



معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية  
بدولة البحرين

# حوار مع معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية بدولة البحرين

**\* معالي الوزير ... تعقد الدورة السادسة عشرة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية لدول مجلس التعاون في ظل ظروف إقليمية وعربية ودولية تقتضي الارتقاء بالتعاون الخليجي إلى أعلى مستوياته، ما هو الدور المأمول من هذه الدورة في هذا المجال؟**

**\*\* في البداية أود أن أشكركم كثيرا وأقدر وأحيي الجهود الطيبة والتميزة التي تبذلونها لإصدار هذا العدد الخاص والهام من مجلة العمل والشؤون الاجتماعية التي تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة الإمارات العربية المتحدة الشقيقة، وأود أن أحيي أخي العزيز معالي السيد مطر حميد الطاير وزير العمل والشؤون الاجتماعية على هذه الإنجازات الكبيرة، وعلى التنظيم الرائع للدورة السادسة عشرة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في مدينة العين الجميلة والعريضة والغالية على قلب كل خليجي.**

وبالنسبة لسؤالكم بخصوص الدور المأمول من هذه الدورة في ظل الظروف الإقليمية والعربية والدولية التي تقتضي الارتقاء بالتعاون الخليجي إلى أعلى مستوياته، فهو سؤال هام ويأتي في موعده، وأنا أتفق معكم تمام الاتفاق بأن عالمنا المعاصر - ونحن جزء لا يتجزأ منه - يمر بتحويلات وتغيرات جذرية وسريعة ومتلاحقة.

إن الحوار وتبادل وجهات النظر اللذين يجريان في هذه الدورة الهامة ينطلقان اليوم من رؤى جديدة، ذلك أن المنطقة قد تعرضت لظروف مستجدة كثيرة، كما أن رؤانا اليوم قد تختلف عما قبل في إطار ما نحن مقبلون عليه، سواء طوعية واختيارا، أو تحت ظروف قاهرة، من تحديات

عالمية كبرى ستدخل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في مرحلة فريدة ربما لا يكون لها مثيل في مناطق أخرى كثيرة من العالم، ذلك أن المنطقة تتمتع بخصوصيات تميزها عن غيرها في كثير من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

أضف إلى ذلك تغيرات عالمية أخرى مؤثرة منها على سبيل المثال ظهور عدد من التكتلات الاقتصادية العملاقة والناجحة خلال السنوات الماضية، لعل أهمها الناftا في أمريكا الشمالية، والاتحاد الأوربي الذي وصل عدد أعضائه إلى ١٥ دولة بالإضافة إلى توقيع عدد من اتفاقات المشاركة مع دول شرق ووسط أوروبا، علاوة على تكتل الآسيان في آسيا، ومنتدى آسيا - باسفيك APEC الذي يضم في عضويته دولاً تنتج نصف إنتاج العالم من السلع والخدمات.

وقد أصبح من الضروري أن يستفيد مجلس التعاون لدول الخليج العربية من هذه التجارب الناجحة، وذلك في ظل التحديات غير المسبوقة التي تواجهها دول المجلس باعتبار هذا المجلس هو الآلية التي تمكن الاقتصادات الوطنية لدوله الأعضاء من تحقيق تضامن مصالحها وتضافر قوتها وتكاملها الجمعي لتلعب دوراً مؤثراً في الاقتصاد العالمي، وتتعامل مع جذوة المنافسة المتأججة التي أفرزتها ظاهرة العولمة.

وتمثل التحديات المتعلقة بالعمالة وما يرتبط بها من تدريب، وتأهيل، وغيرها من الموضوعات ذات العلاقة، اختباراً جاداً لدول مجلس التعاون يفرض عليها مواجهة هذه التحديات بالمزيد من التعاون والتنسيق.

والمأمول من هذه الدورة كثير، إلا أنني أتطلع بشكل خاص إلى الشروع الفوري في اتخاذ خطوات عملية لتطبيق وتنفيذ قرار قادة مجلس التعاون لدول الخليج العربية الصادر عن الدورة الخامسة عشرة التي عقدت في المنامة في ديسمبر ١٩٩٤ والذي أكد عليه أيضاً القرار الصادر عن الدورة السادسة عشرة التي عقدت في مسقط في ديسمبر ١٩٩٥ وذلك بشأن اتخاذ ما يلزم من إجراءات لتسهيل توظيف وانتقال الأيدي العاملة الوطنية بين دول المجلس وإزالة أية عقبات تعترض ذلك، والسعي لاستيعاب الزيادة المستمرة في عدد طالبي العمل من مواطني دول المجلس في جميع القطاعات الإنتاجية والخدمية، الأمر الذي يتطلب أن تتم مراجعة السياسات العمالية، وهياكل العمالة، والآليات المؤسسية المرتبطة بالتأمينات الاجتماعية، والأجور، كما أن هناك حاجة أيضاً لمراجعة القضايا المتعلقة بالمستويات المهنية، وقياس المهارة، والتدريب، بما في ذلك أدوار كل من الدولة والمجلس ذاته في تمويل تدريب وتأهيل القوى العاملة الوطنية والرقابة على هذه العملية، تمهيداً للبدء بخطى جادة للتكيف والتعامل مع التحديات الجديدة.

إن التكيف مع الظروف الراهنة والمستقبلية، والتغلب على التحديات التي تواجهها،

يتطلبان الاتفاق على النهج الذي ينبغي أن نتبناه لرفع القدرة التنافسية للعمالة الخليجية ورفع كفاءتها وتسهيل انتقالها، ذلك أن مؤسساتنا لن يكون بمقدورها البقاء مستقبلا، إلا إذا طورت من قدرتها على التكامل وحل مشكلات العمالة، لأن حل مشكلات العمالة هو القاعدة الحاكمة والصارمة للبقاء في حلبة المنافسة.

على أية حال، فإن جدول أعمال المجلس في هذه الدورة يتضمن عددا كبيرا وهاما من الموضوعات الحيوية، وندعو الله سبحانه وتعالى أن يكمل جهودنا جميعا بالنجاح والتوفيق.

**\* شهدت دولة البحرين نقلة نوعية في مجال تدريب المواطن البحريني بهدف خلق كوادر وطنية قادرة على الولوج بالألفية الثالثة بنجاح، ما هي الخطط والبرامج التي تنفذها البحرين لتحقيق هذا الهدف؟**

**\*\* أشكركم على تقديركم لما شهدته البحرين من نقلة نوعية في مجال تدريب وتأهيل وتطوير القوى العاملة الوطنية، وفي الحقيقة فإن عملية تنمية وتطوير القوى العاملة الوطنية جزء لا يتجزأ من التخطيط الشامل لعملية التنمية في البحرين، وقد وضعت الدولة هذه العملية في صدارة أولوياتها، في إطار سعيها للتحسين المستمر لمستوى معيشة المواطنين وتحقيق طموحاتهم وتطلعاتهم في توفير الحياة الكريمة لهم.**

وفي سبيل تحقيق ذلك، فإن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تعكف على إتاحة المعادلة بين تنمية وتطوير القوى العاملة الوطنية من جهة، ومتطلبات الاقتصاد المتطورة وما يقتضيه ذلك من مطابقة لمواصفات الجودة ومقاييس المهارة العالمية من جهة أخرى، وتعمل الوزارة باستمرار على وضع الآليات والوسائل الكفيلة بتطوير قطاع تنمية وتطوير القوى العاملة وإيجاد آليات عصرية لإدارة وتنفيذ سياسات وخطط وبرامج تنمية وتطوير القوى العاملة الوطنية القادرة على الوفاء باحتياجات السوق وتلبية متطلبات التنمية في شتى المجالات، والقادرة كذلك على المنافسة العالمية ومواجهة تحديات العولمة.

وتعمل استراتيجية الوزارة على تنمية وتطوير المواطنين البحرينيين العاملين في المؤسسات والباحثين عن عمل سواء كانوا يبحثون عن عمل لأول مرة أو بعد تركهم أو فقدهم عمل آخر، ويحتاجون إلى تنمية مهاراتهم وقدراتهم للحصول على وظيفة أخرى، وذلك من خلال عدة مسارات تتمثل فيما يلي:

المسار الأول: هو الاهتمام بالإرشاد والتوجيه المهني، والذي يهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية إيجابية لدى القوى العاملة الوطنية، إضافة إلى تكوين المواطن وإعداده لحياة أفضل يصبح فيها أكثر إنتاجية وأكثر حبا وتقديرا للعمل، إلى جانب التعرف على قدراته وتوجيهها للتوجه الصحيح، والعمل على تطوير هذه القدرات وتنميتها باستمرار.

وقد أعدت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خطة للإرشاد والتوجيه المهني تستهدف

طالبي العمل والعاملين وأصحاب الأعمال كذلك، ونحن الآن بصدد إعداد خطة وطنية للإرشاد والتوجيه المهني تشارك فيها جميع الوزارات والجهات المسؤولة ذات العلاقة في الدولة، وتهدف في الأساس إلى نشر الوعي المهني والتدريب بين كافة أفراد المجتمع وفتاته.

أما المسار الثاني فهو الاهتمام بعملية تدريب وتأهيل القوى العاملة الوطنية، وقد اشتمل هذا المسار على عدد من الخطط والبرامج أذكر لكم منها على سبيل المثال استحداث أنظمة جديدة من برامج التدريب بهدف تحقيق التكامل في هيكل البرامج التدريبية المتوفرة في البلاد، ومن هذه البرامج برنامج توظيف وتدريب المهندسين حديثي التخرج والذي نجح نجاحاً كبيراً ومشجعاً، وبرنامج التشغيل والتدريب الذي يمنح الباحثين عن عمل فرص الالتحاق بالمهن المتوفرة والتدريب عليها وتطوير المهارات الأساسية في آن واحد، ولدينا أيضاً برنامج تأهيل الفنيين والإداريين، وبرنامج إعادة تأهيل الجامعيين والذي ننفذه الآن في تخصصات إدارة شؤون الموظفين، وبرمجة الحاسوب، والإعلان والتسويق، وتدريب المدربين، وإعداد مسؤولي التدريب بالمؤسسات، إضافة إلى البرامج الحرفية بكافة أنواعها، ولعل الجديد منها الآن هو تدريب المواطنين على مهنة الحلاقة الرجالية، ومهن صياغة وبيع الذهب والمجوهرات.

وضمن المسار الثاني تعمل الوزارة باستمرار على إدخال تخصصات ومستويات تدريبية جديدة لمواكبة المستجدات في سوق العمل ومواصلة ربط برامج التدريب باحتياجات القطاعات المهنية والمؤسسات الاقتصادية، مع الأخذ في الاعتبار تباين مستويات الباحثين عن عمل، وتعمل الوزارة كذلك على تطوير وتوسعة إمكانات وطاقات ومرافق التدريب التابعة للقطاع العام والخاص، واستثمار الطاقات والإمكانات التدريبية المتوفرة في مراكز التدريب الخاصة والتي تشكل سندا قويا لجهود التدريب في البلاد.

وعلاوة على ذلك يشمل المسار الثاني الترويج للبحرين كمركز إقليمي متميز للتدريب وتنمية الموارد البشرية، وتشجيع القطاع الخاص على إقامة مراكز تدريبية جديدة في البلاد، وتعزيز الإمكانات التدريبية للشركات والمؤسسات في القطاع الخاص لرفع مستوى العاملين بها، والاهتمام بعملية التعلم الذاتي بهدف إعداد قوى عاملة وطنية قادرة على استيعاب التدريب في المستقبل والاستمرار في التعلم والتطور مدى الحياة.

يأتي بعد ذلك المسار الثالث وهو تأهيل ودعم الشباب البحريني للاندماج في مجال العمل الذاتي وإنشاء وإدارة المؤسسات الصغرى، وقد أعدت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بالتنسيق مع الوزارات والمؤسسات الأخرى ذات العلاقة، مشروعاً يهدف إلى توفير التأهيل والدعم المادي والفني للمواطنين الذين لديهم القدرة والرغبة والاستعداد للدخول في مجال العمل الذاتي وإنشاء وإدارة المؤسسات الصغيرة الخاصة بهم، وذلك من خلال تعويض عامل رأس المال بعامل العمل والابتكار والمبادرة والإقدام.

ويتمثل المسار الرابع في العمل على إنشاء نظام لقياس المهارة لتعزيز جهود التدريب ومنح الثقة في مستويات البرامج التدريبية، وقد بدأت الوزارة منذ فترة إجراء الدراسات الأولية الخاصة باستحداث نظام القياس المهاري، إلا إن هذا المشروع ينبغي تبنيه على أساس جماعي بالتنسيق مع باقي دول المجلس بهدف التوصل إلى قرار للمجلس يساعد على تحقيق انتقال وانسياب العمالة الخليجية، آملي أن يؤدي ذلك إلى إنشاء مركز خليجي لقياس المهارة يخدم دول المجلس.

أما المسارات الأخرى فتتلخص في وضع نظام متكامل لتحديد مستويات للمؤهلات المهنية مبني على أساس احتياجات سوق العمل ومعترف به من قبل أصحاب الأعمال ومعتمد من جهات عالمية مرموقة، إضافة إلى التنسيق التكاملي مع الجهات ذات العلاقة وقد أنشأنا في هذا الإطار اللجنة الوطنية للتنسيق بين المؤسسات التدريبية ولدينا لجان مشتركة بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وعدد من الوزارات وغرفة تجارة وصناعة البحرين والجمعيات واللجان الوطنية المتخصصة، ونظرا لأهمية المعلومات في تنمية وتطوير القوى العاملة، فقد بدأنا في إنشاء نظام معلومات متكامل لسوق العمل، هذا إضافة إلى مشروع تنمية المبادرات الذاتية MICROSTART ومشروع تطوير الأسر المنتجة.

لدينا كذلك برامج وخطط لتأهيل وإعداد وتدريب ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يتحدون إعاقاتهم ليأخذوا مكانهم الطبيعي في سوق العمل ونعمل على توفير فرص عمل خاصة لهم ونشجع كل المبادرات لمساعدتهم وحفزهم على تحدي إعاقاتهم وتحقيق طموحاتهم. اهتمت الوزارة أيضا بتوفير برامج تدريبية خاصة تهتم المرأة في المقام الأول، منها على سبيل المثال مشروع التدريب على الخياطة، ومشروع تنمية المبادرات الذاتية، ونسعى دائما إلى استحداث برامج تدريبية في مجالات أخرى تهتم المرأة، وبند كل الجهود الممكنة لتوسعة مشاركتها في سوق العمل، هذا إضافة إلى مشروع تنمية المبادرات الذاتية MICRO-START، ومشروع تطوير الأسر المنتجة.

ونظرا لمرور فترة طويلة على صدور القوانين والتشريعات الخاصة بتنظيم عملية تنمية وتطوير القوى العاملة الوطنية، ولظهور مستجدات وتغيرات عديدة فقد بدأنا في إعادة النظر في هذه التشريعات والقوانين على نحو يجعلها أكثر فعالية ومواءمة وانسجاما مع المستجدات.

وأخيرا وليس آخراً فإننا نعمل باستمرار على توثيق العلاقة بأشقائنا بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لتحقيق الاستفادة المتبادلة من تجاربنا، علاوة على توثيق العلاقة بالمنظمات الدولية التابعة للأمم المتحدة مثل منظمة العمل الدولية، والبنك الدولي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، وغيرها من المنظمات ذات العلاقة.

\* تميزت البحرين بأنها أصبحت مركزاً إقليمياً متميزاً للتدريب وتنمية الموارد البشرية، حيث تم افتتاح العديد من المراكز التدريبية العالمية، كما أن هناك مراكز جديدة قيد الافتتاح، ما هو عدد هذه المراكز وما هي أهدافها وبرامجها؟

لقد جاء هذا التوجه على أساس القناعة بضرورة أخذ زمام المبادرة لخلق مركز استقطاب لتوفير مرافق وبرامج التدريب اللازمة لاحتياجات مؤسسات القطاع الخاص وغيرها، ليس في البحرين فحسب، وإنما في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، كما أن هذا التوجه جاء انطلاقاً من إحساسنا بالمسؤولية والدور الذي ينبغي أن نتبناه تجاه أشقائنا بدول المنطقة، لمواجهة الاحتياجات المتزايدة في دول المنطقة لمثل هذه المرافق والخدمات.

وقد نجحنا والحمد لله في اجتذاب عدد من المؤسسات التدريبية العالمية المرموقة لفتح فروع أو مكاتب لها في البحرين، وذلك في إطار استراتيجية دور البحرين كمركز إقليمي متميز للتدريب وتنمية الموارد البشرية، ولدينا الآن في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية "مكتب ترويج التدريب" الذي أنشأناه ليتولى تنفيذ هذه الاستراتيجية، وطبقاً للمرسوم بقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٨ فإن هذا المكتب هو المسؤول عن الترخيص للمؤسسات التدريبية، كما أنه قد تم تشكيل لجنة مشتركة بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم للإشراف على إصدار التراخيص للمؤسسات التعليمية والتدريبية.

وقد تم خلال الفترة الأخيرة افتتاح ١٨ مؤسسة تدريبية، ويعمل مكتب ترويج التدريب الآن على الانتهاء من الإجراءات القانونية الإدارية المتعلقة بافتتاح عدد آخر من المؤسسات التدريبية يصل عددها إلى ٢٣ مؤسسة.

وتتنوع أنشطة هذه المؤسسات بين توفير التدريب المتخصص لقطاعات أو صناعات معينة، والتدريب الموجه لفئات محددة مثل السيدات، علاوة على فروع المؤسسات التدريبية الشهيرة والمرموقة والتي تمنح مؤهلات معترفاً بها دولياً والمراكز الإقليمية للبرامج الدولية المعتمدة للتعلم عن بعد، والشركات الوسيطة المتخصصة في الاتصال بين المؤسسات التدريبية وأصحاب الأعمال.

أما البرامج التي توفرها هذه المؤسسات فإنها تشمل احتياجات سوق العمل بالمنطقة وتتضمن على سبيل المثال: التدريب المهني والصناعي، وتقنية المعلومات، والأعمال المصرفية والمالية، والتدريب الإداري والإشرافي، والفندقة، والسياحة والسفر، والإعلان والتسويق، وتقنيات السيارات وغيرها من المؤسسات التي توفر تدريباً لشركات محددة أو فئات محددة مثل السيدات كما ذكرت آنفاً.

وتقوم الوزارة بإخضاع جميع الطلبات التي تأتي إلينا من مختلف أنحاء العالم للفحص الدقيق وللتأكد من مطابقتها للشروط والضوابط المطلوبة والتي أبرزها الالتزام بمستوى جودة

عالمي وتوفير التدريب الذي يضيف قيمة مضافة للمتدربين، وأن تكون المؤهلات التي تمنحها معترفاً بها لدى مؤسسات القطاع الخاص محلياً وإقليمياً ودولياً.

لقد كان رد فعل المؤسسات التدريبية العالمية لمبادرة البحرين مشجعاً للغاية وهناك أعداد إضافية من المؤسسات تجري دراساتها على السوق لتحديد مجالات الطلب على التدريب فيها، فمقومات البحرين كمركز إقليمي متميز للتدريب وتنمية الموارد البشرية تدرکها وتقدرها مؤسسات تدريبية عالمية كثيرة، ومن المؤكد أن وجود هذه المؤسسات في البحرين سيساهم بفعالية في مسيرتنا للتنمية الشاملة.

### **\* ما هي الحوافز التي قدمتها دولة البحرين لتنشيط إقامة مثل هذه المراكز التدريبية؟**

\*\* هناك حوافز عديدة قدمتها البحرين لتنشيط وحفز إقامة مثل هذه المؤسسات التدريبية، وأذكر لكم منها على سبيل المثال أنه يمكن لغير البحرينيين إنشاء مثل هذه المؤسسات بملكية كاملة وبرؤوس أموال أجنبية ١٠٠٪، كما أنه ليس هناك أية ضرائب على الدخل أو أية قيود على تحويل رؤوس الأموال أو الأرباح.

أضف إلى ذلك التسهيلات الخاصة بتأشيرات الدخول والإقامة، علاوة على أن مكتب ترويج التدريب ينظم حملات ترويجية عديدة تستفيد منها هذه المؤسسات التدريبية، وهذا بالطبع يوفر الكثير من تكاليف الترويج والإعلان والتسويق للمستثمرين في هذا المجال. وأود أن أؤكد هنا على أمر هام وحيوي، وهو أن حكومة البحرين تضع التدريب على رأس أولوياتها، وجميع المؤسسات التدريبية العاملة في البحرين تلقى كل الدعم والمساندة من قبل الدولة، كما أن كافة الوزارات ذات العلاقة تسهل للمستثمرين في مجال التدريب عملية إنشاء مشاريعهم التدريبية، ولعل هذا الدعم الكبير من الدولة هو أكبر حافز في هذا المجال.

أضف إلى ذلك أيضاً الدعم الكبير والتشجيع المستمر من أشقائنا بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في سبيل إنجاح هذه الاستراتيجية وهو ما ساهم بشكل فاعل في نجاح تجربتنا، ذلك أن مكانة البحرين في الأسرة الخليجية وموقعها الجغرافي في قلب دول مجلس التعاون الخليجي تمثل حوافز هامة لجذب هذه المؤسسات التدريبية.

ومن الأهمية بمكان أن نشير أيضاً إلى أن سوق التدريب في البحرين وحدها سوق هائلة، وفرص النجاح تتوفر كلها في البحرين للمستثمرين الذين لديهم رؤية مستقبلية وبرامج تدريبية مناسبة ومستوى جودة عالمي، فالمخصصات المرصودة للتدريب في القطاعين العام والخاص في البحرين تصل إلى حوالي ٥٠ مليون دينار بحريني سنوياً (أي حوالي ١٣٠ مليون دولار أمريكي)، كما أن دول مجلس التعاون الخليجي الشقيقة تخصص ميزانيات ضخمة للتدريب، ومن المتوقع حسب دراسة أجريت في هذا الخصوص أن تصل هذه المخصصات إلى

٢,٧ مليار دولار أمريكي عام ٢٠٠٠.

وكما تعلمون فإن مؤسسات القطاع الخاص في البحرين لها كامل الحرية في تقديم خدماتها التدريبية لكل المواطنين والمقيمين بمنطقة الخليج أو من خارجها.

**\* يلاحظ أن في البحرين نوعين من مراكز التدريب حيث إن هناك مراكز حكومية وأخرى خاصة للتدريب، كيف يتم التنسيق والتفاعل بين هذين النوعين من المراكز؟**

**\*\*** بالإضافة إلى أن المجلس الأعلى للتدريب المهني والمجلس النوعي للتدريب في قطاع البنوك والمصارف، والمجلس النوعي للتدريب في قطاع التموين والفندقة، ومجلس إدارة معهد البحرين للتدريب بهم أعضاء يمثلون الحكومة والقطاع الخاص والتعليم والتدريب، الأمر الذي يسهل عملية التنسيق بين مؤسسات التدريب بالقطاعات العام والخاص، فإن لدينا "اللجنة الدائمة للتنسيق بين معاهد ومراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الدولة والمجالس النوعية للتدريب المهني ومؤسسات التدريب الخاصة" وقد تأسست هذه اللجنة بموجب القرار الوزاري رقم "٦" لسنة ١٩٩٨، وهي برئاسة الوكيل المساعد للتخطيط والتدريب بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتضم في عضويتها ممثلين عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الكهرباء والماء، ووزارة الصحة، وديوان الخدمة المدنية، ومؤسسة نقد البحرين، وجامعة البحرين، ومعهد البحرين للتدريب، والمجالس النوعية، وقطاع الصناعة، وعدد من المؤسسات التدريبية الخاصة.

وتختص هذه اللجنة في الأساس - كما يشير اسمها - بالتنسيق بين المؤسسات التدريبية بشأن البرامج التدريبية التي توفرها هذه المؤسسات لضمان عمل كل الجهات في سبيل تلبية كافة الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، كما تعمل على دعم وتعزيز المؤسسات بعضها البعض من أجل الارتقاء بالتدريب لخدمة متطلبات التنمية في البلاد، بما في ذلك توفير المعلومات وتقديم المشورة والاستفادة من الخبرات المتوفرة ومساعدتها على تبني نظم وبرامج تدريبية متطورة وفعالة.

**\* هل يتدخل المجلس الأعلى للتدريب المهني في البحرين في تحديد البرامج التي تتبعها المراكز الخاصة بحيث تلائم احتياجات سوق العمل البحريني، وما هي أشكال هذا التدخل؟**

**\*\*** إن المجلس الأعلى للتدريب المهني يختص بإعداد السياسات والخطط الوطنية للتوجيه والتدريب المهني لفئات القوى العاملة على اختلاف مستوياتها بغرض تنمية القوى العاملة ورفع الكفاية الإنتاجية والوفاء بمتطلبات التنمية في شتى المجالات، ويختص أيضا بتنسيق البرامج التنفيذية للتدريب المهني في القطاعات المختلفة، وتحديد احتياجات التدريب المهني على المستوى الوطني طبقا لحاجات العمل ومطالب التنمية ووضع الضمانات الكفيلة بتوفيرها.

المجلس الأعلى للتدريب المهني يختص أيضا باقتراح خطط تمويل التدريب المهني بما في



ذلك الاعتمادات المخصصة في الميزانية العامة للدول ونسبة مساهمة أصحاب الأعمال في تكلفة التدريب، إضافة إلى اقتراح أسبقيات الإنفاق من مختلف مصادر التمويل، وتحديد نتائج ومتابعة وتقييم خطة التوجيه والتدريب المهني.

ومن مسؤوليات المجلس أيضا تحديد وسائل التعرف على الاستعدادات والقدرات الطبيعية والنفسية لضمات التوجيه السليم للمتدربين إلى مجالات التدريب التي تتفق مع هذه الاستعدادات والقدرات، كما أنه يتولى توصيف المهن التي يجري التدريب عليها لتحديد شروط مزاولتها ومقتضيات القيام بها ومستويات التأهيل لها.

وهكذا فإن دور المجلس الأعلى للتدريب المهني إشرافي عام ولا يتدخل المجلس بشكل مباشر في تحديد البرامج التدريبية التي توفرها المراكز الخاصة، فهي تعمل وتستجيب مع احتياجات السوق، ويكون التدخل مباشرا إذا كانت البرامج تمول من قبل المجلس.

**\* ما هي أهم الاختصاصات والمهن التي يتم التدريب عليها في مراكز التدريب سواء منها الحكومية أم الخاصة؟**

**\*\*** في الواقع أن مراكز ومؤسسات التدريب الحكومية والخاصة في البحرين تكمل بعضها بعضا، ويمكن القول إنها توفر التدريب على كافة الاختصاصات والمهن التي يتطلبها سوق العمل في منطقتنا، كما أنها تغطي كافة مستويات التدريب التي يحتاج إليها سوق العمل من المستوى العلاجي إلى المستوى التخصصي، وإذا أردتم أمثلة على ذلك فإن معهد البحرين للتدريب يلبي الاحتياجات التدريبية للمؤسسات الصناعية والخدمية والإنشائية والتجارية ومثيلاتها في تخصصات منها التقنيات الكهربائية والإلكترونية والميكانيكية، وتقنيات السيارات، واللحام والفبركة، والتقنيات الكيميائية، وتقنيات التشييد والبناء، والخياطة والملابس الجاهزة، والصحة والسلامة المهنية، وتدريب المدربين، والمعلومات والدراسات الإدارية والتجارية، وتقنيات الأجهزة الدقيقة والتحكم، والتبريد والتكييف، والنجارة، وغيرها من التخصصات والمهن التي تحتاجها المؤسسات.

أما معهد البحرين للدراسات المالية والمصرفية فإنه يلبي متطلبات البنوك وشركات التأمين وغيرها من المؤسسات المالية والمصرفية، وتلبي كلية الخليج للضيافة والسياحة احتياجات قطاع التموين والفندقة وشركات السفر والسياحة، وتلبي كلية العلوم الصحية احتياجات المستشفيات والمراكز الصحية والعيادات من الكوادر الفنية المدربة.

وتركز مراكز التدريب بالشركات على الاحتياجات التدريبية لهذه الشركات، ولدينا عدد كبير منها أذكر لكم على سبيل المثال: مراكز التدريب بشركات بابكو، وألبا، وبتلكو، وبنغاز، وتويوتا، وغيرها. أما المعاهد الخاصة فتتنوع تخصصاتها بين الحاسوب والإدارة والدراسات الإشرافية والمحاسبة، والتقنيات الميكانيكية والكهربائية، والتجميل وتصنيف

الشعر، والإدارة الفندقية، والإعلان والتسويق، وغيرها، كما أن الجمعيات المهنية تقوم بدور متميز أيضا في مجالات تخصصها مثل جمعية المهندسين، والفنيين، والأطباء، وجمعية التدريب وتنمية الموارد البشرية، وغيرها.

هذه مجرد أمثلة مختصرة نضيف إليها طبعاً الدور الرائد الذي يقوم به ديوان الخدمة المدنية في تدريب الموظفين والعاملين بمختلف وزارات الدولة، وما تقدمه جامعة البحرين وجامعة الخليج العربي ومراكز التدريب ببعض الوزارات مثل وزارة الكهرباء الماء، ووزارة الأشغال والزراعة، ووزارة المالية والاقتصاد الوطني، ومركز الحرف التابع لوزارة النفط والصناعة، والمراكز الاجتماعية التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

**\* هل يتم تشغيل المواطنين الذين يتم تأهيلهم في تلك المراكز التدريبية في القطاع الخاص، وما هي أعداد الذين تم تشغيلهم، وهل ثمة معوقات تحول دون ذلك، وهل هناك امتيازات تقدمها الدولة للمؤسسات الخاصة التي تدرّب أو تشغل المواطنين؟**

**\*\*** يمكنني أن أؤكد أن المؤشرات التي لدينا بخصوص تشغيل المواطنين الذين يتم تأهيلهم في مؤسسات التدريب في القطاع الخاص مؤشرات مطمئنة ومشجعة، فنحن في البحرين نولي أهمية قصوى لجودة التدريب وكفاءة الأداء في مؤسساتنا التدريبية، وهذا بدوره يزيد ثقة أصحاب الأعمال في خريجي هذه المؤسسات، بل إن توجهاتنا في التدريب تركز على ربط المؤهلات التي تمنحها المؤسسات التدريبية في البحرين بجهات عالمية مرموقة، وأكثر من ذلك فإننا نشرك منظمات دولية كمنظمة العمل الدولية، على سبيل المثال، في تقييم أداء مؤسساتنا التدريبية، وهو ما تم بالفعل بالنسبة لمعهد البحرين للتدريب، وكان تقرير المنظمة عن أداء المعهد مشرفاً ويثلج الصدر ويؤكد أنه يفوق في مستواه مؤسسات مثيلة في الدول المتقدمة، وأن أصحاب الأعمال راضون عن مستوى خريجه إلى درجة كبيرة.

وقد أجرينا مؤخراً دراسة متابعة لخريجي معهد البحرين للتدريب بهدف تقصي مدى مساهمة المعهد في تزويد سوق العمل بدولة البحرين بالقوى العاملة الوطنية المدربة والمؤهلة بالمستوى الذي يتطلبه سوق العمل، وذلك منذ بداية تطويره عام ١٩٩٢ إلى نهاية عام ١٩٩٨، وقد تم إجراء هذه الدراسة من خلال متابعة خريجي البرامج النظامية الموجهة للباحثين عن عمل أثناء الثلاثة شهور الأولى بعد تخرجهم.

وقد أوضحت الدراسة أن نسبة من توظفوا من إجمالي خريجي المعهد خلال الثلاثة شهور الأولى بعد التخرج مباشرة في الفترة من ٩٢-١٩٩٨ كانت ١, ٧٩٪، وهي نسبة اعتبرتها منظمة العمل الدولية متميزة وتفوق كثيراً مثيلاتها بالمؤسسات التدريبية بالدول المتقدمة والنامية على حد سواء.

أما بخصوص أعداد من تم تشغيلهم بصفة عامة فقد نجحت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال عام ١٩٩٨ فقط من إدماج ٥٤٠, ٩ باحثاً عن عمل في مؤسسات القطاع

الخاص، وذلك بزيادة حوالي ٣, ١٤٪ بالمقارنة بمن تم توظيفهم خلال عام ١٩٩٧ وكان عددهم ٨, ٣٤٩ باحثاً عن عمل، وقد تم توظيف هذا العدد من خلال قناتين هامتين: الأولى تتمثل في مكتب خدمات التوظيف والذي نجح في إدماج ٣, ٩٦٨ طالب عمل منهم ١, ٤٩١ باحثاً عن عمل لأول مرة، بينما أدت القناة الثانية وهي التوظيف المباشر لمؤسسات وشركات القطاع الخاص، في إطار تطبيق القرار رقم ٧ لعام ١٩٩٦ بشأن نسبة البحرين، إلى توظيف ٥, ٥٧٢ باحثاً عن عمل.

أما عن معوقات التشغيل فإنها تتركز في مشكلة تدني الأجور خاصة في بعض القطاعات مثل التشييد والبناء، إضافة إلى عزوف عدد من المؤسسات عن تشغيل الإناث، ومعوقات أخرى مثل توقعات بعض المواطنين غير الواقعية بالنسبة للأجر وطبيعة العمل والمؤسسات التي يرغبون في العمل بها، وعزوف بعضهم عن الالتحاق ببعض المهن أو القطاعات أو المؤسسات، ومشكلة عدم توافر مواصلات من وإلى مواقع العمل، وعدم مناسبة ظروف وبيئة العمل ببعض المهن والمؤسسات، وعدم وجود فرص للترقي في بعض هذه المهن والمؤسسات، وبالطبع فإن المنافسة الحادة من قبل العمالة الأجنبية التي يظن بعض أصحاب الأعمال أنها رخيصة - وهي في الحقيقة تكلفنا الكثير - تمثل أحد أهم هذه المعوقات.

وبخصوص الامتيازات التي تقدمها الدولة للمؤسسات الخاصة التي تدرّب أو تشغل المواطنين، فهي متعددة ومنها مثلاً مساهمة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في تكلفة تدريب وتشغيل المواطنين بمؤسسات العمل تصل في كثير من الأحيان إلى دفع نصف راتب المتدرب بمؤسسات العمل لمدة معينة تصل إلى سنتين، بالإضافة إلى منح هذه المؤسسات مزايا تسهيل استقدام عمالة من الخارج وإعطائها الأولوية في المناقصات ومنح المؤسسات المتميزة جوائز تقديرية سنوية في حفل كبير يقام تحت رعاية حضرة صاحب السمو الشيخ حمد بن عيسى آل خليفة أمير البلاد المفدى.

**\* نحن نعلم أن نسبة المواطنين في القطاع الخاص في دولة البحرين عالية مقارنة بالدول**

**الخليجية الأخرى، فما هي نسبة تشغيل المواطنين في القطاع الخاص؟**

**\*\*** تقدر النسبة الإجمالية للعمالة الوطنية في البحرين في مؤسسات القطاع الخاص في حدود ٤٠٪، وتؤكد إحصاءات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية أن نسبة البحرين في مؤسسات وشركات القطاع الخاص المسجلة لدى هذه الهيئة تصل إلى ٣٤٪، مع العلم أن عدد هذه الشركات ٥٨٩٠، بيد أن هناك حوالي ٢٤ ألف شركة ومؤسسة إضافية توظف أقل من ١٠ عمال، وهي غير ملزمة قانونياً بالتسجيل في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، وبها نسب مرتفعة ومتفاوتة من العمالة الوطنية.

ونحن نسعى إلى رفع نسبة تشغيل المواطنين في القطاع الخاص باستمرار من خلال سياسة

للاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية تعمل على محاور ثلاثة هي: تحسين عناصر عرض القوى العاملة الوطنية، وتحسين عناصر الطلب عليها، ثم تحسين وتطوير وسائل وطرق التنسيق بين العرض والطلب. وأود الإشارة هنا إلى أننا نجحنا في الوصول إلى نسبة بحرنة تزيد عن ٩٠٪ في الشركات الكبرى والتي تحتاج إلى نوعية متميزة من العمالة، منها على سبيل المثال ٩٥٪ في شركة البحرين للاتصالات السلكية واللاسلكية (بتلكو) وشركة نفط البحرين (بابكو)، و٩٤٪ في شركة غاز البحرين الوطنية (بناغاز)، و٨٧٪ بشركة أمنيوم البحرين (ألبا) وهكذا، كما أن نسبة البحرنة في قطاع البنوك والمصارف قد وصلت إلى ٩٠٪. إن ما يؤثر حقا في نسبة البحرنة هو الوضع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإن كان في بعضها قد وصلت النسبة إلى ١٠٠٪، أما كثير من هذه المؤسسات وخاصة في قطاع التشييد والبناء وبعض الصناعات مثل صناعة الملابس الجاهزة والذهب والمجوهرات، فإن نسبة البحرنة بها متدنية وتؤثر على النسبة العامة، والسبب الرئيسي وراء تدنيها في هذه القطاعات هو تدني الأجور وبيئة العمل، وقد خطونا خطوات جادة في المرحلة الأخيرة نحو تحسين بيئة العمل وزيادة الحد الأدنى للأجور من خلال التواصل والحوار من أصحاب الأعمال، وقد نجحنا نجاحا متميزا مع قطاع التموين والفندقة والذي حدد الحد الأدنى للأجور به براتب شهري ١٥٠ دينار، مما ساهم في زيادة عدد البحرينيين العاملين به وفي استمرار واستقرار العمالة الوطنية في هذا القطاع، الأمر الذي دفعهم إلى التفكير في رفع الحد الأدنى للأجور به أكثر من ذلك.

**\* تتجه دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية نحو المزيد من التعاون والتكامل في شتى المجالات فهل يمكن لتجربة البحرين في التدريب أن تخدم توجه دول الخليج العربي نحو تأهيل المواطنين في تلك الدول وتدريبهم للاتخراط في سوق العمل الخاص؟**

**\*\* نتمنى مخلصين أن تكون تجربتنا في البحرين صالحة ومؤهلة لكي يستفيد منها أشقاؤنا بدول المجلس، كما أن هناك تجارب ناجحة وإنجازات بارزة حققتها العديد من دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في هذا المجال، ونحن حريصون على الاستفادة من هذه التجارب ونحرص دائما على تبادل المعلومات والزيارات بين المختصين والمسؤولين في هذه المجالات بين البحرين وشقيقاتها دول المجلس. ومن هذا المنطلق فإن الهدف الأساسي من تبني دولة البحرين استراتيجية لترسيخ دورها كمركز إقليمي متميز للتدريب وتنمية الموارد البشرية، هو أن تتمكن من تحمل جزء من المسؤولية الجماعية لدول المجلس في تنمية مواردنا البشرية وتدريب وتأهيل وتطوير قوانا العاملة الوطنية. وإنني على ثقة تامة أننا في دول المجلس سوف نحقق المزيد من التعاون والتنسيق في هذا المجال.**

والبحرين بفضل الله تعالى مؤهلة للقيام بهذا الدور تجاه شقيقاتها دول مجلس التعاون الخليجي، ولعل من أهم المقومات والعوامل التي توفر لها فرص النجاح في تأدية هذا الدور الهام والحيوي هو ما تتمتع به البحرين من مكانة وسمعة طيبة في الأسرة الخليجية ودوائر الأعمال الإقليمية، وما تتوافر لديها من بنية أساسية قوية مطلوبة لتنفيذ البرامج التدريبية على أسس جودة عالمية. وقد خطت البحرين خطوات كبيرة وناجحة في مجال التدريب والتعليم وأصبح لديها الآن خبرات متميزة وكوادر فنية على أفضل مستوى، ولدينا أيضا هيكلية مرنة للتدريب تعزز قيامنا بدور متميز وبارز في خدمة أشقائنا بدول المجلس، خاصة أن لنا خبرة طويلة في التعامل معهم في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية. نحن - ومن خلال مجلتكم الموقرة - نؤكد أننا نعتز أيما اعتزاز بأن نقدم تجربتنا في البحرين لخدمة توجهات أشقائنا بدول المجلس نحو تأهيل المواطنين وتدريبهم للانخراط بنجاح في سوق العمل، ونرحب بذلك كل الترحيب.

**\* هناك خطة لتطوير مشروع الأسر المنتجة في البحرين هل لمعاليتكم أن تحدثونا عن**

**مقومات هذه الخطة وأهدافها؟**

✦ لقد بدأنا في تنفيذ مشروع الأسر المنتجة منذ عام ١٩٧٨ وقد خضعت هذه التجربة للكثير من المراجعة والتقييم إلى أن وصلت إلى صيغة متطورة تهدف إلى تحويل الأسر المحتاجة من أسر معتمدة على المساعدات المادية التي تقدمها الدولة إلى أسر قادرة على خلق موارد رزق لها مما يعزز من كرامتها ومكانتها الإنسانية ويوفر لها فرص المساهمة في الأنشطة الاقتصادية، ويستفيد من هذا المشروع أعداد متزايدة من الأسر يتم إدماجها في سوق العمل بعد انتهاء فترة التدريب والتأهيل ويستمر هذا المشروع في تقديم المعونة الفنية بما في ذلك المساعدات في عمليات البيع والتسويق.

ويتم تنفيذ هذا المشروع جنبا إلى جنب مع مشروع تنمية المبادرات الذاتية -MICRO- START حيث توفر الآلية التي ستمول هذه المشاريع وتؤهلها للاستفادة من برامج تنمية المؤسسات الصغيرة.

وقد تم تشكيل لجنة لتطوير مشروع الأسر المنتجة، وتقدم الدولة التسهيلات والمرافق المطلوبة لأنشطة هذه الأسر وتوفر لها الدعم المالي المطلوب والخدمات المتعلقة بالبيع والتسويق بما في ذلك توفير مراكز التسويق الثابتة والمتنقلة وإقامة المعارض لمنتجاتها بشكل منتظم.

**معالي الوزير اسمحوا لنا أن نشكر لكم تفضلكم بإجراء هذا الحوار المثمر والبناء.**