

المؤتمر العلمي الثامن «الكويت وتنويع القاعدة الاقتصادية»

تحت رعاية كريمة من حضرة صاحب السمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح، نظمت الجمعية الاقتصادية الكويتية في العاشر من مايو (2016) المؤتمر العلمي الثامن تحت عنوان «الكويت وتنويع القاعدة الاقتصادية»، بمشاركة نخبة من الأكاديميين والخبراء والاقتصاديين وصناع القرار من عدد من الجهات المعنية بالشأن الاقتصادي والتوجهات التنموية من القطاعين العام والخاص.

وتمحورت أهداف المؤتمر حول أمور عدة أهمها إيجاد السبل والتوجيهات التي من شأنها المساعدة على التنويع الاقتصادي ومصادر دخل الدولة عبر القطاعات المختلفة، والتحديات الراهنة التي تواجه الاقتصاد المحلي وكيفية التعامل معها، والأسس الخاصة بمتطلبات تنويع القاعدة الاقتصادية، فضلا عن السعي إلى وضع خريطة طريق من جهات تطوعية بهدف الإسهام في تعزيز عملية التنمية في البلاد.

وتضمن المؤتمر ثلاث جلسات رئيسية، ناقشت كل منها عددا من المحاور ذات الصلة. وتطرقت الجلسة الأولى إلى «التحديات الاقتصادية الراهنة» التي تواجهها الكويت، فيما ناقشت الجلسة الثانية «متطلبات التنويع» الاقتصادي، في حين بحثت الجلسة الثالثة في موضوع «تنويع القاعدة الاقتصادية».

وخرج المشاركون في المؤتمر بعدد من التوصيات التي تستهدف في مجملها تسليط الضوء على أهم التحديات الاقتصادية التي تواجهها البلاد وكيفية التعامل الأمثل معها، ولفت أنظار الجهات المعنية بالعملية الاقتصادية إلى أهم القضايا الجوهرية التي تسهم في تعزيز مسيرة الإصلاح الاقتصادي وتفعيل التنوع الاقتصادي ودفع عملية التنمية الشاملة.

وقد انبثق عن المؤتمر التوصيات الآتية المستمدة من الأبحاث والمداخلات التي قدمها السادة المشاركون من المسؤولين في القطاع الحكومي والباحثين والأكاديميين والخبراء المعنيين بالشأن الاقتصادي من القطاع الخاص:

في الشأن الإداري والتخطيط :

■ الاستفادة من الروعة المنهجية والمفصلة التي صاغتها الجمعية الاقتصادية الكويتية بخصوص تحقيق الإصلاح الإداري في الكويت والدورات التدريبية التي تقدمها في موضوع الإصلاح الإداري للمؤسسات الحكومية، حيث تستشعر الجمعية الدور المحوري الذي سيلعبه القطاع الحكومي والهيئات المستقلة في المرحلة القادمة لحماية المناخ الاقتصادي ورفع التنافسية وتعزيز قيم النزاهة والشفافية ومبادئ الحكم الرشيد. وبناءً عليه، سبق للجمعية أن بادرت بتنظيم عدد من الندوات العامة، والحلقات النقاشية، إضافة إلى إعداد ونشر مجموعة من الإصدارات. وتقوم بشكل أساسي على:

- أ. الإصلاح الشامل للقطاع العام من خلال إدخال مبادئ الحكم السليم بصورة إلزامية إلى القطاعات الحكومية (الشفافية والنأي عن تضارب المصالح وقياس الأداء والمحاسبة).
- ب. بناء قاعدة قوية من القادة للإدارة العامة.
- ج. خلق جزر كفاءة في القطاع العام وحماية استقلاليتها.
- د. بناء آليات التنسيق بين الهيئات الحكومية وتعزيزها.

■ التعريف بأغراض أجهزة الدولة في تقديم الخدمة

- أ. مراقبة أداء إدارات الدولة ومساءلتها عن جودة الخدمة وتطويرها دون إرباك المواطنين ومتلقي الخدمة العامة الذين لا يعلمون تمام العلم ماهية الخدمة العامة وكافة جوانب تقديمها إلا عرضاً ودون قصد أو هدف. كما ينبغي مراجعة القرارات والسياسات التي تتخذها أجهزة الدولة باستمرار للتأكد من أنها تصب في مصلحة خدمة أهدافها وتساهم في تحقيق النتائج المرجوة من المواطنين والمستفيدين من الخدمات العامة وكل ذلك من خلال وضع معايير وإجراءات عملية واضحة وشفافة لدى كافة أجهزة الدولة.
- ب. ولعل العنصر الأهم في هذا المبدأ هو التواصل الفعال بشأن أغراض أجهزة الدولة على الصعيدين الداخلي والخارجي من خلال التفاعل مع الموظفين وتدريبهم وإعدادهم لفهم أهداف الجهة التي يعملون فيها وكيفية تحقيق أهدافها وعكس هذا التفاهم الداخلي تجاه المواطنين الطامحين للحصول على أفضل الخدمات.

ج. واستكمالاً لهذا المنحى، يجب على إدارات الدولة أن تقرر كيفية قياس جودة الخدمة المقدمة للمستخدمين والتأكد من حصولها على المعلومات التي تحتاجها لمراجعة جودة الخدمة بشكل فعال ومنظم. وكجزء من هذه العملية، فإنه ينبغي على أجهزة الدولة أن تضمن أن لديها إجراءات سارية لتلقي وسماع آراء المستخدمين وغير المستخدمين من كافة الثقافات والمجتمعات والخلفيات في شرحهم لاحتياجاتهم وحول مدى ملاءمة الخدمات وجودتها. ويجب أن تستخدم أجهزة الدولة هذه المعلومات عند اتخاذ قرارات بشأن تخطيط الخدمات وتحسينها.

■ بناء قاعدة قوية من القادة للإدارة العامة

أ. تتمثل إحدى السياسات الاستراتيجية "متوسطة المدى" لرفع كفاءة القطاع العام الكويتي في خلق آليات ومجموعة أوضح من المتطلبات للتوظيف و قياس الأداء بالنسبة للمناصب الرفيعة في الحكومة.

ب. التمييز بين موظفي الإدارة العامة الكبار، والذين يكونون على سكة مهنية دائمة ويُفَيَّم أدائهم من خلال مجموعة من الآليات الرسمية، وبين السياسيين رفيعي المستوى، والذين يعيّنون في الإدارة ويتم اختيارهم أيضا وفق معايير سياسية.

ج. وضع آليات أكثر تحديداً ورسمية لاختيار موظفي الخدمة المدنية الكبار وتقييمهم وتدريبهم، ووضعهم أمام مسؤولياتهم ومحاسبتهم في حال كان أدائهم ضعيفاً.

د. خلق ما يشبه "الخدمة التنفيذية العليا"، أي طاقم من الإداريين عالي المستوى والذين يتمتعون بخبرات إدارية واسعة، ونظرة شاملة حول قيم القطاع العام ومسؤولياته. وتهدف هذه الخدمة التنفيذية العليا إلى منع مديري الإدارات من "التضخم داخلياً"، وتشجع تنسيق السياسات بين الإدارات، بالإضافة إلى ضمان حد أدنى من معايير الأداء.

هـ. تطوير خطة لتأسيس قاعدة بيانات للكويتيين الموهوبين في مجال الإدارة، وتضم أيضاً الكويتيين العاملين خارج البلاد ممن يتمتعون بكفاءات عالية. وستشكل هذه الآلية إضافة مفيدة جداً لتقوية الخدمة التنفيذية العليا الناشئة.

و. تحديد قواعد حوكمة أكثر وضوحا في عدم تسييس المناصب العليا في القطاع العام، مما يجعل الأجزاء الناجحة من الدولة أكثر استقرارا، ويرفع من جودة تنسيق السياسات العامة.

ز. اختيار موظفي الخدمة المدنية رفيعي المستوى بدقة - كما هو الحال في الدول المتقدمة، مثل بريطانيا أو سنغافورة - ويجب أن يتمتعوا بنفس الدرجة من الاستقلالية عن السياسة.

ح. وفي المرحلة التجريبية الأولى، يمكن التوسع بالمزيد من قوانين الاختيار والرقابة لتشمل المناصب العليا بعدد محدد من الوزارات غير الأمنية. وفي ما يخص التوصيات المذكورة أعلاه، فإنه من الطبيعي أن تكون هناك مقاومة سياسية لهذه الإصلاحات، ولكن بسبب أولوية المصلحة العامة لتأمين أداء عال في القطاع العام، فإنه من الصعب تصوّر معارضة واسعة ومفتوحة لا يمكن التغلب عليها بالإرادة السياسية، وبعض التنازلات السياسية في مجالات أخرى. واعتمادا على تصميم هذه السياسات، فإن آلية كهذه قد تحفز السياسيين أيضا، بما في ذلك أعضاء البرلمان، لتحسين خبراتهم التكنوقراطية.

■ إجراءات تنصيب القادة في القطاع العام

تبنّي أفضل الممارسات في ما يخص تعيين القادة في أجهزة القطاع العام، سواء بالنسبة لمصادقية الاجراءات أو تحقيق الشفافية المطلقة في تنفيذها. ولتحقيق ذلك، يمكن تبني اجراءات عامة كالتالي:

أ. تعلن الحكومة بشكل عام عن الوظائف المتوافرة بهدف جذب المرشحين المحتملين.
ب. يجري غربلة المرشحين بناء على المؤهلات، والخبرات، واعتبارات الجدارة الأخرى.
ج. تجري لجنة التوظيف المختصة مقابلات مع المرشحين الذين تنطبق عليهم شروط المؤهلات، وفي حالة التعيينات في الوزارات، فتجرى المقابلات من قبل مجلس الوزراء.

- د. تعتمد جميع التمديدات لعقود عمل الموظفين رفيعي المستوى على المؤشرات الرئيسية لقياس الأداء.
- ه. ينبغي اتباع كل هذه الإجراءات بطريقة شفافة يُعلن عنها بشكل عام لجميع المعنيين من أصحاب المصلحة.
- و. كما يمكن الاستعانة بوكالات التوظيف العالمية لتجميع السير الذاتية وغربلتها قبل اجراء المقابلات من قبل جهات التوظيف، وذلك لتفادي الضغوط السياسية والاجتماعية لمصلحة مرشحين محددين.

■ تطوير قدرات أجهزة الدولة لرفع فعاليتها

- ينبغي على أجهزة الدولة تقييم القدرات التي يحتاجها الوكلاء والمدراء والرؤساء المعنيين لأداء وظائفهم. وينبغي عليها تعيين الوكلاء والمدراء والرؤساء الذين لديهم هذه القدرات، وذلك باستخدام عملية توظيف مفتوحة وقائمة على القدرات. ينبغي على أي إدارة دولة لديها أعضاء منتخبين أن تلزم نفسها بتطوير القدرات التي قررت حاجة أعضائها إليها، حتى يتمكنوا من القيام بأدوارهم على نحو أكثر فعالية.

- في حالة مسؤولية أجهزة الدولة عن عمليات التوظيف الخاصة بها، ينبغي عليها إنشاء لجنة للتعيينات وضمان تحديد عمليات التوظيف بها واجتذابها لأنواع الأشخاص التي ترغب بانضمامهم. وفي حالة مسؤولية هيئة خارجية عن التعيينات، يجب عليها أن تتشاور مع أجهزة الدولة بخصوص القدرات والخبرات التي تعتبرها ضرورية أو مرغوبة في المعين الجديد. في هذه الحالات، ينبغي أن تشمل الإجراءات وجود تقييم مستقل – وهو شخص من خارج أجهزة الدولة يمكنه تقديم المشورة بشأن مدى ملاءمة المرشحين.

- رفع كفاءة عملية التخطيط، وتطوير منهجية اعداد خطط التنمية، بما يمكن من تحسين مستوى الاعداد، وبلورة خطط أعلى جودة ومصداقية، وأكثر واقعية، من خلال استنادها الى رؤى معلنة وأهداف متسقة ومسارات واضحة، ودعمها ببيانات ومؤشرات وتقديرات زمنية دقيقة وموضوعية.

- معالجة مشكلة البطء الشديد والتعثر المتواصل في تفعيل القوانين واضطلاع المؤسسات العامة حديثة الانشاء بالمهام والمسؤوليات المناطة بها مثل الصندوق الوطني

لدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وهيئة تشجيع الاستثمار المباشر وقوانين السياسات المحفزة للقطاع الخاص.

- دعوة الجهات الحكومية لتشغيل نظام فعال لإدارة المخاطر يستهدف تحديد المخاطر الاستراتيجية والتشغيلية والمالية الرئيسية التي تهدد الاقتصاد الوطني، و تقييم الآثار المحتملة لها، وتوفير الاستجابات المناسبة للمخاطر المحددة وتنفيذها.

في الشأن الإقتصادي :

- تفعيل خيار تنوع مصادر الدخل عبر بحث شامل وواسع للأولويات القطاعية المؤهلة للتنوع في الاقتصاد الكويتي، وإمكانيات ونقاط الاختناق المحلية والإقليمية والدولية مع تعزيز الإدارة الفعالة والكفاءة مهنيًا لإدارة عملية التنوع.
- العمل على تحديد أدوار المشروعات العامة، والخاصة، وإمكانيات الشراكة، في ظل عقد اجتماعي يحترم اعتبارات الكفاءة والتنافسية، واعتبارات توزيع الدخل من خلال تفعيل المسؤولية الاجتماعية للشركات مع الأخذ في الاعتبار توسيع قاعدة الملكية، وخفض معدل التضخم والبطالة والمساءلة والشفافية في اتخاذ القرارات.
- تعزيز دور التنوع من خلال مزيد من الاهتمام بأنشطة تصدير المنتجات القابلة للتداول في الخارج عبر المزيد من فتح الأبواب للاستثمار الأجنبي المباشر، وتوفير حافز للمزيد من منافسة القطاع الخاص المحلي ، ودمج أنشطة الاستثمار الأجنبي المباشر مع الأنشطة المحلية .
- تفعيل دور القطاع الخاص في توفير فرص العمل عبر وضع استراتيجيات وطنية متوسطة وطويلة الأجل تتضمن الآليات الكفيلة بتشغيل وإحلال قوة العمل الوطنية، وإيجاد التوازن في سوق العمل والربط بين الأجور والإنتاجية والقدرة التنافسية.
- وضع خطط وبرامج من شأنها تحفيز روح المبادرة والابداع والعمل الجاد لدى جيل الشباب والجيل القادم، والتصدي للثقافة الريعية المتفشية والمتمثلة في الجري وراء الكسب السريع دون جهد، واستبدالها بثقافة احترام العمل والكسب بقدر العطاء، و الاعتماد على النفس وتطوير المهارات والمستوى التعليمي.
- استحداث برامج متخصصة في الجامعات ومعاهد التعليم العالي الحكومية والخاصة تتسق مع احتياجات السوق الفعلية المتغيرة من المهن والمتطلبات التشغيلية ، والربط الحقيقي بين مخرجات التعليم وحاجة السوق من مختلف التخصصات .
- تطوير وتحسين بيئة الاستثمار وتبسيط إجراءات ترخيص الأعمال وإزالة المعوقات أمام المستثمرين، وتوفير التسهيلات المختلفة لتشجيع الاستثمار المباشر في البلاد، و الحث على

نقل وتوطين واستعمال التكنولوجيا ووسائل الإنتاج والتشغيل وأساليب الإدارة والخبرات الفنية والتسويقية الحديثة والمتطورة التي من شأنها تحسين مؤشرات التنافسية وبيئة الأعمال.

- تعزيز دور الاقتصاد المعرفي في البلاد والركائز المتعلقة به وأهمها تعزيز ركيزة رأس المال البشري الإبداعي لا الإيداعي، وتعزيز الشبكات المعرفية داخل الكويت وخارجها، وإصدار التشريعات الخاصة بذلك، والعمل على تطوير البنى التعليمية المرتكزة على الشراكة القائمة على الابتكار والإبداع بين القطاعين العام والخاص.
- تعزيز الوعي الثقافي المؤسسي والمجتمعي حول أهمية المعرفة، وتضمين برنامج الاقتصاد المعرفي ضمن الخطة الإنمائية، وتفعيل سياسات داعمة وممكنة لمكوناته، وبناء منصة تبادل معرفي بين أطراف المجتمع المؤسسي المهني والمدني، وإنشاء حاضنات لتعزيز الشراكة بين الاقتصاد والإبداع.
- المحافظة على إيرادات نفطية ثابتة من خلال تبني سياسات إصلاحية تستهدف الترشيد ورفع كفاءة استخدام الطاقة في كل المجالات ، مع تعزيز توسع دور النفط في خليط الطاقة من خلال الاستثمار في قطاع البحث والتطوير والتكنولوجيا للوصول إلى ما يساعد في استمرار مرونة النفط للإيفاء بتنامي الطلب على الطاقة باعتبار أنه الخيار الأول للاستهلاك.
- التوسع في نشاط وصناعة البتروكيماويات من خلال المشاركة مع شريك عالمي مناسب، والدخول في صناعة المنتجات اللاحقة والتخصصية، للمحافظة على مكانة رائدة في صناعة الأوليفينات والعطريات ذات النمو المرتفع، مع التركيز على الأسواق الآسيوية والأسواق النامية الأخرى.
- التركيز على تنمية رأس المال البشري عبر نظام تعليمي وتدريب متطور لتوفير العمالة المؤهلة والمدربة وتوسيع مفهوم التعليم والتدريب ليشمل بالإضافة إلى التعليم الجامعي والعام التعلم طوال الحياة والتعلم التقني والتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد والتدريب المهني.

في الشأن المالي :

- اصلاح نظام المالية العامة والحد من القنوات التقليدية لتوزيع الربح النفطي على المواطنين والمتمثلة في توفير وظائف عامة غير منتجة مقابل أجور مغرية ومزايا سخية، وتوفير خدمات ومنافع عامة مجاناً أو بأسعار رمزية، واستبدالها بقنوات بديلة تضمن وجود بيئة أعمال محفزة تشجع المواطن على العمل الحر بدلاً من الانخراط في وظيفة حكومية قاتلة

للمطوح، وتهيئة بنية تحتية حديثة ومتطورة وخدمات متميزة بمقابل مالي مناسب يضمن كفاءة التوزيع والاستخدام .

- ايجاد إدارة مالية على درجة عالية من الكفاءة تعمل وفق سياسات ومهام واضحة ومحددة، تركز على ترشيد ورفع كفاءة الإنفاق في أبواب الميزانية العامة للدولة، وتنويع مصادر الدخل، وتطوير آلية تحصيل الإيرادات والقضاء على مواقع الهدر في بنود الموازنة.
- وضع اليات واضحة ومحددة للحد من تضخم الإنفاق الجاري الذي يشكل أكثر من 70% من الإنفاق العام للدولة و بمعدلات نمو سنوي مرتفعه، مع الأخذ بعين الاعتبار مخاطر الزيادة المطردة في عدد الداخلين الجدد الى سوق العمل وأثرها على زيادة الانفاق الجاري مستقبلا اذا لم تتم مراجعة وتصحيح سياسات الانفاق الحالية.
- معالجة ضعف كفاءة تقدير الإيرادات من قبل الادارة المالية حيث تضطر الادارة المالية الى التحوط من خلال استخدام سعر تقديري للنفط الخام ثبت انخفاضه الكبير والمستمر عن متوسط السعر المتحقق في السوق مما يترتب عليه عدم القدرة على تخطيط النفقات العامة والضغط على الإنفاق الاستثماري بشكل خاص حث يصعب المساس ببنود الانفاق الجاري.
- التحول من ميزانية البنود الى ميزانية البرامج التي تتسم بقدر من المرونة تقتضيها طبيعة التحولات والتغيرات السريعة و تمكن من المحاسبة والمساءلة على نحو أكثر شفافية ودقة.
- ضرورة تواصل جهود الاصلاح المالي بجدية وعدم ربط استمرارها بسنوات التراجع في أسعار النفط، حيث اعتادت الادارة الاقتصادية للدولة في سنوات النقشف السابقة على طرح برامج للاصلاح يتم التخلي عنها بمجرد عودة أسعار النفط الى الارتفاع.

في الشأن القضائي :

- تحسين بعض التشريعات وتجهيزها للمرحلة الجديدة القائمة على أساسيات السوق الحر عبر تعديل القوانين الإجرائية للحد من الدعاوي الكيدية و تطوير السلطة القضائية من الجانب الفني حيث تتطلب المرحلة القادمة تعاملًا مختلفًا وستكون للسلطة القضائية أدوار أكثر جوهرية.
- تشكيل لجنة من أهل الاختصاص القانوني والاقتصادي لتحديد وتبيان القوانين المقيدة لآليات السوق الحر، والتعديلات المطلوبة لتحرير الأسواق، بما يضمن الحماية اللازمة خلال الفترة الانتقالية لفئات الدخل المحدود والمتوسط.

- دعوة السلطة القضائية لتبني مؤشرات دقيقة لقياس سرعة وسلاسة البت في القضايا المطروحة في مختلف درجات ومراحل التقاضي، لتحديد أوجه التطوير المطلوبة لمرفق القضاء، باعتباره من أهم مرتكزات النجاح في أي عملية إصلاح اقتصادي.
- تشكيل لجنة من السلطة القضائية والقانونيين المختصين، لإعادة النظر بالعديد من القواعد القانونية الإجرائية الموجودة حالياً والتي لا تحد من القضايا الكيدية التي باتت ترهق مرفق القضاء وتؤثر سلباً على القضايا الجادة.
- إيجاد معادلة واضحة Weighted Caseload Measure على غرار ما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية، لتحديد الحد الأقصى من القضايا التي ينظرها كل قاض ، وذلك لضمان الجودة وعدم إرهاق القضاة بكم كبير من القضايا الأمر الذي سيترتب عليه بطبيعة الحال انخفاض في مستوى الجودة.
- تقديم الدعم الكامل لرجال السلطة القضائية، من خلال إعادة هيكلة الجانب الإداري في السلطة القضائية من خلال استحداث وظيفة المساعد القضائي law clerks.