العدد 6408 ـ الجمعة 14/6/1996 No. 6408 - Friday 14/6/1996

ASHARQ AL-AWSAT

الشرق الأوسط

الاقتصادي

BUSINESS & FINANCE

وزير العمل البحريني في لقاء مع الشرق الأوسط

البحرين بصدد إنفاق 107 ملايين دولار هذا العام لتدريب وتأهيل مواطنيها الداخلين لسوق العمل

اكد وزير العمل البحريني عبد النبي الشعلة ان حكومته ستنفق هذا العام 48 مليون دينار بحريني اي ما يعادل 107 ملايين دولار على برامج التدريب لتاهيل مواطنيها الداخلين لسوق العمل لاول مرة بالاضافة لتدريب العاملين على راس العمل، وقال الشعلة في حديث مع «الشرق الاوسط» ان حكومته تولي التدريب اهمية بالغة لان التدريب يعتبر هما لها.

وقال انه تم تدريب 29 الف شخص العام الماضي من بينهم 5 الاف يدخلون سوق العمل لاول مرة. واشار الى ان البحرين تخطط حاليا لاستقطاب مؤسسات وشركات متخصصة في التدريب وجعل البحرين مركزا مهما ومصدرا من مصادر التدريب في دول المنطقة. واضاف انه تجري الان دراسة للاستراتيجية التي ستتبع في هذا الاطار، كما ان بلاده تسعى حاليا لدراسة تجارب الآخرين في مجال التدريب، وتركز حاليا على دراسة تجارب بريطانيا وقبرص وسنغافورة والهند، وتقوم وفود بحرينية بزيارات للاطلاع على تجاربهم في مجال التدريب واستقطاب الخبراء.

وقال الشعلة ان اهم الصعوبات التي تواجه الحكومة وجهودها لاصلاح سوق العمل هي المتعلقة بمهارات وتدريب الداخلين لسوق العمل والاحتياج المتزايد للعمالة المدربة. ونفى عبد النبي الشعلة ان تكون البطالة سببا يقف وراء الاحداث التخريبية التي شهدتها البحرين خلال الشهور الماضية، وقال في هذا الاطار: لا اعتقد ذلك لان الذين كانوا يطرحونه لم يعودوا يطرحونه بعد ان تم تحديد نسبة البطالة واقر ان هناك بطالة ولكنها عند الحدود المعقولة حيث اثبتت دراسة اعدت في اغسطس (آب) الماضي ان النسبة لا تتجاوز 1.4% او ما يصل الى 3344 شخصا. واكد ان نسبة العمالة الوطنية المتدفقة للسوق كل عام تصل الى ما بين 7 الى 8 الاف شخص.

وقال الشعلة ان هناك 120 مليون دينار بحريني تتسرب سنويا الى الخارج وخاصة من العمالة الهندية والتي يقدر نصيبها من التحويلات الخليجية بحوالي 3 الى 3.5 مليار دولار نظرا لضخامة عدد العمال الهنود في المنطقة. وفي ما يلي نص الحديث:

عبد النبي الشعلة

المنامة: من وهيب محمد غراب

● كيف ترى وضع سوق العمل في البحرين اليوم؟

● السوق يتجه الآن الى المزيد من الاستقرار والتنظيم هدفه الاساسي والرئيسي هو ادخال المزيد من الايدي العاملة الوطنية في سوق العمل وادماجها في انشطة القطاع الخاص بشكل اساسي من منطلق ان القطاع العام وصل الآن الى درجة كبيرة من التشبع، فلن يستطيع امتصاص المزيد من الايدي العاملة كما كان حاصلا في السابق.

وبلغت نسبة الايدي العاملة الوطنية في القطاع الحكومي حوالي 90 في المائة، وبلغت في القطاع الخاص حوالي 32% وقد وضعنا خططا مدروسة اعدت على مدى دراسات لآن ترتفع هذه النسبة بمعدل 5% سنويا، وهذه النسبة تم تحديدها بالشكل الذي يتفق مع حجم تدفق الايدي العاملة والتي يقدر حجمها بحوالي 7 ـ 8 آلاف شخص سنويا وذلك حتى عام 2000، ونسبة الـ5% كافية لامتصاص القطاع الخاص للعمالة المتدفقة في السوق. وتم وضع نسبة 5% على اساس وضع سوق العمل في الفترة من 1985 ـ 1995، وتنظمنا عملية التدريب والتأهيل لكي نستطيع التجاوب مع هذه النسبة، ووضعنا في اعتبارنا مجموعة من المعايير في وضع الخطة وتطبيقها ومنها الا يتاثر القطاع الخاص ولا مستوى اداءه.

وقد ادت النتائج بعد تطبيق هذه المعايير منذ منتصف العام اننا نسير في الاتجاه الصحيح، وقد تمكنا العام الماضي من ادماج 7900 عامل بحريني في مؤسسات القطاع الخاص لهذه المسألة.

● ماذا عن حجم البطالة؟

ـ منذ تشكيل الحكومة الحالية والتي بعد خلق المزيد من فرص العمل امام المواطنين واستيعابهم في سوق العمل على راس اولوياتها بدأنا نهتم كثيرا بالدراسات لتحديد النسب واجريناها دراستين لتحديد حجم العمالة واحداها كانت في اغسطس الماضي واكدت ان حجم العاطلين يصل الى 1.4% وبالتحديد عدد 4409 افراد، والدراسة الاخرى قبل 3 شهور واظهرت ان النسبة قد انخفضت الى 1.4% وعدد العاطلين 3344 شخصا، واستخدمنا في وضع هذه النسب المعايير الدولية المتبعة والتي اقرتها منظمة العمل الدولية، والتي على اساسها يتم تحديد نسبة البطالة في دول العالم، واطلع معبوثون للمنظمة على الاساليب المستخدمة في تحديد عدد العاطلين، واقرتها المنظمة، وقالت انها تتفق تماما مع المعايير.

● هل هناك علاقة بين الاحداث والبطالة؟

ـ لا اعتقد ذلك تماما وحتى الذين كانوا يعتقدون ذلك وبطرحونه لم يعودوا يطرحونه الا اذا كان ذريعة. اولا: لان البطالة تم تحديدها وهناك جهد من الحكومة في التعامل مع الموضوع ووضعه في جدول اولوياتها واتخاذ برامج محددة لاستيعاب العمالة العاطلة والاستعداد للمراحل المستقبلية لذلك.

ثم نظر ان هناك بطالة لدينا لان وجود نسبة معينة معقولة من العمالة ليس بالضرورة سيئ، بل له الكثير من المزايا ان اهمها تحقيق الاستقرار في سوق العمل وتقليل نسبة التنقل وعنصر من عناصر استقطاب الاستثمار. ونحن نتمنى ان تبقى هناك نسبة قائمة من العمالة حتى نستطيع ان نستقطبها لتطوير سوق العمل من خلال التدريب.

● أين تتركز البطالة، هل بين الرجال او النساء؟

ـ البطالة بين الرجال اكثر لان مساهمة النساء في سوق العمل تشكل 20% فقط سواء بالنسبة للداخلين للسوق او العاملين فيه.

● هل البحرين مازالت مستقرة لاستقطاب الشركات الاجنبية كمركز مالي؟

ـ البحرين لم زالت وستبقى مركزا مهما في مجال الاعمال والاستثمار. واصبحت الآن تتبوأ هذه المكانة ضمن مراكز اخرى نشطة تغذي بعضها البعض، ومن مصلحة دول الخليج كوحدة اقتصادية مترابطة ان يكون هناك اكثر من مركز نشط ومستقل. البحرين مركزا مهما له اسهاماته في اكثر من جانب وللآخرين اسهامات في جوانب اخرى، والاحداث الاخيرة بلا شك تؤثر في عرقلة النمو والتطور، ولكنها بقيت ضمن اطرها الحقيقية التي لم تمس القطاع الاقتصادي بشكل مؤثر وبقيت الشركات تعمل والاقتصاد والاستثمار واصدار السجلات التجارية وتراخيص العمل مستمرة، وتتمنى بعد ان زال هذه الغمامة ان نعود الى تسجيل نسب اعلى في النمو.

● اليس هناك انسحاب من الشركات الاجنبية والمستثمرين من سوق البحرين؟

ـ ليس هناك على حد علمي وقد حاولت التحقق من ذلك واتضح لي انه ليس هناك اتجاه لدى اي شركة للانسحاب من سوق البحرين لانه ليس هناك سبب لذلك. وما زال الكثير من الشركات الاجنبية تاتي وتسجل في البحرين، واذا كان النمو واجه نوعا من التعثر في بعض الجوانب مثل سوق المواد الاستهلاكية المعمرة التي قد تأثر سوقها نتيجة الاضطرابات تجد انها عادت الى مستواها السابق من الحركة والنمو.

● عادة ما تواجه الاصلاحات الحكومية صعوبات كثيرة فما هي الصعوبات التي تعترض محاولة الحكومة اصلاح سوق العمل؟

ـ في السابق وخلال الطفرة لم تواجه سوق العمالة اية مشكلات تذكر، لان الايدي العاملة كان اساسها آتيا من مجال واسع وخبرات عديدة. وكانت هناك فرص حيث كان الجهاز الحكومي في توسع مستمر وكان يمتص هذا العدد حتى وصلت النسبة الى حوالي 90%.

الآن تحديات سوق العمل تفرض علينا مراجعة احتياجاته استعدادا للمستقبل اكثر من مواجهة الظروف الحالية. والتحدي الذي نجده امامنا هو المستقبل واعتقد ان من بين الصعوبات التي تواجه سوق العمل هي المتعلقة بمهارات وتدريب الداخلين لسوق العمل والاحتياجات المتزايدة من قبل المؤسسات الخاصة واصحاب الاعمال للعمالة المدربة نتيجة لتطور وسائل الانتاج والادارة واصبح اصحاب العمل يحتاجون الى كفاءات اغلى، والبحرين شأنها في ذلك شأن دول العالم الاخرى.

هذه التحديات تشغل بالنا حاليا وتحظى بجل اهتمامنا في منظور تهيئة الانسان البحريني لدخول سوق العمل من مرحلة الرسالة الى مرحلة الاعداد والابداع واستمرار التطوير لكي يرتقي مستواه في العمل.

● اذا ما هو اهتمامكم حاليا ببرامج التدريب؟

ـ اهتمام لا حدود له. واولوية قصوى، وليس فقط اهتماما بل هو هنا لتحقيق هذا الهدف وتحدثنا في قطع اشواط عديدة. فهو سجل التدريب الذي القاه على الداخلين لسوق او العاملين فيه.

● هل البحرين مازالت مستقرة لاستقطاب الشركات الاجنبية كمركز مالي؟

ـ البحرين لم زالت وستبقى مركزا مهما في مجال الاعمال والاستثمار. واصبحت الآن تتبوأ هذه المكانة ضمن مراكز اخرى نشطة تغذي بعضها البعض، ومن مصلحة دول الخليج كوحدة اقتصادية مترابطة ان يكون هناك اكثر من مركز نشط ومستقل. البحرين مركزا مهما له اسهاماته في اكثر من جانب وللآخرين اسهامات في جوانب اخرى، والاحداث الاخيرة بلا شك تؤثر في عرقلة النمو والتطور، ولكنها بقيت ضمن اطرها الحقيقية التي لم تمس القطاع الاقتصادي بشكل مؤثر وبقيت الشركات تعمل والاقتصاد والاستثمار واصدار السجلات التجارية وتراخيص العمل مستمرة، وتتمنى بعد ان زال هذه الغمامة ان نعود الى تسجيل نسب اعلى في النمو.

● اليس هناك انسحاب من الشركات الاجنبية والمستثمرين من سوق البحرين؟

ـ ليس هناك على حد علمي وقد حاولت التحقق من ذلك واتضح لي انه ليس هناك اتجاه لدى اي شركة للانسحاب من سوق البحرين لانه ليس هناك سبب لذلك. وما زال الكثير من الشركات الاجنبية تاتي وتسجل في البحرين، واذا كان النمو واجه نوعا من التعثر في بعض الجوانب مثل سوق المواد الاستهلاكية المعمرة التي قد تأثر سوقها نتيجة الاضطرابات تجد انها عادت الى مستواها السابق من الحركة والنمو.

● عادة ما تواجه الاصلاحات الحكومية صعوبات كثيرة فما هي الصعوبات التي تعترض محاولة الحكومة اصلاح سوق العمل؟

ـ في السابق وخلال الطفرة لم تواجه سوق العمالة اية مشكلات تذكر، لان الايدي العاملة كان اساسها آتيا من مجال واسع وخبرات عديدة. وكانت هناك فرص حيث كان الجهاز الحكومي في توسع مستمر وكان يمتص هذا العدد حتى وصلت النسبة الى حوالي 90%.

الآن تحديات سوق العمل تفرض علينا مراجعة احتياجاته استعدادا للمستقبل اكثر من مواجهة الظروف الحالية. والتحدي الذي نجده امامنا هو المستقبل واعتقد ان من بين الصعوبات التي تواجه سوق العمل هي المتعلقة بمهارات وتدريب الداخلين لسوق العمل والاحتياجات المتزايدة من قبل المؤسسات الخاصة واصحاب الاعمال للعمالة المدربة نتيجة لتطور وسائل الانتاج والادارة واصبح اصحاب العمل يحتاجون الى كفاءات اغلى، والبحرين شأنها في ذلك شأن دول العالم الاخرى.

هذه التحديات تشغل بالنا حاليا وتحظى بجل اهتمامنا في منظور تهيئة الانسان البحريني لدخول سوق العمل من مرحلة الرسالة الى مرحلة الاعداد والابداع واستمرار التطوير لكي يرتقي مستواه في العمل.

● اذا ما هو اهتمامكم حاليا ببرامج التدريب؟

ـ اهتمام لا حدود له. واولوية قصوى، وليس فقط اهتماما بل هو هنا لتحقيق هذا الهدف وتحدثنا في قطع اشواط عديدة. فهو سجل التدريب الذي القاه على الداخلين لسوق او العاملين فيه.

● هل هناك محاربة في القطاع الخاص والشركات الاجنبية لاحلال العمالة المحلية محل الاجنبية؟

ـ لا اتصور ذلك. ولكن هناك ما يقال عن ترد في قبول التغيير حيث تعود القطاع الخاص على ضوء الوضع الاقتصادي الذي ساد الحقبة خلال العشرين عاما الماضية على اسلوب معين في الاداء نتيجة الاحتياجات المتزايدة آنذاك للايدي العاملة لتنفيذ المشاريع الانمائية والبنية الاساسية. ولجأ الى مصادر قريبة منه ومدربة. اليوم القضية هي قضية تدريب لانها هي المحك، ولانه ليس هناك اي ترد من قبل القطاع الخاص لقبول الايدي العاملة الوطنية شريطة ان تكون مدربة. ولكن هناك خلطا في موضوع التدريب لان التدريب يجب ان يكون في المؤسسات والحكومة تهيئ الشخص القابل للتدريب.

● الى اي مدى يمثل معدل الرواتب عقبة امام اجلال العمالة الوطنية محل الوافدة، وهل فرضتم قيودا على جلب العمالة؟

ـ الى حد كبير صراحة. وهذا ناتج ان القطاع الخاص تعود على الحصول على ايد عاملة رخيصة، ولم نفرض قيودا على جلب العمالة الاجنبية الا في حدود وضع نسب معينة للقطاع الخاص للالتزام بها وهي 5%.

وحاولنا ان نؤثر على الميزة التنافسية من خلال فرض رسوم على عمل رخص استقدام العمالة الاجنبية التي لن تكون رادعة وحدها لانها ليست كبيرة وليس هناك ما يستدعي فرض قيود الا حجم التدفق هو ما بين 7 ـ 8 آلاف شخص، والسوق ينمو بمعدل 5%.

● ما هو القطاع الذي تولونه اهمية في عملية احلال العمالة الوطنية فيه محل العمالة الوافدة؟

ـ ليس من المفروض ان يكون هناك قطاع محدد، قطاع المصارف برغبة السعودية وتبلغ الاجنبية اكثر من 70% ونفس الشيء بالنسبة للصناعة، وهناك اقبال جيد على قطاع معالجة المعلومات وهناك من يتردد البحريني كغيره من مواطني الخليج من الاقبال عليها، اما لاعتبارات اجتماعية او المشقة المرتبطة بالعمل والمردود المادي.

● ما هي اهمية قطاع السياحة لسوق العمل؟

ـ مهم جدا لانه من القطاعات المرشحة للنمو بشكل اكبر من قبل، وهناك فنادق 3 نجوم بطلب نسبة البحرنة فيها 60% وهذا يؤكد ان البحريني مستعد للعمل في اي مجال، وهذا قطاع مستقبلا، والسياحة تعد من اهم القطاعات المرشحة للنمو.

● كيف ترون التنسيق بين دول مجلس التعاون في مجال العمل؟

ـ هناك تعاون كبير والحاح وحاجة كبيرة للتعاون في مجال العمل، وعلى الاخص في مجال انتقال الايدي العاملة. وقد وافق مؤتمر قمة قادة مجلس التعاون الذي عقد عام 1994 على خلق المزيد من فرص العمل لمواطني المجلس، وتشجيع انتقال الايدي العاملة وقد عقد اجتماع بين مجلس وزراء العمل والمالية والاقتصاد الوطني للوصول الى صيغة لتنفيذ القرار. وقد تم الاتفاق على البرنامج وفرعت التوصيات الى قمة مسقط العام الماضي وتمت الموافقة عليه، ويقيت عملية الاجراءات.

ونحن في البحرين متحمسون لهذا الاتجاه لمجموعة من القناعات منها انه يقوي اسس مجلس التعاون كمفهوم وممارسة، وهذا هو الاساس، ونحن من هذا المنطلق نتحرك على محورين المحور الاول وهو المحور الجماعي من خلال الامانة العامة لدول المجلس، ومن خلال المكتب التنفيذي لدول مجلس التعاون الاجتماعية لدول مجلس التعاون لتحقيق هذا التعاون على شكل جماعي، وشكل ثنائي ايضا.

وقد بادرنا في هذا الاتجاه حيث قمت بزيارة لدولة الكويت وبدوره قام وزير العمل والشؤون الاجتماعية الكويتي بزيارة للبحرين على راس وفد كبير. وهناك تعاون وعد من البحرينيين يعملون في دولة الكويت. ونحن نقدر ذلك، ولدينا وللاسف الشديد عدد قليل من مواطني دولة الكويت يعملون في البحرين. ونحن نريد لهذا العدد ان يزيد، ونوجهنا الآن الى دولة الامارات العربية المتحدة على شكل ثنائي والتعاون على تحقيق ذلك.

والسباق الطبيعي والاخوي القائم بين البحرين والمملكة العربية السعودية كبير، الا انه حتى الآن لا تبدو الحاجة ملحة وضرورية لوضعه في اطره الرسمية، ولكن الكثيرين من ابناء دولة البحرين يعملون في المملكة وخاصة في المنطقة الشرقية. ونحن نؤمن بضرورة ان يعامل جميع الخليجيين معاملة واحدة. وهذا ما يستدعي توحيد القوانين والانظمة حتى تصدر المصطلحات التي وافقنا على توحيدها والتي سنبدأ بتنفيذها قريبا.

● هل هناك نسبة لعدد البحرينيين العاملين في دول مجلس التعاون؟

ـ للاسف الشديد ليس لدينا نسبة، ولكن لدينا تقديرات بالنسبة للكويت، والاخوة في السعودية والكويت لا يعاملون البحرينيين معاملة الاجنبي، ولكن هناك حاجة لدراسة هذه الارقام ومعرفتها بغرض تطويرها.

● كم تمثل السحق البحرينية بالنسبة لسوق العمل في البحرين؟

ـ انا اعتقد ان كل عامل اجنبي موجود في اي دولة من دول المجلس معناه انه يشكل مؤقت ويشغل موقع عمل معين لان مواطن خليجي ان يستفيد منه وقد ابدى الجميع ترحيبا ورغبة في تعديل هذا الوضع.

وتقدر حجم العمالة الاجنبية في المملكة العربية السعودية بحوالي 7 ملايين عامل اجنبي واذا كان هذا الرقم صحيحا فمعناه انه هناك اكثر من 6 ملايين فرصة عمل لابناء السعودية والخليج للاستفادة منها، واذا كان ايضا في البحرين يوجد 120 الف عامل اجنبي، وله آلاف يعملون في الخليج، واذا كان هناك 116 الف فرصة عمل من دول الخليجيين الاستفادة منها فان لا نستفيد منها العمالة الاجنبية.

● بكم تقدرون حجم الاموال المحولة من العمالة الاجنبية العاملة سنويا؟

ـ بمعدل 120 مليون دينار بحريني سنويا على مدى الخمس سنوات الماضية، تتسرب من خلال القنوات المصرفية المرصودة. وعلى سبيل المثال يبلغ نصيب الهند من تحويلات العمالة الهندية الموجودة في سوق مجلس التعاون ما بين 3 ـ 3.5 مليار دولار تليها الباكستان ثم الفلبين، واننا اتخذت عن مبالغ مرصودة ولا نعرف المبالغ المرسلة عن طريق قنوات اخرى غير المصارف.

● هل هناك محاربة في القطاع الخاص والشركات الاجنبية لاحلال العمالة المحلية محل الاجنبية؟

ـ لا اتصور ذلك. ولكن هناك ما يقال عن ترد في قبول التغيير حيث تعود القطاع الخاص على ضوء الوضع الاقتصادي الذي ساد الحقبة خلال العشرين عاما الماضية على اسلوب معين في الاداء نتيجة الاحتياجات المتزايدة آنذاك للايدي العاملة لتنفيذ المشاريع الانمائية والبنية الاساسية. ولجأ الى مصادر قريبة منه ومدربة. اليوم القضية هي قضية تدريب لانها هي المحك، ولانه ليس هناك اي ترد من قبل القطاع الخاص لقبول الايدي العاملة الوطنية شريطة ان تكون مدربة. ولكن هناك خلطا في موضوع التدريب لان التدريب يجب ان يكون في المؤسسات والحكومة تهيئ الشخص القابل للتدريب.

● الى اي مدى يمثل معدل الرواتب عقبة امام احلال العمالة الوطنية محل الوافدة، وهل فرضتم قيودا على جلب العمالة؟

ـ الى حد كبير صراحة. وهذا ناتج ان القطاع الخاص تعود على الحصول على ايد عاملة رخيصة، ولم نفرض قيودا على جلب العمالة الاجنبية الا في حدود وضع نسب معينة للقطاع الخاص للالتزام بها وهي 5%.

وحاولنا ان نؤثر على الميزة التنافسية من خلال فرض رسوم على عمل رخص استقدام العمالة الاجنبية التي لن تكون رادعة وحدها لانها ليست كبيرة وليس هناك ما يستدعي فرض قيود الا حجم التدفق هو ما بين 7 ـ 8 آلاف شخص، والسوق ينمو بمعدل 5%.

● ما هو القطاع الذي تولونه اهمية في عملية احلال العمالة الوطنية فيه محل العمالة الوافدة؟

ـ ليس من المفروض ان يكون هناك قطاع محدد، قطاع المصارف برغبة السعودية وتبلغ الاجنبية اكثر من 70% ونفس الشيء بالنسبة للصناعة، وهناك اقبال جيد على قطاع معالجة المعلومات وهناك من يتردد البحريني كغيره من مواطني الخليج من الاقبال عليها، اما لاعتبارات اجتماعية او المشقة المرتبطة بالعمل والمردود المادي.

● ما هي اهمية قطاع السياحة لسوق العمل؟

ـ مهم جدا لانه من القطاعات المرشحة للنمو بشكل اكبر من قبل، وهناك فنادق 3 نجوم بطلب نسبة البحرنة فيها 60% وهذا يؤكد ان البحريني مستعد للعمل في اي مجال، وهذا قطاع مستقبلا، والسياحة تعد من اهم القطاعات المرشحة للنمو.

● كيف ترون التنسيق بين دول مجلس التعاون في مجال العمل؟

ـ هناك تعاون كبير والحاح وحاجة كبيرة للتعاون في مجال العمل، وعلى الاخص في مجال انتقال الايدي العاملة. وقد وافق مؤتمر قمة قادة مجلس التعاون الذي عقد عام 1994 على خلق المزيد من فرص العمل لمواطني المجلس، وتشجيع انتقال الايدي العاملة وقد عقد اجتماع بين مجلس وزراء العمل والمالية والاقتصاد الوطني للوصول الى صيغة لتنفيذ القرار. وقد تم الاتفاق على البرنامج وفرعت التوصيات الى قمة مسقط العام الماضي وتمت الموافقة عليه، ويقيت عملية الاجراءات.

ونحن في البحرين متحمسون لهذا الاتجاه لمجموعة من القناعات منها انه يقوي اسس مجلس التعاون كمفهوم وممارسة، وهذا هو الاساس، ونحن من هذا المنطلق نتحرك على محورين المحور الاول وهو المحور الجماعي من خلال الامانة العامة لدول المجلس، ومن خلال المكتب التنفيذي لدول مجلس التعاون الاجتماعية لدول مجلس التعاون لتحقيق هذا التعاون على شكل جماعي، وشكل ثنائي ايضا.

وقد بادرنا في هذا الاتجاه حيث قمت بزيارة لدولة الكويت وبدوره قام وزير العمل والشؤون الاجتماعية الكويتي بزيارة للبحرين على راس وفد كبير. وهناك تعاون وعد من البحرينيين يعملون في دولة الكويت. ونحن نقدر ذلك. ولدينا وللاسف الشديد عدد قليل من مواطني دولة الكويت يعملون في البحرين. ونحن نريد لهذا العدد ان يزيد، ونوجهنا الآن الى دولة الامارات العربية المتحدة على شكل ثنائي والتعاون على تحقيق ذلك.

والسباق الطبيعي والاخوي القائم بين البحرين والمملكة العربية السعودية كبير، الا انه حتى الآن لا تبدو الحاجة ملحة وضرورية لوضعه في اطره الرسمية، ولكن الكثيرين من ابناء دولة البحرين يعملون في المملكة وخاصة في المنطقة الشرقية. ونحن نؤمن بضرورة ان يعامل جميع الخليجيين معاملة واحدة. وهذا ما يستدعي توحيد القوانين والانظمة حتى تصدر المصطلحات التي وافقنا على توحيدها والتي سنبدأ بتنفيذها قريبا.

● هل هناك نسبة لعدد البحرينيين العاملين في دول مجلس التعاون؟

ـ للاسف الشديد ليس لدينا نسبة، ولكن لدينا تقديرات بالنسبة للكويت، والاخوة في السعودية والكويت لا يعاملون البحرينيين معاملة الاجنبي، ولكن هناك حاجة لدراسة هذه الارقام ومعرفتها بغرض تطويرها.

● كم تمثل السحق البحرينية بالنسبة لسوق العمل في البحرين؟

ـ انا اعتقد ان كل عامل اجنبي موجود في اي دولة من دول المجلس معناه انه يشكل مؤقت ويشغل موقع عمل معين لان مواطن خليجي ان يستفيد منه وقد ابدى الجميع ترحيبا ورغبة في تعديل هذا الوضع.

وتقدر حجم العمالة الاجنبية في المملكة العربية السعودية بحوالي 7 ملايين عامل اجنبي واذا كان هذا الرقم صحيحا فمعناه انه هناك اكثر من 6 ملايين فرصة عمل لابناء السعودية والخليج للاستفادة منها، واذا كان ايضا في البحرين يوجد 120 الف عامل اجنبي، وله آلاف يعملون في الخليج، واذا كان هناك 116 الف فرصة عمل من دول الخليجيين الاستفادة منها فان لا نستفيد منها العمالة الاجنبية.