرها من البيئات الخليجية التي تشهد تنوعاً ثقافياً، وما أحدثته الطفرة النفطية أدى إلى تعقيد التركيبة السكانية في الخليج العربي، فاستقدام الملايين من الوافدين للعمل أدى إلى استقرار العديد منهم في دول الخليج لسنوات طويلة، فأصبحوا جزءاً من النسيج المجتمعي الخليجي، فالهجرة إلى دول الخليج عامة ودولة قطر خاصة كانت هجرة طوعية بغرض البحث عن عمل وتحسين الوضع الاقتصادي للأفراد والأسر.

وجاءت الإحصائيات العامة لتؤكد التنوع السكاني الكبير التي تشهده دول الخليج، حيث بلغ عدد الوافدين في دول الخليج في العام 2006 أكثر من 12 مليوناً ونصف (فتوح، 2006)، وفي 2017 بلغت 28.1 مليون (تقرير حالة الهجرة الدولية لعام 2019، 2020). وتشير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لشؤون غرب آسيا التابعة للأمم المتحدة (إسكوا) أن الهجرة العمالية لدول الخليج عالية جداً، وتصل في دولة قطر والإمارات والكويت إلى أكثر من عدد المواطنين فيها، ويمثل عدد الذكور فيها 70% من عدد السكان أغلبهم من الشباب من سن 15-65، في عام 2017 (escwa,un, 2017).

كما تضم قطر أعلى نسبة من الوافدين في العالم بنسبة 86.6% في العام 2018 من إجمالي عدد سكانها 2,76 مليون نسمة تقريباً، تليها الإمارات العربية المتحدة بنسبة 70%، ثم الكويت بنسبة 68.7% من إجمالي عدد سكانهم كما جاء في دراسة شبانة (2019) وهذه العمالة الوافدة جاءت من دول عديدة ولديها خلفيات دينية وثقافية واجتماعية متميزة ومتنوعة، بل ومتناقضة أحياناً.

وعلى المستوى الوطني، تحتضن دولة قطر جنسيات من 185 دولة تقريباً بمختلف ثقافات وأديانها وتقاليدها (خطة قطر لتحالف الحضارات، 2018)، والجدول الآتي يبين عدد المهاجرين واللاجئين الدوليين إلى دولة قطر كما جاء في تقرير الهجرة العالمي:

الجدول 0 (1.1) الهجرة والنزوح إلى دولة قطر في 2010-2015-2017

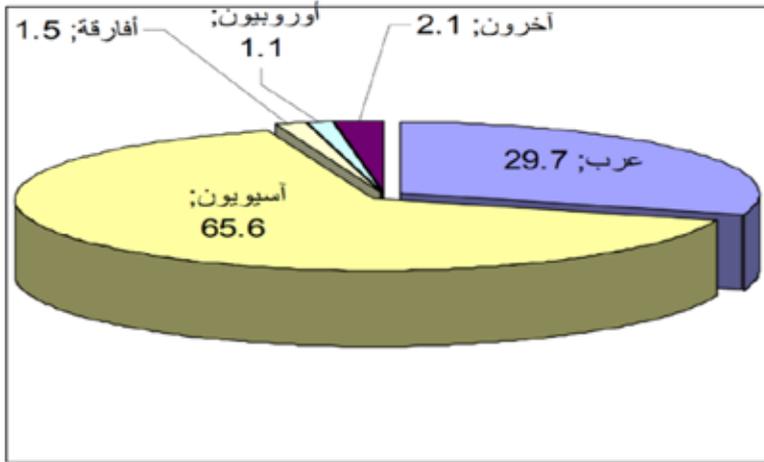
السنة	عدد المهاجرين واللاجئين الدوليين	ترتيب الدول المصدرة للعمالة إلى دولة قطر
2010	1,456,413	الهند (540,914)، بنغلاديش (169,370)، باكستان (145,204)، مصر (136,060)، الفلبين (107,963)
2015	1,687,640	الهند (645,577)، مصر (163,569)، بنغلاديش (160,183)، النيبال (151,314)، الفلبين (148,496)
2017	1,721,392	الهند (658,488)، مصر (166,840)، بنغلاديش (163,386)، النيبال (154,340)، الفلبين (151,465)

المصدر: تقرير المنظمة الدولية للهجرة (2020).

وفي عام 2019، جاءت النسبة التقريبية لعدد الوافدين لدولة قطر إلى عدد سكانها كما يلي: الهند 21.8%، نيبال 12.5%، بنغلاديش 12.5%، قطر 10.5%، مصر 9.35%، الفلبين 7.35% (Population of Qatar by nationality, 2019).

وبالمقارنة مع إحصائيات عام 2008 نجد أن التنوع الإثني في دولة قطر كان كالآتي: يمثل الآسيويون 65.6% من إجمالي مجموع السكان 1.5 مليون نسمة، بينما يمثل العرب نسبة 29.7%، والأوروبيون 1.1%، والأفارقة 1.5%¹ كالآتي:

الشكل (1.1) النسبة المئوية للعمالة الوافدة في دولة قطر سنة 2008



المصدر: (وزارة الخارجية القطرية، 2009: 14)

وهذه النسب كما نلاحظ تصاعدت بشكل كبير في 2018، حيث بلغ عدد سكان دولة قطر 2.76 مليون نسمة بمتوسط زيادة سنوية بلغت 10% للوافدين، فوصلت نسبتهم إلى 86.6% تقريبا من إجمالي عدد السكان. بينما نسبة متوسط الزيادة السنوية للقطريين لا تزيد عن 7.2% (شبانة، 2019).

وقد ينظر الكثير من الناس إلى هذا التنوع السكاني على أنه خطر يهدد الهوية القطرية ويحدث خلاسا سكانية، فمن الباحثين من يرى أن التخوف لدى دول منطقة الخليج العربي ظهر مع تبلور اتفاقيات دولية تنص على ضمان الحقوق المدنية والسياسية للعمال الوافدين، وبرز التخوف الأكبر من الحق في التوطين والتملك، وحق عائلات هؤلاء العمال بالالتحاق بهم في

(1) يعدّ هذا التقسيم آخر التقسيمات المنشورة، ولا توجد تقسيمات حديثة حسب علم الباحثة.

دول المنطقة، ما يعني حدوث خلل سكاني أكبر لمصلحة العمالة الوافدة. (مطر، 2008: 287) وكُل ذلك «سيؤدي إلى أن تتواری لدى هذه الأجيال الهوية القومية، وتتشكل فيها مجموعة جديدة من الهويات الهجينة». (النجار، 2013).

ولكن كل هذا التخوف قد يزول إذا أحسنت الدولة إدارة التنوع السكاني من العمالة المهاجرة وفقا للمعاهدات الدولية ومبادئ حقوق الإنسان، ووازنت بينها وبين معتنقاتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والهوية الثقافية؛ وأن الدمج الناجح في الدول التي بها تنوع سكاني وثقافي ضروري جدا لنمو البلد واستقراره وتماسكه، وليس كما يشاع بأنهم تهديد اقتصادي وأمني للمجتمع مستقبلا، كما أن الدمج الناجح في الدول التي بها تنوع سكاني وثقافي ضروري جدا لنمو البلد واستقراره وتماسكه، وليس كما يشاع بأنهم تهديد اقتصادي وأمني للمجتمع مستقبلا (تقرير الدوحة عن الهجرة المنظمة، 2006). وفي المقابل أيضا، فإن التنوع السكاني يكون إيجابيا عند الحديث عن التقاء الحضارات، فالحضارة فكر ينمو ويتطور بما يحتويه من تنوع نستطيع أن نقدمه لأي مجتمع، وبإمكان أي مجتمع أن يتقبل أي حضارة يرى فيها طريقا له باتجاه السعادة.

وبما أن التركيبة السكانية تحدد طبيعة المجتمع، فلقد حرصت دولة قطر على إدارة هذا التنوع السكاني لتحقيق التعايش السلمي كهدف سامٍ لتحالف الحضارات، وفي ظل التعايش الإيجابي كهدف من أهداف الهجرة القطرية في مجال الهجرة لتحالف الحضارات. وعملت على الموازنة بين حجم ونوعية العمالة الوافدة وما يترتب عليها من حقوق ثقافية واحتياجات معيشية وخدمات عامة ومن آثار سلبية محتملة على الهوية الوطنية والبنية التحتية من جهة، وبين المنافع الاقتصادية المرتجاة من زيادة نسبة العمالة الوافدة في إجمالي قوة العمل من جهة أخرى (الأمانة العامة للتخطيط التنموي، 2008).

وبالاعتماد على إحصائيات جهاز التخطيط والإحصاء نجد أن عدد سكان دولة قطر ينمو من سنة لأخرى كالاتي:

الجدول (1.2) عدد السكان الإجمالي في منتصف الأعوام من 2015-2019 والنسب التقريبية للوافدين

السنة	عدد السكان الإجمالي بالمليون	نسبة الوافدين %
2015	2,437,790	65% (المنظمة الدولية للهجرة، د.ت)
2016	2,617,634	75%
2017	2,724,606	80% (موقع الأعمال العربية، 2017)
2018	2,760,170	86.6% (شبانة، 2019)
2019	2,799,202	89.5% (اليعلا، 2021)

المصدر: المجموعة الإحصائية السنوية (2019، 2021)

نلاحظ من الجدول (1.2) أن عدد السكان في ازدياد مطرد، وهذا بسبب زيادة نسبة العمالة الوافدة المهاجرة إلى قطر بحثا عن العمل وكسب الرزق، حيث بلغ معدل نموهم في المتوسط 4.8% ما بين عامي 2015 و2019 كما جاء في تقرير آفاق الاقتصاد القطري الصادر من جهاز التخطيط والإحصاء (دوام، 2020). واستيعاب دولة قطر لهذه النسبة الكبيرة من العمالة الوافدة يرجع إلى ضخامة المشاريع التي تتعهدتها في ظل النمو الاقتصادي الذي تشهده، لذلك حرصت الدولة على حماية حقوقهم استنادا لأحكام الشريعة الإسلامية، وقوانين الدولة، ووفقا لمعايير منظمة العمل الدولية، وأهداف الهجرة لتحالف الحضارات.

1.3 الإطار المفاهيمي للدراسة

ظهرت على ساحة الحضارات العديد من المفاهيم والرؤى الفكرية التي تعبر عن التفاعل الحضاري، سواء أكان تفاعلا إيجابيا أو فسادا تفاعليا، يعتمد على المكان والزمان والبيئة التي انبثق منها من ضمنها رؤية المفكر الفرنسي روجيه جارودي (1977) لحوار الحضارات، ورؤية المفكر الأمريكي صمويل هنتنغتون (1993) لصدام الحضارات، ورؤية المفكر السعودي زكي الميلاد (2006) لتعارف الحضارات، ومرتكزات كل رؤية لتأسيس نظام عالمي لخصها في الآتي.

1. حوار الحضارات للجارودي (1977)، وتتلخص رؤيته في بناء نظام عالمي جديد تلتقي فيه الحكمة الشرقية مع العلوم الغربية، لتبين أن العلاقة بين الحضارات هي علاقة حوار ثقافي من أجل التعرف على جماليات كل ثقافة، والاستفادة من معارفها وخبراتها،

للوصول إلى التفاهم والتعاون والتعايش، وتشارك كل ثقافة في تطوير الثقافات الأخرى. أما الصراع الثقافي فيرى أنه محدود بظروف معينة، وهو طارئ واستثناء وليس أصلاً لهذه العلاقة. ويؤكد التويجري (2015) على رؤية الجارودي ويضيف أن الحوار بين الثقافات يجب أن يتم فيه تعزيز القيم المشتركة بين الحضارات والتي تتمثل في الأديان السماوية والقوانين الدولية، لأنها الأسس القوية لبناء نظام عالمي جديد آمن ومشرق.

2. صدام الحضارات لهنتنغتون (1993)، وتقوم رؤيته على إعادة صنع النظام العالمي التي تقوم على الثقافة الغربية. وأن الثقافة والحضارة وجهان لعملة واحدة، وأن الاختلافات الحضارية من الأمور الأساسية التي تحكم العالم أكثر من السياسة، وأن الاحساس بعمق الاختلاف الثقافي الديني الحضاري سيصنع الصراع وهو الأصل الذي يحكم العلاقة بين الحضارات، وما حالات السلم التي وجدت عبر التاريخ سوى مراحل اقتضتها ظروف تاريخية معينة.

هاتان الرؤيتان الغربيتان أخذتا حيزاً كبيراً من النقاش والتحليل والتفسير في المؤتمرات والمنتديات، والنشر في المجلات والصحف، وكان لهما تأثير كبير في قرارات الدول والشعوب.

3. تعارف الحضارات للميلاد (2006)، وتستند هذه الرؤية إلى أسس دينية وثقافية وسياسية واقتصادية واجتماعية. ويرى أن التعارف هو المؤسس لمفاهيم الحوار والتفاهم والتعاون والمصاحبة والتواصل والتفاعل والانفتاح كتعارف إيجابي، ومفاهيم الصراع والنزاع والتوترات كتعارف سلبي. وبنى زكي الميلاد نظريته على الآية القرآنية: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ١٣) (سُورَةُ الْحُجُرَاتِ)، حيث قال الميلاد، (2006): «التعارف هو أرقى المفاهيم، وأكثرها قيمة وفعالية، ومن أشد وأهم ما تحتاج إليه الأمم والحضارات»، وهو القاعدة التي تقوم عليها العلاقات بين الأمم والشعوب، وليس الصدام والنزاع أو الإقصاء والإلغاء. وبين الميلاد في رؤيته الفكرية أن التعارف له أبعاد إنسانية عميقة، تنطلق من وحدة الأصل الإنساني، والإقرار بالتنوع والتعدد، فيتم توجيهه كخطاب إسلامي إنساني لجميع الناس بمختلف أفكارهم وقيمهم وثقافتهم وعرقهم ولونهم،

ويتضمن حوارا وتعاوناً وتفاعلاً ووحدةً ينبني على القيم والأخلاق والمبادئ المتأصلة فيهم، ويمتد لمعرفة الظروف والمشكلات والتحديات، وكل ما يتوقف عليه من الانفتاح على العالم والتواصل والسلام ومد الجسور، وما يترتب عليه أيضاً من تبادل المصالح والمنافع، وبالتالي فالتعارف يرفع الجهل المسبب للصدام وينبذ العزلة والعنصرية والكرهية، وهو الذي حافظ على تعاقب الحضارات في التاريخ الإنساني. ومن هنا تبرز مفاهيم التعاون والترابط والتبادل التي تؤكد حيوية هذا المفهوم وفاعليته.

وتأثر الميلاد بأفكار المفكر الجزائري مالك بن نبي (1998) في المسألة الحضارية وشروط النهضة، ويبدو ذلك واضحاً في إنتاجه الفكري تجاه مشكلات الحضارة، حيث تبنى الكثير من أفكاره، كنظرية بن نبي في «صنع حضارة» من خلال الاستثمار في الإنسان والاستفادة من الوقت واستغلال الأرض بمحفز ديني، في صنع حضارة تتجلى أسمى عناصرها في المقومات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والقانونية التي تعتمد عليها حياة الإنسان. واتفق الميلاد مع «بن نبي» في أن الإنسانية تقوم على الارتقاء الفكري والروحي، والتلاقي بين الشعوب والتعايش الحضاري فيما بينهم، وهذا يتم في ظل التعارف.

كما تأثر زكي الميلاد بنظرية «حوار الحضارات» لروجيه الجارودي الذي طرحها منذ عقود، ويتوافق معه من حيث الاعتراف بتعدد الحضارات وتنوعها، والعمل على تطويرها من خلال الشراكة الحضارية والتبادل المعرفي، غير أن الميلاد يرى أن الحوار فقط ليس لديه القدرة والفاعلية والتأثير على مجرى السياسات العامة وأشكال العلاقات الدولية لتضارب مصالحها السياسية والاقتصادية والفكرية لذلك فإن التعارف مفهوم أشمل وأكثر فاعلية وتأثير، ويعدّ الحوار إحدى وسائله، فلا يتم الحوار الإيجابي إلا في ظل تعارف إيجابي. (الميلاد، 2014)

ورؤية الميلاد قد تمت مناقشتها وتحليلها في العديد من الدراسات والأبحاث والمؤتمرات والندوات، أهمها مؤتمر الإسكندرية بعنوان «تعارف الحضارات» الذي تم عقده في مايو 2011. حيث تمت مناقشة تفاصيل هذه الرؤية من قبل مفكرين ومثقفين، لتقييمها وتطويرها بالإضافة عليها من أجل أن تنضج فكرتها وتكتمل أركانها، إلا أن هذه الرؤية تعاني من تحديات ذكرها الميلاد بنفسه وتكمن في «انتزاع الاعتبار العلمي والجدارة العلمية» لها من الغرب ومن العالم العربي كذلك، حيث يشير الميلاد إلى أن الحس الطائفي للمفكرين الإسلاميين المعاصرين قاتل

للفكرة ومانع للانتشار. كما أن هناك صعوبة في إدماجها في التراكمات المعرفية وإحاطتها بالخبرات والتجارب والحفريات التاريخية والحضارية، ومتابعة دراستها وتحليلها وفحصها ونقدها، والمشاركة بتعميمها ولفت النظر إليها والدفاع عنها. (الميلاد، 2014: 86)

وللخروج من ثنائية (الحوار والصدام)، اعتمدت الباحثة في دراستها على رؤية الميلاد (2006)، وبيّنت أن هناك علاقة بين التعارف والتعايش (الذي ترمي إليه في دراستها) داخل المجتمع الواحد، فغالبا يتحقق التعارف الإيجابي عندما ينمو في بيئة سلمية صحية متعاونة قائمة على معايير التعايش السلمي من حوار وتفاهم وتعاون وتفاعل، فتأتي ثمارها لمصلحة الإنسان والمجتمع، وقد يكون التعارف سلبيا عندما يحدث في بيئة غير مستقرة أو ممثلة بالنزاعات والحروب فيأتي التعارف المبني على المصالح السياسية والاقتصادية وليس مصلحة الإنسان، ويؤكد ذلك ما جاء في دراسة مصطفى (2014) أن التعارف ليس جامدا أو مصمتا بل هو مفهوم حيّ يحتاج إلى بيئة مناسبة لينمو فيها، فإما أن يكون تعارفا سلبيا في إطار صراعي يتحقق خلال الحرب والدبلوماسية، أو تعارفا في إطار تعاوني سلمي من خلال التبادل التجاري والثقافي والمساكنة والمجاورة.

وجاءت هذه الدراسة بمفهوم التعايش السلمي لتؤيد وتدعم رؤية الميلاد (2006) بمعنى أن « التعايش السلمي » الذي يقوم على الضبط والتنظيم والإدارة الناجحة لمقومات التعايش يؤدي إلى التعايش السلمي بين الطوائف المختلفة في مجتمع ما. وتعدّ هذه الدراسة محاولة علمية لتطبيق تجريبي عملي لرؤية الميلاد، حيث تم اختبارها على المجموعات السكانية الوافدة في دولة قطر وتقييم التجربة القطرية في مجال الهجرة والتعايش السلمي كهدف سام لمنظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات، وذلك من خلال تطبيق فرضيات الدراسة واستكشاف مدى تحققها.

مفهوم الأمن الاجتماعي والتعايش السلمي:

ومن زاوية أخرى يرتبط مفهوم التعايش السلمي ارتباطا وثيقا بمفهوم الأمن الاجتماعي، ويرى العوجي (1983):

«أن الأمن الاجتماعي بمفهومه العام يشمل كل النواحي الحياتية التي تهتم الإنسان المعاصر، فهو يشمل بداية الاكتفاء المعيشي والاقتصادي والاستقرار الحياتي للمواطن، وتأمين الخدمات الأساسية للإنسان، فلا يشعر بالعوز والحاجة، ويشمل الخدمات المدرسية والثقافية والرعاية الإنسانية والتأمينات الاجتماعية والمادية في حال البطالة والتوقف عن العمل، كما يهدف إلى تأمين الرفاهية الشخصية، وبالتالي إلى تأمين الوقاية من الإجرام والانحراف».

أما الحسن (2005) فيرى أن الأمن الاجتماعي «هو سلامة الأفراد والجماعات من الأخطار الداخلية والخارجية التي قد تتحداهم، كالأخطار العسكرية وما يتعرض له الأفراد والجماعات من القتل والاختطاف والاعتداء على الممتلكات بالتخريب أو السرقة».

وتناول المفكر الإسلامي محمد عمارة في كتاب «الإسلام والأمن الاجتماعي» تعريف الأمن الاجتماعي من منطلق الرؤية الإسلامية بأنه هو الطمأنينة، والتي تنفي الخوف والفرع عن الإنسان، فرداً أو جماعة، في سائر ميادين العمران الديني، بل وأيضاً في المعاد الآخروي فيما وراء هذه الحياة الدنيا، ولأن الإسلام دين الجماعة، ولأن فلسفته في التشريع قد جمعت المسؤولية الفردية والمسؤولية الجماعية، فجاءت الفروض والتكاليف للفرد والجماعة. (محمد عمارة، 1998: 12) فالأمن الاجتماعي في الإسلام يعتمد على مقومات تحقيق التعايش السلمي، وهي المقوم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والسياسي، وهذه مقومات مستمدة من مقاصد الشريعة في علم أصول الفقه، وهو ما قصده الشارع من الضروريات والحاجيات والتحسينات، أي نفي الضرر ورفع وقطعه.

من خلال التعريفات السابقة، نجد أن الأمن الاجتماعي مسؤولية المؤسسات الحكومية والأهلية والأفراد والجماعات، حيث يتعاون الجميع في تحقيق الأمن والسلام من أجل الجميع. ومن خلال التعريفات السابقة نجد أن للأمن الاجتماعي عدة أبعاد هي كما لخصها العوجي (1983) كالآتي:

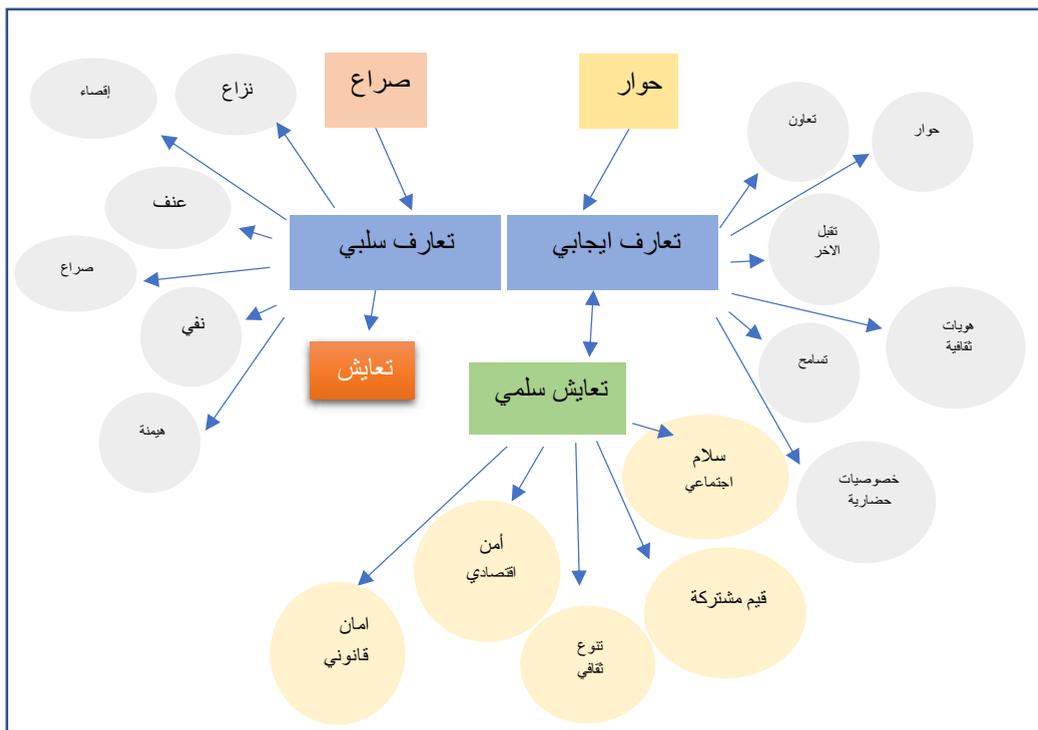
البعد الاقتصادي: ويشمل توفير العيش الكريم بتوفير الحاجيات الأساسية للناس، كالسكن والغذاء والكساء والمواصلات والماء والكهرباء وفرص العمل... وسائر الخدمات التي تحسن من ظروف المعيشة وتطور القدرات والمهارات، وتؤدي إلى الاستقرار وبالتالي العمل والإنجاز.

البعد الاجتماعي: وهو الحفاظ على أمن الناس وتحقيق السلام فيما بينهم، من خلال إيجاد روابط اجتماعية آمنة، وتوفير التعليم والصحة، والشعور بالولاء والانتماء للدولة، مما يجعلهم قادرين على النهوض بواجبهم على الوجه الأفضل.

صراع
البعد الثقافي والديني: من خلال احترام ثقافة المجموعات السكانية ومعتقداتهم الدينية، وتوفير مراكز ثقافية ومحطات إعلامية ودور عبادة، فهو عامل مهم في استقرار الدولة، وتجنب الصراعات الدينية والطائفية.

البعد السياسي القانوني: إن احترام سياسة الدولة وسيادتها وقوانينها ورموزها الوطنية من أهم الأمور التي تحافظ على أمنها واستقرارها داخليا وخارجيا، وحماية الأفراد والجماعات من القتل والسرقة والاختطاف والاعتصاب والاعتداء على الممتلكات بالتخريب، كل ذلك ينعكس ذلك على أمن الناس وسلامتهم واستقرارهم. والشكل (1.2) يبين العلاقة بين مفاهيم الدراسة.

الشكل (1.2) العلاقة بين مفاهيم الدراسة



وبالتالي، تعمل دولة قطر على توفير الأمن الاجتماعي بأبعاده المتعددة للمقيمين والمواطنين من خلال إجراءاتها في مقومات التعايش التي تطبق في مؤسساتها المختلفة كما سيأتي لاحقاً، وبذلت جهوداً كبيرة لتنفيذ الأهداف التي جاءت في رؤيتها الوطنية 2030م وفي دستورها في المادة 19 اللذان ينصان على التكفل بالأمن والاستقرار لكل من يعيش على أرضها، وتوفير حياة كريمة للسكان، بما يضمن رفع مستوى مشاركتهم في تنمية البلد ونهضته.

وعند النظر في الجهود الدولية لتحقيق التعايش والسلام، نجد أن نتائج مؤشر السلام العالمي (2018) أظهر تدهوراً في السلام العالمي في العام 2016-2017 بلغ نسبة 0.27%، حيث شمل تدهوراً في 92 دولة، وتحسناً في 71 دولة. كما أظهرت نتائج مؤشر السلام العالمي (2019) تدهوراً في السلام العالمي بنسبة 3.78% منذ عام 2008، بينما هناك تحسن طفيف جداً في السلام العالمي بلغ 0.09% لعام 2019، وهي المرة الأولى التي يتحسن فيها المؤشر منذ خمس سنوات، مع تحسن 86 دولة وتدهور 76 دولة. وتظهر نتائج مؤشر السلام العالمي 2020 أن مستوى السلم العالمي قد انخفض بنسبة 0.34، في تاسع تدهور في السلام خلال الـ 12 سنة الماضية، مع تحسن 81 دولة، وتدهور 80 دولة خلال العام الماضي.

لذلك من المهم تقييم ودراسة التجارب التي قد تعد ناجحة وفقاً للتقارير الدولية مثل تجربة دولة قطر في إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي، وذلك لحصولها على مراتب متقدمة في مؤشرات السلام الإقليمي والعالمي، للوقوف على معايير النجاح التي جاءت في المؤشرات الدولية، حتى تستفيد منها دول أخرى سعياً للوصول إلى تحقيق القدر الأكبر من السلام العالمي.

1.4 مشكلة الدراسة

إن مفهوم السلام والوئام هو ما يطمح إليه الإنسان ويسعى إليه عبر الزمان بشقيه، سلام خارجي مع المجتمعات الأخرى، وسلام داخلي في المجتمع نفسه بين شرائحه وفتاته. والمعيار الذي يقاس عليه السلام في أي مجتمع هو حالة العلاقات الداخلية فيه، فسلامتها علامة على صحة المجتمع وإمكانية نهوضه، وضعفها يدل على تدهور الأمن وزعزعة الاستقرار، لذلك ينبغي توجيه القوانين لخدمة الإنسان وبناء النموذج الحضاري الذي يمكن الناس من التعايش المشترك ونبذ كل أشكال الكراهية والعنصرية، من خلال تعزيز قيم العدالة والمساواة.

وتحتضن دولة قطر بسجل كبير في مجال التعايش والسلام، ويعد جزءاً من سياسة الدولة الداخلية والخارجية، وقامت باعتماد خطة دمج قضايا تحالف الحضارات في التعليم والإعلام والهجرة والشباب، بالإضافة إلى تكثيف اللقاءات بين ممثلي الأديان والنخب الفكرية والشباب. وتعدّ خطة دولة قطر لتحالف الحضارات التي أصدرتها اللجنة القطرية لتحالف الحضارات 2018-2022م (والتي سبقتها العديد من الخطط كخطة 2007-2009، وخطة عمل 2014-2016، وتم تحديثها تبعا للخطة العربية لتحالف الحضارات 2016-2019) دليلاً واضحاً على حرصها لتحقيق أهداف تحالف الحضارات الأممية وتوصيات المنتديات التي تم عقدها في دول عدة. كما قامت دولة قطر باستضافة العديد من الفعاليات العالمية المعنية بتحالف الحضارات، كالمنتدى التمهيدي لحوار الحضارات لمنظمات المجتمع المدني في مايو 2011، وأيضاً منتدى الأمم المتحدة الرابع لتحالف الحضارات في ديسمبر 2011، واستضافة برنامج الزمالة الدولية لتحالف الحضارات للقادة الشباب من أمريكا وأوروبا خلال الأعوام من 2010-2017، والمنتدى العربي الصيني في 2015 وغيرها (اللجنة القطرية لتحالف الحضارات، 2018).

وتضم دولة قطر عدّة مجموعات سكانية مختلفة بلغت نسبة المواطنين القطريين منها (10%) تقريباً من عدد السكان الإجمالي. ومع أن المواطنين يعيشون كأقلية عديدة بين هذه الشرائح المتنوعة، إلا أننا نجد أن دولة قطر قد تصدرت قائمة دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في مؤشر السلام العالمي السنوي برغم تأخر مؤشر السلام في العالم، كالآتي:

الجدول 1.3 مؤشر السلام العالمي (IEP)

عدد الدول	المرتبة عالمياً	المرتبة عربياً	السنة	مؤشر السلام العالمي
163	30	الأولى	2015	
163	34	الأولى	2016	
163	30	الأولى	2017	
163	56	الثالثة	2018	
163	31	الأولى	2019	

يعتمد مؤشر السلام العالمي الصادر عن «معهد الاقتصاد والسلام» في استراليا (IEP) على معايير عدة منها: انخفاض الجريمة، ومستوى احترام حقوق الإنسان، وغياب الصراعات والتوترات الاجتماعية، ووجود مجتمع خال من الأعمال الإرهابية، وينعم بالأمان المجتمعي (Global Peace Index, 2020).

ومن خلال الجدول السابق، صنفت دولة قطر ضمن مجموعة الدول التي تتمتع بسلم مرتفع، وتراجعت إلى المرتبة الثالثة في 2018 حيث حلت الكويت محلها، ثم استعادت مرتبتها الأولى في 2019، ثم تقدمت بأربع مراكز فأصبحت الأولى عربيا والسابعة والعشرون دوليا وفق مؤشر السلام العالمي 2020، وهذا يدل على استمرار جهودها في تحقيق الأمن والسلام سنة بعد أخرى، حيث تعدّ دولة قطر الدولة الوحيدة من بين الدول العربية التي وردت ضمن قائمة الدول العشر الخالية من الصراعات.

وحصلت دولة قطر على المرتبة الأولى عربيا وعالميا في عام 2017 و2019 من بين (133) دولة في درجة الأمان وانخفاض معدلات ارتكاب الجرائم في العالم، مثل جرائم القتل العمد، السطو، السرقة، الاغتصاب. وذلك كما جاء في التقرير السنوي العالمي لمؤشر الأمان والجريمة لعام 2019، والذي يصدر عن موسوعة قاعدة البيانات العالمية (نامبيو)، والتي تعد من أكبر وأشهر الموسوعات على شبكة الانترنت، كالتالي:

الجدول (1.4) قطر في مؤشر نامبيو للأمن والأمان 2020

السنة	الرتبة عربيا	الرتبة عالميا	مؤشر الأمان (كلما ارتفعت الدرجة كلما كانت أكثر أمنا)	مؤشر الجريمة
2015	1	9	78.96	21.04
2016	1	7	77.66	22.34
2017	1	1	84.30	15.70
2018	1	2	86.90	13.10
2019	1	1	86.74	13.26

المصدر: (الإنجازات الداخلية لدولة قطر، 2020)

كما تصدرت دولة قطر المرتبة الأولى عالمياً في التقرير الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي 2017 بمؤشر الدول الأقل تكاليف على ما يترتب على أعمال العنف والجريمة (اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، 2018: 25).

ومن حيث الأمان الاقتصادي، جاءت دولة قطر في المرتبة الثالثة عالمياً في الأداء الاقتصادي، وفقاً لكتاب التنافسية العالمي لعام 2019 الذي يصدره المعهد الدولي للتنمية الإدارية سنوياً في سويسرا، متمثلاً في تدني مستوى البطالة والتضخم، وارتفاع نسبة التكوين الرأسمالي الثابت من الناتج المحلي الإجمالي (الجزيرة، 2020). وصنفت في المركز الأول عربياً والسابع عالمياً في مؤشر غلوبال فاينانس العالمي لمقياس الأمان الاستثماري لعام 2019 من بين 118 دولة بناءً على عدة عوامل مثل الحرب والسلام والأمن الشخصي ومخاطر الكوارث الطبيعية (الخليج أون لاين، 2019).

ويعد دخل المواطن القطري هو الأعلى عالمياً، حيث تتمتع الدولة بأحد أكثر الاقتصادات استقراراً في العالم، وجاءت ترقية قطر في مؤشر مورغان ستانلي كابيتال انترناشونال (MSCI) العالمي في يونيو 2014، من مرتبة (الأسواق ما دون الناشئة) إلى (الأسواق الناشئة)، وهي مستمرة في طور النمو والنهضة، مما يتطلب الأيدي العاملة للمساهمة في المضي بها قدماً نحو التقدم. كما صنفت تقرير الأمن والسلام في دول العالم (2015) الصادر عن المؤسسة السويسرية (جولدن فيزا)، دولة قطر في المرتبة الأولى عالمياً في مؤشر الأمان من الإرهاب متصدرة بذلك 70 دولة شملها التقرير. وحققت دولة قطر المركز الأول على مستوى الدول العربية في مكافحة الفساد الإداري وذلك وفقاً لتقرير تنافسية الاقتصادات العربية (2016) الذي يصدره صندوق النقد العربي (تقرير اللجنة القطرية للقضاء على التمييز العنصري، 2017).

ولذلك وسعيًا من دولة قطر على تشجيع الهجرة المنظمة والأمنة ذات الوجه الإنساني فقد انضمت قطر إلى منظمة الهجرة الدولية التابعة للأمم المتحدة من أجل الوصول إلى فهم وإدراك أوسع للقيم الكونية والمساهمة في إحلال السلام العالمي ومن ضمنها حماية المهاجرين في مقابل تحقيق التبادل الحضاري واحترام التنوع الثقافي والديني والتقاء الحضارات.

والناظر في مواد دستور دولة قطر، يجد في المواد (18، 30، 35، 50) ما يتضمن التعايش السلمي في نصوصه، حيث تنص المواد على قبول التعددية الدينية وقبول الآخر وحقه في الحياة

الكريمة، فيتساوى الجميع في دولة قطر أمام القانون، وليس هناك أي اعتبارات عنصرية من حيث الدين أو الجنس أو اللون (دستور دولة قطر، 2019).

وكذلك فقد رسخت الدولة مضامين الدستور فيما يتعلق بالتعايش السلمي في رؤية دولة قطر الوطنية والتي أقرتها عام 2008، والتي تتضمن الانفتاح على الثقافات الأخرى وتشجيع الحوار البناء الذي يؤدي إلى التعارف والتفاهم والتعايش السلمي. وجاء في نص المادة 52: «ويتمتع كل شخص مقيم بالدولة إقامة مشروعة بحماية لشخصه وماله، وفقا لأحكام القانون».

وتبنت دولة قطر رؤية قطر الوطنية 2030م ووضعت خططها المبنية على أهداف التنمية المستدامة في يوليو 2008 في عهد حكم الأمير الوالد الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني، وهي بمثابة خريطة طريق واضحة لمستقبل قطر، حيث تؤكد فيها الاهتمام بالوافدين من خلال ركيزة التنمية البشرية والاجتماعية، حيث جاء في نص التنمية البشرية « تطوير وتنمية سكان دولة قطر ليتمكنوا من بناء مجتمع مزدهر»، وجاء في نص التنمية الاجتماعية « بناء مجتمع آمن ومستقر تسيّره مبادئ العدل والمساواة وسيادة القانون، وغرس روح التسامح والحوار البناء والانفتاح على الآخرين على الصعيد الوطني والدولي» (رؤية قطر الوطنية، 2030).

من خلال هذين النصين يتبين أن رؤية قطر الوطنية 2030 تشمل جميع سكان قطر من مواطنين ومقيمين، ليقوموا بالتعاون والتكاتف حتى تثمر نتائج هذه الرؤية ليستفيد منها جميع من يعيش على هذه الأرض. كما أكدت الرؤية على وضع إجراءات تنظيمية لحفظ حقوق العمالة الوافدة وتأمين سلامتها، ورسخت مفهوم التعايش السلمي من خلال ركيزة التنمية الاجتماعية والبشرية والتي تضمّنت الانفتاح على الثقافات الأخرى وتشجيع حوار الحضارات والتعايش بين الأديان والثقافات المختلفة على الصعيد الوطني والعالمي الذي يؤدي إلى التعارف والتفاهم والتعايش السلمي» (رؤية قطر الوطنية، 2030). وبذلك تساهم دولة قطر بصفقتها عضوا مسؤولا في المجتمع الدولي في تحقيق الأمن والسلم على الصعيد الوطني والعالمي وتنفيذ التزاماتها الدولية.

وحتى في أحلك الظروف، وهو حصار دولة قطر² من قبل جيرانها في 5 يونيو 2017، دعا الشيخ تميم في خطابه الموجه إلى المواطنين والمقيمين إلى مواجهة هذا التحدي بالعمل

(2) تم حصار دولة قطر برا وبحرا وجوا، في 5 يونيو 2017 من قبل أربعة دول عربية هي: السعودية، والامارات، والبحرين، ومصر، وانتهى الحصار في 5 يناير 2021.

والإنتاج والتطوير في كافة المجالات للخروج من هذه الأزمة (خطاب صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني، 2017). كما احتفت الشيخة المياسة شقيقة الأمير تميم بن حمد، بالتنوع السكاني في كلمة الافتتاحية التي ألقته في ندوة للفنون الإسلامية في جامعة فيرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية في نوفمبر 2017، فقالت: «دولتنا بلد يتألف من فئات سكانية متنوعة، حيث يعيش في قطر ما يربو على 100 جنسية مختلفة، وفي مثل هذا المكان تتفاعل العديد من الثقافات ويتعايش الناس بسلام ووثام».

ومما سبق يتبين حرص دولة قطر على أهمية تمتع الجميع على أرضها من مواطنين ومقيمين ووافدين بقوانين تحقق العدالة والمساواة دون تمييز أو تفرقة، وذلك وفقا لما كرسه الدستور الدائم للدولة والتشريعات الوطنية ورؤية قطر الوطنية.

ووضعت دولة قطر أهدافها المتعلقة بالهجرة تماشيا مع رؤية منظمة تحالف الحضارات ورسالتها الإنسانية في مجالاتها المختلفة بشكل عام ومجال الهجرة بشكل خاص، وذلك لأن أي إنجاز وتطور يتم في مجال من مجالاتها الأربعة يؤدي إلى تطور مماثل في المجالات الأخرى، فهي حلقات متصلة في سلسلة تقودها منظمة تحالف الحضارات وتنفذها الدول الأعضاء. أما أهداف الهجرة القطرية كما جاء في موقع (أهداف تحالف الحضارات، وزارة الخارجية القطرية، 2009) فهي:

1. أن توجّه الهجرة للعب دورٍ إيجابي في التعريف بالحضارات وتحقيق التقارب بين الشعوب.
2. أن تكون الهجرة فرصة للتعايش الإيجابي المشترك بين مجموعات دينية وثقافية وإثنية مختلفة.
3. أن يتم اعتماد الهجرة كأسلوب للتقليل من التوترات بين الثقافات، ولاسيما بين الأقليات الدينية والثقافية.
4. أن توجه الهجرة للمحافظة على الهوية والخصوصية الثقافية والدينية للأقليات في بلدان إقامتهم.

ورغم كل ما ذكر إلا أن هناك نقص في الدراسات العلمية التي تقيم التجربة القطرية في إدارة التنوع السكاني وتحقيق التعايش السلمي بين مكونات المجتمع المتباينة عرقيا وثقافيا

ودينيا، لذلك تأتي هذه الدراسة الميدانية في محاولة لتقييم تجربة الهجرة في قطر، وتركز على مجال الهجرة الطوعية من أجل العمل بشرط وجود عقد عمل يسمح للمهاجر بدخول البلاد مع أسرته أو بدونها، وتقييم درجة تحقق التعايش السلمي في دولة قطر في ظل هذا التنوع السكاني، وأيضا ستتناول الإجراءات والقوانين والتشريعات القطرية التي تكفل للعمالة المهاجرة حقَّ التمتع بكافة الحقوق الواردة في المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وتقييم مدى رضا الوافدين عن هذه الإجراءات. وعليه فقد حددت الباحثة مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

إلى أي مدى نجحت دولة قطر في تحقيق التعايش السلمي في ظل التنوع السكاني الكبير الذي تشهده في ضوء أهدافها في مجال الهجرة لتحالف الحضارات؟

1.5 أسئلة الدراسة

1. ما هي الإجراءات التي قامت بها دولة قطر في المقومات (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) لإدارة التنوع السكاني ودعم وتعزيز التعايش السلمي بين سكانها؟
2. ما إيجابيات وسلبيات التنوع السكاني في دولة قطر وتحديات إدارة التنوع وكيفية التعامل معها؟
3. ما مدى رضا العمالة المهاجرة في دولة قطر عن الإجراءات التي قامت بها الدولة في مقومات التعايش: (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) في الفترة من 2015-2019؟
4. ما التحديات التي تواجهها العمالة المهاجرة في دولة قطر والحلول المقترحة من وجهة نظرهم لتحسين التعايش السلمي؟
5. ما أثر الإجراءات التي قامت بها الدولة من حيث المقومات (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) على التعايش السلمي بين فئات المجتمع في ضوء أهداف دولة قطر في مجال الهجرة لتحالف الحضارات؟
6. كيف يمكن تطوير نموذج لإدارة التنوع والتعايش السلمي في ضوء التجربة القطرية يمكن تحقيقه في العديد من الدول بما يتناسب مع خصوصية كل دولة؟

1.6 أهداف الدراسة

بناء على مشكلة الدراسة؛ فإن الهدف العام للدراسة هو:

فحص وتقييم مدى تحقق التعايش السلمي في المجتمع القطري في ظل التنوع السكاني الكبير الذي تشهده في ضوء أهداف دولة قطر في مجال الهجرة لتحالف الحضارات.

أما الأهداف الفرعية فهي كالآتي:

1. التعرف على الإجراءات التي قامت بها دولة قطر في المقومات (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) لإدارة التنوع السكاني ودعم وتعزيز التعايش السلمي بين سكانها.
2. استكشاف إيجابيات وسلبيات التنوع السكاني في قطر وتحديات إدارة التنوع وكيفية التعامل معها.
3. تقييم مدى رضا العمالة المهاجرة في دولة قطر عن الإجراءات التي قامت بها الدولة من حيث المقومات (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) في الفترة من 2015-2019.
4. تحليل التحديات التي تواجهها العمالة المهاجرة في دولة قطر والحلول المقترحة من وجهة نظرهم لتحسين التعايش السلمي.
5. بيان أثر الإجراءات التي قامت بها الدولة في المقومات (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) على التعايش السلمي بين فئات المجتمع في ضوء أهداف دولة قطر في مجال الهجرة لتحالف الحضارات.
6. اقتراح نموذج لإدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في ضوء التجربة القطرية يمكن تحقيقه في العديد من الدول بما يتناسب مع خصوصية كل دولة.

1.7 أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من أهمية الدور البارز الذي تقوم به دولة قطر على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، وتنقسم هذه الأهمية إلى:

أولاً: الأهمية الأكاديمية

تقدم هذه الدراسة اسهاما علميا في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية فيما يتعلق بالإدارة القطرية للتنوع السكاني والتعايش السلمي، من خلال عرض السياسات والقوانين التي تضبط التنوع في جو من العدالة والأمن والودّ. بالإضافة إلى المعلومات النوعية التي قد تضيفها إلى الدراسات التي تهتم بالبحث في قضايا التنوع السكاني والتعايش السلمي والتحالف الحضاري.

ثانياً: الأهمية الوطنية

تقدم هذه الدراسة معلومات حديثة عن واقع التنوع السكاني في دولة قطر، وتفيد نتائجها صناع القرار وواضعي السياسات في دولة قطر وأيضاً في دول الخليج في تحديث وتطوير الإجراءات والسياسات المتعلقة بقضايا التنوع السكاني والتعايش السلمي من خلال المعلومات والنتائج والتوصيات التي خرجت بها؛ وتتوقع الباحثة ان تستفيد منها اللجنة القطرية لتحالف الحضارات، ولجنة حقوق الإنسان، ووزارة الخارجية، ووزارة الداخلية، والجامعات، ووزارة الإعلام، ووزارة الثقافة والرياضة وغيرها؛ وقد تساهم هذه الدراسة من خلال التوصيات في تقديم موجّهات لتعزيز سياسة القوة الناعمة التي تنتهجها دولة قطر خارجياً لزيادة كسب صداقات وشراكات إقليمية وعالمية وجذب أكثر لاستثمارات خارجية وأحداث عالمية.

ثالثاً: الأهمية الإنسانية:

كما تسعى الباحثة الى تقديم هذا المشروع الوطني إلى منظمة الأمم المتحدة كنموذج عالمي قد يساهم في إيجاد حلول للنزاعات التي تحدث في بعض الدول التي تضم تنوعاً سكانياً، وذلك باستثمار النموذج القطري في شأن إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في نشر قيم التسامح والتعايش في العديد من الدول بما يتناسب مع خصوصية كل دولة، وكنموذج يحتذى به في الدول التي تعاني فيها الأقليات من الظلم والاضطهاد.

ولابد من الإشارة إلى خصوصية النموذج القطري حيث عدد الوافدين يفوق عدد المواطنين بكثير، ومع ذلك تمت إدارة هذا التنوع من قبل دولة قطر وفق إجراءات مستلهمة من القيم الإسلامية والمبادئ العالمية.

1.8 فرضيات الدراسة

كفرضية عامة ترى الدراسة:

أن ضبط الإدارة القطرية للتنوع السكاني من خلال مقومات التعايش وتنظيمه، يؤدي إلى التعايش السلمي والاستقرار.

ومن خلال ذلك فإنها تفترض ما يلي:

1. انسجام الإجراءات في المقوم الاقتصادي في دولة قطر مع المعايير الدولية يساهم في الشعور بالاستقرار وتحقيق التعايش السلمي، ويحقق التقارب بين المجموعات السكانية محلياً.

2. توفير عناصر المقوم الاجتماعي من تعليم ورعاية صحية ومساعدات اجتماعية وأماكن ترفيهية يساهم في تحقيق الاندماج والتعايش بين أطياف المجتمع القطري.

3. الإجراءات المتبعة في الجانب الثقافي واحترام ثقافة الآخر ومعتقداته الدينية يؤدي إلى استقرار نفسي ومادي ويحقق مستوى من التعايش السلمي والتعارف الحضاري.

4. الإجراءات المنصفة في المقوم القانوني تساهم في حفظ حقوق الوافدين، ويحقق الأمان والتعايش السلمي بين المجموعات السكانية المتعددة الأعراق مما يخدم أهداف الهجرة القطرية لمنظمة تحالف الحضارات.

5. يوجد أثر للمتغيرات الديمغرافية على مستوى الرضا العام لدى العمالة الوافدة في دولة قطر.

1.9 حدود الدراسة

تنقسم حدود الدراسة إلى الحد الموضوعي والزمني والمكاني والبشري كالآتي:

● الحد الموضوعي

إدارة دولة قطر للتنوع السكاني والتعايش السلمي في ضوء أهداف دولة قطر في مجال الهجرة وفقاً للهدف السامي لمنظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات.

• الحد المكاني

دولة قطر، والمؤسسات والمراكز التي تعنى بأمور التنوع السكاني والتنوع الثقافي، والحوار والتعايش السلمي في الدولة.

• الحد الزمني

ستركز هذه الدراسة على الفترة من 2015-2019 لما شهدته من صدور تشريعات وقرارات عديدة، واتفاقيات دولية صادقت عليها دولة قطر تتعلق بحقوق الإنسان والتنوع السكاني.³

• الحد البشري:

ستتناول هذه الدراسة المجموعات السكانية من العمالة الوافدة في دولة قطر لأنها تشكل النسبة الأكبر من عدد السكان.

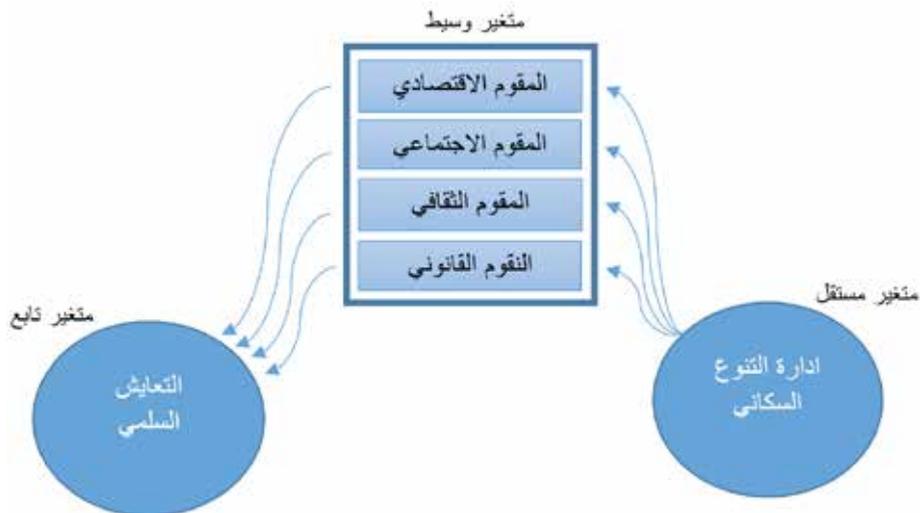
1.10 متغيرات الدراسة

تتضمن الدراسة متغير مستقل ومتغير وسيط ومتغير تابع كالآتي:

(3) من أهمها إصدار: قرار وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (4) لسنة 2015، بتطبيق برنامج حماية الأجور (wps)، لضمان أصحاب العمل بالوفاء بأجور العمال الخاضعين لقانون العمل. قرار بإنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر رقم (15) لسنة 2017 بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، بمنع ورصد ومكافحة الاتجار بالبشر. إصدار قوانين أخرى لصالح الجاليات المتعددة في دولة قطر من أهمها: صدور مادة 16 سنة 2017 تتضمن حرية تملك العقارات لغير القطريين، وتشجيع ذلك من خلال إعطاء الممتلك إقامة طويلة المدى في البلد، وذلك في إطار برنامج أوسع لإصلاح سوق العمل. قانون رقم (11) لسنة 2018، بتنظيم اللجوء السياسي، بمنح حق اللجوء السياسي وفقاً لأحكام القانون. اعتماد الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية في ديسمبر 2018 مرحلة مهمة في حوكمة الهجرة، والاعتراف على مستوى الدول بالتعاون المحلي والثنائي والإقليمي والدولي لتسخير إمكانات الهجرة من أجل التنمية، والتصدي للمخاطر، والتحديات المرتبطة بها. إصدار قانون (40 و41) لسنة 2018 بشأن انضمام دولة قطر للعهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. قانون رقم 13 لسنة 2018 بإلغاء قانون الكفالة، ويكون للعامل الوافد الحق في الخروج والدخول إلى قطر دون الحصول على إذن مسبق من صاحب العمل للعمال الخاضعين لقانون العمل، وقانون رقم (95) لسنة 2019 للعمال غير الخاضعين لقانون العمل كمستخدمي المنازل. كذلك السماح للموظفين والعاملين بتغيير جهة عملهم بحرية دون طلب شهادة ممانعة من صاحب العمل. كما تم افتتاح مكتب لمنظمة العمل الدولية في 30 إبريل 2018 في قطر لدعم تنفيذ برنامج شامل بشأن ظروف العمل وحقوق العمال في قطر، وهذه خطوات مهمة تتخذها دولة قطر من أجل إنشاء نظام عمل حديث يعزز قوانين العمل في دولة قطر ويضمن حماية حقوق جميع العمال الوافدين. وكذلك تحديد الحد الأدنى للأجور في أغسطس 2020، ويعد هذا القرار الأول من نوعه في منطقة الشرق الأوسط لتحقيق المزيد من الاستقرار لسوق العمل وفي دولة قطر. وعلى ذلك، تم اختيار الحد الزمني: من 2015 إلى 2019.

يتمثل المتغير المستقل في إدارة التنوع السكاني، ويتضمن أربع متغيرات وسيطة وهي الإجراءات التي قامت بها دولة قطر من خلال مقومات التعايش (الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والقانونية). ويعدّ التعايش السلمي متغير تابع لإدارة التنوع السكاني. كالآتي:

الشكل (1.3) العلاقة بين متغيرات الدراسة



1.11 مصطلحات الدراسة

التعايش: لغة: ورد في المعاجم الحديثة أنّ التعايش: عيش مشترك بين أقوام يختلفون مذهبا أو ديناً، وتعايش الناس أي وجدوا في نفس الزمان والمكان. والتعايش اصطلاحاً: وجود مجتمع متعدد الثقافات يعيش أهله في تعايش ووثام، يعيشون في تساكُن وتوافق داخل المجتمع الواحد على الرغم من اختلافهم الديني أو المذهبي أو الثقافي. والتعايش السلمي تعبير يراد به خلق جو من التفاهم بين الشعوب بعيداً عن الحرب والعنف. (معجم المعاني الجامع).

وإجرائياً سيتم استخدام مصطلح التعايش السلمي في هذه الدراسة في أبسط صورته، وهو التساكن والتجاور بين المجموعات السكانية المختلفة داخل المجتمع الواحد (المجتمع القطري) بسلام وأمان دون الحاجة إلى الانصهار التام في المجتمع، ولكن التعارف والتعامل فيما

بينهم حسب ما تقتضيه الحاجة من بيع أو شراء أو علاقة عمل أو الجوار في السكن، وكذلك قد يتضمن تبادل الثقافات، والمشاركة فيما بينهم في المناسبات الدينية والوطنية المختلفة.. وغيره كنوع من الاندماج.

التنوع السكاني: مجموعات بشرية تعيش في مكان واحد وفي زمن واحد ومختلفة ثقافياً ودينياً.

وسيتم استخدام مصطلح إدارة التنوع السكاني في هذه الدراسة بمعنى عملية تخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه ورقابة المجموعات السكانية العاملة في دولة قطر والمختلفة في الدين واللغة والعرق والثقافة (باستثناء المواطنين) للوصول إلى الأهداف المرسومة بأقصر الطرق وأقل التكاليف المادية. (بدر، 2020) واستخدمت الدراسة عدة مترادفات لكلمتي التنوع السكاني وهي: المجموعات السكانية، الوافدين، العمالة الوافدة، العمالة المهاجرة، المقيمين.

النمو السكاني: التغير الذي يحدث في عدد السكان نتيجة الزيادة الطبيعية والهجرة. (Philips, 2017)

الهجرة الدولية: تحركات أفراد يغادرون بلدهم الأصلي أو بلد إقامتهم للإقامة بصفة دائمة أو مؤقتة في بلد آخر وفي هذه الحالة يعبرون الحدود الدولية. (تقرير حالة الهجرة الدولية 2019، 2020)

- **المهاجر:** تعرف الأمم المتحدة المهاجر على أنه: « شخص أقام في دولة أجنبية لأكثر من سنة بغض النظر عن الأسباب سواء كانت طوعية أو كراهية، وبغض النظر عن الوسيلة المستخدمة للهجرة سواء كانت نظامية أو غير نظامية». (الأمم المتحدة، 2021)

- **العامل المهاجر:** هو الشخص الذي يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها. (حقوق الانسان، 1990) وسيتم استخدام مرادفات لكلمة المهاجر في هذه الدراسة مثل كلمة الوافد، المقيم، العامل الوافد، العامل المهاجر.

- **المهاجر النظامي:** هو شخص لديه وضع قانوني في البلد المضيف ووجوده شرعي حسب قوانين الدولة المضيفة. (تقرير حالة الهجرة الدولية 2019، 2020).

وإجرائياً سيتم في هذه الدراسة استخدام مصطلح الهجرة بمعنى انتقال الفرد من بلد إلى آخر والاستقرار فيه بشكل دائم أو مؤقت **بهدف العمل** والبحث عن مستوى أفضل من العيش والسكن والأمن.

وتستخدم دولة قطر جملة العمالة الوافدة بدل العمالة المهاجرة، وتستبدل جملة «مجال الهجرة» بمجال العمالة الوافدة في إصدارات اللجنة الوطنية لتحالف الحضارات، (وزارة الخارجية القطرية، 2016) وذلك لأن أغلبية الوافدين إلى الدولة جاؤوا بعقود عمل وينطبق عليهم قانون العمل الموضح في الدستور القطري، وتهتم هذه الدراسة بالعمالة الوافدة كقسم من أقسام الهجرة الدولية والمهاجرين النظاميين.

الوافد والمقيم: يعرف الوافد بأنه: «كل شخص غير قطري يدخل الدولة للعمل، أو الإقامة، أو الزيارة، أو أي غرض آخر». ويعرف المقيم بأنه: «شخص طبيعي تتوفر فيه إحدى الحالات الآتية: (أ) إذا كان له سكن دائم في الدولة.

(ب) إذا أقام في الدولة مدة تزيد على مئة وثلاثة وثمانين يوماً متصلة أو متقطعة خلال اثني عشر شهراً.

(ج) إذا كان مركز مصالحه الحيوية في الدولة.» (قانون الضريبة على الدخل، 2018)

وفي هذه الدراسة ستكون كلمة وافد للعمل أو للإقامة أو لأي غرض آخر مرادف لكلمة مقيم.

1.12 الخلاصة

تم خلال هذا الفصل استعراض وصفي تحليلي لمقدمة وخلفية الدراسة تبين القاعدة المعرفية التي قام عليها البحث، وتقدم نقاشاً وتحليلاً لأبرز المفاهيم في مجال التعايش السلمي والتنوع الحضاري وتحديد الإطار المناسب لهذه الدراسة من خلالها. وتضمنت هذه الدراسة ستة فصول كالتالي:

الفصل الأول: ويحتوي على المقدمة، ويشمل التمهيد وخلفية الدراسة، والإطار المفاهيمي لها، ومشكلة الدراسة وأسئلتها، وأهدافها، وأهميتها، وحدودها، وفرضياتها، ومتغيراتها، ومصطلحاتها، ثم الخلاصة.

الفصل الثاني: يختص بالدراسات السابقة ويشمل المقدمة، وتصنيف الدراسات السابقة، والفجوة البحثية، والخلاصة.

الفصل الثالث: وفيه عرض مفصّل لمنهجية الدراسة، ويشمل المقدمة، ونوعية البحث، وتصميم البحث، ومصادر البيانات، والأداة المستخدمة لجمع البيانات، وإجراءات الدراسة ثم وصفاً لمجتمع البحث، وعينة البحث وحجمها وأسلوب ومعايير اختيارها، كما يتضمن الفصل شرحاً لطرق تحليل البيانات ومعايير التحقق من الصدق والثبات.

الفصل الرابع: ويتضمن وصفاً ونقاشاً وتحليلاً حول مجال الهجرة لمنظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات، وملحاً تاريخياً للتنوع السكاني في دولة قطر وبعض المؤسسات التي لها صلة مباشرة بالتنوع السكاني، وإدارة التنوع السكاني من خلال مقومات التعايش، وإيجابيات العمالة المهاجرة وسلبياتها وتحدياتها، وسيتضمن أيضاً منطلقات دولة قطر في دعم المنظمة، ونشأة اللجنة الوطنية لتحالف الحضارات ومجال الهجرة، وسياسة ادماج الوافدين في المجتمع القطري من أجل تعزيز التعايش السلمي وتبادل الثقافات والتقاء الحضارات.

الفصل الخامس: ويختص بعرض نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة الذي تم باستخدام برنامج IBM SPSS.

الفصل السادس: يختص بتحليل ومناقشة نتائج التحليل الإحصائي وفقاً للإطار المفاهيمي للدراسة والدراسات السابقة وبيانات أداة المقابلة، للإجابة عن مشكلة الدراسة وتحقيق فرضياتها وأهدافها.

الفصل السابع: يتضمن ملخصاً لنتائج الدراسة، ويقدم التوصيات والمقترحات والنموذج القطري، ثم الخاتمة والدراسات المستقبلية.

الفصل الثاني مراجعة الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

تعدّ الدراسات والمراجع السابقة إرثاً مشتركاً من الضروري أن يطّلع الباحث عليها ويستفيد منها، ليبني عليها علماً جديداً ومعرفة جديدة، لأن العلم تراكمي يقوم بعضه على بعض، ويعطي الباحث إماماً كاملاً وشاملاً للموضوع مع أدق تفاصيله ونتائجه، فيكتسب فكرة عن كيفية تطور الموضوع، وعن الثغرات والفجوات العلمية التي لم تتعرض للدراسة، وتفتح آفاقاً لما هو جديد، وقد يصل إلى نقاط لم يكن ليلتفت إليها تفيدته في حل مشكلة دراسته. لذلك أطلعت الباحثة على العديد من الكتب والدراسات التي تتعلق بالتنوع السكاني، وبقضايا التعايش السلمي، وأهداف الهجرة بشكل عام، وتخدم الهدف الأول والثاني من أهداف الدراسة بالتعرف على مقومات إدارة التنوع السكاني (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) بشكل عام وفي دولة قطر بشكل خاص، واستكشاف إيجابيات التنوع السكاني وكيفية استثمارها، واستكشاف التحديات وكيفية التعامل معها.

2.2 تصنيف الدراسات السابقة

تضمنت الدراسات السابقة 42 دراسة شملت كتباً وباحثاً ودراسات علمية، وتم تقسيمها وفق ثلاثة تصنيفات كالآتي:

- التصنيف الأول: التنوع السكاني في دولة قطر، والسياسات العامة في مقومات التعايش الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية (11 دراسة).
- التصنيف الثاني: إدارة التنوع السكاني، والتحديات التي تواجهها الدولة المضيفة، لاسيما في منطقة الخليج (14 دراسة).
- التصنيف الثالث: الهيكل النظري والعملي لمنظمة تحالف الحضارات، التابعة للأمم المتحدة (17 دراسة).

2.2.1 التنوع السكاني في دولة قطر، والسياسات العامة في مقومات التعايش الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية

يمكننا الإشارة إلى عدد من الدراسات حول الإجراءات المتبعة في إدارة التنوع السكاني ومبادئ التعايش السلمي في دولة قطر ارتبطت بعضها بشكل مباشر بهذه الدراسة، وبعضها

الآخر بشكل غير مباشر استفادت منها الباحثة، منها دراسات تعدّ كمدخل تاريخي لنشأة دولة قطر وظهور النفط واللوائح والقوانين التي نظمت علاقة السكان بعضهم ببعض مواطنين ومقيمين، والإصلاحات الشاملة التي تمت في دولة قطر، كما جاء في دراسة الشلق وآخرون (2009) في كتابهم بعنوان «تطور قطر السياسي»، الذي تناول الجانب التاريخي لمرحلة الهجرة نحو قطر، ووصف من خلاله الجذور الأولى لتدفق العمالة نحو قطر من مرحلة التنقيب عن البترول في الثلاثينات من القرن الماضي، ثم مرحلة استخراج البترول والصناعات المعتمدة عليه، وازدياد هجرة الموظفين والعمال المسلمين وغير المسلمين، العرب والأجانب، بعد إنشاء وزارات الدولة المختلفة، كمدارسين، وأطباء، وعمال مصانع، ومهندسين وتجار وغيرها في ستينيات وسبعينيات القرن الماضي. وهذه الهجرات تطلبت لوائح وقوانين تنظم وجودهم في الدولة، وتعالج القضايا والمشكلات التي تنشأ بينهم، وكذلك بينهم وبين القطريين، مما ساعد على حفظ الأمن وتحقيق السلام والتطور والمضي بنهضة الدولة.

غير أن من الملاحظ أن الدراسة لم تحدد المنهج المتبع بشكل مباشر، إلا أنها -ومن خلال فصولها- اتبعت منهجا مختلطا بين المنهج التاريخي الذي تناول الأحداث والوقائع من 1868 إلى استقلال دولة قطر في 1971، والمنهج الوصفي النقدي الذي يهدف إلى تتبع حقائق وأحداث التطور السياسي في قطر في سياقها التاريخي وتفاعلاتها داخليا وإقليميا ودوليا. واهتمت الدراسة بمصادر معلوماتها حيث خصصت لها فصلا مستقلا لأهميتها كخطوة أولى من خطوات البحث العلمي. ويمكن اعتبار هذا الكتاب كمدخل تاريخي لهذه الدراسة البحثية، من خلال مناقشة الإجراءات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية لتنظيم وجود التعددية السكانية في قطر.

أما الدراسة الثانية في ذات الموضوع فقد قام بها الزيدي (2010) بعنوان تاريخ قطر المعاصر، تناول فيه تاريخ دولة قطر وتطورها في البنية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية قبل ظهور النفط وبعده. وكانت حدود دراسته من سنة 1913 إلى 2008م. ثم خرج بنتائج من أهمها الإشارة إلى ظهور عهد جديد في تاريخ قطر من خلال الإصلاحات العملية التي أحدثها الشيخ حمد بن خليفة حاكم دولة قطر في المجالات السياسية داخليا وخارجيا، والديمقراطية، والمشاركة الشعبية، والإعلام الحر، والاستثمارات، والتعليم التقني والبحث العلمي، والتجارة الحرة، والرياضة العالمية وغيرها جعلت دولة قطر قوة يحسب حسابها عربيا وخليجيا وإقليميا،

لتكون بذلك نموذجا خليجيا متميزا على الصعيد العالمي بحق، وأن مستقبلها مشرق ومتميز إن بقيت على تلك السياسات الحكيمة.

وأياضا اتبعت هذه الدراسة خليطا من المنهج التاريخي في تتبع الأحداث في الحقبة التي سبقت اكتشاف النفط وبعده واتفقت مع المعلومات التي جاءت في دراسة شلق وآخرون (2009)، ثم استكملت ما بدأه الآخرون من خلال المنهج الوصفي لإنجازات الأمير الوالد الشيخ حمد بن خليفة من إصلاحات منذ توليه الحكم في 1995 إلى 2008 أثناء فترة حكمه. إلا أنها استعرضت بعض الآراء من كتّاب ومثقفين إقليميين وعالمين دون نقد أو تحليل للآراء كما جاء في ص 158-161 من الدراسة المتعلق بقناة الجزيرة.

تناولت دراسة الزيدي (2010) العهد الجديد الذي وفر بنية تحتية قوية من الأمن لسكان دولة قطر حيث ساهم في استقرارها، وهياً الظروف للهجرة إليها طلباً للأمن والرزق والحياة الكريمة. وتلتقي دراسة الزيدي (2010) مع هذه الدراسة في إنها تركز على البيئة القطرية والإجراءات القطرية في جوانب الحياة المختلفة، إلا أن دراسة الباحثة ميدانية وتركز على تقييم مدى تحقق التعايش السلمي من وجهة نظر الوافدين.

وحول تجربة الحكم الرشيد قدم آل ثاني وآخرون (2018) كتابهم تحت نفس العنوان ليسلط الضوء على تجربة الحكم في الفترة ما بين (1995-2013)، وهي فترة حكم الأمير الوالد الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني (والد أمير دولة قطر الحالي الشيخ تميم بن حمد) الذي أسس البنية التحتية للتنمية الشاملة في قطر، من خلال وضع الأسس التي ارتكزت عليها الرؤية القطرية 2030، للوصول إلى رفاهية المواطن وحفظ حقوق المقيم وتحقيق التنمية المستدامة، بالاهتمام الخلاق والسباق بمجالات التنمية البشرية التي تعدّ القاعدة الأساسية التي تعتمد عليها التنمية الشاملة في المجال الاجتماعي والاقتصادي والبيئي والسياسي والثقافي والرياضي، وركز على التعليم والصحة كأساس لتنمية الجوانب المعرفية والعلمية والصحية للمواطن، والاستثمار فيه لتحقيق مستقبل أفضل للجيل الحالي والأجيال اللاحقة.

ركزت هذه الدراسة على إيجابيات الحقبة والإصلاحات التي تمت في الدولة، فعرض المؤلف إنجازات سمو الأمير الوالد الشيخ حمد بن خليفة استكمالاً لدراسة الزيدي (2010)، دون أن يشير إلى التحديات التي رافقت هذه الفترة، ولم يتطرق لموضوع التعايش السلمي كما في

الدراسة الحالية. كما لم تحدد الدراسة المنهج المتبع بشكل مباشر، قد يكون بسبب تعدد المشاركين في تأليف الكتاب، ولكن من خلال قراءة فصوله تبين للباحثة أن الدراسة اتبعت المنهج التاريخي، لأنه تناول الفترة الزمنية من (1995-2013)، والمنهج الوصفي التحليلي في وصف الإجراءات والإنجازات والقوانين والتشريعات القطرية في فصول الدراسة، والمنهج النقدي في بعض فصول الدراسة التي ناقشت الحقبة في ضوء الركائز الأربعة وهي: المساءلة، المشاركة، الشفافية، سيادة القانون كعوامل داعمة للتنمية الشاملة.

وتتفق دراسة الباحثة مع دراسة آل ثاني وآخرون (2018) في اعتماد الأسس الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية، والسياسية والقانونية كمقومات للإجراءات القطرية للتنمية الشاملة التي اعتمدها دولة قطر لتحقيق التعايش والسلام بين مكونات الشعب، واستفادت منها في بناء عبارات الاستبانة وتحليل نتائجها.

وبالتطرق لموضوع الاندماج الاجتماعي قام الباحث عارف (2020) بمتابعة الإصلاحات التي قامت بها دولة قطر خاصة في الجانب القانوني في دراسته « سياق الاستبعاد الاجتماعي في تحولات سياسات العمل بدول الخليج: لماذا اتجهت قطر نحو الإدماج » ، وركز على تحليل سياسة الإدماج والاستبعاد الاجتماعي وذلك بعد التحديات التي واجهتها دول الخليج في العقد الأخير بانخفاض سعر البترول في 2014، وحرب اليمن في 2015، وحصار دولة قطر من جيرانها السعودية والإمارات والبحرين في 2017، وكان لهذه التحديات أثرٌ سياسيٌ واقتصاديٌ على دول الخليج. كما كان لكل دولة استجابة مختلفة وسياسة خاصة بها لمعالجة هذه التحولات والتحديات. ولدراسة سياسات التغيير قام الباحث بمقارنة سياسة الاندماج والاستبعاد الاجتماعي للعمالة المهاجرة التي اتبعتها كلا من السعودية وقطر.

وبالاعتماد على المنهج المقارن قدم عارف (2020) نموذجاً للاستبعاد الاجتماعي تمثل في المملكة العربية السعودية، وذلك بتبني مجموعة من السياسات تستهدف إبعاد العمالة الوافدة، والترحيل المكثف لهم وتوطين الوظائف فمثلاً، تم استحداث نظام ضريبي على أسر العمالة الوافدة، مما أدى إلى ترحيل رب الأسرة (ذي الدخل المحدود) لأسرته لتقليل النفقات أو العودة معهم.

بينما تبنت دولة قطر نموذجاً من الإدماج الاجتماعي بمجموعة من السياسات الإدماجية، كإلغاء نظام الكفالة، وتطوير نظم الإقامة الدائمة، واستحداث تشريعات لحماية العمالة الوافدة

كبرنامج حماية الأجور، والحد الأدنى للأجور، وقانون دخول وخروج العمالة الوافدة، وقوانين لتسهيل التملك العقاري والاستثمار الأجنبي وغيرها، مما يساعد على تحقيق الإدماج للوافدين، والاستقرار في المجتمع القطري.

وأشار عارف (2020) إلى أن السبب الذي دعا دولة قطر لتعديل سياسات وقوانين العمل المتعلقة بالعمالة الوافدة، هو الحملات الواسعة التي شنتها جهات دولية وإعلامية حول ملف حقوق العمال في دولة قطر، خاصة بعد فوزها بتنظيم كأس العالم في 2022.

كما ذكر عارف (2020) بعض القوانين المرتبطة بسياسات العمل والتي ساعدت في عملية الإدماج الاجتماعي للعمالة الوافدة، وهي معلومات مهمة تفيد الباحثة في تحليل نتائج الاستبانة، والتعرف على سياسة الإدماج التي اتبعتها دولة قطر، وتوسعت دراسة الباحثة لتشمل قوانين السكن المناسب والسلامة المهنية، وقوانين الإجازات، ونظام الشكاوى العمالية، وتدوير العمالة التي تساعد جميعها في استقرار العامل الوافد وتهيئ له البيئة المناسبة للاندماج في المجتمع. وترى الباحثة أن سياسة الإدماج تحتاج لإجراءات وقوانين أخرى لم تتطرق لها دراسة عارف (2020) تتعلق بالحريات الدينية والثقافية، وبكفالة الحق في التعليم والصحة وتوفير الأمن والمحافظة على التعايش السلمي وغيرها.

وبالمقابل هناك عدد من الدراسات تناولت التحديات التي تواجهها دولة قطر في استضافة العدد الضخم من العمالة المهاجرة، من بينها المري (2020) وهي دراسة ميدانية تتبع المنهج الوصفي التحليلي، تناقش التحديات التي تواجهها دولة قطر، في ظل العدد المتنامي سنويا من العمالة الوافدة، وأهم هذه التحديات هو الاختلال في التركيبة السكانية، والمعادلة السكانية غير المتوازنة بين الوافدين والمواطنين، وتداعيات هذه التحديات على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الدولة.

ومن خلال الإحصائيات المتوفرة يجد الباحث أن عدد السكان تضاعف 25 مرة خلال العقود الخمس الأخيرة، وانخفض معدل المواليد ومعدلات الخصوبة لدى القطريين، مما أدى إلى تراجع النمو السكاني السنوي للمواطنين. بينما معدل الزيادة السنوية للمواليد بالنسبة للوافدين يزداد، وأيضا الهجرة العمالية إلى قطر تزداد سنويا بسبب نمو المشاريع المتعلقة بالنهضة.

ويتابع الباحث، أن هذا الخلل السكاني تمثل في تضخم الفئة ما بين سن 15 الى 65 من الوافدين بنسبة 85%، بينما القطريين لم تتجاوز نسبتهم 58.7%، وفي زيادة نسبة الإعالة العمرية حيث بلغت 17.8% في 2018 بينما كانت 17.2% في 2015، وتضخم نسبة الذكور، وتضخم نسبة العزوبية في الدولة. كل ذلك له سلبات اقتصادية تمثلت في التحويلات المالية المتزايدة سنويا إلى الخارج والتي بلغت المليارات. وهناك أيضا سلبات اجتماعية وثقافية تتمثل خطورتها على الهوية العربية الإسلامية والتأثير السلبي في العادات والتقاليد، وسلبات أمنية بسبب ما قد تحدثه من ارتفاع في نسبة الجريمة في دولة قطر بارتفاع نسبة العمالة الوافدة، وسلبات بيئية تحتاج إلى تركيز الجهود للمحافظة على الأرض التي يسكنون فيها.

وتوصل الباحث إلى نتائج لعلاج الخلل في التركيبة السكانية، من أهمها زيادة نسبة المواطنين من مجموع السكان، والحفاظ على الهوية القطرية، ودعم التوجه إلى اقتصاد المعرفة، والحد من استقدام العمالة الوافدة والتخلص من العمالة الفائضة، وتعزيز الأمن والسلامة المجتمعية، وتخفيف الضغط على الموارد الطبيعية.

واستفادت الباحثة بشكل كبير من دراسة المري (2020) في التعرف على سلبات وتحديات التنوع السكاني المتمثل في العمالة الوافدة، واستفادت من طريقة تصميم الاستبانة وكيفية توزيع العبارات على المحاور الخمس. إلا أن الباحثة في دراستها ركزت على العمالة الوافدة من جانبها الإنساني في استعراض إيجابياتها ثم مناقشة مدى رضاها عن الاستقرار والتعايش السلمي في دولة قطر، من خلال إجراءات وتشريعات وقوانين سنّتها دولة قطر لحماية أهداف الهجرة وحقوق المهاجرين من العمالة، حيث أغلبيتهم جاؤوا للعمل وكسب الرزق والبحث عن حياة كريمة. وقد تعد الدراسة الحالية استكمالاً لدراسة المري (2020) عن العمالة الوافدة، ولكن من جانب رؤية العمالة الوافدة.

من ناحية أخرى أشارت القطان (2020) في دراستها التي اتبعت المنهج الوصفي التحليلي كذلك، والتي تناولت موضوع الخادمت من العمالة الوافدة وأثرها على المجتمعات المعاصرة، أشارت إلى أنه رغم الجوانب الإيجابية للعمالة المنزلية، إلا أنها تؤكد أن معظم الخادمت في المنازل يأتين من مستويات ثقافية وعلمية واجتماعية متدنية، وتوكل لهن أعمال المنزل بالكامل من تحمل مسؤوليات المنزل ورعاية الأطفال وكبار السن والأطفال ذوي الإعاقة الجسدية والعقلية. مما أدى إلى ظهور بعض الآثار السلبية في تشكيل الهوية الثقافية لدى الطفل، من

خلال التأثير اللغوي والمعرفي الديني، والانحلال الخُلقي والانحرافات السلوكية، وتراجع الدور التربوي للأسرة والأم، وبالتالي قد ينتج جيل بشخصيات مذبذبة مضطربة، متمرد على قيم مجتمعه، مقلد وتابع لما ربته عليه الخادمت، بالإضافة إلى التأثير السلبي على البيت بأسرة.

تضمنت دراسة القطان (2020) الجوانب الإيجابية والسلبية للعمالة المنزلية على العمالة نفسها، وعلى الأسرة والمجتمع، كما اقترحت بعض الحلول لمعالجة السلبيات، ولم تتطرق إلى دور الدولة في حماية الأسرة والنشء، من خلال تقليل ساعات العمل الحكومي وغير الحكومي للأم الحاضنة للأطفال، وإنشاء الحضانات في أماكن عمل النساء.

واعتمدت الباحثة على دراسة القطان في مناقشة بعض التحديات التي تواجهها قطر في استقبال العدد الكبير من العمالة الوافدة في الفصل الرابع.

وهناك دراسات تناولت الإجراءات القطرية في حماية شعبها والمحافظة على أمنهم وسلامتهم داخليا وخارجيا، وفي أقسى الظروف، وإيجاد شبكة من العلاقات والتحالفات وسط المجتمعات المدنية والمنظمات الدولية كهدف من الأهداف العامة لمنظمة تحالف الحضارات للحفاظ على الاستقرار، حيث جاء في كتاب أولرخسن (2020) بعنوان «قطر والأزمة الخليجية» عبقرية الساسة القطريين في مواجهة الحصار البري والبحري والجوي من قبل جيرانها، والخروج من الأزمة بسلاسة وسلام، حيث أوضحت قطر أكثر معرفة بقدراتها وجوانب قوتها، بحسب الكاتب. ويضيف أنه كان لاتخاذ قطر خططا للطوارئ دور كبير في الصمود بوجه الحصار، وذلك بعدما سحبت السعودية والإمارات والبحرين سفراءهم بحجة المحافظة على أمنهم واستقرارهم. وتعد سنوات الحصار الثلاثة كفيلة للقيام بخطط استراتيجية شاملة تحمي قطر في حال تكررت محاولة عزلها (أولرخسن، 2020).

فمن الإجراءات التي قامت بها دولة قطر لمواجهة الحصار الجائر أنها: اهتمت أولا بتوفير السلع الغذائية والدوائية والمواد الأساسية وتعزيز الإنتاج المحلي لطمأننت الشعب وإحلال الاستقرار، وأمنت طرق تجارية جديدة جوية وبحرية لاستقبال البواخر المحملة بالغذاء والدواء ومواد البناء لاستكمال البنية التحتية لكأس العالم 2022، وقامت قطر بسن قوانين محلية جديدة مثل قانون الإقامة الدائمة، وقانون حق اللجوء، والحق في التعليم المجاني والرعاية الصحية للوافدين، وقانون إلغاء الكفالة، وحماية الأجور، كما وقعت دولة قطر 36 اتفاقية لحماية العمال مع الدول المصدرة للقوى العاملة المهاجرة.

كل هذه الإجراءات ساهمت في التخفيف من حدة الحصار، وساعدت هذه الإجراءات المواطنين والوافدين للتغلب على الحصار والشعور بالوطنية والانتماء والولاء لدولة قطر. وخارجياً، فقد استمرت دولة قطر بإرسال المعونات والمساعدات إلى منظمات الإغاثة الدولية مثل اليونيسيف والأونروا وغيرها، واستمرت في تنفيذ مشاريع مشتركة مع دول العالم، وتنويع شراكاتها كنوع من الحذر الاستراتيجي (أولرخسن، 2020).

تعتقد الباحثة أن دراسة أولرخسن (2020) متحيزة نوعاً ما لدولة قطر وربما جانبت الموضوعية، إذ إنها ناقشت أثر الحصار من جانب أحادي تمثلت في الرؤية القطرية؛ غير أنها ناقشت عدد من الإجراءات والقوانين التي قامت بها دولة قطر لمواجهة الحصار ساعدت على الإدماج الاجتماعي بين المواطنين والوافدين، وتشارك الانتماء والولاء لدولة قطر؛ وأيضاً تقدم هذه الدراسة تفاصيل دقيقة عن مقومات التعايش السلمي القانوني والاقتصادي والاجتماعي، قبل الحصار وخلالها، مما ساعد الباحثة على فهم أوسع للإجراءات التي قامت بها دولة قطر في مجال تحقيق الأمن والسلام لكل من يعيش على أرضها، كما ساهمت في اختيار محاور الاستبانة للدراسة الحالية.

في حين أن عبدالله (2014) هدف في كتابه «السياسة الخارجية لدولة قطر» تسليط الضوء على السياسة الخارجية القطرية، بوصفها فاعل رئيس في ميدان العلاقات الدولية المعاصرة. واتبعت الدراسة عدة مناهج وهي المنهج الوصفي التحليلي الذي يشمل تحليل النظم والتحليل الاستقرائي في وصف أدوات القوة والإجراءات القطرية في الجوانب المختلفة، مع التركيز على جانب السياسة الخارجية، ووصف وتحليل الدبلوماسية القطرية في السياسة الخارجية في ضوء أهداف الدولة ومصالحها العليا. كما اتبعت المنهج الجيوسياسي لتفسير موضوع البحث من خلال طرح أسئلة، ثم تحليلها والتنبؤ بمستقبلها. وخلصت الدراسة من خلال المعلومات التي تم جمعها إلى أن السياسة الانفتاحية التي تنتهجها دولة قطر تقوم على ثلاثة استراتيجيات مهمة وهي: استراتيجية التحالفات، وتنمية علاقة الصداقة والعلاقات الاقتصادية والثقافية والعلمية بينها وبين الدول الكبرى، والاستراتيجية الثانية تقوم على حسن الجوار مع دول المنطقة وحل مشكلاتها مع جيرانها، أما الاستراتيجية الثالثة وهي بناء الصورة الذهنية (العلامة التجارية brand) وهي ترقية صورة البلاد وسمعتها عالمياً، لكسب الرأي العام الدولي من أجل تحقيق أهداف سياسية واقتصادية

ويشير الكتاب إلى أن قطر استطاعت أن تثبت حضورها على المستوى الدولي بشكل لافت في عهد الشيخ حمد بن خليفة بسبب تنفيذ استراتيجيات إصلاحية متنوعة ومتكاملة أكسبتها صورة الدولة العصرية الجذابة، وأصبح حضورها يتزايد في العلاقات الدولية بشكل لا يمكن الاستغناء عنه.

كما بينت الدراسة أن الانفتاح السياسي لم يأت نتيجة مطالبة مؤسسية أو شعبية في البلاد، بل هي مبادرة شخصية ورغبة أميرية في القيام بإصلاحات شاملة، وفتح باب للديمقراطية وإقامة علاقات دولية، بالاعتماد على أدوات القوة من الثروة في مواردها الطبيعية، وموقعها الجغرافي، وسياسة الانفتاح التي تبنتها قطر في عهد الأمير الوالد، مما جعلها جاذبة للاستثمار والنمو والتطوير. (عبدالله، 2014) وترى الباحثة إلى أنه بالإضافة لهذه المقومات فإن استثمار دولة قطر لمواردها الطبيعية والبشرية في التنمية أدى إلى التخطيط لمشاريع تنموية كبيرة، تحتاج لأيدٍ عاملة خارجية لتساهم في إنجاز المشاريع مع أبناء الوطن، فعدد السكان المنخفض من المواطنين يحتاج إلى تعزيزات ودعم من قبل الأيدي العاملة المهاجرة. ولكن الاعتماد شبه الكامل على العمالة الوافدة في دولة قطر والذي مثل 95% من القوى العاملة في قطر أدى إلى بداية ظهور البطالة بين مواطنيها كما جاء في التقرير السنوي 13 صفحة 36، 15 صفحة 53، لأوضاع حقوق الانسان في قطر لسنة 2017، 2019 الصادر عن اللجنة الوطنية لحقوق الانسان.

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة عبد الله (2014) في أن الدولة تبني سياستها الخارجية على معطياتها المحلية، فالدعوة إلى السلام لا يتحقق في وجود فوضى وشغب داخلي، لذلك عرفت دولة قطر كصانعة للسلام عالميا بفضل جهودها الداخلية في إحلال الأمن من خلال إصلاحات متنوعة، وتنمية شاملة ضمت كل جوانب الحياة كما جاءت في دراسة عبد الله وأكدتها دراسة آل ثاني وآخرون (2018) التي تناولت ذات الفترة الزمنية من (1995- 2013) وهو عهد حكم الأمير الوالد الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني. كذلك من نتائج سياسة قطر الخارجية وحضورها على المستوى الدولي هو النجاح في تخطي ظروف الحصار كما جاء في دراسة أولرخسن (2020). إذا فالعلاقة تبادلية بين الأمن الداخلي وتحقيق الأمن الخارجي، ويصب في مصلحة دولة قطر وشعبها في بناء الصورة الذهنية كدولة صانعة للسلام.

هناك دراسات ارتبطت بالتعددية الدينية والمذهبية وكيفية التعامل معها وفقا للأهداف العامة لمنظمة تحالف الحضارات، كما جاء في كتاب الحمادي (2018) بعنوان: من حوار القوة

لقوة الحوار، إذ تناولت الباحثة جهود دولة قطر في مجال حوار الأديان من خلال منهج تحليل المضمون، وقامت بدراسة أنشطة مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان وفعالياته في دولة قطر، والأوراق العلمية المقدمة في مؤتمرات المركز العالمية. وهو من المراكز الفاعلة في نشاطات الحوار داخليا وعلى مستوى العالم، وذلك لما ينظمه من ندوات ومحاورات بين المجموعات السكانية في قطر، للتعرف على قضايا التعايش السلمي وإيجاد حلول فعالة لها، ومؤتمرات عالمية، تضم باحثين ودارسين من معظم دول العالم، تماشيا مع جهود دولة قطر لدعم الحوار والتعايش السلمي وتعزيزه بين الشعوب.

ومن خلال دراسة الحمادي تجد الباحثة أن هناك نوعا من الأمن والسلام داخليا، إلا أن الصراعات العالمية في ازدياد، خاصة في المنطقة العربية بالرغم من وجود المئات من المراكز الحوارية شرقا وغربا، التي تهتم بالقضايا الثقافية والحضارية لنبد الاختلاف وتبني المشترك لتحقيق التعايش السلمي.

ودراسة الحمادي (2018) تخدم الجانب النظري المتعلق بالمقوم الثقافي الذي اعتمده الباحثة في الدراسة الحالية، حيث تم الاعتماد على الحوار لتخطي الكثير من العقبات التي واجهت المجموعات السكانية ذات التعددية الثقافية في دولة قطر، من خلال إيجاد إجراءات جديدة واستحداث قوانين أو تحديثها، كقانون حرية العبادة مثلا، الذي تم الاعتماد عليه لإنشاء المجمع الكنسي في 2008، والذي ساهم في إحداث استقرار نفسي للوافدين من أصحاب الديانة المسيحية بمختلف طوائفها ومذاهبها.

في حين جاء في دراسة (Fahy 2018) حول إدارة التنوع الديني في قطر، أن التنوع السكاني والتنوع الديني ليس بجديد في دولة قطر إنما هو قديم بقدم وجود ارض قطر، وتعد قطر من أكثر دول الشرق الأوسط تنوعا سكانيا ودينيا، وعالميا فهي أكثر من ألمانيا، والهند، وأمريكا. ويعد القطريين أقلية في بلدهم منذ استقلال دولة قطر في 1971، وحاليا يمثل القطريون 10% تقريبا من عدد السكان البالغ 2,7 مليون في العام 2018، حيث بلغ عددهم 300,000 نسمة تقريبا.

كما تعد المسيحية من أقدم الديانات الموجودة في قطر إلى جانب دين الدولة الرسمي وهو الإسلام، ثم الديانة الهندوسية لاحقا. ولذلك بادرت دولة قطر لتحسين العلاقات بين المسلمين

والمسيحيين، وتركزت مبادراتها بعد العام 2000م من خلال الندوات والمؤتمرات المستمرة بين العالمين المسيحي والإسلامي، نتج عنه انشاء مركز خاص لحوار الأديان، وتخصيص أرض لبناء مجمع كنسي يشمل العديد من الكنائس ذات المذاهب المختلفة. وأوضحت الدراسة أن توجه قطر نحو الانفتاح على العالم كان نتيجة لبروزها على المسرح العالمي، وإظهار التزامها بالأخلاقيات العالمية حول التسامح والتعايش. وكان لاحتضانها لأحداث رياضية عالمية دور كبير في ظهور مفاهيم التسامح الديني والحرية الدينية وتبني الحوار بين الأديان شأنها شأن الكثير من الدول آنذاك.

وبرغم الانفتاح إلا أن دولة قطر لازالت دولة محافظة حيث يغلب على طابعها المعالم الإسلامية كالمساجد والمراكز الثقافية الإسلامية، والمجسمات التي تعكس التراث القطري، وغياب تام للتقاليد غير الإسلامية في البيئة المحلية. ولذلك واجهت الدولة تحديا كبيرا أطلق عليها الباحث بالمعضلة التنموية، وذلك بين التحديث والمحافظة على التقاليد، أي بين المحافظة على هويتها وتراثها الثقافي وبين زيادة عدد الوافدين من أصحاب الديانات المختلفة لتحقيق طموحات الدولة التنموية.

لذلك عملت الدولة على الموازنة بين التزامها بمبادئ حقوق الإنسان في حرية العبادة للوافدين وبين احترام مشاعر مواطنيها والمحافظة على الهوية القطرية. فاتبعت الدولة استراتيجية «بعيدا عن النظر وبعيدا عن الذهن» والسماح بممارسة الطقوس والأنشطة الدينية بحرية تامة، وبذلك حققت التزامها في التمتع بحرية العبادة وممارسة الدين للوافدين المسيحيين «إلا أن ذلك لم يتم لأصحاب الديانة الهندوسية بعد» وفقا لرأي (Fahy 2018)، ولكن في نفس الوقت منعت من وضع أو إبراز أي رموز دينية مسيحية ظاهرة للعيان خارج المجمع، فلا صلبان ولا أبراج ولا تماثيل، كما تم بناء مدينة الكنيسة بطريقة لا تلفت النظر، وعلى أطراف المدينة وفي منطقة صحراوية كما وصفها الباحث، كما تم منع التبشير وتوزيع ونشر الكتب المقدسة والانخراط في العمل الخيري داخل المدن القطرية، كما تم وضع المدينة تحت المراقبة الأمنية، ومنع المسلمين من دخولها، وبذلك فإن الجهود المبذولة لإدارة التنوع الديني في دولة قطر تستند إلى مفاهيم الحماية والفصل، أي حماية مواطنيها واحترام مشاعرهم كأقلية دينية وثقافية، والفصل بين المواطنين والوافدين كما تم في كل السوابق التاريخية الإسلامية وكاستجابة الدولة لمعالجة معضلتها التنموية.

ويرى (Fahy 2018) أن استراتيجية دولة قطر في عدم إظهار الأديان الأخرى بشكل واضح في الدولة بغرض الحماية والفصل يتناقض مع شرعية الدولة في حرية العبادة والتسامح مع الأديان. وأن دولة عمان والبحرين أكثر اظهارا للأديان الأخرى بالرغم من تجريم عملية التبشير. إلا أنه قد يفهم ذلك في سياق ضبط الإدارة القطرية للتنوع الديني والموازنة بين مطالبات المجتمع الدولي وبين احترام مشاعر المواطنين لحساسية الموضوع الديني. وأن جهود الدولة للاستجابة للمشهد الديني المتغير داخل حدودها خطوة مهمة لأن دولة قطر غير معروفة بتنوعها الديني وفقا لبيانات مركز بيو (pew).

تلقتي دراسة (Fahi 2018) مع الدراسة الحالية فيما يتصل بالمقوم الثقافي والحرية الدينية من أنه يوجد تسامح ديني في دولة قطر وحرية ممارسة الطقوس الدينية في الحدود الخاصة بهم وعدم السماح في ابراز الرموز الدينية أو التبشير الديني لمنع التوترات والحفاظ على الأقليات. على الجانب الآخر تتوافق دراسة (Fahi 2018) مع دراسة عارف (2018) في أن بعض الإصلاحات التي تمت في قطر كانت نتيجة لضغوط خارجية، هذه الضغوط تمت نتيجة لتوجه دولة قطر نحو الانفتاح على العالم وتبني قضايا السلام العالمي واحتضان الكثير من المؤتمرات العالمية والأحداث الرياضية والمساهمة في التوجهات العالمية.

تجدر الإشارة إلى أن موقع مدينة الكنيسة ليس بعيداً عن قلب مدينة الدوحة عاصمة دولة قطر (منطقة مشيرب) وفق إحداثيات خريطة قوقل (google map) حيث يمكن الوصول إليها في غضون 16 دقيقة فقط وهو ليس بكثير، كما أن مدينة الكنيسة تقع في منطقة وسط بين مدينة الدوحة ومدينة الوكرة أي يعد موقعها حيويًا ومهماً، وحالياً يطل على جسر حيوي افتتح في سبتمبر 2020 (جسر صباح الأحمد) يربط شرق دولة قطر بغربها. كما أن احترام الدولة لمواطنيها أمر محمود مع الحفاظ على حقوق الوافدين بحرية العبادة، وهو ما نلمسه من خلال وجود الاستقرار وعدم وجود توترات داخلية.

أما (Robles and Cozzi 2018) فسلط الضوء على قضية السنة والشيعية في دول الخليج العربي عامة، ودولة قطر خاصة، حيث حاول تشخيص مشكلة الطائفية في الخليج، وركز على المجتمعات الشيعية القطرية والفرص والتحديات التي تواجههم باعتبارهم أقلية وسط غالبية سنية. ويرى الباحثان أن المجتمع القطري يهتم بالعرق والجنسية كعاملين يحددان الطريقة التي يتعرف بها الناس على بعضهم، وأن العلاقات بين السنة والشيعية في قطر تنسجم مع مجموعة

أوسع من الانقسامات الاجتماعية، مثل المهاجرين، والوافدين، والمقيمين، والمواطنين. وعلى الرغم من أن بعض التوترات هي جزء من الحياة الاجتماعية والسياسية، إلا أن الوثام والوفاق هو الذي يسود.

وأخيراً، توصلت الدراسة إلى أن دولة قطر تختلف عن باقي دول الخليج في إعطاء الشيعة كامل حقوقها في ممارسة عقائدها، كذلك السماح لهم بممارسة العمل الاقتصادي بحرية، والمساهمة في بناء الدولة، حيث تغلبت الهوية الوطنية على الانتماءات الطائفية، من أجل مسيرة التطور العالمي، وأن حصار قطر الذي بدأ في 5-6-2017 ساهم في الوحدة الوطنية. وطرحا (Robles and Cozzi 2018) تساؤلاً في خاتمة دراستهما حول مدى إمكانية أن تصبح قطر نموذجاً في مناهضة الطائفية.

وترى الباحثة أن سقف الحرية عالٍ في المجال الديني، ما لم يمس الأمن الداخلي للدولة، وهناك مؤتمرات عالمية وندوات لحوار الأديان تتم في مركز الدوحة لحوار الأديان. وتكمل الباحثة في دراستها ما بدأه الباحثان، وتتساءل عن مدى إمكانية أن تصبح قطر نموذجاً في التعايش السلمي.

بعد عرض الدراسات في الفئة الأولى، توصلت الباحثة إلى أن إصلاح العلاقة بين المجموعات السكانية في قطر، والعدل في تطبيق اللوائح والقوانين على الجميع، وتحديد الحقوق والواجبات، كانت من الأمور التي أوجدت بيئة صحية قادرة على صنع التقدم والنهضة في الدولة. ومن خلال استعراض الدراسات في الفئة الثانية سيتم استكمال موضوع إدارة التنوع السكاني وسبر أعماقه.

2.2.2 إدارة التنوع السكاني، والتحديات التي تواجهها الدولة المضيفة، لاسيما في منطقة الخليج

هناك عدد من الدراسات تناولت القضايا السكانية تاريخياً، وأثر زيادة عدد السكان على موارد الدولة، كما جاء في كرادشة (2011) في دراسته «الفكر السكاني بين أفلاطون وأرسطو» ومن خلال منهج تحليل المضمون تناول الكاتب القضايا السكانية داخل دولة أثينا، من خلال تصورات ورؤى أفلاطون وأرسطو، والإجراءات التي اقترحها كل منهما لضبط النمو السكاني. فيرى المؤلف أن أرسطو اتفق مع أفلاطون في التحذير من زيادة عدد السكان، ولكن أرسطو لم يحدد العدد الأمثل للسكان، غير أنه دعا إلى إحداث توازن بين عدد السكان وقدرات وموارد

الدولة، ويبيّن خطورة زيادة السكان في النمو غير المتناسب بين طبقات المدينة، مما قد ينتج عنه طغيان إحدى الطبقات على الأخرى، وبذلك تفقد الدولة الفاضلة استقرارها. كما شدد أرسطو على التوزيع العادل للثروة لضمان الاستقرار وعدم إحداث تباين كبير بين الغني والفقير. يعتبر أفلاطون وأرسطو من رواد الفكر في القضايا السكانية، والتحذير من زيادة عدد السكان غير المتوازن، وهذه الدراسة زودت الباحثة بتصور عن قضية السكان وأبعادها في الفكر الفلسفي اليوناني، وتوافقت مع دراسات الفكر الحديث في القضايا السكانية مثل دراسة (زيتون، 2010؛ الشهابي، 2012؛ المري، 2020؛ الشامسي، 2006) وغيرهم، والتحديات التي تواجهها دول الخليج مثل الخلل في التركيبة السكانية، وغلبة عدد الوافدين على عدد المواطنين في بعض الدول والتي منها دولة قطر.

صحيح أن هناك تحديات اجتماعية وثقافية وسياسية ومخاوف حقيقية من الاختلال في التركيبة السكانية تجب معالجتها، ولكن من الناحية الاقتصادية فالموضوع يختلف بالنسبة لدولة قطر، فهي بمقدراتها المالية الكبيرة قادرة على إحداث التوازن بين المكونات الطبيعية والبشرية، كما أنها من خلال مشاريعها التنموية وجلبها للعنصر البشري المساعد من الخارج، زادت من ثروتها الاقتصادية، الأمر الذي عاد بالنفع على البلاد والعباد من المهاجرين وأبناء البلد، وساهمت في خلق مشاريع تنموية في البلاد المصدرة للعمالة، وهو نوع من التكافل الذي دعت إليه منظمة تحالف الحضارات والمنظمات الإنسانية الأخرى. إلا أنها خلقت تباينا كبيرا داخليا بين الغني والفقير على المستوى المعيشي بين المجموعات السكانية في قطر والمواطنين كما أشار أرسطو وحذر منه، مما أثر نوعا ما على الاندماج الاجتماعي للعمالة الوافدة، وأيضا ترتب عليه مشكلات نفسية، واجتماعية، واقتصادية، وأمنية كما جاء في دراسة أكرم (2001).

من ناحية أخرى هناك دراسات تتعلق بإيجابيات وسلبيات العمالة الوافدة على دول الخليج والتحديات، والتي تواجهها الدول المضيفة، لضبط السلبيات والاستفادة من الإيجابيات، ووفقا هذه الرؤية أجرى أكرم (2001) دراسة ميدانية مهمة اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، لتوفير بيانات دقيقة وتفصيلية من الواقع حول الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الآسيوية الوافدة لدول الخليج العربي، والتعرف على آثار العمالة الآسيوية على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين في المجتمعات الخليجية، ومستقبل الهجرة. وخرج الباحث بنتائج مهمة منها ما يلي:

1. ما يتعلق بالدولة المضيفة: فذكر أن للعمالة الآسيوية سلبيات خطيرة على النواحي الاقتصادية، تتعلق بالتحويلات المالية للخارج وانتشار البطالة بين المواطنين، وسلبيات اجتماعية منها الخلل في التركيبة السكانية، وتأثيرها السلبي على القيم والعادات والتقاليد الاجتماعية وعملية التنشئة الاجتماعية للأطفال، وسلبيات أمنية كارتفاع نسبة الجريمة، وسلبيات ثقافية طالت اللغة العربية.

2. ما يتعلق بالعمالة الآسيوية: بيّن الباحث أن هناك آثار سلبية لظاهرة الهجرة لحقت بالوافدين أيضاً وأوضاع العمالة الآسيوية الاقتصادية والاجتماعية مثل عدم القدرة على التكيف الاجتماعي والشعور بالعزلة والافتراق، وسوء أوضاعهم السكنية والصحية وقلة أجورهم وعدم انتظامها، وتعرضهم لظروف عمل قاسية.

3. ما يتعلق بمستقبل الهجرة: فيرى الباحث أنها هي باقية ومستمرة على المدى القريب بسبب قلة عدد السكان من المواطنين ما أدى إلى عدم قدرتهم على الإحاطة بكل جوانب العمل مع التنمية الشاملة التي ترغبها الدولة، فبالتالي لا يستطيعون الاستغناء عن الخدمات التي يقدمها الوافدون. كذلك انخفاض مؤهلات المواطنين في بعض الأعمال والذي أدى إلى الحاجة إلى مهارات العمالة الآسيوية لتحل محلها كماً ونوعاً. وبالمقابل، فإن العمالة الآسيوية لا ترغب بالعودة إلى بلادها، لقلة فرص العمل وانخفاض الأجور، فلا زالت دول الخليج توفر لهم مصدراً مالياً يلبي احتياجاتهم.

وتتقاطع دراسة أكرم (2001) مع الدراسة الحالية في أنهما تتعلقان بالعمالة الوافدة في دول الخليج، واتبعتا المنهجية نفسها والأداة نفسها في جمع المعلومات، إلا أن دراسة أكرم (2001) تتعلق بأوضاع العمالة الوافدة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في دول الخليج، وسلبيات وجودها، بينما اهتمت الدراسة الحالية بالتنوع السكاني والتعايش السلمي في دولة قطر، ومدى رضا الوافدين بالإجراءات القطرية في سبيل تحقيق ذلك. واستفادت الباحثة من تقسيمات وعبارات الاستبانة المصممة لدراسة أكرم (2001)، والتي تهدف لمعرفة رأي العمالة في قطاعات العمل الثلاثة (الحكومي، والخاص، والعمل المنزلي)، في صياغة عبارات وأسئلة الاستبانة.

ولمناقشة القضايا السكانية وأثرها المباشر على الفرد والمجتمع، والجوانب الاقتصادية والاجتماعية كالصحة والتعليم والعمل وقطاع الخدمات والبيئة، تناولت دراسة الشامسي (2006)

حول تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي، ظاهرة الهجرة للعمالة الوافدة إلى دول الخليج العربي تاريخيا لتلبية احتياجات النمو الاقتصادي والمشاركة في سوق العمل لتحقيق التنمية الاقتصادية، والتي بدأت من بداية أربعينيات القرن الماضي بعد اكتشاف النفط. تناولت الدراسة إيجابيات العمالة الوافدة في اقتصاديات دول الخليج وزيادة قدرتها التنافسية لبعض القطاعات في الأسواق العالمية التي تعتمد على استخدام العمل بكثافة عالية وتكاليف إنتاج منخفضة، وبقاء الطلب الكلي في الاقتصاد المحلي مرتفعا. كذلك الاعتماد على العمالة الوافدة كان ضروريا في تكوين الجهاز الإداري لحمل عبء عمليات التحديث والمساهمة في كافة القطاعات الخدمية الإنتاجية. كذلك يمثل الوافدون كتلة شرائية تخلق طلبا على السلع والخدمات مثل الشقق وغيرها. كما ملأت فراغ غياب القوى المحلية في بعض المهن خاصة التي تتطلب جهد ومشقة، وملأت فراغ النقص في عدد السكان المواطنين بشكل عام وفي سوق العمل بشكل خاص، وقد لعب المهاجرون دورا كبيرا في عملية التحضر ونمو المدن مثل العمران والمرافق والمنشآت اللازمة لمقومات المدينة المعاصرة وشاركوا في البناء الاقتصادي والاجتماعي للمجتمعات الحضرية التي ولدت الحركة والتقدم واقتناء التكنولوجيا وادخالها للمنطقة.

وناقشت الدراسة سلبيات العدد الضخم للعمالة الوافدة على هوية وثقافة المجتمع الخليجي، وظهور البطالة باستثناء دولة قطر، والتحديات التي تواجهها دول الخليج في تزايد العمالة الوافدة والمتمثلة في الخلل في التركيبة السكانية، وانخفاض الإنتاجية بسبب استقدام العمالة غير الماهرة وانتشار الأمية بينهم. كذلك بقاء الوافدين لفترات طويلة يؤدي إلى ظهور البطالة لدى المواطنين، ومن التحديات أنه قد يكون لهم تأثير غير مرغوب فيه في الجوانب السياسية والاقتصادية والثقافية. وترى الشامسي (2006) أن التحدي الأكبر هو ارتباط أوضاع الهجرة بحقوق الإنسان إذ يصبح من السهولة تشكيل ما يسمى بالإرادة الدولية لتبني موقف يُفرض بالقوة ولا يُراعى فيها الأوضاع المحلية لتلك الدول وقوانينها المحلية مثل إلغاء نظام الكفيل التي تتبعه دول الخليج لتقنين وتنظيم سوق العمالة الوافدة، وطالبت المؤتمرات الدولية بإلغائها، والخطر أن تتوافق مصالح العولمة مع أوضاع محددة للهجرة دون غيرها فيصبح الكيل بمكيالين أمرا ممكنا.

وخرجت الدراسة بتوصيات للحد من تواجد العمالة بشكلها الضخم والذي أُخِلَّ بالتركيبة السكانية منها؛ الاهتمام بالتعليم والتأهيل المهني والتقني للمواطنين، وأن تتناسب مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، وتشجيع عمل المرأة، والاهتمام بتحديث وسائل الإنتاج حتى تتطلب عدد أقل من العمالة، وتوطين الوظائف في القطاع العام والخاص، ووضع استراتيجيات واضحة للسياسة السكانية ولتنمية الموارد البشرية ولاحتياجات السوق، وتوطين أصحاب الكفاءات والإنجازات، والتعاون بين دول الخليج في ضبط تدفق المهاجرين بما يتناسب مع الحاجة إلى القوى العاملة والتخلص من العمالة غير الماهرة والعمالة غير الشرعية، والأهم من ذلك كله وضع سياسة سكانية وطنية تحافظ على الهوية الثقافية والتوازن الديموغرافي بين الوافدين باختلاف أصولهم العرقية والجنسية والدينية دون أن يعد ذلك تمييزاً بين فئات الوافدين.

وتعد هذه الدراسة قديمة نسبياً، إلا أنها مفيدة ومهمة للدراسة الحالية من خلال التعرف على إيجابيات وسلبيات العمالة الوافدة التي تمثل التنوع السكاني في دول الخليج، وما تمثله من تحديات. ويعدّ موضوع الدراسة من الموضوعات التي قامت عليه دراسات وأبحاث كثيرة سبقت دراسة الشامسي أو أتت بعدها وناقشت نفس الموضوع من نفس الزاوية أو من زوايا أخرى كدراسة الزهراني (2006) ودراسة الشهابي (2012) وغيرهما. كما أن الإحصائيات والنتائج والتوصيات تفيد في معرفة مدى تطبيق الاستراتيجيات والخطط السكانية الموضوعة لمواجهة هذه التحديات. ومن المفيد هنا أن يتم إجراء مقارنات ما بين دراسة الشامسي وما تلاها من دراسات، لمعرفة ما تم تجاوزه من صعوبات وتحديات.

ويتابع زيتون (2010) في دراسته ما بدأته الشامسي (2006) فقدم دراسة بعنوان: التربية السكانية - استراتيجية مستقبلية - تناول فيها موضوع النمو السكاني السريع والمطرّد والانفجار السكاني الذي تعانیه بعض الدول، خاصة في ظل الموارد المحدودة لتلك الدول، مما يؤدي إلى مشكلات بيئية واجتماعية واقتصادية وثقافية تعيق النمو والتطور للدولة، بل وتؤدي إلى انهيارها. وكان الحل لمشكلة النمو السكاني السريع والمطرّد بحسب دراسته هو تبني التربية السكانية في المناهج التعليمية، بهدف الارتقاء بوعي المعلم والمتعلم وإدراك وفهم القضايا السكانية، وتبني اتجاهات وسلوكيات إيجابية ذاتية وأسرية واجتماعية وثقافية واقتصادية، وأخلاقيات نحو مسائل بيئية ومواقف مسؤولة نحو النظام الكوني.

ويخدم هذا الكتاب موضوع الدراسة الحالية، حيث يقدم معلومات أساسية عن النظام السكاني، الذي يشمل التركيبة السكانية، ودورها في التنمية وتأثيرها على البيئة والموارد والقيم السكانية. وهي معلومات تمثل قاعدة تستند عليها هذه الدراسة التي تبحث في إدارة التنوع السكاني في دولة قطر، وأثره على التعايش السلمي، وتأثيره على جوانب التنمية المتعددة في دولة قطر.

ولمناقشة تحدي ازدياد نسبة الجريمة بازدياد العمالة الوافدة، تناول الزهراني (2006) في دراسته أثر العمالة الوافدة على الأمن الجنائي في السعودية. وهي دراسة ميدانية قامت على المنهج الوصفي التحليلي، شملت مجموعة من السجناء من العمالة الوافدة، ومجموعة من الضباط، في مدينة الرياض. كما استعرض مجموعة من نظريات الصراع كنظرية الصراع الثقافي الاجتماعي، ونظرية الفرص، والضبط الاجتماعي وغيرها، التي طبقها في تحليله على المعلومات التي جمعها عن طريق الاستبيان، وتوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات من أهمها انه بالرغم من إيجابيات العمالة الوافدة ومساهمتها في قوة العمل إلا أن لها تأثيرا سلبيا خطيرا على المجتمع السعودي يتضح في ظهور مشكلات تؤثر على أمن الدولة، مثل تهريب المخدرات وصناعة الخمر، وظهور جرائم مستحدثة، مثل إشاعة الثقافة المنحرفة والجرائم الجنسية والانفلات الأخلاقي والزنا، وجرائم السرقة والنهب والسطو والتزوير، وحوادث القتل والاعتداء على الغير، وحوادث السير والقرصنة الالكترونية.

ثم بين الزهراني (2006) الأسباب التي أدت إلى ارتكاب العمالة الوافدة لهذه الجرائم من وجهة نظر المحكوم عليهم ومن ضباط الشرطة، من أهمها الحاجة إلى المال، واتباع الشبهوات والإغراءات ومجالسة أصدقاء السوء وغيرها، وساهم في ذلك التباين الثقافي والاجتماعي الشديد بين مجتمع العمالة والمجتمع السعودي الذي أدى إلى صعوبة التكيف والضبط الاجتماعي، كذلك الفروق الاقتصادية الكبيرة بينهما، وارتفاع نسبة الأمية، وتفشي مشاعر الحرمان العاطفي والجنسي والاقتصادي، والابتعاد عن الأسرة وضعف الروابط الاجتماعية، بالإضافة إلى الاستغلال السيء من قبل بعض الكفلاء لهذه العمالة. وخرج الباحث بتوصيات من أهمها الحد من استخدام العمالة غير العربية للتباين الثقافي الشديد، وتفعيل برنامج سعودة الوظائف، وزيادة كفاءة العمالة السعودية.

هذه الدراسة مهمة للباحثة، لأن المجتمع السعودي بشكل خاص والخليجي بشكل عام متشابه في الجوانب الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، ويمكن تطبيق نتائج الزهراني (2006) وتوصياته من ناحية الأمن الجنائي على كل دول الخليج، لأن التأثيرات السلبية للعمالة الوافدة هي نفسها في جميع دول المنطقة. ولكن هنا يجب الأخذ بعين الاعتبار طبيعة بعض الظروف المختلفة من بلد لآخر، حيث لم تشهد قطر مظاهر واضحة جدا من حيث وجود الجريمة الصادرة عن العمالة الوافدة، خصوصا تلك الجرائم المتعلقة بالاعتداءات الجسدية والقتل. وهنا سيكون من المفيد النظر في أسباب الجريمة التي تحدثت عنها دراسة الزهراني (2006)، ومقارنتها بما هو موجود في دولة قطر.

وهناك دراسات تطرقت للواقع وتنبأت بمستقبل دول الخليج في ظل ازدياد العمالة الوافدة، وسلبياتها على الدول المضيفة من الناحية السياسية والقانونية والاقتصادية، كما جاء في كتاب الشهابي (2012) بعنوان: «اقتلاع الجذور- المشاريع العقارية وتفاقم الخلل السكاني في مجلس التعاون لدول الخليج العربية»، حيث يحذر الكاتب من تفاقم الخلل السكاني في دول مجلس التعاون الخليجي، وينبه إلى آثاره السلبية على المراكز الوطنية، ويركز على خطورة توجهات دول الخليج خاصة البحرين والإمارات وقطر وعمان إلى المشاريع العقارية التي تستهدف المشتري الأجنبي وربط حرية تملك العقار مع الحصول على إقامات طويلة المدى في هذه الدول، أما السعودية فكانت بين الاندفاع والتردد، إلا أنها عرضت مدينة الملك عبد الله الاقتصادية للتملك من قبل الأجانب، بينما رفضت الكويت سياسة تملك الأجنبي لأي عقار كويتي.

ويتنبأ الشهابي (2012) بخطورة الوضع حيث أصبح المواطنون أقلية في بلدانهم، والأكثرية للعمالة الأجنبية والمستثمرين الأجانب، حيث بدأت العمالة بتملك العقارات والحصول على إقامات، ومطالبتها بحقها في التصويت والتمثيل في مجلس الشورى والمجالس البلدية كما في البحرين، والتي استجابت وأعطتهم الحق في التصويت في انتخابات المجلس البلدي سنة 2010. انتقلت هذه الدراسة التي اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي للظاهرة إلى وضع حلول وتوصيات للحد من ظاهرة الخلل السكاني، مثل تنظيم وتقنين أعداد الوافدين، وإعطاء الأولوية للعمالة العربية، وتقليل الاعتماد على قطاع النفط والغاز، والوصول إلى تنمية حقيقية بأبعادها الاجتماعية والثقافية والسياسية التي مركزها المواطن والمجتمع، وتكون عائدات النفط

والغاز مكملا لمتطلبات التنمية، وفي الوقت نفسه يؤسس علاقة إنسانية تعاونية بين المواطنين والوافدين عندما يكون حجمهم ونسبتهم في السكان وفي قوة العمل في حدود استيعاب المجتمع وقدراته وحاجاته الضرورية.

يُلاحظ أن الشهابي (2012) يُعَلِّب الجانب السلبي على الإيجابي في النظر إلى العمالة الوافدة، فدراسته تنظر إلى قضية العمالة الوافدة من حيث خطورتها وآثارها السلبية، وطغيانها على الهويات القومية للدول المستضيفة. والحق أنه لا يمكن بأي شكل من الأشكال إنكار الدور الكبير الذي قامت به العمالة الوافدة في النهضة الخليجية، وترى الباحثة أن الشهابي (2012) ركز على الموضوع من زاوية واحدة، ولم يتطرق إلى مفهوم التعايش السلمي وإيجابيات التنوع السكاني، وعوامل تحقيق الأمن والسلام وشروط التكيف بين المجموعات السكانية في قطر. إلا أن هذه الدراسة تفيد الباحثة في التعرف على سلبيات التنوع السكاني وكيفية معالجتها فقط.

وهناك دراسات تعرض فكرة الدولة المدنية من منظور التسامح، بمعنى أن الخلاص الحقيقي لعيش الإنسان بسلام هو بناء الدولة المدنية الحديثة القائمة على المجتمع المتعدد الثقافات، وفق مبادئ القانون والعدالة والمساواة بين الناس في الحقوق والواجبات، كما جاء في دراسة مشعل (2016) حول سمات الدولة الحديثة وإدارة المجتمع المتعدد، وهي رؤية نظرية في الأنثروبولوجيا السياسية عن قيم التسامح والتعايش السلمي في العراق، ويهدف الباحث إلى تقديم رؤية نظرية عن سمات الدولة المدنية في إدارة المجتمع المتعدد في إطار قيم التسامح والتعايش السلمي، مستخدماً المنهج الاستقرائي والتحليل التأويلي لفهم إشكالية البحث.

ويؤكد الباحث أن بناء الدولة المدنية هو الحل الناجع للمجتمعات المتعددة الثقافات، وهو الطريق للتعايش السلمي القائم على التسامح واحترام كرامة الإنسان وفق تطبيق مبادئ القانون والعدالة والمساواة بين الناس في الحقوق والواجبات، واحترام كرامة الإنسان وقيم التسامح والتعايش السلمي، ثم تطبيق هذا الإطار النظري على العراق، حيث يرى أن الدولة منذ تأسيسها عام 1920 وحتى 2003 نجحت في تكوين مؤسسات رسمية ناجحة، وتحقيق قدر من التنمية، ولكنها فشلت في إدارة التنوع الثقافي وبناء الدولة المدنية الحديثة. وخرج بنتائج وتوصيات تحث الدولة على تعزيز قيم المواطنة وتكافؤ الفرص وترك المحاصصة السياسية والطائفية والابتعاد عن الفساد المالي والمحسوبة (مشعل، 2016).

وقد عرض الباحث إقليم كردستان العراق كنموذج في تجربة التسامح، معتمدا على المشاركة السياسية في الانتخابات بين أحزاب علمانية ودينية كدليل على كلامه. حيث تتفق تلك الأحزاب جميعا على بناء علاقات سياسية واجتماعية قائمة على التعايش السلمي وتأخذ مصلحة الإقليم بالدرجة الأولى والأخيرة. ولا يزال الطريق طويل أمام الشعب الكردي من وجهة نظر الباحث، حيث عملية التحول الحضاري يحتاج إلى تقدم علمي وصناعي يلحق به تقدم حضاري مستمد من الهوية الثقافية الوطنية.

وتعقيا على رأي مشعل (2016) في فشل العراق في إدارة التنوع الثقافي وبناء الدولة المدنية، فبالرغم من الصراعات بين الأكراد والحزب الحاكم في العراق والتي راح ضحيتها الكثير من أبناء الشعب، وبالرغم من الحرب التي خاضتها العراق مع إيران في ثمانينات القرن السابق والتي كان يجب أن تؤدي إلى الوحدة الوطنية لمواجهة العدو الخارجي، إلا أن العراق لم يتعلم من الدروس التي خاضها في كيفية تكوين وحدة وطنية من أطراف الشعب المختلفة، ونرى نتائج ذلك حاليا في العراق من خلال الصراع القائم بين السنة والشيعة التي تشعلها التدخلات الخارجية، وعدم الاستقرار والتعايش وزيادة التوترات التي انعكست نتائجها على الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، ومن معاناة الشعب الكردي كأقلية عرقية بشكل عام وكرد العراق بشكل خاص من صراعات ممتدة سواء داخلية بين الأحزاب المختلفة أو خارجية مع الدول التي يقطنونها كما جاء في موقع أخبار بي بي سي (2014)، وأخيرا مع داعش في 2014 كما تحدث عنه موقع rt العربية (2021).

وتوافق دراسة مشعل مع الدراسة الحالية في تناول مجتمع متعدد الثقافات، إلا أن التعدد الموجود في قطر بسبب وجود الوافدين لأجل العمل مع الاحتفاظ بهوياتهم وجنسياتهم. وترى الباحثة أن هناك مظاهر للتعايش السلمي في دولة قطر، وسيتبين من خلال الدراسة ما إذا كان هذا التعايش السلمي حقيقيا أم لا.

وللإصلاح في قوانين العمل دور كبير في دعم التعايش السلمي، ففيما يتعلق بقانون الكفالة التي تعمل بها دول الخليج ولبنان والأردن فقد اتفق عدد من الدراسات في أنه نظام عبودية حديث يجب التخلص منه. فبداية استعرضت دراسة (Storbeck 2011) العلاقات التاريخية والقرب الجغرافي وفائض القوى العاملة الذي أدى إلى الاعتماد المتبادل بين الهند ودول الخليج.

فالهند تعتمد على هجرة العمالة الهندية لخفض نسبة البطالة وتحسين ظروف معيشتهم ومن أجل التحويلات المالية التي يرسلها العمال إلى أهاليهم في الهند، وفي المقابل تعتمد دول الخليج على القوى العاملة الهندية الرخيصة والقابلة للتكيف مع كل أشكال المعيشة لسد النقص في القوى العاملة الوطنية وزيادة مشاريعها التنموية. ويؤكد الباحث أن نظام الكفالة نظام عبودية تتمسك به دول الخليج عند استقدام العمالة الوافدة، ويتحكم الكفيل بالعامل تحكما كاملا فلا يستطيع العامل الانتقال إلى وظيفة أخرى دون خطاب ممانعة من الكفيل حتى لو انتهت مدة العقد، كما أن الفرق في الرواتب والأجور كبير جدا بين الوافد والمواطن لنفس العمل. ويستطيع الكفيل أن يرحل العامل إلى بلده وينهي عقد الكفالة متى شاء دون أي تعويض مالي.

وأشار الباحث لتعرض الهنود المغتربين للاستغلال والمضايقات والازدراء، كما أن أعدادهم المتزايدة في دول الخليج ومطالبهم تمثل تهديدا للجانبين، ويرى أن الاعتماد المتبادل بين الهند ودول الخليج تمثل لعنه على الطرفين. وأشار الباحث إلى أن دولة البحرين هي أول دولة ألغت نظام الكفالة في 2010 وهي خطوة إيجابية لصالح الهجرة والمهاجرين، وأدى إلى تحسين أجور العمالة الوافدة، إلا أن البحرين استفادت من ذلك في تقليل نسبة البطالة بين المواطنين حيث يتم تفضيلهم في القطاع الخاص على العمالة الهندية مع عدم وجود فارق كبير في الأجور. وخلصت الدراسة إلى أنه لا يمكن الاستغناء عن القوى العاملة الوافدة من قبل دول الخليج، فعلى المدى الطويل سيتعين على حكومات دول مجلس التعاون الخليجي أن تقدم تنازلات وتتخذ خطوات نحو تحقيق التوازن بين القوى العاملة الدولية التي تعتمد عليها الحياة والتنمية في الخليج العربي بشكل كبير.

ويرى (الشهابي، 2018) في دراسته «تصدير الثروة واغتراب الانسان» أن الاحصائيات والمسوح تشير الى أن زيادة الهجرة إلى الخليج بسبب زيادة الدخل المادي للمهاجرين والدول المرسله لهم، وأن حجم التحويلات للخارج لكل مهاجر من سكان الدول الخليجية يواهي عشرة أضعاف تحويل الفرد المهاجر في الولايات المتحدة. وأن أغلبية الوافدين العائدين إلى بلادهم يرغبون في الرجوع للعمل في دول الخليج. إلا أن ذلك لا يمنع من أن نظام الكفالة في صيغته القانونية والبيروقراطية الحالية يعطي الكفيل سلطة كبيرة وقوة غير متكافئة في التحكم بالعامل ويضع الوافدين في طبقة دونية في المجتمع، وخصوصاً ذوي الدخل المحدود منهم

ويفتح المجال لحالات من الاستغلال والاضطهاد. وتتعدد حالات الاضطهاد من إقبال السماسرة في البلد المرسل للعامل الوافد بالديون، وتحميله دفع الرسوم، وعدم اطلاعه على طبيعة العقد ونوعية العمل والراتب الذي يحصل عليه. ويرى الشهابي (2018) أن قانون العمل نفسه ينطبق على المواطنين والوافدين سواسية وفي كل دول الخليج نظرياً، إلا أن قدرة فرض المساواة القانونية فعلياً على أرض الواقع ضئيلة جداً للعمال الوافدين خاصة في القطاع الخاص.

وتتفق دراسة (Glind 2017) مع الدراسة السابقة في أن نظام الكفالة هو نظام عبودية في ثوبها الجديد، وإن إلغائه سيعود بالفائدة على الدول والعمالة المهاجرة وأصحاب العمل، وأشارت إلى أن مصطلح الكفالة نادراً ما يستخدم في التشريعات القانونية لدول مجلس التعاون الخليجي والأردن ولبنان، وإنما هذا المصطلح شائع الاستخدام في وسائل الإعلام وبين عامة الناس. وتتبنى الدراسة فكرة أن نظام الكفالة المعمول به في دول الشرق الأوسط، يؤدي إلى عدم توازن القوى بين أصحاب العمل والعمالة المهاجرة وذلك من خلال تفويض الدولة مسؤولية الإشراف لأصحاب العمل على هجرة العامل الوافد وإقامته وتوظيفه ودخوله وخروجه، مما يخلق عدم التوازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل الذي قد يعيق حركة العمل والتنقل في السوق المحلي.

وتستعرض الدراسة فوائد إلغاء نظام الكفالة الذي قد يحقق مكاسب ثلاثية للحكومات وأصحاب العمل والعمال المهاجرين منها دعم سياسة التوطين كما هو في الغرب، والمساهمة في تحسين اقتصاديات سوق العمل وخلق اقتصاد يعتمد على المعرفة وزيادة الإنتاجية وترتيب أعلى في مؤشر التنافسية العالمية مما قد يؤدي إلى جذب أكثر للاستثمارات الخارجية والمناسبات العالمية، كما قد يؤدي إلى تحسين أداء العمال وإظهار قدراتهم بشكل أفضل بما يرضي أصحاب العمل واحتياجات الصناعة، وقد يخلق تنافسية والتحاق أكثر للمواطنين في القطاع الخاص وخلق أسواق عمل وطنية ديناميكية. كما يؤدي إلى حماية حقوق العمال وتوفير أجور أعلى وظروف عمل أفضل للحصول على العمالة الماهرة، وتقليل مسؤولية الرعاية الكاملة والتكاليف المرهقة على أصحاب العمل وغيرها.

واستكمالاً للدراستين السابقتين جاءت دراسة (Zahra 2019) لتناقش موضوع الكفالة من زاوية أخرى، حيث اتبعت المنهج المقارن لمقارنة قانون الكفالة بين دول الخليج الست الذي تم تشريعه في الخمسينات من القرن الماضي لتنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال

المهاجرين، والإصلاحات التي تم اعتمادها مؤخرا في السنوات العشر الأخيرة. فعند الفحص الدقيق لأنظمة الكفالة في دول مجلس التعاون الخليجي، يتضح أنها متشابهة هيكلية ووظيفياً، وذلك لتشابه الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بين هذه الدول المتجاورة وتشابه الأسباب التي دعت إلى استقطاب العمالة المهاجرة من أجل المشاركة في النهوض بالدولة خاصة بعد اكتشاف النفط، وكذلك بسبب التحديات المتشابهة التي تواجهها دول الخليج الست من حيث زيادة عدد الوافدين على عدد المواطنين في هذه الدول ما عدا المملكة العربية السعودية. لذلك تتفق دول الخليج في تسمية العمالة المهاجرة بالعمالة الوافدة حيث يعد العمال الأجانب عمال جاؤوا بعقد عمل مؤقت وهو الأساس الذي بُني عليه نظام الكفالة.

وأشارت الدراسة إلى أن دول الخليج اتخذت خطوات أكبر في تعديل نظام الكفالة يؤدي إلى حماية أفضل للعمال المهاجرين، وذلك تحت ضغوط دولية، فقامت البحرين أولاً ثم الامارات بتخفيف القيود على نقل الكفالة مما أدى إلى حرية أكبر في تنقل اليد العاملة، وكانت الكويت أول من منح حقوقاً للعمالة المنزلية واجبة التنفيذ، ثم حذت حذوها قطر والامارات في 2017. وخلصت الدراسة إلى أن القضايا التي نشأت عن نظام الكفالة في دول الخليج الست ستتطلب تغييرات أكبر على المستوى التشريعي مع إدخال إجراءات جديدة لتفعيل تلك التغييرات لضمان تنفيذها السليم.

وتتفق دراسة (Zahra (2019 مع ما جاء في دراسة (Robison (2021 حيث أشار إلى ما قاله كبير خبراء الهجرة في منظمة العمل الدولية للدول العربية وإحدى وكالات الأمم المتحدة ريسزارد تشوليوينسكي، إنه حتى مع تقدم الإصلاحات، يمكن أن تكون هناك فجوة في التطبيق، ويقول: «هذا مجال معقد ولا يمكن معالجته في تشريع واحد بين عشية وضحاها».

ويؤكد (Robison (2021 ما جاء سابقاً من أن نظام الكفالة نظام استغلالي يتم من خلاله سلب حقوق العمالة. وبتابع المنهج المقارن أشار إلى بعض الإصلاحات في نظام الكفالة في السعودية في مارس 2021، حيث بدأت المملكة العربية السعودية في السماح للعمال المهاجرين بمغادرة البلاد دون إذن الكفيل.

وتابع (Robison (2021 أن مراقبون دوليون يراقبون استعدادات قطر لكأس العالم يأكدون أن قطر سارت على نفس النهج، وأدخلت تغييرات كبيرة على نظامها في عام 2020: فألغت

الموافقة الخطية لأصحاب العمل في قدرة العامل في تغيير جهة عمله، ووضعت حدًا أدنى للأجور في عام 2021، وشددت العقوبات على أصحاب العمل الذين يحتجزون الأجور. كما نفذت منصة على الإنترنت لتقديم اخطارات تغيير الوظائف وأطلقت حملة توعية لإعلام العمال وأصحاب العمل بالإصلاحات.

وانتهت الدراسة إلى أنه بالرغم من المؤيدين لنظام الكفالة الذين يرون أنه مفيد اقتصاديا للعمالة المهاجرة، وبينما تفضل دول المنشأ من بقاء نظام الكفالة لأن اقتصاداتها تعتمد على التحويلات المالية لهؤلاء العمالة، إلا أن هناك مطالبات عديدة من المراقبين في العالم بما في ذلك منظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للنقابات، بالإلغاء التام لنظام الكفالة، لأن الإصلاح في النظام لن يكون كافيا، كما أن هناك فجوة بين القانون والتطبيق يجب تلافياها.

ويبدو جليا من خلال تلك الدراسات السابقة أنه لتحقيق معايير منظمة العمل ومبادئ حقوق الإنسان والهدف الرئيس من منظمة تحالف الحضارات قامت دولة قطر بإلغاء نظام الكفالة في 2016 تلتها الامارات والسعودية، وذلك أسوة بالبحرين والكويت، ويعد هذا الإجراء نقطة مفصلية في تاريخ دول الخليج الذي تبنى نظام الكفالة لأكثر من 60 سنة، مما يساهم في الاستقرار النفسي والأمن الوظيفي للعمالة الوافدة ويساعد على تعزيز التعايش السلمي في دولة قطر.

يعدّ المقوم الثقافي سببا مهما لتحقيق التعايش السلمي في المجتمعات العربية وخلق فكرة المواطنة، كما يرى غرلي (2019) في كتابه حول ثقافة التعايش السلمي في المجتمعات العربية، إذ بيّن فيه دور الثقافة في ضوء التغيرات والتحويلات التي أحدثتها الأحداث المتكررة في العالم العربي منذ بداية القرن العشرين وحتى اليوم. وبين أن التعايش السلمي كان موجودا في المجتمعات العربية بغض النظر عن وجود المصطلح، وأن التعامل والاستقرار والعلاقات الحضارية والاجتماعية والاقتصادية والدينية أدى إلى تنظيم التعايش وتحقيق التفاهم الإنساني، واستمرت الوحدة الثقافية في المجتمعات العربية المتنوعة بفضل وحدة اللغة والدين كما في العراق، ومصر، والشام، والأندلس، وصقلية، وغيرها. ووضع يده على النقاط التي أدت لتخلف المجتمعات العربية والمثقفين العرب عن ركب الحضارة العلمية والتقنية العالمية، ثم اقترح الحلول لمعالجة أزمة التعايش السلمي، ومن أهمها أن التعايش السلمي في المجتمعات العربية يجب أن يكون من خلال التطور الثقافي، وأن اللغة العربية والدين الإسلامي المشترك بين

الثقافات المتعددة، هي ثقافة عربية أصيلة مرنة تحتل المد والجزر، والقدرة على التكيف مع المتطلبات والتحديات الجديدة، بما تحتويه من سلوك حضاري يتمثل في احترام الآخر والانفتاح على العالم والانسجام بين القديم والحديث، مع الاحتفاظ بالهوية القومية والموروثات الثقافية الصحيحة، ويبيّن الكاتب أن الثقافة جسرا للحضارة (غرلي، 2019).

ويرى المؤلف أن الحوار بين الشعوب والثقافات هو مدخل للحضارة المشتركة، لا سيما مع وجود تحولات مجتمعية سريعة تطال المجتمع العالمي المعاصر بشكل عام، لذلك على المثقفين العرب تقديم مشروع فكري وسياسي يؤمن التواصل بين أفراد المجتمع لتحقيق المصلحة الواحدة في ظل المواطنة أسوة بالشعوب المتقدمة. ويتوافق هذا الرأي مع ما ذهب إليه الميلاذ (2006) في كتابه حول محنة المثقف الديني مع العصر؛ إذ يرى غياب المثقف الديني عن تقديم مشروع فكري ديني أثر في بنية الفكر الإسلامي وقدرته على التجدد والتجديد استجابة لمعطيات العصر الحديث.

وترتبط دراسة غرلي (2019) بالدراسة الحالية فيما يتعلق بتحقيق هدف التعايش السلمي من خلال توفير عدة مقومات أهمها الثقافة لتحقيق الأمن والسلام، وترى الباحثة أن الإحاطة بأسباب القوة في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والدينية والأمنية من خلال العلم والتقدم التكنولوجي سبيل لإحداث الاستقرار في المجتمعات العربية وبناء حضارة، وأن تحرير الإنسان العربي من القهر والتسلط السياسي وتأمين احتياجاته المادية والمعنوية الضرورية سبيل إلى تحرير عقله والانطلاق بفكره إلى آفاق الحضارة.

ومن أجل إعادة بناء حضارة وضع بن نبي، (1957) نظرية شروط الحضارة والنهضة، وهي إن تمّ العمل بها فسينهض العالم الإسلامي من سباته ويستعيد مجده. والنظرية أن الحضارة تقوم على ثلاث مكونات هي الإنسان والتراب والوقت، ولمزج هذه المكونات نحتاج إلى المركب الديني، لما له من تأثير على النفس الإنسانية، ولصلاحيته لكل زمان ومكان.

للغة دور كبير في الحفاظ على هوية وثقافة شعب ما، كما جاء في دراسة الجمال وشرف، (2020)، التي ركزت على أمرين:

- إثبات اعتزاز بلاد العالم بلغاتها وثقافاتهما من خلال اشتراط تعلم العامل الوافد إليهم لغة البلد والتعرف على ثقافتها.

• التنبيه على خطورة عدم الإلزام بتعلم اللغة العربية للعاملين الوافدين إلى بلاد العرب.
واتبع الباحثان المنهج الاستقرائي والتحليلي لدراسة أهمية اللغة في نشر ثقافة ما، وإهمالها قد يؤدي بعد فترة من الزمن إلى طمسها واختفائها، حيث سنويا تختفي 11 لغة محلية.
وبينت الدراسة اهتمام الدول بنشر لغتها حيث في أوروبا عقد مؤتمر العمل الدولي المنعقد في جنيف 1999م وقرر على ضرورة تعلم لغة البلد المضيف للعمال الوافدين؛ لضمان انتقالهم وأفراد أسرهم بسلاسة إلى بلد العمل، ولحفظ العمالة من الاستغلال والتهميش ولمساعدتهم على الاندماج في مجتمع المضيف.

كما قامت بعض الدولة الآسيوية باتخاذ الخطوة نفسها مثل ماليزيا، اندونيسيا، كوريا، تركيا، اليابان، وكذلك الصين التي وضعت شرط حصول العامل الوافد على الترقية معرفته للغة الصينية.
وذكرت الدراسة أهمية تعلم اللغة العربية من قبل الوافدين للعمل على الحفاظ على بقائها في عصر العولمة الحالي ونشر الثقافة الإسلامية بقيمها وأخلاقياتها إلى أكبر شريحة ممكنة حتى تتحقق مبادئ التعايش السلمي.

فالأمن الثقافي يتحقق من خلال الأمن اللغوي، والعلاقة بين اللغة والتعليم ينتج عنه تطور ثقافي، فالترويج للثقافة العربية وإلزام الوافدين بمعرفتها يحقق المحافظة على الثقافة المحلية، وتطورها وفقا لتطور الزمان والمكان، وبالتالي تعزيز بقائها واستمرارها.

ومن مميزات تعلم اللغة العربية أنها وسيلة للحوار ولمد جسور من التعارف بين الثقافة العربية الإسلامية والثقافات الأخرى، ولتسهيل عملية التفاعل والاندماج للوافدين المهاجرين من شرق وغرب العالم.

وتعقيبا على دراسة الجمال وشرف، أن الخروج من الضعف العربي الإسلامي وإعادة بناء حضارتها تقوم على عدة شروط أولها إحياء ثقافتها وتطويرها، فكل حضارة تنطلق من ثقافتها وهويتها كما جاء في (بن نبي، 1957).

وترى الباحثة أن هذه الدراسة مرتبطة بالتحديات التي تواجهها دولة قطر في ضم عدد كبير جدا من العمالة المهاجرة إلى مجتمعها دون إلزامهم بتعلم كلمات عربية تساعدهم في الشعور بالألفة والاندماج. كما أن إرساء قواعد اللغة العربية يؤدي إلى تطويرها، وتوطين المعرفة

يفتح أبواب القدرات الذهنية والإبداعية وتنمية أدوات التفكير للمساهمة في بناء الحضارة والمشاركة في المعرفة العالمية، فالاستثمار في اللغة استثمار في النهضة.

وهناك دراسات تبين مظاهر التأثير والتأثر الحضاري الذي يحدث نتيجة لالتقاء الحضارات وتعارف الشعوب، فقد ناقشت دراسة لاكل (2020) مظاهر التأثير والتأثر الحضاري الذي يحدث نتيجة لالتقاء الحضارات وتعارف الشعوب من خلال اتباع المنهج الوصفي التحليلي. وتناولت الدراسة إيجابيات هجرة العمالة إلى دول الخليج عامة ودولة قطر خاصة، ودورها في نهضة كيرلا، من خلال التحويلات المالية أولاً، والمشاريع الإنسانية والتنموية والتعليمية التي قامت بها دولة قطر في كيرلا ثانياً لتعزيز العلاقات بين البلدين، والتأثير الثقافي الذي جاءت بها العمالة الهندية المسلمة إلى كيرلا بعد انتهاء عقودها في قطر ثالثاً.

وبينت الدراسة أن اختلاط الناس يؤدي إلى التبادل الثقافي وهذا ما ظهر بين مسلمي كيرلا الذين يمثلون تقريبا 26% من سكان كيرلا، ومن أمثلة التأثير ما يلي:

1. تم بناء بعض المساجد والمنازل في كيرلا مشابهة لمنازل قطر والخليج العربي.
2. تحمل بعض المباني أسماء مكتوبة باللغة العربية.
3. انتشار بعض أنواع الطعام كالمكبوس والمندي.
4. أيضا ارتداء الثوب القطري بدل لباسهم المحلي.
5. وأيضا ظهر التأثير الديني في كيرلا من خلال استضافة الدعاة من قطر وعلى رأسهم الشيخ يوسف القرضاوي.

6. ومن الناحية الاجتماعية فعملهم في قطر والخليج العربي أزال الطبقة الموجودة بين الهنود كعقيدة عند الهندوس، ومكتسبة عند المسلمين نتيجة لتأثرهم بالهندوس، فقسم المجتمع المسلم إلى طبقة الحلاقين والنجارين والصيادين ... وغيرها، ولا يحق الزواج بين هذه المجموعات، فانهدمت الأسوار التي بناها النظام الطبقي بين الناس.

فاحتكاك العمالة الهندية بالمجتمع القطري والخليجي كان له تأثير على مجتمع كيرلا، حيث أخذوا الكثير من الثقافة العربية إلى موطنهم وفي أسلوب حياتهم، وقال زعيم حزب «كانغرس» في كيرلا (أريادان شوكت): «الاقتداء بمنهج حياة العرب تختص بها ولاية كيرلا، فإن الأموال التي

يكسبها أهلها من الخليج والتي تعتبر مصدرا رئيسيا لاقتصادها لها دور حاسم في جلب تلك الثقافة العربية إلى هذه الولاية، لأن العمالة الوافدة تحاول نسخ الثقافة التي تعودوا عليها من خلال عملهم في الدول العربية وعلى الالتزام بها في بلدهم الأم».

تعد جمهورية الهند المستفيد الأول عالميا من التحويلات المالية للمهاجرين الهنود، وتأتي على رأس قائمة الدول المستقبلية للتحويلات المالية من قطر، بالإضافة إلى المشاريع التنموية والمساعدات الإنسانية التي تقدمها.

وتخدم دراسة لاكل (2020) هذه الدراسة بمعرفة إيجابيات العمالة الوافدة وتأثيرها على تحسين الجوانب الاقتصادية للدول المصدرة للعمالة، من خلال التحويلات المالية، ودورها الإيجابي في نقل الثقافات والتعريف بالحضارات.

ومما سبق نصل الى نتيجة أن التنوع السكاني وسيلة للتعارف الحضاري والتعايش السلمي بين الشعوب الذي يعدّ من أهداف منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات كما سيأتي في الفئة الثالثة من الدراسات.

2.2.3 الهيكل النظري والعملي لمنظمة تحالف الحضارات، التابعة للأمم المتحدة

شهد العام 2005 ميلاد منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات (UNAOC)، وذلك إثر عدد من الأحداث العالمية كتفجيرات 11 سبتمبر، وتفجيرات مدريد 11 مارس 2004 وغيرها، وذلك لتعزيز الأمن والسلم عالميا. (unaoc.org)

وأصبحت منظمة تحالف الحضارات تابعة للأمم المتحدة أملا في مواجهة التحديات التي أحاطت بالعالم خلال العقد الأول من القرن الحادي والعشرين الذي حمل أملا جديدا للبشرية لتحقيق السلام، ونشر الديمقراطية، والقضاء على كل بؤر التوتر، لذلك فقد نصت أول خطة تنفيذية للتحالف 2009-2007 (unaoc.org) على أن الهدف العام هو تحقيق التفاهم بين الأمم والشعوب وإقامة علاقات راسخة بينها، وإزالة أسباب الفرقة وسوء الفهم، سعيا لبلوغ الهدف الإنساني في التعايش السلمي وقبول الآخر واحترام الشعوب والثقافات المختلفة.

وعند النظر في الدراسات السابقة التي تناولت الأهداف العامة لتحالف الحضارات، نجد أن الدعوة إلى الحوار – كهدف رئيس لتحالف الحضارات – قد مر بمراحل تاريخية متسلسلة في نهايتها إلى تأسيس منظمة تحالف الحضارات كآلاتي:

أشار عبد الناصر (2007) في كتابه «حوار الحضارات» إلى أن الدعوة إلى الحوار قد بدأ منذ نهاية الحرب العالمية الثانية، وما رافقها من المآسي والدمار، فتم على إثر ذلك إنشاء الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام 1945، حيث ظهرت الحاجة الجديّة إلى الحديث عن مفاهيم شمولية تحقق المصالح العامة للبشرية.

وتكشف قراءة هذا الكتاب عن أدوار ريادية صادرة عن جهات من العالم الإسلامي، استهدفت موضوعات ومبادرات لحوار الأديان على الصعيد الدولي، تمثلت في:

- القمة الإسلامية التي انعقدت في طهران في نوفمبر 1997 برئاسة إيران، حيث دعا فيها الرئيس الإيراني محمد خاتمي إلى الحوار بين الأديان والثقافات التي تمثل حضارات العالم، وكذلك دعا إلى مشروع تنظيم عام 2001 كعام لحوار الحضارات تتبناه الأمم المتحدة، وبالفعل تم ذلك.

- وأشار عبد الناصر (2007) إلى مبادرة جامعة الدول العربية ببيان أدلى به الوفد القطري في عرض الموقف العربي المؤيد للحوار، والمستمد من شريعة الإسلام في الدورة 54 للأمم المتحدة في العام 1999.

- وكذلك مبادرة ألمانيا من الجانب الغربي في عهد الرئيس رومان هيرتزوج، والذي طرح في يناير 2000 الحوار بين الحضارتين الإسلامية والغربية، وتابع مسيرتها الرئيس اللاحق يوهانس راو.

وبعد أحداث 11 من سبتمبر، كانت هناك مبادرات مكثفة للحوار، حيث أشار عبد الناصر إلى مجموعة من المواقف التي تحققت حديثاً ضمن حوار الحضارات، وأوضح عدداً من المبادرات المعنية بحوار الحضارات والثقافات والديانات على المستوى الإقليمي والعالمي. وهذه المبادرات من:

- منظمات وهيئات دولية، مثل الأمم المتحدة، واليونسكو، وجامعة الدول العربية، ومنظمة المؤتمر الإسلامي والتي تعرف حالياً بمنظمة التعاون الإسلامي، وكذلك منتدى دافوس.

- ومبادرات حكومية من مجموعة من الدول مثل مصر: التي طرحت مشروع حوار حضارات العالم القديم المتمثل بمصر وإيران واليونان وإيطاليا. ومبادرات من اليونان وإيطاليا

والفاتيكان. وكذلك شهدنا المبادرة اليابانية في 2001 التي أطلقها وزير الخارجية الياباني (يوهاي كونو) على هامش جولته لدول الخليج، والتي تناولت الحوار بين الحضارتين الإسلامية واليابانية.

● وأيضا مبادرات من القطاع الخاص من قبل أفراد ومؤسسات دينية واجتماعية، مثل جماعة (سانت إيجيديو)، ومبادرة (بوكستون) لحوار الأديان للبروفيسور أكبر أحمد وغيرها.

وبهذا فإن كتاب عبد الناصر (2007) ومن خلال المنهج الوصفي التحليلي (الذي تم استنتاجه من خلال قراءة فصول الكتاب) يستعرض ويحلل وقائع تاريخية كونت حلقات متصلة في سلسلة صارت إلى تأسيس منظمة تحالف الحضارات في العام 2005.

وارتبطت دراسته بهذه الدراسة، من خلال الحوار الذي هو أحد أهداف تحالف الحضارات، وكيف يمكن توظيفه لتحقيق التعارف بين المجموعات السكانية المتعددة الثقافات والأعراق، من أجل الوصول إلى الهدف السامي لتحالف الحضارات وهو التعايش السلمي.

وجاءت دراسة الشرقاوي (2003) «حوار الحضارات من منظور إيراني» من خلال المنهج التحليلي النقدي، لتدعم دراسة (عبد الناصر، 2007) في دعوة الرئيس محمد خاتمي التي لاقت أصداً واسعة بعد العام 1997 عندما دعا إلى ضرورة حوار الحضارات، لإخراج الفكرة من مجالها الفلسفي إلى مجالها السياسي العملي، بحيث تتبنى الأمم المتحدة فكرة حوار الحضارات، خصوصا في هذا الزمن الذي ازدادت فيها الصراعات وكثرت مشاهد العنف بين البشرية.

وقد أشار الشرقاوي (2003) بأن فكرة الحوار ليست بالجديدة، فالمطالبات بها كانت بعد الحرب العالمية الثانية عندما اجتاح العالم الدمار والكراهية إثر الحروب.

يعد الرئيس خاتمي من المؤيدين للحوار، بينما يرى هاشم آقاجري⁴ أن شروط الحوار بين الحضارة الإسلامية والحضارة الغربية غير متوفرة، والطرفان غير متكافئين، فالغرب لديهم كل عناصر القوة بينما الحضارة الإسلامية تفتقدها، فالحضارة الإسلامية نصف حية ويجب أولا إحيائها وتفعيلها قبل الدخول في الحوار مع الغرب كما جاء في حمدان (2012).

وتضيف الباحثة أن أحداث 11 من سبتمبر 2001 كان نقطة تحول في العلاقات الغربية الإسلامية غيرت وجه العالم، وتحديا صعبا أمام المطالبات والمبادرات السابقة بشأن الحوار

(4) هاشم آقاجري، أستاذ التاريخ في كلية العلوم الإنسانية، جامعة تربيت مدرس، إيران.

بين الثقافات والحضارات، وأصبح الحديث عن الاختلافات الثقافية هو حديث عن الاختلافات السياسية. واضطر المصلحون من الجانبين الشرقي والغربي إلى البدء من جديد في بناء مفاهيم حوار جديدة تتصدى للصراع الثقافي الحضاري.

وترتبط هذه الدراسة بدراسة الباحثة بتناولها لهدف من أهداف تحالف الحضارات، وأن الحوار بين المفكرين والمثقفين والملحقات الثقافية في السفارات المختلفة في الدولة يؤدي للتعارف والتعاون ويعزز التعايش السلمي في العالم. والدعوة إلى الحوار في العالم الشرقي والغربي هي حلقات في سلسلة انتهت بإنشاء منظمة تحالف الحضارات في 2005.

وكان لكتاب الجارودي (1977) الأسبقية في تناول الحوار، حيث قدم رؤيته في «الحوار بين الحضارات»، واعتمد على خليط من المناهج منها المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المقارن، والمنهج النقدي، في الدعوة إلى الحوار بين الحضارات من أجل بناء نظام عالمي جديد تلتقي فيه الحكمة الشرقية مع العلوم الغربية، ويتم الانخراط في دروب جديدة لصنع مستقبل خاص يناسب الجميع ويحقق المشروع الكوني الذي يتم فيه التوازن بين الإنسان والطبيعة، والفن والمادة، والروح والجسد، ويتحدد دور الفرد من خلال منظومة جماعته.

واستعرض الجارودي (1977) بأسلوبه الجميل واطلاعه الواسع وعمق تجربته، جمال ثقافة أمريكا اللاتينية وإبداع الحضارة العربية وفنون العلوم الصينية وروحانية الهند وأشعار فارس، هذه الحضارات تواصلت مع بعضها البعض واقامت علاقات حضارية فيما بينها وتبادلات ثقافية قبل مولد الرأسمالية. وأشار أن الدخول في حوار حقيقي لالتقاء الحضارات وبناء علاقات جديدة يقوم على إنسانية متحررة، ولا يتم الا بالتقاء الروحانيات بالماديات والتقاء الشرق بالغرب، ومن خلالها قد تحل المشكلات التي تطرح على المستوى العالمي، وهذا الثنائي يحقق التوازن الكوني ويعود بالنفع على الجميع.

وأخيرا بين الجارودي (1977) الهدف من وضعه الكتاب قائلًا: «إنني لأرجو أن يسهم هذا الكتاب في توسيع هذا الحوار وتعميقه والاستعاضة عن هيمنة الغرب الثقافية المفروضة خلال أربعة قرون من الاستعمار بتجربة سمفونية هي تجربة الثقافة العالمية الشاملة». ثم بين في مدخل الكتاب أن الهدف من حوار الحضارات هو أن يخترع الجميع مستقبل الجميع.

نالت دراسة الجارودي (1977) اهتماما عالميا وقامت على نظريته الكثير من الدراسات والمنتديات والمؤتمرات، وتم إنشاء العديد من مراكز حوار الأديان والثقافات. وأنشأت دولة قطر مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان للتركيز على المشترك بين الأديان السماوية لمواجهة المشكلات والتحديات العالمية. كما أنشأت اللجنة القطرية لتحالف الحضارات من أجل تفاهم وتعاون وتضامن بين الديانات والثقافات على أساس قيم العدل والحرية والمساواة لبلوغ الأهداف السامية للإنسانية التي تدور حول التعايش السلمي.

وترى الباحثة أنه بالرغم من كثرة تداول الحوار كوسيلة للتقليل من التوترات والصراعات إلا أن الواقع مغاير، حيث زاد التآجيج واستثارة مشعلات الكراهية في العالم، وتنامت وانتشرت المنظمات المعادية للمهاجرين، وأصبحت بعض الأقليات تعيش في خطر الاضطهاد والاقصاء، وتكاثرت الصراعات الداخلية والحروب التي تستهدف العرب والمسلمين خاصة، وخاصة بعد أحداث 11 من سبتمبر.

وترتبط دراسة الجارودي بهذه الدراسة من خلال الدعوة إلى انفتاح الثقافات على بعضها البعض مع احتفاظ كل ثقافة بخصوصيتها وهويتها. واعتمدت عليها الباحثة في كتابة جزئية نظريات الدراسة.

وهناك دراسات تناولت الكراهية والعنف وأثرها على المجتمعات المحلية والعالمية، كما جاء في كتاب الأنصاري (2012) بعنوان: ثقافة الكراهية - التسامح الإنساني إلى أين؟ ويتناول هذا الكتاب ثقافة الكراهية في المجتمعات الإسلامية عامة والعربية خاصة، ويوضح أنه فكر متطرف منحرف يخاطب الجانب الغرائزي والانتماءات الأولية في الإنسان مثل القبلية والطائفية والمذهبية والقومية الضيقة، مما ينمي مشاعر الكره والبغضاء فيه. وهي توليفة من عنصرين (التكفير والتخوين) ضد الآخر المحلي المخالف، وضد الآخر الغربي، وضد دعاة العقلانية والتحديث. ومن ثمراته السلوك العدواني والعمل الإرهابي، وجذوره التعصب والإقصاء.

تناول الكتاب أسباب نشأة ثقافة الكراهية وتكوينها، وأشار إلى أنها مجرد تبريرات مضللة، تمت تغذيتها وتنميتها بواسطة ثلاثة تيارات هي: التيار التكفيري الديني، والإسلام السياسي، والقومي الناصري، والبعثي. كما تناول الكاتب علجا تربويا وتعليميا ودينيا وإعلاميا وتشريعيًا لهذه الظاهرة.

وخلص الباحث إلى أن التنوع ثراء وبهجة، والاختلاف رحمة، وعلينا الاعتراف به كضمانة أساسية لتفادي الصراعات الدموية واستثماره في التنمية، وأن نسمو للتسامح ونعمق ثقافة المحبة والإيثار في مجتمعاتنا. ودعا إلى تعزيز قيم المواطنة والانتماء وإعلاء حقوق الإنسان واحترام التعددية، وهي مطالب أساسية لهذه الدراسة للاستعانة بها لتحقيق الأمان والسلام والاستقرار.

تناول الكاتب ثقافة الكراهية في المجتمعات العربية والإسلامية فقط ولم يتناولها في المجتمعات العالمية، فالكراهية تنشأ بين طرفين أو أطراف متعددة لها دور في إشعالها ومتسبب في حدوثها، ويتم تغذيتها بأفكار دينية أو سياسية أو ثقافية، كما سيأتي في دراسة (كريم، 2014).

وفي المقابل تناولت دراسة كريم (2014) اشكاليتين من زاوية النظر الأوروبية وهما: الهجرة والهوية، والهجرة والإرهاب، وأثرهما على صناع القرار في أوروبا، بهدف إعادة التفكير العلمي في موضوع الهجرة وعلاقته بالهوية والإرهاب، والمساهمة في التشخيص الإيجابي لمعالجة أسباب النزعة الاقصائية التدميرية في بعض التجارب الغربية ضد المهاجرين المسلمين وفهم حقيقي يساعد على تجاوزها.

إن إثارة الفوبيا من خلال هاتين المشكلتين هو سبيل اليمين المتطرف في الانتخابات الأوروبية، حيث يثير الخوف والهلع والعداء والكراهية من الهجرة والمهاجرين المسلمين على وجه الخصوص بحجة الخوف على الهوية الأوروبية، والخوف على أمن الدولة من قبل المهاجرين المسلمين، ويستند في ذلك إلى 4 أسباب كذريعة يتذرع بها وهي:

1. يؤمن المهاجرون وخاصة المسلمون بدين مغاير للدين المسيحي وبالتالي فهو يمثل خطراً دينياً على عقيدتهم يجب الحذر منه
2. يحمل المهاجرون أنماط ثقافية مغايرة للثقافة الغربية تتمثل في عاداتهم وتقاليدهم التي لا تتسجم مع الهوية الغربية.
3. يمثل المهاجرون خطراً على التركيبة السكانية نتيجة لارتفاع معدل الولادات بين عناصر الهجرة الإسلامية، وثانياً الانخفاض "المزعج" للمواليد الجدد بين الساكنة الأوروبية، مما يمثل خطراً قد يؤدي إلى أسلمة مدن عديدة.

4. المهاجرون المسلمون هم مصدر للعنف والإرهاب والتطرف، مؤكدين على ذلك بما جرى في 11 من سبتمبر 2001، وهجمات مدريد 2004، وإرهاب بريطانيا 2005، وهجمات فرنسا 2015، حيث تمت جميعها على يد إسلاميين.

وترى الباحثة أن الحل يكمن في معالجة هاتين المشكلتين، وعلى الغرب في أن يعترف بأخطائه في الماضي والحاضر والاعتراف بدور الحضارة الإسلامية في بناء الحضارة الإنسانية واحترام المسلمين بشكل عام سواء في الشرق أو الغرب وعدم تشويه صورتهم. وعلى المسلمين في التخلي عن العنف في طرح رؤاهم وأن يبنذوا التطرف والإرهاب من أجل تجاوز الصورة الكاريكاتورية المشوه لهم وإرساء أسس مجتمعات ديمقراطية معتزة بثقافتها ومنفتحة على العوالم الأخرى بدل الانطواء والتباكي على العصر الذهبي الإسلامي الضائع، كذلك تبني حوار كوني بين الأديان من أجل التعرف والتعارف والانفتاح على الآخر، وتكريس شعار "حوار الحضارات" بدل الصراع العدمي والتدميري الراهن.

ومن خلال المعلومات السابقة ستناقش الباحثة في دراستها هاتين الإشكاليتين في دولة قطر وكيف تمت معالجتها من خلال إجراءاتها الأمنية وقراراتها التي تحفظ هويتها القطرية العربية الإسلامية.

وانتشرت دراسات أدت إلى الاستياء الاجتماعي الذي يهدد التعايش السلمي مثل دراسة هنتنغتون (1999) بعنوان «صدام الحضارات». قدم الكاتب نظرية صدام الحضارات المبنية على عدة مناهج: وصفي وتحليلي، مقارنة، ونقدي. ويقوم على فكرة رئيسية هي أن الثقافة في أوسع معانيها تعني الحضارة، والتي تمثل نماذج التمازج والتفكك في العالم. ويرى المؤلف أن العالم يتكون من ثمان حضارات: الغربية، والصينية، واليابانية، والإسلامية، والهندوسية، والسلافية الأرثوذكسية، والأمريكية اللاتينية، وربما الأفريقية، ويرى أن الثقافة الغربية يجب أن تسود العالم لأنها تنفرد بصفات تتيح لها السيادة.

ترى الباحثة أن كتاب هنتنغتون (1999) وكتاب فوكوياما بعنوان «نهاية التاريخ وخاتم البشر» يقومان على فكرة واحدة وهي غلبة الثقافة الغربية التي غزت ثقافات العالم وتسيّدت عليها، وقد نستفيد من ذلك بوصف الثقافة الغربية عامل مشترك قد يبني عليه الحوار والتعايش، ففي دولة قطر تعد اللغة الإنجليزية مثلا لغة التواصل بين المجموعات السكانية بالإضافة إلى

اللغة العربية، كما أن أصحاب الثقافات الأخرى استقبلوا الثقافة الغربية بود وتبنوها في حياتهم اجتماعيا وثقافيا واقتصاديا، وتقمصوها خارج المنزل وفي العمل كما جاء في (Huntington 2004) لأنها الثقافة الأقوى والأصلح.

إلا أن الاحتفاظ بالثقافة المحلية لكل مجموعة سكانية أمر ضروري، وساعدت القوانين والتشريعات والإجراءات القطرية على احتفاظ كل جالية بهويتها مع مشاركتها مع الثقافات الأخرى ليتحقق التعارف وتقبل الآخر والتعايش مع بعضهم البعض. كما أن اللغة الإنجليزية كمكون من مكونات الثقافة الغربية، هي عامل مشترك من خلاله يتم التواصل بين المجموعات السكانية كما استعانت بها الباحثة لكتابة عبارات الاستبانة لتوزيعها على من لا يتكلم العربية.

ولدعم فكرة الكتاب السابق تناول كتاب (Huntington 2004) بعنوان: «عولمة كثيرة - التنوع الثقافي في العالم المعاصر». تناول هذا الكتاب قضية العولمة الثقافية، والثقافة الكوكبية الناشئة في ظل العولمة الحديثة، ويقصد بها الثقافة الغربية، وبالأخص الأمريكية وتصديرها للعالم لأنها الثقافة الأقوى والأصلح. وناقش الكتاب العولمة الثقافية وتشابكها مع العولمة الاقتصادية والاجتماعية، وكيف يمكن أن تؤدي العولمة الثقافية المصدرة إلى الاستياء الاجتماعي التي قد تتحول إلى معارك مقاومة ثقافية ارتدت ثوبا ثقافيا مشروعا. مثل الحملة ضد ماك دونالد في فرنسا، حيث ارتفعت مخاوف المزارعين الفرنسيين الاقتصادية إلى مستوى الدفاع عن الحضارة الفرنسية في مواجهة البربرية الأمريكية.

كذلك تكلم الكتاب عن كيفية تقمص الناس للثقافة الكوكبية خارج المنزل وفي العمل، وعندما يرجعون إلى المنزل ترجع ثقافتهم المحلية الأصلية والصراع بين الثقافتين. ومن الواضح أن التوترات بين الثقافتين الكوكبية والمحلية تنشأ في ظل ظروف سياسية معينة أطلق عليها هنتنغتون (صراع الحضارات).

وهذا الكتاب يشير إلى غلبة الثقافة الأمريكية، واقتحامها ثقافات الكثير من المجتمعات، ومن وجهة نظر الباحثة يمكن اعتبار ذلك عاملا إيجابيا مشتركا بين المجموعات البشرية كما في دراسة هنتنغتون (1999)، حيث يمكن تفعيل لغة الثقافة الغربية المشتركة في التعارف والتعايش السلمي، وتحقيق الأمن والسلام الاجتماعي الذي يسعى إليه الجميع.

واستفادت الباحثة كذلك من دراسات تناولت أهداف تحالف الحضارات من تعارف وتسامح وتقبل الآخر والتعايش السلمي من منظور إسلامي كما جاء في كتاب سليمان (1976) بعنوان: « الحوار بين الأديان »، وهي دراسة عن الكنيسة القبطية في مصر، استعرض فيها الدكتور سليمان طبيعة مصر أرضا وشعبا، وتكلم عن مصر الحديثة والوطن والمواطنة والحياة الوطنية، وتطرق إلى نظرة الإسلام إلى المسيحية، وأشار إلى التعددية الدينية الموجودة هناك، ونجاحها في تقبل الآخر والتعاون والتعايش فيما بينها، فالواقع في مصر يؤكد الانتماء للوطن لا للدين، وليس لأحد الحق في فرض قيمه وأفكاره على الآخر بالقوة، بل بالإقناع والأسلوب الديمقراطي.

وقد تناول الباحث الحوار بين الطوائف الدينية المختلفة من زاوية جديدة، حيث رأى أن الحوار الواقعي العملي يؤدي إلى ترابط المجتمع بمختلف طوائفه، من خلال تبادل الأفكار المسندة بالأدلة والحجج، والخروج بأفكار جديدة مشتركة ترتضيها الأطراف جميعها، فيتم من خلالها تجاوز الخلاف النظري في الدين والفكر، فهي خطوة سابقة للعمل لأنها تهدف إلى الاتفاق على العمل المشترك الذي يخدم الإنسان في مصر. كذلك من الطبيعي أن كل طرف يتأثر بما لدى الطرف الآخر مما يؤدي إلى تطور صحي، يتمسك بالقديم وينفتح على الجديد، ويؤدي إلى تحليل الواقع تحليلا عقلانيا، للوصول إلى أفضل نظام يحقق كرامة الإنسان. ودعا الكاتب الكنيسة القبطية للمبادرة بالحوار، وليس انتظار دعوة من الآخر.

وبالرغم من قدم هذه الدراسة إلا أنها ترتبط بدراسة الباحثة من حيث تناولها للحوار، وهو من الأهداف الرئيسية لتحالف الحضارات والتي من خلالها تتضح الرؤية للجميع ويتم مناقشة المشترك فيما بين الطوائف المختلفة في المجتمع الواحد، ومناقشة حقوق وواجبات كل طائفة لخدمة الدولة المضيئة، لأن نجاح التنمية فيها سينعكس إيجابيا على من فيها. ودراسة سليمان (1976) تؤكد أهمية مراكز الحوار كما جاء في دراسة (الحمادي، 2018) في أعمال الحوار لمعالجة قضايا التنوع السكاني لإحداث الاستقرار في المجتمعات، وهو الدور الذي يقوم به مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان، وهو من المراكز الوطنية التي تماشت مع توجهات الدولة وقد يكون ساهم في إحلال التعايش السلمي بين المجموعات السكانية في قطر.

ومن زاوية أخرى تناول الميلاد (2006) في دراسته التعارف كهدف لتحالف الحضارات، فقدم رؤية فكرية عن تعارف الحضارات البديلة لصدام الحضارات لخلق علاقات حضارية إيجابية

إنسانية منطلقاً من الانفتاح الثقافي وتقبل الآخر لتجنب الصراع المدمر، واستكمال مسيرة الحضارات في بلوغ المعرفة الإنسانية بالتعاون والتعارف والتبادل المعرفي.

وتشكلت رؤيته من عقيدته الإسلامية التي تحث على التعارف والتعايش بين الأمم والشعوب (ولذلك خلقهم الله)، واستند على الآية القرآنية في سورة الحجرات الآية 13، قال تعالى: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ۝١٣) (سُورَةُ الْحُجْرَاتِ).

ساهم الميلاد (2006) من خلال دراسته في تنفيذ فكرة الصراع الذي جاء به هنتنغتون المستند إلى دراسات أخرى تجد أن الصراع هو الذي تقوم عليه العلاقات بين الحضارات، مثل كتاب نهاية العالم لفرانسيس فوكوياما، وجاء برؤية التعارف لخلق روابط إنسانية بين الأنا والآخر.

وبيّن من خلال كتابه أن التعارف كما جاء في القرآن الكريم له أبعاد ورؤى عميقة تمثلت في الاعتراف بالتنوع البشري (شعوبا وقبائل)، وأنه خطاب إنساني إلى جميع البشر (يا أيها الناس) بمختلف أجناسهم وعرقياتهم وثقافتهم وألوانهم وألسنتهم، ويؤكد على وحدة الأصل الإنساني (خلقناكم من ذكر وأنثى) مهما تعددت وتنوعت الأعراق، وهذا الاختلاف من أجل التعارف والتفاعل والتعاون والتبادل المعرفي والروحي والمادي الذي يؤدي إلى تكوين صورة إيجابية عن شعوب العالم ويزيل النزاع والصدام بين الحضارات.

اتبع الميلاد (2006) في دراسته المنهج التحليلي النقدي كما تبين من محتوى الدراسة لنقل الإنسان من أيديولوجيات الصراع إلى أيديولوجية التعارف والتعاون لبناء طريق السلام العالمي والتعايش السلمي بين الجميع. وهو بهذه النظرية شمل كل المفاهيم السابقة التي تدعو للحوار، للتفاعل، للتعاون، للتباين. وأخذ مفهوم تعارف الحضارات طريقاً في مجال التداول العالمي وأصبح معروفاً في حقل الدراسات الحضارية.

واعتمدت الباحثة في دراستها على رؤية الميلاد في تعارف الحضارات كمفهوم للدراسة لصنع نموذج قطري في التعايش السلمي بين المجموعات السكانية المتعددة في دولة قطر، وناقشت من خلالها نتائج التحليل الإحصائي للاستبانة.

ولتأخذ نظرية الميلاد وضعها العلمي، تناول اسضاعى (2019) في دراسته بعنوان « صدام الحضارات وموقف المفكرين العرب منه - زكي الميلاد أنموذج» نظرية تعارف الحضارات، واتبع المنهج التحليلي في تبيان منطلقات فكرة الصدام التي جاء بها هنتنغتون والتدرج إلى فكرة إنسانية إسلامية مقابلة وهي تعارف الحضارات. حيث كان هدف الباحث من هذه الدراسة هو إضافة معرفة إلى الدراسات التي تصب في طرح الفكر العربي من منطلق إسلامي ولفت النظر إلى نظرية تعارف الحضارات وتوسيع دائرة الدراسة حولها. واختار زكي ميلاد أنموذجاً لتظل نظريته تتجدد كلما تجدد تناول الصراع الحضاري. وطرح الميلاد نظريته في فترة علا صوت الصراع من دعاة التنازلية، لينقل المجتمع العالمي إلى التعارف الحضاري والتواصل عن طريق الانفتاح على ثقافات الآخرين في المجتمعات التي فيها تنوع ثقافي سكاني، وبين الشعوب المتعددة الثقافات لإثراء المعرفة البشرية والتبادل الحضاري. وأضاف الكاتب إلى أن نظرية تعارف الحضارات محاولة لإشاعة ثقافة السلام والمحبة الحضارية القائمة على نتائج بشري مشترك، وهذه الدراسة جاءت بفكر الميلاد للخروج من ثنائية الصراع كمنطق وفكر حضاري غربي، والحوار كمتطلب إنساني أخلاقي، ولكن في غياب التكافؤ والندية الحضارية بين أطرافه، إلى التعارف الإنساني وتوطيد العلاقات بين الحضارات.

ودراسة اسضاعى (2019) جاءت ضمن الكثير من الدراسات المعاصرة التي ألفت الضوء على نظرية تعارف الحضارات، لدعم إنسانية التعارف ضد وحشية الصراع، وجاءت لتؤيد دراسات أخرى مثل دراسة سمية غريب وحنان بن صغير في 2015 بعنوان « البعد الإنساني لفكرة تعارف الحضارات عند المفكر زكي الميلاد»، ودراسة علي عبود المحمداوي في 2007 بعنوان « تعارف الحضارات الأطروحة البديل في التعامل مع الآخر، ودراسة شبلي هجيرة في 2013 بعنوان «مستقبل العلاقات بين الحضارات - زكي الميلاد نموذجا، وغيرها. بالإضافة إلى الندوات والمؤتمرات العالمية التي أقيمت لتناقش نظرية الميلاد.

وتدعم دراسة اسضاعى (2019) نظرية تعارف الحضاري لزكي ميلاد التي انطلقت من مفهوم إسلامي، واعتمدت عليها هذه الدراسة في بيان أهمية التعارف للتعايش السلمي، ولتحقيق التعايش الإيجابي والبعد عن الصراعات كأهداف الهجرة التي تبنتها الرؤية القطرية وظهرت نتائجها في الإجراءات القطرية في مقومات التعايش السلمي.

والتعايش السلمي كقيمة إنسانية حثت عليها الشريعة الإسلامية وتمثلت في مبادئ حقوق الإنسان العالمية تناولها بزا (2008) في كتابه بعنوان: «مصالح الإنسان مقارنة مقاصدية»، ويبيّن فيه العلاقة بين مقاصد الشريعة ومصالح الإنسان، حيث وجد أنهما وجهان لعملة واحدة، ومقاصد الشريعة حددها في خمسة مصالح ضرورية للإنسان، وهي: حفظ الدين والنفس والعقل والمال والنسل، للوصول إلى سعادة الإنسان في الدارين. وحدد المصالح الخمس في ثلاث آليات: ضرورة، وحاجيّة، وتحسينية. ثم تكلم عن الخطاب المقاصدي المصلحي الذي يجب أن يتضمن مقاصد الشارع ويطبّقها على مصالح الإنسان الروحية والعقلية والجسدية والنفع العام، ليس في مجال الشرع فقط وإنما في كل مجالات الحياة، لتكون أكثر إقناعاً، ولتطمئن القلوب وتنقاد للقبول عن طوع. ثم ربط بين مصالح الإنسان الخاصة وعلاقتها بالكون في التصور الحضاري الإسلامي.

والهدف من هذا الكتاب كما رآه بزا، هو تقريب مقاصد الشريعة ومصالح الإنسان من التداول العام، ونقلها من مجال المدارس النظرية إلى مجال الممارسة العملية بقدر الإمكان متبعاً خليط من المناهج التاريخية، والتحليلية النقدية. وتعدّ هذه الدراسة امتداداً للحركة العلمية المعاصرة المتعلقة بعلم مقاصد الشريعة الإسلامية كما أشار إلى ذلك مصطفى بن حمزة في تصدير الكتاب.

وتتفق هذه الدراسة مع ما جاء في دراسة عبد السلام (2005) أن مواد القوانين والشرائع الدولية لها أصل في الشريعة الإسلامية، حيث جميع الشرائع مستمدة من المصالح الخمسة الضرورية للإنسان وتخدمها.

وترتبط هذه الدراسة بدراسة الباحثة من حيث تطبيق مصالح الإنسان الضرورية الخمسة وآلياتها في الإجراءات والقوانين القطرية المتمثلة في المقومات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، وتم بناء عبارات الاستبانة على مدى رضا الوافدين عن الإجراءات القطرية التي تحقق مصالح الإنسان وآلياتها.

في حين تابع الشنيبر (2013) من خلال المنهج المقارن في عرض النصوص الدينية المتعلقة بحقوق الإنسان في الأديان السماوية الثلاثة (اليهودية والمسيحية والإسلام)، ومقارنتها مع بعضها البعض مع ذكر موقف الإسلام من ذلك، ثم مقارنتها مع القانون الدولي لجمعية الأمم المتحدة

من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وتناولت المقارنة في الموضوعات الآتية: حق الحياة، وحق المساواة، وحق الحرية، وحق العدالة القانونية والقضائية، والحقوق الاقتصادية، والحقوق الاجتماعية، وغيرها. ويبيّن المؤلف أن الكتب السماوية الثلاثة تزخر بالعديد من النصوص التي تتفق مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وأشار إلى أن معايير حقوق الإنسان المعاصرة لا تستند إلى دين معين، بل هي ثمرة من ثمار الحضارة الغربية التي استطاعت أن تعمم مبادئها حول الحقوق في دول العالم، متجاهلة مفاهيم الشعوب وثقافتها وأديانها التي خالفت النموذج الغربي.

ويأتي كتاب الشننير (2013) من منظور إسلامي دافعاً عن الدين الإسلامي فيما يخص حقوق الإنسان، ويبيّن الهجوم على الإسلام، وغيظ الطرف في نفس الوقت عن الانتهاكات الموجودة في عبارات التوراة والإنجيل لحقوق الإنسان، والسبب في ذلك كما أشار إليه الشننير إلى أن الغرض من هذا الكتاب هو تصحيح صورة الإسلام والمسلمين بالحوار الهادئ المبتعد عن الهجوم مع أصحاب الديانتين اليهودية والمسيحية ليتم التعايش السلمي فيما بينهم. وهو مفيد للباحثة في ظل دراستها التعايش السلمي وسط التعددية الثقافية في قطر.

واستكمل همداني (2018) في دراسته بعنوان: «السلم الاجتماعي- ضرورته ومبادئه في ضوء الشريعة الإسلامية» بهدف التعايش السلمي من منظور السلم الاجتماعي داخل المجتمع نفسه وبين فئاته، وأوضح أن صلاح العلاقة بين فئات المجتمع يؤدي إلى الاستقرار والتنمية ونشر السعادة والرفاهية، أما إذا فسدت فيسود الخوف والقلق والهجرة والتشرد وانهايار المجتمع. وشرح التأصيل الشرعي للسلم الاجتماعي في القرآن والسنة، وأن نظرية السلام في الإسلام تركز على ثلاثة دعائم هي: السلام النفسي، والسلام الاجتماعي، والسلام العلمي. وخلص إلى أن سلمية العلاقات الداخلية تعطي الانطلاق نحو التقدم والتطور، ومؤشر على سلامة العلاقات الخارجية مع الدول الأخرى. وأوضح مبادئ السلم الاجتماعي وهي: العدل والمساواة والتضامن الاجتماعي، والتألف والتواد والتراحم، والسمع والطاعة لولي الأمر، وتطبيق الشريعة الإسلامية، والتخلي بمقومات المواطنة والمشاركة في إصلاح المجتمع وغيرها، فإذا تحققت هذه المبادئ عاش المجتمع بأمن وسلام، وانطلق في طريق التنمية والنهضة. وخرج الكاتب بنتائج دراسته من خلال المنهج الوصفي التحليلي كما ارتأت الباحثة إلى أن الإسلام مصدر السلم والسلام، وفريضة شرعية وضرورة حياتية، وسبيل لتحقيق السلم المجتمعي.

وهذه الدراسة تتعلق بدراسة الباحثة من حيث أن السلام الداخلي في المجتمع له أثر على استقرار المجتمع وخدمة مصالحه التنموية، وهو فريضة شرعية ومسؤولية جماعية تقع على الأفراد والحكومات. والسلام الداخلي يؤثر إيجابيا على السلام العالمي والعلاقات الخارجية للدول. وبتقارير مؤشرات السلام العالمية حققت دولة قطر نسبة سلام عالية على أرضها، وهذه الدراسة بحثت عن مدى فاعلية الإجراءات القطرية في مجال السلام من خلال استكشاف آراء ووجهات نظر الوافدين في دولة قطر.

وهناك دراسات تناولت الحوار والصراع وأثرهما على التعايش السلمي، فكتاب الجاسور (2006) بعنوان: المرجعية الفكرية للخطاب السياسي - الاستراتيجي الأمريكي ما بعد الحادي عشر من أيلول / سبتمبر 2001: يثير إشكالية العلاقة بين الصراع والحوار في إطار العديد من التصورات والأطروحات التي انطلقت من وقت طويل، من خلال دراسات مثل الاستشراق التقليدي الذي تمثل في مقالة صدام الحضارات، ونهاية التاريخ الذي تلقفه ساسة النظام الدولي الجديد لبناء صرحهم، مقابل الحوار والتعايش الذي له شروطه وعناصره الأساسية التي لا تفرض الصراع مع الآخر الذي يتعارض مع قيم ثقافتها.

وينقل هذا الكتاب خطابات سياسية جرت في أمريكا قبل وبعد أحداث الحادي عشر من سبتمبر، والمقالات التي تناولتها الصحف قبيل الهجمات، وأثرها على خطابات ما بعد الهجمات التي هيأت الرأي العام لتقبل خطابات الكراهية والهجوم على دول عربية إسلامية، بحجة الحرب على الإرهاب والدفاع عن أمريكا وشعبها وقيمها الأخلاقية،

إن الحرب على الإرهاب ليس صراعا ثقافيا أو حضاريا، بل هو صراع حول قضايا سياسية واقتصادية وهيمنة عالمية. ثم فند الكاتب وجوية الحرب العادلة وإعطاء أمريكا الحق في خوض حروب لتحقيق مصالحها، وطالبها بالتخلي عن (سمو الذات الغربية وتدني الآخر)، والحل يكمن في حوار حضاري سياسي يجمع الثقافات ويؤطر الهويات رغم تعددها وتنوعها، وتقبل الآخر في كل مجتمعات العالم.

ودراسة الجاسور (2006) (كما ترى الباحثة) اتبعت منهج تحليل المضمون من خلال تحليل نصوص لخطابات تمثل التعارك السياسي والتصارع الحضاري، وتفكيك مقولاتها وافتراساتها، والمنهج النقدي في إرجاع هذه المقولات والافتراضات إلى المركزية الفردية

وإشكالياتها ونقدها. وهذه الخطابات تمثل خطابات الكراهية (التي تم تجريمها من قبل حقوق الإنسان في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية في الفقرة 2 من المادة 20) من قبل بعض السياسيين في أمريكا وبدعم بعض مثقفيها لنشر الفوضى في العالم من أجل مصالح ذاتية راح ضحيتها الاف من البشر، دون الالتزام بما جاء في المعاهدات الدولية.

وتلامس دراسة الجاسور (2006) هذه الدراسة من حيث الدعوة إلى تقبل الآخر واحترام إنسانيته، وتطبيق مبادئ حقوق الإنسان، ويساهم في تحليل بيانات الاستبانة فيما يتعلق بحرية التعبير الذي يبتعد عن التحريض والكراهية، ويعاقب القانون القطري كل من يدعم أو ينشر خطابات كراهية تثير أمن واستقرار الشعب، ملتزما بما جاء في المعاهدات الدولية التي صادق عليها.

في حين تناولت دراسة (تومي، 2011) بعنوان «من ثقافة الحوار إلى واقع الصراع في زمن العولمة»، أهمية الحوار بين الحضارات في تحقيق التعايش السلمي، وحدد دائرتين تمثلان عقبة أمام الحوار بين الحضارات وهي دائرة السلبية والانعزالية، ودائرة التصارع بين الحضارات، بمعنى انعزال إحدى الحضارات عن التعاطي مع الحضارات المجاورة لسبب من الأسباب، إضافة إلى التصارع والتصادم والعراك.

وانتهى الباحث إلى الحديث عمّا بعد انهيار الاتحاد السوفييتي في نهاية القرن الماضي، حيث أصبح العالم تحت إدارة القطب الأمريكي، الذي أصبح الأوحده في العالم، مؤثرا في ذوبان الثقافات والحضارات تبعاً لقوانينه، وقامت فلسفته على خطاب الرئيس الأمريكي السابق ريتشارد نيكسون الموجه للجيش الأمريكي عندما قال: « الله مع أمريكا، الله يريد أن تقود أمريكا العالم». والذي أدى بدوره على تبني أمريكا سياسة الاعتقاد بأن أمريكا مكلفة بأداء رسالة إلى العالم، وأن أداء هذه الرسالة يتطلب استخدام الوسائل كلها، حيث عرف فيما بعد هذا باسم النظام العالمي الجديد والذي اعتمد على السيطرة والهيمنة للفكر الغربي على المجتمعات الأخرى في العالم.

وأعطى الكاتب الأمثلة على هيمنة الشعب الأمريكي على شعوب العالم واستغلاله لكافة الوسائل التكنولوجية لتحقيق ذلك بالإضافة إلى القوة العسكرية إذا تطلب الأمر، واعطاء نفسه الامتيازات، ورفض جميع المعاهدات التي لا تخدم مصالحه، وتدخله في أي منطقة من مناطق

العالم بموافقة الأمم المتحدة أو عدمها. وأطلق تومي مسمى آخر للعولمة هو الأمركة.

ويتساءل الكاتب إذا بالإمكان الحديث عن حوار الحضارات، وهل التعايش السلمي بين المجتمعات أمر ممكن أن يتم، ثم يرجع الكاتب ويحيب عن سؤاله أنه يمكن استبدال الصراع الحضاري بالحوار.

ومن وجهة نظر الباحثة أن الصراع يمتد ويشتد يوما بعد يوم على الحضارة الإسلامية الشبه حية كما قال هاشم آقارجي (كما ذكر سابقا)، بالرغم من وجود مئات من مراكز الحوار في العالم. وتتفق مع الجاسور (2006) أن الصراع سياسي في المقام الأول، وتتفق مع آقارجي في أنه يجب التسلح بشروط القوة والنهضة حتى تتحقق شروط الحوار ثم الدخول في حوار مع الغرب.

واستفادت الباحثة من دراسة تومي الذي اتبع المنهج الوصفي التحليلي، بالتعرف على أثر هيمنة الثقافة الغربية على الثقافات الأخرى في صنع صراع ثقافي يهدد الأمن العالمي. وبينت في دراستها كيف حافظت دولة قطر على التعددية الثقافية من خلال قوانينها وإجراءاتها، وساهمت من خلال تنفيذ برامج وأنشطة متنوعة على احترام كل الثقافات والتعارف فيما بينها كما سيأتي لاحقا.

وهناك دراسات استفادت من مبادرات حوار الأديان مثل دراسة الياني وآخرون (2014) بعنوان: «الحوار بين الأديان: من منظور مفكرين إسلاميين ماليزيين معاصرين»، واتبعت هذه الدراسة منهج تحليل المضمون، ودرست حالة المجتمع الماليزي المتعدد الأديان والإثنيات واللغات والثقافات، حيث اعتمدت الدراسة على مبادرات قامت بها منظمات حكومية وغير حكومية، لتأكيد وحدة الماليزيين، واستفادت من مبادرات حوار الأديان وإسهامات المفكرين الإسلاميين الماليزيين، وقامت بالتحليل النصي لكتابات هؤلاء المفكرين حول مسألة الحوار.

وقد خلصت الدراسة إلى أن المفكرين الإسلاميين أدخلوا عدة أشكال من الحوار بين الأديان في ماليزيا، كالحوار الاجتماعي، والحوار بالعمل المشترك، والحوار من خلال المحاضرات، وحوار التجارب الدينية، والحوار في الاشتراك بالشعائر. وترى الدراسة أن هذه الحوارات هي أقرب إلى السياق الماليزي للمحافظة على وحدة المجتمع، وهذا يتطلب دعما من المؤسسات الحكومة والمنظمات غير الحكومية.

تجد الباحثة أن الإجراءات المالية قد عملت على تحقيق المواطنة بين المجموعات السكانية الثلاثة الكبرى وهي الماليزيين الملايو، والصينيين، والهنود، ويعد المجتمع الماليزي المتعدد الثقافات مجتمعا ثريا في الفن والأدب، ومتنوعا في الأطعمة والملابس والتفاصيل المتضمنة في الثقافة، وغنيا في الأفكار والمشاريع. وقد استثمرت ماليزيا هذا التنوع في النهوض بالدولة من التخلف والتبعية إلى النهضة التقنية والصناعية، واستطاعت الخروج من الأزمة الاقتصادية التي ضربت ماليزيا ودول جنوب شرق آسيا سنة 1997 بنجاح، حيث اعتمدت على الإجراءات التي قامت بها لتحقيق المواطنة والبعد عن الطائفية والعنصرية في برنامج اقتصادي متميز يقتدى به.

واستفادت الباحثة من دراسة الياني وآخرون (2014)، التي اتبعت المنهج الوصفي وتحليل المضمون كما تبين لها، في التعرف على مقومات النجاح التي من أهمها البعد عن العنصرية والطائفية وتحقيق العدالة والمساواة بين أطراف المجتمع. وتعمل دولة قطر من خلال مقومات التعايش الأريج، إلى إدارة التنوع السكاني بما تقتضيه مبادئ حقوق الإنسان وأهداف الهجرة في منظمة تحالف الحضارات لتحقيق التعايش السلمي بين أطراف المجتمع، وسيتبين من نتائج الدراسة معرفة مدى نجاحها في تحقيق ذلك.

ومن الدراسات التي تدعو إلى بناء مستقبل آمن بالاعتماد على القيم المشتركة التي جاءت في الشرائع الدينية والقوانين الدولية دراسة التويجري (2015) بعنوان: «تحالف الحضارات وبناء نظام عالمي جديد»، ويتناول في دراسته النظام العالمي الحالي وما يحتويه من صراعات وعنق لأسباب ثقافية ودينية وعرقية وحضارية، وطرح السؤال الآتي: كيف السبيل إلى بناء نظام عالمي جديد يتحقق فيه التعاون والتعايش واحترام الآخر لبناء مستقبل بديل لعالم ملئ بالصراعات الثقافية والحضارية؟ وتوصل إلى أن تعزيز القيم المشتركة التي تتمثل في القوانين الدولية، وفي القيم والمبادئ السمحة التي جاءت بها الأديان السماوية، والتي صاغها المفكرون الأحرار والفلاسفة والعلماء عبر المسيرة الإنسانية، إنما هي الأسس القوية لبناء مستقبل آمن ومشرق. وعرض في دراسته الحوار بين الثقافات ودورها في التقارب بين الأمم، وبيّن الحوار الثقافي من خلال الرؤية الإسلامية، وشرح أسباب فشل النظام العالمي الحالي وضرورة الحاجة إلى بديل.

يقدم التويجري (2015) مقترحات للتخفيف من الصراعات، تتمثل بأن تكون القوانين الدولية بمثابة القيم المشتركة والمبادئ التي تحكم البشر، ويبقى هذا الكلام نظريا يدعو إليه الكثيرون، ولكن لا بدّ من تقديم إجراءات عملية ليصبح حيّز التطبيق.

اعتمد الكاتب في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي كما تبين للباحثة في وصف الواقع المؤلم وتحليل وقائعه وخرج بتوصيات بضرورة بناء نظام عالمي جديد يتحقق فيه التعايش والتعاون من خلال تبني قيم عالمية مشتركة، واعتبار الحوار وسيلة لمناقشة المشترك مؤكدا لما جاء في الجارودي (1977)، وركز على الاختلاف الثقافي والعرقي والحضاري ولم يشر إلى الاختلاف السياسي ومفاهيم الهيمنة والسيطرة، وتحقيق الأهداف الاقتصادية من هذا الاختلاف، وتعلق الباحثة على أنه لا يوجد نظام عالمي مثالي، ولكن الهدف من دراسة التويجري هو التخفيف من حدة الصراعات والاختلافات بالاتفاق على القيم المشتركة والانطلاق من خلالها إلى التفاوض ومناقشة القضايا العالمية. وتتناول الباحثة في دراستها مدى تحقق القيم المشتركة في الإجراءات القطرية في إدارة التنوع السكاني ومدى رضا الوافدين عنها.

وفي مجالات منظمة تحالف الحضارات الأممية ظهرت دراسات لتكون بمثابة الحوكمة للجهود المبذولة خاصة في مجال الهجرة، كما جاء في دراسة (دوغلاس، 2006). فقد أعدت الباحثة في أمانة تحالف الحضارات هذه الورقة لكي ينظر فيها الفريق الرفيع المستوى. وهو اقتراح مشروع تعليم عالمي عن تاريخ العالم يضاف إلى مناهج التعليم الابتدائي والثانوي والجامعي، وبرامج مخصصة لعامة الناس لمواجهة الخطابات المعادية لثقافات الآخر، وخاصة بين الغرب والمسلمين من أجل التخفيف من حدة التوترات في المجتمعات المتعددة الثقافات نتيجة للتصورات السلبية الشائعة. ففي استطلاع أجرته منظمة غالوب في عام 2005 بالولايات المتحدة، طرح سؤال عما يعجب الغربيين بما لدى المسلمين والإسلام، فجاءت الإجابات بنسبة 33% «لا شيء»، و22% «لا أدري».

فجاء المشروع بإدخال تاريخ العالم على شكل سرد تاريخي لفضل جميع الحضارات في المعرفة الإنسانية، يتضمن التاريخ والحوار بين الأديان، وتعليم المواطنة والتربية الاقتصادية والاجتماعية في مناهج التعليم، وعمل محاضرات وندوات للشعب بشكل عام، من خلال برامج تعليمية وإعلامية، والتركيز على الروابط الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية فيما بينها،

مثل (تجاور الحضارتين التركية واليونانية)، جنباً إلى جنب مع تعليم التاريخ القومي والهوية الوطنية. وأشارت إلى عدة مميزات وفوائد لهذا المشروع تنعكس نتائجه على العالم، فمن فوائد تعليم تاريخ العالم القديم والمعاصر:

1. التخفيف من الصراعات والشعور بالخوف وانعدام الأمان.
2. التركيز على مشكلات العالم من فقر وجهل ومرض والعمل على حلها.
3. توجيه التعليم نحو غرس المواطنة المحلية والعالمية وخدمة المجتمع سبيل إلى قبول الآخر والتعرف عليه والتعاون معه.
4. التعريف بالدين في سياق تاريخي ينشئ «منطقة أمان» فاصلة تساعد على اتقاء خطر الإحساس بالاقتراب «أكثر من اللازم» من تقاليد دينية مختلفة عن تقاليد الطلاب والآباء والمدرسين.
5. يساهم في إدراك وتقدير التنوع والترابط في الثقافات العالمية، وفي تكوين إحساس بالتجربة الإنسانية المشتركة.

تأتي مبادرة دوغلاس (2006) ببعده عملي مهم، تستثمر من خلاله ركيزة أساسية من ركائز النهضة البشرية، فالتعليم أساس قيام الحضارات، وتضمينه مناهج ومبادرات تولي الجانب الإنساني المشترك اهتماماً يعد أمراً له ثمار جمة خاصة في دعم الهجرة وللمهاجرين. واستفادت الباحثة من هذه الدراسة بالسعي للتعرف على مبادرات مركز الدوحة لحوار الأديان واللجنة القطرية لتحالف الحضارات وكرسي الأيسيسكو في جامعة قطر في إدراج مناهج تتعلق بالحضارات في الجامعة، وعمل دروس ومحاضرات في المدارس والمؤسسات الثقافية والدينية لغرس مبادئ التعايش السلمي والتسامح وتقبل الآخر. ومن خلال نتائج دراسة الباحثة سيتم التعرف على مدى تحقق التعايش السلمي من قبل الوافدين الذين يمثلون النسبة الأكبر من عدد سكان في دولة قطر.

2.3 الفجوة البحثية

انطلاقاً من المعطيات السابقة، فإن كل دراسة من الدراسات السابقة عالجت أو ألمحت إلى جزء بسيط من دراستنا، وقد تتقاطع في بعض المفاهيم والاتجاهات والموضوعات التي تحكم

هذه الدراسة، وهي تعطينا تصورا عاما، وخلفيات نظرية مفاهيمية وموضوعية، عن جزئيات الدراسة ومفاهيمها سواء المتعلقة بالتنوع السكاني، أو إدارته، أو مميزاته وسلبياته، أو حوار وتحالف الحضارات والتعايش بين الأمم. وقد شكلت هذه الدراسات الإطار النظري وناقشت أهداف الدراسة ومفاهيمها التي اعتمدها الباحثة في مناقشة نتائج البحث، كما تم اعتماد بعض الدراسات السابقة في بناء الاستبانة وتحليل بيانات الدراسة، كالآتي:

- الجانب النظري

تم اعتماد الدراسات السابقة في التعرف على التسلسل التاريخي لوجود الوافدين في دولة قطر والإجراءات القطرية في حماية حقوقهم. وتم اعتمادها في مناقشة إيجابيات وسلبيات وتحديات العمالة الوافدة إلى دولة قطر كما جاء في الفصل الرابع. واستكشاف التحديات التي واجهتها دولة قطر بسبب استضافتها للعدد الكبير من الوافدين الذي يفوق عدد المواطنين بأضعاف كما جاء في الفصل الرابع. وكذلك للتعرف على التسلسل التاريخي لإنشاء منظمة تحالف الحضارات بمجالاتها المختلفة مع التركيز على مجال الهجرة كمتغير ثابت من متغيرات الدراسة، كما جاء في الفصل الرابع. وأيضاً تمت الاستفادة منها في مناقشة الرؤى الفكرية لمفهوم التعايش والخروج بمفهوم اعتمدت عليها الدراسة.

- الجانب العملي

حاولت الباحثة استيعاب كم كبير من الدراسات التي تناولت أهداف الدراسة، من منظورات مختلفة، ومرجعيات متباينة، لا سيما فيما يتعلق بالإجراءات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية التي تشمل جوانب الحياة المختلفة واعتمدها كمقومات للتعايش السلمي، وأيضاً ما يتعلق بالسلبيات والتحديات التي نتجت عن وجود هذا العدد الضخم من العمالة الوافدة في قطر، وإن كان هذا البحث يرمي إلى حماية حقوق العمالة الوافدة ومعرفة رأي ومدى رضا المجموعات السكانية المختلفة عن الإجراءات القطرية من وجهة نظرهم، بهدف تحقيق التعايش السلمي الإيجابي في دولة قطر.

كما تم اعتماد الدراسات السابقة في بناء الإطار المفاهيمي للدراسة، وبناء محاور الاستبانة الأربعة وهي المقومات (الاقتصادي، والاجتماعي، والثقافي، والقانوني). كما تم الاستعانة بالدراسات السابقة في تفسير وتحليل نتائج الاستبانة.

وتأتي هذه الدراسة كمحاولة جادة في تقديم إضافة علمية للدراسات السابقة من خلال ربط قضايا التنوع السكاني بقضايا التعايش السلمي والحضاري، لتكون ضمن الدراسات التي تُعنى بالتقاء الحضارات، وأيضاً ضمن الدراسات لتقييم وتطوير تجربة الهجرة. وتختلف عن الدراسات السابقة في أنها دراسة ميدانية معاصرة تختص بالتنوع السكاني الكبير الذي تشهده دولة قطر، وستناقش الإجراءات القطرية في إدارة التنوع السكاني في ضوء الهدف السامي لتحالف الحضارات وهو التعايش السلمي وفي ضوء أهداف الهجرة القطرية كمجال من مجالات تحالف الحضارات الأممية، والمؤطر في حدود زمنية ومكانية وموضوعية، واستكشاف مدى كفاءة مقومات التعايش السلمي المتحقق واقعا في ظل قوانين شرعية ومدنية، من خلال آراء المجموعات السكانية الوافدة ووجهات نظرهم ومدى رضاهم عن هذه الإجراءات وتقييم مدى تحقق التعايش السلمي.

وقد اتضح للباحثة، بعد بذل الوسع في البحث والتقصي، عدم وجود دراسات علمية سابقة تدور حول كيفية إدارة دولة قطر للتنوع السكاني الذي تشهده والمقومات التي اتكأت عليها ومدى رضا الوافدين عن هذه المقومات، وأثر ذلك في تعارف الشعوب والتبادل المعرفي والتقاء الحضارات، وبذلك تعدّ هذه الدراسة الأولى – بحسب ما اطلعت عليه الباحثة – من حيث تناولها لموضوع الهجرة من جانب العمالة المهاجرة لدولة تشهد تنوعا سكانيا وتعددية ثقافية ودينية.

الجدول (2.1) الدراسات السابقة والفجوة البحثية

الفجوة البحثية	الدراسات السابقة	
<p>جاءت هذه الدراسة المعاصرة لتقييم أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات، وعرض الإجراءات القطرية والقوانين الجديدة في مقومات التعايش، ومدى رضا المهاجرين عن هذه الإجراءات ومدى تحقق التعايش السلمي في الدولة.</p>	<p>تناولت نبذة تاريخية عن نشأة قطر وظهور النفط والحاجة إلى استقطاب العمالة المهاجرة، وناقشت الإصلاحات التي تمت في مقومات التعايش لتخدم الوافدين والمواطنين محلياً، والتحالف الحضاري عالمياً. وساهمت في بناء أسئلة الاستبانة، وتفسير وتحليل النتائج.</p>	الفئة الأولى
<p>تمت مناقشة إيجابيات وسلبيات العمالة المهاجرة في قطر بشكل خاص في الفترة الزمنية المحددة بين 2015-2019 والحلول المعاصرة التي نفذتها الدولة لمواجهة التحديات وتحقيق الاستقرار في ضوء أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات، والتعايش السلمي كهدف سام لتحالف الحضارات.</p>	<p>ناقشت إيجابيات وسلبيات المهاجرين على الدول المضيفة لا سيما في دول الخليج وقدمت حلولاً لمواجهة التحديات التي نتجت عن استضافة العدد الكبير منهم، كما بينت مظاهر التأثير والتأثر الحضاري الذي يحدث نتيجة لالتقاء الشعوب في الدول المضيفة وأهميتها للدول المرسلة. وساهمت في بناء أسئلة الاستبانة، وتفسير وتحليل النتائج</p>	الفئة الثانية
<p>تناولت هذه الدراسة مجال الهجرة كإحدى مجالات منظمة تحالف الحضارات من جانب العمالة المهاجرة وأثرها على التعايش السلمي في قطر كدولة تشهد تنوعاً سكانياً وتعددية ثقافية ودينية. وتعدّ هذه الدراسة الأولى من نوعها بحسب ما اطلعت عليه الباحثة.</p>	<p>التعرف على التسلسل التاريخي لإنشاء منظمة تحالف الحضارات بمجالاتها المختلفة وتناولت ثنائية الحوار والصراع من خلال مرجعياتها الدينية والحضارية وأثرها على التعايش السلمي، وكيفية معالجتها بالحوار والتعارف بين الأديان والحضارات في ضوء الشريعة الإسلامية وأهداف منظمة تحالف الحضارات. وساهمت في بناء الإطار المفاهيمي للدراسة وبناء أسئلة الاستبانة، وتفسير وتحليل النتائج</p>	الفئة الثالثة

2.4 الخلاصة

تم تصنيف وتلخيص الدراسات السابقة وفق ثلاث فئات، من الخاص إلى العام تبعا لعنوان الدراسة وأهدافها. وقد لاحظت الباحثة وجود الكثير من الدراسات السابقة التي ناقشت التنوع السكاني، وركزت على واقع هذا التنوع في دولة قطر ودول الخليج العربي، وتحدياته، ومشكلاته، ومستقبله، ومن زوايا اجتماعية، وثقافية، وأمنية، واقتصادية. وفي المقابل، لاحظت الباحثة أن الدراسات التي تناولت تحالف الحضارات وأهدافه باللغة العربية ما زالت قليلة، وجل ما هو موجود عبارة عن سرد تاريخي، أو توصيف أو استعراض للمبادرة، وجميعها لا يرقى إلى مستوى الدراسات العلمية المعمقة.

وبالرغم من أن هذه الأدبيات التي تناولناها لا تطرح موضوع إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي من واقع أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات، إلا أن الباحثة تعرفت من خلالها على عدة جوانب، من أهمها التعرف على إيجابيات وتحديات العمالة المهاجرة والحلول المقترحة، والمبادئ والمعايير الدولية التي تضبط الهجرة وتحافظ على حقوق المهاجرين، والتعرف على مبادئ الحوار وشروطه وأهميته لتحقيق التعايش السلمي. وكما بينت لنا الدراسات السابقة، أن دولة قطر قد اعتنقت منهج الإصلاحات الشاملة من أجل أن تصبح دولة متقدمة حضاريا وإنسانيا، واعتنقت الحوار كوسيلة لنشر مبادئ التعايش السلمي بين المجموعات السكانية على أرضها، وتبنت نظريات السلام داخليا وخارجيا، وقامت بتنفيذ استراتيجيات تمكنها من الوصول إلى رؤية قطر الوطنية 2030. إلا أن الأمر لا يخلو من التحديات التي استعرضتها بعض الدراسات وقدمت مجموعة من الاقتراحات لمواجهتها سوف تناقشها الباحثة لاحقا استكمالا لدراسات الآخرين.

ولم تجد الباحثة «على حسب ما اطلعت عليه» دراسة تناقش أهداف الهجرة القطرية في ضوء التعايش السلمي في دولة قطر من زاوية آراء واتجاهات العمالة المهاجرة ومدى رضاها عن الإجراءات القطرية في مقومات التعايش وأثر ذلك في تحالف الحضارات والتقاءها.

الفصل الثالث منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

يعرف منهج البحث العلمي بأنه الطريق المنظم إلى جمع المعلومات حول ظاهرة أو قضية معينة وتصنيفها وتفسيرها وتحليلها وفقا لمبادئ وأسس عقلية منطقية للوصول إلى حقيقة أو معرفة. ويعدّ المنهج الوصفي التحليلي أحد أهم مناهج البحث العلمي الذي اعتمدت عليه هذه الدراسة الميدانية وأكثرها شيوعا، خاصة في مجال الدراسات الاجتماعية والإنسانية، ويعود السبب الرئيس لذلك للمرونة الكبيرة التي يتمتع بها ولشموليته. ويتناول هذا الباب المنهج المتبع في الدراسة وأساليبها لمعالجة مشكلة الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات، كما يتناول مجتمع الدراسة والعينة، وأداة جمع المعلومات انتهاءً بالمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات والوصول للنتائج.

3.2 نوعية الدراسة

هذه الدراسة الميدانية تركز على بحث مشكلة الدراسة وهي (إلى أي مدى نجحت دولة قطر في تحقيق التعايش السلمي في ظل التنوع السكاني الذي تشهده في ضوء أهداف مجال الهجرة القطرية لتحالف الحضارات؟) وتضم جانبين نظري وعملي. تم من خلالهما وصف ظاهرة التنوع السكاني في دولة قطر والإجراءات القطرية لإدارة هذا التنوع من خلال البيانات التي تم جمعها من المصادر الأولية والثانوية، و تم تصنيف هذه البيانات عمليا وتحليلها في ضوء أهداف وفرضيات الدراسة، وفي ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري للبحث، والإجابة على أسئلة الدراسة للتعرف على جوانب الضعف والقوة في إجراءات الدولة ومدى رضا المجموعات السكانية عنها، والخروج بنتائج تفصيلية لهذه الظاهرة وتقديم توصيات تخدمها.

وبالنظر الى طبيعة مشكلة الدراسة فهي تصنف ضمن البحوث الكمية التي تعتمد على البيانات المستخلصة من الاستبانة التي طبقت على عينة خاصة تخدم البحث من خلال إيجاد علاقة ارتباطية بين المتغيرات التابعة بالمتغير المستقل. والدراسة تعتمد على المعطيات العددية، وتطبيق الأساليب الإحصائية والحسابية للكشف عن السبب أو النتيجة، للتوصل إلى النتائج العامة التي يتم تعميمها على المجتمع.

3.3 تصميم الدراسة

هو الخطة التي يضعها الباحث بالنظر إلى مشكلة وأهداف الدراسة التي يريد تحقيقها. وبما أن الدراسة تبحث في علاقة أثر إدارة التنوع السكاني على التعايش السلمي فقد اعتمدت الدراسة على التصميم الوصفي التحليلي الارتباطي الذي يصف طبيعة الظاهرة ونوعية العلاقات بين متغيراتها، ثم تفسير وتحليل البيانات وتصنيفها واستخلاص النتائج منها.

ومن أنماط المنهج الوصفي، الدراسات المسحية Studies Survey وهي شمولية وتدرس الواقع ويتم المسح في الظروف الطبيعية وهو الأنسب لدراسة التنوع السكاني. ومن أمثلتها، المسح الاجتماعي، والمسح المدرسي، ودراسات الرأي العام، وتحليل العمل، وتحليل المحتوى. (عميرة، 1979)

وفي الجدول التالي تصميم الدراسة لكل سؤال من أسئلة الدراسة كالتالي:

الجدول (3.1) نوع التصميم لأسئلة الدراسة

أسئلة الدراسة	1- ما هي مقومات إدارة التنوع السكاني..؟	2- ما هي إيجابيات وسلبيات التنوع السكاني..؟	3- ما مدى رضا العمالة المهاجرة في دولة قطر عن الإجراءات القطرية..؟	4- ما هي التحديات التي تواجهها العمالة المهاجرة والاقتراحات التي يقدمونها..؟	5- ما أثر الإجراءات التي قامت بها دولة قطر على التعايش السلمي...؟	6- كيف يمكن تطوير نموذج لإدارة التنوع السكاني يمكن تحقيقه في الدول..؟
تصميم الدراسة	وصفي	وصفي	مسحي وتحليلي	مسحي وتحليلي	تحليلي	تحليلي

3.4 مصادر البيانات

تتنوع مصادر المعلومات بين الأولية الميدانية والثانوية النظرية كالآتي:

1. المصادر الأولية

وتم جمعها من خلال الاستبانة وإجراء مسح لتقصي الآراء ووجهات النظر، وتم توزيعها على عينة الدراسة للوصول إلى معلومات تلائم أسئلة الدراسة وتحقق أهدافها. كما تم إجراء مقابلات فردية وجماعية لدعم البيانات في الإطار النظري والمساعدة في تفسير بيانات الاستبانة وتحليل نتائجها.

2. المصادر الثانوية

وتتمثل في الدراسات السابقة والأبحاث والكتب والمقالات العلمية والرسائل العلمية الجامعية والمواقع الالكترونية الرسمية ذات الصلة لبناء الإطار النظري وتفسير وتحليل الإطار العملي.

3.5 طرق جمع البيانات

وللوصول الى الأهداف المرجوة تم جمع البيانات في الجانب العملي من خلال أداة الاستبانة التي تعد مثالية للبحوث الكمية كالآتي:

3.5.1 الاستبانة:

تعدّ أداة الاستبانة من أفضل الأدوات للدراسات الإنسانية والاجتماعية المسحية الاستطلاعية، (دياب، 2008) استخدمتها الباحثة للتحقق من فرضيات البحث، والوصول إلى بيانات تخدم أهداف وأسئلة الدراسة. وهي أداة بحثية لجمع المعلومات عن طريق استمارة تحتوي على أسئلة، يجيب عليها المفحوص بكل حرية والذي يكون سيد الموقف، بينما في المقابلة يكون الباحث سيد الموقف. وتتميز هذه الطريقة بأنها سهلة وسريعة للوصول إلى افراد العينة أينما كانوا، وبأعداد كبيرة، والإجابة عليها في وقت قصير، كما أن تكاليفها منخفضة، وتتميز بسهولة تحليل نتائجها الإحصائية. (العسكري، 2004).

تضمنت الاستبانة عبارات وأسئلة لاستطلاع الرأي وتقيس الاتجاهات المعرفية والانفعالية والسلوكية لأفراد العينة، للإجابة على مشكلة وأسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها كما جاء في الملحق (1).

وضعت عبارات وأسئلة الاستبانة باللغتين العربية والإنجليزية ليتناسب مع الثقافات المختلفة. واستخدمت الباحثة الاستبيان المقفل-المفتوح الذي يتضمن أسئلة محددة وأسئلة تنتهي بفراغات ليعبر المجيب عن آراءه بألفاظه الخاصة وبعباراته. وتميزت الأسئلة بلغة بسيطة وسهلة تتناسب مع المستويات المعرفية المختلفة لدى أفراد العينة، واستغرقت الإجابة عليها بين 6-8 دقائق، وهي مدة بسيطة قد لا تشعر المفحوص بالملل.

وتم استخدام مقياس ليكرت الرباعي: likart وهو من أكثر المقاييس استخداما في الدراسات الاجتماعية والنفسية لقياس الاتجاهات والآراء والمعتقدات والميول والقيم وطوره رينسس ليكرت في (1932) لتحسين مستويات القياس في العلوم الاجتماعية كما جاء في اللامي (2020)، وتم وضع قيمة لكل قياس كالآتي:

الجدول (3.2) مقياس ليكرت الرباعي وقيمة كل قياس، والميزان التقديري لمقارنة نتائج المتوسط الحسابي

موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
4	3	2	1
نطاق إيجابي 3.26 - 4	نطاق إيجابي 2.51 - 3.25	نطاق سلبي 1.76 - 2.5	نطاق سلبي 1 - 1.75

خضعت أسئلة الاستبانة لمحكمين أكاديميين، وجربت على عينة استطلاعية (تم استبعادها لاحقا من عينة الدراسة الأصلية) للتأكد من عاملي الصدق والثبات ثم تم إجراء التعديلات اللازمة قبل تطبيقها على العينة الأساسية.

وتنقسم أسئلة الاستبيان إلى ثلاثة أقسام كالتالي:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الديمغرافية العامة (العمر، الجنس، الجنسية، المستوى التعليمي، الوظيفة، عدد سنوات الإقامة في قطر، مع الأسرة أو بدونها) وتضمنت (7 أسئلة).

القسم الثاني: وتضمن مجموعة من العبارات (36 عبارة) لمعرفة آراء واتجاهات أفراد العينة عن مقومات التعايش في دولة قطر، وتدور حول أربعة مقومات تمثل فرضيات الدراسة، وهذه

المقومات هي: المقوم الاقتصادي، المقوم الاجتماعي، المقوم الثقافي، المقوم القانوني. وهذه المقومات تمثل الإجراءات والسياسات التي اتبعتها دولة قطر في إدارة التنوع السكاني، وأيضاً تمثل أهداف الدراسة.

القسم الثالث: وتضمن سؤالين مفتوحين يعبر فيهما المجيب عن رأيه.

والجدول (3.3) يوضح أبعاد الاستبانة ومصادر بناء عباراتها وأسئلتها، حيث تم اختيار عبارات الاستبانة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية لقياس مدى رضا الوافدين عن الإجراءات القطرية لدعم وتعزيز التعايش السلمي بناءً على مواد الدستور القطري ورؤية قطر الوطنية 2030، ولوائح ومعاهدات عديدة مثل لوائح الاتفاق العالمي للهجرة الآمنة والمنظمة، ومبادئ العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومبادئ حقوق الانسان. كما تم بناء عبارات الاستبانة على مجموعة من الدراسات مثل بزا (2008)، والزيدي (2010)، وغرلي(2019)، والشلق وآخرون (2009)، و آل ثاني وآخرون (2018)، أكرم (2001)، المري (2020)، دوغلاس (2006)، وهمداني (2018) وغيرهم.

وجاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي صدر في عام 1948 وهو أن حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية مجموعة عالمية مترابطة وغير قابلة للتجزئة. (مكتب الأمم المتحدة، 2005).

الجدول (3.3) أبعاد الاستبانة ومصادر بناء عباراتها

نوعية الأسئلة	مصادر بناء العبارات والأسئلة	عدد العبارات والأسئلة	المتغيرات الوسيطة	المتغير المستقل
مغلق	أكرم (2001) المري (2020)	7		البيانات الديمغرافية
مغلق	عارف (2020) لاكل (2020) أكرم (2001) المري (2020)	12	1-المقوم الاقتصادي	السؤال الأول: إدارة التنوع السكاني من خلال مقومات التعايش السلمي الأربعة (36 عبارة)

نوعية الأسئلة	مصادر بناء العبارات والأسئلة	عدد العبارات والأسئلة	المتغيرات الوسيطة	المتغير المستقل
مغلق	دوغلاس (2006) همداني (2018) مشعل (2016) آل ثاني (2018)	10	2-المقوم الاجتماعي	
مغلق	دوغلاس (2006) الملا (2012) فاهي (2018)	7	3-المقوم الثقافي	
مغلق	مشعل (2016) عارف (2020) الشلق (2009). آل ثاني (2018)	7	4-المقوم القانوني	
مغلق ومفتوح	أكرم (2001)	2	1-الشق الأول: التحديات	السؤال الثاني: التحديات التي تواجه العمالة الوافدة والاقتراحات لمعالجتها، ويتكون من شقين
مغلق ومفتوح	أكرم (2001)	2	2-الشق الثاني: الاقتراحات	

وتم عمل مقابلات لتفسير بعض بيانات الدراسة، وعبارات وأسئلة الاستبانة ودعم بياناتها كالاتي:

تعد المقابلات من الأدوات البحثية لجمع البيانات، يقوم الباحث بطرح أسئلة على الأفراد لاستكشاف آراءهم واتجاهاتهم، وتتميز بالمواجهة المباشرة مع المبحوث ويمكن تعميق أسئلتها والتركيز على الأمور التي تخدم أهداف البحث العلمي. (مصطفى وآخرون، 2010)

وقد استخدمت الباحثة هذه الأداة للمساعدة في تفسير النتائج وليس لجمعها، بغية التعرف بشكل دقيق على المعلومات ذات الصلة. وضمت نوعين من المقابلات، مقابلات فردية وعددها

12 مقابلة مع بعض المسؤولين في الدولة وفي القطاع الخاص، واحتوت على خمسة أسئلة طرحت عليهم كل في مجال تخصصه (الملحق 2) بعد عرضها على محكمين من جامعة قطر. ومقابلات جماعية ل 4 مجموعات تضمنت 22 فرد من العمالة الوافدة ذات العلاقة بالدراسة تم فيها طرح أسئلة وعبارات الاستبانة للمساعدة في بناء تحليل نتائج الاستبانة، ومقابلات فردية مع 3 أشخاص تم فيها أيضا طرح أسئلة وعبارات الاستبانة. (ملحق 1)

3.6 مجتمع الدراسة

وهو المجتمع الإحصائي الذي تجري عليه الدراسة ويشمل كل أنواع المفردات مثل الأشخاص، الشوارع، السيارات... الخ. (المحمودي، 2019) وهذه الدراسة مخصصة لدراسة التعايش السلمي في دولة قطر التي تضم جنسيات وثقافات ولغات مختلفة بلغ عددها 2,500,000 فرد تقريبا (دون القطريين) في 2019 من أكثر من 150 دولة تقريبا.

3.7 عينة الدراسة

وهي عبارة عن مجموعة من الأفراد (تكون رغبة في التعاون وإعطاء المعلومات)، تختار بشكل عشوائي أو غير عشوائي، وتمثل المجتمع المراد دراسته. وتُجمع منها المعلومات والبيانات بقصد دراسة آراء مجتمع الدراسة واتجاهاته. وهي طريقة شائعة في الدراسات الاجتماعية لأنها توفر وقتا وجهدا، ويمكن تطبيق النتائج المستخرجة على مجتمع الدراسة بالكامل، كما أنها أقل في التكاليف وأسهل في التطبيق من دراسة المجتمع ككل، وبهذه الطريقة يمكن دراسة الكل عن طريق دراسة الجزء. (الشيخ، 2021)

وتم اختيار العينة وفقا لعدة معايير كالآتي:

3.7.1 معايير اختيار العينة

تم اختيار العينة لتمثل مجتمع الدراسة وفقا للمعايير الآتية:

جدول (3.4) معايير اختيار العينة

الشرح	معايير اختيار العينة	
وهم من موظفين وعمّال يعملون في القطاع العام والخاص مثل بعض الوزارات والشركات والمطاعم والمحلات التجارية والسفارات وعمال المصانع والمنازل.	من العمالة الوافدة من الذكور والإناث	النوع
لأنه سن العمل تبعاً لتقسيمات جهاز التخطيط والاحصاء.	يتراوح العمر بين 15-65	العمر
وقسمت إلى 4 فئات تمثل مجتمع الدراسة وهي: الآسيويون، والعرب (وتشمل الشرق الأوسط وشمال أفريقيا)، والأوروبيون (وتشمل دول أوروبا وأمريكا وكندا وأستراليا)، والأفريقيون ودول أخرى (لقلة عدد الجالية الأفريقية فتم ضم إليها دول أخرى مثل دول أمريكا اللاتينية).	تنحدر هذه العمالة من قارات العالم الست	الجنسية
تكون لديها معرفة كافية للإجابة على أسئلة الاستبانة.	عدد سنوات إقامتها في دولة قطر تزيد عن السنة وأكثر	عدد سنوات الإقامة في قطر

ووفقاً لمعايير العينة تم اختيار العينة الطبقيّة لملائمتها لموضوع الدراسة كآلآتي:

3.7.1.1 العينة الطبقيّة Stratified Sampling:

العينة الطبقيّة عينة عشوائية تتميز بأنها تلائم المجتمع الكبير غير المتجانس -heterogeneous، وتزيد من الكفاءة الإحصائية للعينة، وتزودنا ببيانات جيدة للتحليل. ويكثر استخدام هذه العينة في دراسات الرأي العام والدراسات الاجتماعية (الضامن، 2007).

قسمت عينة الدراسة إلى 4 فئات تبعا للجنسية بنسب غير متساوية، بالاعتماد تقريبا على حجمها التقريبي في المجتمع الأصلي، وتتوافق هذه النسب مع آخر إحصائيات جهاز التخطيط والإحصاء في 2008 كما هو مبين في الفصل الأول في الشكل (1.1)، التي تضمنت معلومات عن جنسيات الوافدين في قطر، ومع تقرير Priyadsouza لعام 2019 وهي شركة علاقات عامة وأبحاث كما هو مبين في خلفية الدراسة. وكان توزع الوافدين لقطر حسب هذين التقريرين متشابه من حيث ترتيب الفئات في عينة الدراسة، فجاء عدد الآسيويين في المرتبة الأولى ثم العرب ويليهما كل من الأوروبيين والأفريقيين.

ومن المعلوم أن عينة الدراسة يجب أن تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا مناسباً حتى يمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج. ويرى (كريجسي ومورغان، 1970) أن حجم المجتمع من 100,000 فرد وأكثر لا يترتب عليه زيادة في العينة والتي تبلغ 384 فرد. وبما أن المجتمع الأصلي للدراسة يفوق عدده 100,000 فرد فإن حجم العينة المناسب هو 384 فرد وذلك للوصول إلى درجة ثقة 95% مع نسبة خطأ مقدارها 5%. (MORGAN, 1970 & KREJCIE). ولكن استمرت الباحثة في جمع البيانات حتى وصل حجم العينة إلى 2401 فرد من أفراد مجتمع الدراسة وهذا الحجم للعينة يعطي درجة الثقة 99% مع نسبة الخطأ 2%.

تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من 50 فرد لتطبيق أسئلة الاستبانة عليها، لمعرفة مدى صدق وثبات الأسئلة، ثم تم استبعادهم لاحقا من عينة الدراسة الأصلية. شكلت الباحثة فريق عمل لتوزيع الاستبانات، فقامت الباحثة بتوزيع الاستبانات شخصيا، واستعانت بإدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص، وبعض الأصدقاء.

3.8 أساليب معالجة وتحليل البيانات

وهي من المراحل المهمة التي تزودنا ببيانات دقيقة يتم استخراجها من الاستبانة. واعتمدت الدراسة على نوعين من أساليب المعالجة والتحليل وهما:

1- التحليل الكمي، وهو يعتمد على البيانات الرقمية من تحويل البيانات التي تكون في صورة معلومات وصفية أو ملاحظات إلى بيانات كمية. وسيتم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري بغرض تحويل البيانات المجمعة إلى جداول وأرقام ورسوم بيانية تعبر عنها.

2- التحليل الكيفي، ويستخدم لتحليل البيانات التي جمعت بواسطة التحليل الكمي، وذلك بتفسير وتحليل الجداول والأرقام وربطها مع الجانب النظري للدراسة لاختبار صحة فرضياتها. (أبو السعود، د.ت).

3.9 استراتيجيات التحقق من الصدق والثبات

قامت الباحثة بعمل استبانة تجريبية طبقتها على عينة استطلاعية عشوائية للتعرف على مدى فعالية العبارات والأسئلة والتأكد من صدق المحتوى المتمثل في عباراتها وثباتها، وكيفية التعامل معها من قبل المفحوصين.

ولتصميم الاستبانة التجريبية الاستطلاعية استعانت الباحثة ببرنامجين للتحليل الكمي وهما برنامج مونكي سيرفي MonkeySurvey، وبرنامج ميكروسوفت فورمز Microsoft Forms، لاختيار الأكثر فعالية لتصميم الاستبانة الأساسية الخاصة بأفراد عينة الدراسة.

تم توزيع 54 استبانة في 17 سبتمبر 2020، منها 20 استبانة باللغة العربية تم الإجابة عليها بالكامل، و34 باللغة الإنجليزية تم الإجابة على 33 منها بالكامل.

3.9.1 معايير التحقق من الصدق والثبات

ويقصد بصدق الأداة، أنه يقيس اختبار ما وضع لقياسه (ملحم، 2000). ولها عدة مقاييس منها:

1. صدق المحكمين: عرض الاستبيان في صورته الأولية مشتملا على 40 عبارة مغلقة، وسؤال مفتوح مؤلف من شقين، على 4 من المحكمين في جامعة قطر لفحص عباراته والشكل العام لتنظيمه في ضوء الهدف من إعداد وطبيعة المجتمع الذي سيطبق عليه. وقد اقترح المحكمون بعض التعديلات من حذف وإضافة وإعادة صياغة بعض العبارات تم اتباعها من قبل الباحثة ثم تم تجربتها على عينة استطلاعية متضمنة 38 عبارة وسؤال من شقين، تم بعدها التحقق من الصدق والقياس وإجراء التعديلات اللازمة الذي استلزم حذف عبارتين، وأخيرا تم تطبيقها على العينة الأساسية متضمنة 36 عبارة وسؤال من شقين.

2. صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة الخاصة بالعينة الاستطلاعية بحساب معامل ارتباط سبيرمن بين درجات كل فقرة من فقرات المقومات الأربعة والدرجة الكلية للمقوم الذي تنتمي إليه الفقرة وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS، وحتى يحقق الاستبيان الصدق يجب أن تحظى كل عبارة قيمة 0.3 وأكثر. والجدول الآتي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقوم الأول والدرجة الكلية للمقوم الذي تم اعتماده في الاستبانة الأصلية.

الجدول (3.5)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقوم الأول (المقوم الاقتصادي) بعد التعديل

العبارات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
معامل الارتباط	.652**	.550**	.674**	.738**	.647**	.713**	.776**	.667**	.495**	.508**	.623**	.625**
قيمة الدلالة	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.028	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من نتائج الجدول (3.5) نجد أن جميع معاملات ارتباط سبيرمن بين عبارات المقوم الأول والدرجة الكلية للمقوم الأول بعد التعديل أكبر من 0.3، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط هو 0.495 والحد الأعلى 0.776، وعليه فإن جميع عبارات المقوم الأول متسقة داخلياً مع الدرجة الكلية للمقوم مما يثبت صدق الاتساق الداخلي للمقوم الاقتصادي.

الجدول (3.6)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقوم الثاني (المقوم الاجتماعي) بعد التعديل

العبارات	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
معامل الارتباط	.904**	.844**	.866**	.868**	.809**	.847**	.881**	.801**	.752**	.794**
قيمة الدلالة	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من نتائج الجدول (3.6) نجد أن جميع معاملات ارتباط سبيرمن بين عبارات المقوم الثاني والدرجة الكلية للمقوم الثاني دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط الدالة إحصائياً 0.752 والحد الأعلى 0.904. وعليه فإن جميع عبارات المقوم الثاني بعد التعديل متسقة داخلياً مع الدرجة الكلية للمقوم مما يثبت صدق الاتساق الداخلي للمقوم الاجتماعي.

الجدول (3.7) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقوم الثالث (المقوم الثقافي)

العبارات	23	24	25	26	27	28	29
معامل الارتباط	.878**	.837**	.849**	.893**	.842**	.850**	.861**
قيمة الدلالة	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من نتائج الجدول (3.7) نجد أن جميع معاملات ارتباط سبيرمن بين عبارات المقوم الثالث والدرجة الكلية للمقوم الثالث دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.837 والحد الأعلى 0.893. وعليه فإن جميع عبارات المقوم الثالث متسقة داخلياً مع الدرجة الكلية للمقوم مما يثبت صدق الاتساق الداخلي للمقوم الثقافي.

الجدول (3.8) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقوم الرابع (المقوم القانوني)

العبارات	30	31	32	33	34	35	36
معامل الارتباط	.843**	.885**	.754**	.823**	.702**	.656**	.865**
قيمة الدلالة	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من نتائج الجدول (3.8) نجد أن جميع معاملات ارتباط سبيرمن بين عبارات المقوم الرابع والدرجة الكلية للمقوم الرابع دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث جاء الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.656 والحد الأعلى 0.885. وعليه فإن جميع عبارات المقوم الرابع متسقة داخلياً مع الدرجة الكلية للمقوم مما يثبت صدق الاتساق الداخلي للمقوم القانوني.

3. ثبات أداة الدراسة:

الثبات هو قدرة أداة الاستبانة على إعطاء نفس النتائج إذا تم تكرارها في نفس الظروف. ويعد معامل ألفا كرونباخ أكثر شيوعاً لقياس ثبات الاستبانة من خلال الاتساق الداخلي، ويعطي فكرة عن اتساق الأسئلة مع بعضها ومع كل الأسئلة بشكل عام. (موقع احصاء، د.ت) وتعدّ قيمة 0.70 وأكثر دليل على صلاحية الاستبانة وثباتها. والجدول 3.9 يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة النهائية بعد تعديل قياس الصدق.

الجدول (3.9) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المقومات	عدد العبارات	ثبات المقوم
المقوم الأول	12	0.909
المقوم الثاني	10	0.931
المقوم الثالث	7	0.917
المقوم الرابع	7	0.857
الثبات العام للاستبانة	36	0.985

يتضح من الجدول (3.9) أن معامل الثبات العام لمحاوَر الدراسة مرتفع جداً حيث بلغ (0.985) لإجمالي فقرات الاستبانة، فيما تراوح ثبات المحاوَر ما بين (0.857) كحد أدنى وبين (0.931) كحد أعلى، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها، ويدل على صلاحية استخدام الاستبانة لأغراض جمع البيانات بدرجة ممتازة، وتدل هذه القيمة 0.985 على أنه لو طبقنا الاستبانة على عينة أخرى سيكون هناك تشابه كبير بين نتائج هذه العينة وعينة الدراسة بمقدار 0.985 (97.1%).

وعليه ومن خلال نتائج صدق الاتساق الداخلي والثبات في الجداول السابقة يتضح لنا أنها جاءت بدرجة مرتفعة وتم اعتماد العبارات في الاستبانة الأساسية للدراسة. وتم استخدام برنامج مايكروسوفت فورمز لتصميم الاستبانة للعينة الأساسية للدراسة لأنه أكثر سهولة في التعامل معه، وأكثر وضوحاً في اظهار النتائج. وتم استخدام برنامج IBM SPSS للتحليل الإحصائي لكفاءته وقدرته على التعامل مع بيانات اكسل بسهولة.

3.10 الخلاصة

إن اتباع منهج في دراسة العلوم الاجتماعية والإنسانية لأمر ضروري، للوصول إلى نتائج علمية دقيقة، والمنهج الوصفي التحليلي هو أفضل منهج يخدم موضوع التنوع السكاني في قطر وقضايا التعايش السلمي، حيث يصف الظاهرة كما هي في الواقع، ويحدد العلاقة بين المتغيرات ويتنبأ بحجمها ونوعها. ومن خلال أداة الاستبانة التي تم تحكيمةا من قبل 4 محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، تم التحقق من الصدق والثبات لعباراتها من خلال تجربتها على عينة استطلاعية، فحققت درجة ممتازة في كليهما، وأصبحت الباحثة قادرة على الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها وتحليل النتائج بما يخدم أهداف الدراسة. وتم استخدام برنامج IBM SPSS للتحليل الإحصائي وتصنيف البيانات، وباستخدام أساليب التحليل الكمي والكمي تم تفسير وتحليل البيانات، للوصول إلى النتائج والتوصيات التي قد تخدم في دعم الاستقرار والتعايش السلمي في ضوء أهداف الهجرة القطرية.

الفصل الرابع
الإجراءات القطرية في مقومات التعايش
وايجابيات وسلبيات وتحديات العمالة الوافدة

4.1 المقدمة

في هذا الفصل سيتم تناول نشأة منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات، وهدفها العام، ومجال الهجرة كأحد مجالات منظمة تحالف الحضارات، كما سيتم تناول تاريخ الهجرة والتنوع السكاني في دولة قطر مع استعراض أبرز المؤسسات الوطنية التي تعنى بأمور التنوع السكاني، والقوانين والإجراءات القطرية في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية التي تمثل مقومات التعايش السلمي. وسيتطرق هذا الفصل إلى بيان وشرح إيجابيات وسلبيات التنوع السكاني والتحديات التي تواجهها دولة قطر في ظل التنوع الكبير الذي تشهده، ثم سيعرّج على منطلقات دولة قطر في دعم منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات ونشأة اللجنة القطرية لتحالف الحضارات، وسياسة قطر في إدماج الوافدين في المجتمع القطري كهدف من أهداف الهجرة الآمنة. وعليه فإن هذا الفصل يجيب على السؤالين الفرعيين للدراسة رقم 1 و 2 كما ذكر في الفصل الأول في البند (1.5) وبالتالي يسعى الى تحقيق الهدفين الفرعيين المقابلين 1 و 2 كما تم بيانه في الفصل الأول في البند (1.6).

4.2 منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات، نشأتها، أهدافها، ومجال الهجرة

أولاً: نشأة المنظمة

شهد العام 2005 ميلاد منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات، بمبادرة سياسية لحكومتى إسبانيا وتركيا، قبل أن يتبناها الأمين العام الأسبق للأمم المتحدة كوفي عنان، ويتم وضع الأطر التي تجعل منه تحالفاً عالمياً يسعى لتعزيز الأمن والسلم الدوليين، من خلال ترسيخ ثقافة السلام وثقافة الحوار وتشجيع التوافق بين الأمم والثقافات في العالم. (وزارة الخارجية التركية، د.ت)

ويمكن تلخيص أهم المحطات الزمنية للمبادرة بما يلي:

في شهر سبتمبر من العام 2004 أطلق رئيس الحكومة الإسبانية حينها خوسيه لويس ثاباتيرو فكرة تحالف الحضارات، وذلك بعد أشهر قليلة على التفجيرات الدامية التي شهدتها مدريد في 11 مارس من العام 2004م، وخلفت 191 قتيلًا، وصدمت المجتمع الإسباني والعالمى.

ساند رئيس الوزراء التركي حينها رجب طيب اردوغان هذه الفكرة، لتتولى إسبانيا وتركيا تقديمها للأمم المتحدة عام 2005.

في يوليو 2005 أعلن كوفي عنان الأمين العام للأمم المتحدة في تلك الآونة عن إطلاق المبادرة بشكل رسمي، وحظيت بترحيب من رؤساء الدول والحكومات في مؤتمر القمة العالمي لعام 2005، وعين السيد عنان في العام ذاته فريقاً من الخبراء للعمل على تجسيد المشروع، من خلال استكشاف جذور الاستقطاب بين المجتمعات والثقافات، والوصول لبرنامج عمل واقعي لمواجهة التحديات الجديدة التي تواجه السلم والأمن الدوليين. وقد أوصى فريق الخبراء بإجراءات أنشطة ومبادرات للترويج للسلام وتعزيز ثقافة الحوار وتشجيع التوافق بين الأمم والثقافات في العالم. وشكلت تلك التوصيات الأساس لخطة تنفيذ تحالف الأمم المتحدة للحضارات. (United Nation Alliance of Civilizations, unaoc.org)

في إبريل 2007م، عيّن الأمين العام للأمم المتحدة، وباقتراح من تركيا، ممثلاً سامياً هو جورج سامبايو، رئيس جمهورية البرتغال السابق (1996 - 2006)، لدفع العملية قدماً بوضع مبادرات عملية. وتلقى التحالف في العام ذاته تمويلاً من إحدى عشرة دولة من الأعضاء تصل قيمتها الإجمالية إلى 6,9 مليون يورو. وقد شكل هذا التاريخ محطة مهمة في تاريخ التحالف، إذ انتقل من مرحلة الفكرة النظرية إلى مرحلة التنفيذ، لتعمل «أمانة تحالف الحضارات»، تحت توجيهات الممثل السامي، وبالاشتراك مع الدول والمنظمات الدولية والإقليمية وجماعات المجتمع المدني، والمؤسسات والقطاع الخاص على تركيز الجهود الموحدة من أجل تعزيز العلاقات الثقافية المشتركة بين الأمم والمجتمعات المختلفة.

في 10 نوفمبر 2009 تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع مشروع القرار المتعلق بمبادرات تحالف الحضارات، والذي تقدمت به 96 دولة. وبذلك ظهرت منظمة أممية لتحالف الحضارات بهدف تشجيع الحوار بين الحضارات والأديان، كضرورة ملحة لسد الثغرات المتزايدة بين الثقافات والكتل الحضارية، ولمحاربة الأفكار الجامدة والمواقف السلبية تجاه الشعوب، وتشجيع التواصل الحضاري في كنف التسامح والعمل المتشارك. (unaoc.org)

في يناير 2013 تم تعيين السيد ناصر عبد العزيز النصر من دولة قطر ممثلاً أعلى لأمانة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات، بتصريح من الأمين العام للأمم المتحدة بان كي مون، خلفاً للممثل السامي البرتغالي جورج سامبايو. (unaoc.org)

وتعتمد منظمة تحالف الحضارات في صياغة مبادئها وأهدافها إلى مرجعيات دولية أهمها ميثاق الأمم المتحدة، الذي أكد في مادته الأولى أن من مقاصد الأمم المتحدة: «حفظ السلم والأمن الدولي، وتحقيقاً لهذه الغاية تتخذ الهيئة التدابير المشتركة الفعّالة لمنع الأسباب التي تهدد السلم...».

كما تنص المادة ذاتها على «إنماء العلاقات الودية بين الأمم، على أساس احترام المبدأ الذي يقضي بالتسوية في الحقوق بين الشعوب، وبأن يكون لكل منها الحق في تقرير مصيرها، وكذلك اتخاذ التدابير الأخرى الملائمة لتعزيز السلم العام».(unaoc.org)

وبذلك أكد التحالف أنه لن يتدخل في صناعة القرارات، لكنه سيعمل على تحسين الظروف من أجل معرفة وفهم أكبر بين صانعي القرار، والقادمين من خلفيات ثقافية ودينية متنوعة، وكذلك في تعبئة الجماعات التي تعمل كقوى وساطة.

ولا شك أن هذا التحالف يندرج أيضاً في إطار مبدأ التعاون بين الأمم الذي يعد جزءاً أصيلاً في ميثاق الأمم المتحدة، والذي نجده يركز على أن من مقاصد الأمم المتحدة تحقيق التعاون الدولي لحلّ المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية، وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً... كما يدعو الميثاق الأممي إلى أن نأخذ أنفسنا بالتسامح، وأن نعيش معاً في سلام وحسن جوار، وأن نضمّ قِوانا كي نحفظ بالسلم والأمن الدولي.

والقول الذي نود تقريره هنا، هو أن تبني منظمة تحالف الحضارات، واحتضانها لهذه المبادرة، وحشد الدعم الدولي لها، يندرج في إطار تكريس هذه المبادئ التي نص عليها الميثاق، أي تعزيز الاستقرار والرفاهية والمحافظة على الأمن والسلم الدوليين.

ثانيا: ظروف النشأة

لا يمكن استيعاب هذا الربط بين منظمة تحالف الحضارات والمبادئ التي قامت عليها الأمم المتحدة، دون تحليل للواقع الذي ولد هذا التحالف، واضطرت معه الأمم المتحدة إلى سرعة تبني هذه المبادرة وتأطيرها، ودعمها أملا في مواجهة التحديات التي أحاطت بالعالم خلال العقد الأول من القرن الحادي والعشرين الذي حمل أملا جديدا للبشرية لتحقيق السلام، ونشر الديمقراطية، والقضاء على كل بؤر التوتر، غير أن هذا العقد بدد كل تلك الآمال على وقع التوترات الدولية المتفاقمة، والأزمات الاقتصادية المتوالية، والحروب الكثيرة في منطقة الشرق الأوسط، والتوترات المذهبية، والشلل السياسي، وتفشي الإرهاب والعنصرية، وازدراء الأديان، والإسلام فوبيا، وفوق كل ذلك عجز المنظمة الدولية عن تحقيق الاستقرار الدولي المنشود.

وبتفصيل أدق، لقد كان مطلع القرن الجديد على غير ما تأمله البشرية، والتي أنهكتها الصراعات والحروب والأزمات في القرن العشرين، فانتشار رقعة الفقر في العالم، ووصوله إلى معدلات غير مسبوقة، والتفجيرات في اسطنبول ولندن ومدريد وغيرها، وتفجيرات 11 سبتمبر، وحروب العراق وافغانستان، في إطار ما سمي بالحرب على الإرهاب، والتي بدا للبعض وكأنها موجهة نحو رقعة ثقافية محددة من العالم، وقضية فلسطين المزمنة، والرسوم المسيئة للنبي محمد صلى الله عليه وسلم، وتداعياتها على المجتمعات العربية والإسلامية، كل ذلك وغيره ولّد شعورا جديًا بأن نظرية صراع الحضارات تكاد تصبح حقيقة وواقع. ووسط تلك الموجات العاتية من الاضطرابات العرقية والدينية والثقافية والسياسية والاقتصادية، والتي ما تزال تداعياتها تضرب العالم حتى اليوم، ولد هذا التحالف، في استجابة دولية لمواجهة تلك التحديات والاضطرابات، والتي غدّتها في الوقت ذاته نظرية صدام الحضارات التي قال بها المفكر الأمريكي صامويل هنتنغتون.

لقد أدركت بعض دول العالم أنه لا يمكن الخوض في عباب القرن الجديد بشكل أعمى، فالمشكلات العديدة والمربكة التي تواجه البشرية لن تتلاشى من تلقاء نفسها، بل ستجد البشرية نفسها تخرج من أزمة لتقع بأخرى، ما لم تتحالف دول العالم لبناء قوة ناعمة على المدى البعيد.

ولقد تنبه المجتمع الدولي، وسط كل هذه التوترات إلى أهمية الترابط الدولي في تحقيق السلام، وتوسعة فضاءات التفاهم في العالم، وإرساء دعائم التعايش وزيادة مجاله العملي على كافة المستويات الرسمية والشعبية، فجاءت مبادرة تحالف الحضارات لتكون إحدى الآليات الدولية لمواجهة التحديات المرتبطة بسوء التفاهم الذي بدا وكأنه القاعدة في العلاقة بين الثقافات والحضارات المختلفة.

ويعد التعاون الدولي في ترسيخ التحالف بين الحضارات مكسبا للإنسانية، خاصة إذا استطاعت المنظمات الدولية كافة العمل بتناغم لتحقيق أهدافه، مع إيماننا بضرورة إدخال إصلاحات جذرية في المنظمة الدولية، لتحقيق التوازن المطلوب في السياسة العالمية، وحتى لا يسود قانون الغاب في علاقات الدول، بما يهدد السلم الدوليين.

ولمّا أصبحت هذه المبادرة تابعة للأمم المتحدة، فإن تحالف الحضارات لديه نطاق عالمي مدعوم بمنظور شامل بحسب صلاحيات الأمم المتحدة، مع وضع أولوية للتعامل مع العلاقات بين المجتمعات الغربية والمجتمعات الإسلامية، لما شاب هذه المجتمعات من فجوات باعدت بينها، ولمّا تطور عن ذلك من صراعات ملموسة، اتخذت أشكالاً عدائية على شكل نزاعات وحروب.

وبهذا انتقل المجتمع الدولي ممثلًا بالنخب الفكرية والمنظمات والمؤسسات الدولية والإقليمية ذات الاهتمام من مرحلة الحوار بين الحضارات إلى مرحلة التحالف، والذي يتطلب إقامة الاحترام المتبادل، والحرص على تعايش حضاري على أسس من المصالح المشتركة. (التويجري، 2009: 14-15)

ثالثاً: الهدف العام والأهداف الرئيسية لمنظمة لتحالف الحضارات

نصت أول خطة تنفيذية للتحالف 2007-2009 والمستندة أساساً إلى التوصيات التي قدمتها المجموعة رفيعة المستوى الخاصة بتحالف الحضارات على أن الهدف العام هو تحقيق التفاهم بين الأمم والشعوب وإقامة علاقات راسخة بينها، وإزالة أسباب الفرقة وسوء الفهم، سعياً لبلوغ الهدف الإنساني في التعايش السلمي وقبول الآخر واحترام الشعوب والثقافات المختلفة. كما نصت على عدد من الأهداف الرئيسية هي:

(أ) تطوير شبكة من الشراكات مع الدول، والمنظمات الدولية، وجماعات المجتمع المدني، وكيانات القطاع الخاص، والتي تشارك تحالف الحضارات في الأهداف، من أجل تعزيز تفاعلها وتنسيقها مع منظومة الأمم المتحدة.

(ب) تطوير ودعم المشروعات التي تساعد على التفاهم والتوفيق فيما بين الثقافات على المستوى العالمي ودعمها وإبرازها، وعلى وجه التحديد بين المجتمعات الإسلامية والمجتمعات الغربية، حيث ينبغي أن ترتبط هذه المشروعات بمجالات العمل الأربعة الرئيسة للتحالف وهي: الشباب والإعلام والتعليم والهجرة.

(ج) إقامة العلاقات وتسهيل الحوار بين الجماعات التي يمكنها أن تعمل كقوة للوساطة والتفاهم، خلال فترات التوترات القوية بين الثقافات.

وفي سبيل تحقيق هذا الهدف، فإن التحالف يعمل على استثمار المؤسسات والكيانات الدولية والمحلية لتحقيق هدفها وتفعيل أنشطتها لبناء الاحترام والتفاهم بين الثقافات، وتقوية الأصوات المنادية بالاعتدال والتوفيق، للمساعدة على التهدئة من حدة التوترات الثقافية والدينية بين الشعوب، وتحسين عمل المبادرات وتشجيع المشروعات الإبداعية التي تهدف إلى بناء الجسور بين الثقافات وعلى وجه الخصوص بين المجتمعات الإسلامية والغربية ودعمها. (تحالف الحضارات: خطة التنفيذ 2009-2007، الأمم المتحدة، 2007)

وإذا كانت الأهداف السابقة تعد ذات طابع مؤسسي، بمعنى أنها تستثمر المؤسسات والكيانات الدولية والمحلية المجتمعية لتحقيق أهدافها وتفعيل أنشطتها، وتأخذ اتجاهها رأسياً، إذ إنها على الأقل من حيث الشكل تنحدر من الأعلى إلى الأسفل، فإن هناك ميدان آخر للعمل حدده التحالف، ويتسم بالتفاعل البيئي الأفقي من خلال استغلال الشخصيات السياسية والدينية والإعلامية والرياضية المؤثرة وصناع القرار للنهوض بأهداف تحالف الحضارات. (خطة قطر لتحالف الحضارات 2018-2022، وزارة الخارجية القطرية، 2018) كما أن للعمالة المهاجرة دوراً هاماً في تحقيق التعارف بين الشعوب وإزالة الصور النمطية الخاطئة والتقليل من التوترات الثقافية والدينية من خلال نقل تجاربهم الإيجابية التي حظوا بها في الدول المضيفة.

رابعاً: مجال الهجرة لمنظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات

حددت منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات أربعة مجالات ذات أولوية للعمل هي: التعليم والشباب والإعلام والهجرة. ويرى تقرير الفريق رفيع المستوى لتحالف الحضارات أن هذه المجالات الأربعة تساهم في تقليل التوترات عبر الثقافات، وتساعد في مد الجسور بين المجتمعات. (تحالف الحضارات، خطة التنفيذ 2007-2009، 2007).

وستهتم هذه الدراسة بمجال الهجرة كسبب رئيس للتنوع السكاني في أي مجتمع، حيث زادت الهجرة العالمية بشكل كبير ومطّرد في القرن العشرين والواحد والعشرون بمعدل يفوق سرعة نمو تعداد سكان العالم حسب ما جاء في بيانات عن إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة في 17 سبتمبر 2019، حيث كانت الزيادة من عام 1970 إلى 2000 بنحو 21 مليون مهاجر، وأصبح عدد المهاجرين في 2010 بنحو 221 مليون مهاجر، وكان عددهم في 2015 نحو 244 مليون، بينما بلغ عددهم 258 في 2017، كالاتي:

الجدول (4.1) إحصائيات المهاجرين واللاجئين في العالم لعام 2017

عدد الأفراد بالمليون	في العالم	المنطقة العربية	دول الخليج العربي	قطر
المهاجرون واللاجئون بالمليون	258	38,1	28,1	1,721,431
العمالة المهاجرة	164	23.8	22.7	

(تقرير حالة الهجرة الدولية 2019، الاسكوا 2020، 13)

وفي 2019 بلغ عدد المهاجرين نسبة 3.5% من إجمالي عدد سكان العالم (7.7 مليار شخص) كما جاء في إحصائيات الأمم المتحدة، منهم 164 مليون عامل مهاجر معظمهم (بنسبة 74%) في سن العمل تتراوح أعمارهم بين 20 إلى 64 سنة (ماكوليف وخضرية، 2020: 19، 27).

لذلك تم إنشاء المنظمة الدولية للهجرة عام 1951، لضمان إدارة الهجرة بشكل منظم وإنساني لحماية المهاجرين، وتعزيز التعاون الدولي بشأن قضايا الهجرة وإيجاد حلول عملية لمشاكل الهجرة المعاصرة وتقديم المساعدات الإنسانية للمحتاجين، كما قامت بتطوير منصة على الأنترنت «أنا مهاجر» والتي تحتوي على تجارب المهاجرين من جميع الخلفيات وخلال رحلات الهجرة، لتعزيز مفهوم التنوع وإدماج المهاجرين في المجتمع. (الأمم المتحدة، 2021).

وعقدت المنظمة الدولية للهجرة في عام 2016 اتفاقاً مع الجمعية العامة للأمم المتحدة لتصبح إحدى الوكالات المتخصصة التابعة لها، ودخلت المنظمة في شراكة مع تحالف الحضارات في 2005. واعتبر يوم 18 ديسمبر من كل عام اليوم الدولي للمهاجرين، لأنه اليوم الذي اعتمدت فيه الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرار 45 عام 1990 الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (الأمم المتحدة، 2021).

وبالعودة إلى جذور الهجرة ودورها في تحالف الحضارات، نجد أن الهجرة إلى أوروبا في بدايتها كانت بموجب مشروع العمال الضيوف (تقرير الدوحة عن الهجرة، 2006)، وفي 2019 أصبحت أوروبا تستضيف أكبر عدد من المهاجرين بلغ عددهم 86 مليوناً خاصة في ألمانيا، تليها الولايات المتحدة الأمريكية بمجموع 51 مليوناً وهو أكبر عدد من المهاجرين في دولة واحدة، ثم المملكة العربية السعودية في المرتبة الثالثة. ونتيجة للتطورات الثقافية وانصهار المجتمعات والتعدد الثقافي، تم إعادة تقييم أثر الهجرة في تحالف الحضارات، وتم العمل وفق منظمة تحالف الحضارات.

وقد اهتمت منظمة تحالف الحضارات بالهجرة لما لها من أثر على السلام العالمي. فمن التحديات التي تواجه المهاجرين اختلاف الثقافات والأديان، وعدم معرفة لغة الدولة المستضيفة، وكذلك صعوبة الالتحاق بأنظمة التعليم والخدمات الاجتماعية، وربما التمييز العنصري في فرص الحصول على السكن والعمل. ومن هنا يتمثل دور التحالف في تعزيز الثقة والتعاون والتفاهم بين الثقافات والأديان المختلفة للأمم والشعوب، والتصدي لتحديات التنوع بين الثقافات، وتعزيز الإدارة الرشيدة للتنوع الثقافي، من خلال ترسيخ المبادئ التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والصكوك الأخرى ذات الصلة (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2010).

ويهدف برنامج دمج الهجرة التابع لمنظمة تحالف الحضارات إلى تحسين الاندماج، وبالتالي تعزيز العلاقات بين المهاجرين والمجتمعات المضيفة. وفي تقرير الهجرة 2020 وضعت المنظمة الدولية للهجرة تسعة شروط للإطار القانوني للإدماج.⁵ حيث قد يؤدي ضعف اندماج

(5) الشروط هي: مبدأ عدم التمييز، الحق في التعليم، حرية الدين والحق في مستوى معيشي لائق، الحق في الصحة، الحق في العمل، وظروف العمل اللائقة، وحظر العمل القسري/الإلزامي، وحرية تكوين الجمعيات، والحق في الانضمام إلى النقابات أو تشكيلها، الحق في احترام الحياة الأسرية، وحق الأطفال في عدم الانفصال عن والديهم، ولم شمل الأسر، ومبدأ المصالح الفضلى للطفل، والحق في الحصول على جنسية للأطفال، وأخيراً إمكانية توسعة حق التصويت للمواطنين ليشمل المهاجرين النظاميين. (تقرير الهجرة في العالم، 2020)

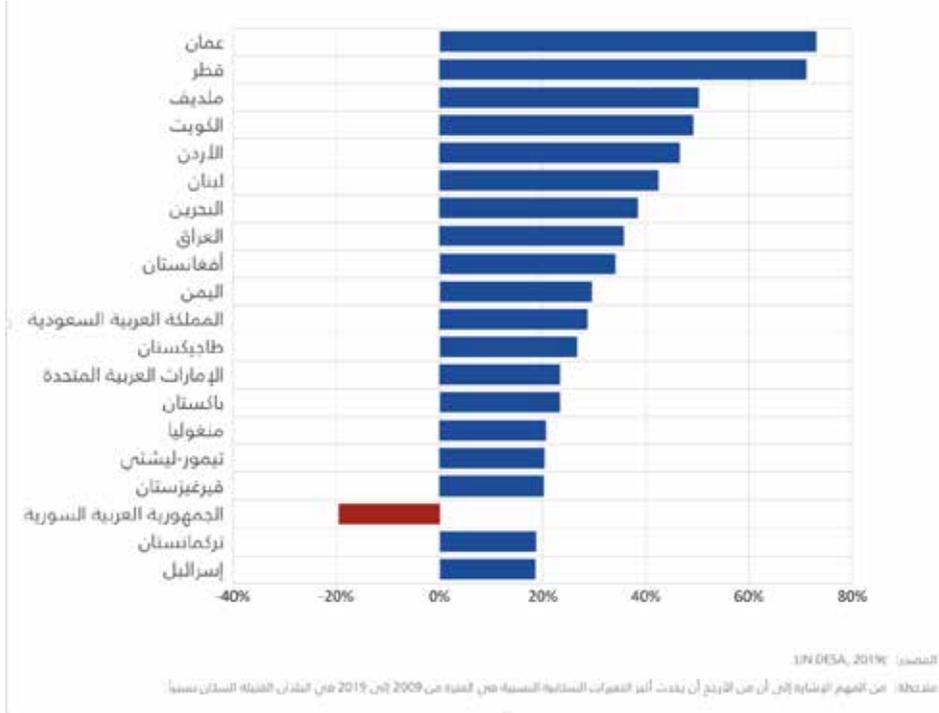
مجتمعات المهاجرين إلى مشاعر الغربة والاستياء، في حين يبرهن المهاجرون المندمجون جيدا على أن التنوع يجلب التقدم والتلاحم الاجتماعي، وهذا يؤدي إلى إرسال إشارات سياسية قوية تفيد بأن الدمج الناجح ضروري جدا لنمو البلد واستقراره وتماسكه، وليس كما يشاع بأنهم تهديد اقتصادي وأمني للمجتمع مستقبلا (تقرير الدوحة عن الهجرة المنظمة، 2006).

وقام التحالف وبالتعاون مع منظمة الهجرة الدولية بإنشاء موقع إلكتروني عام 2010م بعنوان: «جماعة الانترنت المعنية بالهجرة والإدماج — إقامة مجتمعات تحتضن الجميع». كما عملا على رفع الوعي بأهمية قبول التنوع الموجود في المجتمع، ونشر ثقافة التسامح والتعارف والتقارب بين الطوائف المختلفة، من خلال عدة برامج مثل، مهرجان «بلورال بلاس» لأفلام الفيديو والذي يستهدف الشباب في تونس، كما تم تنظيم اجتماع في نيويورك عام 2009 موضوعه: «المدينة المشتركة بين الإثنيات: الإدارة والسياسات، من أجل إدماج أفضل للمهاجرين»، وتم عقد منتدى في (ريو دي جانيرو) بعنوان: «المهاجرون بوصفهم عناصر من أجل التغيير والتنمية» (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2010).

وتم وضع برنامج سياسة الهجرة الدولية «وهو عبارة عن برنامج مشترك بين الوكالات» يعمل هذا البرنامج على تعزيز قدرة الحكومات على إدارة الهجرة، وزيادة التعاون الإقليمي والدولي لتنظيم الهجرة وحماية المهاجرين (تقرير الأمين العام في الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2001). وقد شددت منظمة تحالف الحضارات على أهمية الشراكات في الاستراتيجية العامة، وبشكل خاص الشراكات التي ينشئها التحالف مع منظمة الهجرة الدولية في المجالات المختلفة، وأشار إلى أنه إذا التزمت الدول الغنية بالقيام بمزيد من الاستثمارات في العالم النامي، فإن ذلك من شأنه أن يساعد في تحسين الأوضاع الاقتصادية في هذه الدول، ويقلل من عملية الهجرة (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2010).

وتعد دولة قطر من أكثر الدول التي تستقطب المهاجرين، حيث شهدت تغيرا سكانيا كبيرا في العقد الأخير، ويرجع ذلك إلى التنمية الاقتصادية التي شهدتها والأحداث العالمية التي استضافتها وتحتاج إلى بنية تحتية ونهضة عمرانية تقابلها. والشكل (4.1) يبين أكثر الدول التي شهدت أكبر تغير سكاني من 2009-2019.

الشكل (4.1) الدول العشرون التي شهدت أكبر تغير سكاني من 2009-2019



من خلال الشكل (4.1) نجد أن دولة قطر تحتل المرتبة الثانية في التغير السكاني، وتعدّ دولة قطر من الدول المنخفضة في عدد السكان لذلك فهي تحتاج إلى قوى عاملة خارجية لتساهم في النهضة التي تشهدها (تقرير الهجرة في العالم، 2020).

وللهجرة دوافع متعددة ولها جوانب إيجابية كبيرة كما لها جوانب سلبية على الأطراف كافة؛ المهاجرين والدول المرسله لهم وكذلك على الدول المستقبلية. وسيتم مناقشتها فيما يلي.

خامسا: دوافع الهجرة وإيجابياتها وسلبياتها

تعود دوافع الهجرة لأسباب اختيارية أو قسرية، أما من حيث المدة فقد تكون دائمة أو مؤقتة، ومن حيث المكان قد تكون داخلية أو خارجية، ومن حيث التقنين قد تكون هجرة نظامية (شرعية) أو هجرة غير نظامية (غير شرعية) (سوداني، 2012). وتساعد على الهجرة عوامل جذب في الدول المستقبلية، كالدخل المرتفع، وتوفير بيئة عمل للمهاجر، وجود مهاجرين قدامى ممّن يشجعون على الهجرة وغيرها (سوداني، 2012).

وللهجرة سلبيات وإيجابيات على الدولة المرسله للعمالة المهاجرة؛ وتتمثل أبرز السلبيات في إلحاق الخسارة الكبيرة بالدولة المرسله، حيث تعمل على تدريب وتأهيل وتعليم المهاجر، ومن ثم يذهب إلى بلد آخر بما يحمله من كفاءات مكتسبه من بلده الأصلي، وكذلك تعمل على إحداث خلل في التركيبة السكانية من خلال الانخفاض في عدد الشباب وازدياد عدد الأطفال. (الشامسي، 2007)

أما الإيجابيات التي تعود على الدول المرسله للعمالة المهاجرة، فتتمثل في أنها تقلل من الضغوطات على الدول المرسله بتوفير بدائل للدخل والموارد، وتخفيف البطالة، والحصول على تدريب وخبرات، الأمر الذي يساهم في تنفيذ الخطط التنموية للدول الأصلية عند عودة المهاجرين إليها، وارتفاع مستوى معيشتهم، بالإضافة إلى التحويلات المالية وخلق علاقات جديدة مع الدول الأخرى وهو هدف من الأهداف العامة لمنظمة تحالف الحضارات، كل ذلك يؤكد على أهمية الهجرة بوصفها محركا للتنمية (شقيير، 1997).

وبناء على إحصائيات البنك الدولي فإن حجم التحويلات المالية العالمية للمهاجرين كما هو مبين في الجدول (4,2) الآتي:

الجدول (4.2) التحويلات المالية العالمية للدول مرتفعة الدخل، والمتوسطة والمنخفضة الدخل

السنة	التحويلات المالية العالمية إلى الدول مرتفعة الدخل \ (مليار الدولار الأمريكي)	التحويلات المالية العالمية إلى الدول المنخفضة والمتوسطة الدخل \ (مليار دولار الأمريكي)
2015	581.6	431.6
2016	573	429
2017	633	483
2018	689	529
2019	706	551

من الجدول (4.2) نجد أن حجم التحويلات المالية العالمية للمهاجرين تزداد سنويا، وأكثر الدول المستفيدة هي الهند والصين والمكسيك والفلبين ومصر، حيث تصدرت الهند بأعلى دخل من التحويلات المالية الدولية بقيمة 79 مليار دولار سنة 2018، تلتها الصين 67 مليار

دولار ثم المكسيك 36 مليار دولار، ثم الفلبين بـ 34 مليار، ثم مصر بـ 29 مليار دولار. (البنك الدولي، 2019) كما أن تحويلات المهاجرين تحدث أثراً فاعلاً في وفرة موارد الاستثمار في الدولة المرسلة للمهاجرين (شقيير، 1997).

أما بالنسبة للدول المستقبلية للمهاجرين، فتتمثل الآثار السلبية بإمكانية حدوث خلل في إمكانات الخطط التنموية في حال ازدياد عدد المهاجرين، وارتفاع نسبة البطالة بسبب منافسة العمالة الوافدة للعمالة المحلية، وانخفاض الأجور، وتحمل تكاليف اجتماعية إضافية كمصاريف عمال المنازل مثلاً، وأزمات السكن، وصعوبة تأمين الخدمات الضرورية، وحوادث اضطرابات اجتماعية، وارتفاع معدلات النمو السكاني، وازدياد الضغط على الموارد والخدمات، بالإضافة إلى التحويلات المالية التي يقوم بها المهاجرون وما يترتب عليها من خروج الأموال (سعيد، 1997).

وتتمثل الآثار الإيجابية للمهاجرين على الدولة المستقبلية لهم بزيادة عدد السكان في الدول التي تعاني من نقص السكان، ورفع مستوى المعيشة في الدولة المستقبلية من خلال العمل في القطاعات المختلفة، واستغلال الموارد التي لم يتمكن السكان الأصليون من استغلالها أو زيادة استغلالها، وزيادة النمو والإنتاجية، واكتساب الخبرات والمهارات من المهاجر (عبيد، 2005).

وكما تقدم فإن بعض الدول تعد أكثر من غيرها جاذبة للمهاجرين وتستقطب العمالة الوافدة أكثر من غيرها. وتعد دولة قطر من أكثر الدول التي تستقطب المهاجرين في منطقة الخليج، وستتناول في القسم التالي ملمحة تاريخياً للتنوع السكاني في دولة قطر وأهم المؤسسات المعنية بإدارته.

4.3 تاريخ التنوع السكاني في دولة قطر

بدأت ظاهرة استقطاب العمالة الوافدة بشكل منظم لدولة قطر منذ التواجد البريطاني في القرن التاسع عشر؛ فكان دخول المسؤولين البريطانيين في دولة قطر كل على حسب مهمته، كالمقيم السياسي، والمعتمد البريطاني، وعناصر قوات الأمن والكوادر الإدارية.

ومع اكتشاف النفط الذي أصبح سلعة عالمية في الثورة الصناعية بعد الحرب العالمية الثانية، زاد تدفق العمالة الوافدة المنحدرة من الهند والدول الغربية، وتركزت في القطاع النفطي. ومع استخراج النفط بكميات تجارية سنة 1949 زادت النسب المالية المخصصة للنظام

الحاكم، فنشأت معه فرص عمل مغرية في القطاعين الحكومي والخاص لاستثمار رؤوس الأموال المتراكمة، فزادت أعداد الوافدين الباحثين عن العمل والرزق للعمل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ما بين 1950 إلى 1975، وهي الفترة التي تضمنت استقلال دولة قطر عن الوصاية البريطانية عام 1971. وكانت العمالة العربية تمثل 80% من مجموع العمالة الكلية، نظرا إلى القرابة الثقافية والجغرافية (الشهابي، 2012).

ويعدّ تولي سمو الأمير حمد بن خليفة آل ثاني مقاليد الحكم عام 1995 نقلةً نوعية في دولة قطر، حيث يعدّ مؤسس قطر الحديثة، فقامت في عهده العديد من مشاريع التنمية المختلفة التي تطلبت المزيد من العمالة الوافدة. وبعد أحداث الحادي عشر من سبتمبر 2001 والذي يعد نقطة مفصلية في العلاقات الغربية مع العالم العربي الإسلامي، حيث تنامت فكرة الخوف من المسلمين فيما يسمى (الاسلاموفوبيا)، ونُعت العرب والمسلمون بالإرهابيين، ما أدى إلى التوتر الذي شهدته تلك الحقبة وقاد إلى سحب دول الخليج ومنها دولة قطر أموالها من الخارج، وعودة الأموال المخصصة في الاستثمارات الخارجية إلى البلاد، وأدى ذلك بدوره إلى تكس رؤوس الأموال في قطر وفي الخليج عامة، فقامت دولة قطر باستثمار هذه الأموال في المشاريع العمرانية والبنية التحتية وتنمية الدولة (الشهابي، 2012).

هذه التنمية احتاجت إلى أيدي عاملة مساعدة، لعدم قدرة المواطنين الإحاطة بكل هذه المشاريع بسبب قلة عددهم، مما تطلب زيادة في استقطاب العمالة الآسيوية. وأيضا في ديسمبر 2010، يُعدّ فوز قطر باستضافة كأس العالم 2022 منحى آخر أدى إلى زيادة الطلب على العمالة الآسيوية، للمشاركة في بناء المشاريع من ملاعب وطرق وفنادق وأبراج وبنى تحتية تتعلق بكأس العالم.

وبالعودة إلى التركيبة السكانية في دولة قطر، نجد تزايدا في عدد السكان يرجع لارتفاع نسبة المهاجرين الدوليين إلى تعداد السكان. فسابقا كانت نسبة عدد المهاجرين 32% في عام 1960، ثم 69.6% في عام 1975، وأصبحت 77.2% في عام 1995، وانتهت إلى 78.3% في عام 2005 (الشامسي، 2006). وفي عام 2018 مثّل عدد العمالة الوافدة 86.6% تقريبا من إجمالي عدد سكان دولة قطر البالغ 2,799 مليون نسمة، وهي حالة استثنائية عالمية لغلبة عدد المهاجرين على السكان الأصليين بشكل كبير (شبانة، 2019).

وقد دخل إلى دولة قطر ما بين العامين 2015 - 2019 ما يقارب 361,412 عاملاً لإقامة مشاريع البنية التحتية المتعلقة بكأس العالم لكرة القدم 2022 من جسور وأنفاق وملاعب وفنادق ومدن ونحو ذلك، وتزامن المونديال مع خطط الدولة يجعل من الضروري تحشيد العمل لسرعة الإنجاز، وهذه المشاريع بالطبع تتطلب عدداً كبيراً من القوى العاملة المتنوعة.

وكغيرها من دول الخليج تختلف دولة قطر في شكل التعايش المتحقق بين المجموعات السكانية التي تعيش على أرضها، فنجد أن التعايش بين المجموعات السكانية يتمثل بالتعايش في أبسط صورته في ظل طبيعة نوع الهجرة المؤقتة بغرض العمل تجاه دول الخليج، وهذا التعايش يكون على شكل تساكن وتوافق داخل المجتمع على الرغم من اختلاف الديانات والثقافات. فليس من الضروري انصهارهم في المجتمع القطري وتشكيل هوية ثقافية جديدة تتشكل من مكونات متنوعة، بل يعيشون جنباً إلى جنب بسلام وأمان دون التعدي على حقوق الآخر كنوع من الاندماج. والرابط الذي يجمع أفراد هذا التنوع هو العمل على الأغلب، والهدف هو المساهمة في التنمية، فتكون الروابط قائمة على احترام الخصوصية الفكرية والثقافية ولا سيما الدينية لكل جماعة كما جاء في دراسة (Fahi 2018) ودراسة (Roble-Cozzi 2018).

ففي حين يكون التعايش بين الأقليات في دول أوروبا وآسيا نوع من الاندماج مع الاحتفاظ بهوياتهم الثقافية، أو الانصهار التام في المجتمع المضيف ويحق لهم المطالبة بالجنسية والانخراط في الشؤون السياسية والاجتماعية في حالة استيفاء الشروط المطلوبة للحصول على الجنسية، نجد أن الجاليات المختلفة في دولة قطر والتي تمثل أغلبية السكان، تدخل للبلد بشروط ضمنية، من أهمها عدم المطالبة بالجنسية في حال أطل البقاء في قطر، وعدم التدخل في الشؤون السياسية، وعدم إنشاء أحزاب سياسية أو نقابات عمالية (الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، 2019).

وكذلك تشترط أن يكون الوافد حسن السير والسلوك، ولا يهدد وجوده الأمن الاجتماعي والاقتصادي وأمن الدولة. وهذه الشروط من وجهة نظر الباحثة هي سبب تحقق السلام والوثام والأمان في المجتمع، لأن من دوافع الهجرة في الأساس هي دافع البحث عن عمل، وهو دافع

(6) درجت دول الخليج عامة على استخدام تعبير الوافد أو المقيم لوصف العمال الأجانب بكافة فئاتهم واستبعاد عبارة «العمال المهاجرين»، ويرجع ذلك إلى مخاوف المجتمع الخليجي من تطبيق القانون الدولي حول الهجرة بخاصة ما يتعلق بمنح الجنسية لأسباب اجتماعية وديموغرافية. كلثم علي الغانم وآخرون، أوضاع العمال غير المهرة في قطاع الانشاءات في قطر، اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، قطر، 2010، ص 21، www.nhrc-qa.org.

يقوم على المصلحة المتبادلة، ففرص العمل في دولة قطر توفر دخلاً مرتفعاً، وهذا ما يبحث عنه المقيم بشكل عام، وكذلك فهي تحقق مصلحة للدولة من خلال استقطاب المهارات اللازمة لتحقيق مشاريع الدولة.

وبناء على ما سبق تنقسم الديموغرافية السكانية في قطر إلى قسمين: المواطنين، والوافدون. وفي قانون رقم (4) لعام 2009 الخاص بدخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، تم تحديد الإقامة بالعمل، وتجديد الإقامة بشكل دوري لمن لديهم عقود عمل على الأغلب ولعائلاتهم.⁷ ويشمل هذا القسم:

(أ) المقيمون لمدة زمنية غير محددة، كأبناء القطريين وأصحاب الوثائق القطرية، وبعض مواليد دولة قطر وأسرهم، والعمالة المنزلية.

(ب) الوافدون بعقد عمل لمدة زمنية محددة، ويمثلون النسبة الأكبر من عدد السكان.

كما أن هناك لاجئين وطالبي اللجوء السياسي والوافدين بطريقة غير شرعية إلا أن عددهم قليل فتم استثنائهم من الدراسة.

أما الوافدون فيمكن تصنيفهم كالتالي:

1. وافد بعقد عمل، ويخضع لشروط وضوابط قانون العمل الموافقة لأحكام الاتفاقيات الدولية. وهو خاضع لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

2. وافد بعقد عمل غير خاضع لقانون العمل، فتحدد ضوابط وإجراءات دخولهم وخروجهم من البلاد بقرار من الوزير. وهو خاضع لقانون خاص لمستخدمي المنازل في وزارة الداخلية.

3. مستثمر، ويخضع لأحكام القانون المنظم للاستثمار في رأس مال غير قطري في النشاط الاقتصادي. وتكون مدة إقامته 5 سنوات قابلة للتجديد.

(7) المادة رقم 9: «يجب على كل وافد للإقامة في الدولة أن يحصل من الجهة المختصة على ترخيص بذلك. ويلتزم الكفيل بإنهاء إجراءات الإقامة وتجديدها، على أن يتم التجديد خلال مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ انتهائها. وعلى الكفيل تسليم المكفول جوازه أو وثيقة سفره بعد الانتهاء من إجراءات الإقامة أو تجديدها. البوابة القانونية القطرية الميزان، www.almeezan.qa

4. مالك عقار ومنتفع به، ويخضع لأحكام القانون المنظم لتملك غير القطري للعقارات والانتفاع بها. وتكون مدة إقامته 5 سنوات تجدد تلقائيا طوال مدة تملكه للعقار أو الانتفاع به (البوابة القانونية القطرية-الميزان، 2015).

ولتحقيق الهدف العام لتحالف الحضارات وهو التعايش السلمي بين المجموعات السكانية قامت دولة قطر بالعديد من الإجراءات شملت مقومات التعايش السلمي وهي المقومات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية لحفظ حقوق الوافدين ومساعدتهم على الاستقرار، والشعور بالراحة والرضا الذي ينعكس إيجابيا على معدل انتاجيتهم، ولحفظ مستوى الأمن والسلام في المجتمع، تحت شعار: «الناس متساوون أمام القانون. لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين». (الدستور الدائم، 2005) وأفاد التقرير السنوي 14 للجنة الوطنية لحقوق الإنسان 2018 في ميدان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بانعدام السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر، ونسبة البطالة منعدمة تقريبا فلا تتجاوز 0.1% في القوى العاملة.

4.4 المؤسسات الوطنية التي تعنى بأمور التنوع السكاني والتعايش السلمي

سعت دولة قطر إلى إنشاء مؤسسات وطنية تُعنى بنشر ثقافة التعايش وقبول الآخر ومحاربة التطرف ونبذ العنف على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، وتعمل هذه المؤسسات في تناسل وانسجام من أجل تحقيق رؤية وتوجهات دولة قطر والأهداف التي وضعتها للمهاجرين في ضوء أهداف الهجرة القطرية لمنظمة تحالف الحضارات الأممية. وقد قامت جميع وزارات الدولة بالعديد من الإجراءات التي ساهمت في دمج هذه المجموعات السكانية داخل المجتمع لحفظ حقوقهم الدينية والثقافية والتعليمية والاجتماعية وغيرها. ويعتمد مشروع التنوع السكاني على جهود المؤسسات الحكومية والمدنية من أجل تحقيق التعايش الإيجابي بين المجموعات السكانية في قطر، وسيتم استعراض بعض المؤسسات التي لها صلة مباشرة واهتمام خاص بالتنوع السكاني في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية.

1. اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان

أنشئت في العام 2002 بهدف تعزيز احترام حقوق الإنسان وحمايتها لكل من يخضع للولاية القانونية بدولة قطر من مواطنين ومقيمين وعابرين، بما يتوافق مع منطلقاتها واستراتيجيتها، وبما يتوافق مع مبادئ باريس الناظمة لمراكز المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1993. وحصلت اللجنة على تصنيف A من سنة 2010 إلى 2015، وتم إعادة تصنيفها A من 2015 ولمدة 5 سنوات، وهو أعلى تصنيف يعطى لمؤسسة وطنية وذلك لالتزامها بالمصادقية والاستقلالية والامتثال التام لمبادئ باريس كما جاء في موقع اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان.

وتتمتع هذه اللجنة بالحرية الكاملة في ممارسة أنشطتها وابداء آرائها في مناخ سياسي منفتح، واعداد التقارير الوطنية وتقديمها إلى الهيئات والجهات الدولية المعنية بحقوق الإنسان (اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، 2019). ومن مهامها رصد أوضاع حقوق الإنسان في قطر، ومتابعة تحقيق الأهداف الواردة في الاتفاقيات الدولية حول حقوق الإنسان، والتأكد من مدى الالتزام بالمعاهدات التي صادقت عليها والمتعلقة بحقوق الإنسان في مجال العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، كذلك تقديم الاقتراحات والمشورات والتوصيات للجهات المعنية بالتشريعات والقوانين بما يتلاءم مع الاتفاقيات الدولية التي تكون طرفاً فيها. (اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، 2019).

2. جمعية الهلال الأحمر القطري

تأسست في مارس عام 1978 كأول منظمة خيرية تطوعية في قطر، بهدف مساعدة وتمكين الأفراد والمجتمعات الضعيفة، وهي عضو فاعل في اللجنة الدولية للصليب الأحمر وكثير من المنظمات الإقليمية والإسلامية والعالمية، وتقوم بتقديم خدمات الإغاثة والتنمية محلياً وعالمياً للفقراء على يد شبكة واسعة من المتخصصين والمتطوعين وبمساعدة شركاء من الداخل والخارج، عن طريق تنفيذ مشاريع تنموية واجتماعية وطبية وتطوعية من خلال 20 مكتبا وبعثة خارجية. ويبين الجدول (4.3) جانبا من إنجازاتها كما جاء في الموقع الإلكتروني الرسمي لها:

الجدول (4.3) المستفيدون من خدمات الهلال الأحمر القطري محليا ودوليا

السنة	المستفيدون داخليا	المستفيدون خارجيا	عدد الدول المستفيدة
2015	182,400	8,295,068	28
2016	56,171	6,900,000	29
2017	1,065,177	8,207,917	23
2018	1,116,520	10,819,250	26
2019	1,632,508	7,706,748	29

3. اللجنة العليا للمشاريع والإرث

جاء القرار الأميري رقم 27 لسنة 2011 بإنشاء اللجنة العليا للمشاريع والإرث لقطر بهدف تحقيق أفضل الظروف الملائمة لتنظيم وإنجاز كأس العالم 2022، وبما يعزز خطط التنمية الشاملة في الدولة وفي جميع المجالات، ويؤدي إلى إيجاد إرث لدولة قطر يمتد بعد البطولة وعبر الأجيال. ومهمتها تعريف العالم بهوية دولة قطر الفريدة عبر الفعاليات والأنشطة التي ستقام في كأس العالم ومد جسور التفاهم بين الثقافات وخلق الفرص للتعارف. والوصول إلى مستقبل مستدام وإرث دائم لدولة قطر، والمنطقة العربية، وقارة آسيا، والعالم أجمع.

ومن المسؤوليات المهمة التي تتعلق باللجنة هي رعاية العمال الذين تعتمد عليهم في بناء المشاريع المتعلقة بكأس العالم 2022 والذين بلغ عدد هم في ساعات الذروة إلى 30,000 عامل ينحدرون من النيبال، والهند، وتركيا، والصين، والفلبين. وهي كذلك تتابع حماية حقوق العمال بضمان دفع أجورهم ومستحقاتهم ومنع أية خصومات من أجورهم لصالح رسوم التوظيف وتكاليف إصدار تأشيرات دخول دولة قطر وفقا لمعايير قانون العمل القطري المتماشى مع معايير: منظمة العمل الدولية، وهيومن رايتس ووتش، ومنظمة العفو الدولية، والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، وهيومانتي يوناييتد، ومهندسون ضد الفقر. وفي مقابلة مع نجوى عبد الرحمن (2021) مدير التعاون الدولي في اللجنة العليا للمشاريع والإرث قالت:

«نحن على علم بما يحتاجه العمال لأننا نسألهم دائما عن ذلك. اتخذنا عدداً من الإجراءات، مثل تخصيص الخط الساخن لتلقي الشكاوى، وتشكيل منتديات رعاية العمال، وإجراء المقابلات معهم، وهي إجراءات نتأكد من خلالها أن للعمال صوتا مسموعا، وأنهم يشعرون بكونهم جزءاً أصيلاً من هذه البطولة».

4. وزارة العمل

تعدّ وزارة العمل من الوزارات الخدمية التي تسعى إلى تقديم الخدمات للمواطنين والمقيمين والوافدين

وبما أن الهجرة لدولة قطر هي للعمل فقد اهتمت الوزارة بشؤون العمل والعمال وفقا لمبادئ وشروط منظمة العمل الدولية من أجل تهيئة مناخ مناسب يساعد العمال الوافدين على العمل والبناء والمساهمة في التنمية في جو من الأمن والاستقرار. واهتمت الوزارة بوضع سياسات تختص بالعمال الوافدين من عقود عمل منصفة للعامل ولصاحب العمل، ونظام حماية الأجور وتحديد الحد الأدنى لها، ودراسة الشكاوى العمالية ومعالجتها من خلال اللجان العمالية المشتركة ولجنة فض المنازعات، بالإضافة لتوفير الصحة والسلامة المهنية، وإجراء تفتيش بانتظام لأماكن العمل والسكن من أجل التأكد من تطبيق المعايير الدولية في مجالات التنمية والعمل والشؤون الاجتماعية ومعايير حقوق الانسان. (موقع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، د.ت)

5. وزارة الداخلية القطرية

ويتمثل هدفها العام في تحقيق الأمن والاستقرار، وفيما يتعلق بالمجال الاجتماعي فقد أنشأت وزارة الداخلية إدارة الشرطة المجتمعية كإجراء تنفيذي لتحقيق أهداف الهجرة لتحالف الحضارات وتعمل على محاولة إدماج العمالة المهاجرة في المجتمع القطري من خلال مشاركة الجاليات في الاحتفال بالأعياد الوطنية والمناسبات الخاصة لدولة قطر، واستثمار فترات الاحتفال بتوعية الجاليات حول العديد من الموضوعات كقانون العمل والإقامة والكفالة، وقانون تنظيم دخول وخروج الوافدين، والتوعية بالجرائم، ومتابعة شكاويهم وحل مظاهرتهم، والترويج لخدمات الوزارة، وذلك كله يدعم ويعزز التعايش السلمي (الأمانة العامة لمجلس الوزراء، 2020).

6. المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية

تهدف منظمة العمل الدولية إلى تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً، ومن مهامه تعزيز العدالة الاجتماعية، ودعم العمل اللائق، والمساهمة في

تحقيق خطة التنمية المستدامة 2030، وذلك من خلال إعداد برامج تحقق 4 غايات وهي إيجاد الوظائف وتطوير المنشآت، والحماية الاجتماعية، وتحقيق معايير حقوق الإنسان، والحوار الاجتماعي.

وقد انضمت دولة قطر كعضو إلى منظمة العمل الدولية في 1972، ومن خلال مكتب مشروع منظمة العمل الدولية الذي افتتح في دولة قطر عام 2017. بدأ برنامج التعاون الفني بينها وبين منظمة العمل الدولية، لضمان الامتثال لاتفاقيات العمل الدولية التي صادقت دولة قطر عليها، وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (موقع مكتب مشروع منظمة العمل الدولية قطر، 2021).

7. مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان

أنشئ في 2008 بهدف إجراء حوار بناء بين أتباع الأديان المختلفة لترسيخ ثقافة التعايش السلمي بين المجموعات السكانية التي تعيش على أرض قطر من مواطنين ووافدين، وفي مقابلة مع أحمد عبدالرحيم (2021) استشاري في مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان، ذكر أنه لدعم مجال التعايش خصص المركز برنامج الطاولة المستديرة، وهي حوارات مجتمعية داخلية مع الأفراد والمؤسسات ذات الصلة، تعقد في فترات زمنية متقاربة لمناقشة قضايا الحوار والقضايا الاجتماعية التي تهم الجاليات الموجودة في قطر، بالإضافة إلى برامج أخرى مثل برامج إذاعية، والملتقى الرمضاني للجاليات الهندية بمشاركة 2000 شخص، والافطار الجماعي في مساكن العمال، وملتقى سنوي لطلاب الجامعة، ومسابقة المناظرات بين مدارس الجاليات بهدف تعزيز قيمة الحوار والتفاعل الإيجابي. كذلك ينظم مؤتمرات عالمية داخل قطر بهدف تحقيق فهم مشترك وتعاون متناغم لإرساء دعائم السلام العالمي، وهذا يؤدي محليا إلى زيادة الوعي بالآخر وتقبله والتعاون معه في بناء البلد.

وبعد استعراض أهم المؤسسات الوطنية التي لها صلة مباشرة بالوافدين، سيناقد هذا الفصل فيما يلي الإجراءات التي قامت بها دولة قطر في إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي من خلال أربعة مقومات شاملة لكافة جوانب الحياة وهي المقوم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والقانوني، وذلك لتحقيق الهدف العام لتحالف الحضارات وهو التعايش السلمي بين الشعوب في ضوء أهداف الهجرة القطرية والتقاء الحضارات.

4.5 مقومات التعايش السلمي في دولة قطر في إدارة التنوع السكاني

استثمرت دولة قطر عددا من المقومات ضمن رؤيتها لتحقيق أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات خوّلتها التمكّن من إدارة التنوع السكاني في مجتمعها. وفي خطاب لسمو الأمير الشيخ تميم بن حمد آل ثاني في افتتاح دور الانعقاد 46 لمجلس الشورى في سبتمبر 2019 قال: «لقد انتهجت دولة قطر سياسة ثابتة لحماية وتعزيز حقوق الإنسان، بالاستناد إلى مبادئنا وقيمنا العربية والإسلامية التي تعلي قيمة الإنسان. وحققت قطر إنجازات مهمة فيما يتعلق بحقوق العمال وظروف العمل بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية.» (بيان اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، 2019)

وفي يناير 2012، ذكر الأمين العام للجنة العليا لمشاريع كأس العالم 2022 حسن الذوادي: «أنه توجد مشكلات متعلقة بالعمال في البلاد لكن قطر ملتزمة بالإصلاح، سوف نطالب بأن يفرض على المقاولين بندا في العقود لضمان الوفاء بالمعايير الدولية لحقوق العمال.» (موقع حقوق الانسان، 2012)

وتم إغلاق شكاوى عمالية من قبل منظمة العمل الدولية في نوفمبر 2017 كان قد تقدم بها بعض العمال الوافدين إلى منظمة العمل الدولية في عام 2014، نالت هذه الشكاوى بحثا مطولا، وانتهت بإغلاقها بعد أن تعهدت دولة قطر بإجراء إصلاحات جذرية في قوانين العمل، وبناء عليه وقعت قطر على 36 اتفاقا لحماية العمالة مع الدول المصدّرة للعمالة، منها 5 مذكرات تفاهم كما جاء في مقالة شاهين (موقع جريدة الوكيل، 2017). لذلك فإن إغلاق الملف يدل على رغبة دولة قطر في تحسين ظروف العمالة الوافدة، والتزامها بالاتفاقيات الدولية. ولقد أشادت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بالإصلاحات القطرية التي وفرت للعامل كل ما يحتاجه ليعيش بكرامة ويؤدي عمله بأريحية تامة (اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، 2017).

وفي هذا الجزء سيتم الإشارة إلى عدد من الإجراءات التي اتخذتها قطر تندرج تحت مقومات أربعة هي: الاقتصادي، والاجتماعي، والثقافي، والقانوني. وكيف استطاعت دولة قطر الاستفادة من هذه المقومات في إدارة التنوع السكاني لخدمة التعايش السلمي على أرضها.

4.5.1 المقوم الاقتصادي

إن من أولى أولويات دولة قطر تأمين حياة كريمة للعمال الوافدة، كما تلتزم الحكومة بإصلاح قوانين العمل بما تتماشى مع معايير العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية والممارسات المتعلقة به من أجل تحقيق نظام ملائم لاحتياجات كل من العمال وأصحاب العمل. (International Labor Organization ILO, 2017).

وقال وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية سعادة السيد/يوسف بن محمد فخرو:

«إن دولة قطر ملتزمة ببناء سوق عمل يتسم بالحدثة والديناميكية. وتماشياً مع رؤية قطر الوطنية 2030. وتعد هذه القوانين خطوة جديدة وهامة في مسيرة الإصلاحات التي أجريناها على سوق العمل، ومن شأنها أن تعود بالفائدة على أصحاب العمل والعمال والدولة على حد سواء». (بيان سفارة دولة قطر في لندن، 2020).

وفي مقابلة مع المحامي يوسف أحمد الزمان، (اتصال شخصي، 8 فبراير، 2020) تحدث عن إصلاحات سوق العمل وما جاء في القانون القطري رقم 14 لسنة 2004، وتعديلاته بالقانون رقم 13 لسنة 2017، كالآتي:

1. الإعلان عن إنشاء 20 مركزاً للتأشيرات لقطر في كل من الهند وسريلانكا وإندونيسيا ونيبال وبنغلاديش وباكستان والفلبين وتونس، مما سيعجل عملية التوظيف وإنهاء جميع إجراءات الإقامة في دولة قطر، وضمان عدم استغلال العمال في بلدهم الأم. وافتتح أول مكتب لتأشيرات قطر في كولمبو وسيرلانكا في أكتوبر 2018. ويوفر المركز خدمات مثل: تسجيل البيانات الحيوية، أخذ البصمات، إجراء الفحوصات الطبية، توقيع عقد العمل، ودفع الرسوم للوافدين، مما يسهل على الوافد الدخول إلى دولة قطر ومباشرة عمله.

وأشارت نجوى آل ثاني، (اتصال شخصي، 2 مارس، 2021) مدير التعاون الدولي في اللجنة العليا للمشاريع والإرث في مقابلة معها إلى أنه يتم إجراء مقابلات مع عمال اللجنة العليا للمشاريع والإرث المسؤولة عن مشاريع البنية التحتية الرياضية لبطولة كأس العالم لكرة القدم قطر 2022، عند وصولهم للتأكد من سلامة التوظيف وعدم استغلال العامل. وأشادت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بجهود دولة قطر المستمرة لإيجاد حلول

لإشكاليات الاستقدام الأخلاقي وتعاقدت مع شركة خدمات إدارية دولية مختصة باستقدام العمالة باتباع المعايير الأخلاقية وتقديم استراتيجية للعمل اللائق. (تقرير اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، 2018: 33)

2. افتتاح الشركة القطرية للاستقدام (ويزة) لاستقدام العمالة الماهرة، وتوفير لهم خدمات للتدريب والتأهيل، وتساهم بتدوير العمالة داخل دولة قطر، وافتتاح مراكز للتأشيرات خارج دولة قطر ويتم من خلالها توثيق عقود العمل إلكترونياً.

3. يلتزم صاحب العمل بتوفير جميع المستلزمات التي تمكن العامل من أداء عمله، ولا يجوز له أن يكلف العامل بأداء عمل غير العمل المتفق عليه.

4. نظام حماية الأجور ويعطى العامل الأجر المتفق عليه في عقد العمل بالعملة القطرية كما جاء في قانون العمل المعدل رقم 1 لسنة 2015 وهي من الإجراءات التي تم تنفيذها بالتعاون مع منظمة العمل الدولي لتوفير العمل اللائق (ILO, 2017)، وتمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً للرجل إذا قامت بذات العمل. ويجب على صاحب العمل تحويل الأجر إلى حساب العامل خلال أسبوع في إحدى المؤسسات المالية في الدولة متبعا (نظام حماية الأجور wps)، وعلى صاحب العمل أن يدفع للعامل قبل موعد الإجازة السنوية الأجر المستحق، مضافاً إليه أجر الإجازة المستحق له.

5. حددت حكومة دولة قطر في أكتوبر 2019 الحد الأدنى للأجور بمبلغ 1000 ريال قطري وعلى صاحب العمل توفير الغذاء والسكن، وفي حالة عدم توفيره يعطى العامل الحد الأدنى لبدل الغذاء 300 ريال قطري، والحد الأدنى لبدل سكن 500 ريال قطري.

6. واتخذت دولة قطر إجراءات قانونية ضد المنشآت المخالفة لنظام حماية الأجور مثل: منع صاحب العمل من استقدام العمالة، ووقف التعامل مع منشأته، ونقل العمال إلى منشأة عمل أخرى. الخ. وفي عام 2018 تم حظر 28351 شركة لمخالفتها لنظام حماية الأجور.

7. يكون الحد الأقصى لساعات العمل 8 ساعات يومياً في جميع أشهر السنة، عدا شهر رمضان 6 ساعات يومياً. ويمنح راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، وهو يوم الجمعة فيما عدا أعمال المناوبة وفقاً لقرار وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون

الاجتماعية وعقوبات صارمة للشركات المخالفة كما صرح بذلك فهد ظافر الدوسري مدير إدارة تفتيش العمل بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. (جريدة الشرق، 2021).

8. يحصل العامل على إجازة سنوية لا تقل عن 3 أسابيع للعامل الذي قضى أقل من 5 سنوات في العمل. ولا تقل عن 4 أسابيع للعامل الذي قضى أكثر من 5 سنوات في عمله، بالإضافة إلى الإجازات الوطنية والدينية والمرضية المدفوعة الأجر، ويعدّ عقد العمل باطلا إذا تنازل العامل عن إجازته، كما جاء في المادة 79، 80، 81 في القانون 14 لسنة 2004. كما تمنح المرأة العاملة إجازة وضع لـ 50 يوما بأجر كامل في حال عملت لمدة سنة كاملة (كتاب الجيب للعامل، 2009).

9. وفي القرار الوزاري رقم 16 لسنة 2007، يحظر عمل العمال في المساحات المفتوحة تحت أشعة الشمس من الساعة 11:30 صباحا وحتى 3:30 مساء، خلال أشهر السنة التي تكون فيها درجات الحرارة في أعلى معدلاتها. وقامت اللجنة العليا للمشاريع والإرث بعقد شراكة مع شركة تيكنيتش العالمية لإنتاج أحدث تكنولوجيا تبريد الملابس لعمال المواقع، وقالت نجوى آل ثاني (2021) «أنه تم توفير 50 ألف بدلة تبريد تخفض درجة حرارة العامل 8 درجات في فصل الصيف، بمعدل بدلتين لكل عامل».

10. على صاحب العمل أن يدفع للعمال عن الساعات الإضافية ما لا يقل عن الأجر الأساسي لساعات العمل العادية، مضافا إليه زيادة لا تقل عن 25% من الأجر.

11. أنشئت غرفة تجارة قطر مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية منصة إلكترونية لتدوير العمالة، وكما أوضح فواز الريس (اتصال شخصي، 25 يناير، 2021) مدير إدارة الاستخدام في الوزارة في مقابلة معه، أن هذه المنصة تسمح للعامل الانتقال إلى عمل آخر في حالة انتهاء عقد عمله أو حدوث مشاكل داخل عمله، وتسعى الدولة من خلال هذه المنصة الاحتفاظ بالعمالة الماهرة وتسهيل الإقامة للعامل الذي يريد أن يبقى في الدولة.

12. كما أصدرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية القرار الوزاري رقم 18 لسنة 2014 يتعلق بتحديد الشروط والمواصفات للسكن المناسب واللائق للعمال وفقا

للمعايير الدولية، وحدد الحد الأدنى للشروط والمواصفات لسكن العمال لا ينبغي تجاوزها، ويخضع للتفتيش الدوري المفاجئ من قبل قسم التفتيش بالوزارة واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان.

13. في حالة إصابة العامل فله الحق أن يتلقى العلاج المناسب على نفقة صاحب العمل، ويتقاضى العامل أجره كاملاً طوال فترة العلاج أو لمدة 6 شهور أيهما أقرب. وفي حالة وفاة العامل بسبب العمل أو إصابته بإصابة نتج عنها عجز، فله أو للورثة الحق في التعويض طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية.

14. صدر القانون رقم (17) لسنة 2018 بإنشاء «صندوق دعم وتأمين العمّال» تابع لمجلس الوزراء له موازنة خاصة، حيث 60% من ميزانيته ترجع إلى حصيلة رسوم منح رخص العمل وتجديدها، يضمن للعمال الرعاية ويوفر لهم حقوقهم بالإضافة إلى بيئة عمل صحيّة وأمنة. ويهدف الصندوق إلى حماية العمّال من عدم صرف مستحقّاتهم في حال إغلاق صاحب العمل المنشأة، وتوفير الموارد المالية المستدامة لدعم تأمين العمال، ومساعدة العمال المحتاجين، والمساهمة في إنشاء الملاعب والأماكن الترفيهية لهم وبناء مساكن للعمال في حالة الحاجة إلى ذلك.

15. وظّفت دولة قطر في مجال الصّحة والسلامة والظروف المعيشية مفتشين ومفتشات عمل يتحدثون لغات عدة لديهم مهارات متخصصة بتفتيش العمل تم تدريبهم بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، (International Labor Organization, 2021) وقد وُفرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية أحدث التقنيات لمفتشي العمل، بما في ذلك أنظمة GPS مما يتيح لهم تقديم التقارير إلكترونياً وبصورة فورية. وقد تم إجراء زيارات مكثفة بلغت (44,131) زيارة تفتيشية سنة 2019.

16. تم إطلاق معايير رعاية العمال في عام 2014، من قبل اللجنة العليا للمشاريع والإرث، وهو برنامج يستهدف التنمية البشرية والاجتماعية. وخصصت في فبراير 2018 موقعا الكترونياً مخصصاً لرعاية العمال (www.workerswelfare.qa) الذي يستعرض الإجراءات والمبادرات التي قامت بها اللجنة لرعاية الآلاف من عمال البناء والتشييد، ومن خلال هذا الموقع يمكن لأي شخص في العالم الاطلاع على ما تقدمه دولة قطر للعمال في

كافة المجالات بكل شفافية. كما تم تعيين شركة بريطانية دولية وهي إمباكت ليمتد (Impact Limited) كشركة مراقبة خارجية، لتطلع على أحوال العمال في قطر وإجراء مقابلات معهم، وإصدار تقرير سنوي عنهم. (نجوى آل ثاني، 2021).

17. افتتحت منظمة العمل الدولية (ILO) أول مكتب للمشاريع لها في قطر في 30 أبريل 2018. وسيدعم المكتب تنفيذ برنامج تعاون فني شامل بشأن ظروف العمل وحقوق العمل في دولة قطر.

18. صدر القانون رقم (1) لسنة 2019 في المادة (2) أنه يجوز للمستثمر غير القطري الاستثمار في جميع القطاعات الاقتصادية حتى بنسبة (100%) من رأس المال، وفقاً للائحة التنفيذية لهذا القانون، ومن أهمها تخصيص أراضي للمستثمر الأجنبي لإقامة مشاريع والإعفاء من الضرائب والرسوم الجمركية وحرية تحويل الاستثمارات داخل الدولة وخارجها، كل ذلك يسهل من إجراءات تسجيل الشركات وبفضل هذه السياسات الاقتصادية التي انتهجتها دولة قطر أصبحت وجهة جاذبة للاستثمار الأجنبي ومشجعة لممارسة الأعمال، ومثال على ذلك أن هناك أكثر من 6000 شركة هندية بشراكة قطرية كبيرة وصغيرة تعمل في قطر، وهناك أكثر من 24 شركة برأس مال هندي 100%، وتم تسجيل أكثر من 100 شركة في مركز قطر للمال. (غرفة قطر، 2018) كما بلغ عدد الشركات البريطانية العاملة في السوق القطري 1010 شركة.⁸ (جريدة الشرق، 2020)

19. ساعد قانون الإقامة الدائمة رقم (10) لسنة 2018، في تعزيز بيئة الاقتصاد الوطني من خلال توطين الكفاءات والاستفادة من خبرات المقيمين في دعم التنمية. وأثنت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان على هذا القانون الذي يوفر للوافدين بيئة عمل جاذبة. (تقرير 15 للجنة الوطنية لحقوق الإنسان، 2019: 23)

(8) وعلى الصعيد الاستثماري، أوضح السيد صالح بن ماجد الخليفي الوكيل المساعد لشؤون التجارة في وزارة التجارة والصناعة، أن المملكة المتحدة تعتبر شريكاً استثمارياً مهماً للدولة، حيث بلغ عدد الشركات البريطانية العاملة في السوق القطري 1010 شركة منها 934 شركة قطرية - بريطانية مشتركة بإجمالي رأس مال بلغ 2.6 مليار دولار، إلى جانب 7 شركات مملوكة بالكامل للجانب البريطاني و69 مكتب تمثيل لشركات متنوعة من المملكة المتحدة بالإضافة إلى 35 شركة مرخصة من قبل مركز قطر للمال، «30 شركة بريطانية تعرض خدماتها بالسوق المحلي، جريدة الشرق، 21 فبراير 2020، تاريخ المشاهدة 3 يوليو 2021، www.al-sharq.com»

وقد أشادت أهم مؤسسات حقوق الإنسان ومنظمات الأمم المتحدة⁹ بإصلاحات دولة قطر، مما يجعلها رائدة في منطقة الخليج فيما يتعلق بإصلاحات سوق العمل كما جاء في اللجنة الوطنية لحقوق الانسان (2018). وقامت الاستراتيجية الوطنية الثانية للتنمية 2018-2022 (وهي هيئة الرقابة الإدارية والشفافية) بمراقبة الخطط والاستراتيجيات التي أعدتها في نسختها 2014-2016 ومدى تحققها من قبل مؤسسات الدولة، ثم استكمال العمل لتعزيز جودة الخدمات العامة وتحسين بيئة العمل من خلال وضع خطط إصلاحية وعلاجية 2018-2022 تتابع الأعمال التي لم تستكمل، وخطط جديدة تنموية لتحقيق الغايات والنتائج المرجوة بهدف تحقيق التنمية المستدامة. وبذلك تُعدّ الإصلاحات التي قامت بها دولة قطر طويلة الأجل، وهي نتيجة سنوات من التخطيط المدروس. (استراتيجية التنمية الوطنية الثانية، 2019: 95).

4.5.2 المقوم الاجتماعي

إن السلام الاجتماعي والتعايش السلمي وجهان لعملة واحدة، وكلما تحصّل الإنسان على أساسيات الحياة من ضمانات مالية وتعليمية وصحية وبيئة آمنة أدى ذلك إلى استقراره وبالتالي زاد انتاجه. وفيما يلي نتعرف على الإجراءات التي قامت بها الدولة في المجال الاجتماعي لتحقيق رؤية تحالف الحضارات في التعايش السلمي، وأهداف الهجرة القطرية في تحقيق التعايش الإيجابي والتبادل الحضاري:

1. في مجال التعليم، أكدت القرارات الأميرية رقم 25 لعام 2001 على إلزامية التعليم لكل الأطفال في قطر، ويعد المسؤول عن الطفل مخالفا للقانون إذا لم يلتحق الطفل بالمؤسسة التعليمية عند بلوغه 6 سنوات. وسمحت الحكومة القطرية بإقامة المدارس والمعاهد التعليمية الخاصة بالجاليات المتعددة في قطر وقدمت الدعم لها وأوجدت تنوعا في المناهج التعليمية تماشيا مع التنوع السكاني الموجود. وتشير إحصاءات وزارة التعليم والتعليم العالي أن عدد المدارس الخاصة وصلت في العام الأكاديمي 2016

(9) أكدت منظمة العمل الدولية في بيان أن «قطر هي الدولة الأولى في المنطقة التي تطبق حدًا أدنى غير تمييزي للأجور، وشدّدت المنظمة على أهمية كون قطر هي الدولة الأولى في المنطقة التي تطبق حدًا أدنى غير تمييزي للأجور، في إطار سلسلة إصلاحات تاريخية لقوانين العمل في البلاد. من بينها نظام الكفالة. وهذه الإصلاحات تجعل الدوحة وجهة أكثر جاذبية للمواهب والاستثمارات العالمية أيضًا، على حد تأكيد التقرير الدولي. جنيف-مواقع إخبارية وترجمة جريدة الراية، 22 مارس 2021، www.

2017- إلى 543 مدرسة، تتنوع مناهج التدريس فيها بتنوع الجاليات المقيمة في قطر، هذا إلى جانب المدارس الدولية التي تتبنى مناهج مختلفة مثل المنهج الأمريكي، والبريطاني، والأردني، والباكستاني، والكندي، والهندي، والفلبيني، والياباني، والفرنسي، واللبناني، والتركي، والمصري، والإيراني... وغيرها. ولا يقتصر الأمر على المنهج أو الهوية التي تحملها المدرسة، بل هناك أمر آخر شديد الأهمية هو التنوع اللغوي، حيث نجد المدارس تدرّس باللغة الإنجليزية والعربية، وهما اللغتان الغالبتان إلى جانب لغات أخرى مثل الفرنسية والإسبانية.

2. وتحملت الدولة تكاليف التعليم للمواطنين والوافدين والمقيمين كما جاء في نص القرار: « يكون التعليم إلزامياً ومجانياً لجميع الأطفال من بداية المرحلة الابتدائية وحتى نهاية المرحلة الثانوية أو بلوغ سن الثامنة عشر أيهما أسبق، وتوفر الوزارة المتطلبات اللازمة لذلك»، ويشمل القرار ذوي الإعاقة من خلال دمجهم في المدارس الحكومية. ويستثنى من هذا القرار الكتب المدرسية والمواصلات، فيتم دفع مبلغ رمزي من قبل غير القطريين. كما اهتمت الدولة بتعليم كبار السن والذين لم يلتحقوا بالتعليم النهاري بفتح المراكز التعليمية المسائية حيث استقبلت في العام (2018-2019) عدد 28 طالب و142 طالبة من الوافدين موزعين على المراحل التعليمية الثلاثة (الابتدائي والاعدادي والثانوي). تقرير 15 للجنة الوطنية لحقوق الانسان، 2019: 64)

أما بالنسبة للتعليم العالي فتوفر الدولة منح دراسية للوافدين بشروط معينة حيث قامت جامعة قطر بتقديم مساعدات مالية إلى 1276 طالبا وطالبة، وحصل 32% من الطلاب غير القطريين على منح دراسية (تقرير 14 للجنة الوطنية لحقوق الانسان، 2018: 40).

3. في مجال الصحة، أكد القانون القطري على إلزامية توفير التأمين الصحي الاجتماعي لكل سكان دولة قطر، فقد جاء في قانون رقم (7) لسنة 2013، الفصل الثاني، المادة (2) على أن « يكون نظام التأمين الصحي إلزامياً لضمان تقديم الخدمات الصحية الأساسية، وفقاً لأحكام هذا القانون، لكافة المواطنين القطريين ومواطني دول مجلس التعاون الخليجي والمقيمين في الدولة والزائرين لها».

4. وتلتزم دولة قطر بتوفير خدمات صحية للوافدين المصاحبين لأسرهم مما يحقق لهم الشعور بالارتياح النفسي والمادي وبالأستقرار. وكما نرى أن المادة (4) من القانون رقم (22) لعام 2013 المتعلق بأقساط التأمين الصحي وآلية تحصيلها وسدادها تنص على أن: «يكون صاحب العمل مسؤولاً عن سداد أقساط التأمين الصحي عن كل عامل من عماله غير القطريين وأفراد أسرهم».

5. وبما أن عدد كبير من العمالة الوافدة تعمل في مجال البناء والإنشاء فقد خصص لها القانون القطري عدة مواد بشأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال بالمنشآت حرصاً منها على توفير البيئة المناسبة للعمل وفق مبادئ منظمة العمل الدولية ومبادئ حقوق الإنسان ومبادئ الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، من أهمها القانون رقم 16 لعام 2005 الفصل الثاني المادة 3 التي تنص على أن: «يلتزم صاحب العمل في المنشآت التي يزيد عدد العاملين فيها على مائة عامل بتعيين ممرض متفرغ في المنشأة، بالإضافة إلى توفير صناديق الإسعافات الأولية، فإذا زاد عدد عمال المنشأة على خمسمائة عامل، وجب عليه أن يخصص لهم عيادة يعمل بها طبيب وممرض واحد على الأقل. كما يجب تدريب عدد مناسب من العاملين بالمنشأة بالإضافة إلى عملهم للقيام بعمليات الإسعافات الأولية للمصاب لحين حضور المسعف أو الطبيب». (موقع اللجنة العليا للمشاريع والإرث، 2021)

6. كما تقوم اللجنة العليا للمشاريع والإرث بتقديم برنامج غذائي بالتعاون مع جامعة كورنيل ينظم طعام العمال وفقاً لعادات الطعام في بلادهم ووفقاً للأمراض التي يعانون منها كالحساسية أو ضغط الدم أو السكري...، وهو برنامج اختياري ينضم له العامل ويستمر لمدة 6 أسابيع. كذلك توفر اللجنة برنامجاً للصحة النفسية بالتعاون مع مؤسسة حمد للرعاية الصحية لمعالجة مشاكل الكآبة التي تنتج نتيجة الغربة والابتعاد عن الأهل، والانتحار وغيرها كما تقدم استشارات مجانية لهم. وأيضاً يتم للعمال فحص صحي شامل سنوياً مع تناول ملفات العمال إلكترونياً مع باقي المراكز الصحية (نجوى آل ثاني، اتصال شخصي، 2021).

وأشادت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة بالرعاية الصحية التي توفرها دولة قطر لجميع السكان وبتوفير التغذية الجيدة ومياه الشرب النقية والتحصين

الطبي والرعاية الطبية للأطفال دون تمييز. ويتم إصدار البطاقة الصحية بمجرد حصول الوافد على بطاقة الإقامة مما يمكنه من استخدام المرافق الصحية الحكومية وصرف الأدوية بالمجان (التقرير السنوي 14 للجنة الوطنية لحقوق الإنسان، 2018).

7. وفي مجال الخدمة الاجتماعية تقوم اللجنة القطرية للعمل الاجتماعي في تقديم خدمات تشمل جميع سكان دولة قطر من خلال مراكزها لكبار السن، ولذوي الاحتياجات الخاصة، ومراكز للاستشارات العائلية والعنف الأسري.

8. في مجال الأعمال الخيرية، تتكفل مؤسسات المجتمع المدني بتقديم المساعدات للمواطنين والمقيمين على حد سواء، كالآتي:

(أ) تعمل جمعية الهلال الأحمر على تقديم خدمات الإغاثة والتنمية محلياً للفقراء والضعفاء والمحرومين كما جاء في مقابلة مع منى السليطي (اتصال شخصي، 2021) وذلك من خلال:

صندوق الخدمات الإنسانية، حيث يقوم الصندوق بتأمين المساعدات المناسبة لهم المالية والعينية لكافة الجنسيات وهو ما يثبت فعلاً التوجه نحو الإدماج الاجتماعي لخلق مساحة من العيش السلمي.

صندوق اعانة المرضى، وهو صندوق خصص لمساعدة فئة المرضى غير القطريين من ذوي الدخل المحدود من جميع الجنسيات على تأمين جزء من قيمة العلاج او كله وفق الاسس المعمول به، ويعدّ صندوق اعانة المرضى من المشاريع الاساسية والمهمة التي ترسخ قيم التكافل والتعايش السلمي بين جميع من يقيم على ارض قطر.

(ب) كما تقوم وزارة الأوقاف القطرية من خلال قسم صندوق الزكاة بتوزيع أموال الزكاة على الفئات المحتاجة من الفقراء والمساكين في دولة قطر من مواطنين ومقيمين لتطبيق فريضة الزكاة وتحقيق التكافل الاجتماعي، وفي مقابلة مع مدير صندوق الزكاة فايز الشمري (اتصال شخصي، 2021) بيّن فيها أنشطة الصندوق التي تشمل كفالة طالب علم، إفطار صائم، كسوة الصيف والشتاء، وسلة الخير وهي تموينية للأسر الفقيرة، وتوزيع زكاة الفطر، كل ذلك بهدف الحد من الظواهر السلبية التي

تنشأ من الفقر، وتعزيز قيمة التكافل في المجتمع والعمل على الوصول لأكبر شريحة من المحتاجين.

9. ولتنفيذ خطة تحالف الحضارات في مجال العمالة المهاجرة تم استحداث إدارة الشرطة المجتمعية من قبل وزارة الخارجية التي تعمل على ادماج الوافدين في المجتمع القطري من خلال محاضرات وأنشطة توعوية وتعريفية بالقوانين والعادات والتقاليد في مواقع العمل والسكن وإشراكهم في الاحتفالات الوطنية المناسبات المختلفة والعكس صحيح حيث يتم مشاركتهم احتفالاتهم ومناسباتهم الوطنية والدينية، كما تقوم بمعالجة الخلافات والاضرابات العمالية بطرق سلمية وتخصيص خط ساخن للشكاوى بلغات مختلفة.

من خلال ما سبق نجد أن الإجراءات القطرية شملت كل الجوانب المتعلقة بالمقوم الاجتماعي وتعمل على تطويرها باستمرار من خلال مؤسساتها القانونية والمدنية، وتركز على التعارف والاندماج كأساس للتعايش السلمي من خلال أنشطتها وفعاليتها المستمرة.

4.5.3 المقوم الثقافي

يمكن استثمار الثقافات في تفعيل التعايش السلمي في المجتمعات المتعددة الثقافات. وحرصت دولة قطر على استثمار الثقافات المتنوعة في قطر وجعلها مصدر إثراء معرفي وثقافي واجتماعي واقتصادي وسبيلا للتعارف وإزالة الصورة الخاطئة لدى البعض تجاه الآخرين، وأكدت على أنها تكفل حرية الدين أو المعتقد لغير المسلمين كما جاء في كلمة دولة قطر في الدورة 28 لمجلس حقوق الإنسان في جنيف (وزارة الخارجية القطرية، 2015)، وهو ما يمنح فرصا لتثاقف حقيقي وتواصل نوعي سواء في أنماط السلوك اليومية الاعتيادية أو عبر الفعاليات الثقافية، وقنوات التواصل الإعلامية المقروءة والمسموعة والمرئية، والمؤسسات التعليمية، والمطاعم والمقاهي وغيرها من القنوات. وفيما يلي الإجراءات التي قامت بها دولة قطر لتحقيق السلام والاستقرار في المجال الثقافي:

1. تكفل الدستور القطري بحفظ الحرية الشخصية لكل إنسان يعيش على أرضها كما جاء في المادتين رقم (36، 37)، ويعاقب كل من يتعرض للآخر في خصوصياته أو شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته أو أية تدخلات تمس شرفه أو سمعته، ما لم يخالف القوانين العامة.

(الميزان، 2005: 7)

2. حرية العبادة: بموجب الدستور الدائم لدولة قطر نصت المادة 50 على أن « حرية العبادة مكفولة للجميع، وفقاً للقانون، ومقتضيات حماية النظام العام والآداب العامة»، وتم العمل به في 9 يونيو 2005، وعلى ذلك تم السماح للأجانب في قطر بحرية ممارسة طقوسهم الدينية والثقافية مما ترتب عليه ما يلي:

- بناء دور للعبادة لغير المسلمين على أن يتم تقديم طلب تسجيل من الجماعات الدينية لدى الحكومة القطرية متمثلة في وزارة الخارجية للحصول على اعتراف قانوني وتسهيلات أخرى كطلب للحصول على عقار لبناء معبد، وفتح حسابات او التماس الأموال. وقد تم بناء مجمع الأديان المعروف باسم «مدينة الكنائس» في منطقة مسيمير لثمانية من الطوائف المسيحية، وتبرع الأمير الوالد (السابق) حمد بن خليفة بالأرض التي أقيمت عليها. (قناة الجزيرة، 2008)

- كما تم السماح من قبل وزارة الداخلية القطرية ل 100 كنيسة منزلية بالعمل في البلاد. كذلك الحصول على تسهيلات حكومية في استيراد الكتب المقدسة والمواد الدينية الأخرى للاستخدام الشخصي أو الجماعي للمجموعات الدينية غير المسلمة والأفراد. وقامت الدولة بإنشاء مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان في 2008 والذي يهدف إلى تعزيز الاستقرار، فقام بتنظيم العديد من النشاطات حول حرية العبادة والتسامح الديني. ووفقاً لقانون العقوبات القطري لسنة 2004 وتعديلاته بالقانون رقم (8) لسنة 2010 في المادة 256 تم تجريم الأفعال المتعلقة بسب الأديان السماوية والتطاول على الذات الإلهية وعلى الأنبياء وتخريب أو تكسير أو تدنيس المباني المعدة لإقامة الشعائر الدينية. (جريدة الشرق، 2018)

3. تقوم متاحف قطر (2021) تحت رعاية وزارة الثقافة والرياضة كل عام بتنظيم برنامج تبادل ثقافي من خلال مجموعة من المعارض والمهرجانات والمسابقات والفعاليات على مدار العام بهدف تعزيز التعارف المتبادل والتفاهم والاعتراف والتقدير بين الدول، واستكشاف الثقافة القطرية وأوجه التشابه والاختلاف الثقافي. والجدول التالي يوضح التبادل الثقافي بين قطر ودول العالم في الأعوام من 2015 إلى 2019 من أجل تحقيق التعارف بين الثقافات المختلفة:

الجدول (4.4) التبادل الثقافي السنوي بين قطر ودول العالم

2019	2018	2017	2016	2015	العام الثقافي
قطر-الهند	قطر-روسيا	قطر-المانيا	قطر-الصين	قطر-تركيا	التبادل الثقافي بين

المصدر: موقع متاحف قطر 2021

وقال السيد أحمد النملة، الرئيس التنفيذي بالوكالة في متاحف قطر بمناسبة العام الثقافي 2019 أن "الثقافة من أقوى الوسائل للتقريب بين الشعوب، وأن هذا العام سيكون عاما للاحتفاء بالقواسم المشتركة والمختلفة بين البلدين". (جريدة الوطن، 2019)

4. مركز الأصدقاء الثقافي وهو مركز يتبع مؤسسة قطر الخيرية، ويقوم بعمل فعاليات ثقافية وترفيهية وعروض تراثية عديدة للجاليات الموجودة في قطر من أجل تعزيز قيم التضامن بين أفراد الجاليات الآسيوية المقيمة في قطر وتعزيز روح التواصل بين أبنائها. (جريدة العرب القطرية، 2018)

5. لجنة قطر للاحتفالات التي تعمل على مشاركة الجاليات في الاحتفالات الوطنية والتعبير عن مشاركتهم المواطنين في حب قطر، من أجل تحقيق نوع من الاندماج والتعارف المجتمعي كما جاء في جريدة الوطن القطرية (2020)، بالإضافة إلى الاحتفال بالأعياد والمواسم الخاصة بهم وتمكينهم من الاحتفال بها كما جاء في دراسة (مهودر، 2012: 275) بعنوان العمالة الأجنبية في دولة قطر، وأيضا صرح به سفير بنغلاديش لجريد اللوسيل القطرية (2018).

6. وزارة الثقافة والرياضة والمؤسسة القطرية للإعلام: تفاعلا منهما مع سياسة الدولة في الانفتاح على الآخر ونشر ثقافة التسامح بين المجموعات السكانية في الدولة لتحقيق الاستقرار للجميع قامت بعدة إجراءات منها:

- اصدرتا مجموعة من التراخيص لفتح محطات إذاعية لعدد من الجاليات ممن تقدموا بطلب فتح إذاعة بلغتهم. ونتاج برامج وأغاني إذاعية وتلفزيونية ومسرحية تحث على التعارف وتشجيع الاندماج المجتمعي.

- وفقا للمادة (48) من الدستور القطري «حرية الصحافة والطباعة والنشر مكفولة، وفقاً للقانون»، تم اصدار عدد من المجلات والصحف الخاصة بالجاليات الموجودة في قطر مثل صحيفة ماثربومي الهندية تعد واحدة من أكبر الصحف الناطقة بالمالايالامية. (جريدة الشرق القطرية، 2015) كما تم تسهيل دخول مطبوعات من دول الجاليات الموجودة في قطر، واصدار العديد من الصحف القطرية باللغة الانجليزية منها: صحيفة Gulf Times، وصحيفة The Peninsula، وصحيفة Qatar Tribune. (وزارة الخارجية، د.ت)

- انشاء العديد من المراكز الثقافية التي تخص الجاليات مثل المركز الثقافي الهندي الذي أنشأ في أكتوبر 1992م، والمجلس الثقافي البريطاني، والمركز الثقافي الإيراني، والمركز الثقافي السوداني، والمركز الثقافي لمسلمي كيرلا.... وغيرها.

7. ولتحقيق رؤية تحالف الحضارات في مجال التعايش السلمي، تعمل مؤسسات المجتمع المدني على نشر الوعي بأهمية العلاقات الإنسانية بين كافة شرائح المجتمع وتعزيز قيم التضامن والتكافل لضمان التعايش السلمي وترسيخ الولاء، وذلك من خلال حوار الثقافات وتقديم محاضرات تثقيفية وأنشطة اجتماعية ومبادرات مثل الحي الثقافي «كتارا»، ونادي الجسرة الثقافي ومركز عبد الله بن محمود وغيرها مما يتيح الفرص للتواصل والتفاعل بين فئات المجتمع.

8. بالإضافة إلى توفر مجموعة واسعة من المطاعم والمقاهي تصل إلى المئات وتعتبر عن المذاق الأمريكي والفرنسي والياباني والكوري والفلبيني والهندي والأفغاني والإيراني والمكسيكي والمصري والشامي والعراقي... وغيرها. ويعتبر المذاق الهندي عالمي ويقبل عليه معظم الجنسيات المتواجدة في قطر، كما أن الأطباق الهندية تدخل في المطبخ القطري بصفتها أطباق لها تاريخ اكتسبتها دولة قطر (ودول الخليج العربي) من أيام التبادل التجاري مع الهند وقبل اكتشاف النفط.

ومما سبق نجد أن دولة قطر اهتمت بالمشاريع الثقافية والدينية الخاصة بالثقافات والأديان الأخرى لخلق جو من الود والتآخي والتضامن والتعاون فيما بين المجموعات السكانية على أرضها من أجل توفير الاستقرار والحياة الكريمة للجميع في ضوء هدف التعايش الإيجابي للهجرة.

4.5.4 المقوم القانوني

تؤكد دولة قطر الدور الكبير الذي قامت به العمالة الوافدة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتقدم العمراني منذ أكثر من ستة عقود وما زالت. وقد وضعت أول قانون للعمل سنة 1962م وقبل الاستقلال، وهو ما يؤكد جهود دولة قطر لحفظ حقوق العمالة منذ أكثر من 60 عاما.

وبناء على ذلك، حرصت دولة قطر على إصدار قوانين تؤكد بها التزامها بالاتفاقيات العالمية عامة ومنظمة تحالف الحضارات خاصة، بهدف دعم حقوق العمال، بما يشمل جوانب حياة العامل أثناء ساعات العمل وخارجه، من توفير المسكن الملائم والرعاية الصحية ووسائل الوقاية من أخطار العمل وغيرها، من أجل تمكين العامل الحصول على حقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتوفير بيئة صالحة تمكنه من العمل وأداء واجبه.

وقد جاء في الدستور القطري في المادة (30) (أن العلاقة بين العمال وأرباب العمل أساسها العدالة الاجتماعية، وينظمها القانون. وهذا الأمر يجعل من بيئة العمل داخل دولة قطر بيئة جاذبة ومرغوبة على مستوى الشرق الأوسط، وعلى المستوى العالمي، إذ نلاحظ توافد للعمالة الوافدة أيضا من الدول الأوروبية، حيث يحظون بامتيازات لا يجدونها في دولهم المتقدمة، من رواتب وامتيازات السكن، وتأمين صحي، وتأمين دراسي لأبناء المقيم في المدارس الخاصة. كذلك انخفاض معدل التضخم والنسبة الضريبية، ونحو ذلك من مشجعات تجعل من العمل في قطر فرصة ممتازة.

وعادة يدخل الوافد (المقيم) بعقد عمل وفقا لشروط وضوابط قانون العمل، تتضمن حقوقه وواجباته، وتجب الموافقة عليها قبل دخول البلد. ويكون الوافد منفردا أو مصاحبا لأسرته، ويخضع هذا الأمر لقوانين تضبطه، فبعض أنواع العمل يشترط فيها أن يكون الشخص بمفرده، والبعض الآخر لا يضع شرطا لذلك، بل يحصل المقيم من خلاله على زيادة في الراتب (علاوة عائلية) في حال استقدم زوجته وأولاده. ففي قطاع التعليم أشار علاء الدين المساعيد (اتصال شخصي، 26 يوليو، 2021) وهو مدرس أردني، أنه إذا كان المعلم مثلا يتقاضى (12600) ريال تقريبا كمرتب شهري، ففي حال كانت زوجته معه فإنه يتقاضى زيادة (3000) ريال علاوة عائلية، ليصبح مجموع مرتبه (15600) ريال.

ويتضمن عقد العمل حقوق الوافد من حيث: معرفة الراتب، مكان العمل، الإجازات، توفير سكن ملائم، توفير الرعاية الطبية، توفير التعليم لأبنائه. كذلك توجد لجان تظلم لمعالجة مشكلات وقضايا الوافدين في مجال العمل، وفي بعض القطاعات الحكومية والخاصة هناك لجان تتكون من قطريين ووافدين، يقومون بالعمل بالتنسيق من أجل حل مشكلات الموظفين في القطاع الذي يعملون به، كاللجان الاستشارية في وزارة التعليم والتعليم العالي مثلا، والتي تقوم بتنظيم انتخابات على مستوى العاملين لانتخاب ممثليهم في اللجان الاستشارية.

ونستطيع أن نجمال أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل الوافد طبقا لقانون العمل القطري وكما جاء في مكتب الاتصال الحكومي، كالتالي:

1. المساواة أمام القانون القطري لكل سكان قطر من مواطن ومقيم بموجب المادة (35) في الدستور القطري الذي ينص على أن: «الناس متساوون أمام القانون. لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين»

2. أحكام القانون المدني رقم (22) لسنة 2004، لم تميز بين مواطن أو مقيم في الحقوق المدنية المنصوص عليها في هذا القانون. (الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، 2017) كما أن الحالة المدنية للأشخاص وأهليتهم يسري عليها قانون الدولة التي ينتمون إليها بجنسيتهم مثل عقود الزواج والطلاق، وأحكام الوصية والموارث كما جاء في المادة (11) في القانون المدني، أما بالنسبة للمشاريع الاقتصادية من شركات ومؤسسات فيطبق عليهم القانون القطري كما جاء في المادة (12).

وقامت دولة قطر بعمل إصلاحات عديدة تخدم المجموعات السكانية الموجودة على أرضها لضمان أمانهم الوظيفي واستقرارهم المعيشي كما يلي:

3. إلغاء نظام الكفالة: بالرجوع لأحد أهداف رؤية قطر الوطنية 2030 المتمثل في جذب العمال ورعاية حقوقهم وضمان سلامتهم، وضمن حزمة من الإصلاحات في قانون العمل وتمشيا مع متطلبات العصر الحالي أعلنت دولة قطر رسميا إلغاء نظام الكفالة 10

(10) نظام الكفالة هو نظام يحدد العلاقة بين العامل الأجنبي وصاحب العمل، والمقصود به أن كل شخص (وافد) يود الإقامة بغرض العمل في دولة قطر ان يكون لديه موافقة على دخول البلاد (تأشيرة) وكفيل، ويكون الكفيل مواطن قطري أو وافد مقيم في الدولة وفقا للقانون او شخص معنوي (شركة- مؤسسة)، يشمل عدة قوانين تتعلق بعقود العمل، دخول وخروج العمالة الوافدة، انتقال العامل من وظيفة لأخرى. كتاب الجيب للعامل، اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، قطر، مارس 2009، ص 55.

تدرجيا الذي بدأ في -12ديسمبر 2016 بهدف حماية حقوقهم، واستبدالها بعقد عمل، وتم تطبيق هذا القانون في العام 2018م (الميزان، 2016)، مما يعزز جهود التنمية الاقتصادية ويفتح الآفاق أمام المستثمرين وأصحاب العمل والموظفين على حد سواء، وبالتالي زيادة المنافسة في سوق العمل القطري. وترتب على إلغاء نظام الكفالة ما يلي:

- سيتمكن الموظفون من تغيير جهة عملهم دون طلب شهادة ممانعة من صاحب العمل، والبحث عن فرص عمل جديدة في دولة قطر.

- سيتمكن الموظفون من إنهاء عقودهم من خلال تقديم إشعار خطي مدته شهر واحد على الأقل في حال عملهم لدى صاحب العمل لمدة عامين أو أقل، أو إشعار خطي مدته شهران إذا عملوا لدى صاحب العمل لأكثر من عامين.

- يمكن وضع الموظفين تحت الاختبار لمدة يتم الاتفاق عليها مع صاحب العمل، شريطة ألا تزيد فترة الاختبار عن ستة أشهر من تاريخ بدء عملهم.

- في حالة اطلاع الموظفين على معلومات حساسة، يجوز لصاحب العمل أن يشترط في عقد العمل على العامل بأن لا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته في أي مشروع منافس له بذات القطاع الاقتصادي لمدة عام من إنهاء العقد.

- تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم: تم تطبيق قانون رقم (13) لسنة 2018 المعدل بحرية خروج ودخول الوافدين، الخاضعين لقانون العمل، وقانون رقم (95) لسنة 2019 المعدل لغير الخاضعين لقانون العمل، دون إذن مسبق من صاحب العمل عدا العاملين في الجهات العسكرية، على ان يتم إبلاغ صاحب العمل قبل رغبتهم في المغادرة بـ 72 ساعة على الأقل، وذلك لضمان حق أصحاب العمل والمستخدمين في المنازل على حد سواء، باستثناء فئة محدودة تقضي طبيعة عملهم إخطار صاحب العمل مسبقا وأخذ الموافقة منه. كما يسمح للوافد بتجديد الإقامة دون الرجوع لصاحب العمل. وهو ما أثنت عليه اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في حرية التنقل والسفر للوافدين. (التقرير السنوي 13 لحقوق الانسان، 2018)

4. نظام الشكاوى العمالية: تم تشكيل لجان مشتركة تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال بقرار في أبريل 2019، هذا القرار ينص بتنظيم شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال

في اللجان المشتركة بالمنشآت والشركات. ويتيح هذا القرار للعاملين في الشركات التي تضم 30 موظفاً أو أكثر الفرصة لانتخاب ممثليهم. وتتولى اللجنة دراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل في المنشأة، واستقبال شكاوى العمّال وحلّها، وتنظيم العمل، وسبل زيادة الإنتاج وتطويره والارتقاء بالإنتاجية، وبرامج تدريب العمال، ووسائل الوقاية من المخاطر وتحسين مستوى الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية. وفي 2019 تم بحث شكاوى من العمال بلغ عددها (16562) (الأمانة العامة لمجلس الوزراء، 2020) قدمت لهذه اللجان ومقرها في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وتم تسوية 70% من هذه الشكاوى، وحولت 30 % من الشكاوى العمالية إلى لجان فض النزاعات لحلها، وقد أصدرت احكام قضائية في 34% منها تقريبا.

5. في مارس 2018، أنشأت دولة قطر لجنة فض المنازعات العمالية بهدف تحسين الوصول إلى العدالة عن طريق فض المنازعات العمالية في غضون ثلاثة أسابيع من تقديم العامل الوافد للشكوى، وهي تتضمن 3 لجان لكل واحد منها قاض وموظفين من وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وأمين سر. وتستقبل القضايا التي لم تحل في اللجان المشتركة، وفي حالة عدم قدرة لجنة فض المنازعات على تسويتها تحول للقضاء للبت فيها. وإذ ثمنت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان جهود دولة قطر في هذا المجال الا أنها اقترحت زيادة عدد هذه اللجان لتجنب التأخير في الفصل بين المنازعات التي قد تطول من 3 إلى 9 أشهر.

6. كما جاء في المادة 10 من قانون العمل أن جميع الدعاوي التي يرفعها العمال أو ورثتهم للمطالبة بالحقوق الناشئة عن قانون العمل أو عقد العمل، يكون النظر فيها على وجه السرعة وتعفى من الرسوم القضائية.

7. وبهدف تيسير وتسهيل نظام الشكاوى للعمال الوافدة، عملت الدولة على توفير وزيادة الوسائل المتاحة للإبلاغ عن الشكاوى ضد أصحاب العمل. فقد تم إنشاء خط ساخن على مدار اليوم وطيلة أيام الأسبوع بحيث يستطيع العمّال التواصل من خلاله لتقديم الشكاوى، ووفرت الدولة 11 جهازاً للخدمة الذاتية للشكاوى (تعمل بـ 11 لغة) في أفرع إدارة علاقات العمل بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية المتواجدة في 11 منطقة في دولة قطر. كما وفرت موقع الكتروني لتقديم الشكاوى من خلال تطبيق

(آمرني قطر) بعدة لغات، ويستطيع العامل من خلال هذه الأجهزة التقدم بالشكوى ضد صاحب العمل دون الإفصاح عن اسمه.

8. كذلك ولتنفيذ خطة عمل تحالف الحضارات، تستقبل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في وزارة الداخلية القطرية شكاوى العمالة الوافدة بالشكل مباشر، ويتم متابعة الشكوى بالتنسيق مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومن ثم يتم اتخاذ القرار المناسب، ومن القرارات التي يتم اتخاذها لمعالجة بعض الشكاوى وحلها، نقل العامل إلى جهة عمل أخرى. كما يتم عقد لقاءات سنوية بين وزارة الداخلية ومجالس الإدارة للسفارات المختلفة لمناقشة القضايا التي تهم الوافدين كما جاء على لسان عبد الله المال، (اتصال شخصي، 8 يونيو، 2020) مستشار رئيس الوزراء ووزير الداخلية في مقابلة معه.

9. كما وضعت الدولة قانون الإجراءات الجنائية لصالح الوافدين والمقيمين سواسية مع المواطنين كما يلي: قانون رقم (23) لسنة 2004 بتأكيد المساواة بين جميع السكان في الدولة سواء مواطنين أو مقيمين في الدعوى الجنائية، فالحق متاح للجميع دون أدنى تفرقة أو تمييز. (الصكوك الدولية لحقوق الإنسان قطر، 2019)

10. كذلك تم إلغاء شرط بقاء العامل لمدة سنتين خارج البلاد للحصول على إقامة عمل جديدة في قطر، وذلك في القانون رقم (21) لعام 2016، حيث مكن القانون الجديد العامل الوافد الذي تم إلغاء ترخيص إقامته وغادر دولة قطر، من العودة إلى الدولة للعمل في وظيفة أخرى مباشرة بعد حصوله على فرصة عمل جديدة، دون انتظار مدة السنتين. التي كان معمولاً بها في ظل المادة (4) في القانون رقم (4) لسنة 2009، والتي تم إلغاؤها بالقانون الجديد.

11. ومن أجل تعزيز حماية حقوق العمالة المنزلية صدر قانون رقم 15 لعام 2017 ينص على الالتزام بالعمل اللائق للمستخدم، والذي يتضمن إلزام المستقدم بتوفير المأكل والمسكن اللائق للمستخدم، والرعاية الصحية والأدوية حال مرضه أو إصابته، دون إلزامه بأي أعباء مالية. كذلك معاملة المستخدم معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامته بدنه، وعدم تعريض حياته أو صحته للخطر أو إيذائه بدينياً أو نفسياً، وعدم تشغيله أثناء إجازته المرضية أو في مواعيد راحته اليومية أو الإجازات الأسبوعية. كما حظر

تشغيل المستخدمين من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن 21 عاماً أو تزيد على 60 سنة. كذلك أوصى القانون على حق العمالة المنزلية بالحصول على عقود تتضمن إجازة سنوية مدفوعة الأجر بواقع 3 أسابيع لكل سنة ميلادية قضاها في الخدمة، والحصول على مكافأة نهاية الخدمة، كما يحق لهم إنهاء عقودهم بسبب سوء المعاملة أو انتهاك العقد.

12. ولتسهيل إجراءات المعاملات الرسمية في الدوائر الحكومية للوافدين، قامت وزارة المواصلات والاتصالات بالتعاون مع وزارة التنمية والعمل والشؤون الاجتماعية ومع الشركاء من أصحاب العمل والشركات، بإنشاء برنامج «التواصل الأفضل»، وهو برنامج يقدم صلاحيات الوصول إلى أجهزة كمبيوتر متصلة الإنترنت مجاناً، في قاعات خاصة تقام في مجمعات سكن العمال، يمكنهم من: الوصول إلى الخدمات الحكومية الإلكترونية، ومعرفة حقوقهم ومسؤولياتهم، كما يتم تدريب أفراد العمالة الوافدة داخل محل إقامتهم وبلغاتهم المختلفة ليصبحوا جزءاً من المجتمع الرقمي، الأمر الذي يساعدهم على التواصل مع أصدقائهم وأفراد عائلاتهم في بلادهم، ويمنحهم مهارات جديدة في مجال تكنولوجيا المعلومات تساعدهم حتى بعد العودة إلى بلادهم (برنامج التواصل الأفضل بوزارة المواصلات، د.ت).

وصرح عبد الله المال (2020) في مقابلة معه، بأن كلما زاد عدد السكان كلما زادت وزارة الداخلية القطرية في الطاقة الأمنية والشرطة المجتمعية من ناحية العنصر البشري وتطويره باستمرار ليواكب الواقع، ومن ناحية المعدات الأمنية والتكنولوجية للحفاظ على سلامة وأمن كل من يعيش على أرض دولة قطر.

ونلاحظ من خلال بنود قانون العمل القطري أنّ دولة قطر لديها توجه عام نحو تحقيق العدالة والأمن والسلام بين أطراف المجتمع القطري، ولها دور كبير في تحقيق حالة من الرضا لدى العمال، تبدأ من اطمئنان العامل حول حقوقه وامتيازاته، فهي محمية بنص القانون.

4.6 إيجابيات التنوع السكاني وسلبياته والتحديات التي تواجهها دولة قطر

4.6.1 إيجابيات التنوع السكاني

عندما تتم حماية حقوق الوافدين يصبحون أكثر قدرة على المساهمة في بناء المجتمعات المضيفة لهم، وتنمية الجانب الاقتصادي والاجتماعي في بلدهم الأم. فالهجرة تؤثر بشكل إيجابي على سوق العمل وعلى اقتصاديات الدول غالباً، كما جاء في دراسة الشامسي، (2006) وغيرها كالاتي:

1. اتفقت جميع الدراسات السابقة على دور العمالة الوافدة في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والمشاركة في سوق العمل لتحقيق التنمية الاقتصادية. حيث بلغت نسبة تواجدهم 94.9% من القوى العاملة في قطر عام 2019 كما جاء في تقرير آفاق الاقتصاد القطري الصادر من جهاز التخطيط والاحصاء، (دوام، 2021).

والجدول التالي يوضح عدد القطريين وغير القطريين في القوى العاملة في قطر كالاتي:

الجدول (4.5) عدد القطريين وغير القطريين في القوى العاملة

السنة - مشغول	2015	2016	2017	2018	2019
قطريون - بالألف	98,423	101,417	103,916	106,038	107,487
غير قطريون - بالمليون	1,855,015	1,950,996	1,950,271	1,988,328	2,000,214

المصدر: التقرير السنوي لمسح القوى العاملة، 2019

2. رفع التنافس القطري في بعض القطاعات في الأسواق العالمية، والتي تعتمد على العمل بكثافة عالية وتكاليف إنتاج منخفضة.

3. أهمية العمالة الوافدة في تكوين الجهاز الإداري للمساهمة في تحديث القطاعات الخدمية الإنتاجية.

4. المساهمة في إنشاء البنية التحتية والخدمات الأساسية في المناطق الحضرية، لتزويد المناطق النائية بالخدمات الأساسية كالماء والطاقة والتعليم والصحة والطرق وغيرها.

5. للمهاجرين دور ملموس في عملية التحضر ونمو المدن، مثل العمران والمرافق والمنشآت والتعليم والصحة اللازمة لمقومات المدينة المعاصرة.

6. إيجاد قوة شرائية تنتج طلبا على السلع والخدمات، كالحقق والسيارات والمواد التموينية وكافة المنتجات.

7. سد غياب القوى المحلية في بعض المهن، خاصة الأعمال الميدانية التي تتطلب جهدا ومشقة، وسد النقص في عدد السكان المواطنين بشكل عام وفي سوق العمل بشكل خاص.

8. المشاركة في البناء الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي للمجتمعات الحضرية، التي ولدت الحركة والتقدم. والجدولان الآتيان يوضحان مساهمتهم في جميع الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية لعام 2019 وسد الشواغر في الأيدي العاملة القطرية:

الجدول (4.6) السكان النشيطون اقتصاديا في قطاعات العمل المختلفة

السكان النشيطون اقتصادياً (15 سنة فأكثر) حسب الجنسية والتوع والقطاع
ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION (15 YEARS & ABOVE) BY NATIONALITY, GENDER & SECTOR
2019

جدول رقم (21)

Sector	المجموع Total			غير القطريين Non-Qatari			القطريون Qatari			القطاع
	المجموع Total	نساء Females	رجال Males	المجموع Total	نساء Females	رجال Males	المجموع Total	نساء Females	رجال Males	
Government Department	129,566	42,180	87,596	54,866	13,828	41,038	74,800	28,332	46,468	إدارة حكومية
Government Company/ Corporation	68,502	13,429	55,073	55,934	9,640	46,294	12,668	3,793	8,785	مؤسسة / شركة حكومية
Mixed	61,817	10,189	51,648	52,192	7,030	45,162	9,628	3,139	6,486	مختلط
Private	1,661,507	105,838	1,555,969	1,651,961	102,179	1,549,772	9,656	3,659	6,167	خاص
Diplomatic/International/ Regional	4,808	1,430	3,379	4,436	1,263	3,173	364	167	197	دبلوماسية / دولي / إقليمي
Non profit	4,434	1,196	3,238	4,190	999	3,191	334	197	137	غير ربحي
Domestic	176,956	110,693	66,263	176,956	110,693	66,263	0	0	0	منازل
Total	2,167,982	284,915	1,823,967	2,000,435	245,638	1,754,797	107,547	39,277	68,270	المجموع

Not including persons seeking work for the first time

لا يشمل الأشخاص الذين لم يسبق لهم العمل

المصدر: إصدار مسح القوى العاملة بالعينة، 2019

الجدول (4.7) توزيع النشيطون اقتصاديا على المهن المختلفة



النشيطون اقتصادياً (١٠ سنة فأكثر) حسب الجنسية والفرع والقطاع الاقتصادي
ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION (15 YEARS & ABOVE) BY NATIONALITY, GENDER & ECONOMIC ACTIVITY
2019

النشاط الاقتصادي	المجموع		الجنس		الفرع		القطاع		النشاط الاقتصادي
	المجموع	الجنس	المجموع	الجنس	المجموع	الجنس	المجموع	الجنس	
	Total	Female	Total	Female	Total	Female	Total	Female	
الزراعة والصيد والتربية	32,298	2	32,298	32,198	6	22,720	198	2	132
التعدين والتعدين	94,699	5,794	79,966	79,988	4,711	71,647	16,291	2,943	8,256
الصناعة	153,371	2,283	149,888	153,778	3,028	151,747	5,446	371	1,371
الطاقة، الغاز، الكهرباء والتكييف	19,819	2,717	16,987	16,852	1,368	14,524	2,726	1,361	1,361
إمداد المياه والكهرباء وإدارة النفايات	8,289	1,899	7,299	7,829	909	5,670	499	91	391
التجارة	382,534	3,379	379,598	386,719	5,333	375,389	5,853	335	1,390
التجارة والعمارة والتجارة	291,262	23,889	239,289	245,852	14,238	231,241	5,809	750	1,050
التقنية	79,477	14,827	64,650	73,669	8,947	64,719	3,482	1,981	1,002
الخدمات	71,899	18,949	53,549	71,489	17,909	33,454	359	39	981
التعليم	19,254	3,987	15,267	14,689	1,687	13,802	3,769	1,381	2,388
الصحة والرفاهية	13,842	3,842	9,999	9,907	2,022	7,885	4,939	2,521	2,415
النقل والتخزين	71,788	1,394	70,394	72,228	1,754	70,474	999	399	970
النقل البحري	18,277	2,282	16,074	18,222	2,949	16,294	646	291	391
النقل الجوي والبحري	97,465	3,969	93,496	96,979	9,059	77,214	879	271	981
النقل البري	71,289	14,993	62,392	74,113	1,914	22,189	55,172	12,979	40,191
التعليم	32,828	34,829	19,199	38,999	24,127	15,769	12,371	10,471	2,400
الصحة والرفاهية	43,189	21,781	21,439	37,117	17,909	19,191	6,972	3,811	2,241
النقل والتخزين	5,831	987	4,844	4,642	822	3,822	999	341	644
النقل البحري	18,179	1,429	17,492	18,379	7,169	11,210	699	291	242
النقل الجوي والبحري	179,836	11,839	167,393	179,939	119,639	55,361	9	9	9
النقل البري	4,939	9,829	3,279	4,429	7,293	3,172	394	197	191
المجموع	2,191,982	384,911	1,803,967	2,009,419	249,638	1,754,781	197,547	95,217	98,779

المصدر: إصدار مسح القوى العاملة بالعينة، 2019

9. يعزز التنوع جانب الإبداع لدى الأشخاص، واكتشاف معلومات ووجهات نظر جديدة، الأمر الذي يساعد في معالجة المشكلات واتخاذ القرارات بشكل أفضل من العمل في مجموعة متجانسة. فيسهم التنوع في تحسين صلب الشركات. وقد أشارت (Phillips 2016) أستاذة ماجستير في القيادة والأخلاق بكلية كولومبيا للأعمال، إلى أن هذا الكلام ليس مجرد ادعاءات واهية، بل هو خلاصة عقود من الأبحاث التي قادها علماء التنظيم الاجتماعي وعلماء النفس والاجتماع والاقتصاد والدراسات السكانية. ويشير مراح (2014) في دراسته) نحو رؤية إسلامية لتعارف الحضارات)، أن من مميزات مفهوم تعارف الحضارات هو أن يخوض العالم تجربة التعددية الحضارية التي تنطلق منها قوى الإنسان وقدراته الإبداعية.

10. التحويلات المالية الخارجة من قطر إلى دول العمالة المهاجرة ساهمت في تعزيز التنمية المستدامة في تلك الدول، من خلال المساهمة في الحد من الفقر، وتمويل التعليم والصحة، وتوفير رأس مال للإنفاق والاستثمار وإيضاً زيادة تدفق العمالة الأجنبية للدول المستضيفة..... وغيرها من الفوائد. وجاء في دراسة لاكل (2020) دور العمالة الهندية في نهضة كيرلا، من خلال التحويلات المالية، والمشاريع الإنسانية والتنموية والتعليمية التي قامت بها دولة قطر في كيرلا لتعزيز العلاقات بين البلدين. وتأتي

دولة قطر ضمن قائمة أكبر 15 جهة محولة للأموال على مستوى العالم إذ بلغت قيمة التحويلات المالية في 2018 إلى 11.558 مليار دولار أمريكي. وتعد قطر أكثر أسواق العمالة المهنية العالمية رواجاً في المنطقة بفضل ما توفره من فرص عمل تتطلب مهارات عالية ومهارات محدودة. وأتت الهند والنيبال والفلبين وباكستان على رأس قائمة الدول المستقبلية للتحويلات المالية من قطر كما ذكر أحمد فضلي لجريدة اللوسيل (2020) بينما في 2019 سجلت التحويلات المالية للخارج 11.9 مليار دولار أمريكي حسب بيانات مصرف قطر المركزي، لتصبح قطر الأعلى خليجياً في التحويلات المالية بالنظر إلى نسبة العمالة ومقارنتها بنظيراتها في الدول المجاورة كما جاء في جريدة الشرق (2020). والجدول (4.8) يوضح حجم التحويلات المالية للخارج مع الناتج المحلي الإجمالي لدولة قطر.

الجدول (4.8) التحويلات المالية للخارج والناتج المحلي الإجمالي لدولة قطر

التحويلات المالية (بالمليار دولار أمريكي)	الناتج المحلي الإجمالي الإسمي (بالمليار دولار أمريكي)	السنة
12.2	161,287	2015
15	151,648	2016
14,8	167,032	2017
11,558	191,483	2018
11,9	183,516	2019

المصدر: الآفاق الاقتصادية لدولة قطر، 2020

وأكدت دراسة الشهابي (2018: 367) أن الاحصائيات تشير إلى أن زيادة الهجرة إلى الخليج بسبب زيادة مدخول المهاجرين والدول المرسله لهم وأن حجم التحويلات للخارج لكل مهاجر من سكان الدول الخليجية يضاوي عشرة أضعاف تحويل الفرد المهاجر في الولايات المتحدة.

ويرى العديد من الباحثين والاقتصاديين أن من سلبيات وجود العمالة المهاجرة في الخليج هي حجم التحويلات المالية الكبير إلى الخارج، حيث يرى المري (2020) في دراسته أن التحويلات المالية من قبل العمالة الوافدة إلى الخارج يؤثر على اقتصاد الدولة المضيفة،

ويؤكد ذلك أكرم (2001) أن للعمالة الاسيوية سلبيات خطيرة على النواحي الاقتصادية تتعلق بالتحويلات المالية للخارج. ولكن ترى الباحثة أن التحويلات المالية للخارج لا تؤثر على اقتصاد دولة قطر لأن نموها يعكس استمرار عجلة التنمية الاقتصادية واستمرار نمو الناتج المحلي الإجمالي. وأن سهولة وسرعة تنفيذ التحويلات المالية يساهم بشكل كبير في زيادة قيمة هذه الحوالات المالية في بلدهم الأم.

ولكن قد تؤثر حوالات العمالة الوافدة سلبا في الميزان التجاري للدولة المضيفة في حال كان الناتج المحلي الإجمالي السنوي منخفض (عند انخفاض شديد لسعر النفط مثلا)، وارتفاع نسبة التحويلات المالية وتسرب المال للخارج.

11. التبادل الثقافي والالتقاء الحضاري، وانتقال الثقافات المختلفة بين الدول المصدرة للعمالة والدول المستقبلة لها. فكما جاء في دراسة لاكل (2020) أن احتكاك العمالة الهندية بالمجتمع القطري والخليجي كان له تأثير على مجتمع كيرلا، الذين أخذوا الكثير من الثقافة العربية إلى موطنهم وفي أسلوب حياتهم. كما نتبين بوضوح تأثير الثقافة الهندية في المجتمع القطري، فمثلا نجد أن المطبخ القطري تبنى الكثير من الوصفات الهندية، وأن هناك إقبال كبير من سكان دولة قطر على المطاعم الهندية. ونجد أيضا أن الثقافة الغربية متواجدة وبقوة في حياة الوافدين والمواطنين اليومية اجتماعيا وثقافيا وتكنولوجيا.

12. استقطاب العقول المبدعة والأيدي الماهرة من أساسيات النمو والتطور، فالدول الغربية عموما ولا سيما الولايات المتحدة الأمريكية، تقوم باستقطاب المهارات العالمية والعقول المبدعة، ولعل هذا من أبرز الأسباب التي جعل عجلة التقدم لديها تتسارع بالشكل ملحوظ. وبما أن يمكن نقل التعليم والتدريب والمهارات المختلفة من العمالة الوافدة إلى المواطنين القطريين، فإن العمالة الوافدة أيضا حين ترجع لبلدها الأم فإنها تكون محملة بالمهارات والخبرات التي اكتسبتها من الدول المضيفة مما يكون لها تأثيرا إيجابيا تنمويا أيضا على بلدها.

13. الدخول في الإسلام من قبل العديد من الوافدين غير المسلمين والاهتمام بقضايا المسلمين، ففي القرار الأميري رقم (23) لسنة 2014 المادة (7) أنه يختص مركز الشيخ

عبد الله بن زيد آل محمود الثقافي الإسلامي بإبلاغ رسالة الإسلام لغير المسلمين بكافة الوسائل المتاحة مع التعريف بالثقافة الإسلامية واللغة العربية لغير الناطقين بها، وعمل الإجراءات اللازمة لإشهار إسلام غير المسلمين. كذلك يتم إشهار العديد من الوافدين إسلامهم كما هو موضح في الجدول (4.9) لدى مركز ضيوف قطر للتعريف بالإسلام كما بينت مديرة المركز ديار الكبيسي (اتصال شخصي، 1 فبراير، 2022) في مقابلة معها، وذكرت أنه تمت حالات زواج بين المجموعات السكانية في إشارة إلى نوع من الاندماج بين السكان في قطر، وإنشاء جيل متسامح مع الآخر ومتعايش معه بود وسلام.

الجدول 4.9 عدد الوافدين الذين أشهروا إسلامهم في مركز ضيوف قطر للتعريف بالإسلام من 2015-2019

السنة	2015	2016	2017	2018	2019	المجموع
العدد	2049	2721	2126	2036	1521	10453

(المصدر: مركز ضيوف قطر للتعريف بالإسلام)

4.6.2 سلبيات وتحديات التنوع السكاني التي تواجهها دولة قطر وكيفية التعامل

معها

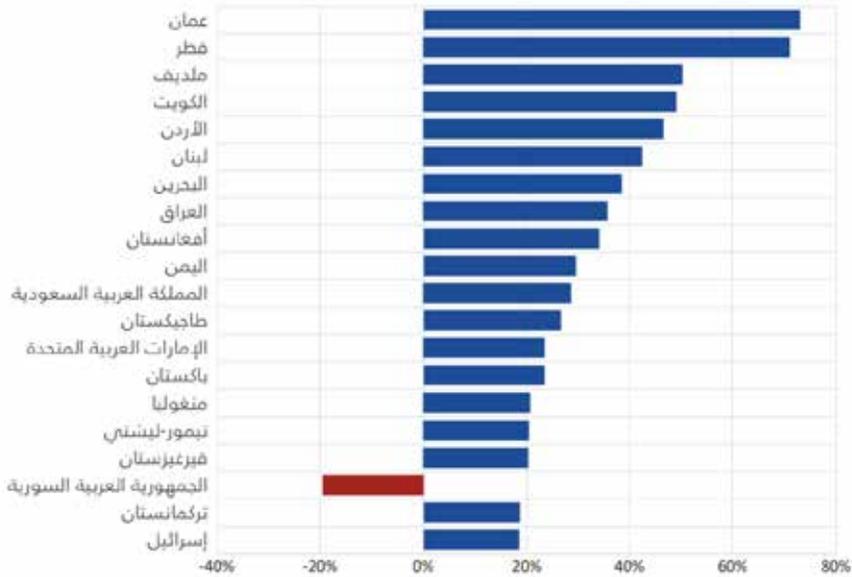
تؤثر الهجرة الدولية على التركيبة السكانية للدول المضيفة، لا سيما في حالة الهجرة إلى دول الخليج، فتحوّل المواطنين الأصليون في بلدانهم إلى أقلية كما أشار شبانة (2019)، وكذلك هو الحال في دولة قطر، حيث ظهرت سلبيات التنوع السكاني الذي أدى إلى اختلال التركيبة السكانية بين المواطنين والوافدين، من خلال تناقص نسبة المواطنين بشكل كبير. ولكن التحدي الأكبر في دولة قطر يبرز في كيفية المحافظة على الأمن والسلام والاستقرار والتعايش في ظل التنوع السكاني الكبير الذي تحظى بها دولة قطر وكما أثبتتها مؤشرات السلام العالمية، وكيفية الموازنة بين حقوق واحتياجات العمالة الوافدة في ظل القانون الدولي والمعاهدات الدولية، وبين القانون المحلي المستمد من الشريعة الإسلامية والحفاظ على الهوية الثقافية ومعالجة الخلل في التركيبة السكانية، وحل مشاكل المواطنين الذين يشكلون أقلية قليلة في وطنهم.

ونوه عبد الله المال (2020) في مقابلة معه لذلك حيث قال: «أنا نعمل على استمرار الأمن والسلام في دولة قطر من خلال إجراءات مستحدثة وإصلاحات في التشريعات والقوانين بما يتناسب مع الوضع الراهن، كما قمنا بزيادة الكادر الأمني تماشياً مع عدد السكان للحفاظ على أمن الوافدين والمواطنين».

وبالإضافة لما سبق سيتم استعراض جملة من السلبيات والتحديات يمكن الحديث عنها على النحو الآتي:

1. اختلال التركيبة السكانية من حيث نسبة القطريين، حيث أصبح القطريون يشكلون أقلية في وطنهم، وهذا واقع تقول به الإحصاءات، حيث بلغ نسبة القطريين في 2018 بالنسبة لإجمالي سكان قطر ما نسبته (11%)، أي ما يقارب 294,000 من أصل 2,674,320 نسمة. وهذا قد يهدد الهوية القطرية بالضياع، خصوصاً بالنسبة لجيل الشباب الذي بدأ يبتعد عن تراثه شيئاً فشيئاً. ويؤكد المري (2020) أن الخلل في التركيبة السكانية في قطر، له تأثير سلبي على القيم والعادات والتقاليد الاجتماعية وعملية التنشئة الاجتماعية للأطفال، وعلى النواحي الثقافية من خطورة على الهوية القطرية والثقافة الإسلامية واللغة العربية. وهذه السلبيات لا تتعلق بدولة قطر فقط إنما تشمل جميع دول الخليج، وأيدت دراسات سابقة مثل (الشامسي، 2006؛ زيتون، 2010؛ مراد، 2015؛ أكرم، 2021) وغيرهم ما طرحه المري (2020). ويشير الجدول الآتي إلى حجم التغير السكاني في دولة قطر بالإضافة إلى 19 دولة، حيث احتلت قطر المرتبة الثانية مما يدل على سرعة التغير السكاني فيها. وأشار تقرير الهجرة العالمي للمنظمة الدولية للهجرة (2020) إلى أن كلما كان عدد السكان قليل في دولة ما، كلما أصبح التغير السكاني أكبر.

الشكل (4.2) الدول 20 الرئيسية التي شهدت أكبر تغير سكاني نسبي في آسيا من 2009-2019



المصدر: الهجرة العالمي للمنظمة الدولية للهجرة، 2020

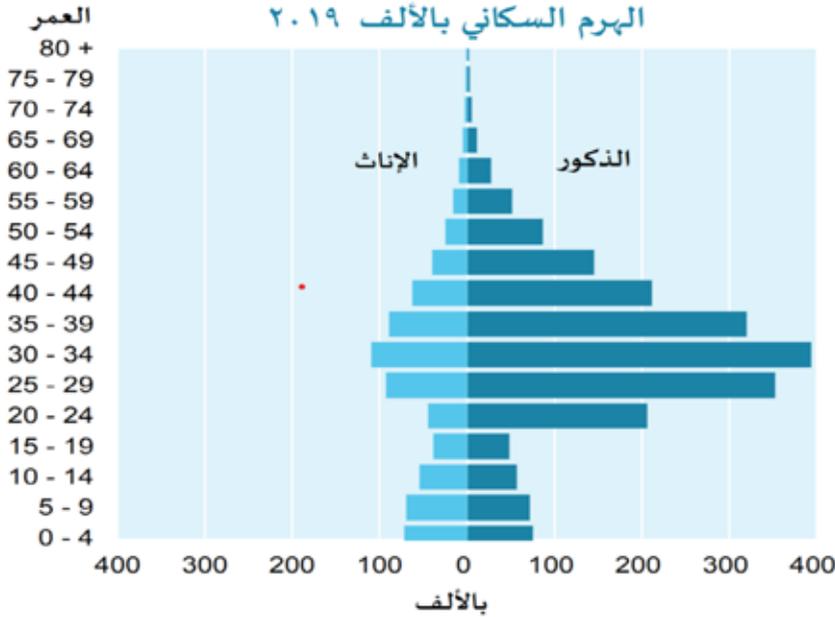
2. اختلال التركيبة السكانية من حيث الجنس، حيث كان عدد السكان في 2015 تقريبا 2.4 مليون، وكانت نسبة الذكور 1.8 مليون، أي بنسبة 300 من الذكور تقريبا يقابله 100 من الإناث، بينما كانت النسبة طبيعية بين المواطنين بنسبة 99 من الذكور إلى 100 من الإناث. والجدول 4.10 يوضح عدد الذكور لعدد الإناث في منتصف الأعوام 2015-2019:

الجدول (01.4) تقدير عدد السكان حسب النوع في منتصف الأعوام 5102-9102

السنة	2015	2016	2017	2018	2019
عدد السكان	2,437,790	2,617,634	2,724,606	2,760,170	2,799,202
ذكور	1,840,643	1,975,536	2,046,047	2,048,206	2,064,276
إناث	597,147	642,098	678,559	711,964	734,926

المصدر: جهاز التخطيط والإحصاء القطري، 2020

الشكل (4.3) نسبة عدد الذكور لعدد الإناث في دولة قطر



المصدر: تقرير قطر في أرقام، 2020

من خلال الجدول (4.10) والشكل (4.3)، يتبين لنا أن عدد الذكور في قطر (وغالبيتهم من الشباب الوافدين للعمل من سن 15-65) أعلى كثيرا من عدد النساء، ومعظم الشباب من العزاب الذي لم يسبق لهم الزواج من قبل كما ذكر المري (2020). حيث يوجد أربعة رجال مقابل كل امرأة واحدة تقريبا، وهذا ربما يجعل قطر في الأمد القصير مجتمعا ذكوريا، مما ستكون له انعكاسات اجتماعية خطيرة على المجتمع، تستدعي دراستها وإيجاد الحلول لها.

3. اختلال تركيبة سوق العمل القطري، حيث تناقص نسبة المواطنين في سوق العمل وانخفضت نسبتهم من (11.6%) عام (2005) إلى (5.1%) في الربع الرابع من (2019م) كما جاء في جهاز التخطيط والاحصاء (2020) وارتفعت نسبة القوى العاملة للوافدين في 2019 إلى 94.9% أغلبهم من الشباب. وحذر الشهابي (2012) من زيادة المشاريع العقارية وزيادة الطلب على الأيدي العاملة، وبالتالي زيادة الخلل في التركيبة السكانية، وأوصى بدعم اقتصاد المعرفة وتقليل الاعتماد على قطاع النفط والغاز، والوصول إلى

تنمية حقيقية بأبعادها الاجتماعية والثقافية والسياسية التي مركزها المواطن والمجتمع، وأوصى أن يكون عدد الوافدين في حدود استيعاب المجتمع وقدراته وحاجاته الضرورية حتى يؤسس المجتمع على علاقات إنسانية تعاونية بين المواطنين والوافدين وأيد ذلك المحامي يوسف الزمان، (2020)، كما جاء ذلك متوافقاً مع رأي أفلاطون في دراسة كرادشة (2011)، وكما أوصت دراسة (Randeree 2012:1) بإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وذلك بنقل المعرفة من العمالة المهاجرة إلى المواطنين، وتشجيع الشباب من المواطنين للعمل في القطاع الخاص، وإشراك المرأة بالشكل أكبر في سوق العمل.

4. اختلال في النمو العمراني، حيث يتركز الوافدون في مدينة الدوحة والريان، ويُظهر تعداد 2015 للسكان أن بلديتي الدوحة والريان ضُمَّت 65% من السكان، بينما توزع 25% على باقي البلديات (25) بلدية. مما زاد من الحاجة إلى مباني ومسكن إضافية لإيوائهم، وبالتالي أدى ذلك إلى زيادة الضغط على البنية التحتية، مثل الطرق (ازدحام مروري وزيادة في الحوادث المرورية وزيادة في الإصابات والوفيات، وزيادة نسبة التأخر عن العمل)، وإمدادات الكهرباء والماء والمستشفيات ومراكز الرعاية الصحية والطوارئ، والمدارس ومراكز التعليم، وخدمات النقل والمواصلات والاتصالات وأماكن الترفيه مثل الحدائق، وغير ذلك من المرافق التي يستخدمها عامة الناس.

5. وتعدّ البنية التحتية من التحديات التي واجهت دولة قطر نتيجة للازدحام المطرد للعمالة الوافدة وعائلاتهم، فمن حيث زيادة الضغط على المياه الصالحة للاستخدام فقد تم مضاعفة إنتاج المياه المحلاة خلال العقدين السابقين أربعة أضعاف مع زيادة عدد السكان. (حكومة قطر الالكترونية، 2020)

وافتتحت دولة قطر في ديسمبر 2018، مشروع الخزانات الكبرى لتأمين المياه الذي يعد الأكبر من نوعه في العالم ويحقق الأمن المائي إلى سنة 2026، وسيتم زيادة عدد الخزانات في المستقبل بما يلبي الاحتياجات التخزينية حتى عام 2036 كما بيّن مدير إدارة المشاريع في شركة «كهرماء»، وأضاف أنه يمكن بناء 25 خزانا إضافيا ضمن البنية التحتية الحالية للمشروع. وفيما يتعلق بجودة مياه الشرب فقد تعدى المؤشر العام لجودة المياه مؤشر منظمة الصحة العالمية. (مراد، موقع الجزيرة، 2018)

ويعتمد الأمن الكهربائي على الإنجازات في مجال الأمن المائي، حيث في 2019 بلغت الطاقة الإنتاجية من الكهرباء 10578 ميغاواط وبلغ أعلى حمل 8475 ميغاواط وتعد دولة قطر الأعلى على مستوى الوطن العربي في احتياطي الكهرباء. (جريدة الشرق، 2020) ومع دخول إنتاج محطة «أم الحول» ارتفعت الطاقة الإنتاجية لدولة قطر من الكهرباء بنحو 30% ومن المياه بنحو 40%، وهو ما يسهم في تأمين متطلبات النهضة الاقتصادية والعمرانية التي تشهدها دولة قطر بفضل القيادة الرشيدة وحرصها على تأمين متطلبات التنمية المستدامة. والجدول (4.11) يوضح مؤشر النمو في إنتاج الماء والكهرباء كالآتي:

الجدول (4.11) مؤشر النمو في إنتاج الماء والكهرباء من 2015-2019

السنة	2015	2016	2017	2018	2019
توليد الكهرباء غيغاواط / الساعة	41,499	42,307	45,555	47,913	49,873
إنتاج المياه/ مليون متر مكعب	533	560	606	637	671

المصدر: التقرير الإحصائي السنوي، 2020

كما أصدرت المؤسسة العامة القطرية للكهرباء والماء (كهراء) برنامج وطني توعوي بعنوان «ترشيد» في إبريل 2012، لترشيد استهلاك الماء والكهرباء في المباني السكنية والمنشآت التجارية والصناعية والاستثمارية في دولة قطر، ونشر ثقافة الترشيد بالتعاون مع وسائل الاعلام القطرية مع بيان أهمية خفض معدل استهلاك الفرد من الماء والكهرباء وفائدته على الأسرة والمجتمع القطري، وإدراج قيم ومفاهيم ترشيد استهلاك الماء والكهرباء في المناهج الدراسية وبرامج الوعظ والإرشاد الديني (الميزان، 2008).

وبالنسبة للطرق والمواصلات، ففي ضوء تنامي عدد السكان سنويا قامت وزارة المواصلات والاتصالات بمشاريع تنموية تستوعب النمو السكاني المطرد لتساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ورؤية قطر الوطنية 2030. فقد خصصت الدولة 95% من استثماراتها الضخمة في البنية التحتية لمشاريع تنظيم النقل البري بهدف زيادة طول الطرق السريع إلى 8.500 كيلو متر، بالإضافة إلى بناء 200 جسر و30 نفقًا جديدًا بحلول العام 2020. (موقع وزارة المواصلات والاتصالات، د.ت).

وشهدت خدمات حافلات النقل العام نمواً كبيراً، حيث كان عددها 165 حافلة في العام 2013 تؤمن الخدمة على 39 مسار ليصل عددها في العام 2016 إلى 250 حافلة تغطي 51 مساراً (وزارة المواصلات والاتصالات، 2016). كما تمتلك «كروة» للنقل أسطولاً ضخماً من المركبات المختلفة الأحجام والمتعددة الأغراض. ومترو الدوحة (الريل) الذي بدأ تشغيل المرحلة الأولى في نهاية 2019، كما تم التشغيل الكلي لميناء حمد في ديسمبر 2016 لـ 150 وجهة بحرية عالمية كما جاء في جريدة الشرق (2008). ويوفر النقل الجوي من خلال الخطوط الجوية القطرية 259 طائرة ركاب في نهاية 2019، تتجه إلى 160 وجهة في العالم. (جريدة اللوسيل، 2020).

وتشهد الطرق البرية والجوية والبحرية في دولة قطر حالة من النشاط المكثف، وتقوم الحكومة باستثمارات ضخمة لرفع كفاءة مستوى الطرق وتحسين جميع جوانب البنية التحتية للنقل والمواصلات للمساعدة في دعم النمو الذي تشهده البلاد، وتوفير كافة سبل الراحة والرفاهية التي ينعم بها المجتمع العصري لكل من يعيش على أرض قطر. (موقع حكومة قطر الالكترونية، د.ت)

6. زيادة عدد السكان أدت إلى زيادة المخلفات الصلبة من البناء والتشييد والتعدين والمخلفات المنزلية، مما يتطلب تكثيف الجهود لمعالجتها، خصوصاً مع ما تشهده دولة قطر من كثافة سكانية تتركز في العاصمة القطرية (الدوحة)، فلذلك اعتمدت دولة قطر على نظام إعادة التدوير، مثل إنشاء مركز إدارة المخلفات الصلبة المنزلية في مدينة مسيعيد، وافتتاح 4 محطات لنقل المخلفات في 2011، وإعادة تدوير الإطارات في ضاحية (أم الأفاعي)، بالإضافة إلى برامج وأنشطة لزيادة الوعي لدى الناس بأهمية المحافظة على البيئة من المخلفات الضارة. (حكومة قطر الالكترونية، 2021)

7. النمو السكاني المتزايد أدى إلى زيادة الضغط على موارد الغذاء كالمخزون السمكي والحيواني وعلى الإنتاج الزراعي. وهذا يتطلب جهود أكبر في معالجة وإعادة استخدام الماء، وزيادة مستويات مخزون الثروة السمكية ومزارع تربية الأحياء المائية لتلبية حاجة السكان. وقامت دولة قطر باستخدام التقنيات الحديثة في تربية الأحياء المائية، وقامت وزارة البلدية والبيئة في قسم إدارة الثروة السمكية بدعم الصيادين من خلال تقديم دعم مادي وعيني لسفن الصيد، وقروض بنكية ميسرة. وتم إنشاء مشروع مركز أبحاث

الأحياء المائية في فبراير 2014 بهدف إجراء البحوث والدراسات لتأمين الاحتياج المحلي وتحقيق الاكتفاء الذاتي من خلال استزراع مزارع خاصة بالأسمك والروبيان.

8. ومن التحديات انخفاض الإنتاجية بسبب جلب العمالة غير الماهرة، حيث يتصدر التعليم الابتدائي بنسبة 60% للعمال المهاجرين إلى قطر في العام 2017، بينما بلغت نسبة العمال الحاصلين على التعليم الثانوي 23%، والتعليم العالي بنسبة 16% في نفس العام. وكانت نسبة النساء الحاصلات على التعليم العالي أكثر من الرجال فبلغت النسبة 30% للنساء، بينما الذكور 13%. (تقرير حالة الهجرة العالمية، 2020) والجدول (4.12) يوضح المستوى التعليمي للقطريين وغير القطريين كالتالي:

الجدول (4.12) النسبة المئوية للمستوى التعليمي للقطريين وغير القطريين في 2018

المستوى التعليمي	إعدادي وأقل	ثانوي	جامعي وفوق
قطريون	12.15	35.35	52.5
غير قطريون	56.25	16,85	26.95

المصدر: تقرير جهاز التخطيط والاحصاء، 2020

من خلال الجدول (4.12) يتضح أن المستوى التعليمي للقطريين يتركز في خانة الجامعي وفوق، بينما غير القطريين يتركز في خانة إعدادي وأقل.

صحيح أن هناك مشاريع لا تتطلب عمالة ماهرة مثل مشاريع البناء والتشييد، والخدمة في المطاعم والمنازل، إلا أن دولة قطر حرصت في خطتها (استراتيجية التنمية الوطنية الثانية 2018-2022)، المتماشية مع رؤية قطر 2030 التي أشارت في التحدي الرابع المتعلق بـ «مسار التنمية وحجم ونوعية العمالة الوافدة المستهدفة» أن النمو الاقتصادي السريع والتوسع في الحركة العمرانية أدى إلى ارتفاع نسبة العمالة الوافدة في قوة العمل وبالأخص إلى تزايد غير مدروس وغير متوقع من حجم العمالة غير الماهرة كما بينتها رؤية قطر الوطنية (د.ت: 8)، ف جاء في الخطة الاستراتيجية على استقطاب وإبقاء الوافدين ذوي الإنتاجية العالية، والمرتبطة في الغالب بارتفاع المهارات والخبرات، والعمل على اكسابها للشباب القطري.

9. وأيضاً انخفضت الإنتاجية المتعلقة بالقطريين، حيث أصبح بعض الشباب يميل إلى الاتكالية، خصوصاً مع ارتفاع مستوى الدخل الذي تشهده الدولة. لذلك فإن تنمية قدرات الكوادر الوطنية وبناء الإنسان القطري بالتعليم والتدريب من الخطط المهمة في استراتيجية التنمية الوطنية الثانية 2018-2022، ليصبحوا مشاركين فعّالين في التنمية. وأيضاً بناء اقتصاد قائم على المعرفة، بحيث تمتلك مؤسسات الدولة المعارف الإنتاجية الأساسية، وهذا يخفف من الضغط ويجعل عجلة التحكم في التنمية أكثر استقراراً بما يتماشى مع تطلعات الدولة.

10. ظهرت البطالة بين الشباب القطري من سن 15-44 حيث بلغت نسبتها في الربع الثاني عام 2019 (0.027%) (استراتيجية التنمية الوطنية الثانية، 2019، ص 24-25)، وفي دراسة ميدانية قامت بها اللجنة الدائمة للسكان (2012) عن الوعي السكاني للقطريين نحو القضايا السكانية، كانت من نتائجها أن 82% من القطريين على علم بالخلل في التركيبة السكانية بسبب العمالة المهاجرة وفرص حصولهم على عمل ومزاحمتهم فيه. وقامت اللجنة الدائمة للسكان في قطر بالتعاون مع الأمانة العامة لدول مجلس التعاون الخليجي بعمل ورشة عمل تتعلق بالبطالة في أكتوبر 2008، وتوصلت إلى نتائج من أهمها التعرف على أسباب البطالة وهي: عزوف الشباب عن العمل في القطاع الخاص، بسبب تدني الأجور وقلة الحوافز والامتيازات، وتفضيل العمل في القطاع العام بسبب ظروف عمل أفضل، ورواتب أعلى، وساعات عمل أقصر، وأمان وظيفي أكبر، وأكد على ذلك 22: 2012) Randeree في دراسته بعنوان (توطين القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي)، وغرق الأسواق بالعمالة الوافدة التي تقبل أجوراً بسيطة. والنظرة السلبية من قبل الشباب والمجتمع للأعمال اليدوية والمهنية، وعدم مواءمة مناهج التعليم وبرامج التدريب لاحتياجات سوق العمل وغيرها.

وبلغ العدد الإجمالي للباحثين عن عمل من المواطنين في 2017 في القطاعين الحكومي والخاص (4997) منهم (1153) ذكور، (3844) إناث، تم تعيين (3655) (التقرير السنوي 13 لحقوق الإنسان، 2018: 36). وفي عام 2019 كان عدد الباحثين عن عمل كما يلي:

الجدول (4.13) عدد الباحثين عن عمل والذين تم تعيينهم من المواطنين لعام 2019

عدد المعينين حسب القطاع			عدد الباحثين عن عمل
المجموع	خاص	حكومي	2058
2574	414	2160	

المصدر: التقرير السنوي 15 لأوضاع حقوق الانسان في قطر، 2019: 53

ولمواجهة هذا التحدي قامت دولة قطر بإعداد خطة لاستحداث وظائف للقطريين لعام 2020، تضمنت (4180) وظيفة في 41 جهة حكومية، منها (2735) وظيفة للقطريين، و (1445) وظيفة لغير القطريين. كذلك عملت على إعداد خطة الاحلال (التقطير) لعام 2020 تضمن (2402) وظيفة في 39 جهة حكومية، و (45) في جهة القطاع الخاص. كما اعدت خطة الابتعاث الحكومي للقطريين 2020-2021 اعتمدت على التخصصات التي يحتاجها سوق العمل بالتعاون مع وزارة التعليم والتعليم العالي، وخطط تدريب شملت 961 برنامجا تدريبيا (اصدار الأمانة العامة لمجلس الوزراء، 2020، 205).

11. ضعف الهوية والثقافة القطرية من حيث اللغة والقيم والعادات والتقاليد، وهذا من أكبر التحديات التي تواجهها دولة قطر في ظل انخفاض نسبة القطريين قياسا بغير القطريين. وأشار الجمال وشرف (2020) في دراستهما إلى دور اللغة في المحافظة على هوية وثقافة شعب ما، وأن اعتزاز بلاد العالم بلغاتها وثقافتها أدى إلى اشتراطها تعلم العامل الوافد إليهم اللغة والتعرف على الثقافة. كما نبهت الدراسة على أن الحكومات العربية لا تلزم العمالة الوافدة بتعلم اللغة العربية في بلاد العرب.

ولكي تحافظ دولة قطر على هويتها وقيمها وأمنها، يجب عليها أن تحدث توازنا بين مواكبة التطور مع المحافظة على التقاليد التي تمثل الإرث التراثي لهوية الدولة كما جاء في التحدي الخامس في رؤية قطر 2030. (جهاز التخطيط والإحصاء، 2019: 26)

وقد أشادت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في تقريرها السنوي 15 (2020) بصدور قانون رقم (7) لسنة 2019 بشأن حماية اللغة العربية بسبب تراجعها مقارنة باللغات الأخرى خاصة اللغة الانجليزية في دولة قطر، وقد نص القانون على اعتماد اللغة العربية في كافة

الجهات الحكومية من وزارات وأجهزة حكومية وهيئات وجمعيات ومؤسسات ذات النفع العام وفي المنتجات القطرية والطابع والمسكوكات القطرية ، والمدارس والجامعات الحكومية والاتفاقيات والمعاهدات الدولية في جميع ما يصدر عنها من قرارات ولوائح تنظيمية، ووثائق وعقود ومراسلات، مع إرفاق ترجمة في حالة الحاجة لذلك.

وللمحافظة على الهوية الوطنية والقيم قامت دولة قطر بإدماج الهوية في التعليم والاعلام، وعمل المهرجانات للموروث الشعبي ومشاركتها مع الجاليات الأخرى من قبل وزارة الثقافة والمؤسسات الاجتماعية المدنية، بالإضافة إلى نشر الوعي بين القطريين لتعزيز الهوية القطرية وتفعيل دور الأسرة.

12. وعند الحديث عن أثر عوامل المنازل على الأسرة وثقافة الأطفال، أشارت قطان (2020) في دراستها على أنه رغم الجوانب الإيجابية للعمالة المنزلية، ألا أنها تؤكد أن معظم الخدمات في المنازل يأتين من مستويات ثقافية وعلمية واجتماعية متدنية، وتوكل لهم أعمال المنزل بالكامل من ضمنها رعاية الأطفال، مما أدى إلى ظهور بعض الآثار السلبية في تشكيل الهوية الثقافية لدى الطفل دينيا ولغويا ومعرفيا، وأيضا انحلال خلقي وسلوكي. وأكد ذلك ما أشار إليه عبد الله المال (2020) في مقابلة معه، أن العمالة الوافدة لم تؤثر على اللغة العربية على المستوى الرسمي، ولكن قد تؤثر العمالة المنزلية على ثقافة الأطفال ولغتهم وقيمهم.

واهتمت دولة قطر بالأسرة القطرية، ف جاء في الدستور القطري أن الأسرة أساس المجتمع، وينظم القانون الوسائل الكفيلة بحمايتها. وتضمنت رؤية قطر الوطنية 2030 للنهوض بالمجال الاجتماعي المحافظة على الأسرة قوية متماسكة تحظى بالدعم والرعاية والحماية الاجتماعية. وأنشأت دولة قطر «معهد الدوحة الدولي للأسرة» الذي من أولوياته الاستراتيجية التماسك الأسري ورفاه وحماية الأسرة، ويقوم المعهد بعمل مؤتمرات وندوات تربية وتوعية تتعلق بكل قضايا الأسرة في قطر، مثل منتدى السياسات الأسرية الرابع حول «العنف المنزلي ضد الطفل في دولة قطر» في مايو 2020. وقامت مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع بإنشاء أكاديمية قطر لتدريب المربيات (QNTA) وهي الأولى من نوعها في الشرق الأوسط، وتهدف إلى تسهيل حياة الأسر العربية المسلمة، من خلال توفير برامج تدريبية عالية الجودة لمربيات الأطفال من المتحدثات باللغة العربية، لتأهيلهن للاعتناء بالأطفال في الأسر العربية

المسلمة. كما قامت وزارة الثقافة والرياضة بتعزيز الهوية الوطنية لدى الأطفال من خلال المسرح وفي مجال الغناء، حيث تم إنتاج عدة أغاني شعبية للأطفال ومسابقات بين طلاب المدارس بالإضافة إلى الألعاب الحركية والقصص والحكايات التراثية المعززة للهوية الوطنية لدى الناشئة في الحي الثقافي (كتارا) ما بين العامين 2019-2020. (الإنجازات الداخلية للدولة 2019-2020: 154)

13. وفي تحدي زيادة نسبة الجريمة، أوضح الزهراني (2006) في دراسته على أنه بالرغم من إيجابيات العمالة الوافدة ومساهمتها في قوة العمل إلا أن لها تأثيرا سلبيا خطيرا على المجتمع السعودي يتضح في زيادة نسبة الجريمة وظهور مشكلات تؤثر على أمن الوطن. وبما أن بيئة وثقافة المجتمع السعودي قريبة جدا من المجتمع القطري فإن من الطبيعي أن تزداد نسبة الجريمة مع ازدياد عدد السكان ولكن تعد نسبة زيادتها في دولة قطر منخفضة جدا مقارنة مع النسب المحددة عالميا ومع عدد السكان طبقا لمؤشر الجريمة الصادر عن موسوعة البيانات نامبيو. ففي 2016 بلغ عدد نزلاء المؤسسات العقابية والإصلاحية (2260) منهم 414 مواطن، 1846 من الوافدين. ثم انخفض عدد النزلاء سنة 2018 في المؤسسات العقابية والإصلاحية بمعدل 40% تقريبا مع وجود الزيادة في عدد السكان، كما جاء في تقرير وزارة الداخلية كما يلي:

الجدول (4.14) عدد نزلاء المؤسسات العقابية والإصلاحية لعام 2018-2019

2018	النزلاء الذكور	النزلاء الإناث	2019	النزلاء الذكور	النزلاء الإناث
قطريون	208	11	قطريين	283	16
جنسيات أخرى	954	88	جنسيات أخرى	1361	59
المجموع	1261		المجموع	1719	

المصدر: اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، 2019: 23

ومن خلال جدول (4.14) يتضح أن هناك زيادة في نسبة الجرائم في 2019 وذلك لزيادة عدد السكان. ولكن تظل النسبة ضئيلة جدا بمقارنتها بعدد السكان 2,600,000 تقريبا. وقد أكد عبدالله المال (2020) على قدرة دولة قطر على السيطرة على الوضع الأمني وتحقيق الأمان والسلام في الدولة وأشار إلى أن كلما زاد عدد السكان كلما زادت وزارة الداخلية القطرية في

الطاقة الأمنية من ناحية العنصر البشري او التطوير في هذا العنصر ليوكب الواقع وقال: «لا خوف من العمالة الوافدة إذا طبق القانون». كما حظيت دولة قطر على المرتبة الأولى في انخفاض معدل الجريمة في منطقة الشرق الأوسط، والسابع عالميا من بين 117 دولة.(التقرير السنوي لمؤشر الجريمة العالمي نامبيو (2016).¹¹

13. زيادة نسبة التلوث البيئي (التقرير السنوي 15 لعام 2019 لحقوق الإنسان، 2020: 282)، فزيادة المرافق والتوسع العمراني أدى إلى زيادة الزحف العمراني وزيادة عدد السكان، مما أدى إلى زيادة عدد السيارات ومعدات البناء وبالتالي التلوث الجوي والانبعاث الكربوني والغازات الدفيئة التي تؤدي إلى الاحتباس الحراري، وارتفاع المخلفات الصلبة، والضغط على الموارد الطبيعية كالمياه. وأشار المري (2020: 241) أن هذه التحديات البيئية تحتاج إلى المزيد من الجهود لتحسين جودة الحياة وتلبية احتياجات السكان المتنامية. كما اعتمدت الدولة على بناء منشآت صديقة للبيئة كمطار حمد الدولي (الحائز على شهادة اعتماد الجودة (الآيزو)، وميناء حمد الدولي الحائز على جائزة الابتكار ضمن جوائز لويدز العالمية (الصناعات والخدمات البحرية، 2021)، ومباني ومنشآت كأس العالم 2022 وغيرها.

وأكدت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان على الجهود التي تبذلها دولة قطر في مجال التقليل من انبعاثات الغازات الدفيئة وغير الدفيئة والتخلص من مياه الصرف وذلك من خلال شركات استثمرت مبالغ كبيرة للحفاظ على البيئة، من خلال تبني أحدث التقنيات (RAT) وتطبيق أفضل المعايير البيئية العالمية. ونجحت هذه الجهود في خفض معدلات التلوث وتقليل انبعاثات الغازات الضارة (التقرير السنوي 14 لعام 2018 لحقوق الإنسان، 2019: 44).

(11) يتراوح مقياس المؤشر من صفر إلى 100، حيث حصلت دولة قطر على تقييم (34ز22)، www.numbeo.com/crime/ranking-by-country.jsp?2016

4.7 منطلقات دولة قطر في دعم تحالف الحضارات وسياسة إدماج الوافدين في

المجتمع القطري

في ظل تغيّرات متسارعة في العلاقات الدولية والتشابكات الحضارية، وتنامي النزعات العنصرية والطائفية والعرقية، التي تركت آثارًا على وعي الإنسان المعاصر وتكوينه الفكري والنفسي، قال الدكتور حسن بن راشد الدرهم رئيس جامعة قطر:

«إنه أمام صَمْتٍ وانعزالٍ الكثير من النخب والمؤسسات الأكاديمية والثقافية والسياسية في العالم، واستغلالٍ مُغْرَضٍ لهذا الفراغ السياسي والفكري والثقافي من دعاة التطرف والكراهية أيًا كان دينهم وعرْفهم؛ تميّزت دوله قطر برويتها الوطنية 2030 وخططها العملية المجسّدة من طرف عدة وزارات ومؤسسات وقطاعات في مجال الحوار الحضاري والدعوة إلى قيم التسامح والتعايش ونبذ الكراهية، لتصحيح مسار الإنسانية والإسهام في التدافع السلمي والتنافس الحضاري الباني للإنسان والأوطان». (موقع جامعة قطر، 2019)

وتعدّ دولة قطر من أوائل الدول الراحية لمبادئ الأمن والسلام، ومن أوائل الدول التي استجابت لدعوة أمانة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات، لأن هذه الدعوة تتفق تماما مع سياسة دولة قطر الداخلية والخارجية، والتي تعدّ الأمن والسلام غاية من غاياتها وهدفا من أهدافها. وعلى ذلك وقعت العديد من الوثائق والاتفاقيات والمعاهدات الدولية، ترتب عليها آثار قانونية، التزمت بها دولة قطر وطبقتها على الصعيدين الداخلي والخارجي، وقامت بالإجراءات اللازمة من أجل تحقيق بيئة آمنة ينعم سكانها بالسلام والأمان.

4.7.1 منطلقات دولة قطر لدعم أهداف تحالف الحضارات

تنطلق خطة قطر لتحالف الحضارات على مجموعة من المبادئ المستمدة من الشريعة الإسلامية التي تدعو إلى احترام الأديان وحماية أتباعهم وشعائهم الدينية وحفظ حقوقهم. بالإضافة إلى ارتكاز هذه الخطة أيضا على مقومات الحضارة العربية الإسلامية، والتي رفدت التاريخ الإنساني بقيم التسامح والتعاون بين الأمم والشعوب والأديان عبر التاريخ. وكذلك انطلاقا من مبادئ الأمن والسلم الدوليين، ومبادئ حقوق الإنسان التي أقرها المجتمع الدولي، الأمر الذي يعكس ديناميكية البيئة المجتمعية القطرية التي باتت نموذجا للتعايش الثقافي

والسلم الأهلي، في إطار تركيبة اجتماعية متعددة الأعراق والأديان والحضارات، وقد تجسد ذلك في تبوؤ دولة قطر قائمة دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في مؤشرات السلام العالمي. ومن منطلقات دولة قطر لدعم أهداف تحالف الحضارات ما جاء في خطة عمل دولة قطر لتحالف الحضارات 2018-2022 (2018) ما يلي:

1. الدستور القطري

تسعى دولة قطر لتحقيق تقارب الحضارات على أرضها من خلال مواد دستورها الذي أقر عام 2004، والذي تكفل بجميع حقوق وحرّيات من يعيش على أرضها، فجاءت المادة 35 لتؤكد مبدأ المساواة بين الجميع، على الرغم من اختلاف جنسياتهم ولغاتهم وثقافتهم ودينهم، وجاءت المادة 50 لتؤكد حرية العبادة للجميع، وفي مجال التعليم جاءت المادة 25 لتؤكد أهمية العلم لتقدم المجتمعات، وأنّ على الدولة تكفّله ونشره وتعميمه للجميع. وفيما يتعلق بالشباب فنصت المادة 22 على رعاية الدولة للشباب، وحمايتهم من دروب الفساد والاستغلال والإهمال، والعمل على تنمية قدراتهم. وفي مجال الهجرة فقد كفل الدستور الحرية الشخصية للمهاجر في التنقل والإقامة، وفق أحكام القانون مادة 36. كما كفلت الدولة العمل للجميع في بيئة مناسبة، لبلوغ الهدف الإنساني في التعايش السلمي وقبول الآخر، واحترام الشعوب والثقافات المختلفة في ضوء الهدف العام لتحالف الحضارات. كما اهتم الدستور بثقافة الدولة المحلية في مادته (24) برعاية الدولة للعلوم والآداب والفنون والتراث الثقافي الوطني، والمحافظة عليها ونشرها، وتشجيعها للبحث العلمي. وقد تم ترجمة هذه المواد إلى تشريعات قانونية تفصيلية لحفظ حقوق الجميع.

وعلى صعيد سياستها الخارجية نصت المادة السادسة من الدستور القطري على احترام الدولة للمواثيق والعهود الدولية وتنفيذ كافة الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها. كما نصت المادة السابعة من الدستور على أن السياسة الخارجية للدولة تقوم على مبدأ توطيد السلم والأمن الدوليين، فلدولة قطر دور وجهود في مجال الوساطة والتعاون الدولي للعمل مع الأمم المتحدة في فض المنازعات الدولية بالطرق السلمية، ودعم حق الشعوب في تقرير مصيرها، وعدم التدخل في الشؤون الداخلية للدول، والتعاون مع الأمم المتحدة للسلام. (وزارة الخارجية القطرية، د.ت)

2. التشريعات القانونية:

حققت دولة قطر التعايش السلمي بين المجموعات البشرية التي تعيش على أرضها، من خلال قوانين وتشريعات تحافظ على حقوق الجميع، المواطنين وغير المواطنين الملتزمين بواجباتهم، ف جاء في القرار 16 لعام 2005 تنظيم الرعاية الطبية للوافدين، كذلك الاهتمام بمكان إقامتهم وتحديد شروط ومواصفات السكن المناسب لهم في القرار 17 لنفس العام. كذلك أوجدت التشريعات القانونية القطرية قانون رقم 4 لعام 2009 الخاص بتنظيم دخول وخروج الوافدين، وإقامتهم، وكفالتهم التي ألغيت بقرار تم في 2019، نص على إلغاء قانون الكفالة وأصبح للعامل الوافد حرية التنقل واختيار العمل الذي يناسبه، وكذلك السفر في حال رغبته بذلك. هذه القوانين التشريعية جاءت متماشية مع وثيقة حقوق الإنسان وأهداف تحالف الحضارات. (خطة عمل قطر لتحالف الحضارات، وزارة الخارجية، 2009)

3. توجهات القيادة السياسية

أكد حضرة صاحب السمو الشيخ تميم بن حمد آل ثاني – أمير البلاد المفدى – في أكثر من مناسبة أن السياسة القطرية تقوم على تعميق الروابط والتعاون مع كافة الدول والشعوب، وترتكز على أسس التعايش السلمي والاحترام المتبادل. ففي أول خطاب له غداة تسلمه مقاليد الحكم في 26 يونيو 2013 أوضح أن دولة قطر ترفض الطائفية، حيث قال سموه: «نحن كمسلمين نحترم التنوع في المذاهب ونحترم كل الديانات في بلدنا وخارجها». كما أكد سموه في كلمة ألقاها أمام الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها 27 لعام 2017 أن حفظ السلام والأمن الإقليمي والدولي من أولويات السياسة القطرية، وأضاف في كلمته إلى اعتزازه بالشعب القطري والمقيمين على أرض قطر من مختلف الجنسيات والثقافات.

4. رؤية قطر الوطنية 2030

دعمت دولة قطر مبادرة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات بكل السبل الممكنة للوصول إلى أهدافها، وجاء في وثيقة رؤية قطر الوطنية 2030 التي دشنت في 2008 التأكيد على رعاية ودعم حوار الحضارات، وضرورة التعايش بين الأديان والثقافات المختلفة. وترى الرؤية أن في تحالف الحضارات فرصة فريدة لتبادل الأفكار وتعزيز المشترك بين جميع الأمم، ومعالجة

الاختلافات بطريقة تضمن التقارب والتعايش السلمي بين الناس، ومواجهة التحديات التي تهدد السلام الداخلي والعالمي. وأكدت الرؤية ضرورة بناء نظام تعليمي وصحي يوفر للشباب بيئة تساعد على تنمية قدراتهم، ويشجعهم على الإبداع والابتكار من أجل شعوب العالم. وشددت الرؤية على أهمية وضع إجراءات تنظيمية لحفظ حقوق العمالة الوافدة وتأمين سلامتها. وقد تم وضع استراتيجية التنمية الوطنية الأولى (2011-2016)، والثانية (2018-2022) تضمنت برامج وأهداف ترتبط بمجالات تحالف الحضارات (التعليم والشباب والهجرة والإعلام). وفيما يتعلق بالهجرة فقد تعرضت الاستراتيجية إلى جملة من المسائل المتعلقة بالعمالة الوافدة، ولاسيما إعادة النظر في سياسة استقدام هذه العمالة وما يرتبط بها من تشريعات ولوائح خاصة بالكفالة والتراخيص، وتعد قوانين العمل وفقاً للحاجة، لحماية حقوق جميع العاملين وضمان سلامتهم ضمن إطار شامل للحماية الاجتماعية، بما يتسق مع القواعد والمعايير الدولية.

5. الخطة الاستراتيجية العربية الموحدة لتحالف الحضارات 2016-2019

تضمنت الخطة مجموعة من البرامج والأنشطة في مجالات تحالف الحضارات الأربعة (الهجرة، التعليم، الشباب، والإعلام)، وتهدف إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في: تعزيز جسور التواصل بين الحضارات المختلفة على وجه العموم، وبين الحضارة العربية والحضارات الأخرى بشكل خاص، فضلاً عن تعزيز التعاون بين الدول العربية بشكل عام، وبما يخدم أهداف مبادرة تحالف الحضارات على وجه الخصوص. كما تهدف الخطة إلى الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية والموارد الاقتصادية لتحقيق الأهداف المشتركة للدول العربية في مجالات تحالف الحضارات.

6. الإعلانات والتوصيات الصادرة عن المنتديات العالمية السبع السابقة لتحالف الحضارات

تم الاستناد في إعداد خطة دولة قطر لتحالف الحضارات 2018-2022 على ما جاء من مقترحات وتوصيات تتعلق بمجالات التحالف الأربعة في المنتديات السبع التي عقدتها أمانة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات، وكان آخرها المنتدى السابع الذي عُقد بمدينة باكو بجمهورية أذربيجان في أبريل 2016 م.

4.7.2 نشأة اللجنة القطرية لتحالف الحضارات-مجال الهجرة

تم إنشاء اللجنة القطرية لتحالف الحضارات سنة 2010، تحت مظلة وزارة الخارجية القطرية، وتتشكل برئاسة وزير الخارجية (قرار مجلس الوزراء، 2019)، وممثل دولة قطر لدى منظمة تحالف الحضارات الأممية نائباً للرئيس، وعضوية ممثل عن كل من الجهات الآتية: وزارة الخارجية، وزارة الثقافة والرياضة، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وزارة التعليم والتعليم العالي، مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان. يقوم ممثلو الجهات السابقة بالإشراف على تطوير خطة عمل دولة قطر لتحالف الحضارات، ومتابعة مساهمات الدولة في هذا الشأن، والإشراف على المشاريع القائمة والمقترحة، ومن أهمها إنجاز أجندة التنمية المستدامة 2030 التي دعت إليها أمانة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات.

وتعمل لجنة تحالف الحضارات القطرية وفقاً لرؤية قطر الوطنية لعام 2030م، والتي دعت إلى «رعاية ودعم حوار الحضارات والتعايش بين الأديان والثقافات المختلفة». (جائزة قطر العالمية لحوار الحضارات: 2). وفي مقابلة تمت مع الدكتور نوزاد الهيتي (اتصال شخصي، 4 إبريل، 2021) في اللجنة القطرية لتحالف الحضارات حول موضوع الهجرة، بيّن فيها أنه بالتعاون بين اللجنة ومؤسسات الدولة ومشاركة واسعة من الجاليات المقيمة في قطر، فقد تم إقامة مؤتمرات ومهرجانات ثقافية وأنشطة أدبية ومعارض فنية وأمسيات موسيقية وفكرية متنوعة، ليشعر الجيل الجديد بقيمة الأمن الفكري والاجتماعي، وضرورة التعارف والتعايش السلمي في المجتمع الإنساني، وأضاف إلى أن لجنة تحالف الحضارات في قطر تهدف إلى الاستفادة من الهجرة بشكل إيجابي، لتحقيق التقارب بين الشعوب، وخلق الفرص لتحقيق التعايش الإيجابي المشترك بين الأجناس المختلفة، وكذلك التقليل من التوترات والخلافات بين الثقافات المختلفة، مع مراعاة الحفاظ على الهوية والخصوصية الثقافية والدينية للأقليات.

ويوجد العديد من البرامج والأنشطة المنفذة في مجال الهجرة للتعارف والتبادل الثقافي ولإدماج المهاجرين في المجتمع القطري، ولذلك صنفت قطر في المرتبة الأولى خليجياً والخامسة عالمياً كأفضل الوجهات العشر استقطاباً للمهاجرين. (خطة قطر لتحالف الحضارات

(2018-2022: 13-17)

كما انضمت دولة قطر إلى المنظمة الدولية للهجرة في ديسمبر 2008 وذلك بصفة مراقب، بالإضافة إلى تقديمها الدعم للعرب في المهجر من خلال إنشاؤها صندوق قطر للتنمية المكلف بتنسيق وتنفيذ مشاريع مساعدات التنمية الخارجية بالإناابة عن دولة قطر، ومركز حمد بن خليفة في كوبنهاجن، والبيت الثقافي العربي في برلين بهدف التقريب بين ثقافات الشعوب. ويأتي انضمام دولة قطر إلى هذه المنظمة سعياً منها لتشجيع الهجرة المنظمة ذات الوجه الإنساني، ودعم سياسة الإدماج، وتعزيز فهم القضايا المتعلقة بالهجرة ولتشجيع التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال الهجرة، والعمل على تحقيق احترام فعلي لكرامة الإنسان ورفاهية المهاجر.

4.7.2 سياسة قطر في إدماج الوافدين في المجتمع القطري

يهدف برنامج دمج الهجرة التابع لمنظمة تحالف الحضارات إلى تحسين الاندماج، وبالتالي تعزيز العلاقات بين المهاجرين والمجتمعات المضيفة. وفي تقرير الهجرة 2020 وضعت المنظمة الدولية للهجرة تسعة شروط للإطار القانوني للإدماج.¹² حيث قد يؤدي ضعف اندماج مجتمعات المهاجرين إلى مشاعر الغربة والاستياء، في حين يبرهن المهاجرون المندمجون جيداً على أن التنوع يجلب التقدم والتلاحم الاجتماعي، وهذا يؤدي إلى إرسال إشارات سياسية قوية تفيد بأن الدمج الناجح ضروري جداً لنمو البلد واستقراره وتماسكه، وليس كما يشاع بأنهم تهديد اقتصادي وأمني للمجتمع مستقبلاً (تقرير الدوحة عن الهجرة المنظمة، 2006).

تختلف دولة قطر في شكل التعايش المتحقق بين المجموعات السكانية التي تعيش على أرضها، فنجد أن التعايش بين المجموعات السكانية يتمثل بالتعايش في أبسط صورته في ظل طبيعة نوع الهجرة المؤقتة بغرض العمل تجاه دول الخليج، وهذا التعايش يكون على شكل تساكُن وتوافق داخل المجتمع على الرغم من اختلاف الديانات والثقافات. فليس من الضروري

(12) الشروط هي: مبدأ عدم التمييز، الحق في التعليم، حرية الدين والحق في مستوى معيشي لائق، الحق في الصحة، الحق في العمل، وظروف العمل اللائقة، وحظر العمل القسري/الإلزامي، وحرية تكوين الجمعيات، والحق في الانضمام إلى النقابات أو تشكيلها، الحق في احترام الحياة الأسرية، وحق الأطفال في عدم الانفصال عن والديهم، ولم شمل الأسر، ومبدأ المصالح الفضلى للطفل، والحق في الحصول على جنسية للأطفال، وأخيراً إمكانية توسعة حق التصويت للمواطنين ليشمل المهاجرين النظاميين. (تقرير الهجرة في العالم، 2020)، تحرير: ماري ماكوليف ووينود خضرية، ترجمة: وحدة الترجمة الإسبانية ووحدة الترجمة الفرنسية، سويسرا جنيف، المنظمة الدولية للهجرة للنشر، المنظمة الدولية للهجرة

انصهارهم كليا في المجتمع القطري وتشكيل هوية ثقافية جديدة تتشكل من مكونات متنوعة، بل يعيشون جنبا إلى جنب بسلام وأمان دون التعدي على حقوق الآخرين، بحيث يعيش كلٌ حسب حريته الفكرية والثقافية والدينية، والرابط الذي يجمع أفراد هذا التنوع هو العمل على الأغلب والهدف هو المساهمة في التنمية كما جاء في دراسة (Fahi 2018) ودراسة Ro- (2018-ble-Cozzi).

ففي حين يكون التعايش بين الأقليات في دول أوروبا وآسيا نوع من الاندماج مع الاحتفاظ بهوياتهم الثقافية، أو الانصهار التام في المجتمع المضيف، ويحق لهم المطالبة بالجنسية والانخراط في الشؤون السياسية والاجتماعية في حالة استيفاء الشروط المطلوبة للحصول على الجنسية، نجد أن الجاليات المختلفة في دولة قطر والتي تمثل أغلبية السكان، تدخل للبلد بشروط ضمنية، من أهمها عدم المطالبة بالجنسية في حال أطال البقاء في قطر،¹³ وعدم التدخل في الشؤون السياسية، وعدم إنشاء أحزاب سياسية أو نقابات عمالية (الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، 2019).

وتشترط دولة قطر أن يكون الوافد حسن السير والسلوك، ولا يهدد وجوده الأمن الاجتماعي والاقتصادي وأمن الدولة كضمان لتحقيق الاندماج والتعايش السلمي. وهذه الشروط من وجهة نظر الباحثة هي سبب تحقق السلام والوئام والأمان في المجتمع، لأن من دوافع الهجرة في الأساس هي دافع البحث عن عمل، وهو دافع يقوم على المصلحة المتبادلة، ففرص العمل في دولة قطر توفر دخلا مرتفعا، وهذا ما يبحث عنه المهاجر بشكل عام، وفي نفس الوقت تحقق مصلحة للدولة من خلال استقطاب المهارات اللازمة لتحقيق مشاريع الدولة.

وفي دراسة أعدها عارف (2020) حول سياق الاستبعاد الاجتماعي في تحولات سياسات العمل بدول الخليج ولماذا اتجهت قطر نحو الإدماج، بين أن المنطقة الخليجية واجهتها تحديات عديدة، مثل انخفاض أسعار النفط في 2014، وحرب اليمن في 2015، وحصار قطر 2017 وسباق التسلح، مما أزهق ميزانيتها، فظهرت تحولات في سياسة سوق العمل، وهذه التحولات كان لها أثر إيجابي وسلب على العمالة الوافدة في دول الخليج. في ظل هذه الظروف اتجهت

(13) درجت دول الخليج عامة على استخدام تعبير الوافد أو المقيم لوصف العمال الأجانب بكافة فئاتهم واستبعاد عبارة «العمال المهاجرين»، ويرجع ذلك إلى مخاوف المجتمع الخليجي من تطبيق القانون الدولي حول الهجرة بخاصة ما يتعلق بمنح الجنسية لأسباب اجتماعية وديموغرافية. كلثم علي الغانم وآخرون، أوضاع العمال غير المهرة في قطاع الانشاءات في قطر، اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، قطر، 2010، ص 21، www.nhrc-qa.org.

دولة قطر إلى سياسة الإدماج الاجتماعي لأسباب إنسانية حضارية وأسباب تنموية، من خلال إجراءات وقوانين زادت من تفاعلهم في المجتمع القطري.

وتضمن الدستور القطري مواد تشريعية تصب في مصلحة العمالة الوافدة، حيث شملت جوانب الحياة المختلفة، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية. وتضمنت كل مادة في الدستور على قوانين وبنود تعمل على تحقق أقصى فائدة منها في الجانب الذي صدرت لأجله، ويمتد أثرها على جوانب الحياة الأخرى، فمثلا قانون الإقامة الدائمة من القوانين التي ساهمت في توطين الوافدين واستقرارهم في دولة قطر من الناحية الاجتماعية، وكذلك وتقديم التسهيلات للاستثمار الأجنبي بمنح تراخيص إقامة بدون مستقدم للمستثمرين الخاضعين للقانون في 2019 بقانون رقم (23) المنظم لاستثمار رأس المال غير القطري في النشاط الاقتصادي لمدة 5 سنوات قابلة للتجديد؛ ويطبق هذا القانون كذلك على مالكي العقارات للانتفاع بالقانون، وتُجَدَّد تلقائيا طوال مدة تملكهم للعقار، وإعطاء تأشيرات سياحية مجانية لمدة شهر لـ 80 دولة، للتعرف على دولة قطر سياحيا وثقافيا، كل ذلك أدى إلى جلب استثمارات أجنبية تساهم في التنمية الاقتصادية، وحفظت حقوقهم من الناحية القانونية.

وأيا جاء قانون رقم 15 لعام 2019 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 7 لعام 2007 بشأن الفصل في المنازعات الإدارية، حيث تم خضوع جميع القرارات الإدارية المتعلقة باللجوء السياسي والإقامة الدائمة وتنظيم دخول وخروج الوافدين لرقابة القضاء، وهو خطوة إيجابية لحماية كافة حقوق الإنسان وحرياته بصورة مضمونه وفعالة وعادلة (الميزان، 2019).

وإلغاء قانون الكفالة ساعد كثيرا على ادماج العمالة الوافدة في المجتمع القطري، فضمن حزمة من الإصلاحات التي قامت بها دولة قطر في سوق العمل، وتماشيا مع متطلبات العصر الحالي، أعلنت دولة قطر رسميا إلغاء نظام الكفالة في 12- ديسمبر 2016 بهدف تحسين الظروف المعيشية للعمالة الوافدة وحماية حقوقهم، واستبدالها بعقد عمل. وتم تطبيق هذا القانون تدريجيا في العام 2017، 2018، 2019، وبذلك يحق للعامل الوافد الخروج والدخول إلى

قطر دون الحصول على إذن مسبق من صاحب العمل وبتجديد إقامته دون الرجوع له، كذلك السماح له بتغيير جهة عمله بحرية دون طلب شهادة ممانعة من صاحب العمل.

كما هيأت الدولة للوافدين البنية التحتية من ماء وكهرباء وشوارع ومرافق تعليمية وصحية لازمة لاستقرارهم كما جاء في بند سلبات وتحديات العمالة الوافدة (4.5.4.1)، ومراكز ثقافية وترفيهية تلبى احتياجاتهم النفسية، فكان لوزارة الثقافة والرياضة والحي الثقافي «كتارا» دور كبير في دمج الوافدين، من خلال إقامة برامج ومهرجانات ثقافية سنوية، للتعرف على الثقافات الأخرى والتبادل الثقافي والالتقاء الحضاري كما جاء في لاكل (2020).

وتبنت دولة قطر الرياضيين المتميزين من الوافدين والمواطنين وتطويرهم وذلك لما للرياضة من جمهور عريض في جميع أنحاء العالم، وتعد «أكاديمية أسباير» للتعليم والرياضة مركزا لتعزيز التعارف والتعاون، وإشراك الشباب في مشروع وطني ونهضوي للوصول إلى رؤية قطر 2030 المعتمدة على التنمية المستدامة كما جاء في موقع أكاديمية أسباير (د.ت).

كذلك المؤسسات التعليمية كجامعة قطر والمدينة التعليمية لهما دور كبير في تلاقي الشعوب والتعارف والتقارب فيما بينهم. ويمكن استثمار ذلك في بناء جسور التعاون بين الناس محليا، وتقوية العلاقات الدولية من خلال الدخول في شراكات وعمل تحالفات من أجل مشاركة الجميع في نشر قيم حضارية وإنسانية.

كما قامت وزارة الثقافة والمؤسسة القطرية للإعلام بجهد كبير لإدماج الوافدين من خلال التصاريح التي تعطى لهم لفتح قنوات إذاعية وهي متخصصة في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والتعرف على الأحداث المحلية والعالمية بالإضافة لنشر الوعي حول القضايا المهمة، كما تم إنتاج برامج تلفزيونية وأغاني وأعمال مسرحية لنشر الوعي حول قيمة احترام الآخر والتعرف على الثقافات المختلفة كما ذكر المستشار الإعلامي عبد الله صادق (اتصال شخصي، 27 يناير، 2021).

وللجمعيات الخيرية دور كبير في دمج الوافدين في المجتمع القطري من خلال عمل مشاريع وبرامج - مثل مشروع السلم والاندماج الاجتماعي الذي يقيمه الهلال الأحمر القطري -

تهدف إلى تعزيز التواصل ودعمه بين مختلف شرائح المجتمع كما ذكرت منى السليطي (اتصال شخصي، 9 مارس، 2021) المدير التنفيذي لقسم التطوع والتنمية المحلية في جمعية الهلال الأحمر القطري في مقابلة معها.

وعلى الرغم من ذلك واجهت دولة قطر تحديات في مجال دمج الوافدين بالمقيمين، حيث تحفظت على شرط الحرية النقابية وتنظيمها التي هي إحدى شروط المنظمة الدولية للهجرة للإطار القانوني للإدماج كما جاء في تقرير الهجرة (2020)، وكذلك إحدى شروط اتفاقيات العمل الدولية كما ذكر سابقاً.

وإلى الآن لم تطبق دولة قطر شرط تكوين نقابات أو جمعيات، إلا في نطاق ضيق للغاية، وهو مخالف أيضاً للمادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي ينص على: «لكل فرد الحق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين أو إنشاء نقابات والانضمام لها لحماية مصالحه»، وأشارت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في تقريرها عن سنة 2016 إلى سرعة إدخال التعديلات لقانون رقم 12 لسنة 2004 فيما يتعلق بإنشاء الجمعيات والنقابات.

ونظراً لتبني قطر سياسة الإدماج كما جاء في دراسة عارف (2020)، فقد عملت على تطبيق معظم الشروط التي جاءت في التقارير السابقة، كما قامت الدولة بحل هذه الإشكالية كما قالت خولة الكواري (اتصال شخصي، 25 يناير، 2021) عضو في المكتب الاستراتيجي في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في مقابلة معها، من خلال إنشاء اللجان العمالية في الشركات، والتي يزيد موظفوها على 30 عاملاً، وهذه اللجان تحل محل النقابات العمالية، لأنه يعتمد نفس آلية عمل النقابات. ويؤكد كلامها ما جاء في الروشي (2020) بأن المشرع القطري سمح للقطريين والوافدين بممارسة العمل النقابي بتشكيل لجان عمالية مشتركة، لمناقشة كل ما يتعلق بالعمل وقضايا العمال، من خلال ممثلين عن العمال وعن أصحاب العمل بمقتضى المادة 126 من قانون رقم (14) لسنة 2004، والتي تم تعديلها بمقتضى القانون رقم 13 لسنة 2017، والتي تنص على أنه «تتولى اللجنة المشتركة دراسة جميع القضايا المتعلقة بالعمل في المنشأة».

كما تحفظت دولة قطر على الشرط 8 و9 للإطار القانوني للإدماج، وتعتقد الباحثة أن من أسباب الاستقرار في دولة قطر عدم إشراك الوافدين في الجوانب السياسية، وعدم السماح بطلب الجنسية من قبلهم لأنهم قدموا بعقد عمل مؤقت لتحسين ظروفهم المعيشية فقط.¹⁴

وكانت لجنة حقوق الإنسان في 2017 تأمل في تخفيف القيود والشروط بشأن المادة 116 في التنظيم العمالي والمادة 120 في الحق في الاضراب العمالي، حيث كفل القانون القطري هذا الحق، إلا أن أثقله بالكثير من القيود وشدد عليه بالكثير من الشروط (تقرير اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، 2017: 43).

وعلى الرغم من قلة هذه الإشكاليات إلا أنها تمثل تحديات عند تطبيق قوانين مستحدثة أو تحسينها، لذلك فإن الدولة تعمل على حلها شيئاً فشيئاً.

4.8 الخلاصة

تعد دولة قطر دولة استثنائية في احتضانها لعدد كبير من المهاجرين يفوق عدد سكانها بكثير، لذلك اهتمت بعمل إجراءات ووضع قوانين تحافظ على حقوقهم واستقرارهم لكي يساهموا مع المواطنين في المشاريع التنموية في الدولة، وسد النقص في الأيدي العاملة القطرية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والخدمية. كما أن وجودهم كعمالة مهاجرة يؤدي إلى رفع مستوى المعيشة لهم ولأسرهم مما يرجع بالفائدة على دولهم الأم اقتصادياً واجتماعياً. وتخدم أهداف الهجرة فكرة التعايش الإيجابي بين الثقافات المختلفة، والذي يعمل على إحلال الأمن والسلام محلياً وعالمياً ويؤدي إلى التعرف والتعارف والتبادل الثقافي والتقاء الحصرات وتقليل التوترات بين المجموعات السكانية المختلفة، ويساهم في تحقيق أهداف تحالف الحضارات في عمل شركات وتحالفات بين الدول المصدرة والمستقبلة.

(14) إلا أن في دراسة لأحمد عارف أشار إلى أن الخلل في التركيبة السكانية والتي تواجهها قطر والإمارات خاصة ودول مجلس التعاون الخليجي عامة قد يكون بسبب استبعاد العمالة الوافدة من المواطنة والتجنس والحقوق السياسية والاقتصادية، كما يستبعد أبناء المواطنين وأصحاب الوثائق والمواليد من ذلك، ومن منظور حقوقي فإن هذا الاستبعاد يشكل تقويضاً هيكلياً لمفاهيم المساواة والعدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي. لا سيما أنه اجتماعياً وليس على مستوى السياسات، مما يؤدي إلى نمو لمجموعتين غير متجانستين من السكان في الخليج لا يوجد بينهم تزاوج ولا يسمع بتوطين الآخر، أحمد عارف، سياق الاستبعاد الاجتماعي في تحولات سياسات العمل بدول الخليج: لماذا اتجهت قطر نحو الإدماج؟، 2020.pdf.

الفصل الخامس
تحليل البيانات وتقييم مدى رضا العمالة الوافدة
عن الإجراءات القطرية

5.1 المقدمة

يتضمن هذا الفصل الجانب العملي للدراسة، في عرض نتائج التحليل التي تم الحصول عليها من خلال المعالجة الإحصائية للبيانات بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. ويقدم الفصل بيانا للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، ونتائج التحليل الإحصائي لعبارات الاستبانة، وبالتالي يجيب على أسئلة الدراسة الفرعية رقم 3، 4، وما يقابلها من أهداف كما هو مبين في البند (1.6) من الفصل الأول.

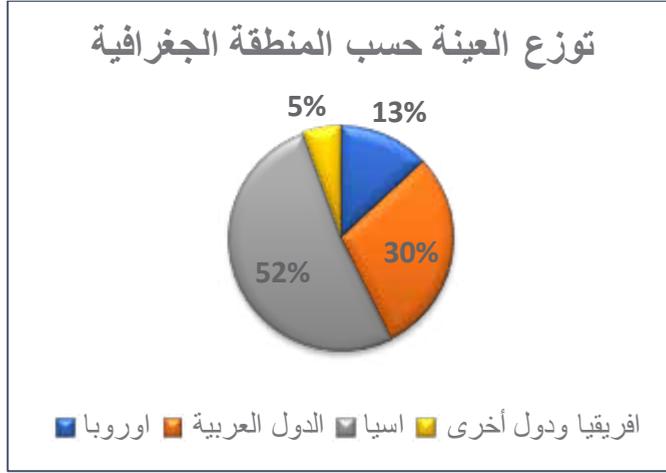
5.2 الخصائص الديموغرافية لعينة البحث

بداية نستعرض خصائص العينة الديموغرافية من حيث الجنسية، والجنس، والسن، وقطاع العمل، والدخل الشهري، والمستوى التعليمي، ووجود العائلة، وعدد سنوات الإقامة في قطر، حيث ضمت عينة الدراسة (2041) فردا، من 70 جنسية مختلفة، من آسيا وأوروبا وأفريقيا والدول العربية بهدف أن تمثل العينة التنوع السكاني للوافدين في دولة قطر، كما في الشكل الآتي:

1. التوزيع الجغرافي للعينة وفقا للقارة والجنسية

يبين الشكل (5.1) أن النسبة الأكبر من عينة البحث كانت من فئة الآسيويين، حيث بلغت 52%، ثم فئة الدول العربية احتلت المركز الثاني بـ 30% من حجم العينة، تليها فئة أوروبا وبلغت نسبتها 13% من عينة الدراسة، فيما كانت الفئة الأقل تكرارا هي فئة الدول الأفريقية والأخرى بواقع 5% فقط.

الشكل (5.1) توزيع العينة حسب المنطقة



أما توزيع فئة الآسيويين حسب الجنسية فكان أغلبهم من الهند والفلبين كما في الجدول (5.1) كما يلي:

الجدول (5.1) نسبة عينة الهند والفلبين في دولة قطر

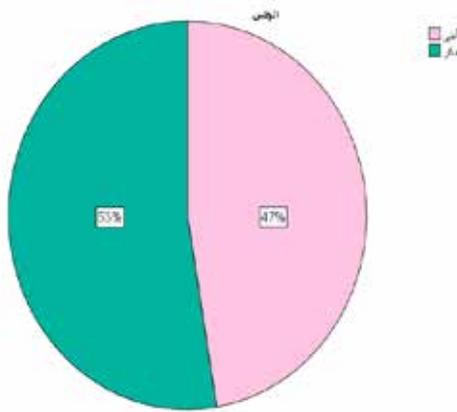
	الفلبين	الهند
ذكور	% 4	% 10
إناث	% 9	% 9

نجد من الجدول (5.1) أن الهند أتت في المرتبة الأولى بـ 458 مجيباً، والفلبين في المرتبة الثانية بواقع 315 مجيباً، الأمر الذي يعكس حجم هاتين الجاليتين في دولة قطر حيث شغلوا معاً ما نسبته 33% من حجم العينة. - وتتوافق هذه النسب مع آخر إحصائيات لجهاز التخطيط والإحصاء في عام 2008، وتقرير Priyadsouza لعام 2019 وكان توزيع الوافدين في قطر حسب هذين التقريرين مشابه من حيث ترتيب الفئات في عينة الدراسة، فجاء الآسيويون في المرتبة الأولى ثم العرب ويليههم كل من الأوروبيين والأفارقة والدول الأخرى.

2. توزيع العينة وفقا للجنس

وبالنظر إلى الجنس في عينة الدراسة نجد أنها متساوية التوزيع تقريبًا بين الذكور والإناث، مما ينفي احتمالية انحياز النتائج تجاه جنس دون آخر، كما في (الشكل 5.2)

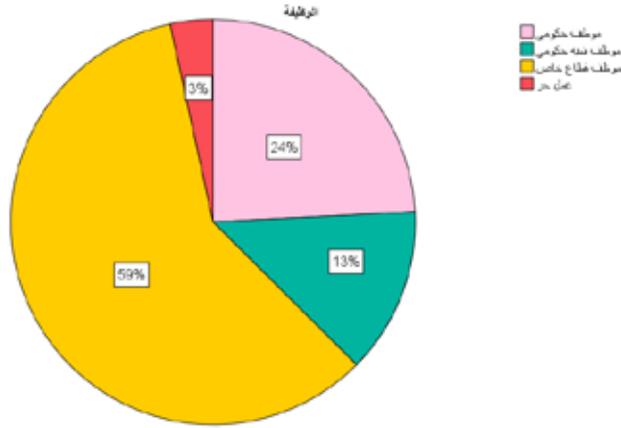
الشكل (5.2) توزيع العينة حسب الجنس



3. توزيع العينة وفقا لقطاع العمل

أما بالنسبة لتوزيع العينة بحسب قطاع العمل، فبحسب الشكل (5.3). يشكل موظفو القطاع الخاص النسبة الأكبر والتي تصل إلى 59% حيث يميل الوافدون للعمل في القطاع الخاص لسد الشواغر الوطنية، لأن القطريين يفضلون العمل في القطاع الحكومي الذي يضم أيضًا وافدين. وبلغت نسبة موظفي القطاع الحكومي في العينة بلغت 24%، ثم موظفي القطاع شبه الحكومي 13%. بينما كانت النسبة الأقل من نصيب أصحاب العمل الخاص والذين لم تتجاوز نسبتهم 3.4% من العينة.

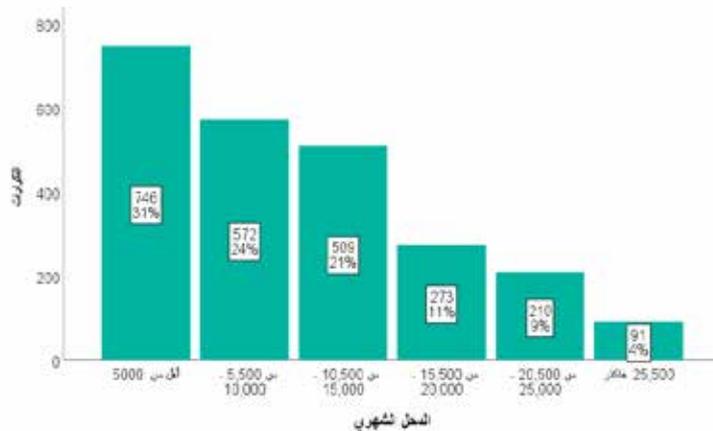
الشكل (3.5) توزيع العينة حسب قطاع العمل



4. توزيع العينة وفقا للدخل الشهري

بالنظر للدخل الشهري لعينة الدراسة نجد من خلال الشكل (5.4) نجد أن نسبة أصحاب الدخل ما دون 5 آلاف ريال شهري بلغت 32%، بينما الدخل ما بين 5500 إلى 10000 ريال بلغ نسبة أصحابها 24%، وتخفض النسبة تدريجياً مع ازدياد الدخل.

الشكل (4.5) الدخل الشهري بالآلف (ريال قطري)

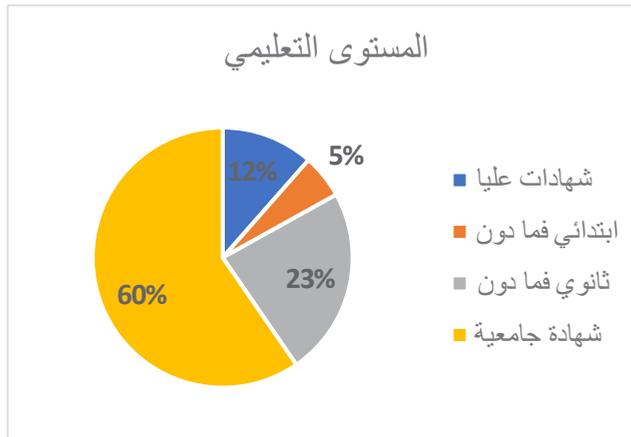


وتعزى هذه النسبة الكبيرة لوجود أعداد كبيرة من الوافدين يشكلون القوة العاملة ذات الدخل المنخفض إلى أنهم يعملون في البناء والتشييد حيث بلغت نسبتهم 44.2%، وفي الخدمة المنزلية بنسبة 8.7%، وفي خدمات الفنادق والضيافة بنسبة 8.8% في العام 2019، كما جاء في تقرير آفاق الاقتصاد القطري الصادر عن جهاز التخطيط والاحصاء (دوام، 2020). ويلاحظ أيضاً أنه أكثر من ثلاثة أرباع العينة كانت من ذوي الدخل الأقل من 15 ألف ريال شهري وهو ما يتوافق مع التوجه العام للوافدين للعمل في القطاع الخاص وسلم الرواتب في هذا القطاع. ونلاحظ من خلال الشكل أنه كلما ارتفع سلم الرواتب قل عدد افراد العينة ليصل إلى 4% لأصحاب الدخل 25,500 وأكثر.

5. توزيع العينة وفقاً للمستوى التعليمي

وبالنظر إلى توزيع عينة الدراسة بحسب المستوى التعليمي للفرد بين الشكل (5.5) أن النسبة الأكبر هم من حملة الشهادات الجامعية والتي تقدر بـ 60% من حجم العينة، يضاف إليها 12% من حملة الشهادات العليا، ومنه نستنتج أن معظم أفراد العينة كانت من العمالة الماهرة، وهذه النسبة تتوافق مع توجهات دولة قطر في زيادة نسبة الاستعانة بالعمالة الماهرة التي بلغت 30.5% من إجمالي العمالة الوافدة التي تصل إلى 2 مليون عامل تقريبا (دوام، 2021)، كما في الجدول الآتي:

الشكل (5.5) توزيع العينة حسب المستوى التعليمي



من جانب آخر يوضح الجدول (5.2) أنه كلما زاد المستوى التعليمي ارتفع الدخل الشهري للفرد. فنجد أن 33% من أصحاب الدراسات العليا، و25,5% من حملة شهادات البكالوريوس يتراوح دخلهم الشهري بين «10,500 إلى 15,000» ريال قطري، بينما أصحاب الشهادات الثانوية والإعدادية والابتدائية فأقل فإن أغلبهم يبلغ دخلهم الشهري أقل من 5000 ريال.

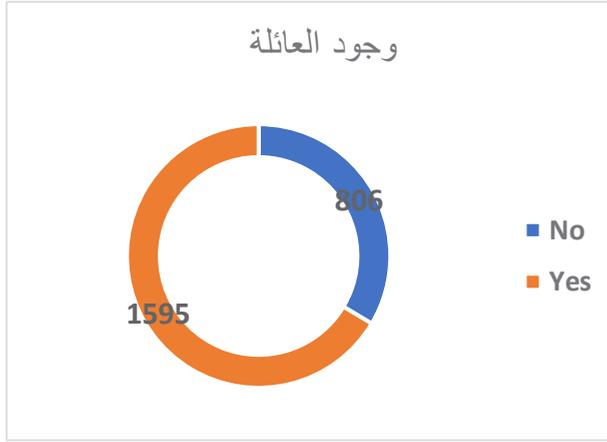
الجدول 0 مقارنة الدخل الشهري بالمستوى التعليمي

المستوى التعليمي								الدخل الشهري
اقل من اعدادي		اعدادي - ثانوي		جامعي		دراسات عليا		
%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	
64.9%	85	72.6%	409	15.9%	227	9.1%	25	أقل من 5000
32.1%	42	22.0%	124	25.5%	365	14.9%	41	من 5,500 - 10,000
2.3%	3	3.6%	20	27.6%	395	33.0%	91	من 10,500 - 15,000
0.8%	1	0.5%	3	15.2%	218	18.5%	51	من 15,500 - 20,000
0.0%	0	0.4%	2	12.4%	177	11.2%	31	من 20,500 - 25,000
0.0%	0	0.9%	5	3.4%	49	13.4%	37	25,500 فاكتر

6. توزيع العينة وفقا للعيش مع الأسرة أو بدونها

بناءً على إجابات عينة الدراسة على السؤال: هل أسرته تقيم معك في قطر؟، نجد أن النسبة الأكبر منهم يعيشون مع أسرهم، حيث تبلغ هذه النسبة 66% من العينة حسب الشكل (5.6).

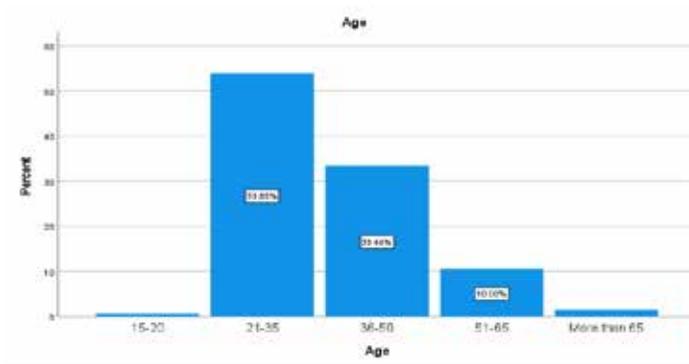
الشكل (6.5) الإقامة مع العائلة



7. توزيع العينة وفقاً للعمر

وبحسب الفئة العمرية يتبين من خلال الشكل (5.7) أن العينة تركزت في معظمها ضمن الفئات التي تمثل سن العمل من 15 إلى 65 تبعاً للفئات العمرية لجهاز التخطيط والإحصاء القطري، حيث نلاحظ أن 54% من العينة كانت ضمن الفئة العمرية من 21 وحتى 35، فيما كانت نسبة الأشخاص الأقل من 20 عاماً وأكثر من 65 عاماً 1% تقريباً لكل منهما، كما هو موضح في الشكل (5.7).

الشكل (7.5) نسبة العينة وفقاً للفئة العمرية

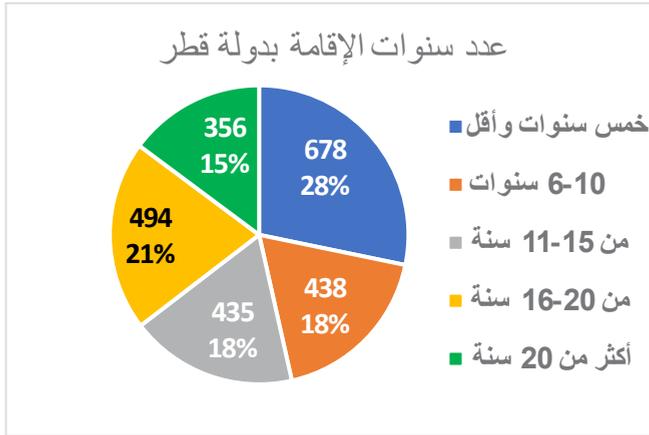


ونجد نسبة العمالة الوافدة من 15 - 20 منخفضة جدا والسبب يرجع إلى القانون القطري مادة «2» رقم «4»، وهو أن دولة قطر تطلق مسمى (الحدث) على الفرد الذي بلغ سن 15 سنة ولم يبلغ 18 سنة وهو سن ينبغي أن يكون في صفوف الدراسة وليس في العمل. كما أن السن الذي يسمح فيه للحدث بمزاولة العمل في دولة قطر هو 16 سنة مع موافقة ولي أمره وصدور إذن خاص من إدارة العمل. مع الأخذ بعين الاعتبار أنه لم يتم وضع خيار أقل من «15 سنة» في الاستبانة لأن الشخص يُعدّ طفلاً، ولعدم قدرته على الإجابة على أسئلة الاستبيان.

8. توزيع العينة وفقاً لمدة الإقامة

وبالنظر إلى عدد سنوات الإقامة في دولة قطر نلاحظ أن إقامة 28% من العينة لمدة 5 سنوات وأقل كما هو مبين في الشكل (5,8).

الشكل (8.5) عدد سنوات الإقامة



وربما يرجع ذلك إلى أن أغلبية العمالة الوافدة تعمل بعقود لمدة عمل تبلغ 5 سنوات مثل عمال البناء والتشييد الذين بلغت نسبتهم 44.2% في العام 2019، وكذلك عمال الصناعات التحويلية التي بلغت نسبتهم 7.6%، والذين يعملون في الخدمات العامة كالمطاعم والفنادق أيضاً (التوزيع النسبي للقوى العاملة 2019-2020)

بينما تتساوى النسبة لمن يقيمون من 6-10 سنوات و11-15 سنة وهي 18%، في حين نرى أن نسبة المقيمين لمدة 16 سنة وأكثر تبلغ 36% وهي تمثل ثلث العينة، وهو دليل على رغبة الوافدين في البقاء في دولة قطر لمدة أطول مما يعكس مدى استقرارهم في البلد ويعبر عن اندماجهم.

5.3 نتائج العبارات المتعلقة بالسؤال الأول في الاستبانة

كما تقدم في الفصل الثالث جدول رقم (3.3) فإن الاستبانة تكونت من سؤالين رئيسيين، اشتمل الأول على مجموع 36 عبارة، وقيس مدى رضا العمالة الوافدة عن الإجراءات القطرية من خلال المقومات الأربعة للتعایش السلمي.

وقد تمت مقارنة نتائج المتوسطات الحسابية بالميزان التقديري وفق مقياس ليكرت الرباعي لمعرفة درجة الموافقة على عبارات المقومات الأربعة التي تمثل المتغيرات الوسيطة لإدارة دولة قطر للتنوع السكاني وتمثل أو تعكس فرضيات الدراسة. والجدول (5.3) يبين الميزان التقديري لمقياس ليكرت الرباعي.

الجدول (5.3) الميزان التقديري لمقياس ليكرت الرباعي

النطاق	المستوى	درجة الموافقة	التصنيف
إيجابي	مرتفع جدا	موافق بشدة	4 - 3.26
إيجابي	مرتفع	موافق	3.25 - 2.51
سلبى	منخفض	غير موافق	2.5 - 1.76
سلبى	منخفض بشدة	غير موافق بشدة	1.75 - 1

5.3.1 النتائج بشكل عام حسب المقومات

لقياس مدى رضا العمالة الوافدة، قامت الباحثة بحساب إحصائي تحليلي لأعلى قيمة وأقل قيمة تمثل الرضا، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجموعة البيانات المتعلقة بذلك، والإجراء بهذه الكيفية يؤكد مدى التجانس حول المتوسط الحسابي للقيم حيث انه إذا تقارب الانحراف المعياري مع المتوسط زادت دقة الرقم وإذا حدث العكس زاد التشتت وأصبح الرقم

غير دقيق مع المتوسط بسبب أن البيانات إما سلبية وإما غير متناسقة. وقد تم حساب الانحراف المعياري للقيم عن المتوسط الحسابي لها باستخدام المعادلة التالية :

$$\sigma_s = \sqrt{\frac{\sum_{r=1}^n (s_r - \bar{s})^2}{n}}$$

والجدول (5.4) يؤكد التجانس في المتوسطات الحسابية للبيانات كالتالي:

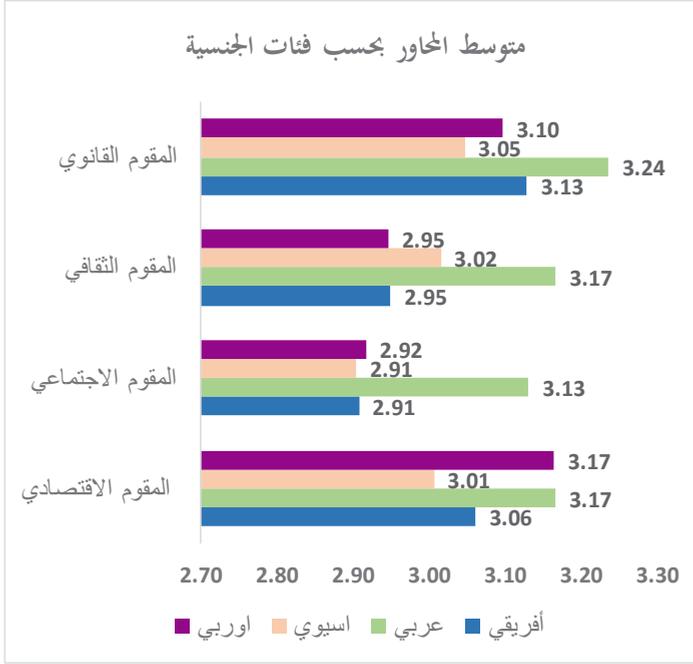
الجدول (5.4) القيم والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أعلى قيمة	اقل قيمة	
موافق	0.38	3.08	4.00	1.58	المقوم الاقتصادي
موافق	0.38	2.97	4.00	1.00	المقوم الاجتماعي
موافق	0.40	3.05	4.00	1.00	المقوم الثقافي
موافق	0.38	3.11	4.00	1.29	المقوم القانوني
موافق	0.38	3.05	4.00	1.22	التنوع السكاني بشكل عام

يتضح من الجدول (4.5) أن أعلى قيمة كانت 4.00 وتمثلت في الأربع مقومات، بينما أقل قيمة بلغت 1.00 وكانت من نصيب المقومين الاجتماعي والثقافي. وتصدر المقوم القانوني أعلى متوسط حسابي وبلغ 3.11، وكان أقل متوسط حسابي للمقوم الاجتماعي بلغ 2.97. وبلغ أعلى انحراف معياري للمقوم الثقافي بدرجة 0.40، وأقل انحراف معياري للمقومات الاقتصادي والاجتماعي والقانوني بلغ 0.38. وبشكل عام بلغت أعلى قيمة لمقومات التنوع السكاني 4.00 وهو يقابل الموافقة بشدة (يحذف)، وأقل قيمة 1.22، بينما كان المتوسط الحسابي 3.05، والانحراف المعياري 0.38، وهو يقابل الموافقة (أي مستوى مرتفع).

5.3.2 النتائج حسب المتغيرات الديمغرافية

1. النتائج حسب الجنسية

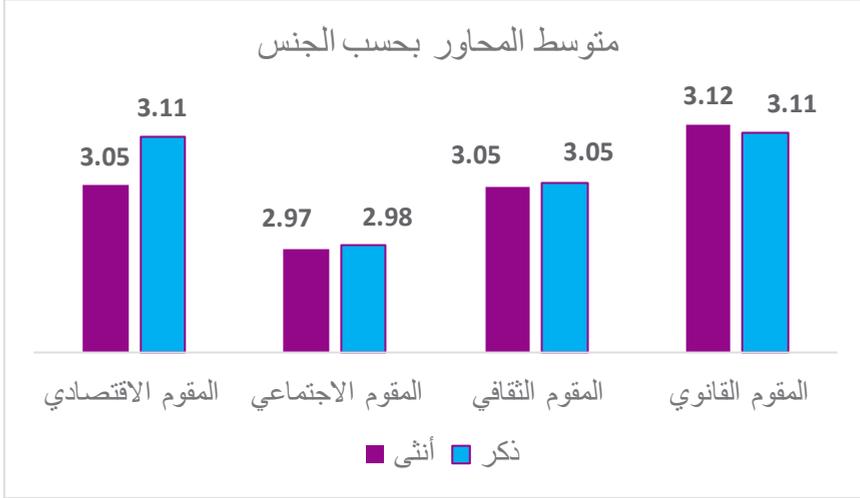


بالنظر إلى الشكل (5.9) نجد أن متوسط الرضا لكل الفئات وعلى جميع المحاور يقع ضمن فئة المتوسط الحسابي المقابل لدرجة الموافقة في الاستبانة بين (2.91-3.24).

فحققت الجالية العربية أعلى متوسط حسابي في المقوم القانوني بلغ 3.24، وأقل متوسط في المقوم الاجتماعي بلغ 3.13، والمتوسطان يقابلان الموافقة أي تحقق مستوى مرتفع. وحققت الجالية الأوروبية أعلى متوسط حسابي في المقوم الاقتصادي بلغ 3.17، وأقل متوسط في المقوم الاجتماعي بلغ 2.92. وحققت الجالية الأفريقية أعلى متوسط حسابي في المقوم القانوني بلغ 3.13، وأقل متوسط في المقوم الاجتماعي بلغ 2.91. وحققت الجالية الآسيوية أعلى متوسط حسابي في المقوم القانوني بلغ 3.05، وأقل متوسط في المقوم الاجتماعي أيضا بلغ 2.91 (متساوية مع الجالية الأفريقية). فنجد أن الأربع فئات اشتركت في حصولها على أقل متوسط حسابي في محور المقوم الاجتماعي، واشتركت الجاليات العربية والآسيوية والأفريقية في أعلى متوسط حسابي في محور المقوم القانوني.

2. النتائج حسب الجنس

الشكل (5.10) المتوسطات الحسابية للمحاور بحسب الجنس



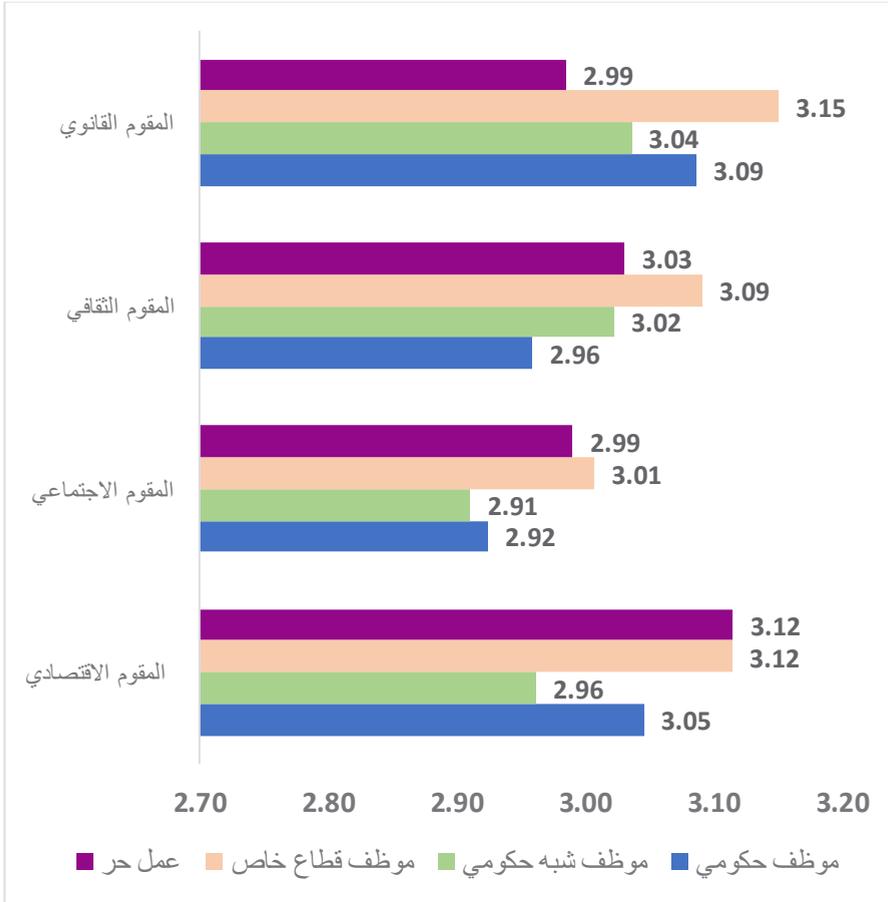
من الشكل (5.10) نجد أن متوسط الرضا لكل من الذكور والإناث كان تقريبا متساوياً (مقاربا) وعلى جميع المحاور يقع ضمن فئة المتوسط الحسابي المقابل لدرجة الموافقة في الاستبانة بين (2.97 - 3.12).

فحقق الذكور متوسط رضا في المقومين الاقتصادي والقانوني بلغ لكليهما 3.11، بينما أقل متوسط كان في المحور الاجتماعي وبلغ 2.98. بينما حققت الإناث أعلى متوسط حسابي في المحور القانوني حيث بلغ 3.12 وهو أعلى قليلا من الذكور، بينما أقل متوسط حسابي كان للمحور الاجتماعي أيضا 2.97.

3. النتائج حسب الوظيفة

يبين الشكل (5.11) متوسطات المحاور بحسب الوظيفة ويظهر متوسط الرضا لكل قطاعات العمل وعلى جميع المحاور يقع ضمن فئة المتوسط الحسابي المقابل لدرجة الموافقة في الاستبانة بين (2.91-3.15).

الشكل (5.11) متوسط المحاور بحسب الوظيفة

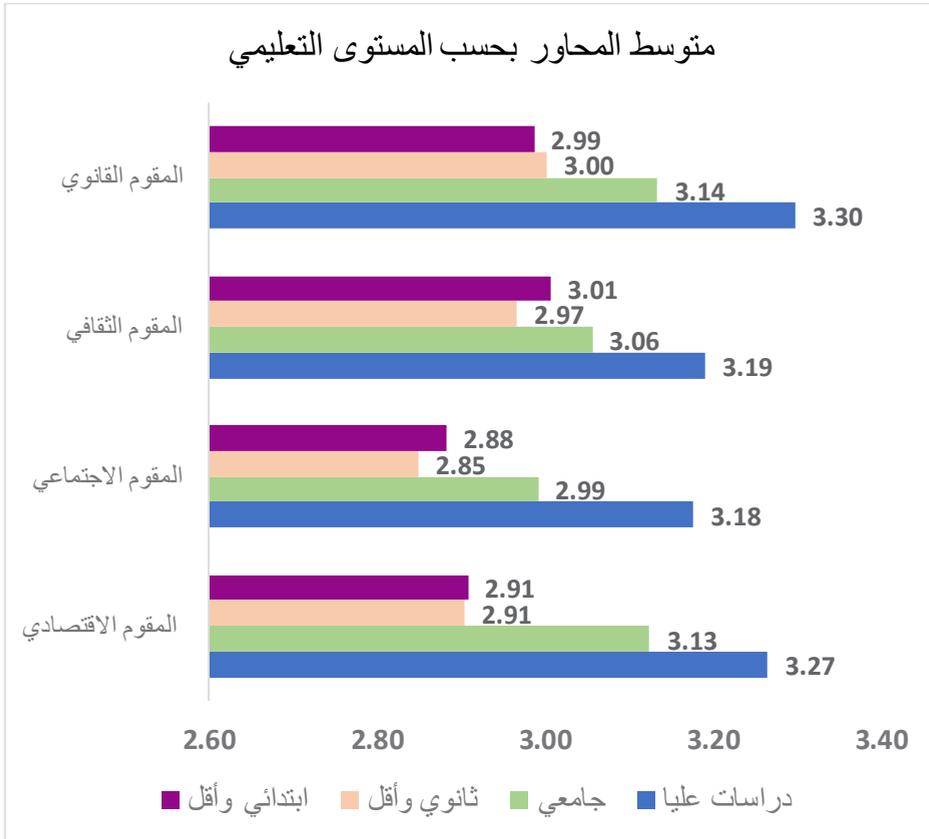


نجد أن أعلى متوسط رضا كان موجودا عند القطاع الخاص في جميع المحاور، أعلاها في المقوم القانوني يليه المقوم الاقتصادي حيث بلغ على التوالي 3.15 و3.12، ثم المقوم الثقافي وأخيرا المقوم الاجتماعي. وكذلك بالنسبة لموظفي القطاع الحكومي حيث تحقق أعلى متوسط حسابي لمستوى الرضا عند المقوم القانوني يليه المقوم الاقتصادي حيث بلغ على التوالي 3.09 و3.05، يليه المقوم الثقافي ثم الاجتماعي. أما موظفو القطاع شبه الحكومي فأعلى متوسط لهم كان عند المحور القانوني وأقل متوسط عند المقوم الاجتماعي ثم الثقافي أيضا على التوالي 3.04 و3.02. وحقق قطاع العمل الحر أعلى متوسط رضا في المقوم الاقتصادي حيث بلغ 3.12، ثم الثقافي الذي بلغ 3.03، وأقل متوسط رضا كذلك في المقومين الاجتماعي والقانوني حيث بلغ 2.99.

4. النتائج بحسب المستوى التعليمي

يوضح الشكل (5.12) أن متوسط الرضا لأصحاب كل المستويات التعليمية وعلى جميع المقومات يقع ضمن فئة المتوسط الحسابي المقابل لدرجة الموافقة والموافقة بشدة في الاستبانة بين (2.85 - 3.30) حيث متوسط رضا أصحاب الدراسات العليا عن المقوم القانوني والمقوم الاقتصادي كان مرتفعاً جداً ويقابل (موافق بشدة) وبلغ على التوالي 3.30، 3.27، فحقق أصحاب الدراسات العليا أعلى المتوسطات الحسابية في كل المقومات يليهم الجامعيون. ونجد أن أقل متوسط حسابي للمستويات التعليمية الأربعة كان عند المقوم الاجتماعي.

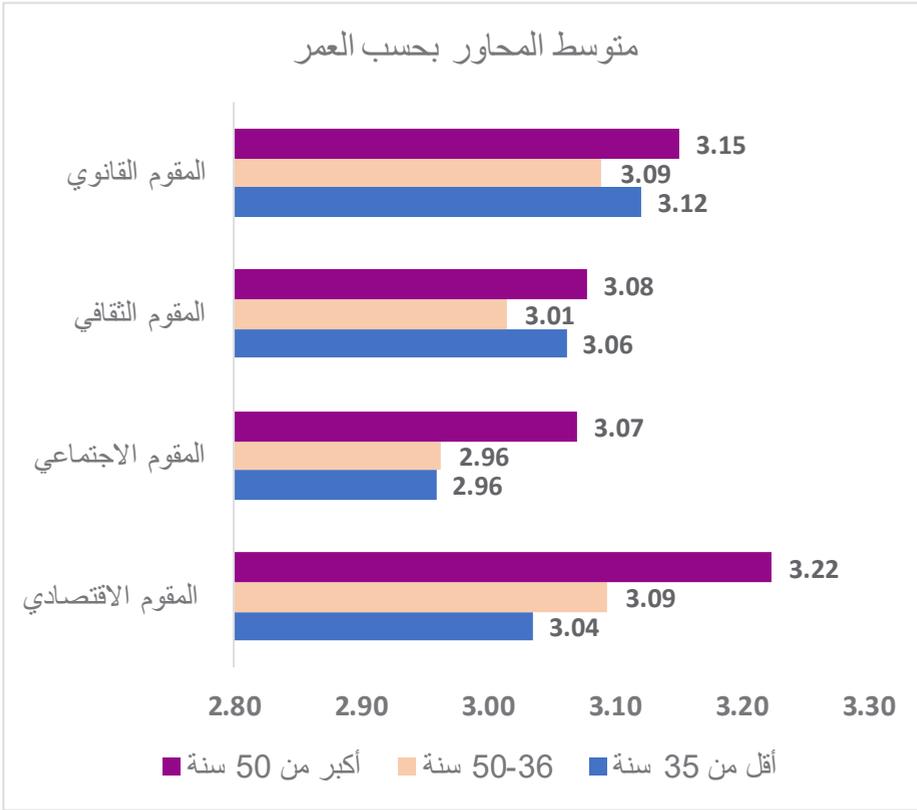
الشكل (5.12) متوسطات المحاور بحسب المستوى العلمي



5. النتائج بحسب الفئة العمرية

يبدو من خلال الشكل (5.13) نجد أن متوسط الرضا للفئات العمرية المختلفة وعلى جميع المقومات يقع كذلك ضمن فئة المتوسط الحسابي المقابل لدرجة الموافقة في الاستبانة بين (2.96- 3.22).

الشكل (5.13) متوسطات المحاور بحسب الفئة العمرية

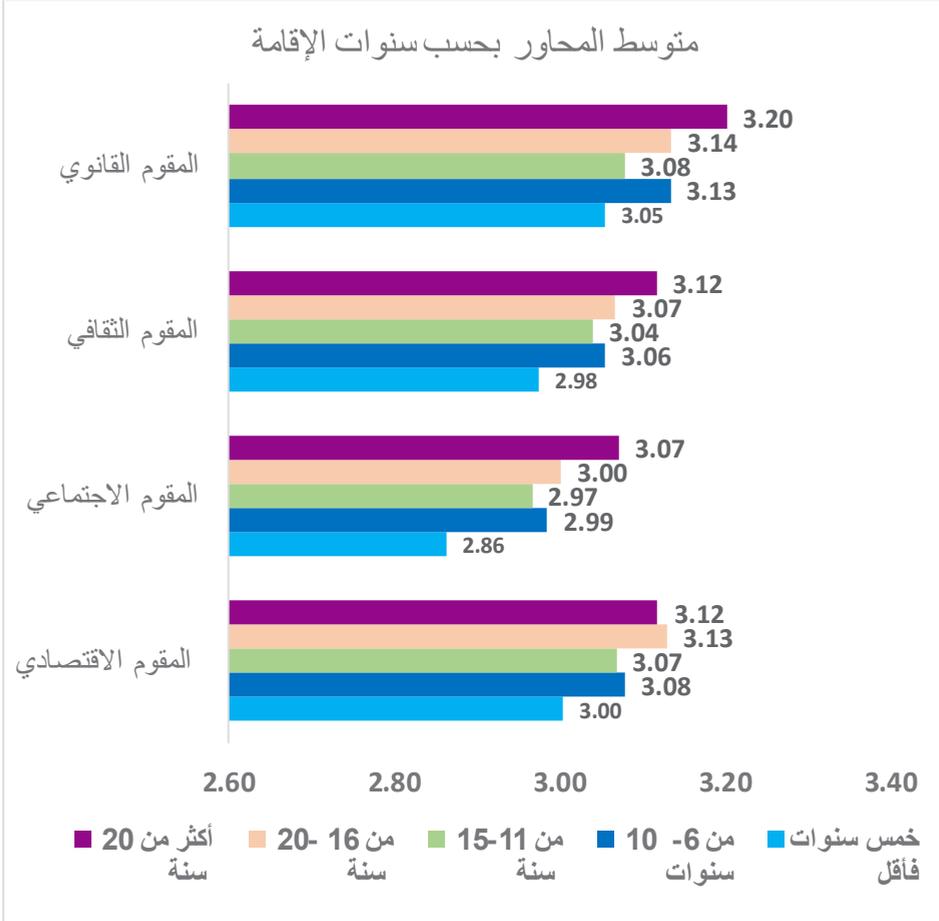


نجد أن الفئة العمرية التي أكبر من 50 سنة يتمتعون بمتوسط رضا أعلى من غيرهم، حيث بلغ 3.22 في المقوم الاقتصادي، و3.15 في المقوم القانوني، و3.08 في المقوم الثقافي، و3.07 في المقوم الاجتماعي. وكان مستوى الرضا بين أقل من سن 35، والفئة بين 36 و50، متساوية في المقوم الاجتماعي الذي بلغ 2.96.

6. النتائج حسب سنوات الإقامة في قطر

يبين الشكل (5.14) أن متوسط الرضا بحسب سنوات الإقامة وعلى جميع المحاور يقع ضمن فئة المتوسط الحسابي المقابل لدرجة الموافقة في الاستبانة بين (2.86 - 3.20).

الشكل (5.14) متوسطات المحاور بحسب سنوات الإقامة

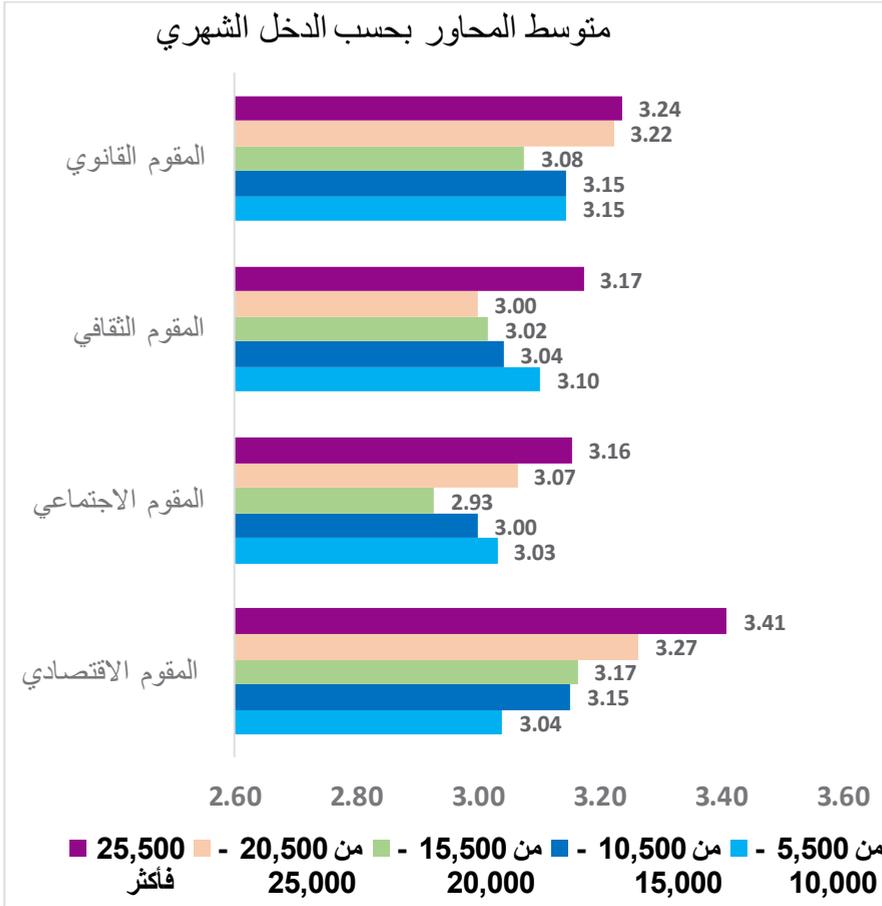


ونجد أعلى متوسط رضا لجميع الفئات العمرية في المقوم القانوني، يليه الاقتصادي ثم الثقافي، وأقل متوسط رضا في المقوم الاجتماعي. ونجد أن متوسط الرضا عالٍ عند الأشخاص الذين مكثوا في دولة قطر أكثر من 20 سنة، يليهم الفئة العمرية من 16-20 سنة.

7. النتائج بحسب الدخل الشهري

يتبين من الشكل (5.15) أن متوسط الرضا للدخل الشهري وعلى جميع المقومات يقع ضمن فئة المتوسط الحسابي المقابل لدرجة الموافقة في الاستبانة بين (2.93 - 3.41)، وأيضاً يقابل درجة الموافقة والموافقة بشدة.

الشكل (5.15) متوسطات المحاور بحسب الدخل الشهري



ونجد أن فئة الدخل الشهري (25,500 فأكثر) وما بين (25,000-20,500) و(15,500-20,000) لديهم أعلى متوسط للرضا في المقوم الاقتصادي الذي بلغ على التوالي 3.41، 3.27، (وهما يقابلان الموافقة بشدة، ثم 3.17 (ويقابل درجة الموافقة)، يليه المقوم القانوني. بينما تساوى متوسط الرضا عند الفئة التي دخلها ما بين (15,000-10,500) في المقومين الاقتصادي

والقانوني حيث بلغ 3.15. وعلى العكس منها نجد أنه عند الفئة (5000 وأقل) والفئة (5,500-10,000) كان أعلى متوسط رضا في المقوم القانوني وبلغ 3.15، وأقل متوسط رضا في المقوم الاجتماعي وبلغ على التوالي 3.03 و3.00.

والجدول (5.5) يلخص العلاقة بين خصائص العينة الديمغرافية ومقومات التعايش السلمي الأربعة التي تمثل المتغيرات الوسيطة للدراسة.

الجدول (5.5) العلاقة بين البيانات الديمغرافية والمقومات لاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية

المتوسط الحسابي					
المقوم القانوني	المقوم الثقافي	المقوم الاجتماعي	المقوم الاقتصادي	الفئات	البيانات الديمغرافية
3.12	3.05	2.97	3.05	أنثى	الجنس
3.11	3.05	2.98	3.11	ذكر	
3.13	2.95	2.91	3.06	أفريقي	فئات الجنسية
3.24	3.17	3.13	3.17	عربي	
3.05	3.02	2.91	3.01	اسيوي	
3.10	2.95	2.92	3.17	اوربي	
3.09	2.96	2.92	3.05	موظف حكومي	الوظيفة
3.04	3.02	2.91	2.96	موظف شبه حكومي	
3.15	3.09	3.01	3.12	موظف قطاع خاص	
2.99	3.03	2.99	3.12	عمل حر	
3.30	3.19	3.18	3.27	دراسات عليا	المؤهل
3.14	3.06	2.99	3.13	جامعي	
3.00	2.97	2.85	2.91	اعدادي- ثانوي	
2.99	3.01	2.88	2.91	اقل من اعدادي	

المتوسط الحسابي					
المقوم القانوني	المقوم الثقافي	المقوم الاجتماعي	المقوم الاقتصادي	الفئات	البيانات الديمغرافية
3.12	3.06	2.96	3.04	أقل من 35 سنة	العمر
3.09	3.01	2.96	3.09	36-50 سنة	
3.15	3.08	3.07	3.22	أكبر من 50 سنة	
3.05	2.98	2.86	3.00	خمس سنوات فأقل	سنوات الإقامة
3.13	3.06	2.99	3.08	من 6- 10 سنوات	
3.08	3.04	2.97	3.07	من 11-15 سنة	
3.14	3.07	3.00	3.13	من 16- 20 سنة	
3.20	3.12	3.07	3.12	أكثر من 20 سنة	
3.04	3.02	2.88	2.93	أقل من 5000	الدخل الشهري
3.15	3.10	3.03	3.04	من 5,500 - 10,000	
3.15	3.04	3.00	3.15	من 10,500 - 15,000	
3.08	3.02	2.93	3.17	من 15,500 - 20,000	
3.22	3.00	3.07	3.27	من 20,500 - 25,000	
3.24	3.17	3.16	3.41	25,500 فاكتر	

5.3.3 النتائج حسب عبارات كل مقوم

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبانة كالآتي:

5.3.3.1 النتائج المتعلقة بالمقوم الاقتصادي بحسب العبارات

تضمن المقوم الاقتصادي 12 عبارة تتعلق بدراسة مستوى رضا عينة البحث عن المقوم، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (5,6) تبين تفاوتاً في نسبة الرضا بين العبارات إلا أنها حققت نسبة موافقة بلغت 60%، يليها الموافقة بشدة حيث بلغت 26%، بينما نسبة عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة لم تتجاوزا 15%. وحقق المقوم متوسط حسابي بلغ 3.08 تقريباً وهو يقابل درجة الموافقة بنطاق إيجابي أي مستوى مرتفع، وانحراف معياري بلغ خطأً 0.38، 0.67 يدل على أن نسبة التشتت منخفضة.

وتصدرت في الجدول (5.6) العبارة رقم (6) نسبة موافقة بشدة بلغت (34.2%) وهي تتعلق بخدمات البنية التحتية، وبلغ المتوسط الحسابي 3.26 وهو يقابل درجة الموافقة بشدة. وحازت العبارة رقم (2) أعلى نسبة موافقة بلغت (66.8%) وهي تتعلق بالرضا عن الاجازات في العمل. بينما العبارة (5) أخذت أعلى نسبة عدم موافقة بشدة (12.9%) وهي تتعلق بتوفير السكن المناسب، وكان ذلك بأقل متوسط حسابي بلغ 2.71، وهو يقابل درجة الموافقة. وأخذت العبارة (8) أعلى نسبة عدم موافقة بلغت (23.5%) وهي تتعلق بالراتب ومدى تلبية احتياجات الأفراد. وتساوت العبارتان (7، 10) المتعلقتان: بالمجيء إلى دولة قطر كأفضل اختيار، والشعور بالارتياح في العمل، في المتوسط الحسابي عند مستوى الموافقة 3.17. بينما نجد أعلى انحراف معياري في العبارة رقم (5) المتعلقة بالسكن المناسب وبلغ 0.90، وأقل انحراف معياري في العبارة رقم (4) المتعلقة بسهولة إرسال الأموال للخارج بلغ 0.56.

الجدول (5.6) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات

المقوم الاقتصادي

درجة الموافقة	المتوسط والانحراف المعياري	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	العبرة	
موافق	3.13	96	234	1310	746	العدد	1. أشعر بالرضا عن عقد عملي.
	0.74	4.0%	9.8%	54.9%	31.3%	%	
موافق	3.01	69	282	1591	440	العدد	2.مدة الإجازات التي أحصل عليها مناسبة.
	0.65	2.9%	11.8%	66.8%	18.5%	%	
موافق	2.94	79	457	1378	478	العدد	3. عدد ساعات العمل مناسب.
	0.72	3.3%	19.1%	57.6%	20.0%	%	
موافق	3.21	10	148	1557	662	العدد	4. أقوم بإرسال الأموال إلى الخارج بحرية تامة.
	0.56	0.4%	6.2%	65.5%	27.9%	%	
موافق	2.71	304	484	1167	410	العدد	5. توفر لي جهة العمل سكنا مناسباً أو بدلا مالياً يوفر ذلك.
	0.90	12.9%	20.5%	49.3%	17.3%	%	
موافق بشدة	3.26	19	157	1399	818	العدد	6. أجد خدمات البنية التحتية متاحة بالشكل جيد.
	0.61	0.8%	6.6%	58.5%	34.2%	%	
موافق	3.17	14	209	1519	651	العدد	7. المجيء إلى دولة قطر الخيار الأفضل والذي أبحث عنه من بين الخيارات المتاحة.
	0.59	0.6%	8.7%	63.5%	27.2%	%	

درجة الموافقة	المتوسط والانحراف المعياري	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	العبرة	
موافق	2.80	159	561	1271	392	العدد	8. أتقاضى معاشاً يلي احتياجاتي.
	0.79	6.7%	23.5%	53.3%	16.4%	%	
موافق	3.05	49	324	1464	552	العدد	9. استطعت تحسين ظروفى الاقتصادية أثناء عملى فى قطر.
	0.67	2.1%	13.6	61.3%	23.1%	%	
موافق	3.17	44	182	1503	666	العدد	10. أشعر بالارتياح أثناء عملى فى دولة قطر.
	0.63	1.8%	7.6%	62.8%	27.8%	%	
موافق	3.23	17	150	1502	722	العدد	11. أرغب باستمرار عملى فى دولة قطر لفترة طويلة.
	0.59	0.7%	6.3%	62.8%	30.2%	%	
موافق	3.25	8	169	1422	773	العدد	12. أرغب بتجديد عقد عملى داخل دولة قطر.
	0.59	0.3%	7.1%	59.9%	32.6%	%	
موافق	3.08	868	3,357	17,083	7,310	العدد	جميع بنود المحور الاقتصادى
	/0.38	3%	12%	60%	26%	%	
	0.67						

ويوضح الشكل (5.16) درجة الموافقة لعبارات المقوم الإقتصادي بالنسبة المئوية.

الشكل (5.16) النسب المئوية لدرجة الموافقة لعبارات المقوم الاقتصادي



من الشكل (5.16) يتضح أن نسبة الرضا تأخذ الحيز الأكبر والمتمثلة بـ (الموافقة بشدة والموافقة)، حيث نجد أعلى نسبة موافقة بشدة وموافقة في العبارة رقم (4) المتعلقة بحرية إرسال الأموال إلى الخارج بنسبة بلغت (93.4%)، بينما تراجعت عدم الموافقة بشدة لتبلغ 0.4% وعدم الموافقة بلغت 6.2% تليها العبارة رقم (12) المتعلقة بالرغبة في تجديد عقد العمل بنسبة رضا بلغت (92.5%)، وانحسر عدم الرضا بشدة إلى 0.3% وعدم الموافقة بلغت 7.1%.

ونجد أعلى نسبة غير موافق بشدة وغير موافق في العبارة رقم (5) المتعلقة بالسكن حيث بلغت (33%) تقريبا، تليها العبارة رقم (8) المتعلقة بالراتب حيث بلغت نسبة عدم الرضا 31%.

وفيما يلي تحليل بيانات وحساب مستوى الرضا في كل عبارة من عبارات المقوم الإقتصادي بحسب درجة الموافقة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

1. أشعر بالرضى عن عقد عملي

بالنظر إلى آراء العينة نجد أن (31.3%) يختارون الموافقة بشدة، وأن (54.9%) يختارون الموافقة مما يدل على نسبة عالية من الرضا عن عقد العمل¹⁵ بلغت (86.2%)؛ في حين لم تتجاوز نسبة الذين لا يشعرون بالرضا (13.8%) معاً؛ بينما بلغ المتوسط الحسابي (3.13) والانحراف المعياري (0.74) وهو يقابل درجة موافق أي مستوى مرتفع، أي أنه وبشكل عام هناك رضا عن عقود العمل.

2. مدة الإجازات التي أحصل عليها مناسبة

بلغت نسبة الرضا على مناسبة مدة الاجازة (85.3%) ما بين 66.8% موافقين، و18.5% موافقين بشدة؛ في حين كانت نسبة غير الموافقين (11.8%) وغير موافقين بشدة (2.9%)؛ وبلغ المتوسط الحسابي (3.01) والانحراف المعياري (0.65) وهو يقابل درجة موافق أي مستوى مرتفع، أي هناك رضا عام.

3. عدد ساعات العمل مناسب

يتبين من خلال النتائج موافقة أغلب أفراد العينة على عدد ساعات العمل، حيث (20%) موافقون بشدة، و(57.6%) موافقون، أي بنسبة رضا إجمالية بلغت (77.6%)؛ في حين كان (19.1%) غير موافق، و(3.3%) غير موافق بشدة؛ وبلغ المتوسط الحسابي (3.94) وهو يقابل درجة موافق أي نطاق إيجابي ومستوى مرتفع، وبلغ الانحراف المعياري (0.72).

4. أقوم بإرسال الأموال إلى الخارج بحرية تامة

أما فيما يتعلق بحرية تحويل الأموال، فنجد نسبة الموافقين بشدة (27.9%)، ونسبة الموافقين (65.5%)، أي بمجموع (93.4%) لصالح الرضا؛ في حين لم تتجاوز نسبة غير الموافقين (6.2%)، مع نسبة طفيفة لغير الموافقين بشدة حيث كانت نسبتهم (0.4%)؛ وبلغ المتوسط الحسابي (3.21) وهو يقابل درجة موافق أي مستوى مرتفع، والانحراف المعياري (0.56) بدرجة تشتت متوسطة.

(15) تمثل نسبة الرضا الموافقة بشدة والموافقة معاً، بينما تمثل نسبة عدم الرضا غير الموافقة بشدة وغير الموافقة معاً.

5. توفر لي جهة العمل سكنا مناسباً أو بدلا ماليا يوفر ذلك

وبالإجابة على ما يتعلق بتوفير السكن المناسب أو البدل المالي توزعت النسب بين 66.6% موافقين وموافقين بشدة، و33.4% غير موافقين وغير موافقين بشدة؛ فبلغت نسبة الموافقين بشدة (17.3%)، و(49.3%) موافقين، في حين كانت نسبة غير الموافقين (20.5%) وغير الموافقين بشدة (12.9%)؛ وبلغ المتوسط الحسابي (2.71) والانحراف المعياري (0.90) وهو يقابل درجة موافق أي مستوى مرتفع، أي أنه وبشكل عام هناك درجة متوسطة من الرضا عن السكن.

6. أجد خدمات البنية التحتية (ماء، كهرباء، مواصلات) متاحة بشكل جيد

ومن خلال إجابات العينة عن رضاهم على خدمات البنية التحتية نلاحظ نسبة رضا كبيرة للعينة بلغت (92.7%) بين موافق وموافق بشدة؛ وبلغ المتوسط الحسابي (3.26) وهو يقابل درجة موافق بشدة أي مستوى مرتفع جدا، مع درجة تشتت بلغت (0.61) في الانحراف المعياري.

7. المجيء إلى دولة قطر الخيار الأفضل والذي أبحث عنه من بين الخيارات المتاحة بالنسبة لي

كما نلاحظ من خلال الإجابة على خيار المجيء إلى دولة قطر، فقد وافق ووافق بشدة نسبة (90.7%) من العينة على أنه الخيار الأفضل بالنسبة لهم؛ وكانت نسبة غير الموافقين بشدة (0.6%)، في حين كانت نسبة غير الموافقين (8.7%)؛ وبلغ المتوسط الحسابي (3.17) والانحراف المعياري (0.59) وهو يقابل درجة موافق أي مستوى مرتفع، والانحراف المعياري (0.59) أي درجة متوسطة من التشتت.

8. أتقاضى معاشا يلبي احتياجاتي

بالعودة إلى إجابات العينة عن أجورهم فيما إذا كانت تلبى احتياجاتهم فقد كانت نسبة الرضا (69.7%) من العينة على تلبية رواتبهم لاحتياجاتهم، بنسبة (53.3%) للموافقين و(16.4%) للموافقين بشدة؛ بينما عبر (30.2%) عن عدم موافقتهم بنسبة (23.5%) لغير الموافقين، و(6.7%) لغير الموافقين بشدة؛ وبلغ المتوسط الحسابي (2.80) والانحراف المعياري (0.79) وهو يقابل درجة الموافقة.

9. استطعت تحسين ظروفى الاقتصادية أثناء عملى فى قطر

وفى هذه الفقرة تبين أن (61.3%) موافقون، و(23.1%) موافقون بشدة، أى بمجموع (84.4%)، فى حين بلغت نسبة غير الموافقين (13.6%) وغير الموافقين بشدة (2.1%)؛ وبلغ المتوسط الحسابى (3.05)، والانحراف المعيارى (0.67) وهو يقابل درجة الموافقة أى مستوى مرتفع.

10. أشعر بالارتياح أثناء عملى فى دولة قطر

وتشير النتائج إلى نسبة رضا بلغت (90.6%) من العينة على شعورهم بالارتياح أثناء عملهم فى دولة قطر، بنسبة (62.8%) موافقون، و(27.8%) موافقون بشدة بينما كانت نسبة غير الموافقين (7.6%)، و(1.8%) غير موافقين بشدة؛ وبلغ المتوسط الحسابى (3.17) والانحراف المعيارى (0.63) وهو يقابل درجة الموافقة ورضا عام عن بيئة العمل.

11. أرغب باستمرار عملى فى دولة قطر لفترة طويلة

وكانت الإجابات حول هذه العبارة بالموافقة بنسبة (62.8%) والموافقة بشدة بنسبة (30.2%)، أى بمجموع (93%)، وهذه النتيجة قد تؤكد سلامة الإجابات عن العبارات السابقة؛ بينما كانت نسبة غير الموافقين (6.3%)، وغير الموافقين بشدة (0.7%)؛ وبلغ المتوسط الحسابى (3.23) والانحراف المعيارى (0.59) وهو يقابل درجة الموافقة.

12. أرغب بتجديد عقد عملى للاستمرار فى العمل داخل دولة قطر.

بلغت نسبة الرضا (92.5%) كان منهم (32.6%) موافقون بشدة، و(59.9%) موافقون؛ بينما كانت نسبة غير الموافقين (7.1%) غير موافقين، و(0.3%) غير موافقين بشدة؛ وبلغ المتوسط الحسابى (3.25) والانحراف المعيارى (0.59) وهو يقابل درجة الموافقة ورضا عام عن بيئة العمل.

5.3.3.2 النتائج المتعلقة بالمقوم الاجتماعى

اشتمل الاستبيان على عشر (10) عبارات تتعلق بقياس رضا العينة عن المقوم الاجتماعى. وجاءت النتائج كما يبين الجدول (5.7) تباين نسبة الرضا بين العبارات المختلفة فى المقوم الاجتماعى، إلا أنها حققت نسبة موافقة بلغت 55%، يليها الموافقة بشدة حيث بلغت 24%،

بينما نسبة عدم الموافقة بلغت 14%، وعدم الموافقة بشدة لم تتجاوز 8%. وحقق المقوم متوسط حسابي بلغ يحذف 2.97 / 2.94 وهو يقابل درجة الموافقة بنطاق إيجابي أي مستوى مرتفع.. وانحراف معياري بلغ يحذف 0.38 / 0.769.

وتصدرت العبارة رقم (13) نسبة موافقة بشدة بلغت (39.2%) وهي تتعلق بتوفر المراحل التعليمية المختلفة، فبلغ المتوسط الحسابي 3.19 وهو يقابل درجة الموافقة بشدة، يليها العبارة رقم (17) المتعلقة بتوفر الأماكن الترفيهية حيث بلغ 3.20 وهو يقابل درجة الموافقة. وأخذت العبارة رقم (14) أعلى نسبة موافقة بلغت (67%) وهي تتعلق بالرعاية الصحية. ونجد العبارة (18) المتعلقة باختلاف طرق التعامل بحسب الجنسية أخذت أعلى نسبة عدم موافقة بشدة (27.4%) بأقل متوسط حسابي بلغ 2.42، وهو يقابل درجة عدم الموافقة. وأخذت العبارة (16) أعلى نسبة عدم موافقة بلغت (20.2%) وهي تتعلق بالتعامل بسلاسه وسهولة مع القطريين.

بينما نجد أعلى انحراف معياري في العبارة رقم (18) المتعلقة باختلاف طرق التعامل مع الأشخاص حسب جنسياتهم وبلغ 1.05 ، وأقل انحراف معياري في العبارة رقم (14، 17) المتعلقة بالرعاية الصحية وبوجود أماكن ترفيهية مناسبة بلغ 0.59.

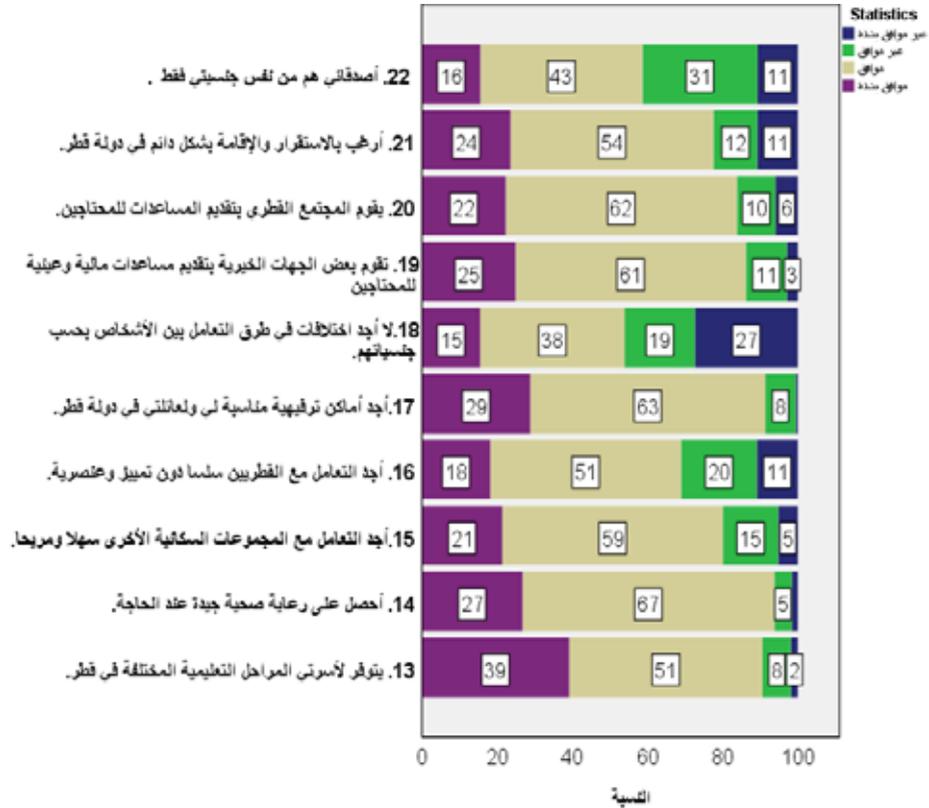
الجدول (5.7) القيم والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

درجة الموافقة	المتوسط والانحراف المعياري	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	العبرة	
موافق بشدة	3.28	40	167	1139	866	العدد	13. يتوفر لأسرتي المراحل التعليمية المختلفة.
	0.68	1.8%	7.5%	51.5%	39.2%	%	
موافق	3.19	38	109	1571	627	العدد	14. أحصل على رعاية صحية جيدة
	0.59	1.6%	4.6%	67.0%	26.7%	%	
موافق	2.96	121	339	1357	494	العدد	15. التعامل مع المجموعات السكانية الأخرى سهل ومريح.
	0.75	5.2%	14.7%	58.7%	21.4%	%	
موافق	2.76	251	465	1171	419	العدد	16. أجد التعامل مع القطريين سلسا دون تمييز.
	0.87	10.9%	20.2%	50.8%	18.2%	%	
موافق	3.20	13	188	1449	668	العدد	17. أجد أماكن ترفيهية مناسبة لي ولعائلتي.
	0.59	0.6%	8.1%	62.5%	28.8%	%	
موافق	2.42	638	436	896	361	العدد	18. لا أجد اختلافات في طرق التعامل بين الأشخاص بحسب جنسياتهم.
	1.05	27.4%	18.7%	38.4%	15.5%	%	
موافق	3.08	66	249	1394	566	العدد	19. تقوم بعض الجهات الخيرية بتقديم مساعدات مالية وعينية.
	0.68	2.9%	10.9%	61.3%	24.9%	%	

درجة الموافقة	المتوسط والانحراف المعياري	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	العبرة	
						العدد	
موافق	3.00	131	226	1355	490	العدد	20. يقوم المجتمع القطري بتقديم المساعدات للمحتاجين.
	0.75	5.9%	10.3%	61.5%	22.3%	%	
موافق	2.90	250	270	1252	546	العدد	21. أرغب بالاستقرار والإقامة بالشكل دائم في دولة قطر.
	0.86	10.8%	11.6%	54.0%	23.6%	%	
موافق	2.63	246	702	989	356	العدد	22. أصدقائي هم من نفس جنسيتي فقط
	0.87	10.7%	30.6%	43.1%	15.5%	%	
موافق	2.97	1,794	3,151	12,573	5,393	العدد	جميع بنود المحور الاجتماعي
	2.94						
	0.38	8%	14%	55%	24%	%	
	0.76						

ويوضح الشكل (5,17) درجة الموافقة لعبارات المقوم الاجتماعي بالنسب المئوية.

الشكل (5.17) النسب المئوية لدرجة الموافقة لعبارات المقوم الاجتماعي



من الشكل (5.17) يتبين أن نسبة الرضا تأخذ الحيز الأكبر والتمثلة بـ(الموافقة بشدة والموافقة)، حيث نجد أعلى نسبة موافقة بشدة وموافقة في العبارة رقم (14) المتعلقة بالحصول على رعاية صحية بنسبة بلغت (94%) تقريبا، بينما تتراجع نسبة عدم الرضا المتمثلة بـ (غير موافق بشدة وغير موافق) لتبلغ 6.2%. تليها العبارة رقم (17) المتعلقة بتوفر الأماكن الترفيهية بنسبة رضا بلغت 91.3%، وعدم رضا بلغت 8.7%.

ونجد أعلى نسبة عدم رضا في العبارة رقم (18) المتعلقة باختلاف طرق التعامل بين الأشخاص بحسب جنسياتهم حيث بلغت (46.1%) وأيضا بأقل متوسط حسابي، ثم العبارة رقم (22) المتعلقة بأصدقائي من نفس جنسيتي حيث بلغت نسبة عدم الرضا 41.3%.

وفيما يلي تحليل بيانات وحساب مستوى الرضا في كل عبارة من عبارات المقوم الإجتماعي بحسب درجة الموافقة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

13. يتوفر لأسرتي المراحل التعليمية المختلفة في قطر

وافق (51.5%) من العينة على هذه النقطة، و39.2% وافقوا بشدة؛ في حين لم يتجاوز مجموع نسبي (غير موافق) و (غير موافق بشدة) الـ 9.3% فقط؛ وبلغ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي 3.28، 0.68، وهو يقابل درجة الموافقة بشدة.

14. أحصل على رعاية صحية جيدة عند الحاجة

أما بخصوص حصول العينة على الرعاية الصحية عند الحاجة فقد كانت نسبة الرضا (93.7%) من العينة على توفر الرعاية الصحية لهم في قطر عند الحاجة، بنسبة (67%) للموافقين، و(26.7%) للموافقين بشدة؛ أما نسبة عدم الرضا لغير الموافقين وغير الموافقين بشدة فكانت (6.2%). وبلغ المتوسط الحسابي 3.19، وهو يعادل درجة الموافقة، وبلغ الانحراف المعياري 0.59.

15. أجد التعامل مع المجموعات السكانية الأخرى سهلا ومريحا

يشعر (80.1%) من أفراد العينة بالرضا على سهولة التعامل بين المجموعات السكانية في دولة قطر، بنسبة (58.7%) للموافقين، و(21.4%) للموافقين بشدة؛ أما عدم الرضا فكانت نسبتها (19.9%) توزعت بين (14.7%) لغير الموافقين و(5.2%) لغير الموافقين بشدة؛ وبلغ المتوسط الحسابي 2.96، والانحراف المعياري 0.75، فيما يقابل الموافقة.

16. أجد التعامل مع القطريين سلسا دون تمييز وعنصرية

أما بالنسبة لرأي العينة عن التعامل مع القطريين بسلاسة دون تمييز وعنصرية فقد كانت نسبة الرضا (69%) من العينة، بنسبة (18.2%) للموافقين بشدة، و(50.8%) للموافقين؛ فيما كانت نسبة عدم الرضا (31.1%)، منهم (10.9%) غير موافقين بشدة، 20.2% غير موافقين؛ بينما بلغ المتوسط الحسابي 2.76، والانحراف المعياري 0.87، وهو ما يقابل درجة الموافقة.

17. أجد أماكن ترفيهية مناسبة لي ولعائلي في دولة قطر

أجاب أغلب أفراد العينة بالموافقة، حيث بلغت نسبة الرضا (91.3%)، بنسبة (28.8%) للموافقين بشدة، ونسبة (62.5%) للموافقين؛ بينما لم تتجاوز نسبة عدم الرضا (9%) منهم 8.1% غير موافقين، و0.6% غير موافقين بشدة؛ وبلغ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي 3.20، 0.59، وهو يقابل درجة الموافقة.

18. لا أجد اختلافات في طرق التعامل بين الأشخاص بحسب جنسياتهم

بلغت نسبة الرضا على عدم وجود اختلافات في طرق التعامل (53.9%)، بنسبة (15.5%) للموافقين بشدة، وبنسبة (38.4%) للموافقين؛ بينما بلغت نسبة عدم الرضا (46.1%)، بنسبة (27.4%) لغير الموافقين بشدة، وبنسبة (18.7%) لغير الموافقين؛ بينما بلغ المتوسط الحسابي 2.42 وهو يقابل درجة غير موافق، حيث تتراوح درجة عدم الموافقة بين (1.75 - 2.50)، في حين كان التشتت مرتفعا حيث بلغ الانحراف المعياري 1.05.

19. تقوم بعض الجهات الخيرية بتقديم مساعدات مالية وعينية للمحتاجين

كانت (86.2%) من أفراد العينة راضية على أن الجهات الخيرية تقوم بتقديم مساعدات مالية وعينية للمحتاجين، بنسبة (24.9%) للموافقين بشدة، وبنسبة (61.3%) للموافقين؛ في حين كانت نسبة عدم الرضا (13.8%)، بنسبة (2.9%) لغير الموافقين بشدة، وبنسبة (10.9%) لغير الموافقين؛ بينما بلغ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي 3.08، 0.68، وهو يقابل درجة الموافقة.

20. يقوم المجتمع القطري بتقديم المساعدات للمحتاجين

أجاب (83.8%) بالرضا، وتوزعت النسبة بين (22.3%) للموافقين بشدة، و(61.5%) للموافقين؛ بينما كانت نسبة عدم الرضا (15%)، توزعت على (5.9%) لغير الموافقين بشدة، و(10.3%) لغير الموافقين؛ وكان المتوسط الحسابي 3.00، والانحراف المعياري 0.75، وهو يقابل درجة الموافقة.

21. أرغب بالاستقرار والإقامة بالشكل دائم في دولة قطر.

أجاب (77.6%) من أفراد العينة بالرضا، توزعت على (23.6%) للموافقين بشدة، و(54%) للموافقين؛ وأجاب(22.4%) بعدم الرضا، توزعت على (10.8%) لغير الموافقين بشدة، و(11.6%) لغير الموافقين؛ وكان المتوسط الحسابي 2.90، والانحراف المعياري 0.86، وهو يقابل درجة الموافقة.

22. أصدقائي من نفس جنسيتي فقط

بلغت نسبة الرضا (58.6%)، بنسبة (15.5%) للموافقين بشدة، و(43.1%) للموافقين؛ وأجاب (41.3%) بعدم الرضا، بنسبة (10.7%) لغير الموافقين بشدة، و(30.6%) لغير الموافقين؛ وبلغ المتوسط الحسابي 2.63، والانحراف المعياري 0.87، وهو يقابل درجة الموافقة.

5.3.3.3 النتائج المتعلقة بالمقوم الثقافي

تضمنت الاستبانة سبع (7) عبارات لقياس مستوى رضا العينة عن الإجراءات المتعلقة بالمقوم الثقافي. وأظهرت النتائج وفقا للجدول (5،8) أن نسبة الرضا لعبارات المقوم الثقافي المتمثلة في درجتي الموافقة والموافقة بشدة بلغت (82%)، وهي نسبة مرتفعة، وحقق المقوم متوسط حسابي بلغ 3.05، وانحراف معياري بلغ 0.40، وهو يقابل درجة الموافقة في نطاق إيجابي أي مستوى مرتفع، ولم تتجاوز نسبة عدم الرضا 17%.

الجدول (5،8) يقدم تفصيلا لنتائج عبارات المقوم الثقافي كما يلي:

الجدول (5.8) القيم والمتوسّطات الحسابية والانحراف المعياري ودرجة الموافقة للمقوم الثقافي

درجة الموافقة	المتوسط والانحراف المعياري	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	العبرة	
موافق	3.36	4	133	1246	986	العدد	23. أمارس طقوس الدينية دون مضايقات.
بشدة	0.59	0.2%	5.6%	52.6%	41.6%	%	
موافق	3.03	123	277	1284	587	العدد	24. أمارس المناسبات الوطنية الخاصة بحرية.
	0.77	5.4%	12.2%	56.5%	25.8%	%	
موافق	2.96	133	420	1167	593	العدد	25. المراكز الثقافية المتوفرة في قطر تليبي احتياجاتي.
	0.82	5.8%	18.2%	50.5%	25.6%	%	
موافق	2.94	99	372	1369	439	العدد	26. هنالك مجالات تقوم بنشر موضوعات بلغتي وتليبي اهتماماتي.
	0.73	4.3%	16.3%	60.1%	19.3%	%	
موافق	2.96	76	398	1228	471	العدد	27. هنالك محطات أو إذاعات خاصة بالجالية التي أتتمي إليها تليبي اهتماماتي.
	0.73	3.5%	18.3%	56.5%	21.7%	%	
موافق	2.98	165	305	1317	584	العدد	28. توجد مطاعم ومراكز لبيع الأطعمة تقدّم الطعام الذي أجده في بلدي ويلبي رغباتي.
	0.81	7.0%	12.9%	55.5%	24.6%	%	
موافق	3.09	72	240	1420	594	العدد	29. أقوم بارتداء ملابس التقليدية بحرية دون إزعاج.
	0.69	3.1%	10.3%	61.0%	25.5%	%	
موافق	3.05	672	2,145	9,031	4,254	العدد	جميع بنود المحور الثقافي
	0.40	4%	13%	56%	26%	%	

وحازت العبارة رقم (23) المتعلقة بحرية ممارسة الطقوس الدينية، أعلى موافقة بشدة بلغت 41.6%، وأعلى متوسط حسابي بلغ 3.36، وأقل إنحراف معياري بلغ 0.59، تليها العبارة (29) المتعلقة بحرية ارتداء الملابس التقليدية. وتصدرت العبارة رقم (28) نسبة (غير موافق

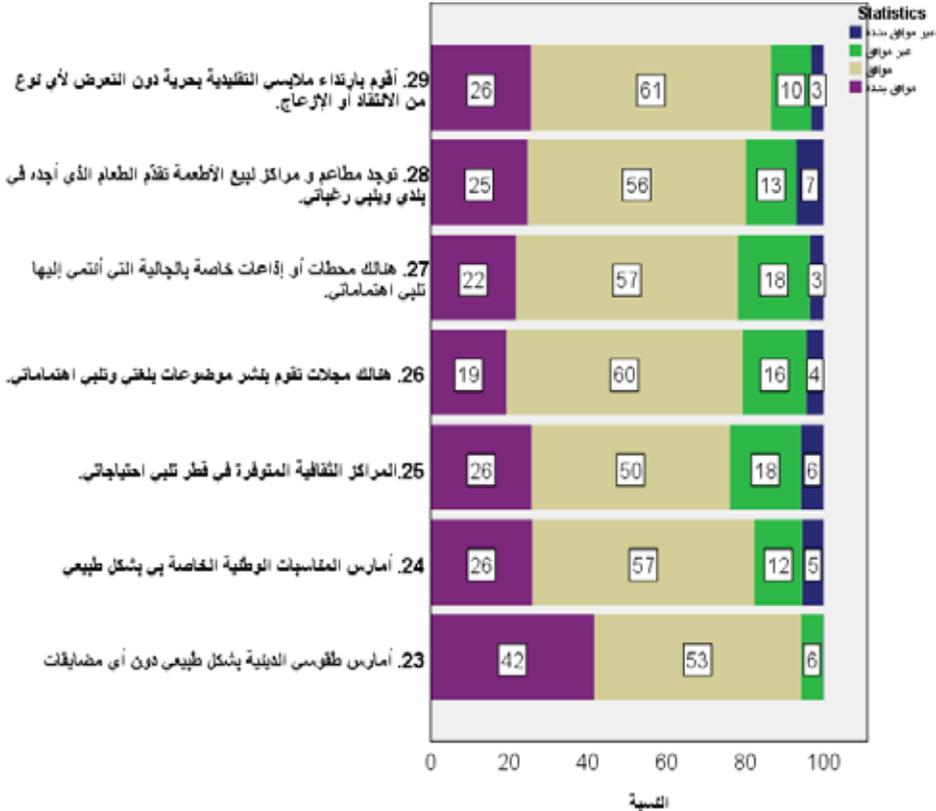
بشدة) بلغت (7%) المتعلقة بتوفر مطاعم ومراكز لبيع الأطعمة الخاصة بكل جالية، وبمتوسط حسابي بلغ (2.98)، وانحراف معياري بلغ (0.81)، وهو يقابل درجة الموافقة.

وحازت العبارة رقم (27) أعلى نسبة (غير موافق) بلغت (18.3%) وتتعلق بتوفر محطات وإذاعات خاصة بالجاليات المختلفة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.96) وانحراف معياري بلغ (0.73) أي يقابل درجة الموافقة. بينما نجد أعلى انحراف معياري في العبارة رقم (25) المتعلقة بتوفر المراكز الثقافية، وبلغ (0.82)، وأقل انحراف معياري في العبارة رقم (23) المتعلقة بحرية الممارسات الدينية. بلغ (0.59).

والشكل الآتي يبين المتوسطات الحسابية بالترتيب لعبارات المقوم الثقافي

وفي الشكل الآتي يبين درجة الموافقة والموافقة بشدة بالنسبة لدرجة عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة:

الشكل (5.18) النسب المئوية لدرجة الموافقة لعبارات المقوم الثقافي



وجد من الشكل (5.18) أن النسبة الأكبر تشير الى تحقق الرضا المتمثل في الموافقة والموافقة بشدة، في مقابل النسبة الأقل لعدم الرضا المتمثل في عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة. ونرى أن العبارة رقم (23) تصدرت الموافقة والموافقة بشدة بنسبة بلغت (94.2%) وتتعلق بممارسة الطقوس الدينية، وأخذت العبارة (25) أعلى عدم موافقة وعدم موافقة بشدة بنسبة بلغت (24%) وتتعلق بتوفر المراكز الثقافية التي تلبى احتياجات الوافدين.

وفيما يلي تحليل بيانات وحساب مستوى الرضا في كل عبارة من عبارات المقوم الثقافي بحسب درجة الموافقة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

23. أمارس طقوسي الدينية بالشكل طبيعي دون أي مضايقات

فيما يتعلق بحرية ممارسة العينة لطقوسهم الدينية فقد رضا ما نسبته (94.2%) منهم على ممارستهم لهذا الحق في دولة قطر دون أي مضايقات، منهم (41.6%) موافقون بشدة وهي نسبة مرتفعة؛ كما نجد (5.6%) غير موافقين، و(0.2%) غير موافقين بشدة؛ وبلغ المتوسط الحسابي (3.36) والانحراف المعياري (0.59). وهذه النتيجة تشير إلى نجاح جهود ومساعي قطر بتوفير هذا الحق للوافدين.

24. أمارس المناسبات الوطنية الخاصة بي بشكل طبيعي

هناك نسبة رضا بلغت 82.3% من العينة على حرية وسهولة الاحتفال بمناسباتهم الوطنية، ومنهم 25.8% موافقون بشدة؛ بينما هناك نسبة عدم رضا بلغت 17.6% فقط بينهم 5.4% لا يوافقون بشدة؛ وبلغ المتوسط الحسابي (3.03)، والانحراف المعياري (0.77)، وهو يحقق درجة الموافقة.

25. المراكز الثقافية المتوفرة في قطر تلبى احتياجاتي

رضا ما نسبته (76.1%) من العينة على أن المراكز الثقافية تلبى احتياجاتهم، منهم (50.5%) موافقون، و25.6% موافقون بشدة؛ بينما كانت نسبة عدم الرضا 24%؛ وبلغ المتوسط الحسابي (2.96)، والانحراف المعياري (0.82)، وهو يحقق درجة الموافقة.

26. هنالك مجالات تقوم بنشر موضوعات بلغتي وتلبي اهتماماتي

عند أخذ رأي العينة حول وجود مثل هذه المجالات في دولة قطر رضا ما نسبته (79.4%) على وجودها، ولم تتجاوز نسبة عدم الرضا (20.6%). وبلغ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي (2.94)، (0.73)، ويقابل درجة الموافقة.

27. هنالك محطات بث أو إذاعات خاصة بالجالية التي أنتمي إليها تلبي اهتماماتي

أيضا عند أخذ رأي العينة حول وجود محطات بث أو إذاعات خاصة بالجالية التي ينتمون إليها، فقد رضا نسبة 78.2% من العينة على وجود مثل هذه القنوات التي تلبي اهتماماتهم؛ و (21.8%) كانت نسبة عدم الرضا، منها (3.5%) عدم الموافقة بشدة؛ وبلغ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي (2.96)، (0.73)، وهو يقابل درجة الموافقة.

28. توجد مطاعم ومراكز لبيع الأطعمة تقدّم الطعام الذي أجده في بلدي ويلبي رغباتي

بلغت نسبة الرضا (80.1%) من العينة على وجود مطاعم ومراكز لبيع الأطعمة تقدّم الطعام الذي يجدونه في بلادهم ويلبي رغباتهم؛ فيما (19.9%) من العينة عبرت عن عدم رضاها لهذه العبارة. وبلغ المتوسط الحسابي (2.98)، والانحراف المعياري (0.81)، ويقابل درجة الموافقة.

29. أقوم بارتداء ملابس تقليدية بحرية دون التعرض لأي نوع من الانتقاد أو الإزعاج

وفيما يتعلق بحرية ارتداء الملابس التقليدية فقد رضا ما نسبته (86.5%) على تمتعهم بهذه الحرية؛ وعبر (13.4%) من العينة على عدم رضاهم. وبلغ المتوسط الحسابي (3.09)، والانحراف المعياري (0.69)، وهو متوسط يقابل درجة الموافقة.

5.3.3.4 النتائج المتعلقة بالمقوم القانوني

اشتملت الاستبانة على سبع (7) عبارات لقياس مدى رضا الوافدين عن الإجراءات القطرية في المقوم القانوني. جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (5.9) أن مستوى الرضا عالي حيث بلغت نسبة الموافقة والموافقة بشدة 88%، بينما نسبة عدم الموافقة بلغت 9%، وعدم الموافقة بشدة 4%. بينما المتوسط الحسابي بلغ (3.11)، والانحراف المعياري (0.38)، وهو في نطاق إيجابي ويقابل درجة الموافقة.

الجدول (5.9) القيم والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

ودرجة الموافقة لعبارات المقوم القانوني

درجة الموافقة	المتوسط والانحراف المعياري	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	العبرة	
موافق بشدة	3.32	16	109	1332	901	العدد	30. القانون القطري يحمي حقوقي بالكامل
	0.59	0.7%	4.6%	56.5%	38.2%	%	
موافق	3.22	39	193	1360	798	العدد	31. أشعر بأمان في قطر.
	0.66	1.6%	8.1%	56.9%	33.4%	%	
موافق	3.11	83	256	1349	676	العدد	32. أجد سهولة في إجراء معاملاتي الرسمية في الدوائر الحكومية.
	0.72	3.5%	10.8%	57.1%	28.6%	%	
موافق	2.97	152	245	1415	477	العدد	33. أعبر عن رأبي كما أريد بما لا يتعارض مع القانون.
	0.76	6.6%	10.7%	61.8%	20.8%	%	
موافق	2.99	140	227	1336	491	العدد	34. أجد في عملي جهة تستمع لشكواي
	0.76	6.4%	10.3%	60.9%	22.4%	%	
موافق	3.02	101	225	1431	474	العدد	35. أمتلك الحرية في البحث عن فرصة عمل أخرى.
	0.70	4.5%	10.1%	64.1%	21.2%	%	
موافق	3.15	48	223	1409	675	العدد	36. أستطيع مغادرة قطر متى شئت في حال عدم وجود مخالفات قانونية.
	0.66	2.0%	9.5%	59.8%	28.7%	%	
موافق	3.11	579	1,478	9,632	4,492	العدد	جميع بنود المحور القانوني
	0.38	4%	9%	60%	28%	%	

ونجد أعلى نسبة موافقة بشدة في العبارة رقم (30) حيث بلغت (38.2%)، والمتعلقة بالقانون القطري الذي يحمي حقوق الوافد بالكامل، وبلغ المتوسط الحسابي (3.32) وهو يقابل الموافقة بشدة، بينما حصلت العبارة على أقل انحراف معياري بلغ (0.59). وحصلت العبارة رقم (35) على أعلى نسبة موافقة بلغت (64.1%) والمتعلقة بحرية البحث عن عمل آخر في حال انتهاء عقد عمل الوافد، وبلغ المتوسط الحسابي (3.02)، والانحراف المعياري (0.70)، وهو يقابل درجة الموافقة.

وحصلت العبارة رقم (32) على أعلى نسبة غير موافقة بلغت (10.8%) والمتعلقة بسهولة إجراء المعاملات الرسمية في الدوائر الحكومية. بينما حصلت العبارة رقم (33) على أعلى نسبة عدم موافقة بشدة بلغت (6.6%) وأعلى انحراف معياري بلغ (0.76).

ويوضح الشكل (5.19) النسب المئوية لدرجة الموافقة لعبارات المقوم كآآتي:

الشكل (5.19) النسب المئوية لدرجة الموافقة لعبارات المقوم القانوني



حصلت العبارة رقم (30) على أعلى موافقة وموافقة بشدة بلغت (94.7%) المتعلقة بالقانون القطري الذي يحمي حقوق الوافد بالكامل. وحصلت العبارة رقم (33) على أعلى نسبة عدم موافقة وعدم موافقة بشدة بلغت (17.3%) والمتعلقة بحرية التعبير عن الرأي. وفيما يلي نسبة الموافقة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المقوم القانوني بالتفصيل.

30. القانون القطري يحمي حقوقي بالكامل

أجاب (94.7%) بالرضا، منهم (38.2%) موافقون بشدة، و(56.5%) موافقون؛ وأجاب (4.6%) بعدم الرضا، بنسبة (0.7%) لغير الموافقين بشدة؛ بينما بلغ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.32)، (0.59) على التوالي، وهو يقابل نطاقي إيجابي ومستوى موافقة بشدة.

31. أشعر بالأمان في دولة قطر

بلغت نسبة الرضا (90.3%)، منهم (33.4%) موافقة بشدة، و(56.9%) موافقة، وأجاب (8.1%) بعدم الموافقة، بنسبة (1.6%) لغير الموافقين بشدة. وبلغ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي (3.22) و (0.66)، وهو يقابل درجة الموافقة.

32. أجد سهولة في إجراء معاملات الرسمية في الدوائر الحكومية

أجاب (85.7%) بالرضا، وكانت نسبة (28.6%) منهم للموافقين بشدة، و(57.1%) للموافقين؛ وأجاب (10.8%) بعدم الرضا، بنسبة (3.5%) لغير الموافقين بشدة؛ وبلغ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي (3.11) وهو يقابل درجة الموافقة بينما كان الانحراف المعياري (0.72).

33. أعبر عن رأيي كما أريد بما لا يتعارض مع قانون دولة قطر وقيمتها

بلغت نسبة الرضا (82.6%) من أفراد العينة، بنسبة (20.8%) للموافقين بشدة، و(61.8%) للموافقين؛ وأجاب (17.3%) بعدم الرضا، بنسبة (6.6%) لغير الموافقين بشدة، و(10.7%) لغير الموافقين؛ بينما كان المتوسط الحسابي (2.97) والانحراف المعياري (0.76)، وهو يقابل درجة الموافقة.

34. أجد في عملي جهة قانونية تستمع لشكواي

بلغت نسبة الرضا (83.3%) من أفراد العينة، بنسبة (22.4%) للموافقين بشدة، و(60.9%) للموافقين؛ وأجاب (16.7%) بعدم الرضا، بنسبة (6.4%) لغير الموافقين بشدة، و(10.3%) لغير الموافقين. وكان المتوسط الحسابي (2.99)، والانحراف المعياري (0.76)، وهو يقابل درجة الموافقة.

35. أمتلك الحرية في البحث عن فرصة عمل أخرى بعد انتهاء مدة العقد

بلغت نسبة الرضا لهذه العبارة (85.3%)، بنسبة (21.2%) للموافقين بشدة، و(64.1%) للموافقين؛ وأجاب (14.6%) بعدم الرضا إجمالاً، بنسبة (4.5%) لغير الموافقين بشدة، و(10.1%) لغير الموافقين؛ وبلغ المتوسط الحسابي (3.02)، والانحراف المعياري (0.70)، وهو يقابل درجة الموافقة.

36. أستطيع مغادرة قطر متى شئت في حال عدم وجود مخالفات أو متطلبات قانونية

عبر (88.5%) من أفراد العينة عن رضاهم لهذه العبارة، بنسبة (28.7%) للموافقين بشدة، و(59.8%) للموافقين؛ وأجاب (11.5%) بعدم الرضا، بنسبة (2%) لغير الموافقين بشدة، و(9.5%) لغير الموافقين؛ بينما بلغ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي (3.15) و (0.66)، وهو نطاق إيجابي يقابل درجة الموافقة.

5.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني للاستبانة

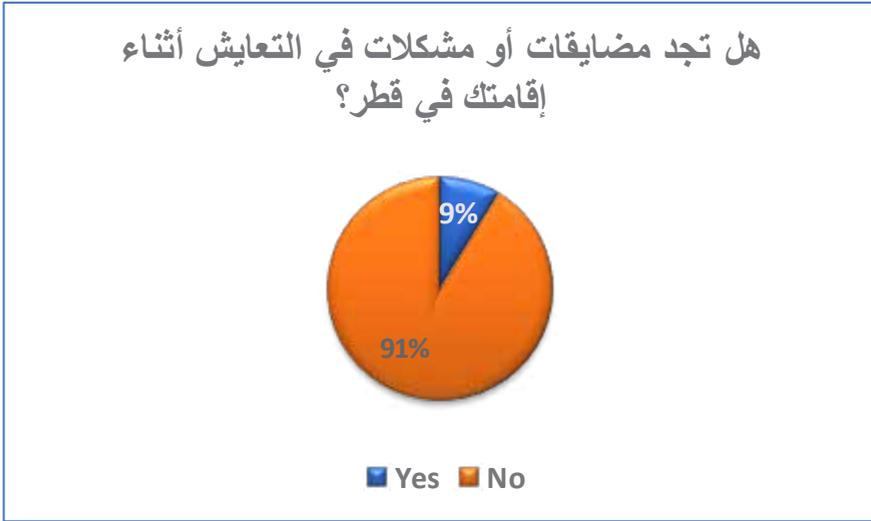
كما تقدم في هذا الفصل في البند رقم (3.5) فإن الاستبانة تكونت من سؤالين رئيسيين، وسنتناول في هذا القسم السؤال الرئيس الثاني الذي اشتمل على شقين من الأسئلة، وكل شق يحتوي على سؤالين فرعيين الأول مغلق والثاني مفتوح لاستعراض الآراء. تضمن الشق الأول من السؤال الثاني التحديات التي تواجه العمالة الوافدة في دولة قطر بينما تضمن الشق الثاني الحلول المقترحة لمعالجتها. ونفصل النتائج كالاتي.

السؤال الفرعي الأول:

1. هل تجد مضايقات أو مشكلات في التعايش أثناء إقامتك في قطر؟

أكدت أغلبية إجابات العينة حول وجود مضايقات أو مشكلات في التعايش أثناء إقامتهم في قطر بنسبة 91% أنها لا تتعرض للمضايقات، بينما أجاب (9%) فقط بوجود مضايقات، وذلك بحسب الشكل (5.20) والذي يوضح النسب المئوية لإجابات العينة حول وجود مضايقات أثناء إقامتهم في قطر.

الشكل (5.20) النسب المئوية لوجود مضايقات أثناء الإقامة في قطر

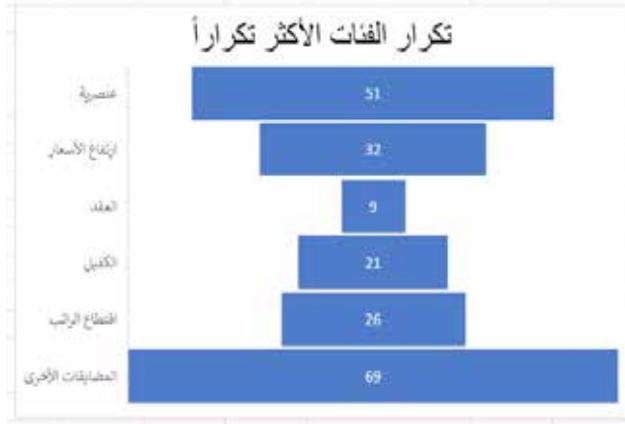


وبالعودة إلى نسبة الـ (9%) ممن يجدون أنواعا من المضايقات التي يتعرضون لها، فقد تم طرح السؤال الآتي على من أجابوا بوجودها:

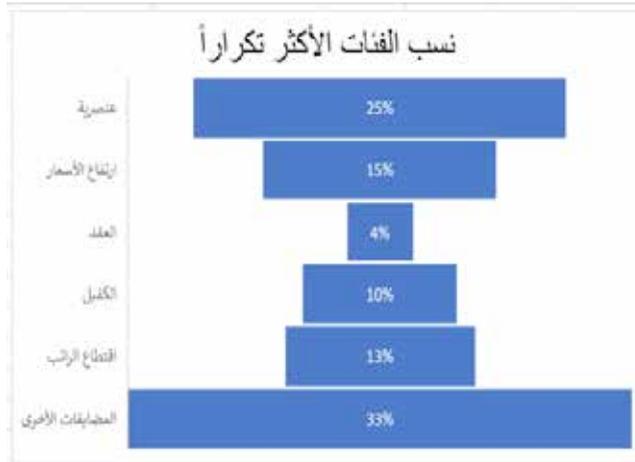
2. ماهي هذه المشكلات إن وجدت؟

ومن خلال الجدول 5.21، يتبين أن أكثر المضايقات تكرارا كانت العنصرية، حيث تكررت (51) مرة بين إجابات أفراد العينة، تليها مضايقات تتعلق بارتفاع الأسعار بتكرار (32) مرة، تليها مضايقات تتعلق باقتطاع الراتب بتكرار (26) مرة، ثم المضايقات المتعلقة بالكفيل بتكرار (21) مرة، بينما كانت أقل المضايقات ما يتعلق بالعقد بتكرار (9) مرات، مع وجود مضايقات أخرى متنوعة لا تتعلق بموضوع الدراسة.

الشكل (5.21) عدد التكرارات للمضايقات الأكثر تكرارا



الشكل (5.22) النسب المئوية للمضايقات الأكثر تكرارا

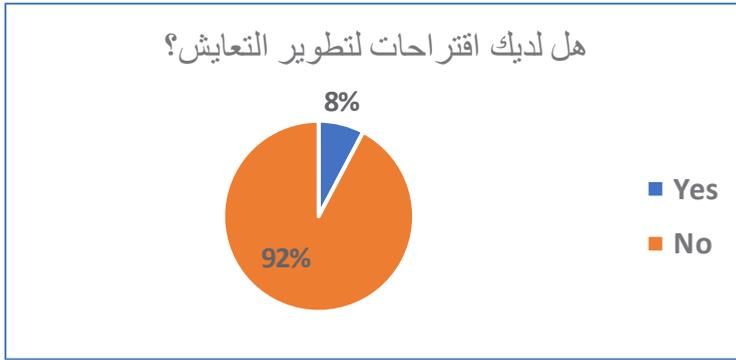


السؤال الفرعي الثاني:

1. هل لديك اقتراحات لتطوير التعايش؟

فقد أكد (92%) من العينة عدم وجود أي اقتراحات لديهم، مما يدل على رضاهم عن مستوى المعيشة ومستوى التعايش السلمي، فهم لا يرون أن هنالك مشكلات تحتاج إلى تقديم اقتراحات. وقد كانت النسب كما في الشكل (5.23) كما يلي.

الشكل (5.23) النسب المئوية لوجود اقتراحات لتطوير التعايش السلمي

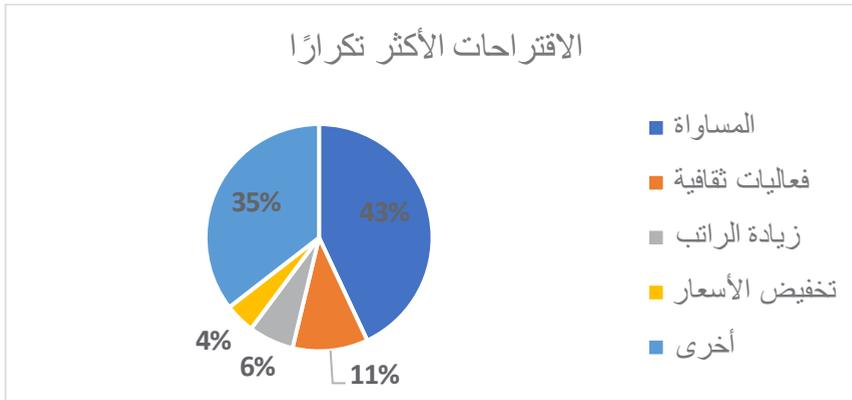


أما بالنسبة للذين أجابوا بوجود اقتراحات لديهم وهم يمثلون نسبة 8% من العينة، فقد تم طرح السؤال الآتي للوقوف على أهم الحلول التي يرونها من وجهة نظرهم:

2. ما هي هذه الاقتراحات؟

وتدور المقترحات التي تم تقديمها من قبل الـ (8%) من العينة حول أربعة محاور رئيسة هي: المساواة بنسبة (43%)، الفعاليات الثقافية بنسبة (11%)، زيادة الراتب بنسبة (6%)، تخفيض الأسعار بنسبة (4%)، وشملت هذه المحاور (65%) من إجمالي الاقتراحات والتي بلغ عددها (186) مقترحا. وهناك مضايقات أخرى بلغت (35%) لا تتعلق بموضوع الدراسة.

الشكل (5.24) النسب المئوية للاقتراحات الأكثر تكرارًا



5.5 الخلاصة

باستخدام الأساليب الإحصائية الكمية وبالاستعانة ببرنامج SPSS للتحليل الإحصائي تم استعراض نتائج البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبانة كأداة للبحث. وقد تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للقيم للتوصل إلى درجة الرضا ونطاقه تبعًا للميزان التقديري لمقياس ليكرت الرباعي. وسيتم مناقشة نتائج التحليل الإحصائي في الفصل السادس بالتفصيل.

الفصل السادس

مناقشة نتائج تحليل البيانات وفحص وتقييم مدى نجاح دولة قطر في تحقيق التعايش السلمي بين المجموعات السكانية في ضوء أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات

6.1 المقدمة

في هذا الفصل يتم مناقشة نتائج تحليل البيانات التي تم عرضها في الفصل الخامس في ضوء الفرضيات المذكورة في الفصل الأول في البند (1.8)، ويجب على السؤال الرئيس للدراسة: إلى أي مدى نجحت دولة قطر في تحقيق التعايش السلمي في ظل التنوع السكاني الكبير الذي تشهده في ضوء أهدافها في مجال الهجرة لتحالف الحضارات؟ وكذلك يجب على السؤالين الفرعيين للدراسة رقم 5 و6 كما ذُكر في الفصل الأول في البند (1.5) ومن ثم تحقيق الهدف الرئيس والهدفين الفرعيين المقابلين 5 و6 كما تم بيانه في الفصل الأول في البند (1.6).

6.2 رضا العمالة المهاجرة في دولة قطر عن الإجراءات التي قامت بها الدولة لتعزيز المقومات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية

بعد استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومن خلال وأهداف الدراسة في البند (1.6)؛ نتائج برنامج IBM SPSS للتحليل الإحصائي، تم تحليل النتائج ومناقشتها واختبار الفرضيات كالتالي:

أولاً: المقوم الاقتصادي

وجاءت فرضيته كما في الفصل الأول بند (1.8): انسجام الإجراءات في المقوم الاقتصادي في دولة قطر مع المعايير الدولية يساهم في الشعور بالاستقرار وتحقيق التعايش السلمي، ويقرب بين المجموعات السكانية محلياً.

وعند استعراض نتائج التحليل الإحصائي من خلال الجدول (6.1) للتأكد من صحة الفرضية، تبين أن نسبة الرضا مرتفعة عن عبارات المقوم الاقتصادي حيث بلغت (86%)، بمتوسط حسابي بلغ (3.07) وهي نسبة رضا مرتفعة تقابل مستوى الموافقة في الميزان التقديري للمتوسط الحسابي ينحصر بين (2.51-3.25)، وانحراف معياري منخفض تقريبا.

الجدول (6.1) النتائج الكلية لعبارات المقوم الاقتصادي

المقوم الاقتصادي عدد العبارات	نسبة الموافقة الكلية	نسبة عدم الموافقة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
12	86%	15%	3.07	0.37	مرتفع

وبالرجوع لنتائج الجدول (5.6) في الفصل الخامس، نجد أن نسبة الموافقة والموافقة بشدة مرتفعة في العبارة الأولى التي تتعلق بـ (الرضا عن عقد العمل) وما يتضمنه من الرضا عن الإجازات وعن ساعات العمل في العبارتين الثانية والثالثة حيث بلغت 86.2%، 85.3%، 77.6%، وبمتوسطات حسابية 3.13، 3.01، 2.94 على التوالي، وهذا يدل على أن إدارة التنوع السكاني في قطر تراعي بشكل عام أن تكون العقود منسجمة مع الضوابط المحلية، والمعايير الدولية.

وقد اشتكى عدد من العمالة الوافدة عام 2012 من استغلال مراكز استقدام العمالة في بلادهم وفي دولة قطر، وإلزامهم بدفع رسوم باهظة بلغت 3651 دولارا للحصول على وظائف في قطر، وهو مبلغ استغرقوا شهورا وسنوات من العمل لتسديدها كما جاء في منظمة حقوق الانسان (2012)، لذلك ينبغي أن يُشار هنا إلى أنه ومن ضمن الإصلاحات التي قامت بها الدولة في سوق العمل إيجاد مراكز تأشيرات خارجية، تقوم بتسهيل إجراءات عقود العمل والإقامات بالتنسيق مع وزارة الداخلية القطرية، مما يجنب العمالة الوافدة مشكلات الإستغلال والإبتزاز من مكاتب التوظيف، وقد سبق بيان ذلك في الفصل الرابع بند (4.5.1) وهذه الإجراءات تهيئ العامل قبل دخوله دولة قطر نفسيا ويشعره بالأمان الوظيفي والإهتمام.

كما أن قانون الإجازات يراعي حصول العامل على إجازة سنوية مدفوعة الأجر، بحيث يتسنى له السفر إلى بلاده، وقضاء وقت فيها، بالإضافة إلى الإجازات الأسبوعية وإجازات الأعياد والمناسبات الوطنية والإجازات العرضية والمرضية المدفوعة الأجر التي يقرّها القانون. وهذا يعطيهم الوقت لقضاء مهامهم الخاصة خارج العمل، الأمر الذي يتوقع أن يكون له تأثير على راحتهم ورضاهم العام.

وقد نص قانون تنظيم وقت العمل والإجازات في دولة قطر رقم (14) لسنة 2004 في المادة (81) على أنه يحق للعامل ترحيل جزء من مدة الإجازة السنوية إلى السنة التالية بناء على طلب خطي، إلا أنه تم إلغاء هذا القانون بقانون رقم 15 لسنة 2016 الذي ينص على حصول الموظف على إجازته أولا بأول ولا يجوز ترحيلها للسنة المقبلة حتى يتمكن من التخلص من الإجهاد والشعور بالإرهاق من ضغوط العمل، ويصبح أكثر راحة واسترخاء وصحة، مما يحسن الإنتاجية للعامل ويصبح أكثر نشاطا وإيجابية وفقا لخبراء من جامعة بيتسبرغ (موقع اليوم السابع، 2015).

كما قامت دولة قطر باعتماد عدد ساعات العمل الذي حددته منظمة العمل الدولية وهو ثمان ساعات يومية كحد أقصى، باستثناء شهر رمضان حيث تقل عدد الساعات إلى 6 ساعات مراعاة للصائمين منهم. وهناك زيارات تفتيشية لمواقع العمل، وعقوبات صارمة للشركة المخالفة لمنع العمل تحت الشمس من العاشرة صباحاً إلى الثالثة والنصف مساءً، حيث يتم تحويل العمل إلى الفترات المسائية أو الصباح الباكر كما هو موضح في كتاب جيب العامل (2009: 27).

وفي مقابلة مع نجوى آل ثاني (اتصال شخصي، 2021) قالت:

« تم توفير (50000) بدلة تبريد للعمال في أعمال البناء والتشييد، بحيث تقوم بتخفيض (8) درجات من حرارة الجو في فصل الصيف عند ارتدائها، وذلك بمعدل بدلتين لكل عامل. وهناك توجه لتوفير أعداد أكبر من هذه الملابس لأعداد أكبر من العمال في دولة قطر».

وفيما يتعلق بالمعاش الشهري في العبارة الثامنة، نجد أن أكثر من ثلثي العينة راضٍ عن الراتب الشهري ويلبي احتياجاتهم بنسبة (69.7%) وبمتوسط (2.80)، وأن أكثر من (84.4%) في العبارة التاسعة من العينة استطاع تحسين مستواه الاقتصادي أثناء عمله في دولة قطر وذلك في إشارة إلى قدرة الدولة على تحقيق الأمن الاقتصادي للوافدين تقديراً منها على مساهمتهم في التنمية والتطوير. وقد أكدت دراسة الشهابي (2018: 367) أن الاحصائيات تشير إلى أن زيادة الهجرة إلى دول الخليج بسبب زيادة مدخول المهاجرين والدول المرسله لهم، وأن حجم التحويلات المالية للخارج لكل مهاجر يوازي عشرة أضعاف تحويل الفرد المهاجر في الولايات المتحدة.

وقد استجابت دولة قطر إلى الشكاوى المقدمة من قبل العمّال إلى لجنة حقوق الانسان في قطر في 2012 المتعلقة بانخفاض الأجور (منظمة حقوق الانسان، 2012) فوضعت الدولة قانون الحد الأدنى للأجور في 2019 للحفاظ على كرامة الوافدين وتحسين ظروف معيشتهم.

وعلى الرغم من ذلك فقد أجاب ثلث عينة الدراسة التي بلغت (30.2%) بعدم الموافقة على المعاش الشهري في العبارة الثامنة، وكان من بينهم (6.7%) قد أجابوا بالرفض بشدة، وربما يعزى ذلك إلى التكلفة المعيشية المرتفعة في قطر مقارنةً بدولهم الأم، أو التوقعات المرتفعة دائماً فيما يتعلق بالعائد المادي للعمل في دولة قطر، أو مقارنة معاشاتهم بمتوسط المعاشات

فيها. كما أن نسبة (15.7%) في العبارة التاسعة فقط أجابوا بعدم تحسن ظروفهم الاقتصادية، ولكن على أية حال فقد استطاع أغلبهم أن يحسنوا من ظروفهم الاقتصادية ويلبي احتياجاتهم. ومن خلال جدولة نتائج العبارة الثامنة وهو نسبة الرضا عن المعاش الشهري مع المتغيرات الديموغرافية (الجنس والجنسية والراتب وكونه يعيش وحيداً أو مع أسرته) نجد أنه لا فرق كبير بين إجابات الذكور والإناث، ولكن بالنسبة للجنسية فمن الملاحظ أن الجالية الآسيوية هي الجالية الأقل موافقةً على كفاية الراتب لاحتياجاتها، حيث بلغت نسبة غير الموافقين من الآسيويين (39%) تلتها الجالية العربية بنسبة (28.3%) ثم الجالية الأفريقية بنسبة (14%)، بينما كانت الجالية الأكثر رضا عن الراتب هي الجالية الأوروبية بنسبة موافقة (93.7%) ويعزى ذلك إلى اختلاف سلم الرواتب، ونوع الوظائف التي تشغلها هذه الجنسيات. ونجد فارقا واضحا في آراء العينة عند النظر إلى مقدار الدخل الشهري الذي تحصل عليه فمن الطبيعي أنه كلما ارتفع الدخل الشهري زادت نسبة الرضا، حيث نرى ضمن الفئتين الأقل في الراتب (أي ما دون الـ 10 آلاف ريال) نسبة عدم موافقة عالية بلغت (45%)، ثم تنخفض بشكل كبير للفئة التي تليهم وهي 11-15 ألف ريال لتصل نسبة عدم الموافقة إلى (16.5%) فقط، ثم (9.9%) لفئة أصحاب الرواتب بين الـ 15 والـ 20 ألف ريال.

ويمكننا أن نفسر ارتفاع نسبة الرضا بالنسبة للجالية الأوروبية بارتفاع الأجور التي يتقاضونها لأن الكثير منهم يتقلدون مناصب كبيرة كما تبين ذلك من إجابات أفراد مجموعة المقابلة 4 والذين تجاوزت رواتبهم بين 20,000-35,000 QR، بالإضافة إلى الامتيازات التي تخفف عنهم المصاريف الإضافية، كالمساكن الجيدة، وبدلات التذاكر، والتأمينات الصحية العالية، وتخصيص سيارات للعمل وهواتف ومدارس لأطفالهم ونحو ذلك، وجاءت دراسة الشهابي (2018: 374) لتؤكد أن الوافدين من الدول الغربية يحظون بامتيازات مادية أكثر من المواطنين أحيانا في دول الخليج العربية. وأشار كومار (اتصال شخصي، 25 يوليو، 2022) رئيس قسم المحاسبة في مجموعة ريجنسي القابضة في الدوحة إلى أن الامتيازات الأكثر تعطي لأصحاب المناصب الأعلى مثل الأوربيون واللبنانيون وبعض الهنود بالشركة، إلا أن هناك امتيازات للجميع.

ويلاحظ أيضا أن نسبة عدم الموافقة من المصاحبين لعائلاتهم أكثر من نسبة غير المصاحبين لعائلاتهم أثناء الإجابة عن هذه العبارة، وهذا أمر متوقع لأن المصاريف تزيد في حال وجود العائلة.

وكذلك وبحسب الجدول (6.2)، نجد أن نسبة الرضا تتناسب طرديا مع ارتفاع المستوى التعليمي وهو يصب في مصلحة العمالة الماهرة، فمع انخفاض مستوى التعليم ينخفض الراتب، مما يظهر ازديادا في عدم الرضا عن الدخل كما ذكر سابقا. كما يلاحظ أن نوع قطاع العمل لم يؤثر على النتيجة.

الجدول (6.2) العلاقة بين الدخل الشهري والمستوى التعليمي في نسبة الرضا عن الراتب

جامعة	دراسات عليا	ابتدائي وأقل	ثانوية وأقل	
26.0%	16.9%	53.4%	42.0%	غير موافق / غير موافق بشدة
74.0%	83.1%	46.6%	58.0%	موافق / موافق بشدة

وتجدر الإشارة هنا إلى نظام حماية الأجور الذي استحدث لحماية حقوق العمال، حيث قُدمت شكوى من أن بعض العمالة لم يحصلوا على رواتبهم لمدة أشهر كما جاء في تقرير منظمة حقوق الانسان (2012)، لذلك عمدت دولة قطر بسن قانون حماية الأجور في 2015 في القانون المعدل رقم 1 (وهو تعديل المادة 66 من قانون العمل، المادة 14، لعام 2004)، وهو نظام إلكتروني شامل يرصد ويوثق ملفات صرف أجور الوافدين في مدة أقصاها أسبوع من نزول الراتب الشهري، وإلا سيتعرض صاحب العمل لعقوبات صارمة، تصل أحيانا إلى إغلاق منشأته. كما أن إلغاء قانون الكفالة فتح المجال لتدوير العمالة وسهولة البحث عن عمل يوفر دخلا أكثر.

وفي العبارة السادسة (أجد خدمات البنية التحتية متاحة بشكل جيد) نجد أن مستوى الخدمات التي تقدمها قطر للوافدين مرتفع، إذ بلغت 92.7%، بمتوسط حسابي 3.26، حيث وضعت دولة قطر خطة تنموية مستمرة للبنية التحتية، فقد تم افتتاح محطات تحلية جديدة للمساهمة في توفير ما يكفي من متطلبات للموارد المائية، وبما أن دولة قطر من أقل دول العالم هطولا للأمطار ومصادر المياه الصالحة للشرب شحيحة، لذلك فقد عملت على تحديث أكبر نظام تحلية لمياه البحر في المنطقة لتوفير متطلبات أعداد السكان المتزايدة بسبب الهجرة نحوها، وقد ساهم ذلك في تحقيق الأمن الكهربائي في الدولة، بالإضافة إلى إنشاء شبكات وطرق مواصلات حديثة وعديدة، من جسور وأنفاق، والمترو الذي تم إنجازه في العام 2019، كما هو موضح في الفصل الرابع بند (4.6.2).

أما نسبة الرضا عن العبارة الرابعة (إرسال الأموال إلى الخارج بسهولة) فقد بلغت نسبة الموافقة 93.4% وبمتوسط حسابي 3.21، وتعزى هذه النسبة المرتفعة إلى القوانين التي تحمي الحقوق المالية للوافد وتساعد على إرسال أمواله بعدة طرق، إما عن طريق البنك أو عن طريق مكاتب الصرافة الخاضعة للرقابة بدون فوائد. وتجدر الإشارة إلى وجود ما نسبته (6.6%) فقط غير موافقين، وقد يعزى ذلك إلى عدم شملهم ضمن نظام حماية الأجور مثل عمال المنازل، إلا أنه حالياً معظم المنازل تتبع نظام حماية الأجور ويُرسَل راتب عمال المنازل إلى حسابهم في البنك مباشرة.

وفي العبارة الخامسة (توفر لي جهة العمل سكناً مناسباً أو بدلاً مالياً يوفر ذلك) شملت الخدمات القطرية مجال توفير السكن المناسب أو بدل السكن، فقد ضمت نسبة الرضا ثلثي العينة بنسبة (66.6%) وبمتوسط حسابي بلغ (2.71) في إشارة إلى مناسبة السكن لاحتياجاتهم الخاصة، حيث تُجرى عمليات تفتيش باستمرار لمواقع سكن العمالة الوافدة من قبل وزارة التنمية والعمل، للتأكد من موافقتها للمعايير الدولية كما جاء في الفصل الرابع في البند (4.5.1). ولكن أيضاً يجب الأخذ بعين الاعتبار أن ثلث العينة قد أجابت بعدم الرضا بنسبة (33.3%)، وهذا يدفعنا إلى النظر في هذه النسبة ودراساتها.

بالعودة إلى المتغيرات الديموغرافية وجدولتها مع العبارة الخامسة نجد أن الإناث شكلن 55% من غير الموافقين، مقابل 45% من الذكور، أما نسبة غير الموافقة حسب الجنسية نرى أن الجنسيات الأفريقية كانت صاحبة النسبة الأعلى من عدم الموافقة بواقع 42% ثم الجنسيات العربية بـ 39% فالآسيوية بـ 34% وأخيراً الجنسيات الأوروبية بنسبة عدم موافقة ضئيلة بواقع 15% فقط، مما يعكس الظروف الجيدة التي تعيشها الجنسيات الأوروبية فيما يتعلق بتوفير السكن أو البدل المالي المناسب.

وعند جدولتها مع قطاع العمل تظهر النتائج أن موظفي القطاع الحكومي وشبه الحكومي هم أصحاب النسبة الأكبر من عدم الرضا بواقع 37.5% و40% على التوالي، يليها القطاع الخاص، ونجد أن أصحاب العمل الحر هم الأكثر رضا عن غيرهم بنسبة بلغت 83.8%، كالتالي:

الجدول (6.3) العلاقة بين الرضا عن السكن في قطاعات العمل المختلفة

القطاع الحكومي	القطاع الخاص	عمل حر	القطاع شبه حكومي	
37.5%	31.0%	16.2%	40.2%	غير موافق / غير موافق بشدة
62.5%	69.0%	83.8%	59.8%	موافق / موافق بشدة

وعن علاقة وجود الأسرة مع عدم الرضا نجد أن أصحاب الأسر كانوا أقل رضا من الأفراد، كالآتي:

الجدول (6.4) العلاقة بين الرضا عن السكن في وجود العائلة

وجود العائلة		
لا	نعم	غير موافق / غير موافق بشدة
24.7%	37.7%	موافق / موافق بشدة
75.3%	62.3%	غير موافق / غير موافق بشدة

وفيما إذا نظرنا إلى الجدول (6.5) المتعلقة بفئات الدخل نجد أن الفئات الأكثر عدم موافقة هي الفئات الثلاثة الأقل دخلاً، أي أصحاب الدخل الأقل من 15 ألف ريال قطري شهرياً، كالآتي:

الجدول (6.5) العلاقة بين عدم الرضا عن السكن والدخل الشهري

الريال القطري	أكثر من 30,000	أقل من 5,000	10,000 - 5,500	25,500 - 20,500	25,000 - 20,000	15,000 - 10,500
غير موافق / غير موافق بشدة	2%	28%	33%	1%	7%	4%
موافق / موافق بشدة	98%	72%	67%	99%	93%	96%

وبناء على الجداول (6.3؛ 6.4؛ 6.5) يتبين أن العاملين في القطاع الخاص أكثر رضا من العاملين في القطاع الحكومي، وهذا يدل على التزام القطاع الخاص أكثر بمعايير السكن، وربما يرجع ذلك لتعرضهم للمساءلة القانونية أكثر في حال التقصير، وكذلك ربما يكون السبب هو أن

القطاع الخاص على الأغلب يوفر السكن بشكل مباشر، أما القطاع الحكومي فعلى الأغلب يعطي بدلا للسكن للموظفين ومن لديهم عائلات، أما عمال البناء والتشييد فيتم توفير سكن حكومي لهم، وفي ظل ارتفاع أجور المساكن والعقارات في دولة قطر فإن الأشخاص الذين يعيشون في أسرة يشعرون بعدم الرضا عن بدل السكن أكثر من غيرهم، والسبب أن السكن العائلي يحتاج تكلفة أكثر من سكن العمال بدون أسرهم، حيث يمكن أن يتشارك العامل مع غيره في السكن، مما يقلل من الإيجار.

وقد أشار بعض أفراد العينة في مقابلة معهم إلى أن غلاء المعيشة في قطر، وارتفاع الإيجارات مشكلة معيشية ومن التحديات التي يواجهونها، حيث قالت جميلة (اتصال شخصي، 14 مايو، 2021) وهي عاملة في المجال الخدمي ولها أسرة: «أن توفير سكن لائق من التحديات التي تواجه الوافد ولكن يمكن السيطرة على ذلك». والجدول الآتي يبين مؤشر تكلفة المعيشة:

الجدول (6.6) مؤشر تكلفة المعيشة في قطر ونسبة التغير في معدل التضخم

السنة	2015	2016	2017	2018	2019
مؤشر تكلفة المعيشة	96.7	99.3	99.7	100.0	99.3
تغير معدل التضخم	1.78	2.67	0.39	0.26	-0.67

وبالنظر إلى نتائج العبارات السابقة نجد أن العدد الأكبر من العينة يرون أن اختيار دولة قطر للعمل هو الاختيار الأفضل في العبارة السابعة بنسبة (90.7%) ومتوسط حسابي (3.17) وأنهم يشعرون بالارتياح بنسبة 90.6% في العبارة العاشرة، ويرغبون في تجديد عقودهم والاستمرار في العمل في دولة قطر بنسبة 92.5%، 93% في العبارتين (12) و (11)، وبمتوسط حسابي بلغ 3.25، 3.23 على التوالي. وهي نسب مرتفعة تحمل دلالات عديدة تجعل من دولة قطر هدفا بالنسبة للعديد من الباحثين عن عمل من مختلف دول العالم، بسبب الامتيازات التي يحظون بها أثناء العمل في قطر. ويضاف إلى ذلك أسباب أخرى تشجعهم على المجيء كانتشار الأمن والاستقرار، مما يؤكد التزام الجهات الرسمية في قطر بتطبيق معايير منظمة العمل الدولية ومبادئ حقوق الإنسان ومواد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بالإضافة إلى امتيازات أخرى. ويؤكد ذلك ما توصل إليه غيميري وآخرون (2011) في دراستهم الميدانية حول خطط المهاجرين النيباليين في دول الخليج مستقبلا، حيث أجابت أغلبية العينة

أنهم في حال انتهاء عقد عملهم فإنهم سيبحثون عن عقد عمل آخر في دول الخليج، مع وجود نية الهجرة مجدداً، وذلك لما وجدوه من أمور جيدة تمثل لهم «الحدائثة» من مستشفيات وأطباء وخدمات وطرق وغيرها، مع القدرة على الاحتفاظ بهويتهم النيبالية وثقافتهم دون اعتراض أو رفض.

وفي المقابلات الجماعية الثلاثة (1،2،3) التي تمت أثناء هذه الدراسة مع أفراد العينة، قالوا إن اختيارهم لدولة قطر (بعد الإقامة فيها لسنوات) كان الخيار الأفضل من بين عدة خيارات كانت متاحة لهم. ومن الجدير بالذكر أنه وفي هذه الفقرة كانت نسبة غير الموافقين بشدة (0.6%) من عينة الدراسة، وهذا يدعم فكرة أن مراكز التأشيرات الخارجية كانت تقوم بعمل جيد وواضح بالنسبة للعمالة الوافدة بحيث تعمل على الترويج للعمل داخل دولة قطر، الأمر الذي جعل القادمين يجدون تطابقاً واتفاقاً بين ما سمعوه وما عاشوه بعد مجيئهم. وفي مقابلة منفردة مع ويني (اتصال شخصي، 12 يونيو، 2021)، وهي عاملة خدمة من كينيا تعمل في شركة خدمات توفر عاملات للمنازل والشركات والمناسبات، قالت إنها عملت في السعودية في منطقة جدة عند أسرة لمدة 3 سنوات براتب 1000 ريال سعودي، ثم انتقلت إلى قطر براتب 1500 ريال قطري ثم انتقلت إلى شركة أخرى في قطر براتب 2500 ريال قطري، وأكدت ويني (2021) أن قطر هي الاختيار الأفضل من ناحية الراتب، حيث أن راتبها الحالي يلي احتياجاتها أكثر بكثير من راتبها في السعودية الذي كان لا يغطي حاجتها والصراف على ولديها، وأن قطر هي المكان الأمثل من ناحية توفر الأمان أكثر من مدينة جدة، وأكثر تحرراً وانفتاحاً على ثقافات الدول وتستطيع الخروج بحرية وبملابسها العادية دون الحاجة إلى عباءة أو غطاء للشعر.

وبذلك نجد أن إجابات العينة على أسئلة المقوم الاقتصادي قد حصلت على درجة عالية من الرضا تراوحت بين 92%-93% كحد أعلى في إجابات العينة عن عبارات حرية إرسال الأموال وتوفير خدمات البنية التحتية (ماء، كهرباء، مواصلات...) ورغبتهم بالاستمرار في العمل بدولة قطر لفترة طويلة، وبين 66%-69% كحد أدنى لموافقة العينة على رضاهم عن المعاش الذي يتقاضونه وتوفير السكن أو البدل المالي المناسب، وهي شروط وظروف تتعلق بجهات العمل بشكل كبير. وهذه النتيجة تعكس أثر القوانين والإصلاحات على تسهيل حياة الوافدين في دولة قطر، وتحسين وضعهم الاقتصادي وبالتالي رضاهم الكلي. ووفقاً لعلاقة التعايش السلمي بالأمن الاجتماعي كما جاء في دراسة العوجي (1983)، فإنه يتحقق من خلال عدة أبعاد أولها البعد

الاقتصادي، وبالتالي من خلال نتائج المقوم الاقتصادي التي تم مناقشتها نجد أن دولة قطر حققت جانبا كبيرا من الأمن الاقتصادي لسكانها.

ويشار هنا إلى أن من أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات تحقيق التقارب بين الشعوب، وهذا التقارب يحتاج في جوانبه العملية إلى تقوية العلاقات ما بين الدول في مختلف الجوانب، ولا سيما الجانب الاقتصادي، فعندما تقوم العمالة الوافدة بتحويل الأموال إلى بلادهم بسهولة، والسفر إلى أوطانهم بحرية، وتحسين ظروفهم وظروف أسرهم المعيشية ونحو ذلك، فإن هذا كله يساهم في تحقيق نوع من التقارب بين الشعوب، فتكون الهجرة نحو دولة قطر بالنسبة إليهم أمرا إيجابيا ويعكسون صورة مشرقة لشكل المجتمع المتنوع الذي عاشوا فيه أثناء عملهم في قطر، كما يؤدي إلى التعارف والتبادل الثقافي بين الشعوب بصورة عفوية طبيعية كما جاء في دراسة لاكل (2020).

وبناء على نتائج التحليل يتبين ثبوت صحة الفرضية وقبولها، إذ أن المقوم الاقتصادي يلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار والتعايش السلمي من خلال حفظ حقوق العمالة الوافدة اقتصاديا، وقد بدا ذلك واضحا في ارتفاع نسبة الرضا في إجابات أفراد العينة والذي له أثر على تحقيق التعايش الإيجابي بين المجموعات السكانية داخل دولة قطر من خلال العمل معا في القطاعات العامة والخاصة، حيث تمثل العمالة الوافدة 94.9% من القوى العاملة في قطر في تقرير جهاز التخطيط والاحصاء لعام 2019 كما جاء في الفصل الرابع بند (4.5.1)، في ظل إجراءات وقوانين قطرية ملتزمة بالمعايير الإنسانية والدولية. وهذا الاستقرار والتعايش السلمي له أثر في تحقيق التحالفات الخارجية والتقارب بين الشعوب وأهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات.

ثانيا: المقوم الإجتماعي

وفرضيته كما في الفصل الأول بند (1.8): إن توفير عناصر المقوم الاجتماعي من تعليم ورعاية صحية ومساعدات اجتماعية وأماكن ترفيهية يساهم في تحقيق الاندماج والتعايش السلمي بين أطراف المجتمع القطري.

قامت دولة قطر بعدة إجراءات وقوانين وخطط لضمان الحاجيات التي تحقق الحياة الكريمة للوافد وتحافظ على كرامته واندماجه في المجتمع القطري ونبذ أشكال الاستبعاد المجتمعي

كما بيّنه عارف (2020). ويتم تنفيذ هذه الخطط والإجراءات من خلال المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص، وتمتد مسؤولية تحقيق الاندماج في المجتمع والحفاظ على كرامة الإنسان إلى كل فرد وكل جماعة تعيش على أرض دولة قطر، فهي مسؤولية مشتركة من قبل الجميع. ولتحمل هذه المسؤولية ينبغي أن يشعر الفرد بالانتماء للمجتمع، لتُخلق عنده قيمة الولاء وبالتالي عفوية التعارف والتعايش.

ومن خلال عبارات الاستبانة في المقوم الاجتماعي تم قياس مدى تحقق رضا الوافدين عن الإجراءات القطرية ذات الصلة، ومدى تحقق الاستقرار والتعايش، كالآتي:

الجدول (6.7) النسب الكلية للمقوم الاجتماعي

المقوم الاجتماعي عدد العبارات	نسبة الموافقة الكلية	نسبة عدم الموافقة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
10	79%	22%	2.97	0.38	مرتفع

من الجدول (6.7) يتضح لنا ارتفاع نسبة الرضا عن المقوم الاجتماعي والتي بلغت (79%)، والمتوسط الحسابي (2.97) وهي نسبة رضا مرتفعة تقابل مستوى الموافقة في الميزان التقديري للمتوسط الحسابي ينحصر بين (2.51-3.25)، وانحراف معياري منخفض تقريبا. ولتحليل عبارات المقوم الاجتماعي اعتمدت الباحثة على النسب المئوية والمتوسط الحسابي لكل عبارة كالآتي: أظهرت نتائج التحليل الكمي الاحصائي للبيانات كما تم عرضه في الفصل الخامس جدول رقم (5.7) أن هناك نسبة رضا تراوحت بين المرتفعة والمرتفعة جدا عن خدمات التعليم والصحة وتوفير الخدمات الترفيهية بنسبة بلغت 90.7%، 93.7%، 91.3% وبمتوسط حسابي بلغ 3.28، 3.19، 3.20 على التوالي.

وقد ترجع نسبة الرضا العالية عن خدمات التعليم في العبارة (13) إلى وجود قوانين ملزمة لإلحاق جميع الأطفال دون سن «18» بالمؤسسات التعليمية ويعاقب كل من يخالف القانون، كما أن هنالك دمج للطلاب ذوي الإعاقة في المدارس، وكذلك هنالك مدارس لكبار السن كما سبق ذكره في الفصل الرابع بند (4.3.2)، بالإضافة إلى وجود منح ومساعدات مالية للدراسة الجامعية، حيث قامت جامعة قطر بتقديم مساعدات مالية إلى 1276 طالبا وطالبة، وحصل 32% من الطلاب غير القطريين على منح دراسية (التقرير السنوي 14 لحقوق الانسان، 2018).

وهناك نسبة عدم رضا عن عبارة (13) المتعلقة بتوفر التعليم بلغت 9.3%، علّقت عليها داليا (اتصال شخصي، مقابلة جماعية 3، 21 يونيو، 2021) وهي من لبنان بأن الدولة لا توفر التعليم في المدارس الحكومية لأبناء موظفي القطاع الخاص، وتوجد هناك فئة من الوافدين لا توفر لهم جهة عملهم مجانية التعليم لأبنائهم وقد يرجع السبب إلى ميزانية جهة العمل المحدودة. وعقب علاء (اتصال شخصي، مقابلة جماعية 3، 21 يونيو، 2021) وهو من مصر على كلامها بأن هناك استثناء لطفل واحد من قبل وزارة التعليم والتعليم العالي في قطر، حيث تمنح مجانية التعليم لطفل واحد من الأسرة الوافدة التي تعمل في القطاع الخاص في حالة تقديم طلب من ولي الأمر.

وفي مجال الرعاية الصحية في العبارة (14) نجد إن التأمين الصحي إلزامي على جهة العمل في القطاع الحكومي وشبه الحكومي والخاص. وبالنسبة للمنشآت التي يزيد عدد العمال فيها عن (100) عامل، فإنها ملزمة بتوفير صناديق إسعاف أولية، والمنشآت التي تزيد عن (500) عامل تكون ملزمة بتوفير طبيب وممرض وغرفة للإسعافات الأولية كما جاء في الفصل الرابع في البند (4.5.2). وينص القانون في المادة (4) على تدريب عدد من العاملين في المنشأة على الإسعاف الأولي لحين وصول الطبيب كما تم ذكره في نفس البند. وعند طرح العبارة (14) المتعلقة بالصحة على الأفراد في المقابلات الجماعية الأربعة (1،2،3،4) أكد فيها الجميع على جودة الرعاية الصحية بدون استثناء.

وفي مجال الترفيه في العبارة (17) عبّر أغلب أفراد العينة بالرضا، بينما لم تتجاوز نسبة عدم الرضا (8.7%) منها (0.6%) غير موافق بشدة، وهذا يشير إلى رضا عام من أفراد العينة حول تواجد الأماكن الترفيهية والخدمات المناسبة لقضاء أوقات الفراغ والإجازة، كما أنه يعكس سهولة الوصول إليها واستخدامها من قبل الجميع.

بالإضافة إلى ذلك فقد اعتنت الجهات الخيرية في الدولة بالوافدين ذوي الدخل المنخفض وذوي الحاجات المتعسرة من خلال الجمعيات الخيرية مثل جمعية قطر الخيرية، وصندوق الزكاة، وعفيف الخيرية، والهلال الأحمر القطري وغيرها كما جاء في الفصل الرابع بند (4.3.2) وهذا ما تؤكده نتائج بيانات العينة؛ فقد وافق أغلب أفراد العينة في العبارة (19) عن أن الجهات الخيرية لها دور كبير في تقديم المساعدات المالية والعينية، حيث بلغت نسبة الموافقة (86.2%) وبمتوسط حسابي (3.08)، وهذا يدل على الدور الكبير الذي تقوم به الجمعيات

الخيرية في مساعدة من يحتاج دون النظر إلى الجنسية.. وفي مقابلة مع منى السليطي (2021) في الهلال الأحمر القطري، قالت:

«انطلاقاً من دور الهلال الأحمر القطري، والذي يختص بتقديم الخدمات الإغاثية والتنمية محلياً ودولياً، بهدف تحسين ظروف حياة الكثيرين، تحت مظلة المبادئ الأساسية للعمل الإنساني الدولي، والتي تتناغم في كافة أبعادها مع التعايش السلمي والاندماج الاجتماعي».

يضاف إلى ذلك قانون رقم 17 والذي صدر سنة 2018 بإنشاء صندوق لدعم العمال وتأمينهم كما هو موضح في المقوم الاقتصادي في بند (4.5.1) ويهدف إلى توفير الموارد المالية المستدامة لدعم العمال وصرف مستحقاتهم من لجان فض المنازعات، مما يضمن لهم الرعاية ويحافظ على حقوقهم، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل صحية وآمنة.

كما أن المجتمع القطري بأسرة يساعد الجمعيات الخيرية ويقوم بتقديم المساعدات للمحتاجين، وينبثق ذلك من الالتزام بتعاليم الشريعة الإسلامية المتأصل لدى الشعب القطري، وينطلق من الشعور بالمسؤولية الجماعية، وهذا بالطبع له دور كبير وفعال في إرساء روابط الودّ والاستقرار والتضامن والشعور بالأمن وترسيخ معاني الإنسانية الإيجابية للمجتمع، مما يعزز التعايش وقبول الآخر. ويؤكد ذلك اجابات أغلب أفراد العينة بالرضا بنسبة بلغت (83.8%) ومتوسط حسابي (3.00) في العبارة (20).

ولم يقتصر دور الجمعيات الخيرية على مساعدة المحتاجين بل تجاوز ذلك إلى المبادرة بعمل أنشطة ثقافية اجتماعية تعزز التعايش السلمي تحقيقاً لتوجهات الدولة نحو سياسة الإدماج. فعلى سبيل المثال لا الحصر قام الهلال الأحمر القطري بمشروع (عالم واحد)، ومشروع السلم والاندماج الاجتماعي وهما مشروعان مخصصان لخلق علاقات إيجابية بين الجاليات داخل دولة قطر، يحقق التعارف ويزيل التوترات وسوء الفهم ويساعد في دعم التعايش السلمي. (منى السليطي، 2021)

كما أن هناك عبارات في الاستبانة بينت درجة الاندماج والتعارف بين سكان قطر، ففيما يتعلق بسهولة التعامل مع المجموعات السكانية المختلفة في العبارة (15) فقد وافق ما نسبته (80.1%) من العينة على أن التعامل مع المجموعات السكانية الأخرى يعتبر سهلاً ومريحاً بالنسبة لهم، مما يؤكد وجود التعارف والتعاون بين المجموعات السكانية على أرض دولة

قطر. وعند النظر إلى نسبة عدم الرضا نجدها بلغت (19.9%) من العينة منها (5.2%) عدم موافقة بشدة. وقال راندي ومارجريت (2021) من غانا وكينيا في (اتصال شخصي، من المقابلة الجماعية 1، 7 يونيو، 2021) أنه وبشكل عام لا توجد صعوبة في التعامل مع الآخرين من الجاليات الأخرى، إلا أنه يوجد القليل من التعالي من أصحاب المناصب والرواتب العالية، وأكد على ذلك فيروز (2021) من بنغلاديش وسانتوش (2021) من الهند (اتصال شخصي، في المقابلة الجماعية 2، 14 يونيو، 2021)، بينما قالت داليا (2021) من لبنان ودعاء (2021) من مصر في (اتصال شخصي، المقابلة الجماعية 3، 21 يونيو، 2021) أن هناك نوع من التعالي من الأوروبيين خاصة من البريطانيين. وأشاد تامر (اتصال شخصي، المقابلة الجماعية 3، 21 يونيو، 2021) من مصر بحسن تعامل البرازيليين وسهولته أكثر من الأوروبيين.

كما أن العبارة (22) تؤكد التعارف والاندماج وهي (أصدقاؤني من نفس جنسيتي فقط) حيث كانت نسبة الموافقة والموافقة بشدة (58.6%) بمعنى أن (41.4%) من أفراد العينة لها صداقات متنوعة وتعد هذه النسبة جيدة بالنسبة لمجتمع متنوع بشكل كبير جدا يضم أكثر من 150 جنسية تقريبا، وهذا الملمح يؤكد أن هنالك تفاعلا جيدا بين أفراد المجتمع، ومن المعلوم أن التعارف يحقق وجود الآخر ولا يلغيه، كما أنه يؤسس لعلاقة وشراكة وتواصل ما بين الأطراف.

وعند النظر في نسبة غير الموافقين وجدولتها مع المتغيرات الديموغرافية، نلاحظ عدم وجود أثر لمتغيرات الجنس والعمر والراتب على موافقة العينة من عدمها. أما عند جدولة الإجابات حسب الجنسية كما في الجدول (6.8) فيتضح أن أصحاب الجنسيات العربية هم الأكثر رضا إذ أجاب (72%) بعدم الموافقة مما يدل على أنهم أكثر انفتاحا على الجنسيات الأخرى وأكثر قدرة على التفاعل والتعارف والاندماج، وقد يكون السبب في ذلك تشابه ثقافتهم مع ثقافة الدولة، يليهم الأوروبيون بنسبة (39%)، بينما يفضل الأفريقيون بنسبة موافقة (24%) مصاحبة أصدقاء من نفس جنسيتهم، وقد يرجع ذلك إلى وجود نوع من القصور في عناصر المقوم الثقافي مما يؤدي إلى تبادل الخصوصية الثقافية فيما بينهم. وقد علقت شالين (اتصال شخصي، مجموعة المقابلة 2، 14 يونيو، 2021) من كينيا أنها لا تجد في قطر كثيرا مما يذكرها بكينيا ولكن هذا لا ينفي أن لها أصدقاء من جنسيات أخرى، وأكد على تعليقها كل من راندي ومارجريت من كينيا في (مجموعة المقابلة 1، 2021). ولكن قد تكون هذه النسبة كافية للتعارف والتعايش مع الجنسيات الأخرى وتحقيق نوع من الاندماج مع ممارسة الهوية الثقافية مع نفس الجنسية. أما

بالنسبة الى تكوين صداقات مع المواطنين ففي دراسة (ملاوي وآخرون، 2021: 25) بينت أنه بالرغم من التفاعل الإيجابي والترحيب الذي يلمسه المقيمون أثناء تعاملهم مع المواطنين، إلا أن المواطنون قد يفضلون التعامل مع بعضهم بشكل أكبر.

الجدول (6.8) أثر الجنسية على نوعية الصداقة

	أفريقيون	عرب	آسيويون	أوروبيون
غير موافق / غير موافق بشدة	24%	72%	26%	39%
موافق / موافق بشدة	76%	28%	74%	61%

وبالنظر إلى جدولة إجابات العينة حسب قطاع العمل (6.9) نرى الفئة الأكثر اندماجا مع الجنسيات الأخرى هي فئة الموظفين الحكوميين بواقع (53%) حيث تتنوع صداقاتهم ولا يقتصرون على جنسيتهم، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة العمل الذي يشغلونه ويوفر الاحتكاك بكل طوائف المجتمع، فيما تقاربت نسب الفئات الأخرى بين ال 38% للقطاع الخاص وال 39% للعمل الحر و34% لشبه حكومي، وهذه نتيجة جيدة وتحقق الاندماج والتعايش.

الجدول (6.9) أثر قطاع العمل على نوعية الصداقة

	قطاع حكومي	قطاع خاص	عمل حر	قطاع شبه حكومي
غير موافق / غير موافق بشدة	53%	38%	39%	34%
موافق / موافق بشدة	47%	62%	61%	66%

أما حسب الدرجة العلمية فنلاحظ أن أصحاب الشهادات العليا هم الأكثر صداقةً لأشخاص من جنسيات مختلفة بنسبة بلغت 58% للدراسات العليا و44% لشهادات البكالوريوس، وقد يعزى ذلك لقدرتهم على تبادل الحوار والمعلومات بشكل أكبر مع الجنسيات المختلفة، وقد يكون بسبب سكنهم في مساكن خاصة فالاختلاط يكون أسهل. ثم تتقارب فئة الثانوي وأقل، والابتدائي وأقل بنسب تبلغ 71% و70% على التوالي في الموافقة على أن أصدقائهم من نفس جنسيتهم، وربما يكون ذلك بسبب طبيعة العمل فنجد مثلا عمال البناء والتشييد يعملون كجماعات من الجنسية نفسها، أو بسبب السكن حيث تكون المساكن مشتركة يتم توفيرها من قبل أصحاب العمل ومقسمة بحسب الجنسيات فكل جنسية تسكن في قسم خاص. وقد قال

فيروز (مجموعة المقابلة 2، 2021) من بنغلاديش وهو يعمل كمشرف على الأغذية في القطاع الخاص أنه يسكن في بناية مقسمة بحسب الجنسية، البنجلاديشيون يسكنون في الدور الثالث، بينما الفلبينيون في الدور الرابع، فيكون التفاعل وتكوين الصداقات أكثر مع نفس الجنسية. إلا أن ما تبقى من نسبة أفراد العينة من فئتي الثانوي وأقل وابتدائي وأقل يفضلون تكوين صداقات مع الجنسيات الأخرى التي تكون على الأغلب في نطاق العمل، حيث يؤكد أفراد عينة المقابلات الأربعة على تكوين صداقات من جنسيات مختلفة وهم سعيون بذلك ويعدون لها فرصة أكبر للتعرف على ثقافات الآخرين مما يحقق التعارف بين الحضارات.

الجدول (6.10) أثر المستوى التعليمي على نوعية الصداقة

دراسات عليا	جامعة	ثانوية وأقل	ابتدائي وأقل	غير موافق / غير موافق بشدة
58%	44%	29%	30%	غير موافق / غير موافق بشدة
42%	56%	71%	70%	موافق / موافق بشدة

ويلاحظ من الجدول (6.11) أن الأشخاص الذين يقيمون في قطر بمفردهم يفضلون أكثر مصاحبة نفس جنسيتهم بنسبة 65% وقد يرجع ذلك إلى طبيعة عملهم أو سكنهم مع أفراد من نفس جنسيتهم، أو الحاجة إلى إزالة شعورهم بالغربة. كما أن هناك نسبة بلغت 56% من أصحاب الأسر يفضلون تكوين روابط أسرية مع نفس جنسيتهم وثقافتهم مما يخفف الحاجة إلى تشكيل علاقات مع جنسيات أخرى. ولكن في الوقت نفسه نجد أن أصحاب الأسر هم أكثر تفاعلا مع الجنسيات الأخرى بنسبة 44% مقارنة بالأفراد وقد يرجع ذلك إلى أنهم يسكنون في مساكن خاصة تساعد على دعوة الأصدقاء وتحقيق التعارف.

الجدول (6.11) أثر وجود العائلة على نوعية الصداقة

وجود العائلة		
	لا	نعم
غير موافق / غير موافق بشدة	35%	44%
موافق / موافق بشدة	65%	56%

أما بالنظر لعنصر سنوات الإقامة، فنرى أن أصحاب مدة الإقامة الأطول والتي تزيد عن 20 سنة كانوا الأكثر اندماجاً مع جنسيات أخرى حيث بلغت نسبة عدم الرضا على العبارة من هذه الفئة %61 أي أن هذه الفئة لديهم أصدقاء من جنسيات مختلفة بفارق كبير عن الفئات الأخرى والتي تشابهت نسبتها كما هو موضح في الجدول (6.12) وقد يرجع ذلك لطول مدة إقامتهم في قطر، وهذه الفئة نفسها هي من تجد اختلافات في التعامل بين الناس حسب جنسيتهم كما ذكر في العبارة 18 قد يرجع ذلك إلى احتكاكهم أكثر بالناس.

الجدول (6.12) أثر سنوات الإقامة في قطر على نوعية الصداقة

الاستجابة	15 - 11	20 - 16	5 سنوات وأقل	10 - 6	أكثر من 20 سنة
غير موافق/ غير موافق بشدة	34%	41%	35%	42%	61%
موافق/ موافق بشدة	66%	59%	65%	58%	39%

وفي عبارة (سهولة التعامل مع القطريين دون تمييز أو عنصرية) نجد أن نسبة الموافقة والموافقة بشدة انخفضت قليلاً عن العبارة السابقة حيث بلغت (%69) وبمتوسط حسابي (2.76) وهي نسبة تشمل أكثر من ثلثي العينة في إشارة إلى وجود نوع من الاندماج والتعارف، كما أجاب الجميع في المقابلات الجماعية الأربعة (1,2,3,4) أن التعامل مع القطريين مريح ولم يشعروا بعنصرية أبداً، وأكدت (مجموعة المقابلة 2) أن القطريين محترمين في التعامل ولم يمارسوا عليهم أية عنصرية أو تعالٍ.

ولكن لا يمكننا تجاهل ثلث العينة التي أجابت بعدم الرضا والتي بلغت (%31.1) منها (%10.9) غير موافقين بشدة، وقد جاء في دراسة الشهابي (2018: 377) أن السبب قد يرجع في إحساس المواطنين بالغرابة في بلادهم وصعوبة منافستهم للوافدين على الفرص الوظيفية مما أدى إلى بروز ظاهرة التعصب المتمثلة بالنظرة الدونية للوافدين والمعاملة الفوقية لهم في دول الخليج. ومن خلال الجدولة مع المتغيرات الديموغرافية نجد عدم وجود أثر للجنس على إجابات العينة. وعدم وجود أثر كبير لتغير قطاع العمل أو تغير الدخل الشهري على موافقة العينة من عدمها. وبالمثل فإن المستوى التعليمي وعدد سنوات الإقامة في قطر لا يؤثران بشكل كبير على إجابات العينة حول هذا المتغير. بينما عند جدولة العبارة مع الجنسية نجد الآتي:

الجدول (6.13) أثر الجنسية على نسبة عدم الرضا في التعامل مع القطريين

الجنسية					
المجموع	أفريقيون	عرب	آسيويون	أوروبيون	
251	26	75	122	28	غير موافق
10.9%	20.8%	10.7%	10.4%	9.3%	
465	24	131	252	58	غير موافق بشدة
20.2%	19.2%	18.7%	21.4%	19.2%	

من الجدول (6.13) نجد أن النسب متقاربة بين العرب والآسيويين والأوروبيين حوالي الـ 30% ممن يجدون صعوبة في التعامل مع القطريين، بينما كانت نسبة أصحاب الجنسية الأفريقية هي الأعلى حيث بلغت 40%.

وبالنظر لكونهم أصحاب أسر أو عزّاب، نجد زيادة في نسبة عدم الرضا عند أصحاب الأسر كالتّتي:

الجدول (6.14) أثر وجود العائلة على نسبة عدم الرضا في التعامل مع القطريين

عدم وجود العائلة	وجود العائلة	
27%	33%	غير موافق / غير موافق بشدة
73%	67%	موافق / موافق بشدة

وبالنظر إلى الجدول (6.15) نجد الناس الأكبر سنّاً هم الأكثر عدم رضا لعبارة سهولة التعامل مع القطريين، مما يعكس عدم وجود نوع من الاندماج بين المواطنين وغير المواطنين من كبار السن، كما يلاحظ أن الفئة الأقل حساسية في التعامل مع القطريين هم الفئة العمرية الأصغر بين الـ 15 و 20 عاماً. وربما يرجع ذلك إلى أن وجودهم في مدارس تشمل تنوعاً ثقافياً ساهم في سهولة التعامل مع الجميع.

الجدول (6.15) أثر العمر على نسبة عدم الرضا في التعامل مع القطريين

15-20	21-35	36-50	51-65	أكثر من 65	
7%	36%	22%	33%	47%	غير موافق / غير موافق بشدة
93%	64%	78%	67%	53%	موافق / موافق بشدة

وفي العبارة (81) وهي (لا أجد اختلافات في طرق التعامل بين الأشخاص بحسب جنسياتهم)، فقد كانت النتائج لافتة للنظر، فقد وافق على هذه العبارة (45%) تقريبا من أفراد العينة أي أكثر من نصف العينة وبمتوسط حسابي (24.2) وهو أمر جيد ويصب في مصلحة الاندماج والتعارف، حيث أجاب جميع الذين تمت مقابلتهم في (المقابلات الجماعية الأربعة) أنهم لم يجدوا أي تفرقة في التعامل معهم في الجهات الرسمية والخدمية، وعلقوا على ذلك بأنه في أماكن الرعاية الصحية هناك مساواة في التعامل مع الجنسيات، خاصة أن معظم من يعمل فيها من الوافدين على اختلاف جنسياتهم، فوظيفة التمريض تغلب عليها الجنسية الفلبينية ثم الهندية، ومن يعمل كطبيب تغلب عليهم الجنسيات الهندية والعربية. أما بالنسبة إلى أماكن التسوق فوظيفة البائعين معظمهم من الجنسية الفلبينية ثم العربية كالمغرب ومصر وغيرها، والأفضلية في تعاملهم ستكون مع الزبون الذي سيدفع أكثر، وأغلبيتهم من المواطنين لأن القوة الشرائية عندهم أكبر بالإضافة إلى جنسيات أخرى، وفي الجهات الرسمية كالوزارات فنجد خليطا كبيرا من الجنسيات المختلفة، لذلك لا توجد اختلافات في طرق التعامل.

أما بالنسبة إلى عدم الرضا من قبل (46.1%) لهذه العبارة ومنهم (27.4%) رفض بشدة، قال فيروز (مجموعة المقابلة 2، 2021) من بنغلاديش وداليا من لبنان ودعاء من مصر (مجموعة المقابلة 3، 2021) إن الاختلاف في التعامل يكون لصالح الأوروبيين نوعا ما، حيث يتم التعامل معهم بشكل أفضل، وهذا يتوافق مع ما جاء في دراسة (Robinson 2021) حيث أشار إلى أن العرق والجنس لهما دور في طريقة التعامل خاصة ضد أصحاب البشرة الداكنة من أفريقيا وجنوب آسيا، وأشار — بحسب تقرير الأمم المتحدة لعام 2020 عن العنصرية في قطر- أن العمال الأجانب من جميع مستويات الدخل أفادوا بأن روايتهم تعتمد على جنسيتهم الأصلية على الرغم من حصولهم على شهادات مهنية، وأفاد بعض العمال المهاجرين بأن حصولهم على وظائف منخفضة الدخل في الغالب يكون مرتبطا بالعرق.

وقد يرجع ذلك إلى أن الكثير من الوافدين من غرب أوروبا ومن أمريكا وكندا وأستراليا يعملون في مناصب ذات أهمية في الدولة، ولهم امتيازات كثيرة تقدمها الدولة، وقد يؤدي ذلك إلى ارتفاع توقعاتهم كأوروبيين عند التعامل مع الآخرين الذين يعملون في قطاع الخدمات كما أشار إلى ذلك مارتن (اتصال شخصي، مجموعة المقابلة 4، 14 يوليو، 2021)، وأيضا هم كأفراد يحرصون على أن يعاملوا بطريقة أفضل عن غيرهم، فأحيانا الفرد هو من يفرض أسلوب

التعامل معه؛ وقد يكون للسفارة دور في ذلك من حيث مكانتها ومدى متابعتها لشؤون رعاياها، فهم قد يكتسبون قيمة أكبر ترجع لقيمة وأهمية سفاراتهم وقوتها، فمن الملاحظ للجميع أن السفارات الأمريكية في العالم مثلا تعطي مواطنيها أهمية كبيرة وتوليهم اهتماما أكبر، مما يعطي الأمريكي امتيازات أكثر؛ كما أن المواطنين أحيانا لهم الأولوية في المراكز الصحية والمدارس والجامعات، وبعض الجهات الرسمية في قطر. وقد طالب عدد من عينة الدراسة كما يظهر في إجابات السؤال الثاني في الاستبانة وهي «اقتراحات لتطوير التعايش» المساواة بين المواطنين والوافدين في مجال التعليم والصحة وغيرها كما سيتم مناقشته لاحقا.

ومن خلال جدول نسبة الرفض السابقة مع المتغيرات الديموغرافية، نجد عدم وجود أثر لمتغيري الجنس والراتب على موافقة العينة من عدمها. وعند جدولة النتائج نفسها حسب الجنسية نجد نسبة عدم رضا مرتفعة لدى الأوربيين بلغت (63%)، حيث يرون بشكل عام أن هنالك اختلاف في طريقة التعامل بين الناس بحسب جنسياتهم، وقال بيدرو (اتصال شخصي، مجموعة المقابلة 4، 14 يوليو، 2021) من البرتغال أنه لم يشعر بأن هناك اختلاف في طرق التعامل معه شخصيا، ولكنه يرى أن هناك اختلاف في طرق التعامل مع الأفراد حسب جنسياتهم في المجتمع. ونجد نسبة عدم موافقة عالية من الأفريقيين بنسبة 62% وعند سؤال عينة المقابلات الجماعية الأربعة كانت الإجابة بأن المنصب والدخل الشهري له علاقة بطريقة تعامل الناس مع بعضها البعض في قطر وفي العالم بشكل عام.

الجدول (6.16) أثر الجنسية على اختلاف طريقة التعامل مع الأفراد حسب جنسياتهم

أفريقيون	عرب	أسيويون	أوروبيون	
62%	44%	41%	63%	غير موافق/ غير موافق بشدة
38%	56%	59%	37%	موافق/ موافق بشدة

وبحسب التنميط الاجتماعي (social profiling)¹⁶، فمعظم العمالة الفلبينية تعمل في مجال الخدمات مثل الخدمة في المنازل والمطاعم والمحلات التجارية وفي التمريض، وكثير من

(16) التنميط الاجتماعي: وفقا لعلم النفس الاجتماعي هو الحكم الصادر عن وجود فكرة مسبقة عن فئة معينة، فيقوم الفرد بإلباس صفة العمومية على كل الافراد الذين ينتمون لمجموعة ما بناء على فكرة أو ذاكرة أو تجربة مسبقة، ويشار إليه أحيانا بالصور أو القوالب النمطية. غيداء أبو خيران، كيف تقع المجتمعات في فخ التحيز والقوالب النمطية؟، 12 يناير

2018، موقع ن بوست: com.noonpost.www

الجالية الهندية والبنغلادشية يعملون في مجال البناء والتشييد، وأيضاً في المنازل والمطاعم، وكذلك الحال بالنسبة للعمالة الأفريقية، فقد يكون هناك اختلاف في طريقة التعامل معهم لأنهم من الطبقة البسيطة، وطريقة التعامل هذه قد تعمم على كل الفلبينيين والهنود بغض النظر عن أهمية عملهم ومستوى مناصبهم. ويبيّن (Robles 2018) في دراسته أن المجتمع القطري يهتم بالعرق والجنسية كعاملين يحددان الطريقة التي يتعرف الناس فيها على بعضهم، ولكنه قال: «على الرغم من أن بعض التوترات هي جزء من الحياة الاجتماعية والسياسية إلا أن الوثام والوفاق هو الذي يسود».

أما بالنسبة للأسويين والعرب فنرى نسبة رضا أعلى حيث بلغت 56%، 59% على التوالي، وقد يعزى ذلك بالنسبة للعرب لتشابه اللغة والثقافة، وبالنسبة للأسويين بسبب أن التوقعات لديهم ليست بالمرتفعة.

وعند جدولة العينة حسب قطاع العمل مع العبارة (18) نجد من الجدول (6.17) أن النسبة الأكثر تأكيداً على وجود اختلافات هي بين الموظفين في القطاع الحكومي بواقع 61% من إجمالي العاملين. وقد يرجع ذلك إلى السلم الوظيفي وطبيعة العمل كما ذكر سابقاً، فكلما علا السلم الوظيفي اختلفت المعاملة، تليها نسبة العاملين في القطاع شبه الحكومي، ثم القطاع الخاص، وربما يعزى ذلك إلى أن القطاع الخاص أكثر تنوعاً وقد يصل إلى 100% من الوافدين. وأقل نسبة كانت من الذين يعملون لحسابهم الخاص، فهم أصحاب العمل، ولا يتعرضون للتعامل تبعاً للسلم الوظيفي، ولكن قد يجدون اختلافات في طريقة التعامل في الدولة من وجهة نظرهم.

الجدول (6.17) أثر الوظيفة على طريقة التعامل مع الأفراد حسب جنسياتهم

قطاع حكومي	قطاع خاص	عمل الحر	قطاع شبه حكومي	
61%	41%	20%	46%	غير موافق / غير موافق بشدة
39%	59%	80%	54%	موافق / موافق بشدة

ويظهر من الجدول (6.18) توجه أكبر لدى أفراد العينة الذين يعيشون مع عائلاتهم في قطر للتعبير عن وجود اختلافات في التعامل بين الأشخاص بحسب جنسياتهم بنسبة بلغت 51%.

الجدول (6.18) أثر وجود العائلة على أسلوب التعامل بين الناس حسب جنسياتهم

أفراد	أصحاب الأسر	
36%	51%	غير موافق/ غير موافق بشدة
64%	49%	موافق/ موافق بشدة

وبجدولة المستوى التعليمي في الجدول (6.19) مع إجابات هذه العبارة، نرى ارتفاع في نسبة عدم الرضا مع ارتفاع المستوى التعليمي أي يجدون اختلافاً في أسلوب التعامل بين الناس حسب جنسياتهم، مع استثناء خاص لحملة الشهادات العليا إذ لم تكن نسبة عدم الرضا منهم نسبة مرتفعة مقارنة بالمستويين التعليميين الأدنى، وقد يعزى ذلك لطبيعة العمل الذي يشغلونه، حيث يشغلون مناصب عليا وخاصة فلهم أفضلية في التعامل.

الجدول (6.19) أثر المستوى التعليمي على أسلوب التعامل بين الناس حسب جنسياتهم

ابتدائي وأقل	ثانوية وأقل	جامعة	دراسات عليا	
30%	43%	50%	41%	غير موافق/ غير موافق بشدة
70%	57%	50%	59%	موافق/ موافقة بشدة

وعند النظر إلى أثر العمر على أسلوب التعامل في الجدول (6.20) فإننا نلاحظ أن الفئة الأكثر عدم رضا هي فئة من تزيد أعمارهم عن 65 عاماً وقد يرجع ذلك إلى تكوين فهم خاص عن طبيعة العلاقات في المجتمع القطري من خلال سنهم وخبرتهم فيجدون اختلافاً في أسلوب التعامل، وهذا يتناسب مع تحليل العبارة (16) كما سبق.

الجدول (6.20) أثر العمر على أسلوب التعامل بين الناس حسب جنسياتهم

15-20	21-35	36-50	51-65	فوق 65	
21%	51%	43%	31%	64%	غير موافق/ غير موافق بشدة
79%	49%	57%	69%	36%	موافق/ موافق بشدة

ثم وبالنظر إلى الجدول (6.21) والذي يظهر آراء العينة تجاه هذه العبارة وفقاً لعدد سنوات إقامتهم في قطر، فنرى الفئة الأكثر عدم رضا هي فئة المقيمين في قطر لأكثر من 20 عاماً،

حيث بلغت 65% من هذه الفئة تجد اختلافا في أسلوب التعامل حسب الجنسية وهي تؤكد النتيجة السابقة (أثر العمر)، وتؤكد أنهم وصلوا إلى هذه النتيجة ربما بسبب كثرة احتكاكهم بالعديد من الناس طوال هذه السنوات. ثم تنخفض نسبة عدم الرضا بين الفئات الأخرى لتصل لمستوى يقارب الـ 44% لمعظم الفئات، ويكون أقل ما يمكن لفئة المقيمين من 6 - 10 أعوام كالآتي:

الجدول (6.21) أثر عدد سنوات الإقامة في طريقة التعامل مع الأفراد حسب جنسياتهم

15 - 11	20 - 16	5 سنوات وأقل	10 - 6	أكثر من 20 سنة	
44%	44%	46%	37%	65%	غير موافق / غير موافق بشدة
56%	56%	54%	63%	35%	موافق / موافق بشدة

وبالرغم من ارتفاع نسبة الإجابات السلبية في هذه العبارة تحديدا وهي (لا أجد اختلافا في طريقة التعامل مع الأفراد حسب جنسياتهم)، إلا أن إذا تم ربطها بالفقرات الأخرى التي تناولت مواضيع الرضا بشكل عام، كالرضا عن التعليم والرعاية الصحية والأماكن الترفيهية والجهات الخيرية ونحو ذلك والتي تراوحت نسبة الرضا بين 86%-94%، فإننا نجد حالة عامة من الرضا تشير إلى الاستقرار عموما. ولا يوجد مجتمع مثالي ولكن يوجد تفاوت في نسبة الرضا.

ومما سبق نجد أن النتائج جاءت لتؤكد رغبة الكثير من الوافدين في الاستقرار والإقامة الدائمة في قطر كما جاء في العبارة (21) بنسبة بلغت (77.6%) أي أكثر من ثلاثة أرباع العينة وبمتوسط بلغ (2.90%). وهذه النتيجة تتطابق مع دراسة أكرم (2020) عن مستقبل الهجرة والتي تدل أن الهجرة باقية ومستمرة، وأن العمالة الآسيوية مثلا لا ترغب بالعودة إلى بلادها لقلّة فرص العمل وانخفاض الأجور، فلا زالت دول الخليج توفر لهم مصدرا ماليا يلبي احتياجاتهم. وكذلك الحال بالنسبة للعمالة الإفريقية وبعض الدول العربية، حيث الهجرة مستمرة وفي تزايد لسوء الأحوال الاقتصادية والسياسية في بلدانهم؛ كما تظهر الاحصائيات والمسوح في دراسة الشهابي (2018: 368) أن أغلبية الوافدين العائدين إلى بلادهم يرغبون في الرجوع للعمل في دول الخليج عامة.

وعند سؤال عينة المقابلات الجماعية (1،2،3)، اظهر أصحاب الأسر عن رغبتهم في الاستقرار في دولة قطر، وأيدت ذلك داليا (2021) من لبنان وهي أم لثلاثة أطفال على أن الاستقرار في دولة قطر هو هدفها في ظل التوترات الحاصلة في لبنان وانخفاض مستوى المعيشة هناك، كما أيد ذلك تامر (2021) من مصر. أما بالنسبة إلى حنان (اتصال شخصي، مجموعة المقابلة 3، 21 يونيو، 2021) وهي أردنية ومن مواليد قطر ومن المقيمين من سبعينيات القرن السابق، أجابت على أنها لا تعرف بلدا لها إلا قطر وأن انتماؤها وولائها لقطر وتتمنى أن تحظى بالجنسية القطرية. أما علاء (2021) من مصر فقال أنه ينوي الإقامة في قطر لعشرين سنة قادمة إذا حالفه الحظ إلا أنه ينوي قضاء بقية حياته في مصر مع عائلته.

بينما فضل الأفراد (في مجموعتي المقابلة 1، 2) العمل في دولة قطر لمدة معينة على أن يعودوا لأوطانهم للم شملهم مع أسرهم، وحين سؤالهم في حال إذا استطاعوا إحضار أسرهم لقطر، أجاب الجميع وبدون استثناء على رغبتهم في الاستقرار في قطر بشكل نهائي، فقد قالت مارجریت (2021) من كينيا وهي أم لولدين يعيشان في كينيا، أن الحياة في كينيا صعبة مع قلة توفر الوظائف وعدم توفر بنية تحتية مناسبة كما هو موجود في قطر، مع وجود توترات سياسية بين السكان، وأيدتها في ذلك أفراد مجموعتها.

وعند سؤال مجموعات المقابلة (1،2،3)، عن سبب رغبتهم في البقاء والاستقرار في قطر أجابوا جميعهم أن السبب الأول هو توفر الأمن والعمل في قطر، وهو غير متوفر في أوطانهم. ويجدر الذكر أنه مع تزايد أعداد العمالة الوافدة المقيمة في دولة قطر لأكثر من 20 سنة ورغبتهم في البقاء، دعت الاستراتيجية الوطنية 2011-2016 إلى استحداث قانون يمكنهم من البقاء في قطر مثل قانون الإقامة الدائمة رقم (10) لسنة 2018، ومنحهم بعض الامتيازات الاجتماعية كمعاش التقاعد والرعاية الصحية كما جاء في تقرير التنمية البشرية الرابع لدولة قطر (2015). وبالفعل فقد تم تطبيق قانون الإقامة الدائمة بشرط توفر أربعة شروط منها ألا تقل مدة الإقامة في قطر عن 20 سنة لغير مواليد قطر، و 10 سنوات لطالبي الإقامة من مواليد قطر.¹⁷ كذلك تم منح الإقامة لملاك العقارات ولأسرهم، بحيث لا تقل قيمة العقار عن 730 ألف

(17) ومن الشروط الأخرى: توفر وسيلة مشروعة لكسب الرزق لطالبي الإقامة الدائمة ومن يعولهم، وحدد ب 20 ألف ريال قطري كراتب شهري للعاملين في القطاع الحكومي، و 30 ألف ريال للعاملين في القطاع الخاص، وأن يكون حسن السيرة والسلوك، وملم باللغة العربية، كيف تحصل على الإقامة الدائمة في قطر؟، مكتب الاتصال الحكومي، 16 أغسطس 2021، تاريخ الدخول 12 ديسمبر 2021، www.hukoomi.gov.qa.

ريال قطري (200 ألف دولار أمريكي) طيلة مدة تملكهم للعقار، وسيحصل مالك العقار الذي لا يقل قيمة عقاره عن 3,650,000 ريال قطري (مليون دولار أمريكي) على الإقامة الدائمة التي تشمل الصحة والتعليم.

أما نسبة عدم الرضا على عبارة الاستقرار في قطر والتي بلغت (22.4%)، فعند جدولتها مع المتغيرات الديموغرافية، نجد عدم وجود أثر لمتغيرات الجنس والعمر والراتب ووجود العائلة على الموافقة.

أما عند جدولة الإجابات حسب الجنسية كما يتبين من الجدول (6.22) نجد أن أصحاب الجنسيات الإفريقية هم الأشخاص الأكثر عدم رضا بنسبة 49% مما يدل على رغبتهم في العودة إلى بلادهم. يليهم في هذه الرغبة الأوروبيون بنسبة 34%.

الجدول (6.22) أثر الجنسية على الرغبة في الاستقرار في قطر

أفريقيون	عرب	آسيويون	أوروبيون	
49%	6%	26%	34%	موافق / غير موافق بشدة
51%	94%	74%	66%	موافق / موافق بشدة

ففي مجموعة المقابلة (4) وهم من الجنسية الأوروبية وعند سؤالهم عن رغبتهم في الاستقرار والعيش في قطر، أجاب مارتن (2021) بالموافقة، بينما بيدرو (2021)؛ وقاريت (اتصال شخصي، مجموعة المقابلة 4، 14 يوليو، 2021) قال إن ذلك يتوقف على نوع العمل الذي سيجدونه فإذا وجدوا منصبا أفضل في أي بلد آخر فسوف يتعاقدون معهم، بينما قالت سامنتا (اتصال شخصي، مجموعة المقابلة 4، 14 يوليو، 2021) أنها تفتقد أهلها وفي حال وجود زوجها في قطر فإنها تفضل الاستقرار في قطر، وقال ديمتري (اتصال شخصي، مجموعة المقابلة 4، 14 يوليو، 2021) أنه يفضل العيش في قطر مدة 5 إلى 7 سنوات مقبلة.

ثم يليهم الآسيويون بنسبة 26%، وأخيراً نلاحظ أن العرب هم الأقل في عدم الرضا بنسبة 6% فقط مقابل 94% منهم يرغبون في الاستقرار والإقامة بشكل دائم، وقد يعزى ذلك إلى وجود توترات وعدم استقرار وفقر في عدد من الدول العربية، وقد يكون أيضا لأسباب تتعلق بكون قطر بلد عربي ومسلم فتشابه ثقافتهم، وبالتالي فلن يشعر العرب بأنهم غرباء كما يشعر غير العرب.

وبالنظر إلى جدولة إجابات العينة حسب قطاع العمل وفقا للجدول (6.23) نرى الفئة الأكثر رغبةً بالبقاء في دولة قطر هي فئة أصحاب العمل الحر بواقع 91% وهذا يدل على القوانين القطرية مشجعة للاستثمار الأجنبي التي من أهمها إعطاء الإقامة الدائمة، ويليهم العاملون في القطاع العام والخاص.

الجدول (6.23) أثر قطاع العمل على الرغبة في الاستقرار في قطر

قطاع حكومي	قطاع خاص	عمل حر	قطاع شبه حكومي	الاستجابة
21%	22%	9%	28%	غير موافق / غير موافق بشدة
79%	78%	91%	72%	موافق / موافق بشدة

أما حسب الدرجة العلمية في الجدول (6.24) فنلاحظ أن أصحاب الشهادات العليا هم الأكثر رغبةً في الاستقرار بنسبة 85%، وربما يرجع ذلك إلى الامتيازات التي يتمتعون بها أكثر من غيرهم بسبب خصوصية عملهم وارتفاع رواتبهم، فيما تتشابه النسبة بين الفئات الأخرى تقريبا بمعدل 77%.

الجدول (6.24) أثر المستوى التعليمي على الرغبة في الاستقرار في دولة قطر

دراسات عليا	جامعة	ثانوية وأقل	ابتدائي وأقل	الاستجابة
15%	23%	24%	23%	غير موافق / غير موافق بشدة
85%	77%	76%	77%	موافق / موافق بشدة

وأخيراً وعند مقارنة إجابات العينة حول هذه العبارة من خلال عدد سنوات الإقامة في قطر في الجدول (6.25)، نجد الفئة الأكثر رغبةً في الاستقرار هي الفئة التي تزيد مدة إقامتها عن عشرين سنة، وهو أمر مفهوم نظراً للمدة الكبيرة التي قضاها في قطر والأمن والاستقرار الذي وجدوه خلال مدة إقامتهم، بالإضافة إلى اندماج أبنائهم وتكوين علاقات اجتماعية متعددة وتعودهم على الحياة الهادئة فيها. بينما نجد الفئة الأقل رغبةً في الاستقرار هي فئة من تقل إقامتهم عن 5 سنوات، وقد يعزى الأمر لطبيعة عقود عملهم المؤقتة، بحيث يرغبون بالعودة لبلادهم بعد انتهاء هذه العقود، فيما تتراوح نسب الفئات الأخرى بين 22% و23%.

الجدول (6.25) أثر سنوات الإقامة في قطر على الرغبة في الاستقرار في قطر

أكثر من 20 سنة	20 - 16	15 - 11	10 - 6	5 سنوات وأقل	
15%	22%	23%	22%	30%	غير موافق/ غير موافق بشدة
85%	78%	77%	78%	70%	موافق/ موافق بشدة

ومن خلال ما سبق، نجد في إجابات العينة على أسئلة المقوم الاجتماعي درجة عالية من الرضى تراوحت بين 88%-94% كحد أعلى في إجابات العينة عن وجود أماكن ترفيهية مناسبة لهم ولعائلاتهم وحصولهم على تعليم ورعاية صحية جيدة، وبين 52%-69% كحد أدنى لرضا العينة على عدم وجود اختلافات في طرق التعامل بين الأشخاص بحسب جنسياتهم، وعلى أنهم يجدون التعامل مع القطريين سلسا دون تمييز وعنصرية. وبناء على نتائج التحليل يتبين ثبوت صحة الفرضية وقبولها إذ تعكس هذه النتائج أثر الإجراءات القطرية في المقوم الاجتماعي على تسهيل حياة الوافدين وتحقيق الاندماج والتعايش السلمي بين مكونات المجتمع وتحقيق فرضية الدراسة.

ثالثا: المقوم الثقافي

وتتمثل فرضيته كما هو موضح في الفصل الأول بند (1.8) في أن: الإجراءات القطرية في الجانب الثقافي تحقق نسبة رضا عالية لدى المجموعات السكانية من العمالة الوافدة وتؤدي إلى استقرار نفسي ومادي ويحقق مستوى من التعايش السلمي والتعارف الحضاري.

اعتبرت (اليونسكو) « أن الثقافة هي جميع السمات الروحية والمادية والفكرية والعاطفية التي تميز مجتمعا بعينه، أو فئة اجتماعية بعينها، وتجعل منه كائنا يتميز بالعقلانية والقدرة على النقد والالتزام الأخلاقي». (موقع اليونسكو، 2021).

ويرى العوجي (1983):

«أن التعايش السلمي يتحقق بتحقيق الأمن الثقافي من خلال احترام ثقافة المجموعات السكانية ومعتقداتهم الدينية، وتوفير مراكز ثقافية ومحطات إعلامية ودور عبادة، فهو عامل مهم في استقرار الدولة، وتجنب الصراعات الدينية والطائفية».

ويشير قبيسي (2021) الى أن هناك ثلاث أنواع من التعايش الثقافي بين المهاجر والدولة المضيفة، يلخصها كالآتي:

1. الانصهار: وهو ذوبان ثقافة المهاجر بثقافة الدولة المضيفة وبمكوناتها الاجتماعية والدينية واللغوية، وانسلاخه تماما عن ثقافته الأم، مما يؤدي إلى حدوث ازدواجية في شخصيته، وتشوش في تقدير هويته الذاتية والإحساس بالخضوع والدونية للطرف الآخر، وقد يؤدي إلى توتر أو صراع ضمني أو مكشوف.

2. الاندماج: وهي حالة توازن بين ثقافة المهاجر وموروثه الديني واللغوي، وبين ثقافة الدولة المضيفة. فالتفاعل الإيجابي بينهما والانفتاح على ثقافة الدولة المضيفة واكتساب لغتها والتعرف على جوانبها الثقافية والاجتماعية يسهل عملية التعارف والتكيف والتعايش والاستقرار، بالإضافة إلى التعرف على الثقافات الأخرى الموجودة والتبادل الثقافي بين الجميع. ويعد الاندماج الحالة المثالية في علاقة المهاجر بالدولة المضيفة.

3. الانكفاء: وهو عكس الانصهار ويتمثل في رفض المهاجر للتكيف والاندماج والتعرف على المجتمع الجديد، وهي حالة غير صحية يصاحبها توتر، وقد يؤدي إلى صراع ضمني أو ظاهر. ويرجع ذلك لتعصب الفرد تعصبا مطلقا لثقافته وهويته، مما يؤدي إلى انعزال وسلبية وعدائية من المجتمع المضيف.

وانتهجت دولة قطر سياسة الإدماج الثقافي والاجتماعي، وسعت إلى احتواء التعددية الثقافية والحضارية وبث الوعي بأهمية تقبل الآخر والتعارف والتعاون فيما بين المجموعات السكانية، وإلى ذلك أشار فالح الهاجري (اتصال شخصي، 3 فبراير، 2021) مستشار وزير الثقافة للشؤون الثقافية إلى تعدد وتنوع البرامج التي تقوم بها الوزارة للتعريف بالثقافة المحلية، والتعرف على الثقافات الأخرى. والجدول (6.26) يوضح نتائج التحليل الكمي للمقوم الثقافي الاجمالي:

الجدول (6.26) النسبة الكلية للمقوم الثقافي

المقوم الثقافي عدد العبارات	نسبة الموافقة الكلية	نسبة عدم الموافقة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
7	82%	17%	3.04	0.39	مرتفع

يتضح من الجدول (6.26) أن نسبة الرضا العام مرتفعة، حيث بلغت 82%، وبلغ المتوسط الحسابي 3.04 وهي نسبة رضا مرتفعة تقابل مستوى الموافقة في الميزان التقديري للمتوسط الحسابي ينحصر بين (2.51-3.25)، وانحراف معياري منخفض تقريبا.

ومن خلال الجدول (5.8) سيتم استعراض نتائج التحليل الكمي لعبارات المقوم الثقافي وتحليلها ومناقشتها:

لأهمية المعتقد الديني للأفراد نجد أن نسبة الرضا عن عبارة (23) وهي (أمارس طقوسي الدينية دون أي مضايقات) جاءت مرتفعة جدا بنسبة مئوية بلغت (94.2%) ومتوسط حسابي بلغ (3.36)، وهذا يشير إلى رضا مرتفع عن الإجراءات التي اتخذتها دولة قطر بهذا الخصوص، فقد سمحت بإنشاء «مجمع الكنائس» للوافدين الذين يعتنقون الدين المسيحي، والسماح بإنشاء 100 دار عبادة للوافدين من الذين يعتنقون ديانات أخرى، وتتماشى هذه الإجراءات مع بنود العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية التي صادقت عليه دولة قطر في المادة 27 وتنص على: « لا يجوز في الدول التي توجد فيها أقليات إثنية أو دينية أو لغوية أن يُحرم الأشخاص المنتسبون إلى الأقليات من حق التمتع بثقافتهم الخاصة أو ممارسة شعائرهم الدينية». وقد أكدت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر على تمتع أتباع الديانات المختلفة بالحرية في ممارسة شعائرهم، ولم ترصد أو تتلقى أي شكاوى في 2018 و2019 تتعلق بمضايقات دينية أو مذهبية في دولة قطر. (التقرير السنوي الرابع عشر والخامس عشر لعام 2018، و2019)

كما تشير نتائج عبارة (24) وهي (أمارس مناسباتي الوطنية بحرية) إلى نسبة رضا مرتفعة بلغت (82.3%)، وبلغ المتوسط الحسابي (3.03)، حيث تقوم سفارات الكثير من الجاليات سنويا بالاحتفال الجماعي بمناسبة اليوم الوطني كسفارة الهند وبنغلاديش والنيبال والفلبين، والسفارات الأوروبية كالسفارة البريطانية والأمريكية وغيرهم. ونجد أن (5.4%) من العينة يعترضون على العبارة بشدة، وقد يرجع ذلك لعدم قيام سفاراتهم بالاحتفال في مناسباتهم الوطنية، أو قد يعزى هذا الأمر لعدم وجود عدد كبير من الجالية، أو قد يرجع ذلك لعدم اهتمام الأفراد بمناسباتهم الوطنية كما أشارت بذلك مجموعة المقابلة الأولى، فقد أشار راندي (2021) من غانا، وزرزر (2021) من ميانمار لذلك، كما أشارت دوريس (2021) من الفلبين إلى أنهم يحتفلون بالمناسبات الدينية والاجتماعية كأعياد الميلاد أكثر من المناسبات الوطنية.

إنّ توفّر المراكز الثقافية بأنشطتها المختلفة وأدواتها المتعددة من محطات تلفزيونية وإذاعية ومجلات باللغة الخاصة بالجاليات السكانية يساعد على سرعة التأقلم مع البيئة التي يعيشون فيها، ويخلق شعورا بالراحة ينتج عنه التفاعل والاندماج بشكل أسرع، فجاءت النتائج مرتفعة في العبارة (25) وهي (المراكز الثقافية المتوفرة في قطر تلبي احتياجاتهم، فنجد أن نسبة الرضا بلغت (76.1%) بمتوسط الحسابي (2.96) عن توفّر مراكز ثقافية تلبي احتياجاتهم الخاصة، فالسفارة الهندية مثلا (والتي تعتبر مسؤولة عن أكبر جالية في قطر، ويبلغ عددها 750 ألف شخص في العام 2018م (Indian Cultural Center,2020)، وهي من أقدم الجاليات حيث تزامن وجودهم مع اكتشاف النفط واستخراجه في النصف الأول من القرن 20م)، توفر العديد من المراكز الثقافية، كالمركز الثقافي الهندي، ومركز قطر الهندي للتوحيد، والنادي الهندي، ومدرسة كالابافان الموسيقية وغيرها.

ولدعم الترابط الثقافي وتعزيز التعارف الحضاري في دولة قطر، قامت الدولة بمؤسساتها المختلفة بعمل أنشطة وبرامج ثقافية واجتماعية تشارك فيها الجاليات المختلفة، مثل الجالية البنغالية التي يبلغ عددها في 2019 (400) ألف شخص تقريبا (مهدي، 2020) والجالية النيبالية التي يقارب عددها (365) ألف عامل (السفارة النيبالية، 2019) والجالية الفلبينية التي يبلغ عددها (240) ألف عامل حسب تقرير سفارتهم،¹⁸ في احتفالات قطر الوطنية والثقافية بحضور فنانين وأدباء ومثقفين منهم، وتم تقديم أعمالهم الفنية والتراثية في الحي الثقافي كتارا. كما تقوم هيئة متاحف قطر سنويا بعمل برنامج «العام الثقافي»، حيث يتم على مدار 12 شهرا تبادل ثقافي بين قطر ودولة أخرى لها جالية في قطر، بهدف التعارف الثقافي والاندماج الاجتماعي. وأشار سفير الهند لدى دولة قطر سعادة السيد بي كوماران قائلا:

«يسعدنا أن نكون شريكا لمتاحف قطر خلال العام الثقافي (قطر- الهند 2019)، ونتطلع لتنظيم عدد من الفعاليات الثقافية على مدار العام بطريقة تعكس بشكل جيد العلاقات الثقافية والإنسانية العميقة بين الهند وقطر». (متاحف قطر، 2020)

(18) وأكد آلان تيمبايان السفير الفلبيني لدى دولة قطر قائلا «إن الفلبين توجه الشكر لدولة قطر على استضافتها لأكثر من 240 ألفا من المواطنين الفلبينيين الذين يعملون وقيمون في البلد، والذين يعتبرون قطر بمثابة موطنهم الثاني، اليوم الوطني» السفير الفلبيني، العلاقات بين قطر والفلبين قائمة على الاحترام المتبادل والشراكة التناهي، 10 ديسمبر 2019، جريدة الوطن القطرية، تاريخ المشاهدة: 5 ابريل 2020، www.al-watan.com.

وأيضاً على سبيل المثال لا الحصر قامت قطاعات حكومية وخاصة مثل وزارة الأوقاف ومركز الأصدقاء الثقافي، ولجنة قطر للاحتفالات والهلال الأحمر القطري بمشاريع وفعاليات ثقافية وترفيهية على مدار السنة لدعم التعارف وإزالة سوء الفهم والجهل بالآخر مما يخفف من التوتر الناتج من الاختلاف الثقافي بين شرائح المجتمع المختلفة ويساعد على الاندماج. (الفصل الرابع بند 4.5.3)

وقالت السيدة منى السليطي (2021) في مقابلة معها:

«انطلاقاً من دور الهلال الأحمر القطري، والذي يختص بتقديم الخدمات الإغاثية والتنموية محلياً ودولياً، بهدف تحسين ظروف حياة الكثيرين، تحت مظلة المبادئ الأساسية للعمل الإنساني الدولي، والتي تتناغم في كافة أبعادها مع التعايش السلمي والاندماج الاجتماعي والتضامن والتحالف الدولي».

أما بخصوص الجاليات العربية فتشترك مع القطريين في المراكز الثقافية لتشابه اللغة والدين والكثير من العادات والتقاليد، بالإضافة إلى وجود مراكز خاصة لبعضهم. وبالنسبة للجاليات الأوروبية فهناك الكثير من المراكز الثقافية الخاصة بهم، خاصة الجالية البريطانية والأمريكية والأسترالية والكندية ومن يتقن اللغة الإنجليزية، حيث تعد اللغة الإنجليزية اللغة المرافقة للعربية في كل الميادين الحياتية، وهي لغة التواصل بين المجموعات السكانية في دولة قطر. (موقع حكومة قطر الالكترونية، د.ت)

كما نجد نسبة رضا مرتفعة في العبارتين 26،27 (هنالك مجالات تقوم بنشر موضوعات بلغتي وتلبي اهتماماتي) (هنالك محطات وإذاعات خاصة بالجالية التي أنتمي إليها وتلبي احتياجاتي)، فنجد أن نسبة الرضا متقاربة (79.4%)، (78.2%) والمتوسط الحسابي بلغ (2.94)، (2.96) على التوالي، وهما يقابلان درجة الموافقة أي مستوى مرتفع. وفي مقابلة مع المستشار الإعلامي عبد الله صادق (اتصال شخصي، 27 يناير، 2021) تكلم خلالها عن أول إذاعة بثت من قبل إذاعة قطر للناطقين باللغة الإنجليزية لانتشارها كلغة ثانية في قطر عام 1971. ثم إرسال إذاعة متخصصة بلغة الأوردو في عام 1980 للوافدين من باكستان والهند، تلتها عدة إذاعات مثل إذاعة أوريكس الفرنسية 1985، والإذاعة الفلبينية، والنيبالية، وإذاعة صوت أمريكا، والإذاعة الفارسية، والهندية، ومونت كارلو العربية لنشر الثقافة الفرنسية، والروسية وإذاعة البحرين، وإذاعة الرياض وغيرها،

وهي متخصصة في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والتعرف على الأحداث المحلية والعالمية بالإضافة لنشر الوعي حول القضايا المهمة.

وبيّن عبد الله صادق (2021) أنه تم إنتاج برامج وأغاني إذاعية وتلفزيونية للكبار والصغار، بهدف نشر الوعي حول قيمة احترام الآخر والتعايش السلمي، كما تم إنشاء قنوات تلفزيونية تبث باللغة الإنجليزية مثل قناة الجزيرة الإنجليزية في 2006، وقناة قطر الثانية 1971. مما يعبر عن حجم الجهد المبذول من قبل مؤسستي وزارة الثقافة والمؤسسة القطرية للإعلام المسؤولتين عن إصدار تصاريح القنوات والمجلات والمراكز الثقافية، والقيام ببرامج وأنشطة ثقافية على مدار السنة لزيادة الوعي والتعرف على الثقافات الأخرى، كبرنامج «خطى الرحالة» الذي يُعرض بشكل دوري، ويعاد في تلفزيون قطر، ويعرض مقدم البرنامج ثقافات الدول المختلفة كالهند والصين وتركيا... الخ. كما سمحت وزارة الثقافة والرياضة والشباب بدخول المطبوعات كالكتب والمجلات الدينية والثقافية والاجتماعية المختلفة إلى داخل الدولة ما لم تمس الأمن الديني والوطني والآداب العامة للدولة.

وأشادت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بمشروع قانون تنظيم المطبوعات والنشر والأنشطة الإعلامية المتماشية مع المعايير الدولية التي تنص على حرية الصحافة ووسائل الإعلام، ما لم يخل بالآداب العامة والأمن القومي. كما أنّ وجود الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي سهّل على المجموعات السكانية كلها في دولة قطر التواصل المريح مع كل ما يتعلق بثقافتهم ومجتمعاتهم، وقد أكدت ذلك جميع المقابلات الجماعية والفردية على عدم الشعور بالغربة الثقافية لتوفر وسائل التكنولوجيا وشبكات الواي فاي وسلسلة من 4G و 5G.

وفي المقابل نجد أنّ هنالك عدم رضا عن توفر المحطات والمجلات بنسبة 20% لكل منهما، وعند الرجوع إلى المعلومات الديموغرافية نجد أن عامل الجنسية هو فقط الذي أثر بشكل واضح في إجابات العينة كما في الجدول (6.27):

الجدول (6.27) أثر الجنسية على عبارتي توفر مجلات، ومحطات بلغتي وتلبي اهتماماتي

رقم العبارة	درجة الموافقة	أوروبيون	آسيويون	عرب	أفريقيون
26	غير موافق بشدة- غير موافق	25%	20%	17%	35%
	موافق-موافق بشدة	75%	80%	83%	65%
27	غير موافق بشدة- غير موافق	12%	18%	30%	33%
	موافق-موافق بشدة	88%	82%	70%	67%

نلاحظ من الجدول (6.27) أن النسبة الأكثر من عدم الرضا من الجنسية الأفريقية بواقع 35% على عدم وجود مجلات تلبي رغباتهم في عبارة (26)، وقد يكون السبب راجعا إلى سفاراتهم الموجودة في قطر من حيث عدم التقدم بطلب لفتح محطات إذاعية أو تلفزيونية لهم، وقد يعزى ذلك لقلّة عددهم، أو قد يرجع السبب إلى جهة عملهم أو لهم شخصا في عدم توفير أجهزة الكمبيوتر أو شبكات الإنترنت. ثم يليهم وبفارق كبير الأوروبيين، وخاصة الذين لا يجيدون منهم اللغة الإنجليزية، ثم الآسيويين لوجود عدد من المحطات الخاصة بهم، وأخيراً العرب وذلك لتشابه ثقافتهم مع ثقافة المواطنين كما هو موضح بالجدول السابق (6.27).

كما تنصدر الجنسية الأفريقية النسبة الأعلى لعدم الرضا على وجود محطات أو إذاعات في العبارة (27) حيث بلغت 33%، وقد يرجع ذلك للسبب السابق نفسه. والأقل في عدم الرضا هم حملة الجنسيات الأوروبية.

لكل مجتمع ثقافة طعام خاصة يتميز وينفرد بها، وتعد جزءاً من هوية الإنسان الاجتماعية وذاته الشخصية، وقد لا يستسيغ طعام بعض الثقافات الأخرى، لذلك اهتمت دولة قطر بهذا الجانب لما له من أهمية كبرى في النفس البشرية، فنجد نسبة الرضا مرتفعة عن عبارة (28) وتنص على (توجد مطاعم ومراكز لبيع الأطعمة تقدم الطعام الذي أجده في بلدي وتلبي رغباتي) بلغت (80.1%)، وبمتوسط حسابي (2.98). ونجد أنّ هناك الكثير من المطاعم الآسيوية

والأوروبية والعربية في دولة قطر، ثم بنسبة أقل نجد المطاعم الأفريقية. وتتمتع الدولة بالكثير من مراكز التسوق وأسواقا للمواد الغذائية توفر الأغذية المتنوعة التي تتناسب مع أذواق الجاليات المختلفة ويمكن البحث عن مختلف المطاعم من خلال موقع تريب أدفايزر (د.ت). ومن الملاحظات الإيجابية في قطر إقبال الجاليات المختلفة على بعض الأكلات القطرية مثل «المكبوس والمندي». ونجد أن الأكلات الهندية لها شعبية في دولة قطر من قبل القطريين نتيجة للعلاقات التاريخية بين البلدين، وأيضا الأكلات اللبنانية والمغربية والإيرانية واليمنية والفرنسية والإيطالية مفضلة لدى الجميع من مواطنين ووافدين. ويمكن أن نستشهد هنا بما قالته أرجنتينا زبادوس المديرية الإقليمية للمنظمة الدولية للهجرة عند إطلاق كتابها (هجرة تقاليد الطهي في المنطقة):

« إن كسرة الخبز له معنى أعمق من تناول الأكل فقط، بل هو بناء الثقة والصدقة، وليس من قبيل المصادفة أن العديد من البرامج لدعم إدماج المهاجرين في مجتمع جديد تتمحور حول الطعام والطهي » (منظمة الهجرة الدولية، 2017).

كما أن هناك نسبة عدم رضا بلغت 20% لهذه العبارة، وحين تم تحليلها اعتمادا على المعلومات الديموغرافية وجدنا أن الجنسية تلعب دورا مباشرا في هذا الموضوع كآتي:

الجدول (6.28) أثر الجنسية على عبارة وجود مطاعم وأماكن لبيع المواد الغذائية تلبى احتياجاتي

السؤال 28	أفريقيون	عرب	آسيويون	أوروبيون
غير موافق / غير موافق بشدة	30%	8%	24%	27%
موافق / موافق بشدة	70%	92%	76%	73%

وبالسياق نفسه كان أصحاب الجنسية الأفريقية هم الأكثر عدم موافقة حول وجود مطاعم ومراكز لبيع أطعمة تلبى احتياجاتهم ورغباتهم بنسبة 30%، وقد يرجع ذلك لعدم القدرة المالية لأصحاب الجاليات الأفريقية التي تساعدهم في فتح مطاعم خاصة بهم، إلا أن الأفراد الذين تمت مقابلتهم في «مجموعة المقابلة 1» كمارجريت (2021) من كينيا، وراندي (2021) من غانا، أشارا بأنهم سعداء بالتعرف على أطعمة أصدقائهم من الفلبين والهند، وأيضا التعرف على الأطعمة القطرية من خلال عملهم في البيوت القطرية، وأحيانا يقومون بطهي طعامهم

الكيني أو الغاني بأنفسهم. ثم يليهم وبنسبة متقاربة كل من الأوروبيين فالآسيويين بواقع 27% و24% على التوالي. أما الفئة الأقل في عدم الرضا فكانت لأصحاب الجنسيات العربية إذ بلغت نسبة موافقتهم لوجود مطاعم ومراكز لبيع الأطعمة التي تلبى احتياجاتهم 92%، وذلك لوجود المطاعم العربية بكثرة وتشابه نوعية الأطعمة العربية.

وفيما يتعلق بالعبارة الأخيرة (أقوم بارتداء ملابس تقليدية بحرية دون إزعاج) نجد أن نسبة الموافقة (86.5%)، والمتوسط الحسابي (3.09)، وهي نسبة مرتفعة، وهذا الإجراء يحميه القانون القطري تماشياً مع بنود العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية التي صادقت عليه دولة قطر، فتتضمن المادة 17 على أنه «لا يجوز تعريض أي شخص على نحو تعسفي أو غير قانوني للتدخل في خصوصياته»، ما لم يخالف الأدب العام ويتعدى على حقوق الآخرين. ومن الملاحظ أن الكثير من أفراد الجالية الهندية والباكستانية والعربية يقومون بارتداء الزي القطري من العباءة السوداء وغطاء الرأس من قبل النساء، والثوب القطري من قبل الرجال، ومن ناحية أخرى نجد الكثير من الباكستانيين الرجال يحتفظون بزيهم ويرتدونه في الأماكن العامة، وهذا نوع من التأثير والتأثير بين الثقافات المختلفة والاندماج في المجتمع.

إلا أن ثقافة البنطلون والقميص هي السائدة لدى المجموعات السكانية، وعلى عكس ما يحدث أحياناً في بعض الدول الغربية التي أعطت الجنسية للكثير من المهاجرين مثل فرنسا وهولندا وبريطانيا والدنمارك وغيرها، ثم قاموا بمحاولة التخلص من الثقافات المختلفة للمهاجرين وفرض ثقافتهم من خلال المؤسسات التعليمية والاجتماعية والخيرية والدينية، وتصل أحياناً إلى إرغام المهاجرين على تبني الثقافة الغربية بالكامل من خلال منع المساعدات الاجتماعية مثلاً، أو بالمضايقات في المدارس والجامعات، كقانون حظر ارتداء الحجاب للنساء المسلمات في مهنة التدريس ومهنة الخدمة العامة في فرنسا، كما يُحظر لبس النقاب في الأماكن العامة تحت شعار «فكرة العيش معاً» وأيدت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان هذا القانون في يوليو (Kim Willsher, 2014) وأكد توني بلير رئيس وزراء بريطانيا السابق في 2006 في موضوع النقاب أن الرموز الثقافية والدينية المغايرة للثقافة المسيحية تتعارض مع الهوية الوطنية في الدول الأوروبية، وتدل على حالة من الانفصال، وتشعر الآخرين في المجتمع بعدم الارتياح. (BBC, 2006)

وأخيراً نجد في إجابات العينة على أسئلة المقوم الثقافي درجة عالية من الرضا تراوحت بين 87%-94% كحدود عليا في إجابات العينة عن حرية ممارستهم للطقوس الدينية، وارتدائهم لملابسهم التقليدية، وبين 76%-78% كحد أدنى لموافقة العينة على وجود مراكز ثقافية ومحطات إذاعية خاصة بجالياتهم وتبلي احتياجاتهم. وكان الأفريقيون الأكثر عدم رضا. وهذه النسبة العالية من الرضا تصب في مصلحة أهداف الهجرة التي تبنتها دولة قطر، وهي المحافظة على الهوية والخصوصية الثقافية للمجموعات السكانية بمختلف ثقافاتهما، وأدى الرضا عن هذه الإجراءات إلى التعايش الإيجابي والتعارف وتحقيق التقارب بين الشعوب.

أما بخصوص عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة، فنجد أن النسبة منخفضة، وهذا أمر طبيعي وصحي في المجتمعات السوية، حيث لا يوجد مجتمع مثالي، وهذا يدفع الناس لمزيد من التفاعل والتعارف والتكيف والتأقلم، مما يزيد من ديناميكية المجتمع والحركة المستمرة للوصول إلى الأفضل.

وبناء على نتائج التحليل يتبين ثبوت صحة الفرضية وقبولها وهي أن الإجراءات القطرية في الجانب الثقافي حققت رضا عاليا لدى العمالة الوافدة.

رابعاً: المقوم القانوني

وتتمثل فرضيته كما هو مبين في الفصل الأول بند (1.8) في أن: الإجراءات المتبعة في المقوم القانوني تساهم في حفظ حقوق الوافدين وهذا يحقق الأمن والأمان والتعايش السلمي بين المجموعات السكانية المتعددة الأعراق مما يخدم أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات. ونقصد بالمقوم القانوني بأنها القوانين والإجراءات التي من شأنها حماية النظام الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والفكري، وضمان تحقيق أمن الدول، وتساعد في بناء مؤسساتها المختلفة، التي تقوم بدورها في حماية الأمن والسلام العام. وعُرف عمارة (1998) الأمن الاجتماعي من منطلق الرؤية الإسلامية بأنه «الطمأنينة» والتي تنفي الخوف والفرع عن الإنسان فرداً وجماعة، في سائر ميادين العمران الديني.

وتناول المقوم القانوني مجموعة من العبارات بهدف قياس عدة نواحي قانونية في ميادين العمران الديني، تعكس وجهة نظر الوافدين ومدى رضاهم حول القوانين والتشريعات التي تخصهم، كالاتي:

الجدول (6.29) النسبة الكلية للمقوم القانوني

عدد العبارات	نسبة الموافقة الكلية	نسبة عدم الموافقة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
7	88%	13%	3.11	0.37	مرتفع

من الجدول (6.29) نلاحظ ارتفاع نسبة الرضا العام عند المجموعات السكانية حيث بلغت (88%)، ومتوسط حسابي بلغ 3.11 وهي نسبة رضا مرتفعة تقابل مستوى الموافقة في الميزان التقديري للمتوسط الحسابي ينحصر بين (2.51-3.25)، وانحراف معياري منخفض تقريبا.

ومن خلال الجدول (5.9) قامت الباحثة باحتساب النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لتحليل عبارات المقوم القانوني على النحو الآتي:

تعدّ مسألة حفظ الحقوق من الأمور المهمة التي دعت إليها الشرائع السماوية ثم الاتفاقيات الدولية، ففي العبارة (30) (القانون القطري يحمي حقوقي بالكامل)، أجاب أغلب أفراد العينة بالموافقة على ذلك، حيث بلغت نسبة الرضا (94.7%) ومتوسط حسابي (3.32) يقابل مستوى رضا مرتفع جدا، بينما لم تتجاوز نسبة عدم الرضا (5.3%) من أفراد العينة، وهذا يشير إلى أنهم يرون أن القانون القطري يحمي حقوقهم بالكامل. وتتماشى هذه النتيجة مع قوانين العمل في قطر، ومبادئ منظمة العمل الدولية، ومع بنود العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي صادقت عليها دولة قطر، وفي المادة 26 من مواد العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية تنص على «الناس جميعا سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته». (مكتبة حقوق الانسان، جامعة مينيسوتا، د.ت)

كما نجد نسبة رضا مرتفعة في عبارة (34) وهي (أجد في عملي جهة قانونية تستمع لشكاوي)، فقد عبّر أغلب أفراد العينة بالرضا التي بلغت نسبة (83.3%) من أفراد العينة ومتوسط حسابي (2.99)، ولم تتجاوز نسبة عدم الرضا عن (16.7%)، وهذا يشير إلى وجود جهات قانونية في الغالب تقوم باستلام الشكاوى من المتظلمين، وتتابع الأمور القانونية الخاصة بذلك. وحسب وزارة العمل فإنه يجب وجود لجان عمالية في أي شركة عدد موظفيها يفوق الـ 30 موظفا، وتقوم هذه اللجان بمتابعة شكاوى الموظفين وحل النزاعات والمشكلات في حال وجودها. (الفصل الرابع، المقوم القانوني، بند 4.5.4)

وقد ترجع نسبة عدم الرضا (16.7%) إلى العينة نفسها لافتقارهم إلى المعلومات أو الإجراءات المتعلقة بحقوقهم، أو عدم معرفتهم باللغة العربية أو الإنجليزية لتقديم شكوى رسمية كما جاء في الاستراتيجية الوطنية 2011-2016، ولذلك دعت إلى إنشاء محكمة العمل الخاصة لحل النزاعات العمالية وفي فترة زمنية محدودة والعمل على توفير معلومات بلغات متعددة. (تقرير التنمية البشرية الرابع لدولة قطر، 2015) وبالفعل فقد تم إنشاء لجنة فض المنازعات العمالية بقانون رقم 13 لسنة 2017 وهو قانون معدل وأضيف لقانون العمل رقم 14 لسنة 2004 المادة 115، وباشرت عملها في 18 مارس 2018 برئاسة قاض من مجلس القضاء وعضوية موظفين من وزارة التنمية والعمل.

وعند جدولة نسبة عدم الرضا في العبارة (34) المتعلقة بوجود جهة تستمع لشكاوى العمالة الوافدة والبالغة (16.7%) مع متغير قطاع العمل، نجد أن القطاع الحكومي فيه نسبة أكبر من عدم الرضا حيث بلغت (28%)، بينما تنخفض إلى (14%) في القطاع الخاص، ونجد أن القطاع شبه الحكومي يمثل (11%)، في حين كانت النسبة الأقل في العمل الحر، وذلك وفق الجدول (6.30) الآتي:

الجدول (6.30) العلاقة بين قطاع العمل وعبارة وجود جهة تستمع لشكاوي

السؤال 34	قطاع حكومي	قطاع خاص	عمل حر	قطاع شبه حكومي
غير موافق / غير موافق بشدة	28%	14%	7%	11%
موافق / موافق بشدة	72%	86%	93%	89%

وربما نفس ارتفاع نسبة الموافقين بالنسبة لقطاع العمل الحر، برغبة أصحاب العمل تجنب المواجهات القانونية التي قد يترتب عليها دفع غرامات وتعويضات، وكذلك ربما بسبب خضوع القطاع الخاص لرقابة أكثر ومساءلة أكبر من القطاع الحكومي.

كما أن العبارة (32) المتعلقة بسهولة إجراء المعاملات الرسمية، فقد اتضح من إجابات العينة أن نسبة الرضا بلغت (85.7%) ومتوسط حسابي (3.11). الأمر الذي يعكس دور التسهيلات والإجراءات الحكومية في تيسير القيام بالمعاملات الرسمية والذي يصب في مصلحة حفظ الحقوق. ومن ضمن هذه الإجراءات إنشاء تطبيق إلكتروني (مطراش) الذي يمكن من خلاله القيام بالعديد من المعاملات الرسمية الحكومية، كذلك قامت اللجنة العليا للمشاريع والإرث

في يوليو 2018، بإطلاق برنامج (صديقي) لخدمة عمّال مشاريع 2022 لكأس العالم، لتسهيل حياة 22 ألف عامل أثناء عملهم في قطر.

ويمكننا تفسير نسبة عدم الرضا (14.3%) بأمور تتعلق بصعوبة المعاملة نفسها ربما، أو عدم استكمالها للشروط المقبولة، الأمر الذي ربما من وجهة نظر العينة يكون تعقيدا، وكذلك ربما يُفسّر ذلك برغبة الجهات الحكومية بالتأكد من المعاملات وعدم تعرض المجتمع للاحتيال، أو قد يرجع ذلك لكثرة المتطلبات القانونية حيث قالت دعاء (مجموعة المقابلة 3، 2021) من مصر أنها حاولت البحث عن عمل آخر من خلال المنصة الالكترونية لتدوير العمالة ولكنها وجدت صعوبة في استيفاء الأوراق المطلوبة فعدلت عن ذلك.

وما يتعلق بحرية التعبير في العبارة (33) بما لا يتعارض مع قانون دولة قطر وقيمتها، كحق من حقوق الوافدين فقد وافق أغلب أفراد العينة على ذلك، حيث بلغت نسبة الرضا (82.6%) ومتوسط حسابي (2.97). وتعد نسبة الرضا الكبيرة مؤشرا إيجابيا، وهو يتوافق مع حرية التعبير المتوفرة في دولة قطر حول جميع المجالات، عدا ما يتعارض مع الأمن القومي، أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة، أو التعدي على حقوق الآخرين أو سمعتهم، ويتمشى مع بنود العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية التي صادقت عليه دولة قطر، المادة 19 الذي ينص على أن «لكل إنسان حق في حرية التعبير».

وتشيد اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بالاتجاه المنفتح من قبل حكومة دولة قطر لكافة التيارات والاتجاهات الفكرية من داخل وخارج الدولة. كما جاء قانون تنظيم المطبوعات والنشر متماشيا مع المعايير الدولية. (التقرير السنوي 14 لأوضاع حقوق الانسان في قطر، 2018:28) أما بالنسبة لعدم الموافقة والتي بلغت نسبتها (17.3%)، فبالنظر في المتغيرات الديموغرافية، فإننا نلاحظ أنه لا يوجد تأثير لكل من متغيرات (الدخل، وجود الأسرة، مدة الإقامة)، أما متغير الجنسية والمستوى التعليمي وقطاع العمل فقد كان له تأثير مباشر على النحو الآتي:

من الجدول (6.31) نجد أكثر الفئات التي أجابت بعدم الرضا هم الآسيويون بنسبة 23.1% تليها الأفريقيون بنسبة 20.8%، ثم الأوروبيون بنسبة 14.6%، وأخيرا العرب بنسبة 8.2% أي أنهم أكثر قدرة على التعبير عن رأيهم.

الجدول (6.31) أثر الجنسية على حرية التعبير عن الرأي

السؤال 33	الأفريقيون	العرب	الآسيويون	الأوروبيون
غير موافق / غير موافق بشدة	20.8%	8.2%	23.1%	14.6%
موافق / موافق بشدة	79.2%	91.8%	76.9%	85.3%

من الجدول (6.32) نجد أن أكثر الفئات عدم رضا عن التعبير عن رأيها هم أصحاب المستوى الابتدائي وأقل بنسبة (29.2%)، يليها الثانوي وأقل بنسبة (21.4%)، ثم الجامعة بنسبة (15.7%)، وأخيرا أصحاب الشهادات العليا بنسبة (11.7%) فهم أكثر قدرة على التعبير، إذ أن كلما زاد المستوى التعليمي للأفراد كلما زادت قدرتهم على إبداء الرأي والتعبير عن أنفسهم

الجدول (6.32) أثر المستوى التعليمي على حرية التعبير عن الرأي

السؤال 33	ابتدائي وأقل	ثانوي وأقل	جامعة	الدراسات العليا
غير موافق / غير موافق بشدة	29.2%	21.4%	15.7%	11.7%
موافق / موافق بشدة	70.8%	78.6%	84.3%	88.3%

ويمكننا تفسير نسبة الـ (17.3%) لعدم الرضا بأنها ربما تتعلق بتجارب شخصية، أو يكون هناك إساءة للآداب العامة وتعدي على الآخرين، أو قد يكون فيها مخالفات معينة تتعلق بالنظام أو الدين أو الأمن القومي، حيث تطبق دولة قطر قانون الجرائم الإلكترونية وتفتح المجال أمام أفراد المجتمع للتقاضي في حال تعرض أحدهم لما يسيء له. (الكواري، جريدة الشرق، 2021)

ولقانون إلغاء نظام الكفالة أثر كبير على تعزيز الاستقرار والتعايش في قطر. ففي عبارة امتلك الحرية في البحث عن فرصة عمل أخرى بعد انتهاء العقد، أجاب أغلب أفراد العينة بالموافقة التي بلغت (85.3%) ومتوسط حسابي (3.02)، وهذا يدل على امتلاكهم الحرية في البحث عن فرص عمل أخرى، ويرجع السبب في هذه النسبة المرتفعة من الرضا لقانون إلغاء نظام الكفالة الذي تضمن جزئية حرية العامل الوافد في البحث عن فرصة عمل أخرى عند انتهاء عقده الذي صدر في عام 2019، مما يكسب العامل الحرية في التنقل بين الأعمال المختلفة

وحرية البحث عن فرصة عمل أخرى. وتجدر الإشارة هنا إلى أن قانون الكفالة القطري هو دائما في طور التحديث والتجديد، حيث شهدت السنوات الأخيرة تعديلات كثيرة على قانون الكفالة، بما يخدم مصالح الطرفين؛ العامل وصاحب العمل، وقد اعتبرت اللجنة الوطنية لحقوق الانسان في تقريرها السنوي 16(2020: 31) أن التشريعات الخاصة بالعمل شهدت تطورات إيجابية نحو حماية وتعزيز حقوق الانسان في قطر.

كما أن في العبارة (36) وهي (أستطيع مغادرة قطر متى شئت في حال عدم وجود مخالفات أو متطلبات قانونية)، فقد أجاب أغلب أفراد العينة بالموافقة، حيث بلغت نسبة الرضا (88.5%) ومتوسط حسابي (3.15). إن ارتفاع نسبة الرضا يؤكد على قدرتهم على مغادرة قطر في الوقت الذي يشاؤون في حال عدم وجود مخالفات أو متطلبات قانونية هو مؤشر إيجابي يتوافق مع المعايير الدولية، ويمكن الإشارة في هذا السياق إلى المادة رقم (36) في الدستور التي تكفل الحرية الشخصية للفرد، فلا يجوز تقييد حرية الوافد في الإقامة أو التنقل بحسب القانون القطري، وهو من القوانين المستحدثة تتوافق مع مبادئ حقوق الإنسان. وقد أكدت إجابات الأفراد في المقابلات الجماعية الأربعة على قدرتهم على السفر بحرية بعد صدور القانون المنظم لدخول وخروج العمالة الوافدة وإلغاء نظام الكفالة سيء الصيت عالميا في 2016، فقد كان هناك شكاوى من العمالة الوافدة تتعلق بقضية نقل الكفالة وتقييد حرية العامل في الانتقال إلى عمل آخر، والخروج من البلد دون موافقة الكفيل تناولها (Robinson, 2021) في دراسته تحت بند مساوئ نظام الكفالة، وأشار إلى ما قاله أخصائي الهجرة في منظمة العمل الدولية للدول العربية ريسارد تشوليوينسك حول الكفالة: « يواجه العمال انتهاكات عديدة في ظل نظام الكفالة»، وقد دعا المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين، دولة قطر إلى إلغاء النظام في 2014 واستبداله بسوق عمل منظم ومفتوح يسمح للعمال بتغيير أصحاب العمل بحرية ومغادرة البلاد.

وقد تم إلغاء نظام الكفالة تدريجيا في دولة قطر واستبدل بعقد عمل بين صاحب العمل والعامل بموجب قانون صدر في 2016 وتم متابعته واستكمال بنوده في 2018 و2019. وألزمت التشريعات الجديدة في وزارة العمل بقبول طلب العامل الانتقال لجهة أخرى للعمل مؤقتاً إن كان هناك تنازع قضائي منظور أمام المحكمة مع صاحب العمل، وفي حال عدم توفر عمل يقوم صندوق دعم العمال بتوفير الدعم المالي له لحين صدور الحكم.

وهناك بعض القوانين تم مراجعة تطبيقها، كحق الوافد في التظلم إذا صدر في حقه أمر بالإبعاد أو الترحيل، فقد تم تشكيل لجنة تظلمات خروج الوافدين بقرار من وزارة الداخلية المعدل رقم (51) لسنة 2016 تختص بالبت في شكاوى التظلم بقرار نهائي (الميزان، 2016).

ومن خلال النتائج السابقة نصل إلى أمر مهم في حياة الانسان وهو الشعور بالأمان، فقد كانت أغلب الإجابات بالرضا عن العبارة (31)، حيث بلغت (90.3%) ومتوسط حسابي (3.22)، مما يدل على أنهم يشعرون بالأمان بدرجة عالية، وهذا يشير إلى دور المؤسسات الأمنية ومراكز الشرطة التي تقوم بتنفيذ وتسيير القانون بشكل سريع وحازم، وينعكس هذا الأمر على مركز قطر في مؤشر السلام العالمي حيث شغلت قطر المراكز المتقدمة للأعوام 2016، 2017، 2018، 2019 و2020 من حيث أقل الدول في عدد الجرائم. وصنفت دولة قطر بالمرتبة التاسعة عالمياً بمؤشر رضا وثقة الجمهور بالخدمات التي يقدمها جهاز الشرطة، وفق تقرير صادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي في 2017. (التقرير السنوي 14 لحقوق الانسان، 2018)

من خلال ما سبق عرضه في المقوم القانوني، نجد في إجابات العينة درجة عالية من الرضى تراوحت بين 90%-95% تقريبا كحدود عليا في إجابات العينة حول حماية القانون القطري لكامل حقوقهم وحول شعورهم بالأمان في دولة قطر، وذلك بسبب القوانين القطرية المنصفة للعمال الوافدة، وكانت الإجابات بين 83%-85% كحد أدنى لرضا العينة عن وجود جهة قانونية لمتابعة الشكاوى العمالية في العمل، وكذلك رضا العينة عن قدرتهم على التعبير عن رأيهم كما يريدون، وامتلاك الحرية في البحث عن عمل آخر.

وقد صادقت دولة قطر على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والقانونية في العام 2018 كما جاء في الفصل الأول بند (1.9)، والذي تضمن الحق بحرية التنقل، والحق بمغادرة البلاد، والحق في حرية الفكر والعقيدة والدين، ومما يشار إليه أن القانون القطري لا يجيز للوافدين الممارسات السياسية كالترشح والانتخاب مثلا، وإنما هي مقتصرة على المواطنين.

وبذلك يتضح لنا أن المشرع القطري قد كان على وعي بأهمية الجانب القانوني، واستثماره لتحقيق مبادئ التعايش والسلم لما يخدم أهداف تحالف الحضارات، واعتماد الهجرة كأسلوب للتوافق وليس للتناحر. وبالرغم أن القانون القطري لا يجيز للوافدين الممارسات السياسية كالترشح والانتخاب مثلا، وإنما هي مقتصرة على المواطنين إلا أننا نلاحظ الرضا العام من أفراد

العينة تجاه المقوم القانوني مرتفع، وهذا يعطينا انطباعاً إيجابياً، ويساهم في تفسير حالة الاستقرار والتعايش التي تحظى بها هذه المجموعات السكانية المتنوعة على أرض قطر، وعدم وجود أي نوع من التوترات أو الصراع فيما بينها كما يشير إلى ذلك نسبة الجرائم المنخفضة في دولة قطر في مؤشر نامبيو للأمن والأمان في الجدول (1.4). وبناءً على نتائج التحليل يتبين ثبوت صحة الفرضية وقبولها في كون الإجراءات المتبعة في المقوم القانوني تساهم في حفظ حقوق الوافدين، وهذا يحقق الأمن والأمان والتعايش السلمي الذي يخدم أهداف الهجرة القطرية لمنظمة تحالف الحضارات.

6.3 أثر الإجراءات التي قامت بها دولة قطر على التعايش السلمي

سعت الدراسة من خلال الهدف الفرعي الخامس في البند (1.6) إلى بيان أثر الإجراءات التي قامت بها الدولة من حيث المقومات (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) على التعايش السلمي بين فئات المجتمع في ضوء أهداف دولة قطر في مجال الهجرة لتحالف الحضارات. وفي ضوء ما سبق مناقشته في الفصل، تم قياس مدى تحقق التعايش السلمي بين المجموعات السكانية في ضوء مجال الهجرة القطرية لتحالف الحضارات على أرض دولة قطر كالآتي:

الجدول 6.33 المتوسط الموزون لمقومات التعايش

مستوى الرضا/ الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نسبة عدم الرضا الكلية	نسبة الرضا الكلي	
مرتفع/موافق	0.37	3.04	16.3%	83.7%	المتوسط الموزون لمقومات التعايش 4

من الجدول (6.33) بلغ المتوسط العام لنسبة الرضا عن جميع عبارات الاستبانة بمحاورها الأربعة (83.7%)، وبمتوسط احسابي (3.04)، وهي نسبة تقابل درجة الموافقة في الميزان التقديري، أي نسبة مرتفعة تمتاز بها دولة قطر عن غيرها من الدول، بفضل اجراءاتها الناجحة وتوجهاتها في حفظ حقوق الإنسان وتحقيق الفرضية العامة للدراسة وهي ضبط الإدارة القطرية للتنوع السكاني من خلال مقومات التعايش وتنظيمه، يؤدي إلى الاستقرار والتعايش السلمي.

كما نجد أن للمتغيرات الديمغرافية أثر على مستوى الرضا لدى العمالة الوافدة في مقومات التعايش السلمي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية، مما يؤكد فرضية (يوجد أثر للمتغيرات الديموغرافية على مستوى الرضا لدى العمالة الوافدة في دولة قطر).

6.4 التحديات التي تواجه العمالة الوافدة والحلول المقترحة

ولمناقشة التحديات والمقترحات من وجهة نظر العمالة الوافدة وتحقيق الهدف الرابع للدراسة كما جاء في الفصل الأول بند (1.6) نلاحظ في الشق الأول من السؤال الثاني وهو « هل تجد مضايقات أو مشكلات في التعايش أثناء إقامتك في قطر؟ ماهي هذه المشكلات في حال وجدت؟» عبّر أغلب أفراد العينة من خلال اجاباتهم بأنهم يحظون بوجود استقرار وتعايش سلمي في قطر بنسبة بلغت (91%)، ولا يجدون أي أنواع من المضايقات أثناء إقامتهم، سواء أكان ذلك على مستوى القوانين والأنظمة، أو الحياة الاجتماعية، أو بيئات العمل التي ينتسبون إليها. وعند النظر في طبيعة التركيبة السكانية المعقدة التي يتكون منها المجتمع القطري، والتي تضم العديد من الجنسيات والثقافات والديانات المختلفة، فإن وجود حالة من الاستقرار دون مضايقات يعطينا مؤشرا إيجابيا على مدى تنظيم إدارة هذا التنوع السكاني في كافة مجالاته، ويعطينا مؤشرات إيجابية على أن الإدارة القطرية تتعامل بمرونة عالية مع هذه الفئات السكانية، لتحقيق أقصى حد ممكن من الاستقرار والتعايش والاندماج والتناغم بين أطراف المجتمع المتنوع.

إن غياب المضايقات وتحقيق الاستقرار ينعكس على مدى الإنتاجية العامة، والتي تسعى دولة قطر إلى تحقيق أكبر قدر منها، لأن الهجرة باتجاه قطر إنما هي لدوافع العمل والإنتاج والمساهمة في تحقيق النهضة بالدرجة الأولى، في ظل ما حققته دولة قطر وما زالت تحققه من إنجازات غير مسبوقة وبفترة زمنية بسيطة، كإعادة بناء البنية التحتية من شوارع وجسور وشبكات، وإقامة المشاريع الضخمة كميناء حمد ومشروع المترو ومطار حمد الدولي، وعلى المستوى العمراني من بناء أبراج ومتاحف ومكتبات ضخمة ومؤسسات تعليمية وبحثية، بالإضافة إلى المشروعات العملاقة التي تتزامن مع مونديال 2022 من تجهيزات وملاعب وخدمات ونحو ذلك، ومن هنا فإن الاستقرار مطلب أساس لتحقيق النهضة التي تشهدها البلاد في ظل رؤية قطر 2030 التي تسعى البلاد لتحقيقها.

وبالعودة إلى نسبة الـ (9%) ممن يواجهون مضايقات، فقد تم طرح السؤال الآتي على من أجابوا بوجودها:

ما هي هذه المضايقات أو المشكلات؟

فكانت الإجابات تتمثل بوجود مضايقات تتخذ عدة أشكال، يمكننا تفسيرها على النحو الآتي:

أولاً: المضايقات المتعلقة بالعنصرية:

تعرف العنصرية إجرائياً بأنها الممارسات والسلوكيات التي يتم من خلالها معاملة مجموعة من الناس بشكل مختلف. (Australian Human Rights Commission, n.d) وتكررت الإشارة إليها (51) مرة، ومن خلال المقابلات يمكننا أن نلاحظ أن العنصرية في العمل – بين الوافدين – تتعلق بالمنصب، حيث يرى عدد منهم أن زيادة الامتيازات التي يحظى بها البعض قد تكون سبباً في التعالي، مما يتم تفسيره بأنه نوع من العنصرية. وقد أجاب عدد من الذين تمت مقابلتهم بأن بعض الجنسيات الأوروبية مثلاً يعاملون الآخرين بنوع من التعالي، وكما جاء في دراسة الشهابي (2018: 374) أن الوافدين من الدول الغربية يحظون بامتيازات مادية قد تفوق المواطنين.

وفي إحدى المقابلات مع داليا (2021) من لبنان، ودعاء (2021) من مصر أشارتا إلى أنه في بعض الأحيان القليلة هنالك من الأوروبيين من يتعاملون بتعالٍ مع الجنسيات الأخرى، بسبب أنهم يشغلون وظائف فيها امتيازات أكثر من غيرهم، بالإضافة إلى اهتمام سفاراتهم بقضاياهم أكثر من غيرهم، مما ينعكس على سلوكيات البعض منهم الذي يراه الآخرون بأنه عنصرية ضدهم». وفي مقابلة مع فيروز (2021) من بنغلادش، وسانتوس (2021) من الهند قالوا: «يوجد هنالك نوع من التعالي من غير القطريين من أصحاب المناصب الكبيرة». وأضاف فيروز (2021): «هنالك نوع من الاختلاف في طرق التعامل بين الجنسيات المختلفة لصالح الأوروبيين، وهو قليل جداً». وقال بيدرو (2021) من البرتغال أنه لم يتعرض أبداً لأي نوع من العنصرية، ولكنه في أحياناً قليلة يجد هناك تعالٍ في التعامل حسب المنصب بين الجاليات المختلفة.

وقال اثنان من أفراد عينة الاستبانة: «نتعرض للتنمر بسبب لوننا الأسود»، وفرد وحيد قال: «أنتعرض للتنمر لأنني هندي» وهو يتوافق مع ما جاء في دراسة (Robinson 2021) التي

تم الإشارة لها سابقا، حيث أشار إلى أن العرق والجنس لهما دور في طريقة التعامل خاصة لأصحاب البشرة الداكنة من أفريقيا وجنوب آسيا. وأجاب أفراد قليلون من العينة بأن التعامل مع الجنسيات الأخرى ليس سهلا، وأن هنالك من الجنسيات من يحاولون احتكار فرص العمل لمن هم من الجنسية نفسها.

أما عن عنصرية المواطنين فقد جاء في دراسة الشهابي (2018: 377) أن السبب قد يرجع في إحساس المواطنين بالغبرة في بلادهم وصعوبة منافستهم للوافدين على الفرص الوظيفية مما أدى إلى بروز ظاهرة التعصب المتمثلة بالنظرة الدونية للوافدين والمعاملة الفوقية لهم في دول الخليج.

من خلال ما سبق، يتبين لنا أن المقصود بالعنصرية هو ما يحدث غالبا في بيئة العمل، وهذا الأمر نسبي وبتغير بحسب الظروف والقناعات والآراء المسبقة لدى الأشخاص، إذ يصعب ضبطه لارتباطه بالسلوك الإنساني الذي هو من المتغيرات في الأساس. وبالتالي فإنه لا يوجد مؤشر حقيقي لمعنى كلمة (عنصرية)، بحيث تأخذ أبعادا أعمق مما تم شرحه، فلا يصل المفهوم هنا إلى معنى الكراهية والحقود والدونية مثلا، وإنما هو أكثر ما يكون مرتبطا بالعمل، مع العلم أن باب الشكاوى مفتوح أمام الجميع في حال أصبحت العنصرية تتعلق بالتضييق والضرر.

وهناك نوع آخر من العنصرية يراه بعض أفراد العينة، وهو بحسب تعبيرهم (التفريق بين القطريين وغير القطريين) في التعليم مثلا والصحة والمعاملات البنكية ونحو ذلك، فمثلا التعليم مجاني للقطريين، وكذلك عندما يرتاد القطريون المراكز الصحية الحكومية فإن لهم الأولوية في الكشف، وكذلك هم لا يدفعون فواتير الكهرباء والماء... في حين أن جزءا آخر ممن تمت مقابلتهم في المقابلات الفردية والجماعية فسروا هذه الامتيازات التي يحظى بها القطريون على أنها أولويات وليست عنصرية كما أشارت لذلك حنان (2021) من الأردن -من مواليد دولة قطر-.

ثانيا: المضايقات المتعلقة بارتفاع الأسعار

وفيما يتعلق بهذا النوع من المضايقات والتي تكررت (30) مرة، فإن قضية ارتفاع الأسعار يتم تناولها بالتعاطي مع عدة جوانب وظروف تؤخذ بالحسبان، فيتم الحكم على غلاء الأسعار بالنظر إلى مستوى الدخل أولا، ثم بالنظر إلى مستوى الخدمات المقدمة. وبالنسبة لدولة قطر

فمن المعلوم أنها من أكثر الدول ارتفاعا في مستوى الدخل، وقد تم التعليق على ذلك وتفسيره في عبارات الاستبانة للمقوم الاقتصادي (العبرة 8) بما أشار إليه أغلب أفراد العينة عن الرضا عن الدخل الشهري الذي يتقاضونه ويؤمن لهم احتياجاتهم ويساعدهم على تغيير أوضاعهم نحو الأفضل في بلدانهم الأصلية بنسبة 69.7%، وإلا لما كانت دولة قطر مقصدا ووجهة بالنسبة لهم من بين عدة خيارات متاحة أمامهم للهجرة بغرض العمل.

وعلى الرغم من ذلك فإننا لا نعدم من يواجهون مشكلات تتعلق بارتفاع الأسعار، خصوصا بالنسبة للأشخاص الذين يتقاضون معاشات في الحدود الدنيا من سلم الرواتب في قطر، ولكن في المقابل فإن هذه المعاشات المتدنية تشكل بالنسبة لهم دخلا مناسباً. والوافدون العاملون في دولة قطر يتقاضون أضعاف رواتبهم عما هم في بلدانهم الأصلية بشكل عام إذا ما كانوا في الوظيفة نفسها، وأشار الشهابي (2018: 367) في دراسته «تصدير الثروة واغتراب الانسان»، أن أساس الدافع للهجرة إلى دول الخليج هو الفارق في الدخل بين ما يحصل عليه الشخص في بلاده وفي دول الخليج. بل إن عددا كبيرا من الوظائف الحكومية – كالتعليم مثلا – يتقاضى فيها الموظف أكثر من (10 أو 15) ضعفا عما يتقاضاه في حال كان مدرسا في بلده بالنسبة لبعض الجنسيات حيث أشار علاء الدين (2021) - مدرس أردني- في مقابلة معه، أن متوسط راتب المعلم المدرسي في الأردن يبلغ (2500) ريال قطري لا يشمل بدل سكن، بينما يتقاضى (15,600) ريال قطري في دولة قطر شامل السكن والمواصلات، بالإضافة إلى وجود التأمين الصحي لكل وافد. وقالت مارجریت (2021) من كينيا أن الراتب الشهري لرجل الأمن (سكويرتي) في كينيا يبلغ (2700) شيلنج أي ما يعادل 100 ريال قطري، بينما يتقاضى في دولة قطر مبلغ (1400) ريال قطري قابل للزيادة السنوية بالإضافة إلى توفير السكن والطعام والتأمين الصحي والمواصلات.

وعند الخوض في تفاصيل أكثر مع أفراد العينة من خلال المقابلات، أشاروا إلى أن ارتفاع أجرة السكن هو ما يمثل الجانب الأكبر من ارتفاع الأسعار. ولكن في الواقع فإن جهة العمل تقوم بتأمين السكن في الأساس، أو بصرف بدل سكن تتم إضافته إلى الراتب، وفي كثير من الأحيان يقوم الموظفون الذين يعملون من غير أسرهم باختيار مساكن مشتركة مع أشخاص آخرين بهدف توفير المزيد من المال.

وأشار بعض أفراد العينة إلى ارتفاع فواتير الكهرباء والماء، ولكن في الواقع لا تعد قيمة الفواتير مرتفعة قياسا بالطاقة التشغيلية التي يتم استخدامها، فأجهزة التكييف يتم تشغيلها بشكل مستمر دون توقف أغلب أيام الصيف كون الجو حار جدا في دولة قطر، وهذا يفسر ارتفاع تكاليف الفواتير إلى حد ما، ولكنه لا يخرج عن القيمة المعقولة قياسا بمستوى الدخل كما جاء في المقابلة مع الأستاذ علاء.

أما بالنسبة لأسعار المأكولات والمشروبات والملابس وغيرها، فإن هنالك تضخم سنوي في الأسعار يرجع لأسباب عديدة (تم ذكرها في الفصل السادس، الجدول (6.6)، ولكن أيضا، هنالك تنوعا كبيرا في أسعار السلع في دولة قطر، فهنالك الماركات ذات الأسعار المرتفعة، وهنالك المنتجات ذات الأسعار الرخيصة، وهناك أسعار متوسطة، وهذا الأمر يرتبط بالمستهلك نفسه، وبرغبته في شراء نوع معين دون غيره، ولكن بشكل عام فإن الخيارات متنوعة ومتعددة أمام الجميع فكما جاء في موقع (ask Qatar 2022) أن النفقات متغيرة كثيرا بناء على نمط حياة الشخص أو الأسرة. كما أن الدولة تدعم السلع الاستهلاكية الضرورية وهناك مراقبة على أسعارها من قبل وزارة التجارة والصناعة. (موقع وزارة التجارة والصناعة، د.ت).

وبالنسبة لارتفاع أسعار الخدمات الطبية في المراكز الخاصة، فيمكننا تجاوز هذه النقطة لأن جهة العمل تقوم بتأمين الوافد صحيا من خلال بطاقة التأمين.

وأشار العديد من أفراد العينة إلى ارتفاع تكاليف التعليم في دولة قطر، خصوصا من يعملون في القطاع الخاص، كما أشارت لذلك دينا (2021) من لبنان ولديها ثلاثة أبناء، وكذلك قال ديمتري (2021) من اليونان ولديه ولدان، أن المدارس الخاصة أسعارها مرتفعة ولكنه يشيد بجودة التعليم في معظم مدارس قطر، وقال: أنه يستطيع تغطية نفقات التعليم لأبنائه إلا أنه لا يوفر الكثير من راتبه.

وتقوم جهات القطاع الحكومي بتغطية نفقات التعليم عن موظفيها. وتقوم بعض جهات العمل في القطاع الخاص بتغطية نفقات التعليم في المدارس الخاصة، وبعضها الآخر يقوم بتغطيتها جزئيا، والبعض الآخر لا يغطي نفقات التعليم نهائيا، مما يجعل تكلفة تعليم الأبناء أمام الوافد مشكلة كبيرة في ظل ارتفاع نفقات التعليم في المدارس الخاصة بشكل كبير.

ثالثا: المضايقات المتعلقة باقتطاع الراتب

وفيما يتعلق باقتطاع الراتب والذي تكرر ذكره (26) مرة، فإنه وإن كانت هنالك حالات يتعرض فيها الشخص لمثل هذا النوع من المضايقات، ولكن قانون العمل قد أوجد البنود والتشريعات القانونية التي تكفل إحقاق الحقوق، وقد تكون مثل هذه الحالات بسبب عدم علم الوافد بحقوقه بشكل جيد، أو عدم توجهه للجهة القانونية المخولة بإنصافه في حال عدم قيام جهة العمل بذلك، حيث كانت أكثر ما تكون هذه الحالات في حال انتقال العامل من مكان عمل إلى آخر، فيجد ربما تأخيرا أو رغبة من رب العمل السابق بالتضييق عليه فيما يتعلق بمستحققاته، على اعتبار أن انتقال العامل ربما سبب تعطلاً أو ضررا بصاحب العمل من وجهة نظره. لذلك قامت اللجنة الوطنية لحقوق الانسان بإصدار كتاب الجيب للعمال الوافدة تتضمن كافة القوانين والإجراءات التي تمكنه من حقوقه والمحافظة عليه. (كتاب الجيب للعامل، اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، 2009)

رابعا: المضايقات المتعلقة بالكفيل

وقد تكرر هذا النوع من المضايقات (21) مرّة بين أفراد العينة، وهو يرتبط بسلوك الكفيل من جهة، وبمدى معرفة العامل لحقوقه من جهة أخرى، ولكي يعرف كل عامل حقوقه، فقد قامت اللجنة القطرية لحقوق الإنسان في 2018 بإعادة توزيع كتيب «جيب العامل» بإحدى عشرة لغة متضمنا أهم التعديلات القانونية للعمل والإقامة في دولة قطر، والجوانب القانونية التي تتعلق بحقوق العمال بشكل عام، وهذا يمنح العامل المعرفة الكاملة لحقوقه القانونية، وأيضاً أصدرت كتيب بعنوان «التعايش السلمي وحقوق الإنسان» وتم توزيعه على سكان دولة قطر كنوع من نشر الوعي بأهمية حقوق الإنسان.

وقد أجاب بعضهم بأنه هنالك مضايقات من الكفيل تتمثل في عدم دفع الساعات الإضافية للعمل، أو عدم إعطائهم الراتب في أحيان أخرى. وقالت إحدى العاملات في البيوت بأن كفيلها قد احتفظ بأوراقها الرسمية وجواز سفرها لفترة من الزمن دون رضاها. وكذلك من الأمور التي أشاروا إليها أيضا عدم السماح بنقل الكفالة، وهذا السلوك من صاحب العمل لا يعد قانونيا، ويعتمد في جزء كبير منه على جهل العامل بكامل حقوقه، وأن بإمكانه اللجوء إلى الجهات القانونية وتقديم شكوى. ولكن هذه الملاحظات قد تكون انتهت مع صدور قانون إلغاء الكفالة واستبداله بعقد عمل في 2016 والذي استمر التعديل عليه في 2017، و 2018 و 2019، و 2020.

فقد منح هذا التعديل صلاحية للعامل بإنهاء عقد العمل في حال رغبته بالانتقال لعمل آخر دون الحاجة إلى موافقة رب العمل الحالي، حيث يُكتفى بإخطاره فقط قبل شهر على الأقل من تاريخ إنهاء العقد¹⁹

ونجد أن هذا التعديل قد وازن بين مصلحة كل من رب العمل والعامل، حيث إنه أعطى حق الانتقال للعامل من جهة، وبمقابل ذلك ضمن الحق لرب العمل القديم في أن يحصل على تعويض عن قيمة التذكرة ورسوم الاستقدام من رب العمل الجديد إن وجدت، على ألا يزيد التعويض عن الأجر الأساسي للعامل لشهرين.

خامسا: العقد

وقد كانت المضايقات المتعلقة بعقد العمل هي الأقل تكرارا بين الإجابات، حيث تكررت (9) مرات، وهي نسبة منخفضة قياسا مع حجمها بين المضايقات الأخرى، مع العلم أن نسبة الذين أجابوا بوجود مضايقات هي في الأساس نسبة منخفضة من إجابات العينة، إذ لم تتجاوز بمجموعها (9%). ونستطيع القول بأن هنالك رضا كبير عن عقود العمل، لأن العقد متاح بالقبول أو الرفض أمام الوافد قبل أن يتخذ قراره بالهجرة إلى قطر بهدف العمل نظرا لوجود عدّة مكاتب تابعة لحكومة قطر لاستقدام العمالة خارجيا وبهذا تكون نسب المضايقات منخفضة. إلا أن يوجد عدد من الوافدين تجرى لهم عقود عمل وهم في قطر بسبب تغيير جهة عملهم، وقد يضطرون لقبول شروط العقد خوفا من الرجوع إلى بلادهم. وأيضا هناك الكثير من العمالة الوافدة أجريت لهم عقود عمل وهم في قطر قبل توفير المكاتب الحكومية لاستقدام العمالة في بلدانهم لحمايةهم من تجار الإقامات والاتجار بالبشر.

سادسا: مضايقات أخرى

ولا تشكل هذه النسبة عددا يجعل منها ظاهرة تتطلب الوقوف والتحليل، لأنها متنوعة ومرتبطة بتفاصيل عديدة الكثير منها خارج موضوع الدراسة، فتتعلق بالظروف الخاصة التي يعيشها كل شخص بحسب تجربته في العمل، أو المكان الذي يسكن فيه، أو طبيعة الأشخاص الذين يتعامل أو يعيش معهم، ومن هذه المضايقات بحسب ردود أفراد العينة: الازدحام،

(19) وذلك وفقا لما نصت عليه المادة (39) من قانون رقم (18) لسنة 2020 الخاص بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2014 على أنه: «... وللعامل إنهاء عقد العمل خلال مدة الاختبار، وفي حال رغبة العامل في الانتقال للعمل لدى صاحب عمل آخر، بشرط إخطار صاحب العمل المتعاقد معه كتابةً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر على الأقل من انتهاء مدة العقد.

إغلاق المولات مبكراً، وأسباب أخرى عديدة تتعلق بكوفيد 19 وما ترتب عليه من تقليص لعدد العاملين لأسباب طارئة.

- الشق الثاني من السؤال الثاني وهو «هل لديك اقتراحات لتطوير التعايش؟»

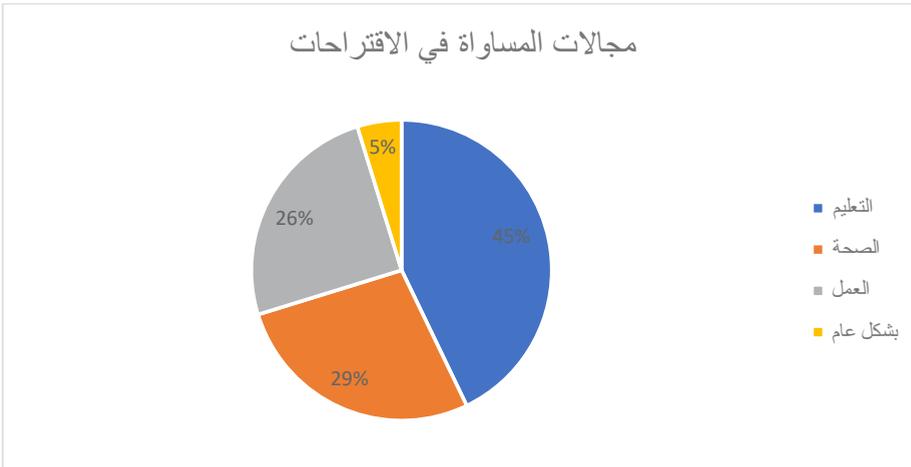
من خلال إجابات أفراد العينة نجد أن مستوى الرضا عن الإجراءات القطرية لتحقيق الاستقرار وبالتالي التعايش السلمي عالية جدا حيث بلغت 92% من أفراد العينة، بينما نجد 8% لديهم اقتراحات لتطوير التعايش السلمي. وبالنسبة للذين أجابوا بوجود اقتراحات لديهم، فقد تم طرح السؤال الآتي للوقوف على أهم الحلول التي يرونها من وجهة نظرهم:

ماهي هذه الاقتراحات؟

كانت الاقتراحات تدور حول أربعة أمور وهي: المساواة، فعاليات ثقافية، الراتب، خفض الأسعار.

وبالنظر إلى الاقتراحات حول المساواة نجدها تدور حول (4) موضوعات رئيسة وهي: المساواة في التعليم والصحة والعمل وأخيراً المساواة بشكل عام بين المواطنين والمقيمين. ويوضح الرسم البياني أدناه هذه النسب، حيث بلغت نسبة مقترحات المساواة في التعليم النسبة الأكبر بـ (45%) من إجمالي الاقتراحات المتعلقة بالمساواة، أي ما يعادل (36) مقترحا بحسب الشكل (6.1) الآتي:

الشكل رقم (6.1) مجالات المساواة في الاقتراحات



ويفسر ذلك بسبب ارتفاع تكلفة الدراسة في المدارس الخاصة، حيث لا تشمل المدارس الحكومية في دولة قطر القطاع الخاص، إلا بوجود بعض الاستثناءات التي تمت الإشارة إليها سابقا (في المقوم الاجتماعي). كذلك هناك أولوية لدخول المدارس الدولية الخاصة فمثلا إذا كانت المدرسة فرنسية فالأولوية للفرنسيين ثم القطريين ثم باقي فئات المجتمع. أما فيما يتعلق بالمساواة في العمل فقد أفادت دعاء (2021) من مصر أن عقد عمل الوافدين يكون براتب مقطوع أي لا يتم زيادته سنويا كالقطريين. وأما بالنسبة للمساواة في الصحة فقد قالت حنان من الأردن أن التأمين الصحي لا يشمل كل الأمراض كالقطريين.

ومن المقترحات المقدمة أيضا ما يتعلق بزيادة مدة الإجازات والفعاليات الثقافية، وتخفيض أسعار الكهرباء والماء. ومن المقترحات أيضا زيادة الرواتب بعد انتهاء أزمته الحصار وجائحة كوفيد 19، ومن المقترحات المقدمة من بعض الأفراد من مواليد دولة قطر أيضا حل موضوع تجنيس أبناء القطريين وأصحاب الوثائق ومواليد دولة قطر.

6.5 الخلاصة:

في هذا الفصل تم تحليل بيانات التحليل الإحصائي للاستبانة ومناقشتها في ضوء الإطار النظري للدراسة، والدراسات السابقة، وبيانات المقابلة، وفي ضوء أهداف الهجرة القطرية لمنظمة تحالف الحضارات. وتم تحقيق فرضيات الدراسة والإجابة عن مشكلة الدراسة الرئيس وتحقيق الهدف العام وهو نجاح دولة قطر في تحقيق التعايش السلمي بين المجموعات السكانية على أرضها من خلال فحص وتقييم آراء واتجاهات العمالة الوافدة ونسبة رضاها عن الإجراءات القطرية في مقومات التعايش.

وبعد استعراض الجانب العملي من الدراسة توصلت الباحثة الى مجموعة من النتائج والتوصيات قد تساهم في خدمة دولة قطر محليا وعالميا.

الفصل السابع

نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات، والنموذج القطري
لإدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي

7.1 ملخص لأهم نتائج الدراسة

بعد استعراض الجانب النظري وتحليل الجانب العملي للدراسة من خلال التحليل الكمي والكيفي، توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

1. أنشأت منظمة تحالف الحضارات كنتيجة، بعد سلسلة من الأحداث العالمية المتضمنة للصراع بين عدد من شعوب العالم سواء داخل المجتمع الواحد أو بين الدول، مما ترتب عليه تفشي الفقر والمرض والامية أدى إلى هجرة طوعية بحثا عن العمل والرزق أو هجرة إجبارية حفاظا على الروح وبحثا عن الأمن والسلام.

2. عانى المهاجرون في كثير من الأحيان من الاضطهاد والاستغلال والذل والهوان، ونتيجة لذلك أصبحت الهجرة مجالا من مجالات تحالف الحضارات تبحث في أوضاع المهاجرين وتساهم في تأمين حياة كريمة لهم، بالإضافة إلى منظمات ومراكز تتعلق بالهجرة والمهاجرين لحفظ حقوقهم وصون حياتهم أصبح بعضها تحت مظلة الأمم المتحدة.

3. نادى الكثيرون بالحوار بين الحضارات والأديان لتصحيح الصور النمطية الخاطئة لدى البعض، ولزيادة التعارف بين الثقافات المختلفة وبالتالي قبول الآخر والتعامل معه وفق القيم الإنسانية الدينية والدولية، ونادى البعض بالتعارف كقيمة حقيقية تفتح أبواب من الحوار والتفاهم والتعاون في ظل بيئة تتمتع بالأمان والتعايش السلمي.

4. إيمان دولة قطر بمفهوم الأمن والسلام مستمدّ أولا من الإسلام الذي هو دين الدولة الرسمي، حيث تتصف الشريعة الإسلامية ببعدها الإنساني، بغض النظر عن الجنس أو اللون أو الطائفة، فهو دين عالمي موجه لخدمة البشرية بمختلف ثقافات وأديانها.

5. اهتمام دولة قطر بجميع السكان على أرضها يرجع إلى إيمانها بإنسانية الإنسان، وتحقيقه عندما يشعر الفرد بالاكفاء المادي والنفسي والمعنوي الذي يحافظ على كرامته ويمكّنه من العيش الكريم. فلذلك عملت دولة قطر من مبدأ (تبادل المصالح)، فهي تستثمر وجود العمالة الوافدة في تنمية البلاد وتحقيق رؤيتها الوطنية 2030 وتحقيق التنمية المستدامة الذي يعود بالفائدة على الجميع، سواء في دولة قطر أو في الدول المصدرة للعمالة، أو في دول العالم. واستضافة العمالة الوافدة للعمل في دولة قطر عاملا مهما في التخفيف من حدة الفقر والامية والمرض في الدول المصدرة للعمالة، وبذلك يتحقق التحالف والتكافل بين دول العالم.

6. مصادقة دولة قطر على المعاهدات الخاصة بالسلام، وتنفيذها لبنودها، وإنشاء لجان ومنظمات تتعلق بحل النزاعات بين الدول في العالم مثل (الوساطة القطرية) وصناديق التبرعات لمساعدة الدول المحتاجة، مثل (صندوق التنمية القطرية، مؤسسة صلتك، الهلال الأحمر.. وغيرها) يرجع بالفائدة على سمعتها كدولة صانعة للسلام، مكنتها من استثمار ذلك في الحصول على استثمارات دولية، واستضافة أحداث عالمية تخدم البلاد.

7. توجد تحديات تواجهها دولة قطر لغلبة عدد الوافدين على المواطنين إلا أنها حرصت على معالجتها ومتابعة نتائجها.

8. من خلال الدراسة الميدانية تم التوصل إلى أن هنالك نسبة رضا عالية بلغت (83.7%)، ومتوسط حسابي (3.04) حول الإجراءات التي قامت بها دولة قطر فيما يتعلق بإدارة التنوع السكاني، وهو متوسط حسابي لمؤشرات الرضا المرتفعة في محاور الاستبانة الأربعة: الاقتصادي، والاجتماعي، والثقافي، والقانوني.

9. هنالك نسبة عدم رضا بلغت (16.7%) تقريبا حول هذه الإجراءات، وهذه نسبة منخفضة لا تشكل تهديدا على الاستقرار والتعايش، وقد تكون لها فوائد تتمثل في العمل على تحسين الإجراءات وبيان مواطن الخلل فيها إن وجدت. وكذلك لها دور في دفع عجلة التغيير نحو الأفضل، لأنه لا يوجد مجتمع مثالي بالكامل، وإنما الأنظمة البشرية تسعى من خلال هامش الانتقاد إلى تحسين ظروف الحياة، وبالتالي فنسبة غير الموافقين ضرورية لضمان استمرار التحسين.

10. نجد أن التأثير الأكبر على مستوى الرضا والاستقرار والتعايش السلمي في قطر قد ظهر جليا في العاملين القانوني والاقتصادي، فإذا ما اطمأن الوافد على حصوله على كامل حقوقه وبحماية من القانون هدأت نفسه، وجنح إلى السلم والاستقرار. وهذه النتيجة تؤكد أهمية كل من العاملين القانوني والاقتصادي في حفظ الحقوق، والذي يؤدي إلى التعايش السلمي.

11. كانت أكبر نسبة رضا لصالح المقوم الاقتصادي، والتي بلغت (86%)، (3.07)، وهذا مؤشر إيجابي لأن الاستقرار الاقتصادي على مستوى الأفراد ركن أساسي في توفير ظروف الحياة الكريمة، مما يزيد الإنتاجية لدى الأفراد ولدى المجتمع، وهذا يصب في روافد تحقيق النهضة.

12. هنالك نسبة رضا لصالح المقوم القانوني بلغت (88%)، ومتوسط حسابي (3.11)، مما يشير إلى استقرار القوانين الضابطة لاستقدام الوافدين وتطويرها المستمر، بما يتماشى مع القوانين الدولية والمواثيق والعهود التي تنظم الحقوق العامة للعاملين والمهاجرين، ويمنع حدوث التوترات بين المجموعات السكانية المهاجرة.

13. هنالك نسبة رضا لصالح المقوم الثقافي بلغت (82%)، ومتوسط حسابي (3.04)، مما يشير إلى انسجام إجراءات الهجرة من جهة قطر باحترام التعددية الثقافية التي هي جزء من التقاء الحضارات، ومراعاتها لهذه الجوانب المهمة التي تعمل على تغذية الروح وزيادة الاستقرار النفسي، مما ينعكس على الاستقرار الشامل بشقيه المادي والمعنوي.

14. هنالك نسبة رضا لصالح المقوم الاجتماعي بلغت (79%)، ومتوسط حسابي (2.97)، مما يشير إلى وجود تفاعل إيجابي واندماج وتكوين روابط اجتماعية تقوم على التعاون والتضامن بين المجموعات السكانية، وهذا يفسر ارتفاع نسبة الرضا حول الجوانب الاجتماعية من تعليم وصحة وترفيه وغير ذلك مما هو ضروري لاستقرار المجتمع.

15. يعيش على أرض دولة قطر مجتمع سكاني متنوع ومتعدد الثقافات والديانات والأجناس منذ سنوات طويلة، وهو في حالة ازدياد مستمر بسبب الهجرة المتنامية، ويعيش حالة من الاستقرار والتعايش السلمي دون وجود مظاهر للخلاف والنزاع ما بين مجموعاته السكانية.

16. كان للهجرة باتجاه دولة قطر دور فاعل في توجيهها لتكون عاملاً إيجابياً في التعريف بالحضارات وتحقيق التعارف بين الشعوب، حيث أتت دولة قطر بإجراءات أدت إلى تحقيق نهضة عمرانية وتنمية اقتصادية واجتماعية على المستوى الداخلي، كما كان لها على المستوى الخارجي آثار إيجابية بالنسبة للدول المصدرة للعمالة الوافدة، خصوصاً الدول التي تعاني من مستويات مرتفعة في الفقر البطالة.

17. مراعاة دولة قطر لإجراءات إدارة التنوع السكاني التي تحترم الهوية الدينية والخصوصية الثقافية للمجتمعات السكانية التي تعيش على أرضها، أدت دوراً إيجابياً في التبادل الثقافي والتعريف بالحضارات وتحقيق التقارب ما بين الشعوب.

18. شهدت القوانين والأنظمة الضابطة لقضايا العمالة الوافدة إصلاحات عديدة، عملت على زيادة حفظ حقوق الوافدين، منها ما تم تعديله في قوانين الكفالة كما تمت الإشارة إليه في البحث.

19. الثمار الإيجابية لجودة إدارة العمالة الوافدة وكيفية التعامل معها لها انعكاسات خارجية مهمة على الصعيد الإقليمي والدولي، يتمثل في عدة جوانب عملية تساهم في تحسين ظروف العيش في الأوساط المحيطة، تتمثل بحجم التحويلات المالية، حيث تعد قطر الأولى خليجيا في العام 2019 من حيث حجم التحويلات، وهي كذلك من ضمن أكبر خمس عشرة جهة محوِّلة للأموال في التصنيف العالمي، وهذا يساهم في تعزيز التنمية المستدامة وتمويل مشاريع التعليم والصحة، وإقامة الشراكات والاتفاقيات التي تمكّن العلاقات الدولية في منحها الإيجابية لتبادل المنافع والمصالح المشتركة. وهذا كله يعمل على تحقيق قيم التضامن التكافل التي يحث عليها الإسلام ومطلب أساسي لمنظمة تحالف الحضارات الأممية، مما يزيد التقارب ما بين الشعوب.

20. توجد نسبة عدم رضا عن السكن بلغت (33.4%)، تركزت بين موظفي القطاع الحكومي وشبه الحكومي، وبين الوافدين أصحاب الأجور المنخفضة ومن لديهم عائلات.

21. هنالك ما نسبته (46.1%) يجدون فروقا في التعامل مع الأشخاص بحسب نوع الجنسية، وهذا يرتبط بمستوى الدخل ونوع الوظيفة، ويطالب جزء من أفراد العينة بالمساواة مع القطريين في التعليم والصحة وبعض التسهيلات.

22. هنالك ما نسبته (58.6%) قد حددوا علاقات الصداقة لديهم مع جنسياتهم فقط، وهنالك (41.3%) قد اختاروا التنوع في جنسيات الأصدقاء، وكذا يشهد المجتمع القطري اندماجا متوازنا، فمعظم المجموعات السكانية في دولة قطر يقيمون علاقات صداقة وتواصل مع أفراد من جنسياتهم، بالإضافة إلى وجود صداقات وعلاقات مع أفراد من جنسيات أخرى، وهذا ما يشير إليه مفهوم الاندماج، أي الاحتفاظ بالخصوصية الثقافية مع الانفتاح على الثقافات المتنوعة في البلد المضيف.

23. نجد أن العرب أكثر المجموعات السكانية رغبة في الاستقرار في دولة قطر بنسبة 94%، لوجود توترات وعدم استقرار في أوطانهم، ولتشابه ثقافتهم مع ثقافة المجتمع القطري،

يليه الآسيويون والأوروبيون بنسبة 74% لكل منهما، وقد يرجع ذلك لوجودهم في قطر ومنطقة الخليج منذ 80 سنة تقريبا وحدث تبادل ثقافي كبير فيما بينهم.

24. الأفريقيون أكثر المجموعات السكانية رغبة في العودة إلى أوطانهم بنسبة 49% وعدم الاستقرار والإقامة في قطر، ولكن لا يزال نسبة 51% يرغبون بالاستقرار والإقامة الدائمة في قطر. وقد يرجع عدم رغبتهم في الاستقرار إلى أنهم:

– الأكثر عدم رضا عن مناسبة السكن بنسبة بلغت 42%.

– الأكثر عدم موافقة على وجود مجلات ومحطات إذاعية وتلفزيونية ومطاعم تلبي احتياجاتهم بنسبة 35%، 33%، 30% على التوالي. وقد يكون هذا السبب لعدم رغبة جزء منهم في الاستقرار في قطر.

– كما أنهم الأكثر رفضا لعبارة (التعامل مع القطريين سلسا دون تمييز وعنصرية) بنسبة 40%.

– وبلغت نسبة رفضهم 62% لعبارة « لا أجد اختلافا في طرق التعامل بين الناس حسب جنسياتهم».

– وهناك موافقة بنسبة 76% على عبارة «أصدقائي من نفس جنسيتي» بمعنى أنهم أقل الفئات اندماجا في المجتمع نسبيا.

25. كما يلاحظ أن من تخطى (65) من العمر، ومن زادت مدة إقامتهم عن (20 سنة) يشعرون بوجود اختلاف أكثر في التعامل مع الناس حسب جنسياتهم قد يرجع ذلك إلى تكوين فهم خاص عن طبيعة العلاقات في المجتمع نتيجة لطول إقامتهم واحتكاكهم أكثر بالناس. وبالرجوع إلى العبارة (16) السابقة فقد لاحظنا أن هاتان الفئتان هي نفسها كانت الأكثر رفضا لعبارة (أجد التعامل مع القطريين سلسا)، ومع ذلك هم الأكثر رغبة في الاستقرار في دولة قطر (كما جاء في عبارة (21) مما يدل على مستوى رضا عالي عن الإجراءات القطرية في مقومات التعايش وتمتعهم بها.

26. يوجد أثر للمتغيرات الديمغرافية على مستوى الرضا لدى العمالة الوافدة في دولة قطر.

7.2 توصيات الدراسة

1. إعادة النظر في مدى مناسبة السكن أو بدل السكن، حيث أشار ثلث العينة لوجود مشكلات تواجههم بهذا الخصوص، لذا فإن الباحثة تقترح زيادة عدد اللجان التفتيشية وتأكيدا من مناسبة السكن أو البديل المالي الذي يتقاضاه العامل، في ظل الغلاء الذي تشهده دولة قطر.
2. إعادة النظر بمستوى الدخل الشهري لبعض الوظائف، حيث أشار ما يعادل ثلث العينة إلى عدم كفاية الدخل الشهري لكامل المتطلبات الحياتية.
3. إعادة النظر في تخفيض أسعار الايجارات السكنية والعقارات والخدمات بشكل عام.
4. الموازنة بين حقوق العمالة الوافدة وحقوق المواطنين ومصالحهم اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وقانونيا، بحيث لا يطغى أحدهما على الآخر.
5. زيادة التثقيف الاجتماعي حول ضرورة الابتعاد عن أشكال العنصرية أثناء تعامل أفراد المجتمع مع بعضه البعض، ويكون ذلك من خلال عدة وسائل، لا سيما الإعلام بكافة أشكاله. وكذلك لا بد من غرس المفاهيم الإيجابية للتنوع السكاني لدى المجتمع وخصوصا النشء، ويكون ذلك من خلال المؤسسات التعليمية والثقافية والدينية ونحوها.
6. التركيز على الفعاليات والبرامج التي تراعي مسائل الإدماج ما بين السكان، وتعمل على زيادة التعارف بشكل أكثر، وذلك من خلال وزارة الثقافة والرياضة، ووزارة التعليم، والمؤسسات الخيرية، وجميع الجهات المعنية.
7. زيادة المراكز الثقافية والاهتمام بالفعاليات المتعلقة بالثقافة الأفريقية، مما يخفف الشعور بالغربة، حيث ظهر من خلال الاستبانة أنهم من أكثر الجاليات عدم موافقة على وجود ما يذكرهم بأوطانهم بحسب تعبيرات متنوعة حول هذا المعنى منهم، لذا فإنه من الجيد التركيز على الثقافة الأفريقية على وجه الخصوص لتجاوز هذا المعوق الذي ظهر لديهم.
8. يُفضّل أن يكون هنالك مستوى من الإلمام باللغة الإنجليزية للعامل الوافد قبل مجيئه إلى دولة قطر.

9. تقديم دورات لتعليم اللغة العربية مجاناً، حيث قال هوتان هومايونور، الرئيس السابق لمكتب منظمة العمل الدولية في قطر: «كانوا يجلبون عمالاً من الخارج لا يتحدثون اللغة، ولم يكونوا على دراية بالحساسيات الثقافية، التي تأتي من دون شبكة دعم اجتماعي» كما جاء في (Robinson 2021) فتعليم أساسيات اللغة العربية يحقق عدداً من الفوائد، حيث إنها وسيلة للإدماج والتعرف على الهوية القطرية والهويات الثقافية الأخرى، ووسيلة للحفاظ على اللغة العربية واستعادة الحضارة الإسلامية، لأن الحضارات تقوم على لغتها الأم وترتكز على ثقافتها وتركن إلى هويتها.

10. نشر الوعي الصحيح في تقليل المخاوف من زيادة عدد العمالة الوافدة، لأنه وجودهم مؤقت في معظم الأحيان، ووجودهم مهم لتنمية الدولة، وتنمية دولهم الأم ونوع من التكافل والتضامن نادى به الشرائع الدينية والدنيوية، وهو أمر إنساني بالدرجة الأولى.

11. استثمار نسبة الرضا العالية عن الإجراءات القطرية في مقومات التعايش عند الوافدين والمقيمين في زرع قيم الولاء والانتماء لديهم مما يساعد على بناء الدولة وحمايتها من الفساد والتخريب والإرهاب وكل ما يسبب الضرر لها، ويحقق الأمن والوحدة والتماسك بين مكونات المجتمع ويحول دون تصادمها.

12. إشراك الوافدين غير العرب وغير المسلمين في القضايا العربية والإسلامية، خصوصاً القضايا التي تُعد محطّ خلاف ونزاع دولي، وعلى رأسها القضية الفلسطينية والروهنغا والايغور، ويكون هذا بالترتيب مع وزارة الداخلية ووزارة العمل، بحيث يتم إنتاج مشاريع ثقافية وفكرية مشتركة ومساندة.

13. حل إشكالية التعليم التي يعاني منها بعض القادمين إلى قطر، وتشمل إمكانية التحاق أبنائهم إلى المدارس الحكومية، وارتفاع نفقات الدراسة بشكل عام، لأن تكاليف التعليم في دولة قطر مرتفعة، خصوصاً المدارس الخاصة.

14. زيادة فرص تعليم أبناء العاملين في القطاع الخاص، بحيث يستطيعون الدراسة في المدارس الحكومية، حيث إنهم يواجهون مشكلة بعدم قبول أبنائهم في المدارس الحكومية إلا من خلال استثناءات ضيقة.

15. استثمار هذا التنوع لنشر قيم التسامح والتعايش السلمي عالمياً، خصوصاً تجاه الأقليات التي تعاني ظلماً واضطهاداً خارج دولة قطر.
16. القيام بدراسات وأبحاث نوعية مكتملة لهذه الدراسة الكمية، لمعرفة إذا ما كان التعايش السلمي في دولة قطر مستداماً أم مؤقتاً، وهذا يشمل إجراء دراسات في السنوات المقبلة، لتعزيز نتائج هذه الدراسة أو تقديم ما هو جديد من مستجدات حول موضوع التعايش السلمي.
17. إجراء دراسات مستقبلية حول وجهات نظر مقارنة ما بين آراء المواطنين والمقيمين في إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في دولة قطر.
18. إجراء دراسات كمية ونوعية حول التنوع السكاني والتعايش السلمي في دول عربية وغير عربية وبمناهج بحثية مختلفة، لفتح باب المقارنة والدعم لهذه الدراسة.
19. إجراء دراسات مستفيضة تناقش مواضيع التعايش السلمي في ضوء أهداف الهجرة.
20. تقديم هذا المشروع إلى منظمة تحالف الحضارات كنموذج للتعايش السلمي وسط التعددية الثقافية التي أدت إلى نمو وتطور البلد المضيف، والذي رجح بالفائدة على البلد المصدر للعمالة المهاجرة، ولتفنيد نظريات الصراع الثقافي والحضاري.

7.3 إنجازات الدراسة

النموذج القطري في إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في ضوء أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات

عند مناقشة أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات من خلال الإجراءات القطرية في مقومات التعايش نجد أن دولة قطر حققت التعايش الإيجابي والتعارف الحضاري عن طريق اكتشاف نسبة الرضا المرتفعة حول مقومات التعايش الأربعة لدى أفراد العينة في الفترة من 2015 إلى 2019، الذي انعكست نتائجه على مؤشر السلام العالمي ومؤشر ناميبو للأمن والأمان، حيث حظيت دولة قطر على مراتب متقدمة في كلا المؤشرين كما جاء في الفصل الأول بند (1.4)، وبالتالي فإن نسبة التوترات ونسبة الجرائم منخفضة جداً في المجتمع القطري وسط المجموعات السكانية ذات التعددية الثقافية والإثنية، وفي المقابل زادت نسبة التنمية والتقدم في الدولة كما كانت تطمح إليه وتخطط له في رؤيتها الوطنية 2030.

ووفقا لما جاء في دستورها الدائم، والشاهد على ذلك النمو المستمر في الناتج المحلي الإجمالي لدولة قطر سنة بعد أخرى كما جاء في الفصل الرابع بند (4.6.1) جدول (4.8). ومن خلال الجدول (7.1) يتبين تحقيق الدراسة لأهدافها والإجابة عن أسئلتها كالآتي:

جدول (7.1) تحقيق أسئلة الدراسة وأهدافها

أماكن تحقيقها في الدراسة	أهداف الدراسة	أسئلة الدراسة
الفصل الرابع بند (4.5)	1- التعرف على مقومات إدارة التنوع السكاني (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) في دولة قطر.	1- ما هي مقومات إدارة التنوع السكاني (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) في دولة قطر التي من خلالها تعمل لدعم التعايش السلمي بين سكانها؟
الفصل الرابع بند (4.6)	2- استكشاف إيجابيات وسلبيات التنوع السكاني في دولة قطر وتحديات إدارة التنوع السكاني وكيفية التعامل معها.	2- ما هي إيجابيات وسلبيات التنوع السكاني في دولة قطر وتحديات إدارة التنوع السكاني وكيفية التعامل معها؟
الفصل الخامس بند (5.3) الفصل السادس بند (6.2)	4- تقييم مدى رضا العمالة المهاجرة في دولة قطر عن الإجراءات التي قامت بها الدولة من حيث المقومات (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) في الفترة من 2015-2019.	3- ما مدى رضا العمالة المهاجرة في دولة قطر عن الإجراءات التي قامت بها الدولة من حيث المقومات (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية) في الفترة من 2015-2019 ؟
الفصل الخامس بند (5.4) الفصل السادس بند (6.3)	3- تحليل التحديات التي تواجهها العمالة المهاجرة في دولة قطر والاقترحات التي يقدمونها لتحسين التعايش السلمي.	4- ما هي التحديات التي تواجهها العمالة المهاجرة في دولة قطر والاقترحات التي يقدمونها لتحسين التعايش السلمي؟
الفصل السادس بند (6.3)	بيان أثر الإجراءات التي قامت بها دولة قطر في مقومات التعايش السلمي على التعايش السلمي في ضوء أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات	5- ما أثر الإجراءات التي قامت بها دولة قطر في مقومات التعايش السلمي على التعايش السلمي في ضوء أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات؟

أماكن تحقيقها في الدراسة	أهداف الدراسة	أسئلة الدراسة
الفصل السادس بند (7.3)	تطوير نموذج لإدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في ضوء التجربة القطرية يمكن تطبيقه في العديد من الدول بما يتناسب مع خصوصية كل دولة.	6- كيف يمكن تطوير نموذج لإدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في ضوء التجربة القطرية يمكن تحقيقه في العديد من الدول بما يتناسب مع خصوصية كل دولة؟

ولذلك يمكننا أن نطرح النموذج القطري في التعايش السلمي من خلال إدارة دولة قطر للتنوع السكاني في المجتمع القطري في ضوء أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات كنموذج يمكن أن يقتدى به من قبل دول العالم مع مراعاة خصوصية كل دولة، ومن النتائج التي خرجت بها الدراسة في الجدول (6.35) يمكن أن نستدل بها على أن التعايش السلمي يمكن تحقيقه في المجتمعات ذات التعددية الثقافية والعرقية إذا تم ضبط وتنظيم الإجراءات والقوانين في مقومات التعايش في ظل المعايير الدولية ومبادئ حقوق الانسان.

جدول (7.2) المتوسط الموزون لمقومات التعايش في دولة قطر ودرجة الرضا

النطاق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	نسبة عدم الرضا	نسبة الرضا	المتوسط الموزون للمقومات
إيجابي مرتفع	0.379	3.078	14%	86%	المقوم الاقتصادي
إيجابي مرتفع	0.383	2.974	21%	79%	المقوم الاجتماعي
إيجابي مرتفع	0.399	3.048	18%	82%	المقوم الثقافي
إيجابي مرتفع	0.375	3.114	12%	88%	المقوم القانوني
إيجابي مرتفع	0.37	3.04	16.3%	83.7%	المتوسط الموزون

وتعدّ هذه الدراسة كمية حيث تناولت الباحثة بالأرقام والنسب المئوية تقييم مدى رضا المجموعات السكانية المختلفة عن الإجراءات القطرية في مقومات التعايش، والتحديات التي تواجه الوافدين

والاقتراحات لمعالجتها من وجهة نظرهم، وتوصي الباحثة بمجموعة من التوصيات لتطوير النموذج القطري ولاستكمال دعم وتعزيز التعايش السلمي في ظل أهداف الهجرة لمنظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات كما هو موضح في الشكل (7.1).

الشكل (7.1) التوصيات التي تدعم أهداف الهجرة القطرية وتعزز التعايش السلمي

التوصيات التي تدعم التعايش السلمي في ظل أهداف الهجرة القطرية لمنظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات



7.4 الاسهام العلمي والعملي للبحث

خرجت الدراسة بنتائج أهمها أن هنالك نسبة رضا عالية بلغت (83.7%)، ومتوسط حسابي (3.04) حول الإجراءات التي تقوم بها قطر فيما يتعلق بإدارة التنوع السكاني من خلال مقومات التعايش السلمي. وهذه النتيجة تؤكد على أن التنوع السكاني المصاحب لتعدد الثقافات عامل إيجابي، ويمكن استثماره في إحداث تقارب بين الشعوب والتقاء الحضارات.

كما تأتي أهمية هذه النتائج في خدمة صانعي القرار وواضعي السياسات في دولة قطر في تحديث وتطوير الإجراءات المتعلقة بالاستقرار والتعايش السلمي محليا، وتعزيز سياسة القوة الناعمة التي تنتهجها الدولة لكسب صداقات وشراكات خارجية، لتحقيق معا أهداف منظمة الأمم المتحدة لتحالف الحضارات في مجال الهجرة.

ونتائج الدراسة تفيد الباحثين والمهتمين بمجال التنوع السكاني والتعايش السلمي، والعاملين في المجال الاجتماعي والدراسات القطرية، والعديد من دول العالم بما يتناسب مع خصوصية كل دولة، باستثمار النموذج القطري لنشر قيم التسامح والتعايش السلمي، خصوصا تجاه الأقليات التي تعاني ظلما واضطهادا في بعض دول العالم.

7.5 الخاتمة والدراسات المستقبلية

عند مناقشة التعايش السلمي في ظل مفاهيم تعارف الحضارات نجد أنها القاعدة التي تقوم عليها العلاقات بين الدول والشعوب ولها أبعاد إنسانية عميقة، وليس الصدام والنزاع أو الإقصاء والإلغاء والتهميش والاضطهاد الذي يضر بالارتقاء الفكري والروحي والتلاقي الحضاري.

وعند مناقشة التعايش السلمي في ضوء مفهوم الأمن الاجتماعي عند العوجي (1983)، نجد أن الأمن والسلام الاجتماعي هما الحماية والوقاية للدولة، والسبيل للتحرك الإيجابي في المجتمع، ومسؤولية الجميع في حفظ الحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والقانونية، وطريق للتعايش في ضوء احترام كرامة الآخرين وتقبل ثقافتهم وهوياتهم، الذي يؤتي ثماره في التنمية والتقدم ورفاهية الناس.

إن اختيار هذه المقومات الأربع، والتي تلامس يوميات الإنسان وبها تستقيم الحياة إذا وظفت بطريقة حكيمة وعادلة، يمكن معرفة من خلال ما تحويه من إجراءات وقوانين اتجاهات الدولة محليا وعالميا.

واعتمادا على نتائج الدراسة نجد أن دولة قطر حققت نسبة مرتفعة من الأمن الاجتماعي والتعارف الحضاري من خلال الإجراءات التي قامت بها في مقومات التعايش التي حصدت نسبة رضا مرتفعة من قبل العمالة الوافدة انعكس ذلك على شعورها بالارتياح والرغبة بتجديد عقدها والاستمرار بالعمل والاستقرار في دولة قطر. ولا زالت دولة قطر مستمرة في تطوير إجراءاتها والعمل على زيادة نسبة الرضا بما يخدم التنمية والتطوير ويحقق الرفاهية لسكانها كهدف من أهداف رؤيتها الوطنية 2030.

ولذلك شهدت السنوات الأخيرة من 2015 إلى 2019 حراكا تشريعيًا كبيرًا، وظهر عهد جديد من الإصلاحات في القوانين والتشريعات في دولة قطر تتعلق بالعمالة الوافدة، أدى إلى تغييرات جاءت في مصلحة المواطن والوافد، وتماشت مع مبادئ حقوق الإنسان، وملمية لمعايير الاتفاقيات والمعاهدات التي صادقت عليها، لحفظ كرامة الإنسان وتحقيق السلام المحلي والعالمي.

واستثمرت دولة قطر السلام المحلي والاستقرار الداخلي في القيام بعمل تحالفات نهضوية ووقائية واستثمارية مع الدول المصدرة للعمالة الوافدة، وكذلك جلب استثمارات أو أحداث رياضية أو ثقافية عالمية.

ورغم جهود دولة قطر في حقل العمالة الوافدة، إلا أنها واجهت بعض التحديات في تطبيق بعض القوانين، والموازنة بين حقوق الوافدين ومصالح المواطنين، بحيث لا يطغى أحدهما على الآخر، ووضعت ضوابط وعقوبات على من يخل بذلك، ولا زال الأمر يحتاج إلى مراقبة ومتابعة. إلا أن هناك مساحات أخرى تترك للباحثين في قضايا التعايش السلمي لاستكمالها تتعلق بإجراء دراسات مستقبلية كمية ونوعية حول وجهات نظر مقارنة ما بين آراء المواطنين والمقيمين في إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في دولة قطر، وإجراء دراسات حول التنوع السكاني في دول عربية وغير عربية، لفتح باب المقارنة والدعم لهذه الدراسة، وباستخدام مناهج مختلفة للثبوت من مفهوم «التعايش السلمي».

وبذلك نجد أن نتائج الدراسة جاءت لتؤيد فكرة النموذج القطري في التنوع السكاني والتعايش السلمي كنموذج يحتذى به عالميا بما يتناسب مع خصوصية كل دولة، وأن قطر تعد واحدة من أكثر الأماكن أمنا وسلاما، ويتم فيها التبادل الثقافي والالتقاء الحضاري بود وتلقائية وسلاسة وذلك بفضل جهودها في مجال خدمة حقوق الإنسان، والإجراءات التي تهدف إلى تحقيق هجرة آمنة وعادلة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

8 أسباب وراء تفضيل العملاء استخدام سيرفي مونكي في إجراء الأبحاث»، -www.surveymonkey.com، 10 مايو 2020.

ابن فارس، أبو الحسين أحمد بن فارس (1979) معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، سوريا- دار الفكر.

ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم المصري (1994) لسان العرب، لبنان- دار صادر.

إلياني، إيمي- اوانغ، جيفري- زكريا، ادريس(2014) الحوار بين الأديان من منظور مفكرين إسلاميين ماليزيين معاصرين، مجلة الفكر الإسلامي العالمية ، journalarticle.ukm. الأنصاري، عبد الحميد (2012) ثقافة الكراهية - التسامح الإنساني إلى أين؟، دار مدارك للنشر، دبي.

التونسي، رشا (2013) نماذج التعايش مع الآخر. وثيقة المدينة. ودستور المواطنة، موقع العربية، المغرب العربي، www.alarabia.net.

التويجري، عبد العزيز بن عثمان (2015) تحالف الحضارات وبناء نظام عالمي جديد، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة -آيسسكو.

الjasور، ناظم عبد الواحد (2006) المرجعية الفكرية للخطاب السياسي، لبنان- دار النهضة العربية.

الحسن، إحسان محمد (2005) علم الاجتماع العسكري، عمّان: دار وائل للنشر.

حسن، محمد خليفة (2003) المسلمون والحوار الحضاري مع الآخر-نقد إسلامي لنظرية صراع الحضارات، سلسلة الحوار بين الأديان والتقاء الحضارات، العدد الثاني.

حسن، محمد خليفة (2014) الإسلام والحوار مع الحضارات الأخرى، المركز العلمي للطباعة والكمبيوتر، مصر.

الحمادي، هند محمد (2018) من حوار القوة لقوة الحوار، قطر- مطبعة الدوحة الحديثة.

- دياب، سهيل رزق (2008) مناهج البحث العلمي <http://u.edu.sa>
- ديورانت، ول وايريل (2013) قصة الحضارة، ترجمة: الدكتور زكي نجيب محمود، بيروت: دار الجيل للطبع والنشر، مجلد 1.
- رافئيل، بولينو (2018) التعددية الدينية في الخليج: مفارقات التعايش في دولة حديثة، جامعة حمد بن خليفة، كلية الدراسات الإسلامية.
- الزهراني، خالد ناظم (2006) أثر العمالة الوافدة على الأمن الجنائي، رسالة ماجستير، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006-2007. core.ac.uk/pdf.
- زيتون، عدنان سلمان (2010) التربية السكانية - استراتيجية مستقبلية -، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، وزارة الثقافة، دمشق.
- الزبيدي، مفيد كاصد (2010) تاريخ قطر المعاصر، الأردن- دار المناهج للنشر والتوزيع.
- السرجماني، راغب، (2010) معاهدات الرسول مع النصارى، موقع قصة إسلام، القاهرة، 28 إبريل 2010، www.islamstory.com.
- سليمان، وليم (1976) الحوار بين الأديان، تقديم: د. عبد العزيز كامل، مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب 1976.
- سويدان، طارق، صناعة الحضارة، موقع منابر ثقافية - ملتقى المثقفين العرب، ww.mnaabr.com.
- الشامسي، ميثاء سالم (2006) تقييم سياسات الهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي - دروس مستقبلية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا - الإسكوا، الأمم المتحدة، بيروت. www.un.org/en/development.
- الشلق، أحمد زكريا وعقيل، مصطفى والعبد لله، مصطفى (2009) *تطور قطر السياسي-من نشأة الإمارة إلى استقلال الدولة -، مطابع رينود الحديثة، قطر.
- الشننبر، خالد بن محمد (2013) حقوق الإنسان في اليهودية والمسيحية والإسلام-مقارنة بالقانون الدولي-، مجلة البيان، السعودية-أثناء للنشر.

الشهابي، عمر هشام (2012) اقتلاع الجذور-المشاريع العقارية وتفاقم الخلل السكاني في مجلس التعاون لدول الخليج العربية-، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.

عمر هشام الشهابي، تصدير الثروة واغتراب الانسان: تاريخ الخلل الإنتاجي في دول الخليج العربية، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 2018.

الضامن، منذر(2007) أساسيات البحث العلمي، عُمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عبد السلام، جعفر (2005) التسامح في الفكر الإسلامي، المركز العلمي للطباعة والكمبيوتر، القاهرة.

عبد، عبد الواحد مشعل (2016) سمات الدولة الحديثة وإدارة المجتمع المتعدد، مجلة جامعة التنمية البشرية، العدد 4، ص 2-16.

العبيدي، مؤيد، مفاهيم أمنية (2019) الأمن الاجتماعي، الجزائر: الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية والاستراتيجية، www.politics-dz.com.

صديقي، العربي. البوبكري، عمر. السيد، حسن. الحوكي، شاك. الأنصاري، ماجد. آل ثاني، العنود أحمد. السويدي، سيف. (2018)، تجربة الحكم الرشيد في قطر: روافع التنمية المستدامة والتمكين المجتمعي(1995-2013)، مركز الجزيرة للدراسات، مطابع الدار العربية للعلوم، بيروت.

العسكري، عبود عبد الله (2004) منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دمشق: دار النمير.

عمارة-محمد (1998) الإسلام والأمن الاجتماع، القاهرة: دار الشروق.

عميرة، إبراهيم (1981) حتى نفهم البحث التربوي، دار المعارف للنشر، القاهرة.

العوجي، مصطفى (1983) الأمن الاجتماعي: مقوماته-تقنياته وارتباطه بالتربية المدنية، بيروت: مؤسسة نوفل.

غارودي-روجيه (1993) في سبيل حوار الحضارات، تعريب عادل العوا، بيروت: عويدات للنشر والطباعة.

- فاضل باقر مطشر اللامي، (2017) مقياس ليكارت»، رابطة الأكاديميين العرب، 23 أكتوبر 2017، www.arabacademics.org، 9 مايو 2020.
- فتوح، صادق، (2006)، واقع التركيبة الطائفية في دول الخليج العربي، مجلة شؤون خليجية، العدد 47.
- محفوظ، محمد (2018) سؤال الهوية والتنوع الثقافي. بيروت: منتدى الكلمة للدراسات والأبحاث، 2018. <http://search.mandumah.com>.
- مراد، محمود، النمو السكاني ومتطلبات التنمية في دول مجلس التعاون الخليجي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت مايو 2015.
- مصطفى، محمد صلاح الدين. عبدالحميد، أحمد رجاء. عبدالمنعم، أحمد. عبدالحميد، ماجدة محمد. (2010)، خطوات البحث العلمي ومناهجه، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- مطر، خولة (2008) محاولة التخلص من الاعتماد على العمالة الوافدة في منطقة الخليج، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي.
- ملكاوي، أسماء حسين. الشطي، الشاذلي بية. لحمامد، المهدي. العتيبي، أفرح. (2021)، الصورة المعيارية للمجتمع القطري: دراسة في تصورات المقيمين، مجلة تجسير، المجلد الثالث، العدد 2، الدوحة.
- المنظمة الدولية للهجرة (2021) تقرير الهجرة في العالم للعام 2020، على الموقع <https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr-2020-ar.pdf>
- منو جهري، محمد حسن واحمدي، جابر حمزة ومحمد، سلمان رمضان (2015) حضارات العالم: حوار لا صراع، www.qu.edu.qa.
- مهودر، هيفاء نجيب (2012)، العمالة الأجنبية في دولة قطر، مجلة الخليج العربي، المجلد 40، العدد 3-4، 276-273، جامعة البصرة، العراق.
- الميلاد، زكي (2006) تعارف الحضارات، دمشق: دار الفكر المعاصر.
- النجار، باقر (2013) العمالة الأجنبية وقضايا الهوية في الخليج العربي، مجلة عمران، العدد الثالث - شتاء.

الندوي، أبو الحسن على الحسني (1963) موقف العالم الإسلامي تجاه الحضارة الغربية، المجمع الإسلامي العلمي - الهند.

همداني، حامد أشرف (2018) السلم الاجتماعي: ضرورته ومبادئه في ضوء الشريعة الإسلامية، إصدارات مجلة البصرة التابعة للجامعة الوطنية للغات الحديثة، اسلام آباد، مجلد2.

هنتنغتون، صامويل، صدام الحضارات (1999) إعادة صنع النظام العالمي، ترجمة طلعت الشايب، تقديم د. صلاح فنصوه، نيويورك: سيمون وسكستر روكفيلير سنتر، 1996

وهبان، أحمد (2001) الصراعات العرقية واستقرار العالم المعاصر- دراسة في الأقليات والجامعات والحركات العرقية-، القاهرة، موقع كتب عربية للنشر والتوزيع الإلكتروني..www.kotobarabia.com

ثانياً: دراسات

الوعي السكاني في المجتمع القطري - دراسة ميدانية لمعارف القطريين واتجاهاتهم نحو القضايا السكانية-، سلسلة دراسات سكانية تصدرها اللجنة الدائمة للسكان، رقم السلسلة 15، قطر: الشركة الحديثة للطباعة، 2012، ط1.

ثالثاً: إصدارات:

استراتيجية التنمية الوطنية الثانية لدولة قطر 2018-2022، جهاز التخطيط والاحصاء، الدوحة: شركة الخليج للنشر والطباعة، فبراير 2019.

إنجازات في المجال الأمني 2018- 2019، وزارة الداخلية القطرية، الدوحة: مطابع الشرطة، 2019.

سكان-نحو حياة أفضل للسكان ، السياسة السكانية لدولة قطر 2017-2022:أهدافها غاياتها (الحلقة 2)، الدوحة: المكتب الفني للجنة الدائمة للسكان بجهاز التخطيط والاحصاء، العدد 44، أكتوبر 2019.

تقرير الهجرة في العالم، (2020)، ماكوليف، ماري. خضرية، وبينود، ترجمة: وجدة الترجمة

الاسبانية ووحدة الترجمة الفرنسية، المنظمة الدولية للهجرة للنشر، على الموقع <https://pdf/files/system/int.iom.publications>

إصدار خطة عمل دولة قطر لتحالف الحضارات، وزارة الخارجية-قطاع التعاون الدولي، إبريل 2009، www.unaoc.org/National-Strategy-Arabic-Qatar.

خطة عمل دولة قطر لتحالف الحضارات 2018-2022، وزارة الخارجية القطرية، www.mofa.qa.

رابعاً: المواقع الالكترونية:

اسأل قطر، www.askqatar.net.

إعلان اليونسكو العالمي بشأن التنوع الثقافي، www.org.un.

تريب أدفايزر، www.ar.tripadvisor/Restaurant.com.

جنسيات المقيمين من إجمالي سكان دولة قطر، www.Arabic.arabianbusiness.com.

جهاز التخطيط والاحصاء، <http://psa.gov.qa>.

حقوق الانسان، www.org.hrw.

دستور دولة قطر، pdf، <https://www.wipo.int>.

الديوان الأميري، www.qa.gov.diwan.

سيرفي مونكي في إجراء الأبحاث»، www.surveymonkey.com.

صحيفة الراية، www.raya.com.

صحيفة الشرق، www.sharq-al.com.

صحيفة اللوسيل، www.lusailnews.com.

صحيفة الوطن. www.watan-al.com.

صندوق قطر للتنمية، <http://qatarfund.org.qa>.

اللامي، فاضل باقر مطشر ، (2017) مقياس ليكارت»، رابطة الأكاديميين العرب، www.arab-

academics.org، تاريخ الاسترداد: 9 مايو 2020.

.http//qcac.mofa.gov.qa، اللجنة القطرية لتحالف الحضارات،
اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، .org.qa.nhrc.www
مجلة سيرتفايند، .http//certifind.com
مراد، عماد، (2018)، قطر تفتتح مشروعاً ضخماً لتخزين المياه، موقع الجزيرة، -www.alja-
.zeera.net
مكتب الاتصال الحكومي، .qa.gov.hukoomi.www
مكتبة حقوق الانسان، جامعة منيسوتا، أمريكا، .www.hrlibrary.umn.edu
المنارة للاستشارات، .com.manaraa.www
موسوعة الفتوى، .com.fatwa.www
موقع إحصاء، .www.e7sa.com
مؤشر السلام العالمي 2019، .web.archive.org
ن بوست، .com.noonpost.www
وزارة الخارجية التركية، مبادرة تحالف الحضارات، .tr.gov.mfa.www
وزارة التجارة والصناعة، .qa.gov.moci.www
وزارة الصحة العامة القطرية. (2019). .qa.gov.moph.www
وزارة المواصلات والاتصالات، .www.motc.gov.qa
International Labor Organization. (2017).www.ilo.org/ pdf
phillips.Katherine w, How Diversity Makes Us Smarter, https://www.scientifi-
camerican.com
Qatar 2018 international religious freedom report, U.s.Department of State,-
June 21,2019,www.state.gov

The Australian Human Rights Commission, www.itstopswithme.humanrights.gov.au

.United Nation Alliance of Civilizations, www.unaoc.org

ثانيا المراجع الأجنبية

Robles, Paulino Rafael. Cozzi, Gil. Religious Pluralism in the Gulf: Paradoxes of Coexistence in a Modernizing State. 2018, Hamad Bin Khalifa University, College of Islamic Studies.

Huntington, Samuel P, The Clash of Civilization and the Remaking of World Order, New York, Simon & Schuster Rockefeller Center, 1996.

Robinson, Kali. What is the KafalaSystem?, March 23,2021,Council on Foreign Relations, New York, www.cfr.org

Fahi, John. Out of sight, out of mind: managing religious diversity in Qatar, British Journal of Middle Eastern Study. 2018, <https://doi.org>.

Glind, Hans van de. Kagan, Sophia. Marks, Eliza. Unger,Carla. EMPLOYER-MIGRANT WORKER RELATIONSHIPS IN THE MIDDLE EAST: Exploring scope for internal labour market mobility and fair migration, March 2017, International Labour Organization Regional Office for Arab States, Geneva, Switzerland, www.ilo.org/pdf

Zahra, Maysa. The Legal Framework of the Sponsorship Systems of the Gulf Cooperation Council Countries: A Comparative Examination, 2019, Gulf Labour Markets and Migration (GLMM),gulf research Center, Jeddah-Saudi Arabia.

Randeree. Kasim, (2012), Workforce Nationalization With Foreigners In The Gulf Cooperation Council States. Occasional Paper No. 9. Center for International And Reginal Studies. Georgetown University. Qatar. ISSN 2072-5957 <https://repository.library.georgetown/pdf>.

Storbeck, Doreen. Indian Labour Migration to the Arab Gulf States: The Impact of a Growing Interdependence, International Asian Forum, International Quarterly for Asian Studies Munchen, Germany, Munchen May 2011, Arnold Bergstrasser Institut, P 21-46 , www.proquest.com.

قائمة الملحقات

ملحق (1) أسئلة الاستبانة باللغة الإنجليزية والعربية

Management of Population Diversity and Peaceful Coexistence in Qatar in
Light of themigration Goals of the Alliance ofCivilizations

Dear participant,

The researcher is conducting this study in order to know the extent to which peaceful coexistence takes place in Qatar. To achieve this objective, you are kindly expected to answer all the questions in this questionnaire, and we are hoping that the study will contribute to further development and increase in the level of peaceful coexistence in Qatar. Please be informed that your personal information and data will strictly be kept confidential and will only be used for the purpose of scientific research.

Hind Mohammed Ahmed Al-Hammadi

University Technology Malaysia (UTM)

Academy of Islamic Civilization, Faculty of Social Sciences and Humanities

First: Demographic Data

1- Nationality: (Choose from the list)

2- Gender:

3- Profession:

Government Employed Semi-public Employed

Private Sector Employed Self-Employed

4- What your personal monthly income?

Less than 5000 QR 5500- 10,000 QR 10,500-15000 QR

15,500-20,000 QR 20,500-25000 QR 25,500- 30,000 QR

More than 30,000 QR

5- Does your family live with you in Qatar?

Yes No

6- Number of family members:

Tick (√) the corresponding answer:

7- Education	Primary & less	Secondary & less	University	Post-Grad- uate	-----
8- Age	15-20	21-35	36-50	51-65	More than 65
9- Years of Residence in Qatar	5 years or less	6-10	11-15	16-20	More than 20

Second: Sections of the Questionnaire

Section (1) The pillars Qatar relies upon in the management of population diversity to achieve peaceful coexistence

The Economic Factor/Pillar

		Strongly Agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree	Not Applicable N/A
1	I am satisfied with my work contract.					
2	Duration of the vacations I get is suitable.					
3	The number of working hours is appropriate.					
4	I send money abroad freely and without any obstacles.					
5	The employer provides me suitable housing or housing allowance.					
6	Infrastructure services (such as water supply, power, transportation means, ... etc.) are available comfortably.					

		Strongly Agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree	Not Applicable N/A
7	Coming to work in Qatar is the best choice I look for among the other available choices.					
8	I receive a good salary that meets my needs.					
9	I could improve my economic situation while working in Qatar.					
10	I feel satisfied and secured while working in Qatar.					
11	I want to continue my work in Qatar for a long time.					
12	I would like to get my contract renewed so that I can continue working in Qatar.					

The Social Factor

		Strongly Agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree	Not Applicable N/A
13	My family members have access to the various stages of education in Qatar.					
14	I receive a good health care when needed.					
15	I find it easy and comfortable to interact & communicate with the other diverse population groups.					
16	Dealing with Qataris is smooth and goes without discrimination or racism.					
17	I find suitable entertaining and recreational places for me and my family in Qatar.					
18	I find no prejudice or discrimination in dealing with people here based on their nationalities.					
19	Some charitable bodies provide financial or in-kind assistance for the needy.					

		Strongly Agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree	Not Applicable N/A
20	The Qatari community provides financial assistance for those who are in need.					
21	I prefer to live and reside permanently in Qatar.					
22	My friends are only from the same nationality as mine.					

The Cultural Factor

		Strongly Agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree	Not Applicable N/A
23	I normally practice my religious rituals without any harassment.					
24	I celebrate my own national days in a normal way.					
25	The available cultural centers in Qatar meet my needs.					
26	Some magazines/papers publish articles in my language that meet my interests.					

		Strongly Agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree	Not Applicable N/A
27	My community has some radio or TV stations that meet my interests.					
28	There are restaurants or food centers that provide the food and taste I find in my home.					
29	I wear my traditional clothes freely without encountering any sort of mocking or harassment.					

The Legal Factor

		Strongly Agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree	Not Applicable N/A
30	The Qatari Law protects my rights completely.					
31	I feel safe and secured in Qatar.					
32	I find it easy and smooth to get my official procedures/transactions done in the government departments.					

		Strongly Agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree	Not Applicable N/A
33	I freely express my opinion if it does not contradict the law and values of Qatar.					
34	In my workplace, there is a legal entity that can consider and listen to my complaints.					
35	I have the right to look for another job when my work contract is ended.					
36	I can leave Qatar at any time if I have no violations or any legal commitments.					

Section (2) Kindly answer the following questions:

Do you encounter any problems or harassment concerning peaceful coexistence in Qatar?

Yes No

If there are any, what are they?

.....

.....

Do you have any suggestions to improve the peaceful coexistence in Qatar?

Yes No

If there are any, what are these suggestions?

.....
.....

Thank for your cooperation

إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في دولة قطر

في ضوء أهداف الهجرة لتحالف الحضارات

تحية طيبة وبعد...

تقوم الباحثة بإعداد هذه الدراسة بهدف التعرف على مدى تحقق التعايش السلمي في دولة قطر. وفي سبيل ذلك فإننا نأمل منكم المساهمة الجادة في إنجاح هذه الدراسة، من خلال الإجابة على كافة الأسئلة المطروحة في هذا الاستبانة. ونرجو أن تساعد هذه الدراسة في تحقيق المزيد من التطور في جانب التعايش السلمي في دولة قطر. علمًا بأن هذه المعلومات سرية وستستخدم لغرض البحث العلمي فقط.

هند محمد أحمد الحمادي

الجامعة التكنولوجية الماليزية

أكاديمية الحضارة الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

أولاً: المعلومات الديموغرافية:

1. الجنسية: (اختر من القائمة)

2. الجنس:

3. ما هو دخلك الشهري بالريال القطري؟

أقل من 5000 من 5500 - 10,000 من 10,500 - 15000

من 15,500 - 20,000 من 20,500 - 25,000 من 25,500 - 30,000

أكثر من 30,000

4. الوظيفة: موظف حكومي/موظف شبه حكومي/ موظف في القطاع الخاص/ عمل حر

5. هل أسرتك تقيم معك في قطر: نعم لا

6. كم عدد أفراد أسرتك:

أرجو وضع علامة (√) امام الإجابة المناسبة:

1 - المستوى التعليمي	ابتدائي وأقل	ثانوي وأقل	جامعي	دراسات عليا	
2 - العمر	15 - 20	21 - 35	36 - 50	51 - 65	أكثر من 65
3 - سنوات الإقامة في قطر	5 سنوات وأقل	6 - 10	11 - 15	16 - 20	أكثر من 20

ثانياً: محاور الاستبيان

القسم الأول: المقومات التي اعتمدت عليها دولة قطر في إدارة التنوع السكاني لتحقيق

التعايش السلمي.

المحور الأول: المقوم الاقتصادي

لا ينطبق	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	1
					أشعر بالرضا عن عقد عملي.
					مدة الإجازات التي أحصل عليها مناسبة.
					عدد ساعات العمل مناسب.
					أقوم بإرسال الأموال إلى الخارج بحرية تامة.
					توفر لي جهة العمل سكنا مناسباً أو بدلا ماليا يوفّر ذلك.
					أجد خدمات البنية التحتية (ماء، كهرباء، مواصلات...) متاحة بالشكل جيد.
					المجيء إلى دولة قطر الخيار الأفضل والذي أبحث عنه من بين الخيارات المتاحة بالنسبة لي.
					أتقاضى معاشا يلبي احتياجاتي.
					استطعت تحسين ظروفي الاقتصادية أثناء عملي في قطر.
					أشعر بالارتياح أثناء عملي في دولة قطر.
					أرغب باستمرار عملي في دولة قطر لفترة طويلة.
					أرغب بتجديد عقد عملي للاستمرار في العمل داخل دولة قطر.

المحور الثاني: المقوم الاجتماعي

لا ينطبق	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	يتوفر لأسرتي المراحل التعليمية المختلفة في قطر.	13
					أحصل على رعاية صحية جيدة عند الحاجة.	14
					أجد التعامل مع المجموعات السكنية الأخرى سهلاً ومريحاً.	15
					أجد التعامل مع القطريين سلساً دون تمييز وعنصرية.	16
					أجد أماكن ترفيهية مناسبة لي ولعائلي في دولة قطر.	17
					لا أجد اختلافاً في طرق التعامل بين الناس بحسب جنسياتهم.	18
					تقوم بعض الجهات الخيرية بتقديم مساعدات مالية أو عينية للمحتاجين	19
					يقوم المجتمع القطري بتقديم المساعدات للمحتاجين.	20
					أرغب بالاستقرار والإقامة بالشكل دائم في دولة قطر.	21
					أصدقائي هم من نفس جنسيتي فقط.	22

المحور الثالث: المقوم الثقافي

لا ينطبق	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	23	أمارس طقوسي الدينية بالشكل طبيعي دون أي مضايقات
					24	أمارس المناسبات الوطنية الخاصة بي بالشكل طبيعي
					25	المراكز الثقافية المتوفرة في قطر تلبى احتياجاتي.
					26	هنالك مجلات تقوم بنشر موضوعات بلغتي وتلبي اهتماماتي.
					27	هنالك محطات أو إذاعات خاصة بالجالية التي أنتمى إليها تلبى اهتماماتي.
					28	توجد مطاعم ومراكز لبيع الأطعمة تقدّم الطعام الذي أجده في بلدي ويلبي رغباتي.
					29	أقوم بارتداء ملابس التقليديّة بحرية دون التعرض لأي نوع من الانتقاد أو الإزعاج.

المحور الرابع: المقوم القانوني

لا ينطبق	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	30	القانون القطري يحمي حقوقي بالكامل
					31	أشعر بأمان في دولة قطر.
					32	أجد سهولة في إجراء معاملات الرسمية في الدوائر الحكومية
					33	أعبر عن رأيي كما أريد بما لا يتعارض مع قانون دولة قطر وقيمها
					34	أجد في عملي جهة قانونية تستمع لشكواي
					35	أمتلك الحرية في البحث عن فرصة عمل أخرى بعد انتهاء مدة العقد.
					36	استطيع مغادرة قطر متى شئت في حال عدم وجود مخالفات أو متطلبات قانونية.

القسم الثاني: أرجو الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. هل تجد مضايقات أو مشكلات في التعايش أثناء إقامتك في قطر؟ نعم/ لا

ما هي هذه المشكلات في حال وجدت؟

.....
.....

2. هل لديك اقتراحات لتطوير التعايش؟ نعم/ لا

ماهي هذه الاقتراحات إن وجدت؟

.....
.....

وشكرا جزيلاً لمشاركتكم ودعمكم

ملحق (2) أسئلة المقابلة مع مسؤولين في دولة قطر

بسم الله الرحمن الرحيم

الفاضل/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يرجى الاطلاع على أسئلة المقابلة والتكرم بالإجابة عليها، وهي تهدف إلى معرفة: الإجراءات التي قامت بها (الجهة المعنية) لتحقيق أو تعزيز مقومات التعايش السلمي، والتحديات التي تواجهها وكيف تغلبت أو سيطرت عليها، والآفاق المرسومة لاستثمار التنوع السكاني والاستفادة من إيجابياته، والتقليص أو معالجة سلبياته.

أسئلة المقابلة:

1. ما هي الإجراءات التي قامت بها (الجهة المعنية) لتحقيق التعايش السلمي داخل المجتمع القطري؟

2. ما هي إيجابيات وسلبيات التنوع السكاني على المجتمع القطري من خلال رؤية (الجهة المعنية)؟

3. ما هي التحديات التي تواجهها (الجهة المعنية) بسبب التنوع السكاني الكبير وتحقيق التعايش السلمي؟

4. ما هي الخطط المستقبلية للجهة المعنية) وتطلعاتها لدعم وتعزيز التعايش السلمي في دولة قطر؟

5. ما تقييمكم لمدى تحقق أهداف (الجهة المعنية) في قطر على صعيد أهداف مجال الهجرة لتحالف الحضارات؟ وشكرا

مقدمته: هند محمد أحمد الحمادي

طالبة دكتوراه في جامعة التكنولوجيا الماليزية UTM

موضوع الدراسة: إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في دولة قطر في ضوء أهداف الهجرة القطرية لمنظمة تحالف الحضارات

ملحق (3) خطاب الباحثة للمحكمين

رسالة إلى المحكمين:

الدكتور الفاضل / محمد أحمد حسن / مدير البحث المسحي المؤسسي وعضو لجنة مراجعة الاستبانات

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يرجى التكرم بالاطلاع على الملفين المرفقين المتعلقين بأسئلة الاستبانة والمقابلة، والتي تهدفان إلى معرفة الإجراءات التي قامت بها كل جهة حكومية وغير حكومية لتحقيق أو تعزيز مقومات التعايش السلمي، والتحديات التي تواجهها وكيف تغلبت أو سيطرت عليها، والآفاق المرسومة لاستثمار التنوع السكاني والاستفادة من إيجابياته، والتقليص أو معالجة سلبياته، ومن ثم إبداء رأيكم فيما يتعلق بالأسئلة من حيث وضوح عباراتها، وملائمتها لأهداف الدراسة.

وشكرا

مقدمته: هند محمد الحمادي

طالبة دكتوراه في جامعة التكنولوجيا الماليزية UTM

موضوع الدراسة: إدارة التنوع السكاني والتعايش السلمي في دولة قطر

في ضوء الهدف العام لتحالف الحضارات

ملحق (4) المقابلات الفردية

المقابلات الفردية:

1. اللواء /عبد الله يوسف المال، مستشار وزير الداخلية ورئيس الوزراء، وزارة الداخلية القطرية.
2. المحامي / يوسف الزمان
3. فواز الرئيس، مدير إدارة الاستخدام، وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.
4. خولة مبارك الكواري، خبير تدريب وتطوير، وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.
5. عبد الله صادق، المستشار الإعلامي، المؤسسة القطرية للإعلام.
6. نجوى عبد الرحمن آل ثاني، مدير التعاون الدولي، اللجنة العليا للمشاريع والإرث.
7. منى فاضل السليطي، المدير التنفيذي لقطاع التطوع والتنمية المحلية، الهلال الأحمر القطري.
8. فالح عجلان الهاجري، مستشار وزير الثقافة والرياضة، وزارة الثقافة والرياضة.
9. نوزاد الهيبي، اللجنة القطرية لتحالف الحضارات.
10. فايز الشمري، مدير صندوق الزكاة.
11. أحمد عبد الرحيم، مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان.
12. كومار سريكومار، رئيس قسم المالية في مجموعة ريجنسي القابضة.
13. ديار الكبيسي، مدير مركز ضيوف قطر للتعريف بالإسلام.

ملحق (5) المقابلات الجماعية والفردية

المقابلات الجماعية

المجموعة الأولى:

تتألف من سبعة أفراد بدون عائلاتهم، استغرقت مدة المقابلة ساعة كاملة (من 7-8 مساءً)

بتاريخ 7 يونيو 2021، كما يلي:

الرقم	الاسم	الجنسية	العمل	الراتب الشهري بالريال القطري	مدة الإقامة في قطر	الديانة
1	مسعود	بنغلاديش	العيانة المنزلية	3000	15	مسلم
2	جانش	الهند	غسل الملابس	3700	3	هندوسي
3	عادل	المغرب	طباخ	5000	2	مسلم
4	راندي	غانا	حراسة	1900	8	مسيحي
5	زرزر	ميانمار	عاملة منزلية	1260	7	مسلمة
6	دوريس	الفلبين	عاملة منزلية	1460	3	مسيحية
7	مارجريت	كينيا	مدبرة منزل	5000	2 شهرين	مسيحية

المجموعة الثانية:

تتألف من خمسة أفراد بدون عائلاتهم، 14 يونيو 2021، الساعة 7 إلى 8 مساءً، يتراوح الدخل

الشهري بين 5000 وأقل QR.

الاسم	الجنسية	الديانة	نوع العمل	الراتب QR	سنوات الإقامة بقطر	المستوى التعليمي	عدد أفراد الأسرة بقطر
1- فيروز	بنغلاديش	مسلم	مشرف الأغذية	2800	12 سنة	دبلوم	لا يوجد
2- دورفا	نيبال	هندوسية	غسل الملابس	1400	14	إعدادي	لا يوجد
3- شالين	كينيا	مسيحية	عاملة أمن	1600	2	إعدادي	لا يوجد
4- جاني	فلبين	مسيحية	الموارد البشرية	3000	3	دبلوم	لا يوجد
5- سانتوش	الهند	هندوسي	الموارد البشرية	3200	8	دبلوم	لا يوجد

المجموعة الثالثة:

تتألف من خمسة أفراد يعيشون مع عائلاتهم من 21 يونيو 2021، الساعة 7 مساءً، ويتراوح دخلهم الشهري بين 5500-15000.QR.

الاسم	الجنسية	المستوى التعليمي	نوع العمل	مدة الإقامة بقطر بالسنة	عدد أفراد الأسرة في قطر	الدخل الشهري بالريال القطري
1-علاء إبراهيم	مصري	جامعي	إداري	11	5	يتراوح بين 5500 إلى 15000
2-داليا مكارم	لبنانية	جامعية	مديرة شؤون الزوار	14	5	بين 5500 إلى 15000
3-دعاء خرياني	مصرية	جامعية	مديرة المبيعات	11	5	بين 5500 إلى 15000
4-حنان يحيى	أردنية من مواليد قطر	جامعية	سكرتيرة قانونية	30-مواليد	11	بين 5500 إلى 15000
5-تامر عزب	مصري	جامعي	مسؤول إيجار	8	3	بين 5500 إلى 15000

المجموعة الرابعة:

تتألف من خمسة أفراد يصطحب بعضهم أفراد عائلته في قطر، 14 يوليو 2021، 11 صباحا

-12.30، ويتراوح دخلهم الشهري بين 20000-35000 QR

الرقم	الاسم	الجنسية	الديانة	العمل	وجود العائلة	المستوى التعليمي	سنوات الإقامة بقطر	الدخل الشهري QR
1	سامنتا	بريطانية	مسيحية	مدير إدارة الفنادق	لا	بكالوريوس	4 شهور	22 ألف
2	ديميتري	يوناني	مسيحي	هندسة ميكانيكية	نعم، 3	ماجستير	7 سنوات	لم يذكر
3	مارتن	بريطاني	مسيحي	مدير	نعم	بكالوريوس	4 سنوات	30 ألف
4	بيدرو	برتغالي	مسيحي	مدير الهندسة المعمارية	لا	ماجستير	5 سنوات	لم يذكر
5	قاريت	ألماني	مسيحي	مدير عام الفنادق	لا	بكالوريوس	1 سنة	لم يذكر

المقابلات الفردية لطرح أسئلة الاستبانة:

1. جميلة من سوريا، مصففة شعر، عمل حر، 14 مايو 2021، الساعة الخامسة مساء
2. العاملة ويني من كينيا، تقيم في دولة قطر من سنتين، متزوجة ولها ولدان في كينيا، تمت المقابلة في 21 يونيو 2021، الساعة 9 مساء.
3. الأستاذ علاء الدين من الأردن، يقيم في دولة قطر منذ 2012، يعمل في مدرسة السيلية في قطر، تمت المقابلة في 26 يوليو 2021.

5	تقديم
9	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
11	1.1 تمهيد
15	1.2 خلفية الدراسة
19	1.3 الإطار المفاهيمي للدراسة
25	1.4 مشكلة الدراسة
31	1.5 أسئلة الدراسة
32	1.6 أهداف الدراسة
32	1.7 أهمية الدراسة
34	1.8 فرضيات الدراسة
34	1.9 حدود الدراسة
35	1.10 متغيرات الدراسة
36	1.11 مصطلحات الدراسة
38	1.12 الخلاصة
41	الفصل الثاني: مراجعة الدراسات السابقة
43	2.1 المقدمة
43	2.2 تصنيف الدراسات السابقة
43	2.2.1 التنوع السكاني في دولة قطر، والسياسات العامة في مقومات التعايش الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية
55	2.2.2 إدارة التنوع السكاني والتحديات التي تواجهها الدول المضيفة لا سيما في منطقة الخليج
71	2.2.3 الهيكل النظري والعملي لمنظمة تحالف الحضارات التابعة للأمم المتحدة
89	2.3 الفجوة البحثية
93	2.4 الخلاصة

95	الفصل الثالث منهجية الدراسة
97	3.1 المقدمة
97	3.2 نوعية الدراسة
98	3.3 تصميم الدراسة
99	3.4 مصادر الدراسة
99	3.5 طرق جمع المعلومات
103	3.6 مجتمع الدراسة
103	3.7 عينة الدراسة
105	3.8 أساليب معالجة وتحليل البيانات
106	3.9 استراتيجيات التحقق من الصدق والثبات
110	3.10 الخلاصة
111	الفصل الرابع: الإجراءات القطرية في مقومات التعايش وإيجابيات وسلبيات وتحديات العمالة الوافدة
113	4.1 المقدمة
113	4.2 منظمة الأمم المتحدة لتخالف الحضارات، نشأتها، هدفها العام، مجال الهجرة ودوافعها
124	4.3 تاريخ التنوع السكاني في دولة قطر
128	4.4 المؤسسات الوطنية التي تعنى بأمور التنوع السكاني والتعايش السلمي
133	4.5 مقومات التعايش السلمي في دولة قطر في إدارة التنوع السكاني
153	4.6 إيجابيات التنوع السكاني وسلبياته والتحديات التي تواجهها دولة قطر وكيفية التعامل معها
171	4.7 منطلقات دولة قطر في دعم تحالف الحضارات، ونشأة اللجنة الوطنية لتحالف الحضارات، مجال وأهداف الهجرة القطرية، وسياسة إدماج الوافدين في المجتمع القطري
181	4.8 الخلاصة
183	الفصل الخامس: تحليل البيانات وتقييم مدى رضا العمالة الوافدة عن الإجراءات القطرية
185	5.1 المقدمة

الفهرس

- 185 5.2 الخصائص الديموغرافية للعينة
- 193 5.3 نتائج العبارات المتعلقة بالسؤال الأول في الاستبانة
- 225 5.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني للاستبانة
- 229 5.5 الخلاصة
- 231 الفصل السادس مناقشة نتائج تحليل البيانات وفحص وتقييم مدى نجاح دولة قطر في تحقيق
التعايش السلمي في ضوء أهداف الهجرة القطرية لتحالف الحضارات
- 233 6.1 المقدمة
- 233 6.2 رضا العمالة الوافدة في دولة قطر عن الإجراءات القطرية في مقومات التعايش
- 275 6.3 أثر الإجراءات القطرية في مقومات التعايش على التعايش السلمي في دولة قطر
- 276 6.4 التحديات التي تواجهها العمالة الوافدة والحلول المقترحة من وجهة نظرهم لدعم
التعايش السلمي في دولة قطر
- 284 6.5 الخلاصة
- 285 الفصل السابع نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها، وتقديم النموذج القطري في إدارة التنوع
السكاني والتعايش السلمي
- 287 7.1 ملخص لأهم نتائج الدراسة
- 292 7.2 توصيات الدراسة
- 294 7.3 إنجازات الدراسة
- 298 7.4 الاسهام العلمي والعملي للبحث
- 298 7.5 الخاتمة والدراسات المستقبلية
- 300 قائمة المصادر والمراجع
- 309 قائمة الملحقات

