وزير العمل والشؤون الاجتماعية البحريني عبدالنبي الشعلة لـ الوطن:

لا توجد بطالة بمعناها المطلق بالبحرين لكننا قلقون من فائض في العمالة الوطنية يصل الى ٠٨ر١٪

● وزير العمل والشؤون الاجتماعية البحريني

أجرى الحوار محمد السلمان:

نفى وزير الشؤون الاجتماعية والعمل البحريني عبدالنبي عبدالله الشعلة وجود مشكلة بطالة بمعناها المطلق في البحرين، الا انه اعرب عن قلق دولة البحرين من وجود فائض في العمالة الوطنية يصل معدله الى ٠٨ر١٪ من مجمل القوى العاملة الى (٤٤٠٩) مواطنين بحرينيين.

واكد الشعلة عزم حكومة البحرين على خفض وضغط الرقم ليصل الى ١٪ مشيرا الى ان المشكلة تنحصر في قضية تدريب وتأهيل الايدي العاملة.

وذكر الشعلة في حديث خاص لـ الوطن ان البحرين تنفق سنويا على برامج التأهيل والتدريب ما يعادل ٣٠ مليون دينار بحريني وان عشر شركات من القطاع الخاص خصصت وحدها ٥ر١٨ مليون دينار لهذا الهدف.

واشار الى ان نسبة البحرنة في القطاع الحكومي وصلت الى حدود ٩٠٪ وهي اعلى نسبة في دول المنطقة منوها الى ان النسبة وصلت بالقطاع الخاص الى ٥ر٢٨٪ وان هناك برامج لرفع هذا الرقم وتهيئة القطاع الخاص لامتصاصه.

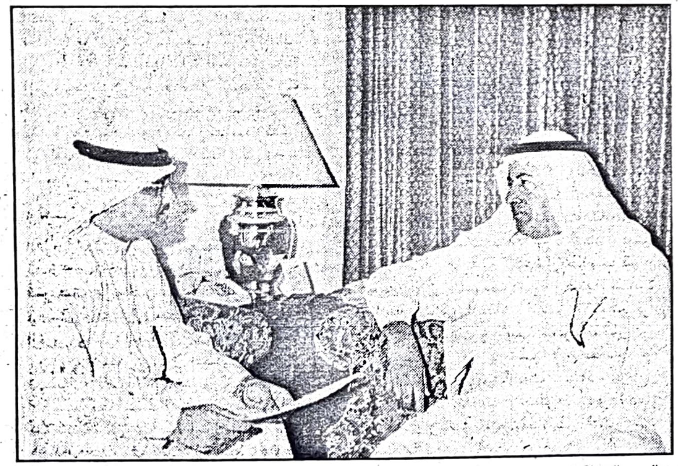
واوضح الشعلة ان عملية احلال العمالة المحلية بدلا من الوافدة في القطاع الخاص امر لا يمكن ان يتم الا بشكل تدريجي حتى لا يؤثر على نوعية المنتج وجودته مشيرا الى ان المنطقة في تطور مستمر ومازالت تحتاج الى دعم خارجي. ونوه الشعلة الى ان البحرين ودول الخليج مرت بمرحلة طفرة اقتصادية كبيرة ادت الى خلخلة بعض المعايير والاولويات مؤكدا على اعادة هيكلة الاقتصاد والنظر في الاولويات.

وكشف الشعلة عن خطة هيكلية تسعى البحرين لتنفيذها على مرحلتين في شأن الخطة العمالية مرحلة قصيرة المدى حددت حتى عام ٢٠٠٠ م، ومرحلة بعيدة المدى تصل الى ٢٠ عاما مقبلة.

وذكر الشعلة ان هناك نموا سكانيا في البحرين يصل معدله الى ٩ر٢٪ منوها الى ان حكومة البحرين تعتقد ان هناك حاجة الى ضغطه للاسفل.

واشار الى ان البحرين تولي التنسيق مع الكويت في النواحي العمالية اهمية بالغة وتعلق عليه آمالا رفيعة منوها الى وضع كل جهود وامكانيات البحرين تحت تصرف الكويت دون الحاجة لتوقيع عقود في هذا الشأن. وفيما يلي نص الحوار:

نسعى إلى تقليص رقم الباحثين عن عمل الى معدل ١٪ من مجمل القوى العاملة عن طريق التدريب والتأهيل



● الوزير الشعلة يتحدث للزميل محمد السلمان (تصوير عادل عبدالفتاح)

نسبة البحرنة في القطاع الحكومي وصلت الى ٩٠٪ وفي القطاع الخاص ٥ر٢٨٪ وهي الأعلى بالمنطقة

الوطن: ما هي اهم اهداف زيارتكم لدولة الكويت بهذا التمثيل الرفيع المستوى، وما هي طبيعة التنسيق المشترك بين الدولتين في مجال شؤون العمل والجوانب الاجتماعية؟.

ـ الشعلة: هذه الزيارة تأتي ضمن اطار التواصل والاتصال الدائم بين مختلف اجهزة الدولة المسؤولة في البلدين الشقيقين وفي اطار الاخوة وانطلاقا من روح التعاون والرغبة في التنسيق، وايضا اتاحة الفرصة للقاء اشقائنا واخواننا في الكويت لتنسيق مواقفنا في المؤتمرات والتجمعات الدولية، وتبادل الآراء والخبرات في مختلف المجالات والاطلاع على انشطة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الكويت، ومنها الانشطة الاجتماعية.. وعلى سبيل المثال زرنا مجمع الشؤون الاجتماعية بالكويت وقد كانت الزيارة مؤثرة استطعنا ان نطلع من خلالها ونتلمس ونتحسس بشكل مباشر مختلف الخدمات المتعلقة بالرعاية الاجتماعية التي تقدمها حكومة الكويت.

وفي هذا المجال يمكن تبادل الخبرات والمعلومات والبيانات حول هذه الانشطة.. لذلك كان من الضروري ان تكون مثل هذه الزيارات وتتكرر ان شاء الله، ونرجو ان نستقبل في القريب العاجل اخي وزميلي احمد الكليب معالي وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الكويتي في البحرين ايضا لتعزيز هذا الاتصال ولمواصلة النقاش والحوار حول المواضيع الاجتماعية وشؤون العمل في البلدين.

لا يمكن احلال العمالة المحلية بدلا من الأجنبية إلا بشكل تدريجي لعدة اعتبارات

وفي الواقع ان انضمام ... التواصل والتلاحم والتنسيق بين دول مجلس التعاون، هذا يعتبر احد المنطلقات التي جعلتنا نأتي للكويت بهذا الزخم من الحماس لإقناع اخواننا في الكويت لاعطاء زخم مماثل لعملية التطبيق، والاخوان في الكويت في الواقع لم يقلوا عنا حماسا بل هم اكثر منا.

الوطن: الآن التوجه لدى دول مجلس التعاون الخليجي بشكل عام هو امكانية الاستفادة من القطاع الخاص في عملية استيعاب العمالة الوطنية الزائدة وخلق فرص عمل جديدة بعد تشبع القطاع الحكومي، كيف ترون امكانية احداث دعم حكومي لتقليص الفارق بين الراتب الحكومي والراتب المدفوع من القطاع الاهلي، مع مراعاة عدم توفر استقرار للعمل بالقطاع الخاص؟.

ـ الشعلة: انا اتصور ان المنطقة بشكل عام والبحرين بشكل خاص، لا اعتقد ان العمل مع القطاع الخاص يتسم بعدم الاستقرار، اذا كان هذا المفهوم سائدا فهو خاطىء، ففي معظم دول العالم خاصة في الدولة التي تتبنى النظام الاقتصادي الحر او تدعي انها تتبنى هذا النظام فان القطاع الخاص يصبح هو الموظف الاكبر، ...

ولا نقبل ان نمس بالحس الوطني لهذا القطاع امانة، يجب ان نؤكد على روح المسؤولية التي يتحلى بها هذا القطاع والتجاوب والقناعة والادراك بأن هذا التوجه لا يفي فقط بالجانب الوطني، ولكن له ابعادا اقتصادية، ترك اي شخص في اي اقتصاد او اي بلد لا يعمل معناه طاقة مهدورة غير منتجة باعتباره قوة شرائية يمكن ان يحرك السوق.. هذا هو توجه حكومة البحرين في هذا الصدد.

الوطن: ذكرتم ان نسبة البحرنة في القطاع الخاص تصل الى ٥ر٢٨٪، الا ترى بأن هذه النسبة قليلة، ما هي عوائق عدم اقبال العمالة الوطنية على القطاع الخاص؟.

ـ الشعلة: نعم نقر ان النسبة غير مرضية، ولكنها تبقى اعلى نسبة في المنطقة في احتواء القطاع الخاص للعمالة الوطنية، نحن لا نعتقد ان العمالة البحرينية لا تندفع للعمل بالقطاع الخاص بل هي على استعداد تام للعمل في هذا القطاع، وهناك استعداد ايضا مقابل من الجهة الاخرى، والحاجة هنا امام هذا التوجه الطيب والاستعداد من الطرفين والاعداد والاستعداد

البرامج التدريبية من انفاق وصرف الى استثمار، في الانسان على المدى البعيد وحتى المتوسط والقريب ويعود بمردود جيد.

الوطن: هل بالامكان القول ان هناك مشكلة بطالة في البحرين وفقا للظروف الحالية؟

ـ الشعلة: لا توجد مشكلة بطالة بمعناها المطلق ولا نستطيع ان نسميها بهذه التسمية لانه في الوقت الذي يوجد فيه اكثر من ١٣٠ الف عامل اجنبي هناك ٤٤٠٩ مواطنين بحرينيين يبحثون عن عمل وهي نسبة كما ذكرت تمثل ٠٨ر١٪ من مجمل القوى العاملة في البلاد حتى نهاية شهر اغسطس الماضي حسب آخر احصائية.

نعتقد ان هذه المشكلة بحاجة الى مزيد من الاهتمام ولكن لا تشكل خطورة اذا ما قورنت بمعدلات البطالة في الدول الاخرى.

الوطن: ماذا اعددتم من خطط لتقليص الفارق:

وكما ذكرت ان زيارتي هذه للكويت تأتي بخلفية ومن منطلق تطبيق هذه القرارات، قادتنا قاموا بما عليهم من توجيه وبقي على المسؤولين ان يطبقوا وينفذوا هذه التوجيهات.

الوطن: من السياسات الثابتة لدى معظم دول الخليج تحديد منهج سكاني واضح يهتم من خلال ضبط التركيبة السكانية عن طريق استنباط مدى الحاجة الملحة للعمالة ووضع خطة عامة للتنمية، فأين البحرين من هذه السياسات؟.

ـ الشعلة: هذه الامور من الهموم التي لا تفارق بال اي مسؤول ليس بالبحرين فقط بل في المنطقة بشكل عام، توجهنا هو فعلا اجراء المزيد من المسوح والدراسات، نحن الان نقوم بعملية تطوير اجهزة الدراسات والبحوث. القيام بعملية الدراسات امر هام ولكن الاهم من ذلك هو كيفية الاستفادة من هذه الدراسات وتحليلها

والدور الحقيقي والمستقبلي الذي لا يقل اهمية عن الرجل. وبالنسبة لمبادىء العقاب والثواب فانها اطروحات نأخذ بها في البحرين للدفع نحو الانتاجية والتحفيز.

الوطن: هناك جوانب سلبية في مجتمعات الخليج ومنها البحرين تتلخص في استشراء اخلاقيات غير محمودة تتنافى مع تعاليم الدين وتسبب تفككا اسريا خطيرا عن طريق بعض الممارسات غير المشروعة... وما هو دور البحرين في المحافظة على هذه الجوانب كركيزة من ركائز الاستقرار الاسري؟

الشعلة: انا اعتقد ان بعض افرازات الطفرة التي مرت بها المنطقة كما ذكرت اثرت على الكثير من القيم والعادات والتقاليد في دول المنطقة والبحرين، وانا اعتقد ان هذا الاتجاه يجب عدم اهماله وعدم اغفاله خاصة واننا في عصر الثورة

وزير الشؤون الاجتماعيه والعمل الكويتي في البحرين ايضا لتعزيز هذا الاتصال ولمواصلة النقاش والحوار حول المواضيع الاجتماعية وشؤون العمل في البلدين.

في الواقع ان انضمام فعاليات هامة من القطاع الخاص للوفد وعلى راسها رئيس غرفة تجارة وصناعة البحرين تعكس الكثير من الدلالات وللعاني اهمها تطور دور القطاع الخاص في النشاطات المرتبطة بسوق العمل، حيث ان اعتماد سوق العمل حاليا على توسع القطاع الخاص وعلى انشطته، هي رسالة تعني ايضا ضرورة ان يطلع ويتحمل القطاع الخاص مسؤولياته تجاه افساح المجال وخلق فرص العمل لابناء المنطقة للمشاركة في عمليات البناء والتنمية والنشاط الاقتصادي.

الوطن: هناك تواصل قوي بين البحرين والكويت في مجال العمالة، وقد سمعنا ان عقدا قد تم توقيعه بين وزارتي التربية على مستوى الوكلاء في الاسبوع الماضي للاستعانة ببعض المدرسين البحرينيين للعمل في الكويت، كيف تنظرون لعملية انتقال العمالة البحرينية واستفادة الكويت منها في مجال التنمية، كون البحرين تملك عمالة فائضة؟.

ـ الشعلة: نحن دائما وكلنا جميعا تحت تصرف اخواننا في الكويت ونتطلع في التعاون معهم في اي مجال، واذا كانت لدينا امكانية لاداء اي دور فلن نتردد فيه، كما كان الامر من قبل، وانا اعتقد انه في البحرين والكويت الابواب والصدور مفتوحة والايدي ممدودة لبعضنا البعض، فيما يتعلق بامكانية استفادة البحرينيين من فرص العمالة المتاحة في الكويت، فان هذا الامر مفتوح جدا والاخوة في الكويت يرحبون ويشجعون ويدعمون هذا التوجه، وليست هناك حاجة حتى لتوقيع اوراق او اتفاقيات فالروح والرغبة موجودة والتوجه موجود والممارسة ايضا موجودة، البحرينيون لهم حضور مميز في سوق العمل الكويتي وعددهم في تزايد مستمر وهذا شيء جيد وهم يجدون للعاملة الحسنة وحسن الضيافة في بلدهم الثاني، وهذا الامر انعكس على عدد الراغبين في العمل بالكويت، اضافة الى ذلك فان اداء الانسان البحريني في بلده الكويت هو انعكاس لشعوره.. هذا الاداء المتميز يجعل المؤسسات والشركات تسعى لاستقطاب وتشجيع البحرينيين على العمل، وهذا الامر تشجعه حكومة البحرين، ليس فقط من منطلق التواخي او الدوافع الاقتصادية ولكن حتى من منطلق ابعاد اخرى هي ان هذا الامر في الواقع يؤدي الى تقوية الاواصر وربط للصالح والعلاقات الاجتماعية بشكل اقرب.

وانا بودي واتمنى ان تكون هناك فرصة لان يعمل كويتيون بالبحرين وان يعمل عمانيون في البحرين وان يعمل البحرينيون في عمان وهكذا.. هذه الطريقة والاسلوب هي الوحيدة التي يمكن من خلالها تشكيل السوق المشتركة الخليجية التي نتحدث عنها وان ننمي الحركة والاتصال والتواصل بين شعوب المنطقة وان نعزز اواصر المودة والقربى والاتحاد بينهم، هذا المنوال هو الطريق لتشجيع وتحقيق ما نصبو اليه من خلال مجلس التعاون، وهو شيء اساسي وهام تضمنته الاتفاقية الاقتصادية لدول مجلس التعاون الخاصة بالتعاون الاقتصادي والتي تتضمن اتاحة المجال لتنقل رؤوس الاموال وللمواطنين، والآن دعم بقرار صريح وواضح وهو خلق فرص عمل للمواطنين الخليجيين وتسهيل عملية انسياب وانتقال العمالة بين دول مجلس التعاون الخليجي.. هذا اعتقد انه قرار حكيم ويستحق ان يتابعه المسؤولون القائمون على ادارة دفة العملية العمالية في المنطقة ككل وتقصد هنا وزراء العمل والشؤون الاجتماعية تحديدا ان يعملوا جهودهم على تحقيقه، لانه في الواقع يعتبر عنصرا اساسيا من عناصر تحقيق هذا المفهوم سائدا فهو خاطيء، ففي معظم دول العالم خاصة في الدولة التي تتبنى النظام الاقتصادي الحر او تدعي انها تتبنى هذا النظام فان القطاع الخاص يصبح هو الموظف الاكبر، فقط في انظمة الاقتصاد المركزي فان الدولة هي الموظف الاكبر وهي التي تشغل العمالة الاكثر، انا اعتقد ان الظروف السابقة استدعت دول مجلس التعاون الخليجي لكي تكون هي في الواقع كحكومات، هي الموظف الاكبر والمشغل الاكبر للعمالة ولكن هذه المرحلة اصبحت الآن على مشارف الانحسار، والقطاع الخاص الآن اصبح المؤهل الوحيد لاستيعاب التدفق لسوق العمل من المواطنين، وانا اتصور ان التشريعات والقوانين الموجودة حاليا اعتقد انها كافية لحماية حقوق العمالة، بل احيانا تتحفظ بعض فعاليات القطاع الخاص على هذه القوانين والتشريعات، لذلك فان في هذه الانظمة من الحماية ما هو كاف لحفظ حقوق العامل، انا اعتقد ان هناك حاجة لاعادة النظر في الكثير من المفاهيم من جانب القطاع العمالي وايضا من جانب اصحاب الاعمال للنظر للعمالة الوطنية نظرة مختلفة، تنطلق من القناعة بان النمو الحقيقي والتطور الحقيقي لا يمكن تحقيقه الا عن طريق سواعد ابناء هذا البلد، وان عدم الاستفادة من هذه السواعد يعني طاقة انتاجية معطلة وقوة شرائية مشلولة يمكن ان تحرك الاقتصاد، حيث ان المواطن اكثر حرصا على اداء عمله اذا اتيحت له الفرصة المناسبة، وان هناك ضرورة ملحة لاسباب اقتصادية ووطنية لادماج الايدي العاملة المحلية في النشاط الاقتصادي في البلاد وبالتركيز في مرافق القطاع الخاص.

الوطن: اين وصلت حكومة البحرين في عملية بحرنة الوظائف، وما هي الاحصائيات التي امكن تحقيقها على طريق تنفيذ طموح القيادة في احلال المواطنين بدلا من الاجانب خاصة في الوظائف التي من الممكن ان يقوم بها المواطن البحريني؟

ـ الشعلة: في الواقع اننا نجحنا في البحرين في تحديد مجموعة من المعايير او الحقائق في هذا الجانب.

اولا: في القطاع العام وصلت البحرنة الى حدود ٩٠٪ وهي اعلى نسبة في دول المنطقة في هذا الشان وهذه المعلومات دقيقة ومسجلة وموثقة بدقة متناهية.

اما في القطاع الخاص فقد وصلت نسبة البحرنة الى ٢٨٫٥٪ عند نهاية شهر اغسطس ١٩٩٥، ومنذ ذلك الوقت وحتى الآن نحن نقوم بمراجعة ومتابعة للارقام حيث تاخذ المراجعة نصيبها من التدقيق والدراسة، ولكن لدينا ايضا في الواقع فائضا وهذا الفائض من الباحثين عن عمل يصل معدله الى ١٫٨ حتى نهاية شهر اغسطس ١٩٩٥م، وهذا بكل المعايير يعتبر معدلا مقبولا ومريحا ولكننا مع ذلك قلقون من هذا الرقم وعازمون على مواجهته وضغطه وتخفيضه الى اقل قدر ممكن، ونحن اعددنا خططا مبنية على تقليص هذا المعدل، ونامل في فترة قصيرة ان نتمكن من خفضه الى ١٪ اذا نجحت كل توجهاتنا وبرامجنا وافكارنا، ونحن ايضا نعتقد في نفس الوقت ان تواجد هذا الفائض هو عنصر من عناصر تشجيع القطاع الخاص على التحرك والاستثمار، وعنصر ايضا من عناصر استقطاب الاستثمارات الاجنبية الخارجية، وما يجعله عنصرا من عناصر الاستقطاب هو وجود موارد مثل الموارد البشرية، ولا نعتقد ان ذلك عبء وانما هو مسؤولية اكبر منه عبئا في هذا الاتجاه، هذا هو توجهنا واتجاهنا واخواننا في دول مجلس التعاون يدعموننا كل الدعم في هذا التوجه.

والقطاع الخاص امانة في البحرين، ولا اشك ايضا في الدول الاخرى بالخليج على درجة متزايدة بالاحساس اولا في المسؤولية الوطنية والحس الوطني، فانني اعتقد انه يجب الا يغفل الخاص بل هي على استعداد تام للعمل في هذا القطاع، وهناك استعداد ايضا مقابل من الجهة الاخرى، والحاجة هنا امام هذا التوجه الطيب والاستعداد من الطرفين والاعداد والاستعداد واضح، لان الكثير من الراغبين في العمل معظمهم تنقصهم الخبرة الكافية، واذا كانت المسالة مجرد احلال فيجب ان يكون الاحلال خبرة بخبرة مماثلة، اذا اردنا ان نحقق نجاحا وسرعة في الاحلال كما هو مطلوب، والا فيجب ان يكون تدريجيا حتى لا نؤثر على اداء القطاع الخاص وحتى لا نؤثر على النوعية وجودة المنتج وعناصر المنافسة في السوق، ويجب ان يكون هذا الاحلال بشكل تدريجي ياخذ في الاعتبار عدة معايير ونسب، اهمها حجم التدفق، هل يساوي حجم الاحلال، نحن نتكلم عن الوفر من العمالة مقابل ارقام مماثلة وهي هي متوفرة في دول مجلس التعاون الخليجي، الاحلال التام لا يمكن، لان المنطقة ستظل تنمو وتتطور وتستوعب وتحتاج الى المزيد ايضا من الدعم الخارجي.

الوطن: وماذا عن برامج التدريب والتاهيل لاعداد العمالة اين وصلت خطواتها؟.

ـ الشعلة: برامج التدريب في القطاع الخاص هو التحدي الاساسي، ونحن في البحرين قطعنا شوطا طويلا في هذا الخصوص والارقام تؤكد ذلك، ويكفي ان نقول انه وفي خلال هذا العام فقط، رصدت اكبر عشر شركات في البحرين مبلغ ١٨٫٥ مليون دينار للتدريب، ونعتقد ان التدريب سنويا في البحرين ينفق عليه في حدود ٢٥ الى ٣٠ مليون دينار لتدريب العمالة المحلية، ونعتقد ان هذه المبالغ والمخصصات مقارنة بحجم البحرين والسوق والعمالة تحقق ارقاما مرضية في المرحلة الحالية ولكن هناك حاجة ملحة لتطوير عملية التدريب.

والقطاع الخاص مدعو لتحمل هذه المسؤولية في الاعداد والتدريب والاستعداد لامتصاص واستيعاب هذه العمالة، والاهتمام ببرامج التدريب مع ضرورة ان تختلف النظرة لهذه المعطيات ان هذه المسالة بحاجة الى مزيد من الاهتمام ولكن لا تشكل خطورة اذا ما قورنت بمعدلات البطالة في الدول الاخرى.

الوطن: ماذا اعددتم من خطط لتقليص الفارق بين مرتبات القطاع العام والخاص في البحرين باعتبارها جزءاً من المعضلات؟.

ـ الشعلة: اذا كان المقصود ان الفارق هو لصالح القطاع العام في المرتبات فانها مقولة غير دقيقة، لانه في الكثير من الشرائح نجد انها تتقاضى مرتبات اعلى من القطاع الخاص، لدينا مشكلة في القطاع العام هي اننا نستقطب كفاءات لا نستطيع ان ننافس القطاع الخاص فيها بالمرتبات التي يدفعها، واذا كان المقصود هي الشرائح الدنيا من العمالة غير الماهرة فان هناك بالفعل فارقاً والقطاع العام قد يدفع مرتبات اكبر، وتصورنا الآن هو ان ندفع مواطن الخليج للاتجاه الى الاعلى لا الى الاسفل، فاذا وفرنا مرتبات اعلى بالقطاع الخاص لهذه الشريحة فانه سوف يبقى على وضعه، والمعادلة تستحق الدراسة والمراجعة ولكن لا يمكن الحكم عليها بشكل مطلق بالقول ان المرتبات بالقطاع العام اعلى، ولا اتصور ان ذلك ينسحب على كل الشرائح.

الوطن: كيف تتطلع البحرين لقمة مسقط لقادة ورؤساء دول مجلس التعاون الخليجي، وهل ستقدم البحرين ورقة عمل في الجوانب العمالية والاجتماعية؟

ـ الشعلة: اعتقد ان مؤتمرات قمة دول مجلس التعاون اعطت ليست البحرين فقط وانما المنطقة بشكل عام ما تريده وتحتاجه من التشريعات والقرارات اللازمة لانتقال واستيعاب وخلق فرص عمل للايدي العاملة، قمة المنامة التي عقدت في ديسمبر الماضي صدر عنها القرار الخامس الذي اقر ضرورة خلق فرص عمل وتسهيل عملية الانتقال وانسياب العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي، وهذا الامر لا يهم البحرين فقط ولكن يهم الدول ككل، ومن القيم والعادات والتقاليد في دول المنطقة والبحرين، وانا اعتقد ان هذا الاتجاه يجب عدم اهماله وعدم اغفاله خاصة واننا في عصر الثورة المعلوماتية وانفتاح الفضاء التلفزيوني وغيرها من العوامل التي قربت العالم وازالت الكثير من الحواجز ودمرت الكثير من الحدود فيما يتعلق بالاتصال بالحضارات والثقافات على مختلفها، ولكن قناعتي الاساسية ان دول المنطقة مرتكزة على ركائز قوية وثابتة اهمها الركائز الدينية والعقائدية لهذا المجتمع، واتصور ان الدين الاسلامي هو دين رحب ودين قوي وقادر على خلق وازع يواجه التحديات الآتية من الخارج ولا خوف على ابنائنا ويجب ان يكون هناك لمزج بين افساح المجال امامهم للاطلاع على الجانب الآخر من اوجه الحياة حتى لا يكون هناك جهل، وفي نفس الوقت التشبث والتمسك بقيمنا الحضارية والاخلاقية والدينية، ونتصور ان الانسان الخليجي قادر على التمييز وما يحتاج اليه هو الفرصة للاستفادة مما هو متوفر.

الوطن: ماذا عملت حكومة البحرين في جوانب زيادة دعم المساعدات التي تقدم للاسر المحتاجة مع غلاء المعيشة... هل هناك قراءة مستمرة للحالات؟

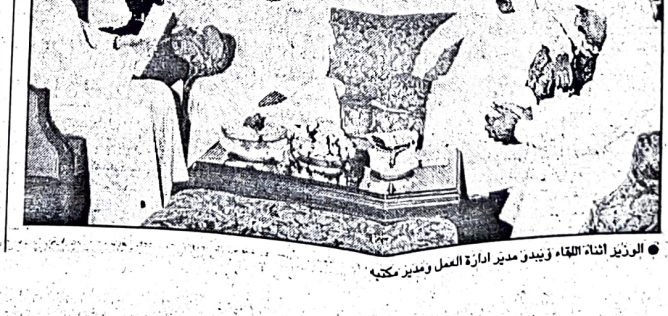
الشعلة: هناك دراسة ومراجعة مستمرة لاوضاع الاسر المحتاجة والدولة تقوم باقصى ما تستطيع وفق ما تتيحه لها امكانياتها المادية والمالية، وتركيزنا في الواقع ليس في المساعدة واعطاء المسكنات والمضمدات ولكن الاستفادة من العناصر الاجتماعية من رعايتها وتركيز اعتمادها على المساعدات الحكومية.. توجهنا هو تقوية هذه الاسر الضعيفة ودمجها في المجتمع عن طريق برامج التكافل الاجتماعي لتاخذ دورها وتقوم بواجبها في الاداء العام للتنمية. ونحن في الواقع ننعم بجانب آخر هو دور المجتمع بشكل عام لدعم العناصر الضعيفة عن طريق الجمعيات الاهلية والنفع العام والتي تقوم بدور مبهر في هذا الخصوص، ونحن نسعى الى تشجيع هذا الاتجاه في ان يتفاعل المجتمع برمته مع قضاياه ومشاكله ويحلها من خلال قنواته هو وبرعاية وتوجيه من الدولة، هذا في رايي دور افضل من ان تاخذ الدولة دور الراعي والمزود والماسك باليد. ونعني ضرورة الاستفادة من التجمعات الاهلية والتطوعية في هذا الشان، وللعلم فان بالبحرين عددا كبيرا من الصناديق الخيرية ننظر لها بشيء من الارتياح وكبوادر مشرقة وايجابية في ان المجتمع نفسه مستعد لتحمل المسؤولية وليس الاعتماد على الدولة فقط، ومع ذلك فان الدولة لن تتخلى عن دورها ولكن هدفها ايضا تشجيع مثل هذه الاعمال الاجتماعية الخيرية.

الوطن: كيف ترون مستوى استيعاب المواطن البحريني للدور الذي تقوم به وزارتكم في عملية انهاء المعاناة وتوفير فرص العمل، هل هناك مكاشفة مستمرة وهل المواطن على علم بما تقومون به في هذا الصدد؟

الشعلة: حرصنا في الفترة الاخيرة الى ان نشرك المواطن وليس نطلعه فقط على توجهات الوزارة وخططها، وفي هذا الصدد اود ان اشيد بوسائل الاعلام في البحرين والتي اضطلعت بدور جيد ورائد في مساعدتنا على تحقيق ذلك، وتجاوبت معنا وسائل الاعلام مما انعكس على المواقف وسلوكيات العمالة في البحرين، وحتى في الكويت هناك استفادة من العمالة البحرينية وهو يعتبر انعكاسا ونتيجة حتمية لادائها، وهو التفهم التام للظروف والاحتياجات، وفي الفترة الاخيرة تغيرت سلوكيات العامل البحريني تغيرا تاما وبدات تنطلق من ارض الواقعية والقناعة والادراك لاهمية التطوير والاعتماد على الذات.. ونحن نسعى الى تطوير ما نقوم به من برامج توجيهية وارشادية لتعزيز هذا الاتجاه واعطائه المزيد من الزخم لتحقيق اهدافه المقصودة.

■ الطفرة التي مرت بالخليج أدت الى خلخلة الأولويات والمعايير ولابد من إعادة هيكلتها

■ البحرين تنفق ٣٠ مليون دينار سنوياً على برامج التأهيل



● الوزير اثناء اللقاء ويبدو مدير ادارة العمل ومدير مكتبه