عبدالنبي عبدالله الشعلة وزير العمل والشؤون الاجتماعية البحريني لـ «الحياة»:

نعمل على تحويل البحرين الى عاصمة اقليمية للتدريب المهني ودول الخليج مدعوة الى تخفيف اعتمادها على العمالة الاجنبية الرخيصة

□ لندن – من ابراهيم خياط :

■ يقول وزير العمل والشؤون الاجتماعية في دولة البحرين عبدالنبي عبدالله الشعلة ان بلاده تطمح الى لعب دور العاصمة الاقليمية لخدمات التدريب والتأهيل الفني في كامل منطقة الخليج وان العائد المتوقع سيكون بليون دولار على الأقل في السنة.

ويشير السيد الشعلة في مقابلة مع «الحياة» الى ان السلطات البحرينية تركز على تطوير الموارد البشرية لديها وعمدت لهذا الغرض الى تبني استراتيجية توسع تعتمد على استقدام خبرات مؤسسات دولية متخصصة.

ويدعو الى تخفيف اللجوء الى العمالة الاجنبية القادمة من جنوب شرق اسيا نظراً الى تدني مستواها التدريبي والتعليمي واستنزافها الموارد المالية لدول الخليج وحفزها الاستغناء عن الاستثمار الرأسمالي كمحرك لعجلة الاقتصاد، مؤكداً ان الدول الآسيوية تستبقي اليد العاملة المتخصصة والمدربة في اسواقها.

ويرفض الوزير البحريني الذي كان يعتبر احد أنشط اعضاء غرفة التجارة والصناعة في البحرين ان يكون استنكاف القطاع الخاص عن توظيف اليد العاملة الوطنية في البحرين أو غيرها من دول الخليج يعود الى مشكلة الكلفة أو عدم جدارة الموظفين من المواطنين. ويقول انه يعود الى عقلية تعودت الاعتماد على عمالة رخيصة مستوردة تقبل بظروف صعبة وقاهرة وبشروط قد لا تكون منصفة لهذا العامل.

ويشير الى ان شكوى القطاع الخاص في البحرين من ظاهرة «البحرنة» في انكماش، والى ان وزارته اعتمدت سياسة الشفافية و«الواقعية» في تقديم الحقائق مبدياً شكوكه في احتمال تسريح «طيران الخليج» عدداً كبيراً من موظفيها البحرينيين.

ويؤكد ان اشجع قرار اتخذ في البحرين كان الاعتماد على الموارد البشرية المحلية وان فتح مكاتب لرجال الاعمال البحرينيين في دولة الامارات ليس «هجرة» انها توسعاً للنشاط الاقتصادي الذي تضرر بسبب الأوضاع الأمنية والذي يقول انه سيعاود الانطلاق نتيجة اعتياد البحرين أوضاعاً اقتصادية متقلبة تعرفها دورة النمو والانكماش التقليدية للنشاط الاقتصادي.

ويكشف الوزير الشعلة ان مجلس وزراء العمل الخليجيين قد يتبنى في اجتماعه المقبل في الدوحة مقررات لتيسير انتقال العمالة الوطنية بين دول مجلس التعاون.

بداية المقابلة كانت سؤالاً عن الغرض من زيارته الى لندن التي تنتهي غداً السبت. أجاب:

زيارة لندن تجري في اطار الجهود التي تقوم بها دولة البحرين في مجال تطوير التدريب وتنمية الموارد البشرية وذلك من خلال الاستعانة بأنظمة متطورة تفي بالحاجات الحقيقية لسوق العمل وقادرة على تأمين برامج تدريبية معترف بها عالمياً.

برنامج المحادثات واللقاءات التي نجريها في لندن يتضمن الاجتماع الى مسؤولين في قطاع التدريب. ونحن سبق واتخذنا في البحرين قراراً بتبني النظام الانكليزي المعروف باسم «إن. في. كيو» وهي الحروف الأولى من عبارة «مستويات المهارة الوطنية» وهو نظام وطني يستخدم لتحديد المهارات.

وسمحت زيارتنا الى لندن بالاستفادة من التوجه القائم في بلادنا لتعزيز علاقاتنا مع بريطانيا ولهذا شمل برنامج الزيارة لقاء بعض كبار المسؤولين وبينهم وزير الدولة للشؤون الخارجية ديريك فتشت حيث عرضنا العلاقات بين البلدين وأوجه تطويرها وتأمين الدعم السياسي للتعاون الفني بين البحرين وبريطانيا في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية.

● لماذا الاعتماد على نظام «مستويات المهارة الوطنية» البريطاني من دون غيره؟

– هذه الانظمة اساسية للارتقاء بمهارات الأيدي العاملة وكفاياتها. وهي ستشكل معياراً اساسياً للنجاح في تطوير الأداء الاقتصادي مستقبلاً. ونأمل ان نتمكن من حض بقية دول مجلس التعاون الشقيقة على تبني هذا النظام في شكل موحد. وقد اتخذت سلطنة عمان خطوات متقدمة جداً في هذا المجال. وهذه الخطوة تبشر بتوسيع رقعة التطبيق الخاصة باعتماد هذا النظام وتبنيه.

البريطانيون طوروا نظام «ان. في. كيو» وانفقوا اكثر من ٧٠ بليون جنيه او ما يزيد على ١١٠ بلايين دولار لاقامة هذا النظام لتحسين الكفايات ومستويات التدريب. هذا النظام هو الذي ادى الى تحريك الاقتصاد البريطاني. وهم الآن يسوقونه في العالم.

وسيقام مؤتمر عالمي في بريطانيا في تشرين الثاني (نوفمبر) المقبل تشارك فيه مجموعة كبيرة من الوزراء والمسؤولين البريطانيين وفي طليعتهم وزير التعليم والعمل ديفيد بلانكيت. واختيرت البحرين كحالة نموذجية لعرض التطبيقات الممكنة وأوجه الاستفادة من النظام لدى استخدامه في بيئة ثقافية مختلفة، بالاضافة الى عرض حالتي كل من الصين والبرازيل اللتين تعتمدان هذا النظام بدورهما.

والتطبيقات والامكانات التي يتيحها هذا النظام لخدمة مشاريع التنمية الاقتصادية اكثر من ان تعد. والبريطانيون يتوقعون استعادة تكاليفهم في مدى السنوات الخمس المقبلة.

● وما هي التطبيقات العملية التي ستستفيد منها البحرين؟

– تحركنا حتى الآن كان من منطلق تعزيز دور البحرين كمركز اقليمي للتدريب ولتأهيل وتطوير الموارد البشرية وتزويد دول مجلس التعاون حاجاتها من خدمات التدريب التي يفوق اجمالي الانفاق السنوي عليها ٣,٩ بليون دولار، بالاضافة الى تخصيص ضعفي هذا المبلغ كنفقات سنوية متكررة على التعليم من اجور ورواتب. وهذه التقديرات، التي تصل الى ١٢ بليون دولار سنوياً، تبقى متواضعة برأيي قياساً الى الحجم الفعلي لسوق التدريب. هذه السوق ضخمة وتستقطب اجزاء كبيرة من بنود الموازنة. ولو نظرنا الى بنود الانفاق العام وجدنا – اذا وضعنا مخصصات الدفاع جانباً – ان هناك قطاعات قليلة يمكن ان تستحوذ على حجم استثمارات ضخمة بهذا المقدار.

تخفيف الاعتماد على العمالة الاجنبية

● ألا تعتقد ان توافر العمالة الاجنبية سيصرف اهتمام ارباب العمل عن تخصيص اموال اكبر للتدريب والتعليم؟

– احب ان أشير هنا الى نقطة هامة وهي ان التحديات التي تواجه سوق العمل في منطقة الخليج يجب ان يتم التطرق اليها في شكل فاعل لأنها بدأت تأخذ ابعاداً اجتماعية واقتصادية وحتى سياسية ذات طابع عميق.

ومن وجهة نظري فإنه يتعين على دول مجلس التعاون ان تخفف اعتمادها المكثف على العمالة الاجنبية الرخيصة التي تأتي من دول جنوب شرق آسيا لأسباب عدة ابرزها:

أولاً، ضرورة الاعتماد على مواردها البشرية الذاتية، اذ ليست هناك من امة تنجح في اثبات نفسها عبر الاعتماد على غير مواردها وطاقاتها الذاتية.

ثانياً، وجود اليد العاملة الرخيصة يؤدي الى تدني مستويات الأداء والانتاج وينمي الاتجاه نحو الاعتماد على الكم وليس الكيف والعدد وليس النوعية.

وإذا اردنا دخول القرن المقبل بقوة واندفاع فليس بوسعنا ان نفعل ذلك اعتماداً على يد عاملة من دول العالم الثالث.

ثالثاً، هذه الدول المصدرة لليد العاملة، مثل الهند وتايلاند، آخذة في النمو الاقتصادي وهي ستحتفظ بالكفايات المميزة لديها وسترسل لنا اليد العاملة غير المدربة.

ولو سألتني: هل هذا صحيح؟ فسأجيب: نعم بحكم خبرتي التي راكمتها من خلال قضائي فترة أربع سنوات في الهند. والواقع العملي يثبت ان دول المنطقة تحولت مركز تدريب للقوة العاملة الاجنبية. وهذا يسبب نزفاً مستمراً لمواردنا المالية.

وخير دليل على ذلك احصاءات المصرف المركزي الهندي التي تقول ان الهند وحدها تحصل سنوياً على ٣,٥ بليون الى اربعة بلايين دولار من تحويلات العمالة الهندية العاملة في المنطقة. هذه المبالغ وغيرها من تحويلات العمالة الاجنبية لو حولت الى العالم العربي او بقيت في دول الخليج كم سيكون تأثيرها على هذه الدول وكم ستساهم في التخفيف من اعبائها؟!

وأشير في هذا الصدد الى مسألة قد تكون ضئيلة بحد ذاتها، لكنها ذات مدلول بالغ الأهمية. وهو ان اي عامل من التبعية، على سبيل المثال، او غيرها من التبعيات لا يقضي اكثر من اسبوعين بعد عودته من الخليج الى بلاده من دون ان يحصل على فرصة عمل لأنه يرجع متدرباً وصاحب خبرة.

هذا الامر يدركه اصحاب المؤسسات في الدول المصدرة لليد العاملة الى بلدان الخليج الذين يعرفون ان منطقة الخليج تحولت مركز تدريب ضخم لهؤلاء العمال الاجانب. وأنا اقترح ان يكون هناك جهد اكبر يبذل للاستعاضة عنهم.

وهناك مسألة اخرى تخص الاستثمار الرأسمالي. عندما تكون العمالة الاجنبية المتوافرة رخيصة براتب يراوح بين ١٠٠ دولار الى ٢٠٠ دولار في الشهر فإن هذه العمالة ستعطي قدراً محدداً من الانتاجية. وما يحصل في نهاية المطاف هو تزايد الاعتماد عليهم. هذا الوضع يتحكم في قرار رجل الاعمال والمستثمر الذي يفضل في المدى القصير الاستمرار في الاعتماد على هذه العمالة على حساب زيادة استثماراته الرأسمالية المخصصة لشراء معدات وأجهزة حديثة ومتطورة. وهذه الاستثمارات، لو تحققت، ستسمح بحفز مجموع الدورة الاقتصادية في البلد والمنطقة عموماً.

انجازات

● منذ تعيينك في الوزارة الحالية في حزيران (يونيو) ١٩٩٥ حتى الآن، ماذا حققت وزارتك من انجازات؟

– قمنا الشهر الماضي بمناسبة مرور عامين على تشكيل الحكومة بعرض ما تم انجازه على صعيد «بحرنة» الوظائف والتحديات المستقبلية التي تواجهنا، او بعبارة اخرى الاجراءات المطبقة والمقترحة لتنظيم سوق العمل وتوفير مزيد من الوظائف لأبناء البلاد ووضع استراتيجيا لمواجهة التطورات التي يحملها دخول القرن الحادي والعشرين لدولة كالبحرين تسعى الى التفاعل مع دول المنطقة.

خلال السنتين الماضيتين تمكنا من تحقيق الكثير من الخطوات والانجازات، بعضها في شكل منفرد وبعضها بالتعاون مع الاشقاء في دول مجلس التعاون. لكن أبرز ما حققناه يبقى التعامل بقناعة وجدية مع المعلومات والأرقام الحقيقية كما هي على الأرض. اعتمدنا الشفافية والواقعية شعاراً رئيسياً لتعاملنا مع المشاكل التي نعالجها. وهذا ساعدنا على وضع حلول ناجحة تتناسب مع حجم المشاكل التي اعترضتنا.

وآخر الاحصاءات الموثقة من قبل الهيئات الدولية التي نتعاون معها، يشير حتى ١٥ الشهر الجاري، الى ان هناك ٩٠ في المئة من البحرينيين يعملون في وزارات الدولة ومؤسساتها وهي اعلى نسبة لاستخدام اليد العاملة المحلية في منطقة الخليج، مقابل ٣٥ في المئة في القطاع الخاص.

وتمكنا ايضاً من السيطرة على البطالة التي وصلت الى ٣٦٠٦ افراد عاطلين عن العمل يشكلون نسبة ١,٣ في المئة من اجمالي العمالة الوطنية الذي يبلغ ٢٧٠ الف شخص.

هذه المعلومات دقيقة وفي اكبر حيز ممكن من الدقة. وهي تعتمد على نظام جديد سيستمر تطويره خلال السنتين المقبلتين بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة الانمائي.

لدينا خمسة آلاف بحريني ينزلون الى سوق العمل كل سنة. ونحن نجحنا في تحسين الميزة التنافسية، من وجهة نظر تفاضلية، للمواطن البحريني في سوق العمل. لم نفعل ذلك من منطلق وطني بمعنى ان يكون للبحرين حق العمل بل استندنا الى فكرة مفادها ان على البحرين واجب العمل وعليه بالتالي ان ينافس ويفرض حضوره في سوق التوظيف.

دورنا كادارة حكومية يقتصر على تأمين الظروف المناسبة له للعمل بما في ذلك التدريب والتأهيل وتطوير التعليم والعمل على ايجاد مفاهيم عمل ايجابية لديه.

وساعدنا، من ناحية ثانية، على رفع كلفة استقطاب العمالة الاجنبية وحددنا نسباً معينة لرفع حجم البطالة الوطنية في البلد. طوّرنا اجهزة المعلومات ومرافق وبرامج التدريب. واعتمدنا على معايير دولية كما يبرزه استخدام نظام «ان. في. كيو» البريطاني. وفتحنا منذ عام مكتباً لخدمات التوظيف مجهزاً بأحدث المعدات وأجهزة الكومبيوتر. ووظفنا مستشارين متخصصين.

كما تبنت الحكومة سياسة تشجيعية تتمثل في اسناد المناقصات وعقود المشتريات الحكومية الى الشركات والمؤسسات التي تلتزم سياسة البحرنة.

ووسعنا ايضاً قنوات الاتصال والتواصل مع مؤسسات القطاع الخاص حتى تكون برامجنا وخططنا معتمدة على مبدأ التفاهم والنقاش والحوار. وكذلك الحال ايضاً بالنسبة الى الاهتمام بالعمال، اذ تبنينا مشروع تشجيع اقامة المؤسسات الصغيرة وانشطة التوظيف الذاتي. ونفذنا مشروعاً آخر بالتعاون مع البرنامج الانمائي للأمم المتحدة لاقامة الأسر المنتجة وتحويل الأسر المحتاجة الى اسر قادرة على الانتاج من طريق اعطائها مساعدات تكفل لها الانطلاق في مشاريع اقتصادية.

ونحن، الى ذلك، نعمل على تعزيز التنسيق وتكثيفه مع دول مجلس التعاون لكي تكون سياساتنا منسجمة مع ما يطبق مع هذه الدول وذلك عبر المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية لدول مجلس التعاون.

● الصورة التي تقدمها مزهرة. لكن، على رغم جهود الوزارة عبر مكتب خدمات التوظيف الى تأمين وظائف للمواطنين البحرينيين، الا ان رجال الاعمال ومديري الشركات يشتكون من ان بحرنة الوظائف عملية مكلفة نظراً الى كون مستوى انتاجية هؤلاء الموظفين سيئة جداً. والشكاوى لا تقل في هذا الصدد لدى الشركات ووكالات السيارات والخدمات الفندقية والمصانع. ما تعليقك على ذلك؟

– اعتقد ان ما نشهده حالياً هو مرحلة تحول في السلوكيات وفي ممارسات السوق البحرينية بشقيها: ارباب العمل والعمال من المواطنين.

الحقائق تؤكد خلاف ما جاء في السؤال. على سبيل المثال: لدينا احد اكبر مصانع الالومنيوم في العالم وهو يستخدم اكثر التكنولوجيات تطوراً وتعقيداً. نسبة البحرنة في هذه الصناعة تبلغ ٨٧ في المئة على مستوى العمالة و١١٠ في المئة على مستوى الادارة العليا. وهي صناعة شاقة ومتعبة وفيها حرارة المصاهر والافران. هذه الشركة رابحة دائماً وناجحة في توسع ونمو مستمرين وهي من أكثر الشركات انتاجية وحصلت على المرتبة الأولى بين مصانع الالومنيوم في العالم على اعتبار انها اقل المصانع كلفة وهدراً للوقت.

في مجال الاتصالات السلكية واللاسلكية، التي تمتلك البحرين احدث الخدمات من نوعها في العالم، ٩٥ في المئة من العمال بحرينيون.

المصارف العالمية التي تعمل في البحرين من ابرز واعرق المؤسسات المصرفية في العالم مثل «سيتي بنك» و«تشيس مانهاتن». هذه المصارف تستخدم بحرينيين بنسبة ٧٨ في المئة من عمالها والرئيس الاقليمي لـ «سيتي بنك» لكامل المنطقة مواطن بحريني.

تشبّع الادارات الحكومية

● هذه الارقام لا تفسر الاحصاءات التي ذكرتها عن كون العمالة الحكومية بحرينية بنسبة ٩٠ في المئة مقابل ٣٥ في المئة فقط في القطاع الخاص. ما السبب برأيك؟

– السبب هو ان الدولة احتاجت في وقت الطفرة الاقتصادية الى هذا العدد وامتصت كل هذه العمالة الوطنية. اما الآن فهي وصلت الى مرحلة التشبّع وبالتالي فإن القطاع الخاص هو الذي بات الآن القناة الأساسية لاستيعاب اليد العاملة المتدفقة الى سوق العمل.

● ولكن، الا يعني اقتصار حجم العمالة البحرينية على ٣٥ في المئة من اجمالي اليد العاملة في القطاع الخاص ان مستويات البحرنة لا تتلاءم ومتطلبات هذا القطاع؟

– وزارة المال اوكلت اعداد دراسة الى البنك الدولي للقيام بدراسة تولى اعدادها وهي اثبتت، في شكل عام، ان نسبة ٥٠ في المئة من العمالة الأجنبية التي تعمل في بلدان المنطقة، بما في ذلك البحرين، لا تحمل الشهادة الثانوية اي ان مستوى تحصيلها العلمي والفني يقل عن مستوى الثانوية. كما اشارت الدراسة الى ان ٨٠ في المئة من هذه العمالة غير مدربة.

في هذه الحال على ماذا سيعتمد القطاع الخاص؟ هل سيعتمد على عقول مستوردة من المانيا او سويسرا او غيرها من الدول المتطورة؟!

الأمر الصحيح ليس ان مستويات البحرنة لا تتلاءم ومتطلبات القطاع الخاص بل ان الشركات اعتمدت على الرخص وعلى ان العامل الاجنبي يبقى تحت سيطرتها.

والشكوى القائمة من البحرنة ناتجة من عملية المخاض ومرحلة تغيير التفكير. وهذه ظاهرة لا تقتصر على البحرين بل تشمل كل دول مجلس التعاون لأن القطاع الخاص اعتاد طريقة تفكير معينة والناس بطبيعتهم يقاومون التغيير.

وهنا لا يمكن ان نحصر المشكلة بالكلفة بل سببها التعود على استخدام انسان يأتي رب العمل من دولة نامية بعيدة ويقبل بأي ظروف قاهرة وصعبة وشروط عمل قد لا تكون منصفة.

القطاع الخاص يواجه صعوبة متوقعة ومفهومة في التكيف مع متغيرات وظروف المنطقة. هذا ظرف مرحلي سيتخطاه حتماً. وحجم التعاون الذي يبديه القطاع الخاص كبير ومساحة الرفض صغيرة وفي انكماش مستمر.

● اذا عدنا الى الاحصاءات عن عدد العاطلين عن العمل، بم تفسر التناقض بين احصاءاتكم الرسمية والاحصاءات الاخرى التي تقدر عدد العاطلين عن العمل بنحو ١٥ في المئة؟

– وضعنا حلاً لمشكلة التضارب في ارقام البطالة. كل الجهاز الاحصائي يخضع لعملية تطوير تتم باشراف خبراء من منظمة العمل الدولية. عندما عم التشكيك بالارقام استخدمنا المعايير والمفاهيم الدولية المعتمدة من جانب منظمة العمل الدولية لتحديد البطالة وحجمها، ودخلنا في اتفاق مدته سنتان مع هذه المنظمة ومع المكتب الانمائي للأمم المتحدة لتنظيم جهاز الاحصاء والمعلومات والاشراف على تطويره. والتنفيذ بدأ في كانون الثاني (يناير) الماضي.

اما عن التضارب في الأرقام فان الأرقام الرسمية تجد دائماً من يطعن فيها. وقد دعونا الصحافة والجهاز الديبلوماسي المعتمد للاطلاع على خدماتنا الاحصائية التي تتم في منتهى الشفافية. من مصلحتنا ان نتبنى ارقاماً اقل من الواقع لأن وجود نحو اربعة آلاف عاطل عن العمل في بلد صغير مثل البحرين امر مقلق للمسؤولين عن العمل. مثل هذا العدد يختفي في نيويورك ولكن في البحرين الامر مختلف... ومن لديه حل آخر فليتفضل.

طيران الخليج

● وماذا لو سرحت «طيران الخليج» اكبر رب عمل في البحرين مجموعات كبيرة من موظفيها؟

– اتمنى الا تحصل اي عملية تسريح للعمالة البحرينية. والدول المالكة للشركة مصممة على الحفاظ على «طيران الخليج» وعلى عدم السماح بتعرضها لأي مخاطر. والعاملون في هذه الشركة لن يتعرضوا لعمليات تسريح تتم في شكل كبير. هناك فقط عملية ترشيد تتم لاستخدام القوى العاملة والمصاريف. وهو امر مقبول ونرحب به. وأي شخص بحريني سيخرج من الشركة سيجد حتماً عملاً في شركات الطيران الاخرى التي تنمو في المنطقة والتي تستطيع استيعاب هذه اليد العاملة المدربة.

● يقال ان عمليات التسريح قد تطاول اكثر من الف من الموظفين؟

– لا، لا اعتقد انه سيتم تسريح الف موظف بحريني. نحن لسنا في مرحلة تسريح والبحرين مستعدة لتقديم كل دعم ممكن لـ «طيران الخليج».

خمس سنوات

● ثمة شكوى من زيادة الرسوم على العمالة الاجنبية وهناك كلام متزايد في البحرين عن التأشيرة الحرة (FREE VISA) وان بعض النافذين ومكاتب السماسرة لا يزالون يجلبون العمالة الاجنبية بحرية؟

– زدنا الرسوم بهدف تحقيق توازن في ميزان المنافسة بين العمالة الوطنية والاجنبية. واعتمدت هذه الزيادة بعد دراسات ومناقشات عدة مع القطاع الخاص، اذ تم الاتفاق على توجيه عائدات هذه الزيادة التي تناهز ١٨ مليون دولار سنوياً الى الانفاق على برامج تدريب البحرينيين. كما تم وضع مكاتب استخدام العمالة الاجنبية تحت رقابة دقيقة للغاية. وأي مخالفة يتم التأكد منها بالطرق القانونية ستؤدي الى اغلاق المكتب. وقد اغلقنا سبعة مكاتب حتى الآن من اصل ٩٠ مكتباً كانت تنشط العام الماضي في البحرين، مع العلم ان هذه المكاتب تعمل حالياً في استقدام خدم المنازل ودورهم واضح ومحدود جداً. وإذا كانت هناك اتهامات لمسؤولين بالاستفادة من التأشيرة الحرة فأقول (ضاحكاً) ان البقالين وأصحاب الدكاكين ضالعون في استقدام عمالة أكثر من حاجتهم. وهم يضطرون احياناً مكرهين بسوء نية او حسن نية الى اطلاق هذه العمالة في السوق. وأغلب الوقت يتم اطلاقهم بحسن نية.

● لم لا تضعون قيوداً عليهم؟

– بدأنا فعلاً في ذلك، لكننا نراعي الجانب الانساني في هذه الممارسة التي باتت جزءاً من النشاط الاقتصادي مراعين الطابع الخاص لمرحلة التغير، لكن هدفنا النهائي هو تقليص هذه الظاهرة الى ان يتم القضاء عليها في شكل كامل في مدى خمس سنوات.

اقرار توصيات انتقال العمالة

● وماذا عن مساهمة دول التعاون في حل مشكلة البطالة، وهل اتخذ المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل في دول التعاون قرارات ستساعد على تيسير انتقال اليد العاملة بين اقطار دول المجلس؟

– بعدما تبنى مؤتمر قمة دول مجلس التعاون في البحرين في كانون الأول (ديسمبر) ١٩٩٤ قرار تيسير انتقال العمالة، عقدت اجتماعات وزارية مختلفة ووضعت خطة عمل وافق عليها مؤتمر القمة التالي في مسقط عام ١٩٩٥. وتدارس مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في دول مجلس التعاون هذه الخطوة ويقوم المكتب التنفيذي للمجلس من خلال لجان فنية عدة بوضع آليات التطبيق. وهناك امور وقضايا فنية يجب تذليلها قبلاً منها، على سبيل المثال، توحيد قوانين العمل وتقريبها بين دول مجلس التعاون، وتوحيد انظمة التأمينات الاجتماعية وانظمة الصحة والسلامة المهنية وتوحيد نظم المعلومات.

اما الامور المتعلقة بالمصطلحات الفنية والتدريب فهي بدورها تحتاج الى لجان متخصصة قطعت حتى الآن اشواطاً عدة لا سيما على صعيد توحيد نظم المعلومات.

وإن شاء الله سنقوم في شهر تشرين الأول (اكتوبر) المقبل خلال اجتماع مجلس وزراء العمل في الدوحة بمراجعة التوصيات وإقرارها.

هذا على المستوى الجماعي الخليجي، اما على المستوى الثنائي فالخطوات في هذا الاطار قطعت اشواطاً طويلة. وعلى سبيل المثال هناك الاتفاق الموقع بيننا وبين دولة الكويت وبيننا وبين دولة الامارات العربية المتحدة الشقيقة لتسهيل وتشجيع عملية انتقال العمالة الوطنية بين البحرين وكل منهما.

● هل صحيح ان مكاتب تدريب وتأهيل البحرينيين اصبحت مصدراً جديداً لصفقات مشبوهة تدر الاموال على مسؤولين بحرينيين؟

– غير ممكن. لم نر اي مؤشر او دليل على ذلك. وليس هناك امكان لحصول ذلك لان الهدف تشجيع القطاع الخاص على الولوج في برامج التدريب والنظر اليه كنشاط اقتصادي مربح وقابل للنمو، ولأن المؤسسات التي تتولى التدريب تنفق على ثلاثة اطراف هي مؤسسات التدريب والمتدرب والشركة.

التلاعب يصبح ممكناً في حال واحدة هي ان يرضى المتدرب بتقاسم مخصصه مع معهد التدريب. وهذا غير ممكن لانه لو رغب في ذلك – وهذا مخالف للمنطق – فإننا نضع رقابة مشددة على برامج التأهيل.

● هناك قلق ازاء الوضع الاقتصادي المحلي. ما السبب؟

– هذا القلق ظاهرة حتمية والحاجة الى مراجعة الوضع للخروج من حلقات النمو والانكماش الاقتصادية هي امر طبيعي. نحن في البحرين تمرسنا في عملية تنشيط الاقتصاد وتحريك عجلته عندما يتعرض لأي من ظواهر التراجع. وكل المؤشرات والبوادر في هذه المرحلة مشجعة.

واعتقد ان اشجع قرار اتخذناه في البحرين كان الاعتماد على مواردنا البشرية كأهم مورد وان نطور هذا المورد ونحميه ونحافظ عليه، على رغم ما سنتحمله من معاناة لتحقيق هذا الهدف، مع التركيز على تطوير المرافق الاقتصادية الاخرى بما في ذلك الصناعة.

وفي هذا الصدد، اشير الى مشروع المدينة الصناعية الجديدة في الحد التي ستشمل ميناء ومحطة للطاقة بوشر تنفيذها فعلاً، وجسوراً تربطها بالمدن الصناعية الاخرى. وهذا المشروع سيوفر ٣٠ الف فرصة عمل خلال السنوات الخمس الأولى من بدء تشغيله.

هناك ايضاً المشاريع الفرعية والتحتية لصناعة الالومنيوم التي تشهد توسعاً، فضلاً عن ازدياد المشاريع التحتية للصناعات البتروكيماوية وتوسيع الصناعات الاساسية.

وعلى سبيل المثال تم الاتفاق على اقامة مشروع الكربون المكلسن بقيمة ٢٤٠ مليون دولار. وهناك غيره الكثير من المشاريع المتعلقة بالصناعة والسياحة والخدمات وتقنية المعلومات.

الهجرة ظاهرة توسع صحية

● وكيف تفسر في هذه الحال سعي كثيرين من رجال الاعمال وأصحاب الشركات في البحرين اخيراً الى فتح مكاتب في دولة الامارات؟ وإذا كانت الاوضاع في البحرين جيدة فماذا يبرر هذه الهجرة؟

– هذه ظاهرة صحية تعكس الرغبة في توسيع نشاط رجال الاعمال والفاعليات الاقتصادية الى بقية دول المنطقة. والبحرين ليست جديدة على هذا الامر بل النقيض صحيح. وأولى الشركات الخليجية ولدت في البحرين مثل مؤسسة «كانو» وشركة «طيران الخليج». والمؤسسات والشركات الاجنبية الكبرى بدأت اعمالها في البحرين ثم انتقلت الى مد نشاطها الى الدول الاخرى. وهناك، في المقابل، رجال اعمال خليجيون فتحوا مكاتب لهم في البحرين. هذه ظاهرة تؤكد الاتجاه نحو توسيع السوق الاقتصادية في المنطقة عموماً.

● هل صحيح ان قانون الوكالات التجارية الذي سيتم تعديله سيؤثر سلباً في حركة التوظيف وبحرنة الوظائف؟

– هذا الموضوع يمر بمرحلة نقاش ويأتي في اطار تحرير الاقتصاد وضمن عملية تحرير التجارة الدولية والجهود المبذولة للتعامل مع متغيرات السوق العالمية وخدمة للمستهلك ورجل الأعمال والتاجر ايضاً.

وإذا كان هناك من جدل بهذا الخصوص فهو يأتي في اطار مرحلة المخاض والتحول التي ذكرت.

● التجار في البحرين يشكون من الركود. ما هي اسباب هذا الركود بنظرك؟

– المنطقة عموماً مرت بمرحلة من المتغيرات الاقتصادية ومن التراجع الاقتصادي الذي يشكل جزءاً من حلقة النمو والانكماش الاقتصادية المعروفة.

الركود والاضطراب الأمني

● لكن الادارات الحكومية تقول شيئاً والتجار يقولون شيئاً آخر، لماذا هذا التناقض؟

– هذه الأمور تزامنت مع مرحلة من الاضطراب الأمني المعروف. ومن المؤكد ان هذه التطورات ستؤثر في الاقتصاد، لكنها في الوقت نفسه تحفز على بذل مزيد من العطاء والجهد للتصدي لها. وهذا ما نمر به حالياً.

القطاع الخاص، في شكل عام، يتطلع ويطلب المزيد. وحتى في بقية دول مجلس التعاون هذا القطاع يحلم بفترة الطفرة وعودتها. لكن الواقع يختلف الآن، وعلى القطاع الخاص ان يتعامل مع المتغيرات.

ومن ينظر الى البحرين، اذا كنا في معرض الحديث عن الركود، سيجد ان هناك نحو اربعة مجمعات استهلاكية ضخمة بنيت خلال العامين الماضيين وان هناك مناطق جديدة للتسوق وان خدمات التسوق توسعت ووصلت الى المنازل والمناطق السكنية. هذا ان دل على شيء فعلى ازدياد القوة الشرائية. وقد يكون في المقابل ادى الى تقلص دور المراكز التقليدية الصغيرة للتسوق. لكن اود ان أؤكد هنا ان الطلب على رخص العمل وعلى السجلات التجارية في ازدياد.

وأريد ان أسأل في هذا الاطار: اذا كانت هناك شكوى من الركود ومن تراجع النشاط الاقتصادي فماذا يفسر اقبال التجار على تقديم طلبات مستمرة لرخص العمل للأجانب؟ وحتى لو باعوا هذه الرخص لغيرهم فمعنى هذا انها ستدور في اطار الاقتصاد، ومعناه ايضاً ان هناك حاجة حقيقية الى هذه الطاقة الانتاجية تبرر الاستثمار في استقدامها وتوظيفها.

عاصمة خليجية للتدريب

● عودة الى مسألة التدريب والتعليم. هل تقولون انكم تريدون التحول عاصمة للتدريب والتأهيل الفني في مجلس التعاون؟

– نأمل ونسعى الى الاضطلاع بدور المصدر والمورد لكل حاجات تنمية الموارد البشرية من خلال التركيز على التدريب.

وإذا سألت لم البحرين؟ فالجواب هو ان هذا الأمر يشكل تكراراً لما حصل في السبعينات عندما قررت البحرين ان تصبح مركزاً اقليمياً للمصارف ومؤسسات الاستثمار المالي. فماذا كانت مبرراتنا آنذاك؟ كنا أكثر الدول تواضعاً لجهة العائدات النفطية وأصغر الدول لجهة المساحة والكثافة السكانية ولم تكن لدينا حتى الخبرة.

كانت لدينا فقط النية والشعور بالحاجة الى احتلال هذا المركز. وكان هناك تحرك مدروس وهدف محدد ورسالة صادقة.

● والعائد المتوقع؟

– حجم سوق التدريب يتجاوز حالياً ٣,٩ بليون دولار. وهدفنا الاستحواذ على ٢٥ في المئة من هذه السوق وادارتها من خلال البحرين.

بعبارة اخرى نطمح لبلوغ حجم اعمال يناهز بليون دولار على الأقل في مجال بيع خدمات التدريب والتأهيل الفني.