

# تقرير التنمية البشرية

## في دولة البحرين

لعام 2001

سوق العمل

والتعليم

وتحديات

التنمية البشرية



برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في البحرين

رقم (2)

حقوق الطبع لعام 2001  
محفوظة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في البحرين  
P.O Box 26814 – Manana – Bahrain

جميع حقوق الطبع محفوظة ولايجوز إعادة اخراج اي جزء من هذا  
المنشور أو تخزينه في نظام استرجاع أو نقلة بأي شكل أو بأي  
وسيلة الكترونية كانت أو ميكانيكية، أو بالتصوير أو بالتسجيل، أو  
بأي وسيلة اخرى، بدون الحصول على إذن مسبق من برنامج  
الامم المتحدة.

---

تصميم الغلاف والخراج :  
مركز الخليج للدراسات والخدمات التسويقية  
البحرين- هاتف: 280488 فاكس: 280487

---

طبع بالمطبعة الشرقية- دولة البحرين

## الإفتتاحية

**يسعد** برنامج الأمم المتحدة

الإنمائي أن يقدم التقرير القطري الثاني حول التنمية البشرية في دولة البحرين إلى القارئ باحثاً كان أم صانع قرار أو مطلعاً مهتماً بأمر التنمية.

هذا النتاج لعمل دؤوب لفريق من الباحثين يأتي في أعقاب صدور التقرير القطري الأول حول إنجازات وتحديات التنمية البشرية في دولة البحرين الذي أصدره البرنامج في عام 1998.

يتناول التقرير القطري الثاني موضوعات ذات أهمية خاصة وترتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم وممارسة التنمية البشرية وقد شغل بعضها المجتمع البحريني في الآونة الأخيرة بشكل خاص. وهي قضايا التعليم والتدريب وسوق العمل. وكسابقة يسלט التقرير على السياسات وما تبعها من إنجازات وما تمخض عنها من تحديات ليخلص إلى أن الإرادة السياسية وليست الموارد المالية وحدها تشكل ركيزة أساسية في تحقيق التنمية البشرية. وفي هذا الصدد يشير التقرير إلى أن السياسات الحكومية في دولة البحرين قد أولت تلك القضايا وغيرها من قضايا التنمية البشرية إهتماماً كبيراً على مر السنوات. وقد حققت البحرين معدلات

عالية في مؤشر التنمية البشرية وفق ما رصدته التقارير الدولية وتبلورت تحديات التنمية البشرية في ضمان إستدامة تلك المنجزات وتطويرها إلى الأفضل.

لقد كان هذا التقرير خلاصة جهد مشترك قام به فريق من الباحثين والمستشارين وهم الدكتور عبدالله الصادق، مساعد الأمين العام للبرامج البحثية بمركز البحرين للدراسات والبحوث، والدكتور باقر النجار، عميد كلية الآداب بجامعة البحرين وعضو مجلس الشورى، والدكتور هاشم الباش، مدير إدارة التدريب والتطوير بديوان الخدمة المدنية، والدكتور حميدة الكلاعي، باحث إقتصادي بمركز البحرين للدراسات والبحوث، والدكتورة لطيفة المناعي، رئيسة مركز البحوث التربوي والتطوير بوزارة التربية والتعليم.

ويدين البرنامج الإنمائي بالأمتنان الكبير لأعضاء فريق العمل المذكور وللدكتور عبدالله الصادق على وجه الخصوص الذي قام إضافة إلى مساهماته بتنسيق عمل الفريق المذكور.

ويود البرنامج الإنمائي أن يعرب عن بالغ العرفان إلى مركز البحرين للدراسات والبحوث وإلى جامعة البحرين للدعم الذي قاموا بتقديمه والإهتمام الكبير الذي توليه كلا المؤسساتين إلى قضايا التنمية في البحرين

بشكل عام والتنمية البشرية على وجه الخصوص، كما لا يفوت البرنامج أن يعبر عن شكره وتقديره لأفراد يصعب حصرهم سواء ساهموا في إثراء الحوار أو تقديم الدعم الإداري وأعمال السكرتارية المتصلة بإعداد التقرير.

إننا نرجو أن يساهم هذا التقرير كغيره من تقارير التنمية البشرية في خلق وعي وإثارة حوار مكثف وبناء حتى يمكن بلورة التحديات بصورة أكثر عمقاً، وإذا تحقق النجاح في هذا الجانب وأدى إلى تعميق الوعي العام وزيادة الاهتمام بمواضيع التنمية البشرية المستدامة فمن شأن ذلك أن يساعد في إيجاد حلول مبتكرة وفعالة تتجاوز جميع التحديات القائمة وتعزز مسيرة التنمية البشرية المستدامة في البحرين.

أن هذا التقرير الذي يصدره البرنامج الإنمائي عن طريق تقديم الدعم الفني لإعداده لا يدعي طرح حلول نهائية في موضوعات ذات أبعاد متعددة ومتشابكة مهما كانت الأصالة العلمية التي يتمتع بها واضعوه. كما أنه لا يعكس على أي حال من الأحوال وجهة نظر أو سياسات البرنامج الإنمائي أو غيره من منظمات ووكالات الأمم المتحدة، ما لم يشار إلى ذلك بالتحديد.

**د. فيصل عبدالقادر محمد**

المنسق المقيم لأنشطة برامج الأمم المتحدة  
الممثل المقيم لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي

## المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الخلاصة
26 - 1	الباب الأول التنمية البشرية في دولة البحرين
15 - 3	الفصل الأول: التنمية البشرية: نظرة جديدة للتنمية.
5	1. 1- مقدمة.
6	1. 2- بيئة متغيرة.
9	1. 3- صفات الموارد البشرية.
11	1. 4- نظرة مغايرة للتدريب.
12	1. 5- دور التنمية البشرية في التنمية الاقتصادية.
26 - 17	الفصل الثاني: الملامح الأساسية للاقتصاد البحريني.
19	2. 1- مقدمة
19	2. 2 - الملامح الأساسية للاقتصاد البحريني.
22	2. 3- مصادر النمو في الاقتصاد البحريني.
25	2. 4- الخاتمة.

76 - 27

## الباب الثاني

سوق العمل البحريني: الواقع والتحديات.

50 - 29

### الفصل الثالث:

السكان وسوق العمل:

في البحث عن دور اقتصادي متنامٍ للعمالة الوطنية.

- 31 1- مقدمة.
- 31 2- هيكل السكان وسوق العمل.
- 37 3- هيكل مهارات العمالة في سوق العمل البحريني.
- 42 3- المرأة البحرينية وسوق العمل.
- 45 3- الأجر والتراتب الاجتماعي.
- 49 3- الخاتمة.

59 - 51

### الفصل الرابع:

عمالة الأطفال: البراعة في عالم الكبار.

- 53 4- مقدمة.
- 54 4- عمالة الأطفال من حيث محدداتها الديمغرافية.
- 54 4- المحدد الاجتماعي: البحث في أسباب المشكلة.
- 56 4- المحدد الاقتصادي: الفقر النسبي.
- 57 4- الخاتمة.

76 - 61

### الفصل الخامس:

دور المشروعات الصغيرة و المتوسطة ايجاد فرص عمل جديدة.

- 63 5- أهميتها.
- 64 5- تعريفها وتصنيفها.

5. 3- دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف في البحرين. 65
5. 4- دور الصناعات الصغيرة و المتوسطة في التوظيف في البحرين. 67
5. 5- تطوير الصناعات الصغيرة و المتوسطة ضروري لتطوير التوظيف. 72
5. 6- مشروع الميكروستارت ومساهمته في التوظيف. 75

141 - 77

## الباب الثالث

### التعليم والتدريب

102 - 79

#### الفصل السادس:

التعليم في دولة البحرين: واقع وتحديات.

- 81 6. 1- مقدمة.
- 81 6. 2- التعليم الأساسي.
- 85 6. 3- التعليم الثانوي.
- 88 6. 4- التعليم الخاص.
- 90 6. 5- تعليم المرأة.
- 93 6. 6- التعليم العالي.
- 97 6. 7- الخاتمة.

123 - 103

#### الفصل السابع:

التدريب في القطاعين الحكومي والخاص.

- 105 7. 1- مقدمة.
- 105 7. 2- التدريب في القطاع الحكومي في دولة البحرين.
- 109 7. 3- تقييم التدريب.
- 111 7. 4- التدريب والتشغيل في القطاع الخاص.
- 122 7. 5- الخاتمة.

## التعليم في البحرين وتحديات العولمة والاقتصاد الجديد.

- 127 8. 1- التحولات المعاصرة في سوق العمل والتحديات أمام التعليم.
- 128 8. 2- العولمة والخيارات الاقتصادية المتاحة ودور التعليم.
- 129 8. 3- الاقتصاد الجديد ونوعية التعليم المطلوبة.
- 134 8. 4- الانقسام الرقمي ودور التعليم في تقليص الفجوات.
- 137 8. 5- التعليم في البحرين والتحديات المستقبلية.



# الجداول

جدول 1.2- تحليل نمو الناتج المحلي الإجمالي حسب عناصر الطلب.

جدول 1.3- التعداد السكاني في البحرين 1981-1999.

جدول 2.3- توزيع العمالة حسب مجموعة المهن في الاقتصاد البحريني للسنوات

1971، 1981، 1991.

جدول 3.3- إجمالي العاملين البحرينيين حسب مجموعة المهن وفئات السن 1991.

جدول 4.3- توزيع العمالة البحرينية حسب الفئة العمرية والمستوى التعليمي لعام

1991.

جدول 5.3- تطور مؤشرات الناتج المحلي الإجمالي، والاستثمار، والعمالة في دولة

البحرين.

جدول 6.3- مساهمة المرأة البحرينية والمساهمة العامة في القوى العاملة حسب

الجنسية بين الإناث عمر 15 سنة فأكثر.

جدول 7.3- التوزيع النسبي لقوة العمل النسوية حسب الفئة العمرية للسنوات 1971،

1981، 1991.

جدول 8.3- تطور تشغيل المرأة البحرينية في القطاع الحكومي في السنوات 1991-

1997.

جدول 9.3- نسبة متوسط أجر المرأة البحرينية إلى متوسط أجر الرجل البحريني في

القطاع الخاص 1988-1998.

جدول 10.3- توزيع البحرينيين العاملين بأجر حسب المهنة والتعويضات الشهرية 1994/

95.

جدول 11.3- توزيع غير البحرينيين العاملين بأجر حسب المهنة والتعويضات الشهرية

95/94.

جدول 1.5- تصنيف المؤسسات المشترطة في نظام التأمينات الاجتماعية سنة 1999.

جدول 5. 2- تصنيف المؤسسات في القطاعات الإنتاجية ومساهمتها في التوظيف حسب حجمها سنة 1999.

جدول 5. 3- تصنيف الصناعات الصغيرة و المتوسطة حسب رأس المال.

جدول 5. 4- تصنيف الصناعات الكبيرة حسب رأس المال.

جدول 5. 5- مساهمة المشروعات الصناعية حسب حجمها في رأس المال والتوظيف سنة 1999.

جدول 5. 6- تكلفة إيجاد وظيفة جديدة حسب حجم المؤسسة الصناعية وحسب جنسية العامل سنة 1999.

جدول 6. 1- الطلبة المسجلون في التعليم الثانوي 2000 / 2001 .

جدول 6. 2- السكان البحرينيون 10 سنوات فأكثر حسب النوع وأعلى تحصيل علمي.

جدول 6. 3- عدد الطلبة في جامعة البحرين حسب الكلية في الفصل الثاني من العام الدراسي 99/98.

جدول 7. 1- تطور الاعتمادات والمصروفات الفعلية لميزانية التدريب داخل وخارج البحرين للوزارات والجهات الحكومية التابعة للخدمة المدنية للفترة 1996 – 1999.

جدول 7. 2- عدد المشاركين من الخدمة المدنية في التدريب / التعليم خلال 1996 – 2000 المستفيدين من ميزانيات التدريب.

جدول 7. 3- عدد المشاركين في الدورات التدريبية في الإدارة والمقدمة من قبل ديوان الخدمة المدنية 1996 – 2000 .

جدول 7. 4- المسجلون والخريجون في التعليم الثانوي الحكومي خلال السنوات 87/ 1988 – 1997/96

جدول 7. 5- عدد المتدربين في برنامج التدريب العام الذي تنفذته وزارة العمل والشؤون الاجتماعية 1995 – 1998 .

جدول 7. 6- عدد المتدربين في البرامج التدريبية والتطوير المهني في معهد البحرين للتدريب 1995 – 1998 .

جدول 7. 7- عدد المسجلين في معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية في الدورات التخصصية والدبلوم 1995 – 1998 .

جدول 7. 8- عدد المتحقين في الدورات التدريبية التي يشرف عليها المجلس النوعي للتموين و الفندقة 1995 – 1998 .

جدول 7. 9- التشريعات الخاصة بالتدريب المهني.

جدول 7. 10- عدد المؤسسات المشاركة في اشتراكات التدريب 1994 – 1998.

## الأشكال

شكل رقم 1.2- معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي وإجمالي الاستثمار إلى الناتج المحلي الإجمالي ونسبة رأس المال إلى الناتج المحلي الإجمالي

شكل رقم 2.2 – معدل نمو GDP، نسبة صافي الاستثمار إلى GDP ونسبة الاستثمار

شكل رقم 1.5- مساهمة المؤسسات الصناعية في التوظيف حسب حجمها 1999.

شكل رقم 2.5 – مساهمة المؤسسات في التوظيف حسب حجمها 1999.

شكل رقم 3.5 = نسبة البحريئة في الانطلاقات المنتجة حسب حجم المؤسسة في 1999.

## الخلاصة

يعتبر الأفراد وسيلة وغاية للتنمية الاقتصادية. فلقد اهتم الاقتصاديون لسنوات عديدة برأس المال المادي كوسيلة للتنمية البشرية وأهملوا مفهوم رأس المال البشري بسبب عدم القدرة على قياسه كما ونوعاً. وعليه، فإن العديد من الدول التي تتمتع بموارد مالية في فترة معينة من مسيرتها قد لا تستطيع أن تحافظ على نموها عندما تنخفض تلك الموارد المالية إذا افتقدت إلى رأس المال البشري المتمثل في وجود المؤسسات الفعالة والمهارات البشرية والتي ستشكل بالتالي الوسيلة الفعالة لتحويل المكاسب المالية المؤقتة إلى دخل مستمر. وضمن هذا السياق، تتجلى أهمية التنمية البشرية التي لا ينبغي النظر إليها كإضافة جديدة إلى الجدول الدائر حول هذا الموضوع فحسب. ولكن هي في الحقيقة، تشكل منظوراً جديداً لإعادة النظر في الرؤية التقليدية للتنمية.

ناقش الفصل الأول من الباب الأول مفهوم التنمية البشرية كمفهوم جديد للتنمية، وقد ركز الفصل على تبيان العوامل المؤثرة على تطوير التنمية البشرية في المجتمعات النامية و المتقدمة. أما أهم هذه العوامل التي اهتم الفصل بالتركيز عليها فتتمثل في البيئة المتغيرة وصفات الموارد البشرية بالإضافة إلى التدريب.

يتناول الفصل الثاني الملامح الأساسية للاقتصاد البحريني. فعلى الرغم من محدودية الموارد سواء من ناحية الموارد الطبيعية أم من حيث

الموارد البشرية، فإن الاقتصاد البحريني يعتبر اقتصاد صغيراً نامياً وحديثاً ومندمجاً في الاقتصاد العالمي. فعلى الصعيد الاقتصادي، تقع دولة البحرين في الشريحة العليا من اقتصاديات الدول المتوسطة الدخل وذلك حسب تصنيف البنك الدولي. كما احتلت مرتبة متقدمة في دليل اقتصاديات الدول حسب الحرية الاقتصادية ووفقاً لتقارير مؤسسة هيرتج الاقتصادية الأمريكية. أما على مستوى التنمية البشرية، فلقد احتلت البحرين مركزاً متقدماً في دليل التنمية البشرية الصادر من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وتبوأت المرتبة الأولى عربياً لسنوات عديدة.

وتشير نتائج تحليل مصادر النمو الاقتصادي من جانب العرض والطلب إلى تراجع أداء الاقتصاد البحريني في الفترة الماضية الأخيرة وخاصة فيما يتعلق بضعف الاستثمار. وفي ضوء ذلك يؤكد التقرير على وجود حاجة لوضع برنامج اقتصادي يعمل على مواجهة معوقات النمو والعمل على رفع معدل الاستثمار في الناتج المحلي الإجمالي في الفترة القادمة.

يستعرض الفصل الثالث موضوع السكان وسوق العمل كمحاولة بحث في الدور المتنامي للعمالة الوطنية. ويشير التقرير إلى أن حجم مشاركة قوة العمل البحرينية قد انخفض خلال العقود الثلاثة الماضية بفعل الاكتساح الأجنبي لأسواق العمل الخاليجة بشكل عام. ورغم تفشي ظاهرة البطالة في أوساط قوة العمل

المحلية، ورغم بعض المحاولات الرسمية لعلاجها، إلا أنها لازالت قائمة، وربما هي في ازدياد مستمر رغم كل ما جاءت به على البلاد من مشكلات اجتماعية وأخرى سياسية على درجة كبيرة من الخطورة. إن معالجة مشكلة البطالة لا تتم إلا من خلال تبني إجراءات اقتصادية واضحة من حيث تفصيل العامل المحلي على مثيله الأجنبي رغم ما قد يأتي به ذلك من معاناة اقتصادية لبعض أرباب العمل وربما الجهاز الحكومي بشكل عام. إلا أنه مع ذلك يجب القول أنه كما هي في اقتصاديات السوق الأخرى، فإن درجة الإحلال تبقى محدودة، كما أن درجة خفض العمالة الأجنبية، كما هي درجة خفض البطالة في أوساط العمل المحلي تبقى هي الأخرى محدودة. فمساهمة المرأة في سوق العمل قد يكون أحد مداخل الحل. إلا أن المدخل الرئيسي يبقى في إطاره السياسي على مستوى القرار كما هو كذلك في مستواه التعليمي المعرفي وكذا الاجتماعي.

ولقد تناول الفصل الرابع عمالة الأطفال في سوق العمل البحريني. واستند هذا الفصل في مناقشته لعمالة الأطفال إلى نتائج دراسة ميدانية. حيث أوضحت هذه الدراسة بأنه على الرغم من أن أعمار الأطفال العاملين تقع ضمن الفئات العمرية الممتدة من خمس إلى ثمانية عشرة سنة، إلا أن جلهم

(64.4%) يقع في الفئة العمرية من 10 إلى 14 سنة. كما أنهم ينتمون لأسر كبيرة الحجم نسبياً حيث أن 73.3% ينتمون لأسر يصل عدد أفرادها إلى ثمانية. ويناقش الفصل أسباب هذه المشكلة حيث يشير إلى أهمية المتغير الاجتماعي في مشكلة عمالة الأطفال. فكلما ازدادت رقعة الفقر وعدم المساواة في المجتمع ازدادت احتمالات انخراط الأطفال في العمل. وقد يكون مصدر الفقر انعدام مصدر الرزق والعمل للأسر أو كليهما، كما قد يعني عدم كفاية المصدر المالي أو عجزه عن تلبية الحاجات الأساسية للأسر، وقد يعني كذلك عجز العملية التعليمية عن تحقيق مراميها في النقلة الاجتماعية، أو قد يعني اضطراباً في العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة، بين رب الأسرة وزوجته، أو بينهما من جهة وأطفالهما من جهة أخرى.

ولقد استعرض الفصل الخامس دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في إيجاد فرص عمل جديدة. فلقد قدرت مساهمة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف في البحرين بـ 81.6%، وتساهم الصناعات الصغيرة والمتوسطة بـ 59.8% مما يوفره قطاع الصناعات التحويلية من وظائف. ولكن رغم هذه النتائج الملحوظة، فإن هذه الفئة من المشروعات لم تساهم بما فيه الكفاية في توظيف العمالة البحرينية،

فنسبة البحرين لا تزال منخفضة حيث لم تتجاوز 28.9% سواء في قطاع الصناعات التحويلية أو في مجمل القطاعات الاقتصادية. كما أن تكلفة إيجاد فرصة عمل جديدة لديها تعتبر مرتفعة مقارنة بالاستويات الدولية. فهي تقدر بـ 11 ألف دولاراً، في حين أنها تتراوح ما بين 3.5 و 6 آلاف دولاراً في البلدان النامية.

ولتعزيز دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف وبالأخص المشروعات الصناعية، لابد من اتباع استراتيجية تنمية تهدف إلى النهوض بمثل هذه المشروعات وتطويرها مع التركيز بالخصوص على تأهيل العمالة الوطنية وتوفير التمويل المناسب وإيجاد المناخ الملائم والحوافز الضرورية للمساعدة على تطوير التصدير وجلب الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

ويركز الباب الثاني من التقرير على مناقشة موضوعي التعليم والتدريب. فالفصل السادس ناقش واقع وتحديات التعليم في دولة البحرين. ولقد أشار الفصل إلى الجهود المتواصلة للدولة تجاه تطوير نظام التعليم الأساسي في مختلف المجالات من مناهج وطرائق تدريس وكتب مدرسية وتدريب معلمين. وضمن هذا السياق، حدد الفصل نقاط الضعف في مسيرة التعليم والتمثلة في

عدم انتشار تعليم رياض الأطفال بحيث يشمل جميع الأطفال في هذا التعليم بالإضافة إلى عدم مجانيته، ضعف الكفاءة العلمية للداخلين أو أولئك الراغبين في الدخول لمهنة التعليم، وضعف أداء العديد من الطلبة في التعليم الابتدائي والإعدادي في مادتي اللغة العربية والرياضيات. كما ويناقش الفصل العلاقة بين مخرجات التعليم الثانوي وسوق العمل. كما يطرح الفصل إشكالية مهمة وحديثة في مسيرة التعليم والتمثلة في انتشار المدارس الخاصة. وما يترتب على ذلك من تساؤل حول مسؤولية الدولة في توفير تعليم لجميع أبناء البلاد بجودة عالية.

ولقد ناقش الفصل السابع التدريب في القطاعين الحكومي والخاص. حيث أوضح إن المبالغ المخصصة للتدريب سواء كانت للقطاع الحكومي أو الخاص لا يمكن اعتبارها ضئيلة، ولكن ينقصها الاستخدام الفعال. إن كفاءة استخدام هذه الاموال يمكن تفعيلها عن طريق البدء في مسوحات للاحتياجات التدريبية الفعلية التي تساعد على وضع مصفوفات المعارف والمهارات الضرورية وربط ذلك بأهداف خطط تطوير القوى العاملة وبحرنة الوظائف. وهذا لا يمكن أن يكون إلا بإعطاء تنمية الموارد البشرية مضموناً استراتيجياً. كما أشار هذا الفصل إلى إن التحولات الاقتصادية

المستقبلية يمكن ان تشكل حافزاً أساسياً في وضع استراتيجية التدريب في البحرين وإلا ستكون الجهود والأموال مبعثرة، وبالتالي سيكون التدريب عبئاً على الاقتصاد بحكم استنزافه للكثير من الموارد المالية والبشرية وتعطيل دخول قوة عاملة شابة إلى سوق العمل التي تعاني من بطالة قد يكون للتدريب دور فيها.

إن من التحديات المستقبلية التي ستواجه الاقتصاد البحريني تتمثل في قضية التدريب والتأهيل للداخلين لسوق العمل أو لتطوير مهاراتهم ومعارفهم لمواجهة التغييرات الحاصلة في المجالات التكنولوجية والاقتصادية والإدارية، مما يدفع إلى أهمية السعي المستمر في تطوير أيدي عاملة متعددة المهارات إلى جانب برامج تدريب موجهة ومتخصصة لمختلف الأنشطة الاقتصادية، والاستمرار في العمل على بذل الجهد في اختراق أسوار مهن بعيدة عن قبول أو تناول البحرينيين الباحثين عن عمل. إن هذه الجهود سوف تتطلب أموالاً واستثمارات للتدريب، ناهيك عن أهمية التوعية اللازمة والإدراك بأن التدريب ليس عملاً هامشياً أو لتحقيق أهداف وقتية، بل يجب إعادة التفكير في الموارد البشرية كمصدر للمنافسة وبناء رؤية استراتيجية تشكل المستقبل وتهدف إلى استخدام الأفراد بصورة أكثر فعالية

ودعم قدراتها لجعلها مصدراً وميزة تنافسية.

وتطرق الفصل الثامن إلى التعليم وتحديات العولمة والاقتصاد الجديد. ولقد أشار إلى أن التحديات الكبرى التي تشهدها مجالات الحياة المختلفة من عولمة واقتصاد جديد وتطور تكنولوجي سريع وثورة معلوماتية ساهمت في تغيير معطيات التوزيع العالمي للعمل ونظرية التخصص على أساس امتلاك الموارد الطبيعية. وأصبح الميزة النسبية التي تغذي المقدرة التنافسية مبنية على الكفاءات والمهارات البشرية وأصبح ما تمتلكه الشعوب من علم ومعرفة محركاً لنمو اقتصادها ومنبعاً لتقدمها.

وفي الوقت الذي تتأكد فيه الحاجة يوماً بعد يوم إلى التعليم، تغيرت المفاهيم وظهرت نوعية جديدة من التعليم. وهذا ما يتطلب مراجعة المفهوم الحالي للتعليم وإعادة النظر في محتوى البرامج وتغيير طرق التدريس وإدخال وسائل تعلم حديثة وتأهيل هيئة التدريس ومراجعة ساسة التعليم بصفة عامة لتواكب العصر ولتساهم بفاعلية في عملية التنمية. وفي ضوء ذلك تطرق الفصل للمفهوم الجديد للتعليم وأهم التحديات التي تواجهه ومن ثم الاستراتيجية المنشودة التي تهدف إلى وضع التعليم في خدمة التنمية.

## التنمية البشرية:

# نظرة جديدة للتنمية

1.1 - مقدمة

2.1 - بيئة متغيرة

3.1 - صفات الموارد البشرية

4.1 - نظرة مغايرة للتدريب

5.1 - دور التنمية البشرية في التنمية  
الاقتصادية



هو أن الإصلاح الاقتصادي يشكل نقيض التنمية البشرية . فلقد كان ينظر إلى أن متطلبات الإصلاح تتمثل في تصحيح اختلال الأسعار ، ودور أكبر لآلية السوق ، وتدخل أقل من قبل الدولة ، وتركز على إدارة الطلب وهي ذات مدى قصير .

وفي المقابل ، فإن التنمية البشرية يتم النظر إليها على أساس أنها تتطلب تدخلا أكبر من قبل الدولة وخاصة في مجالي التعليم والصحة، كما وأنها تتحقق من خلال التركيز على إدارة جانب العرض الذي يمتاز بالمدى الطويل. ولكن يمكن القول بأن باستثناء الدعم الاجتماعي للفئات الضعيفة وارتفاع الأسعار على المدى القصير ليس في المسألة المطروحة أي تناقض كبير على المدى الطويل. فمن المعروف أن تخصيص الموارد (allocation resources) في الدول النامية يظل دائماً أقل من مستوى الوضع المطلوب . وعليه ، فإن تحسين إدارة جانب الطلب وما يتصل بها من تصحيح اختلال الأسعار وتقليل تدخل الدولة والسيطرة على الفساد الإداري سيسمح ، بلاشك ، بتحرير الموارد المطلوبة للنمو والتنمية البشرية . وعليه يبقى السؤال وهو كيف يمكن الربط بين الإصلاح الاقتصادي والتنمية البشرية؟

ينبغي القول في البدء بأن الجدل بين الإصلاح الاقتصادي والتنمية البشرية ليس أمراً جديداً . وما أشبه الليلة بالبارحة . ففي

**يعتبر** الأفراد وسيلة وغاية للتنمية الاقتصادية. فلقد اهتم الاقتصاديون لسنوات عديدة برأس المال المادي كوسيلة للتنمية البشرية وأهملوا مفهوم رأس المال البشري بسبب عدم القدرة على قياسه كماً ونوعاً. وعليه فإن العديد من الدول التي تمتعت بموارد مالية في فترة معينة من مسيرتها لم تستطع أن تحافظ على نموها عندما انخفضت تلك الموارد المالية بسبب افتقادها إلى رأس المال البشري المتمثل في وجود المؤسسات الفعالة والمهارات البشرية . وبالتالي لم تستطع تلك الدول أن تحول المكاسب المالية المؤقتة إلى دخل مستمر.

وبالمثل يمكن الحديث عن دول تمتعت بمستويات متشابهة من الموارد الطبيعية نمت بشكل متفاوت عن بعضها البعض بسبب الاختلاف في قدراتها البشرية. وكذلك يمكن الحديث عن الأفراد كغاية للتنمية . فلقد كان الاهتمام السائد في فكر التنمية الاقتصادية يركز على تطور مستوى الناتج المحلي الإجمالي . وعليه ، فلقد كانت المؤسسات الدولية عندما تضع برامج تكييف هيكلية للدول النامية كانت تنظر إلى تكلفة هذه البرامج من ناحية الناتج المحلي الإجمالي الضائع ولم تعط أهمية للقدرات البشرية الضائعة مما أدى إلى تعثر العديد من هذه البرامج . وضمن هذا السياق، يمكن القول بأن الاعتقاد السائد

أوائل السبعينات كان هناك شعور سائد بين الاقتصاديين ومتخذي القرار بأن النمو وتوزيع ثمار هذا النمو شيان نقيضان . ولكن الاقتصاديين استطاعوا أن يجدوا جواباً مناسباً عندما اكتشفوا بأن بالإمكان الجمع بين النمو وتوزيع الدخل وذلك من خلال رفع الإنتاجية. وعليه، فإن استراتيجية التنمية ينبغي أن تهدف ليس إلى رفع إنتاجية الأصول الثابتة أو الخدمات الاجتماعية العامة فحسب، ولكن عليها أن تركز على رفع إنتاجية محدودي الدخل وخاصة الفقراء منهم بتمكينهم من المساهمة في العمل وإدماجهم في المجتمع . وبالتالي فإن هناك ضرورة لوضع السياسات المناسبة لتحقيق ذلك وخاصة في مجال التمويل لرفع إنتاجية محدودي الدخل ، واعتبار هذا الموضوع ضمن أولويات أهداف السياسة الاقتصادية العامة مثل ما هو الحال فيما يتعلق بزيادة معدل النمو الاقتصادي ورفع متوسط دخل الفرد.

وفي ضوء ما تقدم ، يمكن القول بأن التنمية البشرية لا تمثل إضافة جديدة إلى الجدل حول موضوع التنمية فحسب ، ولكن هي ، في الحقيقة ، تشكل منظوراً جديداً يتطلب إعادة النظر في الرؤية التقليدية للتنمية مع الأخذ بعين الاعتبار الآثار المترتبة على ما يشهده العالم من تحولات

تكنولوجية واقتصادية عميقة وسريعة وما يستلزم وضع استراتيجيات لتنمية رأس المال البشري والرقمي به من تعليم وتدريب وتوزيع أكثر عدالة لثمار النمو لزيادة الاندماج والحد من التهميش (1).

## 1.2 بيئة متغيرة

**ليس** خافياً على أحد، إن العصر الذي نعيش فيه يشهد تحولات جذرية نتيجة انتقال العالم من ثورة صناعية ثانية ( الصناعة التحويلية) إلى ثورة ثالثة عمادها العلم وتطبيقاته والاتصالات والمعلومات، ولم يكن الأمر الغريب للثورة الثانية هو اعتمادها على الآلات والماكينات والإنتاج السلعي الكبير وإنما للعملية التي زلزلت بها أسس الحياة وطرق العيش ونمط التفكير. إن هذه النقلة الجديدة تشكل قضية هامة وحساسة لبلدان العالم في تنمية موارده البشرية حيث سيصبح ثقل القطاعات الاقتصادية مغايراً في الناتج الإجمالي، وستعرف التوزيعات المهنية فروعاً جديدة وقد تصبح الحدود المهنية في كثير منها غير مستقرة. فلن تكون هناك تنمية حقيقية للموارد البشرية إذا لم تكن هناك صلة عضوية بين التعليم وتلك الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي سوف تبرز عندما تهيمن الثورة الثالثة على حياة البشر.

فدور التعليم سيكون حاسماً في وضع اللبنة الأولى لتنمية الموارد البشرية، ولهذا لا بد أن يكون للتعليم ثلاثة أبعاد حتى يستطيع مساهمة ما يجري على الساحتين الاقتصادية والاجتماعية وهذه الأبعاد هي:

1. التكيف مع تطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية والاستجابة لحاجاتها المتطورة والمتجددة.
2. المساهمة في هذا التطور والعمل على تصحيحه وتقويمه إن لزم.
3. إن يعمل " التعليم " على تطوير طبيعة عمله والاستفادة من التقدم التكنولوجي.

إن الملاحظة الأولى التي يمكن استقراؤها من التغيرات التكنولوجية هي تقلص المسافة الزمنية للتحويلات والتغيرات في الجانب التكنولوجي وهو الجانب الحتمي في العولمة التي يشهدها الزمن. لقد كان لهذه التغيرات ووتيرة سرعتها انعكاسات اقتصادية واجتماعية كثيرة وعميقة على الإنسان. إن انتشار التصنيع قد أصبح القوة السائدة المؤثرة في شكل المجتمعات وقد ظهرت قدرته في رفع المعيشة وخلق حرف ومهن جديدة وتغيير العلاقات الاجتماعية وتقليص الكرة الأرضية بالقضاء على المسافات وتعديل طبيعة الدولة ووظائفها.

أما الملاحظة الثانية التي يمكن ربطها بالتغيرات الناشئة عن الثورات الصناعية

ومأدته السلسلة الطويلة من التطورات العلمية والتقنية فهي فك الارتباط التدريجي للمادة مع الإنتاج حيث بدأت المهارات البشرية والإبداع منذ عام 1800 تحتل مكاناً أكثر أهمية من المواد الخام، أو بكلمات أخرى، إن أهمية المواد الخام والعمالة غير الماهرة قد بدأت تتضاءل بصورة كبيرة في الاقتصاد وخاصة ونحن ندخل عالمياً تكنولوجياً متطوراً، ومما يؤكد ذلك أن "إجمالي الناتج الوطني العام في البلدان الصناعية الرئيسية متركز على العلم وأن المواد الخام لا تشكل أكثر من خمسة إلى عشرة بالمائة من إجمالي الناتج الوطني " (2).

ويمكن إبداء ملاحظة ثالثة على ما يؤدي إليه التطور التكنولوجي في مجال التوظيف. فليس خافياً على أحد أن الثورة الصناعية الأولى قد أثرت في تخفيض أعداد العاملين في الزراعة وإضعاف ثقلهم النسبي في القوة العاملة حيث تدهورت نسبتهم من 80% إلى ما يعادل 3% (3). وأن هيكل العمالة المستقبلية سوف يكون لصالح قطاع الخدمات وستكون حضارة الآلة هي حضارة خدمات (4) ويتوقع J.Rifkin "أن تلعب العولمة دوراً استراتيجياً في نقل البطالة من بلد إلى آخر، وتصدير البطالة إلى البلدان ذات المستويات المنخفضة في الاستثمار في الموارد البشرية".

لقد أعفت الآلة الناس من القيام بدور المورد شبه الكامل للطاقة، أثناء الثورة الصناعية الأولى، إلا أن الكثير من العمل بقي متروكاً للإنسان، وإن كان من طبيعة أخرى حيث بقيت الحاجة ضرورية للعديد من العمال من أجل الإشراف على الآلات وتشغيلها، كما أن الأعداد المطلوبة من الكتبة اللازمين لمعالجة البيانات المتعلقة بالصناعة ازدادت زيادة كبيرة مما دعا إلى تدريب العاملين ورفع مهاراتهم لتتماشى مع تعقد الآلات التي يشرفون عليها ويقومون بتشغيلها.

إلا أن الآلة لم تبق على حالها بل عرفت تطوراً كبيراً وجذرياً في وظائفها وأخذت تحتصّب شيئاً فشيئاً من وظائف الجهاز العصبي للإنسان عن طريق التحسينات المستمرة على الحاسب الآلي مما دفع Nobeert Wiener منذ عام 1948 إلى الدعوة إلى تحسين التعليم والتدريب حتى يتمكن الناس من التحول إلى وظائف قد لا يستطيع الحاسب الآلي المنافسة فيها (5).

وبكلمات أخرى لن يقبل أن يكون هناك تفاوت بين التكنولوجيا والحياة المهنية والتعليم، كما لا يجوز أن تكون مجالات منعزلة لا صلة لها بالأخرى، فالصلة العضوية ضرورية لتلك المجالات الثلاثة للتأقلم مع المتغيرات في عالم العلم والاقتصاد. لقد أصبح التعليم صناعة كبرى

لما يخصص له من موارد مالية وبشرية وما " ينتجه " من كوادرات إدارية وعملية وتقنية تلعب دوراً محركاً وحيوياً في تنمية المجتمعات المعاصرة، ولهذا فلا بد أن يصمم التعليم لمواكبة صناعات تستلزم المرونة والقدرة الدائمة على التكيف والتميز.

ولا أعتقد بوجود فرد لا يؤكد أهمية " التعليم الموازي " في هذا العصر الذي تغلب عليه المنافسة والتغيرات التكنولوجية والتكتلات الاقتصادية، من أجل الإعداد السريع للكفاءات المهنية والفنية التي يستلزمها القرن الحادي والعشرين، ولهذا فإن الأهداف ستكون مرتكزة على إعطاء المهارات من أجل المساهمة في التنمية أو رفع الكفاءات للأفراد شبه المهرة والعاملين في القطاعين العام والخاص، كل ذلك من أجل سد النقص في القوى العاملة الفنية واستيعاب التغيير السريع في وسائل الإنتاج ومواكبة التطورات التكنولوجية التي أصبحت أمراً حيوياً لا مفر منه للإفادة القصوى من هذا التقدم التكنولوجي لزيادة إنتاجية العمل والكفاءة.

وفي ظل هذه التطورات الجديدة التي تعيشها الساحة العالمية نجد إن صناعة المستقبل تتمثل في المعرفة والتكنولوجيا والمهارات إلا إن هذه الصناعة تتطلب

تخطيطاً طويل المدى واستثمارات كبيرة. ولهذا فإن التعليم يمكن أن يلعب دوراً في تمهيد الطريق بتهيئة المهارات الأساسية لعمليات التعليم والتدريب، ولكن يجب أن يربط باستراتيجيات تحدد " موضع الاستثمار في الإنسان " وتوجهات الاقتصاد والاستخدام، وإلا ذهب هذا الاستثمار هدراً وابتعد محور التعليم / التدريب عن الاستخدام وأدى إلى تداعيات سلبية على الإنتاجية والمجتمع.

### 1.3 صفات الموارد البشرية

**تتميز** الموارد البشرية بثلاث صفات هامة مقارنة بالموارد الأخرى (عوامل الإنتاج الأخرى) ، أولها صفة الاختلاف وعدم التجانس في مكوناتها، حيث أبرزت دراسات النمو الاقتصادي المساهمة الإيجابية للتغيرات النوعية في مكونات عنصر العمل من مهارات ومعرفة.

لقد عرف العالم الغربي بعد انتهاء الحرب العالمية تلاحماً قوياً بين العلم والتكنولوجيا (أدوات الإنتاج) ، مما أدى إلى ظهور مدخل جديد في تحليل عنصر العمل في الحقل الاقتصادي، وليسخ في الأذهان بأن قضايا الإنتاج ورفع الكفاءة ليست هي مسائل فنية وتكنولوجية بحتة، بل أن الجهود الجسمية والعقلية المختلفة التي يجريها

الإنسان على الأشياء لتحقيق الإنتاج ورفع الإنتاجية لها مساهمة لا يستهان بها في ذلك، حتى اعتبر التعليم / التدريب استثماراً لرؤوس الأموال. وأعطى هذا التحليل مكاناً متميزاً في الإجابة على كثير من التساؤلات والتفسيرات حول التباين في مستويات النمو بين البلدان أو بين الدخول الفردية(6)، وعلى الرغم من كثرة الاعتراضات على هذا المدخل في التحليل، إلا أنه قد زرع الفرضية التقليدية لنظرية عوامل الإنتاج التي ترى تجانس تلك العوامل نوعياً. إضافة إلى أن الإعداد الفني للكفاءات ليس كافياً في نسخ علاقات إنسانية في مجالات العمل والتي بدونها يصبح العطاء عاجزاً مهما بلغت هذه الطاقات من الكفاءة الفنية حيث أن الإعداد الأخلاقي والاجتماعي يشكل عاملاً أساسياً في رفع الإنتاجية. وهذا ما أكدته الدراسات الإدارية والسلوكية على أهمية الطريقة التي يتبعها العامل ورغبته في العمل الذي يقوم به في الإنتاج مهما وصلت إليه العوامل الفنية والتكنولوجية من درجة رفيعة.

أما ثاني هذه الصفات فيتمثل في التجاوز في استعمال الموارد البشرية في كل استخدام. كما هو معلوم تهدف سياسات الاستخدام في مختلف المجتمعات، وإن تفاوتت درجات تطورها، لتحقيق ثلاث غايات أولها توفير وتحديد اليد العاملة

الملائمة والمطلوبة للتنمية، والثانية ضمان تحقيق الاستخدام الكامل لهذه الطاقات البشرية، وأخيراً تحقيق استغلال أمثل لها، إلا أن القارئ للتاريخ الاقتصادي يلاحظ بيسر تواجد ظاهرة البطالة (\*) متفشية في جميع المجتمعات وذلك نتيجة لظهور سوق العمل وانفصال وقت العمل الاجتماعي الهادف إلى الحصول على دخل ووقت العمل الخاص (العائلي) الموجه للإشباع المباشر لحاجات أفراد العائلة. إن هذا الانقاص من الاستخدام يقلل من تسخير قدرات المجتمع في استغلال وتحويل الوسط الطبيعي الذي تعيش فيه إلى سلع وخدمات.

إن أسباب حالة اللاتوازن هذه، إنما هي نتيجة للنقص في فرص العمل التي تؤدي إلى هدر الأموال التي صرفت على إعداد هذه القدرات البشرية وخاصة المتعلمة والمتدربة منها، كما يساهم تقسيم سوق العمل في هذه الحالة، عن طريق تدرج سلم الوظائف بدءاً من أشدها جاذبية من حيث الراتب والامتيازات والشروط الأخرى التي تضعها في أعلى السلم إلى أقل هذه الوظائف جاذبية مما يجعلها في أسفل السلم وقد يتأثر كل ذلك بنظم القيم السائدة في المجتمع في المشاركة في الإنتاج.

كما يجب عدم إهمال التغيرات المفاجئة في الاقتصاد المحلي أو العالمي في تكوين فائض أو نقص في الطاقات البشرية، حيث أن التغيرات في البيئة الاقتصادية أو نظم القيم أو نمط الإنفاق الحكومي أو تباعد

"المخرجات التعليمية" عن حاجات الاقتصاد يمكن أن تؤدي ليس إلى خيبات أمل وإحباطات شخصية فحسب بل إلى نقص الانتفاع من الأموال التي كرسست للتعليم والتدريب. فالاستخدام غير الكامل أو الجزئي لقدرات العمل يمثل أرقاً اقتصادياً للحد من تبذير تلك الطاقات الإنتاجية التي يمكن استخدامها في خدمة الاقتصاد. إن تطوير المعرفة والمهارة والانتفاع بهما قضية وثيقة الترابط بوجود فرص الاستخدام بصورة مناسبة أمر ضروري لنقل التدريب الأولي إلى مستوى أعلى في تطبيقاته وهذا وضع غير ممكن إلا عندما يتوافر للعاملين جو يساهم في تراكم هذه المهارات والخبرات ويكون لنوعية التحفيز دافع نحو الإنجاز والاستخدام الأكفأ للموارد البشرية. أما الصفة الثالثة للموارد البشرية فتتمثل في أن قيمتها الاقتصادية تعتمد على طريقة توزيعها بين القطاعات والأنشطة الاقتصادية والمهن ويحدد الاقتصاد وما وصل إليه من درجة في سلم التقدم إلى حد كبير فرص العمل وإنتاجيته والموارد المتوافرة لتطوير المهارات ومقاييس استخدام الطاقات البشرية وبدائل الدخل المكتسب. كما أنه يلاحظ أن التقدم في نشاط العلم وتطبيقاته والاتصال وتدفق معلوماته بدأ يحكم حياة الإنسان في هذا الحقبة التاريخية إلى أن تأتي نقلة أخرى، وبالتالي فإن هذه النقطة لا بد وأن يكون لها انعكاسات على توزيع الثقل الاقتصادي بين القطاعات والأنشطة والمهن.

\* الوضع الذي يبحث فيه الفرد عن عمل ولا يجده، كما يتحدد الأجر حسب آلية العرض والطلب.

#### 1.4 نظرة مغايرة للتدريب.

**إن** نظم التدريب في مختلف دول العالم تهدف إلى تحقيق أغراض اقتصادية واجتماعية محددة لبيئة وطنية معينة، تعكس قيم المجتمع، إلا أن التغيرات في الاقتصاد العالمي (التدويل) والثورات التكنولوجية والمعلوماتية قد ألقوا بظلالها على الاقتصاد وأسواق العمل في مختلف دول العالم.\*.

ولقد انعكست هذه التغيرات على كثير من نظريات الإدارة وتطبيقاتها استجابة وملاءمة مع تلك الظروف المتغيرة على الساحة العالمية والتكتلات الاقتصادية والاستفادة من عملية التغيير الحادثة، وتحولت الإدارة من إدارة محلية إلى إدارة عالمية تتعامل مع بيئات متعددة تختلف فيها العوامل الحاكمة لتحقيق النجاح وبرزت أدوات مغايرة كإدارة التغيير، الإدارة الاستراتيجية، الجودة، العمل الجماعي، الإبداع، التطوير والتركيز على النتائج، الخ..

إن هذه التغيرات تطرح تحديات جديدة أمام العاملين في مجال التدريب حيث تؤكد صفات الموارد البشرية على أهمية القدرات والكفاءات في الإنتاج والإنتاجية وتنوعها

هذه الخصال الثلاث للموارد البشرية تحدد ميزتها التنافسية ومرونتها وسيادتها مقابل الموارد الأخرى. إن صفة التغيرات للموارد البشرية تتعكس في قدرتها في إنجاز أعمال متعددة ومتنوعة وهذا يعني أن الفرد قد لا يستخدم جميع طاقاته الفكرية والعقلية في كثير من الأحيان (صفة التجاوز) وينعكس ذلك على الإنتاجية والمردود الفردي نتيجة استخدامه كميات أقل من قدراته الكامنة وخاصة إذا لم يحصل على عمل يتناسب مع تلك القدرات وبيئة محفزة على العمل.

وتزداد صفة التغيرات والتعقيد طردياً مع ارتفاع مستوى التعليم وتراكم الخبرة، وتبرز بصورة أكبر صفات الموارد البشرية الثلاث والمستخدمه بشكل فردي ومتنوع ويصبح الاستثمار في هذه الموارد كبيراً لتحقيق التوافق بين العمل والعاملين كلما تقدم الاقتصاد وازدهر. وفي الواقع، إن الكفاءات والقدرات الإنسانية تأخذ مكاناً مهيماً في عملية الإنتاج ويعني هذا، إن إنتاجية العوامل الأخرى تعتمد على تلك الكفاءات (الإدارية، التخصصية، الفنية) التي تكون باهضة الثمن في قائمة التكاليف. لهذا يكون من الضروري تنظيم أسواق هذه الكفاءات لتحقيق توزيع كفاء لهذه الموارد.

\* اشتداد المنافسة، اتساع قطاع الخدمات، تغيير الطلب على المعرفة، انحسار العمل اليدوي لصالح العمل الفكري... الخ.

والحاجة لاستمرار تطورها لمواكبة التغيرات في التكنولوجيا وأساليب الإنتاج والقوى الداخلية والخارجية التي تعمل في المجتمعات وتؤثر عليها. وهذا ما ينعكس على كيفية إدارتها حيث أن إدارة الموارد البشرية ليست كغيرها من الموارد لما لها من آثار اجتماعية ونفسية، إضافة لآثارها الحاسمة في الإنتاج والاقتصاد. لهذا يصبح تقييم آثار هذه الموارد وما صرف عليها من أموال عملية صعبة ومتشابكة قد تبدو سهلة للوهلة الأولى. إلا أن ذلك لا يعني التساهل في عملية التقييم، التي تعتمد أساساً على الأهداف المرجوة من التدريب.

إن رؤية مستقبلية للتدريب يجب ألا تكون منعزلة عن التعليم الأساسي، فالتغيرات في البيئة الاقتصادية والاجتماعية لا تترك المجال ولا تسمح بالتوقف والجمود لـ "مسيرة المدرسة"، كما أن التغيير يجب ألا يكون فقط من أجل التأقلم والتكيف وإنما لأجل الاستعداد للمستقبل والقدرة على مواكبة التقدم التكنولوجي والسيطرة عليه (7) إنه من الصعب التنبؤ وبدقة عن الاحتياجات من المؤهلات في المدى المتوسط والطويل ولكن يجب الأخذ بعين الاعتبار المهارات والقدرات الأساسية الواجب توافرها في السنوات العشر أو العشرين سنة القادمة،

انطلاقاً من تحليل الاتجاهات العامة للاقتصاد والمجتمع.

### 5.1 دور التنمية البشرية في التنمية الاقتصادية

**يساهم** " العطاء البشري " بصفته الكيفية - إضافة إلى الصفة الكمية - بنصيب لا يستهان به في عملية التنمية، وتزداد أهمية هذا العطاء كلما دخل العالم عصر المعلوماتية والتكنولوجيا ويصبح اللحاق بركب الحضارة رهاناً لتقليص الهوة بين العطاء الفعلي والعطاء المرجو والاستفادة القصوى من إمكانيات الإنسان الكامنة (8). فالعوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي غير محصورة في تراكم رأس المال المادي وتوسع حجم القوى العاملة والتقدم التكنولوجي، وإنما سيلعب سلوك الناس دوراً في تراكم المعرفة واستغلال التقدم التكنولوجي بصورة مثلى، حيث أن استخدام رأس المال سيكون بكفاءة أكبر كلما ارتفعت مستويات التعليم والتدريب وعزز ذلك بسلوكيات إيجابية نحو العمل.

إن هذا الطرح يؤدي إلى اختزال مفهوم تنمية الإنسان أو التنمية البشرية التي يدعو إليها تقرير الأمم المتحدة لعام 1996 حول التنمية البشرية إلى تنمية مورد اقتصادي في عملية الإنتاج وبالتالي يكون



التعليم والتدريب لهذا العنصر (عنصر العمل) مرادفاً لمفهوم تنمية الموارد البشرية أو الاستثمار في رأس المال البشري والذي يمثل إحدى الأدوات التحليلية لمعالجة مساهماته في الإنتاج (9). إن القبول بهذا المفهوم المختزل، لا يعني غض البصر عن طاقات الإنسان التي " لا تتضب والمجددة والمتجددة"، أي أن الفرد هو الفاعل وليس عبد آلية السوق والخاضع لمستويات أسعارها، بل هو القادر على تغيير محيطه بنشاطه الواعي والمنظم الذي يساعد نمو الناتج الإجمالي في التقدم دون تدمير وإتلاف للموارد الطبيعية. وعلى الرغم من وجود تشابه في بعض وجوه المورد البشري بالموارد الطبيعية، إلا أن عنصر العمل المراد تنميته هو عنصر عضوي وخلق في مصفوفة العوامل الحاكمة للإنتاجية والكفاءة وأن التأهيل والتدريب الذي يستثمر فيه يجب ألا ينظر إليه كغاية وإنما كوسيلة لرفع الإنتاجية التي يكون لها انعكاسات إيجابية في زيادة الثروة ورفاه المجتمع.

إن قراءة المتغيرات على الساحة الاقتصادية والاجتماعية ومحاولة تفسير مدى تأثيرها في سير العمل، يلقي العبء على العمل الإداري والتدريبي في أربعة اتجاهات هي سرعة الاستجابة لكل تطور

في عالم التكنولوجيا والمعلومات، والتباين، وتنوع المعارف والمهارات، ومعنى الأداء ومرونته.

وبهذا فإن تنمية الموارد البشرية تتطلب أربعة مداخل متكاملة هي : مدخل تعليمي يزود الفرد بالأسس العلمية ويصقل شخصيته، والمدخل الثاني هو الذي يقدم له التدريب ويؤطره لأنشطة محددة في الإنتاج، وثالث هذه المداخل هو مدخل تنظيمي إداري يتم فيه تأهيل الفرد لإدارة الأنشطة وتنفيذها أما المدخل الرابع فهو الذي ينصب على السلوك الاجتماعي للفرد وتنمية قدراته لتنماشى مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية التي يحيا فيها.

إن هذه المداخل تعكس الصورة الجانبية التنظيمية لعملية تنمية الموارد البشرية التي تتطلب شروطاً وإجراءات وبرامج وأهدافاً وزمناً وأموالاً وبشراً من أجل التأثير في محيط العمل.

ولهذا تتبين إشكالية المستقبل في نطاق التنمية والعطاء البشري، وتتعزز النظرة إلى أهمية التنمية البشرية باعتبار أن " القوة المحركة الحقيقية للتقدم الاقتصادي هي الناس " (10). إن مفهوم التنمية البشرية هو مفهوم شمولي ديناميكي " لحفظ التوازن بين اكتساب القدرات البشرية والانتفاع بها

بحيث يضع خيارات لامحدودة أمام البشر" (11) ويمكن أن يغطي هذا المفهوم خمسة محاور رئيسية هي :

◀ مدى إشباع الحاجات الإنسانية للنمو الجسدي.

◀ مدى إشباع الحاجات الاجتماعية والثقافية.

◀ مدى إشباع الحاجات النفسية.

◀ مدى القدرة على المشاركة في الحياة العامة (المجتمع المدني).

◀ مدى إشباع الحاجات المعنوية.

إن التحديات المستقبلية التي ستواجه التدريب والتعليم ليست هينة حيث وجدت الدول نفسها في منتصف ثورة تعصف بأسس قامت عليها الأنشطة الإنتاجية والمعرفة والمهارة. لقد اتصفت هذه الثورة العلمية والتكنولوجية بالترابط العضوي بين العلم والإنتاج واحتل العلم مكاناً كبيراً وأصبحت المعرفة والمهارة مصدراً هاماً للميزة التفاضلية وأصبحت مكوناً رئيسياً في مواقع الإنتاج والنشاط الاقتصادي وكان نتيجة ذلك خروج الموارد الطبيعية من معادلة المنافسة وتقهر أسعارها.

إن المهارات التي تتطلبها صناعات

المستقبل تفوق كثيراً ما تتطلبه الأنشطة الإنتاجية والاقتصادية السابقة أي أن الأيدي العاملة الماهرة يجب أن تكون متواجدة في كل مستويات التنظيمات الإدارية أي من القمة إلى القاعدة، وأنها سوف تسيطر على التكلفة واستخدام التكنولوجيات والأساليب الإدارية الحديثة لأن الأوضاع الجديدة لهذه المهارات والتكنولوجيا سوف تحتاج إلى تنظيمات إدارية وأساليب قيادية مغايرة عما هو سائد حيث أن المهارات بنفسها لا يمكن أن تضمن النجاح كما أن لا تنظيمات ناجحة دون مهارات.

إن عملية تحسين التعليم والمعرفة والمهارة، لا تسلط الضوء إلا على جانب واحد من مفهوم التنمية البشرية، الذي في جوهره أبعاد يقدرها الناس تقديراً عالياً كالحرية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتمتد إلى توافر فرص الخلق والإبداع والتمتع باحترام الذات وضمان حقوق الإنسان (12). وبكلمات أخرى إن هذا المفهوم يضع التنمية في خدمة الناس، ولايجوز اقتصاره على الجوانب التعليمية أو التأهيلية أو زيادة الدخل، بل يجب أن يكون الناس عماد التنمية وجوهرها.

## المراجع

- والمضمون. الندوة الوطنية حول إعداد تقرير التنمية البشرية في البحرين -19-21/10/96. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا.
7. الدكتور حامد عمار: العوامل الاجتماعية في التنمية البشرية. ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي. الكويت - 28-29 نوفمبر 1987- دار الرازي - بيروت 1989.
8. د. عبد الله عبد الدائم: التربية وتنمية الموارد البشرية- ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي. الكويت 28 - 29 نوفمبر 1987- دار الرازي - بيروت 1989.
9. انطوان زحلان: "العولمة والتطور التقني" الفصل الثاني صفحة 81 - العرب والعولمة تحرير أسامة أمين الخولي - مركز دراسات الوحدة العربية - بيروت - يونية 1998.
10. انطوان زحلان، مصدر سابق- ص: 83.
11. حازم الببلاوي: "الأوتوميش والاقتصاد". عالم الفكر - المجلد الثاني - العدد الرابع صفحة 95 - يناير - فبراير - مارس 1972 وزارة الإعلام - الكويت.
12. إسماعيل صبري عبد الله: التنمية البشرية: المفهوم - القياس - الدلالة. كراسات بحوث اقتصادية عربية - الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية - يوليو 1994.

1. لمزيد من الاطلاع على مفهوم التنمية البشرية انظر:

Mahbub ul Hog - Reflection on Human Development. Oxford university press.N.Y.1995.

2. Le Thânk Khôi : L'industrie de l'enseignement Les éditions de minuit. Paris 1967.

3. Lester Thurow : The future of Capitalizm; How today's economic forces will shape tomorrow's world.. Nicholas Brealey Publishing. London 1996.

4. مصدر سابق Le Thânk Khôi:

5. Gordon L. Lippitt.Organiation Renewal: A holistic Approach to organization Development. Prentic Hall, Inc. N.J. USA Second Edition 1982.

6. U.N.D.P : Human Development .6 Report 1996. New York-Oxford University Press 1966.

كما يمكن الاطلاع على ورقة د. جورج قصيفي - التنمية البشرية - مراجعة نقدية للمفهوم

# الملامح الأساسية للاقتصاد البحريني

1.2 - مقدمة

2.2 - الملامح الأساسية للاقتصاد الوطني

3.2 - مصادر النمو في الاقتصاد البحريني

4.2 - الخاتمة

## 1.2 مقدمة

اقتصاد تقليدي يعتمد على صيد اللؤلؤ والزراعة إلى اقتصاد متطور حديث يقوم على الصناعة التحويلية المرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بقطاع النفط والغاز الطبيعي وأنشطة الخدمات التجارية والمالية. وأدت الإيرادات المتدفقة من صادرات النفط إلى تعاظم مستوى النشاط الاقتصادي للدولة خاصة بعد مضاعفة أسعار النفط بحوالي أربع مرات في الفترة من أكتوبر 1973 حتى يناير 1974 وذلك كنتيجة لقيام دول الأوبك برفع سعر النفط. فعائدات البحرين من النفط ارتفعت بالأسعار الثابتة لعام 1980 من 71.7 مليون دينار بحريني في عام 1973 إلى 391.4 مليون دينار بحريني في عام 1981 وبالتالي تضاعفت إيرادات الحكومة ما يعادل خمس مرات خلال الفترة المذكورة. وعلية ارتفعت مساهمة النفط في الموازنة العامة من 36% في عام 1973 إلى ما يعادل 84% في عام 1974 إلا أنها انخفضت إلى 70% في عام 1978 و 53% في عام 1979 قبل أن ترتفع إلى 72% في عام 1980 ومن ثم تراجعت إلى حوالي 58% في منتصف التسعينات .

ولقد وظفت الدولة جزءاً كبيراً من هذه الإيرادات في تشييد بنية تحتية متطورة والدخول في شراكة اقتصادية مع مستثمرين

**يعتبر** الاقتصاد البحريني محدود الموارد سواء من ناحية الموارد الطبيعية أو من حيث الموارد البشرية حتى من ناحية المساحة الكلية. ولكن هذا الاقتصاد استطاع رغم كل هذه القيود أن يتمتع بمزايا اقتصادية سواء على الصعيد الإقليمي أم الدولي كالتالي:

**أولاً :** تقع دولة البحرين في الشريحة العليا من اقتصاديات الدول متوسطة الدخل ، وذلك حسب تصنيف البنك الدولي .

**ثانياً :** تحتل البحرين مركزاً متقدماً في دليل التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي .

**ثالثاً :** تحتل البحرين المركز الثالث في دليل اقتصاديات الدول حسب الحرية الاقتصادية وذلك وفقاً لتقارير مؤسسة هيرتج الاقتصادية الأمريكية ( American Heritage Foundation ) .

وفي ضوء ما تقدم ، يمكن القول بأن الاقتصاد البحريني هو بمثابة اقتصاد صغير، نام ، حديث ، ومندمج في الاقتصاد العالمي.

### المسار الأساسي للاقتصاد الوطني

**ساهم** اكتشاف النفط في دولة البحرين عام 1932 في إحداث تحول هيكلي في الاقتصاد البحريني ، تمثل في انتقاله من

إقليميين ودوليين في إنشاء مشروعات صناعية مشتركة مرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بقطاع النفط والغاز الطبيعي. ويعد مصنع الألمنيوم البحرين ( ألبا ) من أبرز المشروعات الصناعية غير النفطية التي تمت إقامتها في البحرين في أواخر الستينات . وهو مشروع مشترك بين الحكومة ومجموعة من الشركات الأجنبية ، يعمل بطاقة إنتاجية بلغت 120 ألف طن من الألمنيوم سنوياً . وقد بدأ الإنتاج في عام 1971 وبنهاية عام 1993 ارتفعت الطاقة الإنتاجية لمصنع ( ألبا ) إلى 465 ألف طن سنوياً مما جعله أحد أكبر مصاهر الألمنيوم في العالم . ولقد تحولت ملكية المشروع في أوائل التسعينات إلى مشروع مشترك بين حكومتي دولة البحرين والمملكة العربية السعودية ، وبمشاركة أجنبية تقدر بـ 5.1% . ولقد أدت صناعة الألمنيوم إلى ظهور صناعات وسيطة مهمة متمثلة في شركة رذاذ المعادن ، وشركة ميدال للكابلات المحدودة ، وشركة البحرين لسحب الألمنيوم وإلى العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحلية المتخصصة في أنشطة تقطيع وتجميع الألمنيوم.

وفي أواخر السبعينات وأوائل الثمانينات تم إنشاء عدد من المشروعات المشتركة. فلقد تم إنشاء الشركة العربية لبناء وإصلاح السفن ( أسري ) كمشروع مشترك بين حكومات

الدول العربية المصدرة للبتترول ( أوابيك ) . وبدأ تشغيل هذه الشركة في عام 1977. أما شركة غاز البحرين الوطنية (بنا غاز) فقد أنشئت في عام 1979 كمشروع مشترك بين حكومة دولة البحرين والشركة العربية للاستثمارات البترولية ، بمشاركة أجنبية من شركة كالتكس . كما تم إنشاء شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات كمشروع إقليمي مشترك بين حكومات دول البحرين والكويت والمملكة العربية السعودية . وقد بدأ إنتاج هذه الشركة في عام 1985 بطاقة إنتاجية بلغت 1200 طن يومياً من الأمونيا والميثانول . وفي عام 1981 تم إنشاء الشركة العربية للحديد والصلب كمشروع إقليمي مشترك ساهمت فيه الحكومات والمؤسسات العربية العامة بالإضافة إلى القطاع الخاص . وقد بيعت الشركة المذكورة إلى شركة البترول الوطنية الكويتية في عام 1988 ، وأصبحت تعرف باسم شركة الخليج للاستثمار الصناعي. وفي عام 1981 تم كذلك إنشاء شركة درفلة الألمنيوم كمشروع مشترك إقليمي تملكه حكومات دول مجلس التعاون الخليجي.

وتزامنت هذه الفترة النفطية المزدهرة مع قيام الحكومة بتبني تشريعات اقتصادية لاستقطاب الاستثمار الأجنبي في الاقتصاد الوطني ، وخاصة في مجال الخدمات المصرفية والمالية .

وصل معدل النمو إلى 7.3% نتيجة لتوقف الحرب الإيرانية - العراقية في السنة المذكورة . ولقد أدت أزمة الخليج الثانية التي حدثت في أوائل أغسطس 1990 إلى إعادة حالة عدم الاستقرار في الاقتصاد البحريني وبقية الاقتصاديات الخليجية .

ومما تجدر الإشارة إليه أن الدولة قامت عام 1986 بتشكيل لجنة الخيارات الاستراتيجية لمراجعة أهداف التنمية الاقتصادية . وفي ضوء توصيات تلك اللجنة، شهدت الفترة اللاحقة مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى تفعيل النشاط الاقتصادي ورفع معدلات النمو وتحسين المناخ الاستثماري في البلاد . ومن بين الإجراءات التي تم اتخاذها تخفيض تكلفة العمل غير المباشرة عبر تخفيض مساهمة أصحاب الأعمال في التأمينات الاجتماعية من 14% إلى 10% في سبتمبر 1986 وذلك بقصد تقليل تكاليف تشغيل المشروعات الاقتصادية وزيادة القدرة التنافسية للاقتصاد البحريني.

ولقد شكل افتتاح جسر الملك فهد بين البحرين والسعودية ، والذي تم في نوفمبر عام 1986 مؤشراً على توجه البحرين نحو تدعيم ترابط قطاعاتها الاقتصادية مع المملكة العربية السعودية ودول مجلس التعاون الأخرى. ولقد أدى ذلك إلى انتعاش قطاعات اقتصادية عديدة في الاقتصاد البحريني مثل السياحة والتجارة والمقاولات . كما استفادت المؤسسات العاملة في الصناعة التحويلية من وجود جسر الملك فهد في استقطاب رؤوس أموال من القطاع الخاص السعودي للاستثمار

ففي عام 1975 قامت الحكومة بإصدار تراخيص للوحدات المصرفية غير المقيمة (الأوفشور) ، وإلغاء العديد من الشروط التقييدية التي كانت مفروضة على البنوك ، والسماح للمؤسسات المالية بقبول الودائع من المقيمين وغير المقيمين على حد سواء عن طريق الرخص الممنوحة للبنوك الاستثمارية. وفي ضوء ذلك ، ازدهرت الخدمات المالية الخارجية " الأوفشور " في القطاع المصرفي والتأميني ، وأصبحت البحرين منذ عام 1980 مركزاً مالياً إقليمياً في منطقة الشرق الأوسط .

ولقد أدت زيادة الإنفاق الاستثماري العام والخاص والنمو السريع لقطاعات الاقتصادية المختلفة إلى زيادة تدفق العمالة الأجنبية التي أصبحت تشكل أكثر من نصف القوى العاملة في أوائل الثمانينات واستمرت في التزايد حتى بلغت ما يقارب ثلثي القوى العاملة في أوائل التسعينات .

وعلى الرغم من النمو الاقتصادي المستمر والتغيرات الهيكلية المصاحبة له خلال الفترة 1960 - 1980 ، إلا أن الاقتصاد البحريني - كغيره من اقتصاديات الدول الخليجية - قد دخل في مرحلة صعبة في منتصف الثمانينات ، نتيجة لتدهور أسعار النفط وكذلك لانخفاض الطلب عليه من قبل الدول الصناعية . فلقد تعرض الاقتصاد البحريني إلى انخفاض في النمو في عام 1985 بمقدار 2%<sup>(\*)</sup>، ولم يبدأ في الانتعاش إلا بشكل مفاجئ في عام 1988 ، حيث

\* 2.5% في حالة الناتج المحلي غير النفطي.

في المشروعات الصناعية والخدماتية في البحرين. كما مكن الجسر من حرية انتقال العمالة البحرينية والسعودية بين البلدين .

معدلاته بشكل يسمح بتحقيق الهدف الاستراتيجي للدولة في المحافظة على مستوى معيشي عال ومتزايد للمواطنين .

### مصادر النمو في الاقتصاد البحريني

### 1.3.2 النمو الاقتصادي وتحليل جانب الطلب

**تستطيع** الدول في المرحلة الأولى من التنمية تحقيق نمو سريع بالاعتماد على تراكم عوامل الإنتاج . ولكن بعد انقضاء هذه المرحلة ، لن يكون بمقدور هذه الدول تحقيق نمو بمجرد إضافة المزيد من عوامل الإنتاج (نظرية المردود التنازلي) . وتبدو الحاجة كبيرة إلى تحسين إنتاجية استخدام عوامل الإنتاج التي تبرز كمسألة حاسمة لمتخذي القرار من أجل المحافظة على معدل نمو سريع ومنظم للنتائج المحلي الإجمالي . ومن ناحية أخرى ، تشكل التغيرات في الطلب والتجارة الخارجية دوراً كبيراً في تحقيق النمو بشكل مطرد في دول العالم وخاصة الدول النامية.

وشهدت السنوات الأخيرة تزايد الاهتمام الدولي برفع معدلات النمو الاقتصادي للبلدان المتقدمة والنامية وذلك في ظل موجات الأزمات الاقتصادية التي مرت بها العديد من بلدان العالم في روسيا وشرق آسيا وأمريكا اللاتينية ، وحالة الركود التي يعاني منها الاقتصاد العالمي.

كما شهدت نفس الفترة انخفاض أسعار البترول مما أدى إلى تراجع معدلات النمو في الاقتصاديات المصدرة للبترول ومن ضمنها دول مجلس التعاون الخليجي .

وفي ضوء ما تقدم أعلاه ، تتضح أهمية تسليط الضوء على النمو في الاقتصاد البحريني ومناقشة السبل الكفيلة بزيادة

**فإذا** قررنا أن نبدأ بمناقشة جانب الطلب وهو المتعلق بالأمد القصير ، خاصة وإن هناك اهتماماً كبيراً سواء لدى القطاع الخاص أم لدى الحكومة بتبديل الحالة الاقتصادية الراهنة وإيجاد حالة من الانتعاش في أوساط رجال الأعمال في مجالات التجارة ، والخدمات والصناعة. ولكن ما هي العناصر المكونة لجانب الطلب والتي من خلال التأثير عليها يمكن إيجاد التأثير المطلوب على الاقتصاد الوطني ككل؟ في الواقع ، يشتمل جانب الطلب على العناصر الأساسية التالية : الإنفاق الحكومي بشقيه الاستهلاكي والاستثماري ، وإنفاق القطاع الخاص بشقيه الاستهلاكي والاستثماري أيضاً . ويبقى العنصر الأخير وهو ما يتعلق بالتجارة الخارجية ويتصل بالطلب الخارجي على المنتجات البحرينية سواء أكانت تلك سلعاً صناعية أم منتجات خدمة كالسياحة أو ماشابه ذلك.

يمكن تحليل نمو الناتج المحلي الإجمالي حسب عناصر الطلب والذي بدوره يوضح مساهمة كل عنصر في النمو الكلي للناتج المحلي الإجمالي . ويمكن تحقيق ذلك بافتراض أن القيمة الكلية للإنتاج في اقتصاد معين في سنة محددة يتم استهلاكها أو ادخارها - وبالتالي استثمارها - أو تصديرها.



ولتسهيل عملية تحليل مصادر النمو في الناتج الإجمالي للاقتصاد البحريني من ناحية الطاب ، تم تقسيم الفترة تحت البحث 1987-1997 إلى فترتين جزئيتين وهما : الفترة الجزئية الأولى 1987-1992 والفترة الجزئية الثانية 1992-1997. كما تم تطبيق المعادلة على فترة العشر السنوات الأخيرة 1987-1997.

### جدول رقم (1.2)

#### تحليل نمو الناتج المحلي الإجمالي حسب عناصر الطلب

%

نوع النشاط	1987-1992	1992-1997	1987-1997
<u>الاستهلاك</u>	84.2	25.6	49.4
الحكومي	20.8	8.8	12.3
الخاص	63.8	16.9	37.2
<u>الاستثمار</u>	19.6	-48.8	-1.0
الحكومي	-2.1	0.0	-0.6
الخاص	21.7	-48.8	-0.4
التغير	40.8	0.0	-7.3
صافي	-44.2	122.5	58.7
الصادرات	93.8	90.6	104.5
الواردات	137.9	-31.9	45.8
نمو الناتج المحلي الإجمالي	100.0	100.0	100.0

ويشير الجدول رقم (1.2) إلى مصادر نمو الناتج المحلي الإجمالي حسب عناصر الطلب\* . ويوضح الجدول نفسه بأن صافي الصادرات قد شكل المصدر الأساسي للنمو خلال كامل الفترة 1987-1997 تحت الدراسة وكذلك في الفترة القصيرة الثانية 1992-1997. بينما كانت مساهمته بالسالب في الفترة القصيرة الأولى 1987-1992 وتشكل إيرادات النفط أكثر من 80% من الصادرات . وتعتبر المصدر الرئيسي في تمويل ميزانية الدولة حيث تشكل نسبة مساهمته أكثر من 60% من إجمالي إيرادات موازنة الدولة .

أما المصدر الثاني للنمو فلقد كان الاستهلاك . حيث بلغت مساهمته 49.4% في الفترة الكلية ، بينما تراوحت مساهمته بين 84.2% في الفترة القصيرة الأولى و 25.6% في الفترة القصيرة الثانية . وتشير نتائج تحليل نمو الناتج المحلي الإجمالي إلى تراجع الإنفاق الحكومي الاستهلاكي من 20.8%

\* يمكن تحليل نمو الناتج المحلي الإجمالي حسب عناصر الطلب باستخدام المعادلة التالية:-

$$\Delta y/y_t = \sum y_{it}/y_t * \{ y_{it+1} - y_{it} \} / y_{it}$$

حيث يشير (i) إلى طلب (i) في الاقتصاد المعين وتشير المعادلة إلى أن نمو الناتج المحلي الإجمالي في فترة معينة هو عبارة عن المجموع الموزون لنمو قطاعات الطلب للناتج المحلي الإجمالي وتمثل الأوزان في المعادلة نصيب كل قطاع في الناتج المحلي الإجمالي في الفترة الزمنية (t). وتسمح هذه الطريقة بتفسير النمو الكلي للاقتصاد حيث أن مساهمة عنصر أو قطاع الطلب المعين في النمو الكلي للناتج المحلي الإجمالي لا يعتمد فقط على معدل النمو ولكن أيضاً على حجمه النسبي. وعليه فإن عنصر أو قطاع طلب صغير ذا نمو سريع يمكن ألا تكون مساهمته كبيرة إلى إجمالي النمو مقارنة بعنصر أو قطاع طلب كبير يمتاز بمعدل نمو بطيء. لمزيد من التفاصيل انظر: الصادق، عبدالله "مصادر النمو في الاقتصاد البحريني" ورقة غير منشورة - مركز البحرين للدراسات والبحوث - مارس 2001.

في الفترة الجزئية الأولى إلى 8.8% في الفترة الجزئية الثانية وبلغت النسبة 12.3% في إجمالي الفترة . وبالمثل فقد تراجع الإنفاق الخاص الاستهلاكي بشكل كبير من 63.8% في الفترة القصيرة الأولى إلى 16.9% في الفترة القصيرة الثانية وبلغت النسبة حوالي 37% في كامل الفترة تحت الدراسة . أما على صعيد الاستثمار ، ومع استثناء الفترة القصيرة الأولى 1987-1992 يمكن القول بأن مساهمة الاستثمار في معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي كانت سلبية طوال الفترة تحت الدراسة .

ويبقى القول ، بأن استعراض نتائج نمو الناتج المحلي الإجمالي في الفترة تحت الدراسة يعكس تراجع أداء الاقتصاد البحريني في الفترة القصيرة الثانية مقارنة بالفترة القصيرة الأولى . وفي ضوء ذلك ، فإن هناك حاجة ، ولا شك لبرنامج اقتصادي يعمل على مواجهة معوقات النمو والعمل على تنشيط الاقتصاد في الفترة القادمة .

### ٣ النمو الاقتصادي وتحليل جانب العرض

#### الاستثمار والإنتاجية

**النظرة** السائدة تتمثل في أن معدل النمو الاقتصادي هو دالة في الاستثمار إلى الناتج المحلي ، وإنتاجية الاستثمار . وعليه فإن العديد من الدراسات التطبيقية تستخدم

علاقة هارود - دومار المشهورة للتعرف على إنتاجية الاستثمار . وعليه ، فإن معدل النمو الاقتصادي هو دالة نسبة الاستثمار إلى الناتج المحلي الإجمالي بالإضافة إلى إنتاجية الاستثمار وتعرف على أساس مقلوب معامل رأس المال (نسبة رأس المال إلى الناتج المحلي الإجمالي) .

إضافة إلى ذلك ، فإن نسبة رأس المال إلى الناتج يمكن أن تسلط الضوء - ولو بشكل جزئي - على كفاءة الاستثمار . وعليه ، فإن تحسين إنتاجية الاستثمار يرتبط ارتباطاً وثيقاً مع تخفيض نسبة رأس المال إلى الناتج للاقتصاد ككل . وبالمناسبة ، فإن هذه النسبة للاقتصاد ككل تشتمل ، في الواقع ، على نسب رأس المال إلى الناتج لقطاعات الفرعية . إضافة إلى ذلك ، فإن الاقتصاد عادة ، يشتمل على قطاعات تتفاوت في طبيعتها فيما يتعلق بحجم نسبة رأس المال إلى الناتج . وعليه ، فإنه كلما كان نصيب الاستثمار أكبر في القطاعات التي تتمتع بنسبة كبيرة من رأس المال إلى الناتج كانت هذه النسبة كبيرة في الاقتصاد ككل مما يؤدي إلى إنتاجية أقل للاستثمار .

ويوضح الشكل رقم (١،٢) معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي ، وإجمالي الاستثمار إلى الناتج المحلي الإجمالي ونسبة رأس

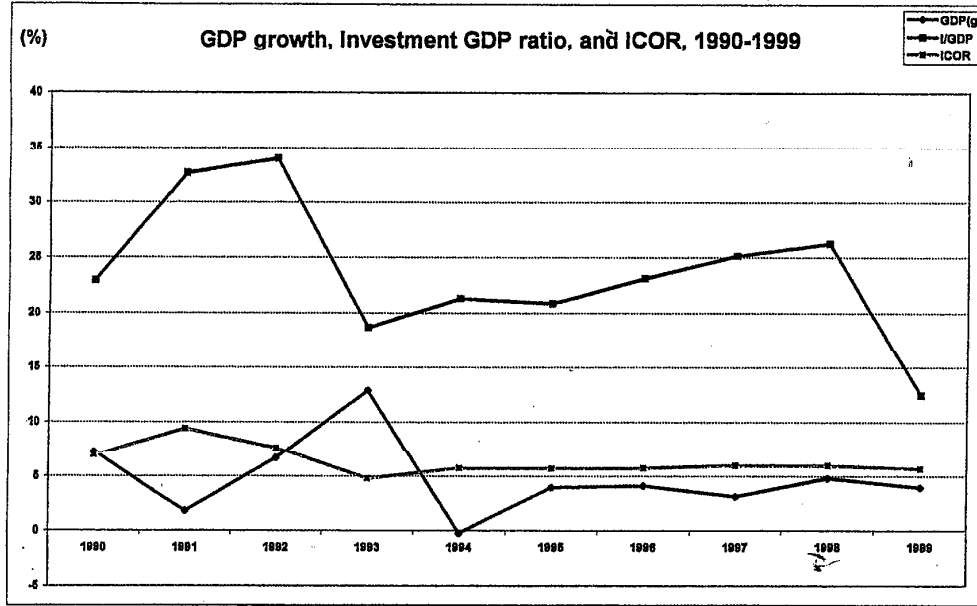
المال إلى الناتج (ICOR) خلال الفترة : ١٩٩٠-١٩٩٩. وضمن هذا السياق، فإنه من المقترض أن تكون نسبة رأس المال إلى الناتج أو ما يسمى ICOR منخفضة في السنوات التي تشهد معدل نمو عالياً GDP. فعلى سبيل المثال، فإن معدل نمو GDP كان عالياً في عام ١٩٩٣ بينما كانت نسبة ICOR منخفضة. ومع استخدام صافي الاستثمار في احتساب نسبة رأس المال إلى الناتج المحلي الإجمالي وكذلك ICOR كما هو موضح في شكل (٢،٢) يمكن ملاحظة وجود علاقة قوية بين متغيري نسبة رأس المال إلى الناتج المحلي الإجمالي ونمو GDP. كما يمكن الملاحظة أيضاً بأن في بدايات التسعينات شوهد تراجع في ICOR ولكن منذ منتصف التسعينات يمكن ملاحظة تباطؤ النمو الاقتصادي مع ارتفاع في نسبة ICOR وارتفاع في نسبة الاستثمار إلى الناتج المحلي الإجمالي.

## ٤. الخاتمة

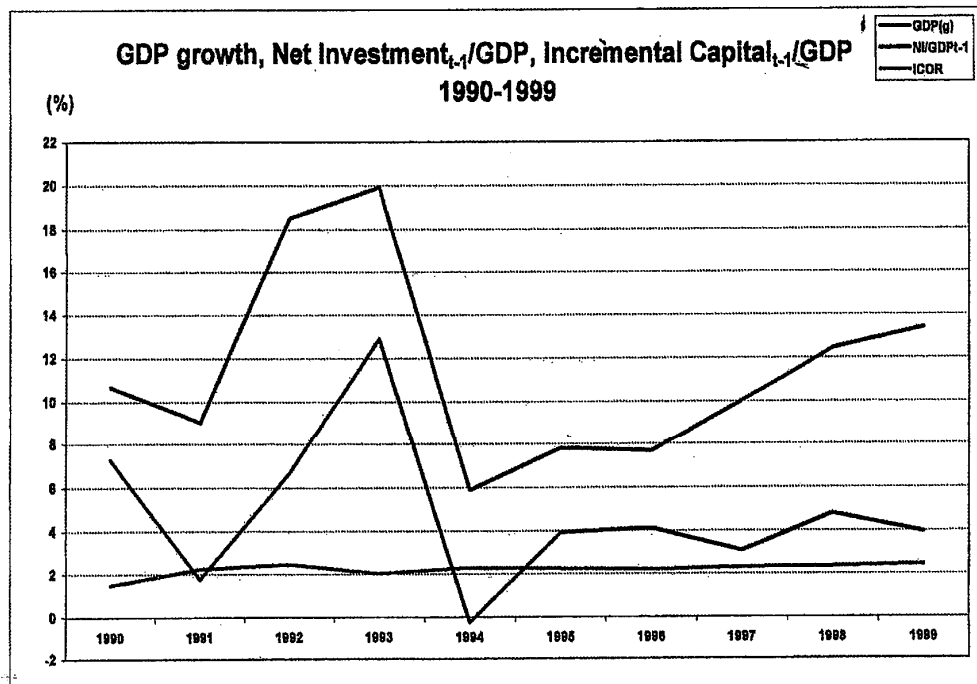
**سعى** هذا الفصل إلى تسليط الضوء على عملية النمو في الاقتصاد البحريني وتحديد مصادر النمو وقياسها في الفترة ١٩٨٧-١٩٩٧. كما واهتم بتسليط الضوء على عناصر الطلب في النمو التي لا تحظى عادة باهتمام كبير

في أدبيات النمو الاقتصادي. ولكن يتفق الكثير من الدارسين لاقتصاديات الدول النامية بأن توسيع الأسواق الخارجية يشكل حافزاً أساسياً للنمو كما ويمكن أن يلعب دوراً كبيراً في تفسير زيادة الاستثمار. ولقد أشارت نتائج تحليل نمو الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة تحت الدراسة إلى أن مساهمة الاستثمار في النمو كانت سلبية وبشكل تراجع مساهمة الاستثمار في النمو والتي ترجع بالأساس إلى الفترة ١٩٩٢-١٩٩٧ إحدى التحديات المستقبلية للاقتصاد البحريني. ولكن يبقى القول بأن التوجهات الراهنة - القادمة للدولة في ظل ميثاق العمل الوطني تشير إلى أن هناك اهتماماً ملحوظاً لدى الحكومة بتشجيع الاستثمار المحلي واستقطاب الاستثمار الإقليمي والدولي، وتشكل خطة الإعمار التي تقدر ميزانيتها بحوالي مليار دينار مؤشراً واضحاً حول الجهود الدؤوب للحكومة في رفع معدل الاستثمار في الاقتصاد الوطني مما سينتج آثاره الإيجابية ولاشك، على معدل النمو الاقتصادي وما يرتبط به من زيادة متوسط دخل الفرد وارتفاع مستوى المعيشة للمجتمع البحريني.

شكل (1.2)  
معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي  
واجمالي الاستثمار الى الناتج المحلي الاجمالي ونسبة رأس المال الى الناتج المحلي الإجمالي



الشكل رقم (2.2)  
معدل نمو GDP، نسبة صافي الاستثمار إلى GDP، ونسبة رأس المال إلى GDP (ICOR)



# السكان وسوق العمل : في البحث عن دور اقتصادي متنامٍ للعمالة الوطنية

1.3 - مقدمة

2.3 - هيكل السكان وسوق العمل

3.3 - هيكل مهارات العمالة في سوق العمل  
البحريني

4.3 - المرأة البحرينية وسوق العمل

5.3 - الأجر والتراتب الاجتماعي

6.3 - الخاتمة

### 2.3 هيكل السكان وسوق العمل

**يقترّب** عدد سكان البحرين مع مطلع الألفية الثالثة من 666 ألف نسمة. يشكل البحرينيون ما يقارب 60% من الإجمالي العام للسكان في حين يمثل غير البحرينيين 40% من السكان. والملاحظ أن نسبة أو بالأحرى حجم غير البحرينيين لم يكن يمثل وفق آخر إحصاء سكاني (1991) إلا ما نسبته 36% من الإجمالي العام للسكان الذي وصل تعداداه إلى 508 ألف نسمة، ولم يبلغوا نصف هذه النسبة عام 1971، حيث مثلت نسبتهم 17.5% من الإجمالي العام للسكان (216 ألف نسمة). وتعزى هذه الزيادة إلى الصعود غير العادي في حجم القوى العاملة الأجنبية وذلك نتيجة لزيادة الطلب على العمالة الوافدة وخصوصاً في القطاع الإنشائي وقطاع الخدمات الشخصية اللذين شهدا خلال العقد ونصف العقد الماضيين زيادة كبيرة في عدد العاملين غير البحرينيين فيهما. حيث ارتفع عدد السكان الأجانب من 37,885 نسمة عام 1971 إلى 162,550 نسمة عام 1991. أي إن حجم الجسم السكاني الأجنبي قد تضاعف أكثر من أربع مرات خلال الفترة 1971-1991. ومن المتوقع أن يرتفع حجم الجسم السكاني الأجنبي مع عام 2001 ليصل إلى ما يقارب من 264 ألف نسمة. وتعزى الزيادة في حجم الجسم السكاني الأجنبي إلى طبيعة

**البحرين** هي واحدة من دول منطقة الخليج التي تتميز بكثافة سكانية عالية، كما أنها تتميز بكثرة سكانها المحليين مقارنة بالوافدين. وقد ساهم الاستقرار الحضري الذي عاشته الجزيرة الصغيرة خلال العصور التاريخية المختلفة في خلق حالة اجتماعية مختلفة في بعض سماتها عن المجتمعات الخليجية الأخرى. فالاستقرار الحضري والتاريخي، بالإضافة إلى قلة المداخل النفطية مقارنة بالدول الخليجية الأخرى، كما هو سبق للجزيرة في عملية التحديث قد أتاح لسكانها قدراً كبيراً من المساهمة المجتمعية العامة، كما ساهم في خلق مواقف اجتماعية من الكثير من القضايا الاجتماعية تتسم بقدر غير عادي من المرونة والقبول الاجتماعي. كل هذه الأمور انعكست إيجابياً على ارتفاع معدلات مشاركة المرأة في الحياة العامة وسوق العمل كما هو في ولوج البحرينيين قطاعات جديدة من العمل كانت تمثل حكراً على العمل الأجنبي في البحرين والأقطار الخليجية الأخرى حتى فترة متأخرة. كما هو في قبول العمل المحلي بأجور تبدو منخفضة في القطاع الخاص إذا ما قورنت كذلك بأجور نظرائهم من العاملين في القطاع الحكومي. أو أنها في بعض الحالات، من حيث تدنيها، متساوية مع أجور العمل الأجنبي، خصوصاً أولئك العاملين في القطاع الإنشائي وفي الورش وفي المستويات الصناعية الصغيرة والمتوسطة.

التركيبة السكانية للبحريين والتي تتسم بالشبابية المفرطة حيث أن من هم دون سن 15 سنة يشكلون حوالي 41% من الإجمالي العام للسكان المحليين وفق الإحصاءات السكانية لعام 1991 وكذلك قد يعزى ذلك إلى تضخم الحاجات والخدمات المحلية المقدمة للأفراد والجماعات السكانية المحلية وربما الوافدة وإلى الحاجة الكبيرة للقوى العاملة التي أملتتها ضرورات بناء البنية الأساسية .

ويقدر حجم القوى العاملة في البحرين بحوالي 310 ألف عامل ، أي ما يمثل 47% من الإجمالي العام للسكان حتى نهاية عام 1999. ولعدم توافر أرقام تفصيلية حديثة ودقيقة لحجم القوى العاملة في البلاد ، فإن الأرقام الخاصة بالإحصاء السكاني في العامين 1981 و 1991 تقدم صورة واضحة لحجم وقطاعات توظيف القوى العاملة . ووفق هذين الإحصائين فإن حجم القوى العاملة قد ارتفع من 137,892 عام 1981 إلى 212,270 عام 1991 ، حيث مثل العمل الأجنبي ما نسبته 58.5% من إجمالي القوى العاملة لعام 1981 ، وما نسبته 63% في عام 1991. أي إن حجم الزيادة في العمل الأجنبي الذي تم خلال العقد الممتد من 1981 إلى 1991 قد قدر بحوالي 54 ألف عامل أي بمعدل زيادة وقدرها 5400 عامل أجنبي سنوياً، في حين لم يتجاوز حجم الزيادة في العمل المحلي 20 ألف عامل خلال الفترة ذاتها أي بمعدل زيادة سنوية وقدرها 2000

عامل ، وإذا ما كانت هناك زيادة قد حدثت خلال العقد المنصرم 1991 – 2001 ، فإنها قد تعزى، وإلى حد كبير، لارتفاع مساهمة المرأة البحرينية في سوق العمل والذي شهد قدراً كبيراً من التغير خلال العقد المنصرم ، هذه المساهمة التي حتمتها ضرورات الحاجة الاقتصادية والتي تعاضمت حدتها وأفرزت الكثير من المصاحبات الاجتماعية وربما السياسية. وبخلاف الحالات الخليجية الأخرى، فإن الرفاه الاقتصادي للأسر البحرينية ذات الدخل المتوسط ودون المتوسط يعتمد في الأساس على عمل الزوج كما الزوجة، وأن أي خلل في ذلك يؤثر سلباً على مستويات المعيشة لهذه الأسر .

ومن ناحية أخرى ، فإن تقديرات البنك الدولي المبنية على معدلات الزيادة خلال عقد الثمانينيات ، تشير إلى أن حجم قوة العمل في عام 2000 يصل إلى ما يقارب 286,361 عاملاً يمثل العمل المحلي ما نسبته 40.5% من إجمالي قوة العمل مقابل 59.5% للقوى العاملة الأجنبية وتعزى الزيادة النسبية في قوة العمل المحلي مقارنة بعام 1991 لحقيقة تنامي الداخلين الجدد في سوق العمل المحلي ، كما هو في اختراقها أي العمالة المحلية لمجالات عمل جديدة كانت تمثل حتى فترة متأخرة حكراً على العمل الأجنبي ، كمهن الفندقية والبيع المفرق وبعض الأعمال اليدوية ، وتعزى كذلك إلى

الإجراءات المتشددة نسبياً والتي تبنتها الدولة لأجل تعزيز عملية تفضيل العمل المحلي على الأجنبي في بعض مجالات وقطاعات سوق العمل . هذه الإجراءات التي جاءت كرد فعل لتنامي حجم البطالة في أوساط البحرينيين خلال المرحلة السابقة والتي قدرت في الفترة الأخيرة بحوالي 25 ألف عاطل عن العمل والتي جاءت كما أشرنا بالكثير من المصاحبات الاجتماعية والسياسية ، التي مر بها المجتمع البحريني خلال السنوات القليلة الماضية . ويلاحظ، من خلال البيانات الخاصة بالقوى العاملة ، ارتفاع حجم مشاركة الذكور البحرينيين مقارنة بالإناث حيث يمثل العاملون من الذكور ما نسبته 83% من إجمالي القوى العاملة البحرينية في حين لا تتجاوز مشاركة النساء 19% وهي بذلك أقل من مثيلاتها في حالة الكويت ، حيث قدرت مساهمة المرأة الكويتية بحوالي 26% من إجمالي القوى العاملة الكويتية وفقاً لبيانات عام 1994 . أما من حيث مساهمة الذكور فهي بالفعل الأعلى مقارنة بالدول الخليجية الأخرى ، حيث أنها في الكويت تمثل ما نسبته 61% لعام 1994 ، وحوالي 66% في المملكة العربية السعودية (1991) و 66% في الإمارات العربية المتحدة ( 1992).

وباستعراض توزيع القوى العاملة البحرينية والوافدة على قطاعات التوظيف الرئيسية وفقاً

للإحصاء السكاني لعام 1991 ، نجد أن 61,187 نسمة من القوى العاملة تعمل في قطاع المهن الحرفية ، كالكهربائيين والنجارين والمهن الإلكترونية والأعمال الإنشائية وغيرها. إلا أن جـل هؤلاء 44.2% (27,056) يعمل في قطاع المهن الإنشائية و 37.7% (23,110) منهم يعمل في المهن الميكانيكية . وبشكل عام فإن عدد البحرينيين العاملين في هذا القطاع يصل إلى 13,476 أي ما يمثل 21% من إجمالي القوى العاملة في هذا القطاع . والمعروف عن هذا القطاع وخصوصاً الإنشائي منه ، أنه يكاد أن يحتكر من قبل العمالة الوافدة حيث لا تتجاوز العمالة المحلية ما نسبته 6.4% ( 1,741 ) من إجمالي العاملين في هذا القطاع . وقد امتص القطاع الإنشائي والنقل قرابة 51% من إجمالي رخص العمل الممنوحة للعمل الأجنبي ( حوالي 90,390 ) لعام 1997 . ويمثل قطاع الخدمات ثاني أكبر قطاع توظيفي بعد القطاع الإنشائي والحرفي . حيث يوظف مانسبته 24.9% من الإجمالي العام للقوى العاملة (52,915) ، جـلها هي الأخرى أي مانسبته 73.5% من العمالة الآسيوية وفق إحصاء عام 1991. كما أن هذا القطاع امتص ما يقارب من 35.5% من رخص العمل الممنوحة لعام 1997. ويلاحظ أن أغلب البحرينيين العاملين في هذا القطاع هم من



العاملين في مجال الخدمات الاجتماعية والدينية والإنقاذ والحراسة بنسبة 56.8% من إجمالي العاملين في هذا القطاع. في حين تتركز العمالة الأجنبية في مهن الخدمات الشخصية والسكنية ، أي خدم المنازل والسواقين وغيرها ، بما نسبته 93.2% من إجمالي العاملين في هذا المجال . أما قطاع المهن الإشرافية والصناعية ، فإنه يمثل ثالث أكبر قطاع توظيفي للقوى حيث أنه يستوعب 7.4% (15,726) من إجمالي القوى العاملة ، جلها من العمالة الأجنبية إذ يمثل هؤلاء 72.2% (11,354) من إجمالي العاملين في هذا القطاع مقابل 27.8% (4,372) من العاملين البحرينيين في ذات القطاع . والملاحظ أن العاملين البحرينيين يتركزون في مجال مهن التعدين والمناجم حيث يمثلون ما نسبته 71.6% من عاملي هذا القطاع ، في حين يمثل الأجانب الغالبية العظمى (94.2%) للعاملين في مهن العمليات الصناعية. بمعنى آخر إنه في حين يتجه البحرينيون للعمل في قطاع النفط والتكرير حيث العائد المالي العالي وحيث الشركات الصناعية الممأسسة وفق الأطر والمعايير البيروقراطية الحديثة والمملوكة في الغالب من قبل الدولة ، يتجه العمل الأجنبي إلى العمل في مجال الشركات الصناعية المتوسطة والصغيرة والتي هي في الغالب

مملوكة من قبل أفراد وعائلات تجارية محلية حيث تتجه نحو توظيف العمل الأجنبي ، وفي الغالب فأن العمالة الآسيوية تتميز بأداء وظيفي مرتفع وبتكلفة مالية منخفضة ، وبالتزامات ومواقع قانونية ضعيفة . وبمقارنة أرقام عام 1991 بتلك الخاصة بعام 1981 ، نجد أن بعض قطاعات العمل قد شهدت حالة من حالات الانكماش لصالح البعض الآخر . فمثلاً تقلص حجم مساهمة القطاع الإنشائي في سوق العمل إذ انخفض من 21.1% بقوى عاملة حجمها 29,208 إلى ما نسبته 12.7% بقوى عاملة حجمها 27 ألف عامل بين عامي 1981 و 1991. حيث تقلص بشكل ملحوظ حجم المشاريع الإنشائية الكبرى باكتمال مشاريع البنية الأساسية التي تبنتها الدولة في حقبتَي السبعينات والثمانينات. ومن المتوقع كذلك أن ينخفض حجم العمالة العاملة في هذا القطاع مع عام 2001 . حيث إن جلها يعمل في المجالات الإنشائية الخاصة، والتي لا تقترب من حيث حجمها وتكلفتها من المشاريع الإنشائية الكبرى التي بدأتها الدولة مع منتصف السبعينات . بالإضافة لذلك انخفض حجم مساهمة قطاع الخدمات الشخصية في سوق العمل مما نسبته 34.4% (47,515) إلى 14.6% (31,155) في الفترة ذاتها وربما قد تكون أقل من ذلك مع نهاية العقد التاسع من القرن الماضي . وقد يعزى هذا الانخفاض إلى تشدد الجهات

الرسمية في منح رخص العمل للعاملين الأجانب في مجال الخدمات الشخصية وتحديدًا في بعض مهن هذا القطاع كالسواقين وغيرهم. والملاحظ أن الكثير من العاملين في هذا القطاع - أي الخدمات الشخصية وكذا بالنسبة لقطاع الإنشائي - ينتهي به الأمر للعمل في مجالات العمل الأخرى . أو أن الكثير من رخص العمل الممنوحة في هذين القطاعين غالباً ما تكون فوق الطاقة الاستيعابية للشركات ومؤسسات العمل المعنية، الأمر الذي يدفع بهؤلاء ( أي العمال الأجانب ) للبحث عن مجالات أخرى للعمل والارتزاق ، الأمر الذي زاد من حجم العمالة السائبة أو ما يسمى بالفري فيزا (Free Visa) خلال العقد ونصف العقد الماضيين . وقد شكلت العمالة السائبة مع عدم القدرة على ضبطها والتخلص منها أحد أسباب الاضطراب الواضح في سوق العمل وفي زيادة العاطلين عن العمل المحلي . وتمثل الفري فيزا إحدى مصادر الدخل للكثير من الجماعات والأفراد الذين قد يعلو بعضهم أحياناً السلم الوظيفي والاجتماعي. ولا تمثل البحرين حالة استثنائية في ذلك حيث تكاد أن تعم هذه الظاهرة وربما بدرجات أعلى من ذلك في بقية أقطار المنطقة وإذا ما كان التغاضي عنها قد يتيح للبعض فرصاً للارتزاق وزيادة الدخل ، إلا أن السماح لها في مجتمع يعيش نسبياً قديراً من الفائض السكاني المحلي قد دفع

بقطاع من السكان المحليين خارج دائرة العمل وإلى تشكل ظاهرة البطالة في أوساطهم الأمر الذي يتطلب مواقف حازمة من قبل الدولة ومن القطاع الخاص القطاع الأكثر توظيفاً للعمالة الأجنبية.

وبشكل عام، أو كما هو الحال في عموم دول مجلس التعاون الخليجي ، فإن سوق العمل تتسم بالازدواجية من حيث التوظيف . قطاع عام، أي القطاع الرسمي يوظف وبدرجة كبيرة العمل المحلي والذي تصل نسبته إلى 91.3% من إجمالي العاملين فيه، وقطاع خاص يتجه في الغالب نحو توظيف عمالة وافدة ، حيث تمثل العمالة الوافدة ما نسبته 66% من إجمالي العاملين في القطاع الخاص وفق إحصاءات عام 1998 . وقد يمثل هذا الرقم النسبة الأقل في دول مجلس التعاون الخليجي . حيث يحتكر العمل الأجنبي في أسواق العمل الخليجية الأخرى كل مجالات التوظيف في القطاع الخاص والذي قد تصل نسبته إلى مايقوم 95% . بل إن العمل المحلي في الدول الخليجية الأخرى لا يتجاوز تمثيله في القطاع الحكومي 60%، فضعف الكفاءة في العمل المحلي بالإضافة لضخامة سوق العمل بشقيها الرسمي والخاص يجعل من العمل الأجنبي المحتر الأول لفرص العمل المتاحة في سوق العمل . أو إنه جعل من إمكانية اختراق العمل المحلي له محفوفة بالكثير من الصعاب . من هنا فليس من

المستغرب وفي ظل الإمكانيات المادية المتاحة لبعض دول المنطقة أن تكون عمالتها المحلية مهمشة داخل القطاع الحكومي ، أو إنها عمالة محلية تفتقر للكفاءة الفنية الداعمة لاستمرارية وجودها في القطاع الخاص أو لاختراقه أو في زيادة نصيبها منه. وبشكل عام فإن دول المنطقة ، إذا لم تتخذ إجراءات حاسمة تجاه هذه الظاهرة ستواجه الكثير من المشكلات الاجتماعية وربما السياسية ، فإن شحة المتوافر من فرص العمل المتاحة للباحثين من الرجال المحليين وربما النساء في القطاع الحكومي كما هو الخاص قد يثير الدوافع نحو البحث عن حلول ناجحة في هذا الإطار. وقد يكون أقرب الحلول وأكثرها قبولا هو البدء في سياسات الإحلال ليس في القطاع الحكومي فحسب وإنما في كل قطاعات سوق العمل الأخرى. فما يحدث في البعض من دول المنطقة قد يمثل لنا دروساً وعبراً لتجاوز معضلات ومشكلات نعيشها أو إننا مرشحون للمرور بها مستقبلاً.

ومرة أخرى فإن ما تجدر الإشارة إليه ، أن العمل الأجنبي يمثل الغالبية العظمى من عمالة القطاع الخاص. حيث يمثل العمل الأجنبي مانسبته 80.2% من العاملين في القطاع الإنشائي ، وما نسبته 73.2% من العاملين في مجال الفنادق والمطاعم وتجارة الجملة والمفرق . وهنا لابد من الإشارة إلى تقدم

نسبة البحرنة في بعض فنادق الدرجة الأولى مقارنة بعقد من الزمان ، حيث يمثل البحرينيون ما نسبته 60% من عاملي بعض فنادق الدرجة الأولى ذات الخمس نجوم . أما بالنسبة لقوة العمل المحلية فإنها تتركز في اثنين من مجالات العمل في القطاع الخاص المشمولة تحت مظلة التأمينات الاجتماعية حيث يمثل البحرينيون ما نسبته 58% من العاملين في مجال المواصلات والتخزين والاتصالات وما نسبته 64.6% من عاملي المؤسسات المالية والتأمين والعقارات لعام 1998 . بمعنى آخر إن العامل البحريني كما العامل الأجنبي يتواجد في كل قطاعات ومجالات العمل في القطاع الخاص ، إلا أن تمثيلهم يرتفع بصورة جوهرية في مجال أو بالأحرى في قطاع الاتصالات والمال وذلك بفعل ارتفاع قيمة الأجر والعائد المالي من العمل في هذا القطاع إذا ما قورن بالقطاعات الأخرى وإلى حقيقة كون هذه القطاعات تمثل مجالات عمل ذوي الياقات البيضاء ذات العائد والأجر المرتفع . وجل العاملين البحرينيين في هذا القطاع هم من الحاصلين على مؤهلات علمية عليا وإلى سرعة اكتسابهم لمهارات العمل في قطاعات العمل الحديثة كمجالات المال وتقنية المعلومات وغيرها.

المهارات الاجتماعية ، أو أنها تكتسب بعض المهارات المتعلقة بالحرف التقليدية البحرينية التي هجرها البحرينيون إلى المهن المكتبية الجديدة ذات العائد المالي الأعلى.

وفي ضوء ما تقدم ، فإنه تتم الاستفادة من بيانات التعدادات السكانية المتوفرة للأعوام 1971 ، 1981 ، 1991 وذلك بقصد التعرف على هيكل مهارات العمالة المحلية والأجنبية، وتقدير الفجوة في المهارات بين العمالة المحلية والأجنبية . ومن المفيد الإشارة في هذا المقام إلى أن كلمة " مهارة " تتضمن أبعاداً عديدة تشمل التعليم ، الوظيفة ، المهنة، والخبرة ، والبراعة اليدوية ، القدرات الفطرية، والقدرة على استخدام الآلات والتقنية . ولغرض التحليل ، سيقصر الحديث في هذه الورقة على الأبعاد التعليمية والوظيفية فقط ، وذلك بسبب البيانات المتاحة في هذا المجال . وعليه سيتم تصنيف العمالة حسب المهارة ضمن مجموعتين وأسعتين من الوظائف هما : المهن المرتبطة مباشرة بعملية الإنتاج ، والمهن غير المرتبطة مباشرة بعملية الإنتاج.

**تعاظم** أهمية مهارات العمالة المحلية وتطويرها في سوق العمل البحريني وكذلك في بقية أسواق العمل بدول مجلس التعاون الخليجي وذلك بحكم صغر القاعدة السكانية وما ترتب على ذلك من عجز في توفير القوة العاملة المدربة بالحكم المطلوب مما أدى إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية لتسد الفجوة ما بين عدم توافر العمالة المحلية بالحكم والنوع المطلوبين من ناحية والتوسع في الأنشطة الاقتصادية من ناحية أخرى . وضمن هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن الطلب على العمالة الأجنبية هو في جوهره طلب على المهارات الأجنبية التي تسعى العمالة البحرينية لاكتسابها. إلا أننا مع ذلك لا بد أن نقر أن ليس كل العمالة الأجنبية ماهرة. كما أن بعض العمالة الأجنبية تكتسب مهارة من خلال التحاقها بمؤسسات العمل في البحرين وليس خارجها. والمهارات هنا ليست في جلتها مهارات تكنولوجية معرفية بل قد تكتسب كذلك بعض

### جدول رقم (1.3)

#### التعداد السكاني في البحرين 1981-1999

غير بحريني				بحريني			
جملة	جملة	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	
350,798	112,378	84,869	27,509	238,420	119,924	118,496	1981
408,037	184,732	130,893	53,839	223,305	163,453	159,852	1991
666,442	264,038	187,085	76,953	402,404	203,442	198,962	1999

المصدر : الجهاز المركزي للإحصاء - المجموعة الإحصائية السنوية 1998 - إدارة الإحصاء - 1999.

وتشمل مهن الإنتاج الوظائف التالية: مهن الخدمات ، مهن الزراعة وتربية الحيوان والطيور والصيد ، مهن الإشراف والعمليات الصناعية والكيميائية والغذائية ، والمهن الهندسية الأساسية المساعدة ، أما المهن غير المرتبطة مباشرة بعملية الإنتاج فتشمل الوظائف التالية : مديرو الإدارة العامة والأعمال ، الاختصاصيون والفنيون ، والمهن الكتابية ، ومهن البيع.

ويعكس التمييز في الواقع بين مهن أو وظائف الإنتاج من ناحية ومهن الوظائف غير المرتبطة بالإنتاج من ناحية أخرى إلى حد كبير التمييز بين ما يسمى بمهن الياقات الزرقاء (Blue Collars) ومهن الياقات البيضاء (White Collars) وذلك على المستوى الوظيفي ، أو بين خريجي المدارس الثانوية وما أقل مستوى تعليمياً من ناحية وخريجي الجامعات أو المعاهد العليا من ناحية أخرى في حالة استخدام البعد التعليمي. إن دراسة البيانات المتاحة عن الاقتصاد البحريني ستتيح لنا معرفة هيكل المهارات للعمالة المحلية والأجنبية ، وكذلك الفجوة في المهارات بين البحرينيين والأجانب.

ويوضح الجدول رقم (2.3) توزيع العمالة البحرينية والأجنبية حسب مجموعة المهن للأعوام 1971، 1981، 1991. فالبحرينيون العاملون في المهن غير المرتبطة مباشرة بالإنتاج ارتفعت نسبتهم من 31.4% في عام 1971 ، إلى 45.3% في عام 1981 ،

وأخيراً إلى 57.0% في عام 1991 بينما لم تزداد نسبة العاملين الأجانب عن 24% خلال عقدي السبعينات والثمانينات . ولقد حققت حصة مجموعة المدراء والاختصاصيين والفنيين زيادة ملحوظة في عام 1991 مقارنة بالفترتين السابقتين.

ويشير الجدول رقم (3.3) إلى أن توزيع العمالة البحرينية في الفئة العمرية 20-39 يختلف اختلافاً واضحاً عن توزيع أقرانهم البحرينيين الأكبر سناً . فباستثناء وظيفة مديري الإدارة العامة والأعمال ، فإن العمالة البحرينية الشابة تحتل نسبة أعلى في وظائف الاختصاصيين، والفنيين ، والمهن الكتابية من البحرينيين في الفئة الأكبر سناً . وفي المقابل تشكل العمالة البحرينية الأكبر سناً النسبة الأعلى في المهن المرتبطة بالإنتاج وهي : مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد ، والإشراف والعمليات الصناعية والكيميائية والغذائية والمهن الهندسية الأساسية المساعدة.

ويبقى القول بأن هذا الفرق بين العمالة البحرينية الشابة والأكبر سناً يعكس مدى التطور التعليمي الذي استفاد منه الشباب البحرينيون أكثر من غيرهم. وفي المقابل، لانجد هذا الأثر الإيجابي للتعليم في حالة العمالة غير البحرينية حيث لا تختلف نسبة العمالة في الوظائف غير المرتبطة بالإنتاج عن نسبة العمالة غير البحرينية الأكبر سناً بدرجة ملحوظة.

**جدول رقم (2.3)**  
**توزيع العمالة حسب مجموعة المهن في الاقتصاد البحريني للسنوات**  
**1971، 1981، 1991**

1971		1981		1991		مجموعة المهن
غير بحريني	بحريني	غير بحريني	بحريني	غير بحريني	بحريني	
21.9	31.4	24.0	45.3	24.1	57.0	أ- المهن غير المرتبطة بالإنتاج
2.2	1.5	1.7	1.5	2.7	12.2	1- مديرو الإدارة والأعمال
8.8	7.9	10.0	14.6	7.2	9.7	2- الاختصاصيون
				4.4	12.4	3- الفنيون
5.7	10.8	6.2	20.1	4.0	19.4	4- المهن الكتابية
5.2	11.1	6.1	9.0	5.7	3.4	5- مهن البيع
78.1	68.6	76.0	54.7	75.9	43.0	ب - المهن المرتبطة بالإنتاج
24.2	12.7	23.8	14.9	28.9	18.1	6- مهن الخدمات
5.0	8.6	2.9	5.1	3.1	1.6	7- مهن الزراعة والصيد
5.0	11.1	5.5	12.5	8.4	5.7	8- مهن الإشراف والعمليات - الصناعية والكيميائية
43.9	36.2	43.8	22.2	35.5	17.5	9- المشغلون
<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>المجموع</b>

المصدر : تعداد السكان للأعوام 1971، 1981، 1991. الجهاز المركزي للإحصاء.

أما البعد الآخر في قياس الفجوة في المهارات بين العمالة البحرينية والأجنبية فيتمثل في فروقات التحصيل التعليمي للعمال حسب المهنة. ويوضح الجدول رقم (4.3) أن الفجوة التعليمية بين العمالة البحرينية والأجنبية ليست واسعة في مجملها. ومع الأخذ في عين الاعتبار الملاحظة السابقة، يمكن القول بأن 65% من العمالة الأجنبية في الفئة العمرية الشابة تتمتع بتعليم أقل من الثانوي، بينما يقابلها حوالي 48% للعمال البحرينية الشابة. وعليه، فإذا كان هناك حالياً رؤية موحدة للاقتصاديين حول أهمية التعليم في التنمية الاقتصادية، فإنه يبدو من المهم تعديل السياسة العامة تجاه العمالة الأجنبية مما يؤدي إلى ترجيح أهمية استقطاب العمالة الأجنبية المتعلمة. ويقدم الجدول رقم (5.3) مقارنة بين نمو العمالة المحلية والأجنبية بمكوناتها الأساسية من عمالة مرتبطة بالإنتاج وعمال غير مرتبطة بالإنتاج مع نمو الناتج المحلي الإجمالي والاستثمار خلال الفترة تحت الدراسة 1981-1991. ويوضح الجدول نفسه بأن معدلات النمو السنوية لمتغيري الاستثمار والعمالة في

الفترة تحت الدراسة متقاربة وأعلى بقليل من متوسط النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي. وفي المقابل، فلقد سجلت العمالة البحرينية غير المرتبطة مباشرة بالإنتاج كمؤشر للعمال الماهرة أعلى نمو سنوي قدر بـ 5.8% مقارنة بنمو المتغيرات الاقتصادية الأخرى، بينما سجلت العمالة البحرينية المرتبطة مباشرة بالإنتاج كمؤشر للعمال غير الماهرة أدنى نمو بلغ 0.9% في الجدول المذكور.

وفي ضوء ما تقدم من تحليل، يبقى السؤال المطروح هو: ما هي مترتبات النمو العالي للعمال الماهرة البحرينية مقارنة بالمتغيرات الاقتصادية؟ وللإجابة عن هذا السؤال يمكن القول بأن بيانات الجدول رقم (4.3) تشير إلى وجود تحول للعمال البحرينية إلى الأنشطة الاقتصادية التي تتمتع بفن إنتاجي يساهم في ادخار العمل. ولكن هذا - كما توضحه بيانات الجدول رقم (4.3) - لا ينطبق على العمالة الأجنبية التي نمت كعمال ماهرة وكذلك كعمال غير ماهرة بمعدل نمو سنوي يفوق الناتج المحلي الإجمالي والاستثمار.

جدول رقم (4.3)  
توزيع العمالة البحرينية حسب الفئة العمرية  
والمستوى التعليمي لعام 1991

غير بحرينيين		بحرينيون		المستوى التعليمي
65-40	39-20	65-40	39-20	
11.1	9.4	50.4	8.3	أمي
44.7	55.7	32.8	40.0	ابتدائي فما أقل وأعلى
18.3	20.0	9.3	37.3	ثانوي
7.4	5.2	2.7	5.4	فوق الثانوي
18.5	9.7	4.7	9.0	بكالوريوس وأعلى
100	100	100	100	المجموع

جدول رقم (5.3)  
تطور مؤشرات الناتج المحلي الإجمالي ،  
الاستثمار ، والعمالة في دولة البحرين

النمو % 1991-1981	المؤشر
3.2	1. الناتج المحلي الإجمالي بأسعار (1989)
4.2	2. الاستثمار بأسعار (1989)
4.4	3. العاملون
3.1	4. عاملون بحرينيون
5.3	5. عاملون غير بحرينيين
5.8	6. المهن غير المرتبطة بالإنتاج
5.8	7. العمالة البحرينية
5.7	8. العمالة غير البحرينية
4.3	9. المهن المرتبطة بالإنتاج
0.9	10. العمالة البحرينية
5.7	11. العمالة غير البحرينية

جدول رقم (3.3)  
إجمالي العاملين البحرينيين حسب مجموعة  
المهن وفئات السن 1991

غير البحرينيين		البحرينيون		مجموعة المهن
-40 65	39-20	65-40	-20 39	
6.1	1.7	20.2	8.7	مديرو الإدارة العامة والأعمال
14.0	5.4	6.3	11.6	الاختصاصيون
6.1	3.9	8.4	14.6	الفنيون
4.8	3.8	9.6	23.7	المهن الكتابية
4.2	6.1	4.2	2.7	مهن البيع
22.4	30.5	17.9	17.1	مهن الخدمات
2.3	3.4	2.7	0.9	مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد
8.0	8.6	7.4	5.2	مهن الإشراف والعمليات الصناعية والكيميائية والغذائية
32.1	36.6	23.3	15.4	المهن الهندسية والأساسية المساعدة
100.0	100.0	100.0	100.0	المجموع

المصدر: تعداد السكان للأعوام 1971، 1981، 1991  
الجهاز المركزي للإحصاء.



### 4.3 المرأة البحرينية وسوق العمل

فمعدل مشاركة المرأة في قوة العمل كان لايتجاوز 5% حتى عام 1971 ، وارتفع بعد ذلك إلى 17% في عام 1981 ، ومن ثم إلى 19% في عام 1991. وإذا تم أخذ معدل البطالة بين النساء البحرينيات بعين الاعتبار ، فإن نسبة العاملات بالفعل ستكون أقل من النسبة المذكورة ، حيث بلغت 14% في نفس الفترة.

ويوضح الجدول رقم (7.3) ديناميكية قوة العمل النسوية خلال الفترة 1971-1991 حسب الفئة العمرية .

**لقد** شاركت المرأة البحرينية الرجل في النشاط الاقتصادي في فترة ما قبل النفط. فلقد ساهمت في تعزيز دخل العائلة عن طريق نقل المياه ، صيد السمك ، تربية الدواجن ، بيع البيض والعمل كخدم في منازل الطبقة الغنية والأنشطة التقليدية الأخرى . أما من حيث مشاركة المرأة في أسواق العمل الحديثة فإن الجدول رقم (6.3) يشير إلى أن مشاركة المرأة البحرينية في قوة العمل مازالت متدنية رغم أنها ظلت تتصاعد على مدار العقدين الماضيين .

#### جدول رقم (6.3)

#### مساهمة المرأة البحرينية والمساهمة العامة

في القوى العاملة حسب الجنسية بين الإناث عمر 15 سنة فأكثر

السنة	معدل مشاركة قوة العمل			النسبة المئوية للمرأة في قوة العمل		
	بحريني	غير بحريني	المجموع	بحريني	غير بحريني	المجموع
1959	45.6	77.1	53.2	3.0	8.3	3.6
1965	42.3	79.0	52.3	2.7	16.3	4.7
1971	43.0	78.8	51.7	4.3	20.7	6.6
1981	46.5	85.7	62.9	14.3	36.9	19.4
1991	49.2	87.3	66.6	18.7	55.3	29.6

• المصدر: المجموعة الإحصائية أعداد مختلفة . الجهاز المركزي للإحصاء . دولة البحرين

Bahrain Census of Population and Housing 1981 : Trends and Prospects.  
Directorate of statistics.

### جدول رقم (7.3)

التوزيع النسبي لقوة العمل النسوية حسب الفئة العمرية  
للسنوات 1971، 1981، 1991

السنة	15 سنة فأكثر	24-15	34-25	44-35	54-45	65-55	+ 65
1991	18.4	16.1	30.6	21.8	6.2	1.6	0.24
1981	13.3	17.3	22.2	6.0	3.4	1.3	0.4
1971	4.1	5.8	4.0	3.3	2.7	2.6	1.4

المصدر: التعدادات السكانية للسنوات 71، 81، 1991. الجهاز المركزي للإحصاء . دولة البحرين.

النسوية بمعدل 31% في الفئة العمرية 44-35 و 22% في الفئة العمرية 55-45 وبمعدل 54% في الفئة العمرية 25-34. وعليه فإن مشاركة المرأة في قوة العمل ستشهد نمواً ملحوظاً خلال السنوات العشر القادمة مما يعني تبوء المرأة العاملة البحرينية مكانة متميزة في النشاط الاقتصادي وبالتالي سيعزز من مكانتها في المجتمع. ومما تجدر الإشارة إليه أن المناقشة حول مدى مشاركة المرأة في قوة العمل اقتضت على الجانب الكمي في الموضوع . وتبقى الأسئلة التي تتعلق بالجانب الكيفي تطرح نفسها : ما هي فرص العمل المتاحة للمرأة في الاقتصاد البحريني؟ وما هي المهن التي تتركز فيها قوة العمل النسوية ؟ وبالتالي ماهي مستويات الدخل التي تحققها المرأة العاملة البحرينية؟ . وسوف تشكل الإجابات عن هذه الأسئلة المكاسب التي ستحققها المرأة مما سيعزز من مكانتها في المجتمع أو مقدار الأعباء التي ستتحملها والذي يعني بشكل آخر حجم التحديات الملقاة على عاتق المرأة العاملة البحرينية . وهنا فإنه تجدد الإشارة إلى أن أكثر من نصف النساء يعمل في القطاع الحكومي في عام 1991. كما وتتركز المرأة البحرينية في وزارتي التربية والتعليم والصحة، حيث استوعبت وزارة

ويشير الجدول نفسه إلى دخول قوة العمل النسوية العمل في الفئة العمرية 24-15. ولكن مشاركتها تصل الذروة في الفئة العمرية 34-25 بسبب التحاقها بالتعليم العالي والجامعي. وتنخفض نسبة المشاركة في الفئة العمرية التالية 44-35 قبل أن تتراجع بشكل ملحوظ عند الفئة العمرية 45 سنة فما فوق. وتشير بيانات نسب مشاركة قوة العمل النسوية إلى وجود نمو كبير ضمن الفئة العمرية 24-15 في الفترة 81-1991. ولقد شكلت الفئة العمرية 34-25 مركز الذروة لمشاركة قوة العمل النسوية وتميزت بالنمو السريع حيث ارتفعت من 4% في عام 1971 إلى 22% في عام 1981 ومن ثم 31% في عام 1991. أما الفئة التالية 44-35 فإنها تميزت بالنمو الكبير في الفترة الثانية 1981-1991 مقارنة بالفترة الأولى. وبافتراض ثبات هيكل النسب ومعدلات النمو في الفترة 81-1991، فإنه من المتوقع أن يشهد عام 2001 ارتفاع النسبة المتوقعة لمشاركة قوة العمل

التربية والتعليم 56% ووزارة الصحة 23% من إجمالي الموظفين البحرينيات في الجهاز الحكومي في عام 1997 حسب ما هو موضح في الجدول رقم (8.3). وتشير الاتجاهات الحالية للتوظيف في القطاع الحكومي إلى أن التوظيف في مجالي الصحة والتعليم قد اقترب من مستوى التشبع. وعليه فإن الفترة القادمة ستشهد تراجعاً في الطلب التقليدي على قوة عمل المرأة البحرينية في هذه المهن التي يطلق عليها عادة بالمهن سريعة الضمور

(High Atrophy Occupations).

وسيترب على ذلك، أن غالبية الفرص المتاحة للمرأة في الفترة القادمة

ستكون بالقطاع الخاص سواء في القطاع المنظم (Formal Sector) أو القطاع غير المنظم (Informal Sector) أو في المهن التي يطلق عليها بالمهن قليلة الضمور (Low Atrophy Occupations).

أما المسألة الأخرى الهامة المتعلقة بمشاركة المرأة في قوة العمل فهي مستوى الأجر الذي تحصل عليه والذي يشكل مستواه عاملاً هاماً في تعزيز مكانة المرأة في المجتمع بالإضافة إلى دوره في تحسين مستوى معيشة العائلة المرتبطة بها وكذلك أهميته كحافز في زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب.

### جدول رقم (8.3)

تطور تشغيل المرأة البحرينية في القطاع الحكومي خلال الفترة 1991-1997

السنة	التربية والتعليم	الصحة	الوزارات الأخرى	المجموع
1991	4,052	1,809	1,639	7,500
1992	4,327	1,862	1,679	7,866
1993	4,660	1,872	1,720	8,252
1994	4,943	1,922	1,738	8,603
1995	5,213	2,007	1,773	8,993
1996	5,394	2,114	1,964	9,472
1997	5,595	2,293	2,028	9,916

المصدر: المجموعة الإحصائية . أعداد مختلفة . الجهاز المركزي للإحصاء . دولة البحرين.

### 3.5 الأجر والتراتب الاجتماعي

**قد** يبدو للبعض أن عامل سلم الأجور من العوامل الاقتصادية البحتة، وأن تحديده يتم في ضوء معطى آليات السوق: العرض والطلب. إلا أن الدراسات السوسولوجية، بدت تنظر لعامل الأجور كمتغير محوري، ليس من حيث تأثيره في تشكيل سوق العمل، وإنما من حيث تأثيره وتشكيله لهيكل التراتب الاجتماعي برمته، بل في دوره في تأسيس شكل من أشكال التمايز الاجتماعي، لا يقوم على أسس اقتصادية، وإنما يقوم على المعطى الاثني وربما الجهوي؛ حضر وريف. واعتقد أننا معنيون هنا بتوصيف حالة الأجور من حيث علاقتها بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في سلم الأجور في المجتمع. والبحرين كالمجتمعات الخليجية الأخرى، تفتقر إلى قانون أو نصوص قانونية تحدد الحد الأدنى للأجر، سواء أكان ذلك في القطاع العام أم الخاص، وإن كان أدنى أجر للبحرينيين في القطاع العام لا يقل عن 150 ديناراً بحرينياً. وعلى الرغم من أن سلم الأجور في القطاع العام لا يتسم بثباتيته من حيث ارتفاعه للمواطنين وانخفاضه لغيرهم كما هو الحال في بعض الدول الخليجية، حيث يلتزم بسلم واحد للأجور في القطاع الحكومي. فما يتقاضاه العامل أو الموظف الأجنبي لا يقل عما يتقاضاه العامل المحلي، بل أنه أي أجر العامل الأجنبي قد يرتفع بعض الشيء عن نظيره البحريني.

إلا أن سلم الأجور في القطاع الخاص، يتسم باختلافه القطاعي؛ أي في

ويوضح الجدول رقم (9.3) تراجع متوسط أجر المرأة البحرينية مقارنة بمتوسط أجر الرجل البحريني وعلى نحو متواصل منذ عام 1988 ويمكن أن يعزى هذا التراجع إلى نمو مشاركة المرأة البحرينية في سوق العمل وتزايد دخولها في مهن غير تقليدية بالنسبة لها وذات أجور مخفضة. كما ويشير الجدول نفسه أن هذا التحول في أجور الإناث البحرينيات يشكل توجهاً عاماً وليس هو أمراً عابراً. فقد استمر هذا النمط طوال الفترة الزمنية التي قدرت بحوالي عشر سنوات.

#### جدول رقم (9.3)

نسبة متوسط أجر المرأة البحرينية إلى متوسط أجر الرجل البحريني في القطاع الخاص 1988-1998 (%)

السنة	نسبة متوسط أجر المرأة البحرينية إلى متوسط أجر الرجل البحريني في القطاع الخاص
1988	89.7
1989	84.3
1990	85.4
1991	83.9
1992	83.7
1993	
1994	75.6
1995	76.8
1996	74.8
1997	74.6
1998	72.5

المصدر : التقارير السنوية لهيئة التأمينات الاجتماعية . دولة البحرين.

انخفاضه في القطاع الإنشائي ولدى عمال الورش والشركات متوسطة وصغيرة الحجم وبارتفاعه في قطاع البنوك والمال والتجارة الإلكترونية وشركات تكنولوجيا المعلومات والشركات الكبيرة الحجم. كما أن متوسط الأجر الذي يتقاضاه العامل الآسيوي في كل هذه القطاعات يقل كثيراً أو قليلاً عن متوسط الأجر الذي يتقاضاه العامل الأوروبي. وقد تتدخل الدولة أحياناً في إعطاء قدر من الأولوية للعامل المحلي من حيث التوظيف والأجر، إلا أن متوسط الأجر للعامل المحلي لا يمتاز كثيراً عن متوسط الأجر للعامل الآسيوي. إلا أنه بالطبع يمتاز كثيراً عن متوسط الأجر لدى العامل أو الموظف الأوروبي. وتشير الأرقام المتوافرة، أن 7.3% من البحرينيين العاملين في القطاع الحكومي يتلقون حداً أدنى للأجر يصل إلى 105 و150 ديناراً بحرينياً مقابل 11.4% من العاملين غير البحرينيين عام 1998. أما في القطاع الخاص، فإن البيانات الصادرة عن الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، تشير إلى أن 0.2% من البحرينيين العاملين في القطاع الخاص والخاضعين لنظام الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، يتقاضون أجراً يقل عن 50 ديناراً في الشهر، مقابل 11.4% من العاملين غير البحرينيين. ويتقاضى أغلب البحرينيين العاملين في القطاع الخاص (25.5%) أجراً يصل إلى 100 و149 ديناراً بحرينياً مقابل 45.7% من غير البحرينيين

يتقاضون أجراً يصل إلى 50-99 ديناراً بحرينياً.

من ناحية أخرى، فإن الدراسات الغربية تشير إلى تزايد الطلب على العمالة الماهرة وانخفاض الطلب على العمالة غير الماهرة وذلك بسبب تزايد دور وأهمية التكنولوجيا وخاصة تكنولوجيا المعلومات في عمليات الإنتاج. وعليه فإن من المتوقع أن يترتب على ذلك تراجع مستويات الأجور للعمالة غير الماهرة في البلدان الصناعية وكذلك ربما البلدان النامية التي لا تتمتع بكثافة عمل محلية كبيرة ومنها دول مجلس التعاون الخليجي. فلقد أشار Wood Adrian إلى أن الدول المتقدمة قد شهدت منذ أوائل الثمانينات تزايد الفجوة في الأجور ومعدل البطالة بين العمالة الماهرة وغير الماهرة، وخاصة مع تسارع وتيرة العولمة.

ولقد استطاع Berman, Bound, and Griliches في ورقتهم البحثية المشهورة، وعبر استخدام بيانات الولايات المتحدة، تأكيد تراجع الطلب على العمالة غير الماهرة ووجدوا بأن الكمبيوتر قد دفع بعيداً العمالة غير الماهرة وبالمثل أشار Jonathan Haskei and Ylva Henden إلى تراجع حاد في أجور العمالة غير الماهرة مقارنة بأجور العمالة الماهرة في المملكة المتحدة وذلك منذ أواخر السبعينات. وهذا التراجع كان ملحوظاً مقابل الارتفاع المنتظم في أجور العمالة الماهرة خلال الخمسينات والستينات والسبعينات.

وفي ضوء ما تقدم، يبقى السؤال المطروح وهو ماذا يعني ذلك للاقتصاد البحريني ويشكل محدد ما علاقة الأجور بمستوى مهارات العمالة؟

يوضح الجدول رقم (10.3) توزيع العمالة البحرينية حسب مجموعة المهن والتعويضات الشهرية لعام 1994 وفق بيانات مسح نفقات الأسرة وتشير البيانات بأن النسبة الأكبر من العمالة البحرينية في مجموعة مديري الإدارة العامة والأعمال تحصل على أجر شهري أعلى من 600 دينار بحريني. ويأتي في المرتبة الثانية مجموعة الاختصاصيين.

وفي المقابل فإن النسبة الأكبر من العمالة البحرينية في مجموعة المهن الهندسية الأساسية والمساعدة تحصل على أجر شهري 100 دينار فأقل. وبالمثل فإن توزيع العمالة غير البحرينية في الجدول رقم (11.3) مع الأخذ في عين الاعتبار بأن هناك نسباً أكبر من العمالة البحرينية تحصل على راتب 100 دينار فأقل ضمن مجموعة المهن المرتبطة بالإنتاج. إضافة إلى ذلك، فإن بيانات الجدولين (10.3) و (11.3) تشير بوضوح إلى أن الوظائف غير المرتبطة بالإنتاج

### جدول رقم (10.3)

#### توزيع البحرينيين العاملين بأجر حسب المهنة والتعويضات الشهرية 95/94

المهنة	100 فأقل	200-300	400-600	أعلى من 600	المجموع
مديرو الإدارة العامة والأعمال	5.4	7.5	32.0	55.1	100.0
الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	10.1	26.5	39.4	24.0	100.0
الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	13.4	41.7	38.4	6.6	100.0
المهن الكتابية	16.4	59.6	20.4	3.6	100.0
مهن البيع	56.1	26.2	9.3	8.4	100.0
مهن الخدمات	32.3	51.7	14.9	1.1	100.0
مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد	84.8	15.2	-	-	100.0
الإشراف والعمليات الصناعية والكيميائية والغذائية	21.5	25.6	37.2	15.7	100.0
المهسن الهندسية الأساسية والمساعدة	47.1	39.8	12.7	0.5	100.0

المصدر: مسح نفقات ودخل الأسرة 95/94، الجهاز المركزي للإحصاء.

### جدول رقم (11.3)

توزيع غير البحرنيين العاملين بأجر حسب المهنة والتعويضات الشهرية 95/94

المهنة	100 فأقل	200-300	400-600	أعلى من 600	المجموع
مديرو الإدارة العامة والأعمال	7.6	16.2	22.9	53.3	100.0
الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	10.8	20.9	28.8	39.6	100.0
الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	24.2	39.1	23.0	13.7	100.0
المهن الكتابية	28.7	47.2	13.0	11.1	100.0
مهن البيع	59.5	22.9	12.0	5.3	100.0
مهن الخدمات	51.2	40.6	6.3	2.0	100.0
مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد	85.0	15.0	-	-	100.0
الإشراف والعمليّات الصناعية والكيميائية والغذائية	62.4	23.6	7.9	6.1	100.0
المهن الهندسية الأساسية والمساعدة	69.6	22.6	6.4	1.4	100.0

التقنية الحديثة إلى مختلف الأنشطة الاقتصادية والتي يمكن أن تشكل أهم مقومات النهضة الاقتصادية البحرينية المقبلة. وعليه فإن العولمة الاقتصادية وتحقيق اندماج الاقتصاد البحريني ضمن النظام الاقتصادي العالمي يتطلب الاهتمام بالعمالة البحرينية الماهرة وتطويرها وذلك عبر الاهتمام بالتعليم والتدريب. ويبقى القول بأن وجود أعداد كبيرة من العمالة الماهرة سيشجع المستثمرين على الاستفادة من هذه الميزة النسبية في إنشاء صناعات كثيفة المعرفة تكون قادرة على توليد قيم مضافة متزايدة مما سيسمح بتمويل مستويات أجرة مرتفعة بدون تضخم.

تتمتع بأجور أعلى مقارنة بالوظائف المرتبطة بالإنتاج. وربما يعكس هذا التمييز إلى حد كبير التمييز حسب المؤهل التعليمي كما تمت الإشارة إليه في مكان سابق من هذا الفصل. وفي ضوء ما تقدم، يمكن القول بأن ترجيح الأنشطة الاقتصادية كثيفة العمل ستؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة غير الماهرة وما يرتبط بذلك من خيار أن تقبل بأجور متدنية أو خسارة وظائفها لصالح العمالة الأجنبية خاصة مع تزايد اندماج اقتصاديات الدول في العالم. إضافة إلى ذلك فإن زيادة الطلب على العمالة غير الماهرة سيضعف من القدرة على نقل

### 6.3 الخاتمة

إلا إنه مع ذلك يجب القول، وكما هي في اقتصاديات السوق الأخرى، فإن درجة الإحلال تبقى محدودة، كما أن درجة خفض حجم العمالة الأجنبية كما هي درجة خفض حجم البطالة في أوساط العمل المحلي تبقى هي الأخرى محدودة. فالقضاء على البطالة يتطلب إجراءات وسياسات اقتصادية وأخرى مهنية وتعليمية وربما اجتماعية لا نعتقد إننا قادرون على إنجازها أو بالأحرى تحقيقها على المدى القصير. فمساهمة المرأة في سوق العمل قد تكون أحد مداخل الحل، إلا أن المدخل الرئيسي يبقى في إطاره السياسي على مستوى القرار كما هو يبقى كذلك في مستواه التعليمي المعرفي وكذا الاجتماعي. فدون ضبط لمداخلات سوق العمل المحلي، ودون تخلق واع عن بعض المكتسبات الآتية التي قد تتحقق من خلال وجود العمل الأجنبي، ودون تحول اجتماعي في مواقف ومعارف العمل المحلي فإن القدرة على الإحلال وبالتالي، تقليص حجم البطالة في أوساط العمل المحلي، ستبقى محدودة، وستبقى المشكلة تظل برأسها وتحدث خللاً اجتماعياً هنا أو سياسياً هناك.

**وختاماً** القول إن حجم ونوعية مشاركة قوة العمل البحرينية تختلف عن حجم ونوعية مشاركة قوة العمل الوطنية في الأقطار الخليجية الأخرى، إلا أن حجم هذه المشاركة قد انخفض خلال العقود الثلاثة أو الأربعة الماضية بفعل الاكتساح الأجنبي لأسواق العمل الخليجية بشكل عام. ورغم تفشي ظاهرة البطالة في أوساط قوة العمل المحلية، ورغم بعض المحاولات الرسمية لعلاجها، إلا أنها لازالت قائمة، وربما هي في ازدياد مستمر رغم كل ما جاءت به على البلاد من مشكلات اجتماعية وأخرى سياسية على درجة كبيرة من الخطورة. إن معالجة مشكلة البطالة لا تتم إلا من خلال تبني إجراءات سياسية واضحة من حيث تفضيل العمل المحلي على مثيله الأجنبي رغم ما قد يأتي به هذا العمل من معاناة اقتصادية لبعض أرباب العمل وربما الجهاز الحكومي بشكل عام. كما أن اتخاذ هذه الإجراءات يتطلب هو الآخر عقلية محلية على مستوى اتخاذ القرار تعي حقيقة حجم المشكلة، وحجم آثارها الاجتماعية والسياسية المرتقبة.



# عمالة الأطفال : البراءة في عالم الكبار

1.4- مقدمة

2.4 - عمالة الأطفال من حيث محدداتها الديمغرافية

3.4- المحدد الاجتماعي : البحث في أسباب المشكلة

4.4- المحدد الاقتصادي : الفقر النسبي

5.4- الخاتمة

**تعتبر** قضية العمل من القضايا المرتبطة بالوجود الإنساني فهو النشاط الدائم الذي يؤكد استمرارية المجتمع بل أنه يؤكد استمرارية الوجود الإنساني . فالعمل العاقل هو ما يميز الإنسان عن سائر المخلوقات الأخرى . ويصبح العمل الإنساني مشكلة إذا قام به من لا يملكون القدرات أو الاستعداد لذلك. وقد شغلت قضية عمالة الأطفال في الآونة الأخيرة، الكثير من الباحثين والعاملين في المنظمات غير الحكومية كما هي في الدول والمجتمعات المتقدمة والنامية على السواء لما لهذه الظاهرة من آثار متعددة على الأطفال أنفسهم ومن ثم على المجتمع . وتقدر أوساط اليونسيف عدد الأطفال العاملين في العالم بحوالي 250 مليون طفل تتراوح أعمارهم بين 6 إلى 18 سنة و أن 120 مليون من هؤلاء يعملون بصورة دائمة . أما في المنطقة العربية فيقدر حجم الطفولة العاملة بما يقرب من التسعة ملايين طفل، جلهم من متسربي مرحلة التعليم الأساسي أو أنهم لم يكونوا جزءاً منه واندمجوا مبكراً في سوق العمل . ويتجه هذا الرقم للزيادة في ظل استمرار إخفاقات عمليات التنمية وعجز المؤسسة التعليمية كما المؤسسات الاجتماعية الأخرى عن إحداث النقلة الاجتماعية في حياة

الداخليين فيها. ولا تختلف دول مجلس التعاون الخليجي عن الدول العربية الأخرى من حيث قلة توافر الإحصاءات الدقيقة عن حجم الظاهرة ومجالات عملها . والذي يزيد الأمر تعقيداً هو حداثة الاهتمام بها ، رغم شروع هذه الدول في التوقيع على الاتفاقات الدولية المختلفة ذات العلاقة بمسألة الطفولة وحقوقها . وتقدر إحدى الدراسات حجم الطفولة العاملة في منطقة الخليج العربي بحوالي 104 ألف طفل جلهم يتركز في مناطق الثقل السكاني في الخليج العربي وهي المملكة العربية السعودية حيث قدر بحوالي 83 ألف طفل وسلطنة عمان بحوالي 11 ألف طفل، في حين يتوزع الباقي على الأقطار الخليجية الأخرى . ورغم أن البحرين هي واحدة من أوائل الدول الخليجية الذي تم فيها إيلاء قدر من الاهتمام بمسألة الطفولة والطفولة العاملة على وجه التحديد ، فإن الظاهرة تقدر بحوالي ثلاثة آلاف طفل. وتخضع الظاهرة لقدر من الموسمية ، حيث أنها ترتفع في مواسم الإجازات والعطل الرسمية عنها في فترات الدراسة . كما أنها في جنبها كظاهرة تتركز في قطاعات غير محفوفة بالمخاطر مثل الحماليين ( العتالين) في الأسواق المركزية ، والعاملين في تنظيف السيارات ، وفي تنظيف

يقع في الفئة العمرية من 10 إلى 14 سنة، تليها الفئة العمرية 15 إلى 18 سنة (29.6%) ثم الفئة العمرية 15 إلى 9 سنوات (5.9%). كما أنهم ينتمون لأسر كبيرة الحجم نسبياً ، حيث أن 73.3% ينتمون لأسر يصل عدد أفرادها إلى ثمانية .

كما يتضح من خلال ذلك أن الأطفال العاملين ينتمون لأسر يكثر فيها الذكور عن الإناث. حيث تبرز أهمية الذكور في الأسر التقليدية كمصدر مهم من مصادر كسب الرزق . كما يتضح كذلك أن ارتفاع عدد أطفال هذه الأسر قد يكون مرده أحياناً الزواج بأكثر من زوجة رغم قلة الدخل أو يتوجه لكثرة الإنجاب. كما أن جلّ العاملين من الأطفال ينحدرون من بيئات ريفية فقيرة .

#### 3.4 المحدد الاجتماعي : البحث في أسباب المشكلة

**يلعب** المتغير الاجتماعي دوراً أساسياً في مشكلة عمالة الأطفال . فكلما ازدادت رقعة الفقر وعدم المساواة في المجتمع ازدادت احتمالات انخراط الأطفال في العمل كما ازدادت مخاطر استغلالهم . وقد يكون مصدر الفقر انعدام مصدر الرزق وانعدام العمل للأسرة أو كليهما ، كما قد يعني عدم كفاية المصدر المالي أو عجزه عن تلبية الحاجات الأساسية للأسرة ، وقد يعني كذلك

الأسماك ، وفي بيع الزهور والحلويات عند مفترقات الطرق . كما أن جلهم يأتي من خلفيات فلاحية ومن أسر العوز الاقتصادي. وبشكل عام فإن الإحصاءات الرسمية تشير إلى أن حجم من قد يعتبرون أطفالاً عاملين وفق التقديرات ومن تقل أعمارهم عن الثمانية عشرة سنة قد انخفض في أوساط البحرينيين من 796.3 عام 1981 إلى حوالي 1799 عام 1991 . إن عمالة الأطفال قد انخفضت من 6.6% إلى 3.2% في ذات الفترة و قد يكون من المهم الإشارة هنا إلى أن عمالة الأطفال في أوساط العمالة الأجنبية في البحرين أقل حجماً من العمالة البحرينية حيث أنها قد انخفضت من 1356 إلى 970 طفلاً بين عامي 1981 و 1991.

وبشكل عام فإنه رغم عدم توافر إحصاءات توصيفية للظاهرة من حيث الحجم والمتغيرات العاملة في تشكيلها فإن الدراسة البحرينية الوحيدة في هذا المجال والتي قام بإعدادها الدكتور باقر النجار والدكتور جمال شاري للجمعية البحرينية لتنمية الطفولة، تضع توصيفاً لها يتمثل في التالي :

#### 2.4 عمالة الأطفال من حيث محدداتها الديمغرافية

**رغم** أن أعمار الأطفال العاملين هنا تقع ضمن الفئات العمرية الممتدة من خمس إلى ثماني عشرة سنة ، إلا إن جلهم (64.4%)

العمودية والأفقية كما يعبر عن اتساع في دائرة الفقراء مقابل ضيق في دائرة الأغنياء.

### المحدد الاقتصادي : الفقر النسبي

**يمثل** عمل الأطفال بالنسبة للكثير من الأسر ، وفي مواقع كثيرة ، من العالم الثالث المصدر الرئيسي للإنفاق على الأسرة كما أنه يمثل المصدر الأساسي للعمل الرخيص لبعض القطاعات الاقتصادية . من هنا يلجأ الكثير من أرباب العمل في مجال بعض الصناعات ، كصناعة السجاد وفي الورش والمقاهي في الهند وإيران ومصر وغيرها ، إلى تفضيل توظيف الأطفال عن غيرهم لانخفاض أجورهم من ناحية ولقلة شكاوهم من ناحية أخرى . وفي الحالة البحرينية فإن عمل هؤلاء الأطفال ليس هو بالمصدر الرئيسي لدخل الأسرة وإنما هو وكما بينا سابقاً ، أحد المصادر المساعدة في تحسين وضع الأسرة المعيشي . وإن هذا الدخل يمثل بالنسبة لشريحة كبيرة من هؤلاء الأطفال هامشاً من الاستقلال الاقتصادي المبكر عن الأسرة ، حيث يتم إنفاق جزء منه ، على الأطفال أنفسهم ، في شراء بعض المستلزمات المدرسية والملابس وغيرها .

ويعمل هؤلاء الأطفال ، وبخلاف الحال في الدول العربية الأخرى، في قطاعات لا تتسم كثيراً بالخطورة ، إذ أن جل هؤلاء (62.2%) يعملون في مجال حمل الأمتعة في الأسواق في مناطق البحرين المختلفة وتحديداً في الأسواق المركزية في المنامة والمحرق وسترة وجدحفص مقابل 16.3% منهم يعملون في مجال تنظيف السيارات ، أما الباقون ويمثلون 21.4% فيعملون في بيع الحلويات والزهور والفواكه والخضار وغيرها عند مفترقات الطرق وفي الأسواق وفي تنظيف الأسماك وغير ذلك. وبشكل عام فإن هذه المهمة لا تتطلب رأس مال ، أو قدرات أو خبرات تدريبية خاصة ، وإنما ما قد تتطلبه أحياناً قدرات جسمية مع بعض التعليمات الأولية ، كما أن سهولة العمل فيها ، دون إشراف أو سيطرة من شخص أو أشخاص هو ما يدفع هؤلاء الأطفال للعمل فيها. ورغم كل هذا وذاك فإن هؤلاء الأطفال يعملون وفق شروط وتحت ظروف غير مناسبة لمراحلهم العمرية أو الجسمية بالإضافة إلى خطورة تأثير دخولهم عالم الكبار على نموهم النفسي والاجتماعي . ومع ذلك فإنه لا بد من الإشارة إلى أن ظروف عمل عمالة الأطفال هنا تتعد بقدر غير عادي عن مجالات العمل الخطر، كما أنها ولكونها

وهذا لا يعني قدرة هذه الأسر على تلبية حاجاتها المعيشية اليومية. كما أن كل ذلك لا ينقلها من حالة العوز إلى حالة الاقتدار فمفاهيم الفقر التي تصنف وفقها جماعات الفقر والعوز الاجتماعي والاقتصادي في بعض مجتمعات العالم الثالث والوطن العربي قد لا تسري على ما هو قائم من حالات الفقر في مجتمعات الخليج النفطية. فالمفهوم النسبي للفقر هو الأقرب لوصف حالات الفقر عندما يعجز أفراد المجتمع عن تلبية جزء كبير من حاجاتهم الاقتصادية ذات المحتوى أو المضمون الاجتماعي. فنمط السلوك الاستهلاكي يفرض حاجات جديدة على أفرادها كما أنه يضخم من حاجات أخرى قائمة حيث يشعر قطاع ليس بصغير من السكان المحليين أنهم غير قادرين على تلبيةها في حدود مداخيلهم المالية المحدودة إن لم تكن "المهدودة".

#### 5.4 الحالة

**من** المناسب هنا، ونحن نختم هذا الجزء، تأكيد حقيقة أن عمل الأطفال في دول العالم الثالث ليس هو وكما يصوره الكثير من تقارير الدول الغربية ومنظمات حقوق الإنسان، وتحديداً الولايات المتحدة الأمريكية، بالخطيئة التي لا تغفر. بل إنه قد يمثل في حالات كثيرة جزءاً من عملية النمو النفسي

تدخل في خانة الأعمال ذاتية التوظيف (self employed)، لا تخضع لنفس القدر من الاستغلال التي تخضع له عمالة الأطفال في الكثير من دول العالم الثالث.

وتختلف المدد الزمنية التي قضاها هؤلاء الأطفال في قطاعات عملهم إلا أنها قد ترتفع عند البعض لتصل إلى خمس أو سبع سنوات وتصل عند البعض الآخر إلى أقل من سنة واحدة. ويلاحظ أن 39% من الأطفال قد قضى في هذه المهن قرابة السنتين إلى أربع سنوات بالمقابل فإن 59.2% منهم قد تراوحت فترة دخولهم لسوق العمل بين أقل من سنة إلى سنتين. تؤكد هذه النسبة خاصية موسمية هذه العمالة وأنهم في بحثهم عن العمل سرعان ما يتركون هذه القطاعات بحثاً عن عمل أفضل من حيث الظروف والأجر وساعات العمل. ومن ناحية أخرى فإنه بالبحث في الظروف الاقتصادية لأسر الأطفال نجد أنهم ينتمون إلى أسر جُلّها تمتلك المستلزمات الأساسية للمنزل من أدوات طبخ، وثلاجات تبريد، ومكيفات، وتلفون أحياناً. حيث أن غالبية هذه الأسر تمتلك تلفزيون (94.8%) كما أنها تمتلك مكيفاً / مكيفات (97.1%) كما أنها تستخدم في عمليات الطبخ أفران / طبخ الغاز (82.9%) إلا أن نسبة هؤلاء تقل في حالة التلفون لتصل إلى 48.8% كما هو الشأن بالنسبة إلى عدد الغرف وحمامات المنزل.

والاجتماعي الذي يخضع له الطفل . فالتنشئة الاجتماعية التي يخضع لها الطفل في كثير من المجتمعات تقتضي الدخول المبكر للطفل في سوق العمل من خلال إلحاقه بمؤسسة العمل الأسرية في المتجر ، أو المحل أو المزرعة أو المصنع .. إلخ . فعمالة الأطفال تخضع هنا لرقابة الأسرة وإشرافها المباشر . ونحن هنا لسنا في موضع تأييد أو رفض لمسألة عمالة الأطفال خصوصاً إذا كان العمل هو المصدر الوحيد لأسرة الطفل أو هو المعين لها أو له على تلبية حاجاته أو حاجات أسرته الأساسية وفي غياب مصادر أخرى للدخل رسمية أو أهلية ، يصبح عمل الطفل هو الطريق الوحيد لبقائه وبقاء أسرته بعيداً عن التسول وضرورة لاستمرارية حياته وحياة أفراد أسرته . وبدون شك فإن ازدياد أعداد الأطفال العاملين خصوصاً أولئك القادمين من بيئات العوز الاقتصادي يعبر عن اضطراب أو قصور في بعض الخدمات الاجتماعية المقدمة لهذه المجتمعات (community) أو الجماعات. كما يعبر عن تنامي عدم الثقة في التعليم كآلية من آليات إحداث النقلة الاجتماعية. وقد يكون التداعي لحل هذه المشكلة / الظاهرة يستدعي اتخاذ الإجراءات التالية :

1. إن تصديق دولة البحرين على الاتفاقية الدولية لتحريم عمل الأطفال

يستدعي وضع نظام تشريعي متكامل يوفر الحماية للأطفال العاملين في مجال العمل الرسمي وغير الرسمي

Informal and formal sectors.

2. الاهتمام بدور المدرسة في التعامل مع الطلبة المتأخرين دراسياً ومتكرري الرسوب من خلال المشرف الاجتماعي في المدرسة لتوجيه الطالب نحو مراكز التأهيل والتدريب المهني .
3. تمكين الأسر الفقيرة من الخروج من حلقة العجز الاقتصادي ، يمثل العنصر الأساسي لإحداث تغيير طويل الأمد في حياة الأطفال العاملين وكذا أسرهم ولايتأتى ذلك إلا من خلال إيجاد وتمتين شبكة الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية القائمة ، وإيجاد سبل لتفعيل أسر الأطفال اقتصادياً من خلال وجود صناديق للدعم المالي أو الفني لأسر هؤلاء الأطفال.
4. توفير قاعدة بيانات ومعلومات حول عمالة الأطفال ، كما أن هناك حاجة لإيلاء الاهتمام الخاص ببيئة الطفل في المسكن والحي والقرية والمدرسة، حيث أن دون تحقيق ذلك يصعب رسم سياسات عملية لعلاج المشكلة .

5. إن مكافحة الظاهرة قد تعتمد كذلك على التعبئة الاجتماعية والتوعية بمخاطر الظاهرة كما تعتمد - وكما أشرنا - على تفعيل العملية التعليمية وإعادة الاعتبار لها ولدورها كآلية أساسية في حراكية التراتب الاجتماعي .

#### المراجع:

- 1- د. باقر النجار ود. جمال شكري. المحددات الاجتماعية والاقتصادية لعمالة الأطفال في البحرين. الجمعية البحرينية لتنمية الطفولة. 1999.
- 2- د. ناهد رمزي. ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية - المجلد الأول. المجلس العربي للطفولة. القاهرة.

## دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في إيجاد فرص عمل جديدة

- 1.5 - أهميتها
- 2.5 - تعريفها وتصنيفها
- 3.5 - دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة  
في التوظيف في البحرين
- 4.5 - دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة  
في التوظيف في البحرين
- 5.5 - تطوير الصناعات الصغيرة والمتوسطة  
ضروري لتطوير التوظيف
- 6.5 - مشروع الميكروستارت ومساهمته في  
التوظيف



- تعزيز التكامل الاقتصادي والترابط التجاري على المستوى الإقليمي. وتتميز المشروعات الصغيرة والمتوسطة بكثافة عمالية عالية وبتنوع أنشطتها وتوجهها إلى المستهلك النهائي، فقد أولتها المؤسسات الدولية وعلى رأسها البنك الدولي مكانة خاصة وبالتحديد في المجال الصناعي. لقد بدأ اهتمام البنك الدولي بالصناعات الصغيرة والمتوسطة منذ منتصف السبعينات. وكان البنك يهدف من وراء ذلك إلى الحد من الفقر عن طريق التشغيل وتوزيع الدخل. وقد كان على قناعة بأن هذا الصنف من المشاريع قادر على توفير وظائف منتجة بتكلفة استثمار لوظيفة أقل مما توفره المؤسسات الكبيرة. كما أنه قادر على تنويع الإنتاج المحلي والصادرات، وبإمكانه المساعدة على إيجاد مناخ لظهور عدد من أصحاب المشاريع "entrepreneurs" يتميزون بالمبادرة والمخاطرة. وقد بلغت تكلفة إيجاد فرصة عمل جديدة واحدة في الصناعات الصغيرة والمتوسطة التي مولها البنك الدولي خلال الفترة المذكورة ما بين 3500 و6000 دولار أمريكي مقابل 10000 إلى 30000 دولار في الصناعات الكبيرة. وتقدر هذه التكلفة في البحرين في سنة 1999 بـ 11 ألف دولار في

**تمتل** المشروعات الصغيرة والمتوسطة حيزاً هاماً في النسيج الصناعي والإنتاجي للاقتصاد في مختلف بلدان العالم. ولا تخلو استراتيجيات تنمية اقتصادية من التركيز عليها في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء. ولا تصاغ سياسة تصنيع إلا وقد خصتها بالرعاية وقدمت لها العديد من الحوافز. ومصدر تلك الأهمية يتجسد في الدور الفعال الذي تلعبه هذه الفئة من المشاريع في مجال التنمية بصفة عامة. فهي تساهم في:

- توسيع القاعدة الإنتاجية.
- تنويع مصادر الدخل.
- إيجاد فرص استثمار أمام القطاع الخاص.
- جلب الاستثمارات الأجنبية المباشرة.
- توفير الوظائف.
- سد جزء من الطلب الداخلي وتحقيق الأمن الغذائي والاكتفاء الذاتي.
- استغلال وتحويل الخامات والموارد الطبيعية المحلية.
- توزيع الدخل والحد من الفقر ورفع القدرة الشرائية للمواطن.
- نقل التكنولوجيا.
- رفع كفاءة ومهارة القوى العاملة بالممارسة والتدريب على رأس العمل.
- زيادة الصادرات وتحسين وضع الميزان التجاري وميزان المدفوعات.

المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة وبـ 102 ألف دولار في المشروعات الصناعية الكبيرة وبـ 48 ألف دولار في الصناعة ككل\*.

### تعريفها وتصنيفها

**على** قدر ما يجمع رجال الاقتصاد على أهمية هذه الفئة من المؤسسات، فإنهم يختلفون في تعريفها وفي طرق تصنيفها، وذلك لعدم اهتمام المحاسبة القومية بها.

فالاختلاف يهتم المتغير الرئيسي الذي يؤخذ كمعيار للتصنيف: الإنتاج، المبيعات، رأس المال أو القوى العاملة. وإذا كان المؤشر الأخير هو الأكثر استخداماً، فإن تحديد حجم المؤسسات على أساسه بشكل دقيق يبقى مجال اختلاف.

وحسب تصنيف البنك الدولي الذي ركز اهتمامه بصفة أساسية على الصناعة، فإن المشروعات التي يعمل بها أقل من خمسة عمال تعتبر مشروعات صغيرة، وتصنف المشروعات التي توظف ما بين 5 و 49 عاملاً ضمن المشروعات الصغيرة، والتي توظف ما بين 50 و 99 عاملاً ضمن المشروعات المتوسطة، وأخيراً تعتبر مشروعات كبيرة التي توظف 100 عاملاً فأكثر.

ويختلف تصنيف المؤسسات في الاتحاد الأوروبي من دولة إلى أخرى. فعلى سبيل المثال، تصنف ضمن المشروعات الصغيرة والمتوسطة كل المؤسسات التي توظف ما بين صفر وأقل من 500 عاملاً في فرنسا وتشمل المؤسسات الصغيرة التي لا يتجاوز عدد عمالها العشر، وجميع المؤسسات التي

توظف أقل من 250 عاملاً في إسبانيا وتلك التي توظف أقل من 5 عمال في هولندا وبلجيكا<sup>(2)</sup>.

وقد اعتمد تصنيف شيبه بالتصنيف الفرنسي مع إضافة مؤشر رأس المال كمقياس ثانٍ عند تصنيف الصناعات البحرينية في دراسة "خيارات تطوير الصادرات الصناعية البحرينية" التي أعدها مركز البحرين للدراسات والبحوث بطلب من وزارة النفط والصناعة في سنة 1999 وذلك باعتباره الأكثر تلاؤماً مع وضع البحرين<sup>(3)</sup>.

وطبقاً لهذا التعريف وبالاعتماد على مؤشر العمل فقط، فإن المشروعات في مختلف القطاعات الإنتاجية المنضوية تحت مظلة التأمينات الاجتماعية في عام 1999، تصنف كالتالي:

### جدول (1.5)

#### تصنيف المؤسسات المنخرطة في نظام التأمينات الاجتماعية سنة 1999

الإجمالي	الكبيرة	الصغيرة والمتوسطة			البيان
		المتوسطة	الصغيرة	الصغرى	
	500 فأكثر	499-50	49-10	9-0	الحجم (عمال)
6733	26	487	2049	4172	العدد
100.0	0.4	7.2	30.4	62.0	النسبة (%)
6733	26	6708			العدد
100.0	0.4	99.6			النسبة (%)

المصدر: التقرير السنوي للتأمينات الاجتماعية لعام 1999.

\* تؤخذ هذه الأرقام بحذر نظراً لاختلاف التصنيف واختلاف الفترة.

جدول (2.5) تصنيف المؤسسات في القطاعات الإنتاجية ومساهمتها في التوظيف حسب حجمها سنة 1999

نسبة البحرنة %	إجمالي العمال		العمال الأجانب		العمال البحرينيون		المؤسسات		حجم المؤسسة (عمال)
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
15.2	14868	10.0	12610	12.7	2258	4.5	4172	62.0	9-0
24.3	42219	28.3	31943	32.3	10276	20.4	2049	30.4	49-10
34.9	64837	43.4	42179	42.6	22658	45.0	487	7.2	499-50
28.9	121924	81.6	86732	87.6	35192	69.8	6708	99.6	الصغيرة والمتوسطة
55.4	27470	18.4	12259	12.4	15211	30.2	26	0.4	الكبيرة: 500 فأكثر
33.7	149393	100.0	98991	100.0	50402	100.0	6733	100.0	المجموع الكلّي

المصدر: مستخرج من احصائيات التأمينات الاجتماعية لعام 1994 (3).

3.5 دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف في البحرين.

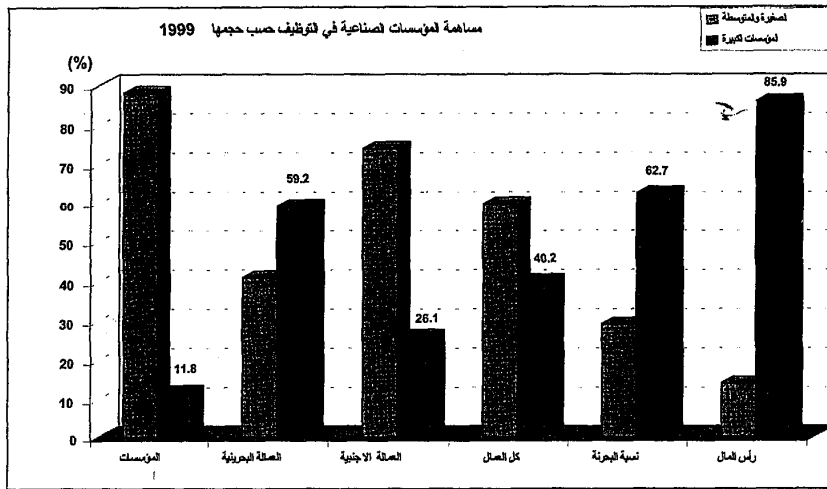
في القطاعات الإنتاجية ووفرت 64837 فرصة عمل. وكذلك بفضل المؤسسات الصغيرة التي توظف ما بين 10 و 49 عاملاً والتي سجلت نسبة مساهمة تقدر بـ 28.3% وأحدثت 42219 وظيفة. ولم يكن دور المؤسسات الصغرى التي تشغل أقل من عشرة عمال ضئيلاً بل كان ملحوظاً إذ بلغ 10% مع العلم أن الاشتراك في التأمينات الاجتماعية لهذه الفئة اختياري أي أن مساهمتها في التوظيف في الواقع أعلى. وتضم هذه الفئة المشتغلين لحسابهم ويعمل بها في الجملة 14868 عاملاً.

**تعتبر** المشروعات الصغيرة والمتوسطة في البحرين أهم مصدر لتوظيف القوى العاملة. فقد وفرت 121924 وظيفة حسب إحصائيات هيئة التأمينات الاجتماعية لسنة 1999. وبلغت مساهمتها بذلك 81.6% مقابل 18% للمشروعات الكبيرة. وتحققت تلك المساهمة العالية في التوظيف بصفة خاصة بفضل المؤسسات المتوسطة التي تشغل ما بين 50 و 499 عاملاً والتي تتميز بالكثافة العمالية الأعلى حيث بلغت مساهمتها 43.4% من إجمالي الوظائف

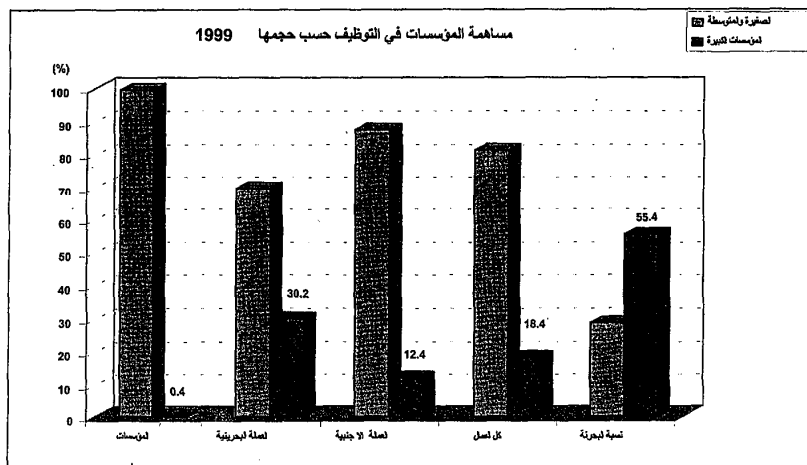
فبين كل عشر وظائف توفرها هذه الفئة من المشروعات، ثلاث منها فقط تكون من نصيب البحرينيين مقابل سبع يشغلها الأجانب لأن نسبة البحرنة بها تبلغ 28.9% مقابل 55.4% في المشروعات الكبيرة. ولم يبلغ عدد العمال البحرينيين سوى 35 ألف من بين 122 ألف وظيفة في الشركات الصغيرة والمتوسطة سنة 1999.

وعلى ضوء النتائج التي حققتها، يبدو أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تمثل الخيار الأفضل للتوظيف والحل المناسب لمكافحة البطالة بين البحرينيين. ولكن الواقع لا يؤكد ذلك بشكل قطعي. فإذا كانت قدرة هذه الفئة على التوظيف عالية، فإن قدرتها على إيجاد وظائف للبحرنيين منخفضة نسبياً.

شكل رقم 1.5



شكل رقم 2.5



**في تصنيف المؤسسات الصناعية**  
المسجلة في السجل التجاري لسنة 1999  
تم اتباع منهجية دراسة "خيارات تطوير  
الصادرات الصناعية البحرينية"  
المذكورة سابقاً. ويتمثل ذلك في الاعتماد  
على معيارين وهما العمل ورأس المال  
بدلاً من العمل لوحده. وجاءت النتائج  
الخاصة بعلاقة نسبة البحرنة بحجم  
المؤسسات في الصناعات الصغيرة  
والمتوسطة مثيرة كما سنبينه فيما يلي:

لقد حددت الصناعات الصغيرة  
والمتوسطة تبعاً للتصنيف المذكور  
كالتالي. فهي تشمل كل المؤسسات التي  
يكون عدد عمالها أقل من 500 عامل ولا  
يتعدى رأس مالها مليون دينار. وقد  
أضيف المؤشر الثاني لأن بعض  
المؤسسات الكبيرة من حيث رأس المال  
وذات الكثافة الرأسمالية العالية والتي  
لا يتجاوز عدد عمالها 500 ستصنف  
ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة  
إذا اكتفينا بالمعيار الأول لوحده.

و طبقاً لهذا التصنيف تم الحصول  
على النتائج التالية لسنة 1999 كما تبينه  
الجدول (5.3) و (5.4) و (5.5).

وإذا كانت مساهمة المشروعات  
الصغيرة والمتوسطة في التوظيف تبلغ  
81.6% فإنها لا توظف سوى 69.8%  
من البحرينيين.

والجدير بالملاحظة أن نسبة البحرنة  
ترتبط بحجم المؤسسة ضمن علاقة  
طردية. فهي ترتفع كلما زاد حجم  
المؤسسة. فمن 15.2% كنسبة بحرنة  
مسجلة في المؤسسات الصغرى إلى  
55.4% في المؤسسات الكبيرة مروراً بـ  
24.3% في المشروعات الصغيرة  
وبـ 34.9% في المشروعات المتوسطة.  
ويفسر ذلك بمستوى الأجر ونوعية  
وظروف العمل وشروطه. وأن قدرة  
العمالة المحلية على المنافسة تضعف  
لصالح العمالة الأجنبية كلما صغر حجم  
المؤسسة. ويلاحظ ذلك حتى في داخل  
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حد  
ذاتها. فهل هذا يعني أن حل التوظيف  
للبحرانيين داخل هذه الفئة يكمن في مدى  
كبير حجمها؟ هذا ما سنجيب عنه ضمن  
تحليلنا لتركيبه ونتائج القطاع الصناعي  
نظراً لتوافر مؤشر آخر يتمثل في رأس  
المال.

جدول (3.5)  
تصنيف الصناعات الصغيرة والمتوسطة حسب رأس المال (لا يتعدى مليون دينار)

عدد العمال بالمؤسسة	عدد المؤسسات	رأس المال 1000 دب	العمال البحريين	العمال الأجانب	إجمالي العمال	نسبة البحرنة %
9-1	69	3293	176	250	426	41.3
49-10	160	31853	1015	2360	3375	30.1
499-50	62	20400	2601	6704	9305	28.0
500 فأكثر	0	0	0	0	0	0
المجموع	291	55546	3792	9314	13106	28.9

المصدر: مستخرج من السجل التجاري لسنة 1999.

جدول (4.5)  
تصنيف الصناعات الكبيرة حسب رأس المال (أكثر من مليون دينار)

عدد العمال بالمؤسسة	عدد المؤسسات	رأس المال 1000 دب	العمال البحريين	العمال الأجانب	إجمالي العمال	نسبة البحرنة %
9-1	0	0	0	0	0	0
49-10	11	20708	93	158	251	37.1
499-50	25	194893	2684	2196	4880	55.0
500 فأكثر	3	123474	2733	929	3662	74.6
المجموع	39	339075	5510	3283	8793	62.7

المصدر: نفس المصدر السابق.

## جدول (5.5)

مساهمة المشروعات الصناعية حسب حجمها في رأس المال والتوظيف سنة 1999 (%)

عدد العمال بالمؤسسة	عدد المؤسسات	رأس المال	العمال البحرينيون	العمال الأجانب	إجمالي العمال	نسبة البحرنة %
الصغيرة والمتوسطة	88.2	14.1	40.8	73.9	59.8	28.9
الكبيرة	11.8	85.9	59.2	26.1	40.2	62.7
المجموع الكلي	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	42.5

المصدر: نفس المصدر السابق.

والجدير بالذكر، أنه إذا كانت العلاقة بين نسبة البحرنة وحجم المؤسسة من حيث عدد العمال في الصناعات الكبيرة طردية أي أنها تؤكد النتيجة السابقة التي تم الحصول عليها على مستوى الاقتصاد ككل باستثناء الإدارة العامة وباعتماد مؤشر العمالة كمييار وحيد للتصنيف، فإن اتجاه هذه العلاقة في الصناعات الصغيرة والمتوسطة يثبت العكس. حيث يلاحظ أن نسبة البحرنة تتخفض كلما زاد حجم المؤسسة. إذ بلغت 41.3% لدى المؤسسات الصغرى التي توظف أقل من عشرة عمال و30.1% لدى المؤسسات الصغيرة التي تشغل ما بين 10 و 49 عاملاً و28.0% لدى المؤسسات المتوسطة التي توظف ما بين 50 و 499 عاملاً ولا يتعدى رأس مالها مليون دينار. وهذا يدل على أنه كلما ارتفع حجم المؤسسات داخل هذه الفئة انخفضت الكثافة الرأسمالية لصالح الكثافة

يتجلى من خلال الجداول الثلاثة السابقة أهمية الدور الذي تلعبه الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف حيث بلغ عدد العمال بها 13106 عمال من بين 21899 عاملاً في قطاع الصناعة التحويلية سنة 1999. وقدرت مساهمتها في التوظيف بـ 59.8% وذلك رغم نصيبها المتواضع في رأس المال والذي لم يتجاوز 14.1% من إجمالي رأس مال القطاع. وبالرغم من دورها الكبير في إيجاد فرص عمل، فإن قدرة الصناعات الصغيرة والمتوسطة على توظيف البحرينيين تعتبر منخفضة نسبياً، فهي لا تستقطب سوى 40.8% من القوى العاملة البحرينية في هذا القطاع. وتبقى نسبة البحرنة لديها منخفضة جداً حيث لا تتعدى 28.9% مقابل 62.7% في الصناعات الكبيرة. ويرجع ذلك إلى مستوى الأجور وشروط وظروف العمل وانخفاض قدرة المنافسة لدى العمالة الوطنية.

الصغيرة والمتوسطة يكون أكثر قدرة على توفير الوظائف للبحريين. وبالعكس فإن الاهتمام أكثر بالمؤسسات الأكبر حجماً ضمن الصناعات الكبيرة يضمن فرصاً أكثر لتوظيف البحرينين.

أما إذا كانت سياسة توظيف العمالة الوطنية تتعرض إلى ضغوط من حيث محدودية الاستثمار أو ارتفاع تكلفته وفي ظل غياب سياسة إحلال عمالية، فإن مؤشر تكلفة إيجاد فرصة عمل يصبح المقياس الأساسي الذي يعتمد عليه في توفير عدد أكبر من الوظائف للبحريين.

لعمالية وزادت الحاجة إلى العمالة غير الماهرة أو قليلة المهارة وانخفض الأجر. وتعتبر صناعة الملابس الجاهزة مثلاً على ذلك. وقد بلغت الكثافة الرأسمالية في المشروعات الصناعية المتوسطة 2200 دينار مقابل 9400 دينار في الصناعات الصغيرة و38600 دينار في الصناعات الكبيرة.

ومن خلال النتائج يمكن تصور أن أي سياسة تهدف إلى مكافحة البطالة يجب أن تتخذ اتجاهاً مختلفاً من حيث حجم المؤسسة داخل كل من الفئتين من المؤسسات. فتعزيز دور المؤسسات الأقل حجماً ضمن الصناعات

#### جدول (6.5)

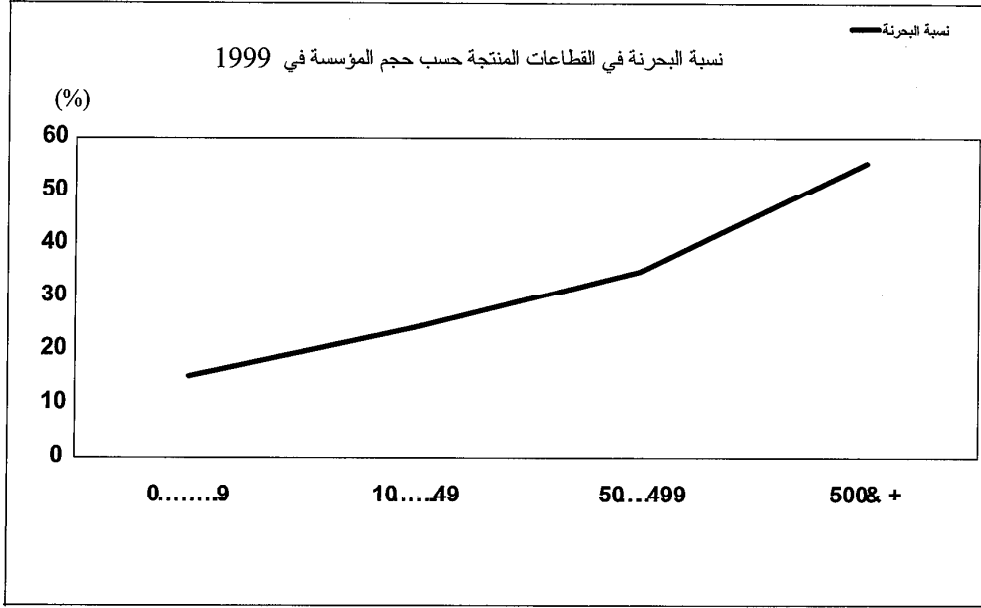
تكلفة إيجاد وظيفة جديدة حسب حجم المؤسسة الصناعية  
وحسب جنسية العامل سنة 1999 (1000دينار)

المؤسسات الكبيرة			المؤسسات الصغيرة والمتوسطة			حجم المؤسسة (عدد العمال)
بصفة عامة	لغير البحريني	للبحريني	بصفة عامة	لغير البحريني	للبحريني	
			7.7	13.2	18.7	9-1
82.5	131.1	222.7	9.4	13.5	31.4	49-10
39.9	88.7	72.6	2.2	3.0	7.8	499-50
33.7	132.9	45.2				500 فأكثر
38.6	103.3	61.5	4.2	6.0	14.6	المجموع

المصدر: نفس المصدر السابق.



### شكل 3.5



في المشروعات الصغيرة، ستكون هي المفضلة.

أما في داخل المؤسسات الصناعية الكبيرة حسب التصنيف المتبع، فإنه كلما زاد حجم المؤسسة من حيث عدد العمال انخفضت تكلفة إيجاد وظيفة لطالبي الشغل البحرينيين بشكل ملحوظ. وفي هذا السياق تفضل الشركات الكبرى التي توظف 500 عامل فأكثر لأن تكلفة إيجاد فرصة عمل للعمالة الوطنية هي الأخفض ضمن هذه الفئة وتقدر في عام 1999 بـ 45200 دينار مقابل 61500 دينار كمتوسط لكامل الفئة.

وعلى هذا الأساس، فإن الصناعات الصغيرة والمتوسطة تفضل على المشاريع الصناعية الكبيرة لأن تكلفة إيجاد وظيفة للعامل البحريني تبلغ 23.8% فقط من نفس التكلفة لدى المؤسسات الكبيرة حيث تقدر بـ 14600 دينار في المتوسط مقابل 61500 دينار في الصناعات الكبيرة. وفي داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإن المشروعات الصناعية المتوسطة والتي تتميز بأخفض تكلفة إيجاد فرصة عمل للبحرينيين حيث تبلغ 7800 دينار مقارنة بـ 18700 دينار في المشروعات الصغرى وبـ 31400 دينار

## 5.5 تطوير الصناعات الصغيرة والمتوسطة ضروري لتطوير التوظيف

إلى 14% ولا تزيد فترة السداد عن أربع سنوات في أفضل الحالات.

**ثالثاً :** صعوبة التصدير ودخول أسواق جديدة والناجحة بدورها عن أسباب عديدة أهمها:

- ضعف أو عدم كفاءة جهاز التسويق لدى هذه المؤسسات.

- غياب المؤسسات الحكومية المساعدة والمساندة في مجال التصدير.

- حدة التنافس وضعف التكامل بين الصناعات في دول مجلس التعاون الخليجي.

ومن أهم الإمكانيات التي وفرتها الدولة لتذليل المصاعب أمام المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مختلف القطاعات وبصفة خاصة في الصناعة تأسيس بنك التنمية . وهو باعتباره مؤسسة مالية شبه عامة يهدف إلى النهوض بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة وإلى إيجاد فرص عمل جديدة من خلال نظام تمويل يقدم قروضاً بأسعار فائدة تنافسية وشروط ميسرة.

ويتدخل بنك البحرين للتنمية في تمويل المشاريع الصغيرة والتي لا يتعدى مبلغ أصولها الثابتة 200 ألف دينار والمشاريع المتوسطة والتي يفوق مبلغ أصولها 200 ألف دينار ولا يتجاوز 10 ملايين دينار كما يتدخل في تمويل المشاريع الصغرى

**من** خلال ما تقدم نلاحظ أن حجم المؤسسة يعتبر من أهم العوامل والمؤشرات التي تؤخذ بعين الاعتبار عند صياغة استراتيجية تنموية بصفة عامة وتوظيف بصفة خاصة. حيث تؤكد بكل وضوح الدور الهام الذي تلعبه المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وإن نجاح أو فشل هذه الاستراتيجية يعتمد على ما تقدمه من حوافز لمثل هذه المشروعات وبصفة خاصة الصناعية منها وعلى ما تتضمنه من إجراءات قادرة على إزالة العوائق أمامها.

ومن أكبر الصعوبات التي تجابهها الصناعات الصغيرة والمتوسطة حالياً من وجهة نظر الصناعيين حسب ما جاء في دراسة مركز البحرين للدراسات والبحوث

**أولاً :** صعوبة الحصول على العمالة الوطنية الماهرة والمدربة وارتفاع رسوم العمالة الأجنبية.

**ثانياً :** صعوبة الحصول على التمويل المناسب الأمر الذي يضطرها إلى الالتجاء إلى البنوك التجارية والقبول بشروط غير ملائمة حيث تتراوح نسبة الفائدة ما بين 10 و 12% وتصل أحياناً

وأصحاب المهن والأعمال الحرة ويساعد بذلك على التوظيف الذاتي.

ويتخذ تمويل بنك التنمية للمشاريع طرقاً مختلفة تتمثل في القروض قصيرة وطويلة المدى والمساهمة في رأس المال العامل من المواد الأولية وتمويل الصادرات بالإضافة إلى توفير ضمانات للقروض المقدمة من البنوك التجارية.

ولا يقتصر عمل البنك على التمويل بل يتعداه إلى توجيه وتكوين المستثمرين الجدد وأصحاب أفكار المشاريع لمساعدتهم على كيفية انطلاق وإدارة مشاريعهم بكفاءة. وفي هذا الإطار يساهم البنك بالتعاون مع وزارة النفط ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (UNDO) في تنظيم دورات تدريبية لأصحاب الأعمال والراغبين في إقامة مشاريع صناعية. كما يقدم البنك مجموعة من الخدمات لأصحاب المشاريع من خلال مركز تنمية الصناعات الناشئة وبالرغم من إمكانياته المتواضعة مقارنة بالبنوك التجارية ، فقد نجح البنك في توسيع مجالات تدخله وزيادة حجم تمويله\*.

فلقد اتسعت شرائح المستفيدين من رجال الأعمال والمستثمرين في مختلف القطاعات التي تشمل الصناعة ، السياحة، التعليم ، الزراعة ، الثروة السمكية ، الصحة والطب الخاص ، المهن التخصصية والنشاطات الخدمية الأخرى ذات القيمة المضافة ، مما نتج عنها الموافقة على 167 قرصاً بقيمة 9.3 مليون دينار في سنة 2000 مقارنة بـ 33 قرصاً بقيمة 2.4 مليون دينار في العام الماضي .

إلا أن الصناعات الصغيرة والمتوسطة لا تزال في حاجة إلى المزيد من العناية وإلى مجهودات أكبر في مجال التمويل .

ويتطلب تطويرها للاستفادة من دورها الكبير في التوظيف إجراءات عديدة أهمها :

- توفير العمالة الوطنية الماهرة بملاءمة مخرجات التعليم بمتطلبات سوق العمل وتكثيف التدريب.

- توفير التمويل المناسب بشروط ميسرة إلى جانب حزمة من الحوافز وتعزيز دور بنك البحرين للتنمية في هذا المجال بزيادة رأسماله وموارده.

- إيجاد المؤسسات العامة المساندة للتصدير.

- مقاومة الإغراق في السوق المحلي من قبل السلع المستوردة.

\* تصريح الشيخ إبراهيم بن خليفة وكيل وزارة المالية والاقتصاد الوطني ورئيس مجلس إدارة بنك البحرين للتنمية. جريدة أخبار الخليج عدد 8416 بتاريخ 8 أبريل 2001.

- السعي إلى تطوير التكامل الصناعي في دول مجلس التعاون الخليجي.

- توفير البنية التحتية والمناخ المناسب لجلب الاستثمار الأجنبي المباشر .

### المنشور: المشاريع المتناهية الصغر مقارنتها في مقاومة البطالة والفقر

**في** العصر الحالي لم تعد قضية البطالة حكراً على البلدان النامية والفقيرة بل أصبحت آفة تعاني منها جميع الشعوب. وقد أصبح توفير فرص عمل جديدة على أولويات الخطط التنموية حتى في البلدان المتقدمة ذات الإقتصاد الحر. ويرز معدل البطالة كمؤشر رئيسي إلى جانب معدل النمو ومؤشر الأسعار ومؤشر البورصة يراقب باستمرار وتتخذ في شأنه تدابير وإجراءات وتبنى على أساسه سياسات اقتصادية تتبناها الدول.

ولم يعد النمو الاقتصادي شرطاً كافياً لضمان فرص العمل. فالتطور التكنولوجي الباهر جعلنا نشهد نمواً بدون وظائف. وخلق التحول الحديث نحو العولمة - والمتمثل في الانفتاح والخصخصة والاندماج - وراءه جيشاً من العاطلين تخلت عنهم المؤسسات الإنتاجية لضمان بقائها والحفاظ على مقدراتها التنافسية. وانتشر الفقر في العالم وتفاقم ليصل عدد من هم دون عتبة الفقر أي من يعيشون على أقل

من دولار واحد في اليوم إلى مليار و 200 ألف شخص سنة 2000 (4).

وقد دفع هذا الوضع الحكومات التي تجابه معضلة البطالة والفقر إلى البحث عن حلول أخرى، تم وضع العديد من الحلول والسياسات. ولعل من أهم التجارب التي أظهرت جدواها في مجال التوظيف والتي صارت تنقل على عكس القاعدة من البلدان الفقيرة إلى البلدان الغنية والمتقدمة، هي تجربة التوظيف الذاتي وتمويل المشاريع متناهية الصغر (Microprojects). وأصبح كل من البنك الدولي والأمم المتحدة يهتم بمثل هذه التجارب ويسعى إلى تأطيرها وتعميمها. ومن التجارب المشهورة نذكر تجربة غرامين Grameem في بنغلادش وسول Sol في بوليفيا و BRI و BKD في اندونيسيا وبنك التضامن في تونس و مشروع ميكروستارت في البحرين.

وإن اختلفت هذه التجارب وتتنوع، فهي تتفق في الهدف وهو الحد من البطالة عن طريق التوظيف الذاتي بتوفير التمويل المناسب.

وهذه الفكرة جديرة بالدراسة بالنسبة للبحرين لما يتميز به التوظيف الذاتي لخريجي مختلف مراحل التعليم ومن بينها الصناعي من مزايا عديدة نذكر أهمها:

أما تجربة البحرين في هذا المجال فتتمثل في مشروع الميكروستارت أو المشاريع المتناهية الصغر وتتلخص فيما يلي:

### 2.6.5 مشروع الميكروستارت في البحرين

بدأ مشروع الميكروستارت يأخذ مكانه في المجتمع المحلي البحريني منذ يونيه 1999 ، كأول عمل للتنمية المشروعات المتناهية الصغر، الهادف إلى مكافحة الفقر وإثراء التجربة لخصوصية مجتمع البحرين حيث تتصف حالته الاقتصادية والمعيشية بعدم تدنيها مقارنة بالمجتمعات الذي نفذ فيها مثل هذا المشروع.

لقد أخذت جمعيتان أهليتان نسائيتان (جمعية رعاية الأمومة والطفل وجمعية أوال) على عاتقهما مسؤولية تنفيذ هذا المشروع بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالبحرين، الذي روج له عند 500 امرأة ورجل، أغلبهم من النساء تتراوح أعمارهم بين 30 - 40 سنة.

انصبت أنشطة هذا البرنامج على أربعة أقسام هي: الأنشطة التجارية والخدمية والصناعية والأنشطة ذات الطابع الزراعي، وقد احتلت الأنشطة

• يتميز التوظيف الذاتي بأنه الأقل تكلفة مقارنة بتكلفة إيجاد فرصة عمل جيدة في كل القطاعات الاقتصادية.

• الوظيفة أو المهنة تتلاءم مع مهارات وخبرات وخيارات العامل أو الموظف.

• تتميز فرصة العمل بإنتاجية أعلى لأن العامل هو صاحب العمل حيث يتغلب البحث عن الربح لديه على الراتب الثابت والمستقر.

• يتميز العمل بالمرونة، فصاحب العمل ينظم عمله بالطريقة التي تناسبه ويتخلى عن التكلفة الزائدة.

• يتمكن الموظف أو العامل من استخدام أقصى لقدراته الذهنية وطاقته البدنية ومهارته ليتمكن من زيادة الدخل والتوسع، الشيء الذي لا تمنحه الوظيفة والعمل لحساب الغير.

• تكوين جيل من أصحاب الأعمال ذوي الكفاءة Entrepreneurs من بين هؤلاء يستفيد منهم الاقتصاد في المستقبل ليكونوا نواة لنهضة الصناعات الصغيرة والمتوسطة والمشاريع المتوسطة في مجال الخدمات.

1- World Bank, " world Bank Support for Small and Medium Industry: [httpP // wbln 0018.world bank. Org/oed/oeddocilib. Nsf.](http://wbln0018.worldbank.org/oed/oeddocilib.Nsf)

2- La Documentation Francaise, Revue Problemes Economiques No 2.531, 27 aout 1997, "Un Panorama des PME en France.

3- "خيارات تطوير الصادرات الصناعية البحرينية"، مركز البحرين للدراسات والبحوث- نوفمبر 1999.

4 OECD, OECD Observer, No. 221/222, - Summer 2000, "Seven goals for world development".

التجارية نسبة 55% من مجموع الأنشطة، إلا أن هذه الأنشطة بصورة عامة لم تستطع توفير فرص عمل للآخرين بجوار أصحابها وخاصة لدى النساء.

ويعتقد بأن عدد المستفيدين من هذا المشروع قد يصل إلى 1500 مستفيد خلال السنوات الثلاث القادمة رغم ما يعترض هذا المشروع من صعاب كمشاكل التسويق وصغر القروض ونقص المهارات والقدرات لبدء مشروع صغير إضافة إلى أنه لم يصل حتى الآن إلى الفئات الفقيرة المستهدفة منه.

ومن المطلوب لتدعيم هذا المشروع وزيادة الإقبال عليه ما يلي:

- ◀ توعية الفئات المستهدفة بأهمية هذا المشروع.
- ◀ توفير المزيد من الموارد المالية له وتوسيع دائرة التدخل لبنك البحرين للتنمية ليشمل جميع القطاعات الاقتصادية وجميع شرائح المجتمع المستهدفة.
- ◀ توفير التدريب المناسب لمن يرغب في الانخراط في هذا المشروع.
- ◀ مساعدة المنتجين على التسويق بإيجاد مؤسسة وطنية تشتري منتجاتهم وتسوقها.

# التعليم في دولة البحرين واقع وتحديات

1.6 - مقدمة

2.6 - التعليم الأساسي

3.6 - التعليم الثانوي

4.6 - التعليم الخاص

5.6 - تعليم المرأة

6.6 - التعليم العالي

7.6 - الخاتمة

وقد قطع نظام التعليم في البحرين شوطاً مهماً من التطور منذ تأسيسه في عام 1919 ، وقد انتقل منذ ذلك الحين من مجتمع كانت الأمية فيه 43 % في عام 1959 من مجموع السكان البحرينيين 10 سنوات فأكثر إلى 16.3 % في عام 1996 أو أدنى من ذلك وفق التقديرات الحالية التي تشير إلى أن نسبة الأمية في أوساط البحرينيين قد انخفضت لأدنى من 10 %.

## 2.6 التعليم الأساسي

### 2.6.1 نظام التعليم الأساسي.

**يتمتد** التعليم الأساسي 9 سنوات دراسية مقسمة إلى ثلاث حلقات (الحلقة الأولى من 6 إلى 8 سنوات والحلقة الثانية من 9 إلى 11 سنة و الحلقة الثالثة من 12 إلى 14 سنة). وتشكل الحلقتان الأولى والثانية المرحلة الابتدائية أما الحلقة الثالثة فتشكل المرحلة الإعدادية. وعلى الرغم من أن التعليم في البحرين ليس إلزامياً ورغم غياب قانون للتعليم يقر بالزامية التعليم إلا أن جميع الأطفال في سن التعليم 6 سنوات يلتحقون بالمدرسة الابتدائية سواء في المدارس الحكومية أم في المدارس الخاصة. ويبلغ عدد الطلبة الإجمالي في العام الدراسي 2000/

**يعتبر** مجتمع البحرين كما المجتمعات العربية مجتمعاً فتيماً حيث تشير التقديرات السكانية لعام 1999 بأن نسبة السكان البحرينيين ممن هم أقل من 24 سنة تصل إلى 60% من مجموع السكان البحرينيين. وعلى الرغم من أن هذه النسبة الكبيرة من صغار السن والشباب تلقي عبئاً كبيراً على الدولة من حيث تحملها للتعليم المجاني وتوفير الخدمات الصحية المجانية و غيرها من خدمات اجتماعية خاصة لهذه الفئة، إلا أن الدولة لا زالت تضع الخدمات الاجتماعية في قائمة أولوياتها عند تصميم الخطط الإنمائية وتوزيع الموارد المالية.

وتستمد السياسة التعليمية توجهاتها من روح ونصوص دستور البلاد الذي يكفل حق التعليم ومجانيته لمن هم في سن التعليم من سن 6 سنوات في شتى مناطق البلاد، وتسعى نحو تجويد نوعية التعليم وتحسين مستواه ليتناسب مع حاجات المتعلمين ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

و نظام التعليم الرسمي في البحرين يتبع السلم التعليمي 6 - 3 - 3 ، وتتضمن السنوات التسع الأولى مرحلة التعليم الأساسي من سن 6 إلى 14 سنة، أما السنوات الثلاث الباقية فتمثل التعليم الثانوي من سن 15 إلى 17 سنة.



2001 في المرحلة الابتدائية 63218 طالباً وطالبة، ويصل في المرحلة الإعدادية إلى 29077 طالباً وطالبة. وقد سجلت نسبة القيد الصافية في التعليم الابتدائي 96.7% في العام الدراسي 98/97 من مجموع أفراد فئة السن المناظرة من السكان أي من 6 إلى 11 سنة. ويبلغ نصيب المعلم من الطلبة في المرحلة الابتدائية 20 طالباً لكل معلم ، ويبلغ في المرحلة الإعدادية 17 طالباً لكل معلم.

وتعتبر كثافة الفصل الدراسي منخفضة في جميع المدارس، بل أن الوزارة تضع معياراً ثابتاً لكثافة الفصل الدراسي في المرحلة الابتدائية لا يتجاوز 30 طالباً في الفصل الدراسي خصوصاً في الحلقة الأولى إيماناً منها بحاجة كل طفل إلى الحصول على العناية الكافية والاهتمام المناسب أثناء تعلمه. ولذلك لا تتجاوز كثافة الفصول الدراسية في الحلقة الأولى والثانية من التعليم الأساسي هذا العدد، كما تصل إلى 32 طالباً في الفصل الدراسي في المرحلة الإعدادية.

ولا تعتبر مشكلة التسرب من المدرسة مشكلة كبيرة يعاني منها نظام التعليم في المرحلة الأساسية كما تعاني منها بقية الأنظمة، حيث لا تتجاوز نسبة التسرب 1% في التعليم الأساسي بل هي أقل من 0.2% في المرحلة الابتدائية. وتسعى الوزارة بشكل دائم إلى إعادة جذب هؤلاء الطلبة إلى مظلة التعليم خاصة صغار السن منهم . ويتوقع أن يساهم قانون التعليم الجديد في حل مشكلة

التسرب في التعليم الأساسي حيث يقرر هذا القانون أن يكون التعليم إلزامياً لكل المواطنين في سن التعليم الأساسي من 6 إلى 14 سنة كما أنه يقرر بعض الإجراءات التي تلزم الأسر بإدخال أبنائهم في العملية التعليمية.

## 6.2.2 نوعية التعليم الأساسي.

أشار تقرير ديور "التعلم ذلك الكنز المكنون" إلى أن التعليم الأساسي هو جواز مرور عبر الحياة" وهو بذلك حق لجميع الفئات في المجتمع (ص: 103). ولذلك يجب أن يلبي هذا التعليم الحاجات الأساسية للتعلم والتي تشمل امتلاك وسائل التعلم الأساسية (مثل القراءة و الكتابة و التعبير الشفهي والحساب وحل المشكلات) والمضامين الأساسية للتعلم (كالمعرفة والمهارات و القيم والاتجاهات) (ص: 104). ولقد وضع نظام التعليم في اعتباره تحقيق التعليم الأساسي في البحرين لهذه الحاجات .

ويهدف هذا التعليم إلى تسليح الفرد بعناصر التعلم الأساسي (القراءة و الكتابة والحساب وحل المشكلات) وتعزيز حب التعلم لديه والقدرة على التعلم الذاتي. وتولي السياسة التعليمية في الدولة أهمية كبرى لتجويد نوعية التعليم وتجويده الذي يضمن تلبية احتياجات المتعلمين ومتطلبات التنمية. وقد قطعت منذ السبعينات خطوات جريئة وهامة في مجال تطوير مناهج التعليم الأساسي في اللغة

العربية والرياضيات والعلوم والمواد الاجتماعية، والتربية الفنية والتربية الرياضية. وهناك مراجعة مستمرة للمناهج تتم في ضوء المستجدات العالمية والتربوية وفي ضوء احتياجات المجتمع البحريني. ومن أهم مظاهر تجويد التعليم المراحل التي قطعت حتى الآن في تطوير التعليم الابتدائي؛ ففي السبعينات كانت هناك مراجعة شاملة لفلسفة التعليم الابتدائي وبرامجه وطرائق التدريس فيه، وبناء على هذه المراجعة تم تطبيق نظام معلم الفصل في الحلقة الأولى من التعليم الابتدائي، وهو نظام يستند على مبادئ أساسية هي "التكامل في المنهج وفي طرائق التعلم - الطفل محور عملية التعليم - البيئة موضوع التعليم - النمو الشامل للطفل عقلياً وجسدياً ونفسياً واجتماعياً ودينياً - التعلم الذاتي - مراعاة الفروق الفردية وتكافؤ الفرص التعليمية".

وتهتم التوجهات الحالية للتعليم بمبدأ تفريع التعليم وتشجيع الطلبة على التعلم الذاتي، ولذلك أسست في بداية الثمانينات مراكز مصادر التعلم بالمدارس المجهزة بأحدث مصادر المعرفة والتعلم التي تمكن الطالب من البحث وإنتاج المعرفة كل بحسب طاقاته وإمكاناته. كما قطعت أنظمة التقويم والامتحانات شوطاً مهماً في المراجعة والتطوير وذلك باعتباره مدخلاً أساسياً لتحسين نوعية التعليم ومخرجاته. فمن جهة

أولى تمت تهيئة المدارس الابتدائية والإعدادية الحكومية لممارسة أساليب التقويم التكويني والتقويم الحقيقي، و تطبق هذه المدارس حالياً نظاماً جديداً في التقويم التربوي يؤكد على التشخيص المستمر وعلى إتقان الكفايات الأساسية في التعليم وعلى الجودة في الأداء .

ومن جهة ثانية تقوم وزارة التربية و التعليم بتقويم مخرجاتها مركزياً في نهاية الحلقة الثالثة للتأكد من أنها حققت الحد الأدنى المطلوب منها لمواصلة التعليم الثانوي. هذا بالإضافة إلى إجراء الدراسات التقويمية المتواصلة التي تنفذها مراكز البحث المستقلة بالتعاقد على مخرجات التعليم في الحلقات الثلاث. وتأكيداً على أهمية التقويم المستمر لمخرجات التعليم في الحلقات الثلاث يتضمن برنامج التطوير النوعي للتعليم تأسيس مركز وطني لتقويم التعليم وضبط مخرجاته، وهو مشروع طموح يتوقع له أن يدفع بنوعية التعليم خطوات إلى الأمام .

ولأن بنية المجتمع الحديث باتت تركز على محورين اثنين: تقنية المعلومات من جهة واللغة الإنجليزية من جهة ثانية، فقد أكدت التوجهات التربوية الجديدة على الاهتمام بهذين المحورين بدءاً من التعليم الأساسي. ففي مجال اللغة الإنجليزية تم تصميم منهج مطور لتدريس اللغة الإنجليزية في المرحلة

الابتدائية وبدأت تجربة هذا المنهج في العام الدراسي 96/95 وعمم في عام 98/97 .

و على الرغم من أن اللغة الإنجليزية كانت مادة أساسية منذ زمن طويل حيث يبدأ تدريسها من الصف الرابع الابتدائي، فقد بدأت الوزارة في هذا العام 2001/2000 في تعليم اللغة الإنجليزية من الصف الثالث الابتدائي إيماناً منها بضرورة تسليح المتعلم بالمهارات الكافية في هذه اللغة منذ سن مبكرة وتسهيلاً له لاستخدام مصادر التعلم المختلفة كالحاسب والإنترنت التي باتت أحد مستلزمات التعليم في جميع المراحل.

ومن جهة ثانية هناك مشروع إدخال مادة التصميم والتقانة من الصف الأول الابتدائي وذلك في عام 1998 وهو مشروع يهدف إلى تحسين مخرجات التعليم وتنمية الحس المهني والابتكاري لدى الطلبة ومساعدتهم على استيعاب التقنيات التي يتعاملون معها في حياتهم اليومية، وإكسابهم مهارات تقنية وفنية تؤهلهم للنجاح في المرحلة الثانوية. وقد توسع تطبيق هذه التجربة في الصف الثاني الابتدائي في أربع مدارس ابتدائية في العام الدراسي 2000/99. وسيتم التوسع التدريجي في تطبيق هذا المشروع إلى أن يتم تعميمه على جميع المدارس الابتدائية من الصف الأول إلى الصف السادس الابتدائي. كما يتواصل هذا المشروع بتعزيز مادة المجالات العملية في المرحلة الإعدادية

والتي تشمل تدريس التصميم والابتكار والتكنولوجيا.

### 6.2.3 التعليم الأساسي

#### لذوي الاحتياجات الخاصة.

تأخذ الدولة على عاتقها الاهتمام بمختلف فئات المجتمع وتولي أهمية وعناية فائقة لذوي الاحتياجات الخاصة، ففي مجال التربية والتعليم هناك قسم خاص يعنى بالشؤون التربوية والاجتماعية و التعليمية لهؤلاء. وهناك مدرس خاص في الكثير من المدارس الابتدائية يعنى بهذه الفئات ويساعدهم مع المعلمين على تخطي الصعوبات التي يواجهونها في مجال التعلم. وهناك مشروع لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في الفصول العادية تم البدء بتنفيذه منذ العام الدراسي 92/93 ، وهو مطبق في 66 مدرسة في العام الدراسي 99/98.

أما في مجال رعاية الموهوبين والمتفوقين فهناك مشروع يهدف إلى الكشف عن هؤلاء الطلبة في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي. كما يتضمن برنامج رعاية الموهوبين في المدارس الحكومية إقامة الورش التدريبية للمعلمين في المدارس الابتدائية حول كيفية اكتشاف الموهوبين والتعامل معهم .

و يمتد نطاق الخدمات المقدمة للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة إلى إنشاء عدد من رياض الأطفال والمراكز الخاصة التي تعنى

عدد الطلبة الملتحقين بهذا التعليم حسب التخصص للعام الدراسي 2001/2000.

### جدول 1.6 الطلبة المسجلون في التعليم

#### الثانوي 2001/2000

المجموع	بنات	بنين	التخصص
7381	4791	2590	المسار العلمي
4593	3242	1351	المسار الأدبي
7870	4248	3622	المسار التجاري
3180	-	3180	المسار الصناعي *
179	179	-	مسار الإعلان
163	163	-	مسار الأنسجة
54	-	54	التعليم الديني
23420	12623	10797	المجموع

المصدر: وزارة التربية و التعليم، قسم

الإحصاء التربوي، 2001/2000

\* يتضمن 614 طالباً في التدريب المهني

الصناعي.

ويبلغ إجمالي عدد المدارس الثانوية في البحرين حوالي 20 مدرسة ثانوية عامة (تجمع بين التخصصات الأدبية و العلمية والتجارية) و 5 مدارس تجارية. ولا تتجاوز كثافة الفصل الدراسي في هذه المدارس 35 طالباً في الفصل الدراسي، مما يتيح لكل الطلبة الفرصة للحصول على اهتمام المعلم وعنايته بهم. بالإضافة لذلك فإن هناك أربع مدارس صناعية كبرى تضم 3180 طالباً،

بشؤونهم واحتياجاتهم ومنها: مركز تنمية السمع والنطق التابع للجمعية البحرينية لتنمية الطفولة والذي أسس عام 1994 ، ومركز الوفاء التابع للجمعية البحرينية للتخلف العقلي، ويضم الأطفال المتخلفين عقلياً من سن 4 إلى 10 سنوات، ومركز الطفل للرعاية النهارية التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، و يعنى بفترة الإعاقة المتعددة والشلل الدماغي من سن 4 إلى 12 سنة، ومركز الأمل للرعاية المبكرة ويتبع جمعية رعاية الطفل والأمومة ويعنى بالأطفال المتخلفين عقلياً من سن 3 إلى 6 سنوات.

### 3.6 التعليم الثانوي.

#### 1.3.6 نظام التعليم الثانوي.

**مدة** هذا التعليم ثلاث سنوات ويلتحق به المتخرجون من التعليم الأساسي (المرحلة الإعدادية) حيث يبدأ هؤلاء الطلبة في اختيار التخصص الذي يتناسب مع ميولهم وإمكاناتهم. ويضم التعليم الثانوي ستة تخصصات رئيسة يقبل عليها الطلبة بنسب متفاوتة وهي: المسار العلمي والمسار الأدبي والمسار التجاري والمسار الصناعي (للبنين فقط) ومسار الإعلان (للبنات فقط) ومسار الأنسجة (للبنات فقط). ويبين الجدول 1.6

ويجري العمل في هذه المدارس وفق نظام المسارين؛ المسار التطبيقي ويتوجه إليه الطلبة ذوو الميول العملية ويؤهل الطالب للانخراط في سوق العمل، والمسار الفني الذي يقدم دراسات متقدمة ويركز على الجوانب الفنية والتكنولوجية بالإضافة إلى التطبيقات العملية ويمكن الطالب من الالتحاق بالدراسة الجامعية. ويقدم التعليم الصناعي ستة تخصصات عامة تنفرع إلى ثلاثة عشر تخصصاً دقيقاً في المسار الفني وإلى أربعة عشر تخصصاً دقيقاً في المسار التطبيقي.

ويتبع نظام التعليم في المرحلة الثانوية نظام المقررات الذي يتيح الحرية للطالب لاختيار المقررات الدراسية بحسب طاقاته وإمكانياته ويسمح له بممارسة مهارات التعلم الذاتي والبحث العلمي.

### 6.3.2 نوعية التعليم الثانوي.

لقد كان التعليم الثانوي ولا زال محط اهتمام الدولة نظراً لخصوصيته المميزة التي تجعله حلقة مهمة لانخراط مخرجاته في سوق العمل أو مواصلتها للدراسة الجامعية. وقد يكون التوفيق بين هذين الهدفين صعباً في كثير من الأحيان، وذلك على الرغم من أن التعليم الثانوي ينقسم إلى مسارات متعددة كما بينا في الفصل السابق تسمح للطلبة

المتخرجين من التعليم الإعدادي الاختيار بحسب أهدافهم المستقبلية. فمن جهة أولى يجب أن يسلم التعليم الثانوي كل خريج بالحد الأدنى من المعرفة النظرية والعملية التي تؤهله للدخول في الجامعة، ومن جهة ثانية على التعليم الثانوي أن يؤهل المتخرج بالمهارات العملية والتقنية التي تمكنه من العمل المنتج الفاعل وتمكنه في الوقت نفسه من التعلم الذاتي المستمر والتكيف مع المتغيرات المتسارعة في عالم الإنتاج والعمل. وتؤكد توجهات التطوير في هذه المرحلة على تحقيق المزيد من التوافق والارتباط بين برامج وخطط التعليم والمنعكسة في المناهج الدراسية وبين متطلبات العمل المنتج ومواصفات المهن في سوق العمل. ولذلك يشارك في لجان التطوير بالإضافة إلى المختصين في الوزارة مسؤولون واختصاصيون من مختلف القطاعات الحكومية والخاصة كما تشارك بعض المؤسسات الإنتاجية والخدماتية في اللجان الاستشارية للمواد الدراسية وبخاصة مسارات التعليم المهني والفني.

وقد أصبح تعلم مهارات الكمبيوتر من المواد الأساسية التي يجب أن يتعلمها كل طالب في التعليم الثانوي بعد أن كانت مادة اختيارية. ويتوافر بمدارس التعليم الثانوي

الآن مختبرات تعلم مجهزة بأحدث أجهزة الكمبيوتر، ومرتبطة بشبكة الانترنت ، بالإضافة إلى إنتاج برامج الوسائط المتعددة لجميع المناهج .

ويحوز التعليم الفني على أهمية خاصة في تطوير التعليم الثانوي باعتباره يعد المستويات التقنية و المهنية التي من المتوقع أن تتخرط في سوق العمل مباشرة بعد تخرجها. وقد أعيد النظر في السنوات الأخيرة في مجمل منظومة التعليم الفني بفرعيه التجاري والصناعي. وبدأ التطوير بالفعل في التعليم الصناعي في العام الدراسي 99/98 . ويحاول هذا التعليم اليوم أن يوفق بين هدفين أساسيين: امتلاك المعارف والمهارات اللازمة الفنية والمهنية القابلة للاستخدام في سوق العمل وامتلاك الحد الأدنى من المعرفة النظرية لمتابعة التعليم الجامعي. ومن أهم ملامح تطوير التعليم الصناعي ما يلي:

1 - ربط الكفايات الأساسية في المنهج بمتطلبات سوق العمل ولأجل ذلك اعتمدت وثيقة متكاملة لكل المناهج المطبقة في السنوات الثلاث، كما اعتمد مبدأ التدريب في مواقع العمل من المصانع والمؤسسات العاملة في البلاد كعنصر ضروري في الخطة الدراسية وشرط ضروري من شروط التخرج. ويلتحق الطالب بالتدريب الميداني في إحدى الشركات الصناعية ولمدة خمسة أسابيع

وذلك لاكتساب الخبرة العملية الميدانية ومعايشة التطورات التكنولوجية الحديثة. وهناك 71 شركة ومؤسسة تساهم في برنامج التدريب الميداني وتشارك كذلك في التقويم الخارجي لطلبة التعليم الصناعي.

2 - تطبيق نظام ضمان الجودة: لأن التعليم الصناعي يسعى كذلك إلى مواكبة مخرجاته للمستويات العالمية فقد طبق نظام لضمان الجودة بالاتفاق مع هيئة المؤهلات الاسكتلندية للحصول على الاعتراف بمستوى الخريج بما يعادل GSVQ2.

وفي التعليم التجاري يجري العمل حالياً على مشروع للتطوير الجذري على بنية الخطة الدراسية و المناهج والبيئة المدرسية. ويأخذ هذا المشروع نفس الاتجاه الذي أخذه التطوير في التعليم الصناعي من حيث ربط كفايات المنهج بمتطلبات سوق العمل، ورفع مستوى الخريج عن طريق ممارسة التطبيقات العملية في المختبر التجاري وفي مواقع العمل. ولحين استكمال هذا التطوير يتم تنفيذ خطة للتطوير المرحلي أهم ملامحها تفعيل صالات المحاكاة وتزويدها بأجهزة الحاسوب المتطورة واستخدامها كمركز للتطبيق العملي وكل ذلك من أجل ضمان جودة المتخرج بحيث تمكنه من الحصول على وظيفة مناسبة في سوق العمل أو فتح المجال المناسب له لمواصلة الدراسة العليا.

#### 4.6 التعليم الخاص

**يمكن** القول أن التعليم الخاص في البحرين ينقسم إلى تعليم خاص قبل المدرسة والتعليم الخاص الأهلي والتعليم الخاص الأجنبي. وللتعليم الخاص الأجنبي تاريخ طويل في البحرين حيث ترجع بداياته إلى ما قبل تأسيس التعليم الرسمي في البحرين. أما التعليم الخاص قبل المدرسة والتعليم الخاص الأهلي فقد حققا انتشاراً كبيراً في المجتمع البحريني منذ بداية التسعينات فقط. وهناك قانون خاص صادر بمرسوم أميري ينظم العمل في المؤسسات الخاصة التعليمية والتدريبية، وتشرف عليه وتتابع تنفيذه وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وفيما يلي عرض للتعليم الخاص قبل المدرسة والتعليم الخاص الأهلي (الوطني).

#### 4.6.1 تعليم أطفال ما قبل المدرسة.

لا يزال هذا التعليم في بدايات تطوره في البحرين، فمن جهة أولى تخضع جميع مؤسسات التعليم قبل المدرسي للقطاع الخاص وهي تقع تحت إشراف وزارة التربية والتعليم، ولأنها كذلك فهي، من جهة ثانية، لم تحقق انتشاراً كبيراً بعد في جميع مناطق البحرين حيث يرتبط التوسع في رياض الأطفال وتعميمها على مبادرات القطاع الخاص

والإمكانات المتاحة له. كما أنها تنتشر في المناطق الحضرية عنها في المناطق الريفية. ومن الملاحظ أن هذا التعليم قد بدأ يشهد إقبالاً كبيراً من المجتمع فقد ارتفع عدد الأطفال المسجلين في رياض الأطفال في البحرين من 9056 طفلاً وطفلة (سن 3 - 5 سنوات) في عام 91/90 إلى 14064 طفلاً وطفلة في عام 99/98، ويشكل هذا العدد 36% من السكان في الفئة العمرية المقابلة (3 - 5 سنوات). ويتوافر في البحرين 122 روضة أطفال بالإضافة إلى توافر رياض أطفال بجميع المدارس الخاصة البالغ عددها 40 مدرسة في عام 2000. يضاف لذلك روضتان خاصتان واحدة للأطفال المكفوفين وأخرى للأطفال المعوقين جسدياً. وتعتبر رسوم هذه الرياض (باستثناء الرياض في مدارس النخبة الخاصة) في متناول الكثير من الأسر من متوسطي الدخل والشرائح العليا من محدودي الدخل. وهي تتراوح بين 150 إلى 540 ديناراً سنوياً. ويتميز التعليم ما قبل المدرسة خصوصاً في مستوياته الدنيا والوسطى بتدني مستوى أعضاء هيئة التدريس والبرامج التعليمية. كما أنه يعتبر عند بعض الأسر إحدى وسائل إزاحة الأطفال عن المنزل خصوصاً بالنسبة لبعض الأسر العاملة.

ونظراً للأهمية التي توليها الدولة لهذا التعليم فقد بدأت سياسة تشجيع القطاع الخاص على فتح المزيد من رياض الأطفال في مختلف المناطق ووضعها تحت إشراف ومتابعة وزارة التربية والتعليم، وهي تشجع ذلك ضمن دراسة متأنية للمناهج التي تتقدم بها هذه الرياض ومراقبة فاحصة للوسائل التي تتيحها للأطفال من سن 3 إلى 5 سنوات من أبنية وتجهيزات، وكذلك إشراف مباشر على تعيين الهيئات الإدارية والتعليمية التي يشترط أن يتوافر بها المستوى المناسب من التعليم والخبرة. وقد تم تصميم منهج موحد لرياض الأطفال في الدولة يتفق مع خصائص نمو أطفال هذه المرحلة. كما تطبق وزارة التربية والتعليم مشروع مركز تطوير رياض الأطفال، وهو مشروع يتضمن استحداث مركز تدريبي مصغر ويلحق بهذا المركز روضة أطفال تكون بمثابة مختبر تعليمي دائم ومستمر لتدريب معلمات رياض الأطفال. ويهدف هذا المشروع إلى تهيئة الكوادر الوطنية للعمل في مجال رياض الأطفال. ومن أجل الارتقاء بمستوى معلمات الرياض فقد وضعت الوزارة مشروعاً لتطوير أدائهن، ستستفيد منه 350 إدارية ومعلمة من القطاع الخاص.

كما استحدثت جامعة البحرين برنامجاً خاصاً لمعلمات رياض الأطفال ومديرات هذه

الرياض للحصول على دبلوم رياض الأطفال، وأقرت برنامجاً جديداً في بكالوريوس التربية في الطفولة المبكرة. ويقدم أحد المعاهد الخاصة في البحرين برنامجاً لمعلمات رياض الأطفال تقبل عليه الكثير من المعلمات أو أولئك الراغبات في العمل في هذا المجال مستقبلاً. كل ذلك من شأنه أن يرفع من مستوى الخدمة التربوية التي تقدمها رياض الأطفال الخاصة في البحرين.

#### 6.4.2 التعليم الخاص الأهلي.

يشكل التعليم الخاص في البحرين جزءاً أساسياً من التعليم في البلاد حيث بدأت تنتشر المدارس الخاصة الوطنية والأجنبية وهي تحوز على إقبال واضح من أولياء الأمور. وتتفاوت المدارس الخاصة الأهلية بين مدارس وطنية ذات رسوم مرتفعة ينتمي إليها أبناء الطبقة الغنية، ومدارس ذات رسوم متوسطة ينتمي إليها في الغالب أبناء الطبقة المتوسطة. كما تتفاوت هذه المدارس من حيث المناهج الدراسية وطرائق التدريس. ويمكن القول أن هناك مدارس وطنية تقدم المناهج الأجنبية الإنجليزية أو الأمريكية، وهناك مدارس تقدم مناهج عربية، وهناك مدارس تؤكد في مناهجها على الجوانب الدينية وأخيراً هناك مدارس تتبع المنهج الحكومي مع بعض الإضافات أو التعديلات في الخطة كتقديم اللغة



الإنجليزية والكمبيوتر من الصف الأول الابتدائي.

وتتوجه نسبة من الطلبة البحرينيين إلى المدارس الخاصة الوطنية منها أو الأجنبية، ويوجد 17 مدرسة أهلية خاصة في البحرين حتى عام 2000/99، و 23 مدرسة خاصة أجنبية في نفس العام. ويصل عدد الطلبة البحرينيين المسجلين في التعليم الابتدائي في المدارس الخاصة إلى 5345 في العام الدراسي 1999/98، وهم بذلك يشكلون 8.5% من مجموع الطلبة البحرينيين في المدارس الحكومية و الخاصة في التعليم الابتدائي. أما في التعليم الإعدادي فيصل عدد الطلبة البحرينيين في المدارس الخاصة في العام الدراسي 99/98 إلى 1552 طالباً وطالبة، ويشكل هذا العدد 5.4% من مجموع الطلبة البحرينيين في المرحلة الإعدادية. وتشير إحصاءات نفس العام بأن عدد الطلبة البحرينيين في التعليم الثانوي قد بلغ 800 طالب وطالبة في المدارس الخاصة حيث يشكلون 3.6% من مجموع الطلبة البحرينيين في المرحلة الثانوية. وتشير هذه الإحصاءات إلى أن نسبة لا بأس بها من الطلبة البحرينيين يتوجهون إلى التعليم الخاص وبخاصة في التعليم الابتدائي.

وقد بدأت الدولة سياسة تشجيع القطاع الخاص على فتح المدارس الخاصة وتقديم

التسهيلات الضرورية لهم في هذا المجال، نظراً لما يمكن أن تحققه هذه المدارس من مزايا على مستوى تخفيف العبء عن التعليم الحكومي، وإمكانية الاستفادة من تجارب المدارس الخاصة. وقد بدأ الطلب على هذه المدارس يرتفع في الوقت الحاضر. وربما جاء هذا الإقبال لعدة عوامل منها ما توفره المدارس الخاصة من مرونة وتنوع في المناهج الدراسية، وخاصة تدريس اللغة الإنجليزية من الصف الأول الابتدائي؛ حيث يعتقد بأن إتقان هذه اللغة مطلب أساسي في العصر الحالي المتميز بتوجهات العولمة والتكنولوجيا. كما تتميز المدارس الخاصة بانخفاض في كثافة الفصل قد تصل في أقصاها إلى 25 طالباً في الصف ولكنها في المرحلة الابتدائية قد تتخفف إلى 15 طالباً فقط.

#### 5.6 تعليم المرأة:

**لقد** ساهم التعليم المبكر للفتاة في المجتمع البحريني، بالإضافة لعمليات التحديث الاجتماعي والاقتصادي الذي خضعت له الجزيرة في وقت مبكر في خلق اتجاهات ومواقف اجتماعية في المجتمع البحريني، أقل مما يقال عنها أنها ليست بالمعادية للمرأة، بل أننا قد نذهب للقول أنها أحد أسباب اقتحامها للتعليم وبالتالي سوق العمل بقطاعاته المختلفة.

وتبرز حالة الإجماع الوطني لمختلف الاتجاهات والمدارس الفكرية البحرينية من الحق السياسي للمرأة أسوة بالرجل حقيقة الموقف الاجتماعي العام الداعم للمرأة البحرينية. ولكن يبقى هذا التساؤل، أيّ هذا دعماً مطلقاً غير مقيد؟ أم أنه دعم فرضته التغيرات المجتمعية العميقة التي خضع لها المجتمع البحريني خلال القرن المنصرم والذي حمل الكثير من التحديث؟ إلا أنه يبقى مع ذلك تحديثاً يحمل في بعض جوانبه التزاماً بالقيم التقليدية كما هو اتساقاً مع التعليم الدينية.

ولا يمكن أن نقول بأن تعليم المرأة قد بدأ فقط مع بداية التعليم النظامي وافتتاح المدارس النظامية للبنات، فقد كانت الأسر في السابق ترسل بناتها لتعلم القرآن الكريم وحفظه وتعلم أصول الدين في الكتاتيب (المطاوعة). كما كان تعليم الفتاة يتم في بعض الأحيان في المنزل عندما يرتبط الأمر بتعلم مهني أو فني كالتطريز وفنون الطبخ، أما التعليم الرسمي المنظم للفتاة فقد بدأ متأخراً عن زميلها الفتى تسع سنوات حين افتتحت أول مدرسة للبنات في عام 1928، وكان التحاقها به ضعيفاً في البداية إلا أنه شهد نمواً متواضعاً في الأربعينات والخمسينات ولكنه تسارع في الستينات والسبعينات. وقد أتاحت الدولة فرص التعليم للفتاة بمختلف المراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية شأنها شأن

الفتى. كما فتحت لها فرص التعليم الفني الذي يمكنها من الانخراط في سوق العمل بعد التخرج من المرحلة الثانوية إذا رغبت، فقد افتتح التعليم التجاري الثانوي للبنات في عام 1970، كما أتاحت لها فرصاً جديدة عندما طبقت مشروع تفريع التعليم الثانوي وأدخلت تخصصات جديدة تسمح للفتاة بالاختيار بحسب رغباتها وميولها مثل الأنسجة والملابس، والاقتصاد المنزلي، والفنون الجميلة. وقد شهد التعليم التجاري بالذات إقبالاً كبيراً من قبل البنات حيث تشكل الطالبات في هذا التعليم 28.5% من مجموع الطالبات في المرحلة الثانوية في العام الدراسي 2000/99. ولم تكن فرصها للتعليم العالي كذلك بأقل من فرص زميلها فقد افتتح المعهد العالي للمعلمات في عام 1967 بعد عام واحد فقط على افتتاح المعهد العالي للمعلمين. كما امتدت فرص الفتاة في التعليم إلى مجال التمريض حيث افتتحت أول مدرسة تمريض للبنات في عام 1959.

وقد مرت هذه المدرسة بتطورات عدة بحسب التطورات التي تمر بها البلاد والرغبة في تحسين الخدمات الصحية في الدولة وبالتالي ضرورة تطوير التعليم الصحي في البحرين. وكان أن أنشئت كلية العلوم الصحية في عام 1976 والتي تقدم تعليماً بمستوى التعليم العالي وتؤهل الطلبة للعمل في الصحة.

الكليات والتخصصات العلمية حوالي 5900 طالبة في العام الدراسي 99/98 وذلك في مقابل 3680 طالباً في نفس العام (\*\*).

كما تدل الإحصاءات على أن مستوى المرأة التعليمي قد تطور خلال السنوات العشرين الماضية . فقد ارتفعت نسبة الحاصلات على الشهادة الثانوية من 13.7% من مجموع النساء البحرينيات في عام 1981 إلى 22.2% في عام 1991. وقد ارتفعت نسبة الحاصلات على الشهادة الجامعية من 2% عام 1981 إلى 4% في عام 1991. كما تضاعفت أعداد السيدات الحاصلات على شهادات عليا كالمجستير والدكتوراه خمس مرات فقد ارتفع عددهن من 51 امرأة إلى 244 في الفترة ذاتها كما يبين ذلك الجدول ( 2.6 ).

وتشير الإحصاءات إلى أنه في العام الدراسي 2001/2000 كان هناك ( 91 ) مدرسة للبنات سجل بها (58991) طالبة من مختلف المراحل الدراسية(\*). وتعتبر نسبة النوع في التعليم الحكومي متوازنة بين البنين والبنات فقد كان هناك 103 طالب لكل (100) طالبة، بل هي لصالح البنات في التعليم الإعدادي والثانوي. وتشير الإحصاءات إلى أن نسبة النوع في المرحلة الابتدائية سجلت 100 طالب لكل طالبة، وفي المرحلة الإعدادية كان هناك 98 طالباً لكل 100 طالبة، أما في المرحلة الثانوية فقد كان هناك 88 طالباً لكل 100 طالبة. ولا يقل إقبال المرأة على التعليم الجامعي عن إقبال البنين فقد بلغ عدد الطالبات في جامعة البحرين فسي مختلف

## جدول 2.6 السكان البحرينيون 10 سنوات فأكثر حسب النوع وأعلى تحصيل علمي

1991			1981			مستوى التحصيل العلمي
جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	
40303	27519	12784	52903	34902	18001	أمي
41312	20018	21294	19382	7742	11640	يقرأ ويكتب
44222	19823	24399	11792	4030	7762	الابتدائية
38448	17342	21106	9282	3092	6190	الإعدادية
55356	25605	29751	19463	8098	11365	الثانوية
10354	4537	5817	2804	1077	1727	بكالوريوس أو ليسانس
830	189	641	272	47	225	ماجستير
279	55	224	42	4	38	دكتوراه أو ما يعادلها
231104	115088	116016	115940	58992	56948	المجموع

(\*) وزارة التربية والتعليم، قسم الإحصاء التربوي، الإحصاءات التربوية للعام الدراسي 2001/2000 (\*\*). التقرير السنوي 98-99، جامعة البحرين.

بافتتاح المعهد العالي للمعلمين؛ فقد أرسلت الدولة أول بعثة طلابية إلى الخارج في عام 1928 لإكمال تعليمها العالي في لبنان أي بعد تسعة أعوام فقط من بدء التعليم الرسمي في البحرين، كما أرسلت أول بعثة من الطالبات لنفس الغرض إلى سوريا في عام 1937 وذلك بعد تسعة أعوام أيضاً من بدء تعليم الفتاة في البحرين.

وكان تأسيس أول كلية للتعليم العالي مرتبطاً إلى حد كبير باحتياجات البلاد من القوى العاملة المدربة في التعليم والتكنولوجيا والإدارة. فقد تأسس المعهد العالي للمعلمين عام 1966 وافتتح بعده بعام واحد المعهد العالي للمعلمات في 1967 لیسد حاجة البلاد من المعلمين والمعلمات، تلاهما افتتاح كلية الخليج للتكنولوجيا في عام 1968 وكانت تتوجه إلى تأهيل الطلبة في المجالات الإدارية والمحاسبة والهندسة. وفي عام 1976 افتتحت كلية العلوم الصحية التي تخصصت في تأهيل الكوادر الفنية في مجال التمريض. وفي البحرين أيضاً كلية الخليج للضيافة والسياحة وهي كلية خاصة تأسست عام 1997، وتشرف عليها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وقد اقتضت الحاجة إلى مساعدة الباحثين عن العمل والتعليم العالي إلى إنشاء معهد البحرين للتدريب الذي يقدم البرامج التدريبية في الهندسة والتدريب الحرفي والمبيعات والتسويق والمحاسبة والأعمال المكتبية والسكرتارية والأعمال التجارية ومعالجة البيانات بالحاسوب. وتقترب برامج هذا المعهد المؤسس في عام 1992 من نظام كليات المجتمع حيث أن هدفه الأساسي توفير قدر من التدريب العملي والمعرفة العلمية للباحثين عن العمل من الحاصلين على الشهادة الثانوية.

وبالرغم من انخفاض نسبة الأمية في المجتمع البحريني (17.4%) من مجموع السكان البحرينيين (10 سنوات فأكثر) فإن الإحصاءات السكانية تفيد بأن هذه النسبة بين الإناث لا زالت أكبر من نسبتها بين الذكور. ففي عام 1991 شكلت نسبة الأمية بين الإناث 23% من مجموع السكان الإناث من فئة العمر 10 سنوات فأكثر. وانخفضت بنسبة بسيطة جداً حسب تقديرات عام 1996 لتصبح 22%. وكان هناك في عام 1996 (9629) أمية في الفئة العمرية 10-44 وهي تشكل 9% من مجموع الإناث في الفئة العمرية المقابلة.

وتعتبر هذه الفئة العمرية الفئة المنتجة أو القادرة على الإنتاج مستقبلاً. ولأن التعليم هو وسيلة الفرد وأداته نحو العمل المنتج الفاعل فإن بقاء مثل هذا العدد بدون تعليم سيشكل هدراً في الموارد البشرية باعتباره طاقة معطلة.

وتبذل جهود حثيثة في مجال محو أمية النساء وذلك عن طريق فتح المراكز في مختلف المناطق، وتوفير المواصلات المجانية لهن. كما تنفذ مشروعات لإنشاء رياض الأطفال فئة العمر 3-5 سنوات في مراكز محو الأمية في محاولة لحل مشكلات الأمهات اللاتي يرغبن في الالتحاق بالمراكز ومنع تسربهن منها أو تحسين تحصيلهن الدراسي. وهناك برنامج للثقافة الأسرية منذ عام 91/90 يهدف إلى توعية المرأة البحرينية التي تخطت محو الأمية بالثقافة الأسرية وتنمية قدراتها لتحمل أعباء الأسرة.

## 6.6 التعليم العالي

### 6.6.1 نظام التعليم العالي.

**عرفت** البحرين باهتمامها بالتعليم العالي قبل بدء التعليم العالي في عام 1966،

ويبين الجدول 3.6 عدد الطلبة المسجلين في جامعة البحرين في مختلف البرامج التعليمية في العام الدراسي 99/98. ويلاحظ أن الطالبات في جامعة البحرين يشكلن نسبة تقارب الثلثين من مجموع طلبة الجامعة، ولا يرجع ذلك إلى قلة إقبال الطلبة على الدراسات العليا في البحرين، بقدر ما يعود إلى وجود فرص تعلم مختلفة أخرى للذكور خارج مؤسسة جامعة البحرين مثل الانخراط في قوة الدفاع أو الشرطة، ومثل معاهد التدريب الفنية المختلفة في البلاد، كما يجد الطالب فرصاً وافرة من البعثات العلمية للدراسة بالخارج أو الدراسة على حسابه الخاص في أي جامعة خارج البحرين. كما أنه يعود لحقيقة سرعة دخول الذكور في سوق العمل عنها لدى الإناث، وإلى تمكن الطالبات من الحصول على فرص التعليم العالي الجامعي نظراً لتفوقهن الدراسي على الطلاب في المرحلة الثانوية.

أما جامعة البحرين وهي الجامعة الوطنية فقد تأسست بمرسوم أميري رقم 12 سنة 1986 وقد دمجت بموجب هذا المرسوم كلية البحرين الجامعية لإعداد المعلمين والمعلمات وكلية الخليج للتكنولوجيا لتصبحا مؤسسة واحدة هي جامعة البحرين. وتضم الجامعة اليوم خمس كليات هي: كلية إدارة الأعمال، كلية التربية، كلية العلوم، كلية الآداب وكلية الهندسة. وقد خضعت جامعة البحرين منذ إنشائها إلى تطور كبير تمثل في زيادة عدد البرامج الدراسية المقدمة من خلالها كما هو عدد الطلبة، حيث ارتفع عدد البرامج من 53 برنامجاً في عام 1990 إلى 83 برنامجاً عام 99/98. كما ارتفع عدد الطلبة في الجامعة من 4825 طالباً وطالبة في العام الدراسي 90/89 إلى 9531 طالباً وطالبة في العام الدراسي 99/98، ويصل الرقم إلى 12000 طالب وطالبة في هذا العام 2001/2000.

جدول 3.6 عدد الطلبة في جامعة البحرين حسب الكلية في الفصل الثاني من العام الدراسي 99/98

المجموع	إناث		ذكور		الكلية	
	عدد	%	عدد	%		
22.8	2207	83	1833	17	374	الآداب
39.4	3809	55	2099	45	1710	إدارة الأعمال
8	771	73	560	27	211	التربية
14.8	1426	79	995	30	431	العلوم
15	1447	34.5	499	62.5	948	الهندسة
100	9660	62	5986	38	3674	المجموع

المصدر: جامعة البحرين، التقرير السنوي 1998 - 1999.

وقد بلغ عدد خريجي الجامعة خلال الفترة من 90/89 وحتى 99/98 حوالي 13600 طالب وطالبة في مختلف التخصصات التي تؤهلهم للانخراط في سوق العمل.

### وتطرح الجامعة ثلاثة أنواع من البرامج.

1 - البرامج الصباحية المدعومة ماليا والتي تحرص الجامعة على أن تكون رسومها في متناول ذوي الدخل المحدود. وتتراوح هذه الرسوم بين 120 و 180 ديناراً بحرينياً في الفصل الدراسي الواحد. وتستوعب هذه البرامج أكثر من 75% من إجمالي عدد الطلبة في الجامعة.

2 - البرامج الصباحية ذاتية التمويل وهي برامج تغطي تكاليفها المباشرة كاملة من الرسوم الدراسية. ويبلغ متوسط الرسوم الدراسية في هذه البرامج 638 ديناراً بحرينياً في الفصل الدراسي الواحد. ولقد تم تخفيض الرسوم المذكورة إلى 120 دينار على ضوء المكرمة الأميرية.

3 - البرامج المسائية والتي تفسح المجال أمام العاملين من أبناء البلاد لتطوير أنفسهم والحصول على مؤهلات علمية متخصصة بعد ساعات الدوام.

ولكي تحافظ الجامعة على مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية فإنها تساعد الطلبة ذوي الدخل المحدود بإعفائهم كلياً أو جزئياً من الرسوم الدراسية، وقد بلغت قيمة هذه

الإعفاءات في العام الدراسي 2000/2001 حوالي 300 ألف دينار بحريني، استناداً منها 1479 طالباً وطالبة. ومن الجدير بالذكر أن الجامعة قد أقرت مؤخراً مشروع القروض للطلبة (Student Loans) يحصل بموجبه الطلبة على قروض من مجموعة من البنوك تتفق معها الجامعة وذلك لسداد رسوم الدراسة بدون فوائد على أن يقوموا بتسديدها بعد التخرج.

ولا تقتصر فرص التعليم العالي للطلبة على البحرين حيث تهتم الدولة بإرسال الطلبة المتفوقين في بعثات ومنح دراسية إلى مختلف الجامعات في الخارج، كما تساعد الطلبة الذين لم يحصلوا على قبول في الجامعات أو الكليات في البحرين والذين يريدون الدراسة على حسابهم الخاص في الحصول على مقاعد دراسية خارج البحرين. ويبلغ عدد الطلبة البحرينيين المسجلين في الجامعات في الخارج 1174 طالباً وطالبة في العام الدراسي 99/98.

### 2.6.6 البرامج التعليمية الأكاديمية.

#### البرامج النظامية.

تتيح الجامعة التنوع في الفرص المتاحة للتعليم فهناك 83 برنامجاً دراسياً مختلفاً تطرحه الجامعة في مختلف الكليات الخمس ليختار الطالب من بينها ما يتناسب مع ميوله واحتياجاته. وتجمع الكثير من هذه البرامج بين المعرفة النظرية والمهارات الفنية

التي تتلاءم مع سوق العمل واحتياجاته، و ترسل الجامعة الكثير من طلبتها إلى مواقع العمل للتدريب .

وتعمل الجامعة على أن تكون هذه البرامج متوافقة دائماً مع متطلبات المجتمع والاقتصاد الوطني. وهي تطرح برامج جديدة في كل سنة بحسب احتياجات سوق العمل، وتعمل على تشجيع الطلبة وتوعيتهم للدخول في هذه البرامج، وتقلص في نفس الوقت من الأعداد المقبولة في البرامج التي تستشعر أن سوق العمل قد حقق اكتفاء منها. وقد بلغ عدد البرامج الأكاديمية الجديدة التي طرحتها الجامعة خلال السنوات من 97 إلى 99 (34) برنامجاً في مختلف التخصصات. فقد طرحت كلية إدارة الأعمال ثمانية برامج تشمل الدبلوم المشارك والبيكالوريوس في نظم المعلومات الإدارية، الدبلوم المشارك والبيكالوريوس في التمويل والأعمال المصرفية، الدبلوم المشارك في التسويق، برنامج الدبلوم والبيكالوريوس في القانون. وفي كلية التربية طرحت برنامج الماجستير في التربية الرياضية، وبرنامج البكالوريوس متعدد التخصصات ويشمل تكنولوجيا التعليم والمعلومات، الفنون التربوية، علم النفس التربوي، اللغة الإنجليزية.

أما على مستوى الدبلوم فقد طرحت الكلية برنامج دبلوم إدارة رياض الأطفال ودبلوم الإرشاد المهني. وطرحت الكلية أيضاً

برامج جديدة في مستوى البكالوريوس هي الخدمة الاجتماعية، الجغرافيا التطبيقية، الإعلام والعلاقات العامة، التاريخ، علم الاجتماع. وفي كلية الهندسة استحدثت خمسة برامج جديدة وتشمل الماجستير في الهندسة الميكانيكية، وفي الإدارة الهندسية، وفي الهندسة الكيميائية، والهندسة الإلكترونية، والدبلوم في التصميم الداخلي. أما في كلية العلوم فقد طرح برنامج في البكالوريوس في الإحصاء وبحوث العمليات. ولا شك أن هذا التنوع في التخصصات وهذه الوفرة تؤكد حرص الجامعة على مواكبة التطورات العلمية الحديثة وإشباع احتياجات القطاع الاقتصادي من الأيدي العاملة المدربة والعالية الكفاءة.

### الدراسات العليا:

تسعى الجامعة نحو فتح فرص التعلم للدراسات العليا فقد فتحت الجامعة برامج الماجستير في كليات التربية والآداب والعلوم والهندسة وإدارة الأعمال ، كما فتحت برنامج الدكتوراه في كلية الهندسة. وقد بلغ عدد طلبة الماجستير في هذه الكليات 220 طالباً وطالبة في العام الدراسي 99/98.

### التعليم المستمر:

تقوم الجامعة بتنفيذ برامج التعليم المستمر في مختلف الكليات والذي يهدف إلى

## 7.6 الخاتمة :

لا يمكن أن نقول بأن التعليم في البحرين قد حقق كل توقعاته وطموحاته، فعلى الرغم من الجهود المتواصلة في تطوير نظام التعليم الأساسي في مختلف المجالات من مناهج و طرائق تدريس و كتب مدرسية و تدريب معلمين، فلا يمكن إغفال ذكر بعض الملاحظات التقويمية:

1 - إن التعليم في رياض الأطفال لم يشمل بعد جميع الأطفال في سن هذا التعليم في البحرين. فالتعليم ليس مجاناً ويتبع القطاع الخاص ، ولذلك يتوقف انتشاره على مدى نشاط ورغبة هذا القطاع وكفاءته في تقديم التعليم المناسب لهذه الفئة. ولا زال التعليم في هذه المرحلة العمرية المبكرة، باعتبار حداثة خبرة العاملين فيه، يعاني من مشكلات كثيرة تتطلب مساعدة جذرية من الدولة وخاصة في مجال تأهيل المعلمات والمناهج الدراسية والأبنية المدرسية.

2 - يعاني التعليم من ضعف الكفاءة العلمية للداخلين، أو أولئك الراغبين في الدخول، لمهنة التعليم. وإذا كانت مثل هذه المشكلة قد وجدت مخرجاً مؤقتاً لها في إجراء اختبارات قبلية للمتقدمين للمهنة لاختيار من يثبت كفاءته لها، فإن مشكلة أخرى تبرز وهي

خدمة المجتمع المحلي وتلبية احتياجاته وتطلعاته عبر برامج ودورات تدريبية تتنوع بحسب احتياجات الدولة وسوق العمل. وتتيح هذه البرامج الفرصة للتعلم مدى الحياة ولمن فاتهم الفرصة للتعلم في التعليم النظامي وذلك ضمن شروط قبول وساعات دوام مرنة. فمثلاً افتتح بكلية التربية برنامجاً للتعليم المستمر أحدهما دبلوم في رياض الأطفال والآخر دبلوم الإرشاد المهني، أما في كلية الهندسة فهناك خمسة برامج هي: دبلوم التقنيات في علم الحاسب الآلي، والشهادة التقنية في الهندسة الكهربائية ومثلها في الهندسة الميكانيكية والشهادة التقنية في هندسة الإنشاءات والشهادة التقنية في علم الحاسب الآلي. وهناك ثمانية برامج في التعليم المستمر في كلية إدارة الأعمال للحصول على الدبلوم في الإدارة التنفيذية والإدارة المتقدمة والإدارة المتوسطة والإشراف الأساسي والدراسات المحاسبية ودبلوم في الموارد البشرية والشهادة في المستوى الكتابي والشهادة في المهارات السكرتارية. وتتيح هذه البرامج المختلفة والمتنوعة الفرصة لمن فاتته قطار التعليم العالي ومن يرغب في تطوير قدراته وإمكاناته في المهنة التي يعمل بها لمواصلة الدراسة والحصول عليها بشكل يسير ومناسب لظروفه.



أولئك الخريجين - خاصة الإناث - غير القادرين على الحصول على مهنة بديلة باعتبار تخصصهم العلمي في مجال التربية. وتضطر الدولة إلى قبول بعض هؤلاء كمعلمي إجتياط وعلى أساس إخضاعهم للتدريب أثناء الخدمة والمتابعة الميدانية من الموجهين لمدة سنة دراسية على الأقل ، على أن يتم تثبيتهم في المهنة في حالة إثبات جدارتهم. ولكنها مع ذلك تبقى مشكلة تبحث عن حل جذري على مستوى التعليم العالي ونوعيته.

3 - لقد توصلت الدراسات التربوية في التسعينات بأن أداء العديد من الطلبة في التعليم الابتدائي والإعدادي في مادتي اللغة العربية والرياضيات لا يرقى إلى مستوى الكفايات الأساسية التي وضعتها المناهج. ويتبين هذا الأداء بعد تراكم ضعف الطلبة في نهاية المرحلة الإعدادية وعندما يتقدم جميع الطلبة لامتحان مركزي للدخول في المرحلة الثانوية. كما يتبين من نسب الرسوب بين الطلبة وبالتالي إعادة الصف والتي كانت ولا زالت مشكلة تؤثر على نوعية التعليم الأساسي المقدم للطلبة باعتباره يؤثر على كثافة الصف وعلى دافعية الطلبة للتعلم كما قد يدفعهم للتسرب. وربما كانت هذه هي المشكلة

الكبرى التي تواجه الوزارة في الوقت الحاضر وفي المستقبل باعتبار أن نوعية التعليم وجودته هي أحد أهم التوجهات الأساسية للتعليم في العقد القادم.

4 - لقد مر التعليم الثانوي بتغيرات وتطورات عدة في السنوات الماضية، فمن نظام التفريع والتشعب الذي فتح تخصصات تقنية عديدة بحسب احتياجات سوق العمل، إلى نظام المقررات في التعليم الثانوي ، ومن نظام الحلقات التأهيلية إلى نظام المسارين (الفني والتطبيقي) في التعليم الصناعي.

ولازال التعليم الثانوي يمر بمراحل تطوير بعضها جذري وبعضها يمس إحدى منظومات التعليم الثانوي كالمناهج أو طرائق التدريس أو تكنولوجيا المعلومات. وربما يعود هذا التغير المستمر إلى الوظيفة المزدوجة للتعليم الثانوي؛ فمن ناحية أولى هو تعليم يؤسس الطلبة لمواصلة التعليم العالي، ومن ناحية أخرى هو تعليم يؤسس أيضاً لدخول الطلبة في سوق العمل. وبالرغم من التغير المستمر في سوق العمل والتغيرات التكنولوجية التي غيرت من مواصفات الكثير من المهن، وبالرغم من بدء انتشار المعاهد المهنية والتخصصية في الدولة، فإن التعليم الثانوي لازال يؤكد على إعداد المتعلم للالتحاق بمهن

معينة وخاصة في المجالين التجاري والصناعي. ولكن هذه المتابعة والتغيير المتواصل في نظام التعليم الثانوي والتخصصات التي يخدمها والمناهج وطرائق التدريس تتطلب إمكانيات كبيرة وجهوداً متواصلة. لذلك يبقى السؤال: هل من الضروري والممكن أن يسعى التعليم الثانوي إلى تحقيق وظيفة الالتحاق بسوق العمل؟ أم يكتفي بتسليح المتعلم بمهارات شاملة وأساسية متكاملة تؤهله لاختيار المسار الذي يرغب فيه لاحقاً؟.

#### 5 - ضعف المستوى التحصيلي

لمخرجات التعليم الثانوي وخاصة في بعض المواد، مما يعيق دخول بعض الطلبة إلى الجامعات، وخاصة البنين منهم حيث تتفوق الطالبات دائماً في نتائج الثانوية.

#### 6 - لا يزال الطلب الاجتماعي على

التعليم الثانوي والعالي يتركز في تخصصات معينة مما تسبب في تزايد أعداد الخريجين في هذه التخصصات وأدى إلى تشبع سوق العمل في مهن معينة. في المقابل ينخفض هذا الطلب على تخصصات أخرى كالتخصصات الحرفية والمهنية والصناعية التي يحتاجها الاقتصاد الوطني ويضطر إلى استيراد القوى العاملة المدربة من الخارج. وتحاول الدولة أن تفتح

الباب أمام مخرجات التعليم الثانوي لدراسة التخصصات التي تحتاجها الدولة وذلك بفتح المعاهد التدريبية المتوسطة كمعهد البحرين للتدريب وكلية الخليج للضيافة والسياحة، كما تفتح جامعة البحرين الكثير من الفرص أمام الطلبة لدراسة التخصصات الفنية والإدارية بمستوى الدبلوم والبيكالوريوس، ولكن تغيير النظرة الاجتماعية لبعض المهن يحتاج إلى وقت طويل وجهد كبير على كافة المستويات مما يجعل الدولة في مواجهة شاقة مع مشكلات البطالة والبطالة المقنعة ومشكلات إعادة التأهيل والتدريب.

#### 7 - لقد بقي التعليم الحكومي في

البحرين هو التعليم المنتشر والسائد منذ نشأته في بداية القرن العشرين، وبسبب هذا التميز الذي اكتسبته المدرسة الحكومية عبر ثمانية عقود ساهمت المدرسة في توحيد المجتمع البحريني وفي تحقيق انسجامه في نسيج واحد فقد ضمت المدرسة أبناء مختلف الفئات من غني وفقير ومن حضري وقروي ومن عربي وبحريني أو من أصول عرقية أخرى اكتسبت بحكم إقامتها ومولدها الجنسية البحرينية.

ولكن مع انتشار التعليم الخاص وخاصة الأهلي في البحرين والذي بدأ المجتمع البحريني يقبل عليه بمختلف فئاته

القادرة على تحمل تكاليفه، ومع اختلاف وتفاوت المدارس الخاصة ومناهجها، يبدأ التساؤل حول انعكاس هذا الانتشار في المستقبل على طبيعة المجتمع البحريني وعلى مدى انسجام فئاته ومستوياته المختلفة، وحول احتمال خلق فئات ثقافية متباينة. وبالتالي التساؤل حول السبل الكفيلة بتلافي عواقب التنوع والتفاوت في المدارس الخاصة ومشكلاتها في المستقبل، وهي مسألة ينبغي أن تأخذ حيزاً من اهتمام الدولة و المجتمع.

8 - تطرح إشكالية انتشار المدارس الخاصة أيضاً مسألة أساسية وهي رعاية الدولة للتعليم بصفته خدمة مجانية يجب أن تتوفر لجميع أفراد المجتمع بكافة فئاته دون تمييز. وقد بدأ التعليم الخاص يجتذب فئات من ذوي الدخل المتوسط والمحدودة وبنات يشكل عبئاً على موازنة الأسر التي تعطي أولوية لتعليم أبنائها. وي طرح هذا التوجه إشكالية مسؤولية الدولة عن تعليم جميع أبناء البحرين ومسؤولية توفير تعليم حكومي ذي جودة عالية يكون في متناول جميع أفراد المجتمع البحريني وينافس في الوقت نفسه التعليم الخاص. كما أن تشجيع الدولة للقطاع الخاص لجهة تأسيس مدارس وطنية خاصة لا ينبغي أن يترك دون ضوابط وخطط تتابع

جودة التعليم في هذه المدارس ومستوى الرسوم المفروضة. كما أنه يفرض قدراً من الالتفات إلى ما قد يسمى بتعليم الفقراء وتقديمه الدولة مقابل تعليم الأغنياء وتقديمه المدارس الخاصة.

9 - إن التقدم الهائل في وسائل الاتصالات وفي تقنية المعلومات والانفتاح المعلوماتي بين دول العالم جميعها وتغلغل مختلف أنواع التكنولوجيا الحديثة في جميع أوجه حياتنا اليومية يشكل أحد التحديات الكبرى أمام التعلم في المستقبل. لقد أصبح تطور الأمم وتبوء موقع متقدم لها على خارطة العالم مرتبطاً إلى حد كبير بمدى قدرتها على إنتاج المعرفة واستخدامها وليس بمدى امتلاكها لوسائل الإنتاج فقط. لذلك لا يمكن النظر لهذه التطورات باعتبارها تطورات مادية فقط فالبعد الإنساني واضح فيها ولا يمكن تجاهله أو التغاضي عنه. لقد وضعت هذه التطورات الإنسان في دائرة الضوء ووضعت بذلك التربية والتعليم كأهم المجالات التي تراهن عليها الدول لتبوء موقع متقدم لها.

وتفرض هذه التطورات متطلبات جديدة على الفرد لكي يستطيع أن يساهم في إنتاج هذه التكنولوجيا وليس استيرادها فقط وهي

## المراجع

1. إدارة الإحصاء ، المجموعة الإحصائية 1998  
- الجهاز المركزي للإحصاء.
2. إدارة التعليم الإعدادي والثانوي ، التعليم الثانوي  
الصناعي عام 2000، وزارة التربية والتعليم.
3. عدنان الأمين وآخرون (1993) تقويم تطوير  
التعليم الابتدائي.
4. وزارة التربية والتعليم - التعليم للجميع : تقييم  
عام 2000، التقرير الوطني لدولة البحرين  
حول التعليم للجميع مقدم إلى المنتدى  
الاستشاري الدولي بشأن التعليم للجميع، 1999.
5. السليطي ، مريم . 1988 - تطور نظم تعليم  
الفتاة في دولة البحرين خلال الفترة من 1928  
إلى 1984 - عرض تاريخي - وزارة التربية  
والتعليم .

بالتالي تخلق أشكالاً جديدة للتنشئة العلمية والاجتماعية. ولذلك تتراد الرهانات على التعليم وعلى دوره في تكوين الفرد الناقد المتبصر في المعرفة المتدفقة من حوله والقادر على السيطرة عليها، فالتعليم لم يعد تلقيناً لمعلومات ومعارف ينتقيها النظام التعليمي بل تحول إلى تعلم ذاتي يختار من خلاله الفرد ما يريد تعلمه وينتقيه بحسب احتياجاته وإمكاناته وينتقده ويحلله ويطوره لينتج معرفة علمية جديدة. ولا شك أن ذلك يفرض على النظام التربوي أن يغير من صورة الفرد المطلوب تكوينه في المستقبل ليساهم بفاعلية في الإنتاج ويكيف نفسه لكل التغيرات السريعة التي تحدث من حوله. و سيفرض ذلك الاهتمام بالجانب النوعي في التربية والتعليم وأهمها التركيز على الجوانب الوجدانية والسلوكية والخلقية في تكوين الأفراد، ومن ثم تبني مناهج وطرائق تدريس مختلفة، بل وخلق أدوار جديدة للمدرسة والمعلم. كما سيخلق الحاجة إلى إعادة النظر في بنية النظام التعليمي وإلى فتح مجالات جديدة وواسعة للتعليم غير النظامي.

# التدريب في القطاعين الحكومي والخاص

1.7- مقدمة

2.7- التدريب في القطاع الحكومي في دولة البحرين

3.7- تقييم التدريب

4.7- التدريب والتشغيل في القطاع الخاص

5.7- الخاتمة

المؤسسات الإنتاجية (سلع أو خدمات) يجب أن يكون له انعكاس واضح البصمات في السياسات الاقتصادية والاجتماعية خدمة لضمان مواصلة الاطلاع وتجديد المعلومات وإعطاء فرصة للعاطلين للحصول على عمل وسد النقص في القوى العاملة الفنية في القطاعين الحكومي والخاص.

## 2.7 التدريب في القطاع الحكومي في البحرين

**إن** عمليات التحديث التي شهدتها القطاعات الاقتصادية والاجتماعية في دولة البحرين بعد تدفق النفط وتسويقه منذ الثلاثينات قد أحدثت تغيرات جذرية في وسائل وأدوات الإنتاج المستخدمة في الأنشطة الإنتاجية، أي إن هذا التطور أدى إلى الانتقال من نمط إنتاجي بسيط إلى آخر يعتمد اعتماداً كلياً على أساليب وطرق جديدة. ولا شك إن التطورات التكنولوجية ودخول العالم عصر المعلوماتية قد ترك مهنياً جسيماً على كاهل رسمي السياسات في دولة البحرين خاصة بعد توسع قاعدة الأجهزة التنفيذية للدولة وتشعب مسؤولياتها نتيجة توسع أعمالها التقليدي وكبر نشاطاتها الاقتصادية والاجتماعية مما أدى إلى تعاظم وتعمق دور الدولة وإحداث تغيرات كبيرة وهامة في

**يزداد** الإدراك يوماً بعد يوم بتكامل التعليم والتدريب في تنمية القوى العاملة في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية. ويكمن هذا التكامل في التصدي للتغيرات السريعة وغير المعلومة في ميدان المعارف والتقنيات وتقدمها وتكاثرها، حتى أصبح التعليم عاجزاً عن " أن يقدم الزاد اللازم من المعرفة والمهارة الذي يقتات به الفرد عبر حياته كلها والذي يلبي الحاجات المتجددة للقوى العاملة " (1). كما يجب عدم النسيان بأن "مخرجات" التعليم هي في الحقيقة "مدخلات" للتدريب.

إن هذا التكامل، يجب ألا يفهم منه تقليل من قيمة التعليم، بل يجب اعتباره عنصراً من مجموعة العوامل الهادفة في النهاية إلى تنمية القوى العاملة أو بعبارة أخرى " أن يكون للتعليم وظيفة أساسية هي إعداد الفرد لكي يكون شخصاً قابلاً للتدريب (Trainable Individual) حتى يؤدي واجبه في سوق العمالة على الوجه الأكمل (2). إن التأكيد على أهمية هذا التدريب في هذا العصر من أجل الإعداد السريع للكفاءات المهنية والفنية التي يستلزمها ولوج التكنولوجيا الحديثة والمتطورة والأساليب والأنظمة الاقتصادية والإدارية في حياة

التنظيم الإداري (3) مما أدى إلى نمو عدد العاملين في الخدمة المدنية وبلوغه 31224 فرداً في عام 2000 بعد أن كان لا يتجاوز 11302 فرداً في عام 1973 إلا أن هذا التزايد الكمي رافقه تطور نوعي في مؤهلات العاملين في القطاع الحكومي (4).

وجاء ازدياد عدد حاملي الشهادات الجامعية في مختلف المستويات الإدارية والمهنية تمشياً مع البناء المؤسسي للدولة، والتغيرات الإدارية التي بدأت بصورة واضحة منذ عام 1970 تمهيداً لفترة الاستقلال التي أعلن فيها ولأول مرة في تاريخ البحرين عن تكوين مجلس وزراء في عام 1971. وقد انعكس هذا التطور إيجابياً على التدريب في أجهزة الخدمة المدنية حيث كان التدريب في أوائل السبعينات غير واضح الملامح ولكن كانت كل وزارة تتخذ الإجراءات التي تراها مناسبة سواء للتدريب الداخلي أم الخارجي.

لقد أكد المرسوم الأميري رقم 6 لعام 1975 بإنشاء ديوان الموظفين (ديوان الخدمة المدنية حالياً) على أهمية التدريب كمدخل لتطوير الخدمة المدنية وتحسين مستوى الأداء، كما جاء القرار رقم 5 لعام 1980 بشأن تدريب وتطوير الموظفين راسماً الأهداف العامة والإجراءات التدريبية المتمثلة بالإشراف على جميع برامج التدريب لكل موظفي الخدمة المدنية والعمل على تدريبهم

بغرض تحقيق وتطوير المهارة والمعرفة التي تتطلبها وظائف الدولة وتهيئة الموظفين لتسلم مسؤوليات أكبر عن طريق توفير المعلومات والمهارات التي تتطلبها الوظيفة التي يشغلها الموظف وتنمية المهارات اللازمة لمواكبة التطور في ميادين التنمية الحديثة ومساندة الجهود الذاتية للموظفين والتي تتعلق بأعمال وظائفهم الحالية أو المستقبلية والهادفة إلى تحسين أدائهم.

ولم يظل هذا الاهتمام التشريعي بالتدريب الحكومي، دون دعم ومساندة مالية، بل كرست أموال وجهود حثيثة لتحريك هذا النشاط، فقد بلغت الاعتمادات المالية السنوية للتدريب في الخدمة المدنية في المتوسط 2.6 مليون دينار بحريني خلال السنوات 1990 - 1999، وبلغ متوسط الإنفاق الفعلي 87.42% من الاعتمادات، وقد لا يعني هذا فائضاً بل قد يمثل نقصاً في تحديد الاحتياجات الفعلية للتدريب.

ويلاحظ بصورة عامة، أن الاعتمادات المخصصة للتدريب داخل البحرين (خارج الوزارات أو الأجهزة الحكومية ولكن داخل المؤسسات التدريبية والتعليمية التي مقرها البحرين) تعادل في المتوسط 13.98% من إجمالي الاعتمادات الكلية، وأن متوسط الإنفاق الفعلي يعادل 77.11% من الاعتماد السنوي خلال الفترة المدروسة. كما تؤكد الأرقام كبر حجم

بأهداف الوزارات والوحدات الإدارية وخططها والتغيرات العلمية والتقنية وطبيعة عمليات الوزارات والوحدات الإدارية وتكوين القوى العاملة والسياسة المتبعة في تنفيذها وتطويرها.

### جدول رقم (1.7)

تطور الاعتمادات والمصروفات الفعلية لميزانية التدريب داخل وخارج البحرين للوزارات والجهات الحكومية التابعة للخدمة المدنية للفترة 1996 - 1999 (بالآلاف الدنانير البحرينية)

السنوات	مبالغ التدريب داخل البحرين			مبالغ التدريب خارج البحرين		
	معمد	فعلي	%	معمد	فعلي	%
1996	655	468	71	1.848	1.858	101
1997	759	550	72	1.721	1.688	98
1998	769	511	66	1.646	1.491	91
1999	654	549	84	1.584	1.221	77

المصدر : وزارة المالية والاقتصاد الوطني - إدارة الميزانية - الميزانيات العامة للأعوام 1996 - 1999.

إلا أن التجربة السابقة في تحديد الاحتياجات لازالت في بداية تكوينها، وأن بياناتها في أغلب الوزارات والأجهزة الحكومية غير متكاملة بسبب صعوبة تحديد الاحتياج التدريبي وضعف الكوادر العاملة في

الاعتمادات والإنفاق على التدريب خارج البحرين لمختلف الوزارات والأجهزة الحكومية مقارنة بما يعتمد أو ينفق من أموال على التدريب داخل البحرين، حيث تبلغ نسبة الاعتماد السنوي لمثل هذا التدريب 1.86% من الاعتمادات المالية للتدريب ويمثل الإنفاق السنوي الفعلي على التدريب خارج البحرين ثلاثة أضعاف ما ينفق على التدريب داخل البحرين. وقد يدل ذلك على إن بيئة التدريب المحلية لا يمكن أن تلبي الاحتياجات التدريبية أو التدريب المطلوب من قبل الوزارات والأجهزة الحكومية.

وبصورة عامة، فإن الإنفاق الفعلي على التدريب خارج البحرين لا يعادل إلا 92% تقريباً من الأموال المعتمدة، ويكون ذلك دليلاً على وجود خلل في تحديد الاحتياجات التدريبية أو في رصد الأموال للتدريب، وقد يفتح هذا " الفاضل " المالي في ميزانية التدريب باباً لتحسين إدارة العملية التدريبية.

إن رصد ميزانيات التدريب يقوم بشكل أساسي على خطط تحديد الاحتياجات التدريبية التي تمثل الركيزة الأساسية لعمليات تخطيط البرامج التدريبية والتعرف على مصادر التدريب القادرة على تلبية تلك الاحتياجات الحالية للتدريب والتطوير وتحديد متطلبات التدريب المستقبلية. إن عملية تخطيط التدريب بصورة فعالة يجب أن تأخذ بعين الاعتبار تلك الاحتياجات التدريبية المرتبطة



التدريب، إضافة إلى عدم الاهتمام والإلمام الكافيين لدى الكثير من العاملين في مختلف المستويات الإشرافية بعملية تحديد الاحتياجات التدريبية وأهميتها في تطوير الموارد البشرية والوحدات الإدارية، فلازالت مسوحات الاحتياجات التدريبية التي تجرى كل سنتين أثناء إعداد ميزانية الدولة بعيدة عن تمثيل احتياجات الوزارات والأجهزة الحكومية الحالية والمستقبلية بصورة صحيحة، رغم أن التجربة في هذا المجال قد بدأت منذ عام 1980.

- إن مراجعة بيانات التدريب المتوافرة في أجهزة الخدمة المدنية تؤكد اتجاهاً واضحاً في تمركز التدريب في أربعة مسارات هي :
- ◀ التدريب التخصصي والمهني الذي يتطلبه إنجاز الأعمال.
  - ◀ التدريب الإداري لمختلف المستويات الإشرافية.
  - ◀ التدريب على الحاسب الآلي.
  - ◀ تعلم اللغة الإنجليزية.

ويشير الجدول رقم (2.7) إلى أن متوسط عدد المشاركين سنوياً في برامج تدريبية أو تعليمية والمصروف عليها من ميزانية التدريب هو 3824 مشاركاً ويشكل التدريب داخل المؤسسات التدريبية أو التعليمية في البحرين ما يعادل 80% من مختلف التخصصات سواء قصير المدى (من يوم وأقل من ستة شهور) أو طويل المدى (سنة شهور فأكثر) أي 20% من التدريب (قصير أو طويل المدى) يتم خارج البحرين

لمختلف التخصصات التي يتعذر توافرها محلياً، رغم أن تكلفتها تشكل في المتوسط 81% من الأموال المصروفة على التدريب خلال الفترة 1996-1999.

كما أن هناك جهوداً تدريبية تقدمها بعض الوزارات ( المالية والاقتصاد الوطني، الصحة، الكهرباء والماء و التربية والتعليم ) حسب مسؤولياتها وتخصصاتها، إلا أن غياب أكثر البيانات يحول دون إعطاء صورة متكاملة عما توفره الدولة في البحرين من تدريب للعاملين في أجهزتها. إن البيانات المتوافرة عن التدريب المجاني الذي يقدمه ديوان الخدمة المدنية هو أحد روافد التدريب الحكومي، والذي يعادل 600 مقعد سنوياً لمختلف العاملين في المستويات الإدارية (الجدول رقم 3.7). ناهيك عن التدريب على رأس العمل أو تحديث معلومات العمل الذي لا يؤخذ في الحسبان عند تقدير الجهود التدريبية رغم أنه أساسي في تنفيذ أغلب الأعمال اليومية والروتينية، ويستهلك جهداً ومالاً غير محسوبين.

لقد شهد التدريب في القطاع الحكومي تطوراً كبيراً سواء على الصعيد الكمي والنوعي والمالي. وقد أدى ذلك إلى وجود فرص تدريبية كثيرة مقارنة بالفترة التي أعقبت الاستقلال ( 1971 - 2000 ) ، وأحدث التدريب تحولات شاملة وواسعة في المستويات الإدارية الثلاثة أي العليا والوسطى والدنيا للعاملين في أجهزة الخدمة المدنية. كما عرفت برامج التدريب المقدمة في أجهزة الدولة المختلفة تغييرات علمية وعملية واسعة نتيجة للتغيرات الجذرية التي حدثت في

### جدول رقم 3.7

عدد المشاركين في الدورات التدريبية في الإدارة والمقدمة من قبل ديوان الخدمة

السنوات	عدد المشاركين
1996	518
1997	518
1998	842
1999	687
2000	557

المدنية 1996 - 2000

المصدر : ديوان الخدمة المدنية - التقارير

السنوية 1996 - 2000

### 3.7 تقييم التدريب:

**إن** التغيرات التكنولوجية والاقتصادية السريعة تلقي عبئاً على كاهل التأهيل والتدريب ولهذا فإن تطور أجهزة الدولة ورفع كفاءتها وجودة وتميز خدماتها تفرض تحديات جديدة لا بد من مواجهتها بإعطاء جهود تنمية الموارد البشرية مضموناً استراتيجياً ودعم جهود تحسين وتنمية الجودة وتطوير الأداء والإنتاجية وتنمية قدرات وممارسات القياديين الإداريين وتطوير مواصفات ومعايير ومستويات قياسية لأنشطة التدريب وتنمية الموارد البشرية.

إن دراسة تقييمية للجهود التدريبية السابقة أمر ضروري لإعداد استراتيجية

الفلسفة التي تحكم وتوجه التدريب كتحسين وتنفيذ وأسس التدريب وتقييم برامج التدريب المدنية عن طريق إعداد سياسات وخطط وطنية للتدريب لجميع أجهزة الدولة تستطيع أن تستوعب الإصلاحات الإدارية المستقبلية والتي تأخذ بعين الاعتبار التغييرات والتطورات على الساعات الثلاث (الاقتصادية والتكنولوجية و السياسية) التي بدأت الإشارات إليها جلية في التوجهات الرسمية. إلا أن الحاجة الضرورية والملحة هي تنسيق جهود التدريب في مختلف أجهزة الخدمة.

### جدول رقم 2.7

عدد المشاركين من الخدمة المدنية في

التدريب / التعليم خلال 1996-2000

المستفيدين من ميزات التدريب

السنوات	داخل البحرين		خارج البحرين		المجموع
	دورات قصيرة	دورات طويلة	دورات قصيرة	دورات طويلة	
1996	1762	586	593	68	3009
1997	1620	838	589	65	3112
1998	2036	1364	622	66	4088
1999	2143	639	576	71	3429
2000	3374	1412	626	72	5484

المصدر : ديوان الخدمة المدنية - التقارير

السنوية 1996 - 2000

المخصصة للتدريب والتطوير وتعظيم الفائدة منها وهذا لن يكون إلا إذا وضعت استراتيجيات واضحة للتدريب ومدعومة ببيانات كافية عن الاحتياجات التدريبية التي تتبع في الأساس من معرفة دقيقة لمستويات الأداء المتوقعة من الأفراد والأجهزة الحكومية، أي أن التدريب والتطوير سيكون رافداً هاماً في عملية التطوير والتنمية الإدارية.

إن زيادة الاهتمام بشؤون تدريب العاملين في الجهاز الحكومي منذ الاستقلال لمواكبة التطورات التي طرأت في مجال الخدمة المدنية من أجل رفع كفاءة الأداء وزيادة فاعليتها لا يعني إغفال بعض الملاحظات التالية :

1- غياب صورة واضحة عن الاحتياجات الفعلية للتدريب في أغلب الوزارات، إضافة إلى عدم وجود مسارات وظيفية لأغلب الوظائف مما يعيق العاملين في التدريب عن تحديد أنواع المعرفة والمهارة الضرورية لأداء العمل وتطويره، وهذا يجر إلى اختيار متدربين لا تتوافر فيهم شروط ومتطلبات التدريب مما يشكل عبئاً مالياً وإضاعة للجهود.

2- عدم الالتزام الواضح بسياسة تدريب طويلة الأجل، كوسيلة لتنمية العاملين وتطويرهم. إن التدريب الذي يتم بمعزل

مستقبلية، لذا بدأ ديوان الخدمة المدنية في مايو 2000 بتنفيذ مشروع تقييم التدريب في أجهزة الدولة بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ووضعت خطة لتنفيذ هذا المشروع تهدف إلى تكوين فريق وطني دائم ومتخصص في عملية تقييم التدريب والذي تتمثل مهمته في القيام بعملية تقييمية واسعة على جميع وزارات وأجهزة الدولة لمعرفة مردود الاستثمارات التي وفرتها الدولة في مجال تدريب وتنمية الموارد البشرية في السنوات الخمس الماضية (1996-2000). لاشك إن البيانات والمعلومات التي سوف يوفرها هذا المشروع ستكون حجر أساس لأي مشروع مستقبلي للتدريب في القطاع الحكومي مع العلم بأن عملية التقييم هي جزء أساسي في إدارة العملية التدريبية، ولكنها تظل دائماً عصية على التنفيذ، حتى ولو كانت الأنظمة والتشريعات تنص عليها لما تتضمنه من مشاكل فنية وإنسانية، ولكنها تتيح للمعنيين بالتدريب مراجعة الحسابات المالية والبشرية حتى ولو كانت النتائج غير صحيحة بصورة كاملة.

إن تجربة التقييم التي شرع في تنفيذها داخل الوزارات وأجهزة الدولة، لابد وأن تعطي معلومات ستساهم بلا شك في مراجعة السياسات والإجراءات واتخاذ القرارات اللازمة لضمان حسن استثمار الموارد المالية

عن تخطيط القوى العاملة وبعيداً عن اعتباره جزءاً أساسياً متكاملًا مع التخطيط الوظيفي لا يكون إلا عاجزاً عن تحقيق الأهداف المرجوة منه والمتمثلة في زيادة المعرفة وتطوير المهارة اللتين تتعكسان إيجابياً على الأداء.

3- ضعف عمليات التنسيق بين المؤسسات التدريبية والمستفيدين من الخدمات التدريبية حيث أن البرامج التدريبية تصمم في أغلب الأحيان دون تشاور واضح أو دون أن تكون مبنية على الاحتياجات التدريبية للمستفيدين واحتياجات سوق العمل، بل ينظر إليها في بعض الحالات على إنها مجال خصب لزيادة الموارد المالية وخاصة بعد انتشار فكرة الاعتماد الذاتي لدعم موازنات هذه المؤسسات.

4- لازل هناك بريق يحيط بالبرامج التدريبية التي تعقد خارج البلاد وقد طغى ذلك إلى درجة كبيرة على البرامج التي تنفذ في البحرين رغم تميزها بالكفاءة ورخص أسعارها. إن هذه النظرة غير الصحيحة تؤثر في استنزاف ميزانية التدريب وتقلل الفرص التدريبية لأعداد كبيرة من العاملين.

5- وقد يرى البعض أن القاعدة العريضة من العاملين في المستوى الأدنى هي أساسية وأولى من غيرها بالتدريب وذلك لاحتمالها بالجمهور احتكاكاً مباشراً وهي التي تلام عادة عن إعاقة تقديم الخدمة. إلا

أن ذلك لا يعني إغفال بقية المستويات الإدارية من التدريب فكل الحلقات مترابطة في تأدية العمل وتطويره.

6- الضعف الكبير في المؤهلات العلمية والعملية للعاملين في التدريب، مما جعل دورهم هامشياً وغير فعال في مساعدة جهات عملهم في هذا المجال الحيوي، مما يعطي الانطباع بأن التدريب هو المجال المهمش وغير المهم في عمليات التطوير الإداري. كما وتوضع إدارة أنشطة التدريب في بعض الأحيان تحت أمره وحدات إدارية لا إمام لها بأهمية التدريب ودوره في التنمية البشرية، ويعتبر هذا النشاط مجرد جزء روتيني تقليدي أي تمرير إجراء التحاق العاملين في الأنشطة التدريبية ومجرداً من كل مضمون لأهمية التدريب بالنسبة للفرد والتنظيم وبعيداً عن رؤية مستقبلية لأي عمليات تطويرية تأخذ بعين الاعتبار التغييرات الاقتصادية والتكنولوجية والعملية والبشرية وانعكاساتها على الأداء وتحسينه.

#### 4.7 التدريب والتشغيل في القطاع الخاص

**بجانب** الجهود التدريبية التي كرس في تطوير وتحسين مهارات ومعرفة العاملين في وزارات الدولة وأجهزتها، ظلت عمليات التدريب مستمرة لتوفير قوى عاملة مدربة للقطاع الخاص عن طريق التعليم الجامعي والمدارس الصناعية والتجارية وكلية

والتكنولوجية التي بدأت تنتشر في الاقتصاد البحريني، ويلاحظ أن عدد الخريجين من التعليم الثانوي لا يقل عن 5268 سنة 2001 أي بمعدل 22.5% من عدد المسجلين في التعليم الثانوي. وهذا يعطي مؤشراً واضحاً عن الحاجة الماسة والتفكير الجاد في إيجاد استراتيجية عمل وتدريب مستقبلية تأخذ بعين الاعتبار هذه التدفقات ومتطلبات الأنشطة الإنتاجية والخدمية من تأهيل وخبرة.

إن المتتبع لمتطلبات سوق العمل في البحرين، يرى أن هناك نقصاً في أعداد العمال المهرة والفنيين من الكوادر المتوسطة التي ترتبط أعمالهم بالمهن الحرفية والإنتاجية وخاصة المهن ذات القيمة المضافة في مجالات الصناعات التحويلية وخدمات الصيانة. إضافة إلى المنافسة الحادة من قبل الأجانب على المهن التي لا تتطلب تدريباً فنياً طويلاً، مما يبعد المواطنين عنها ويزيد من حدة البطالة بينهم وخاصة الطلبة المتسربين من التعليم الإعدادي والثانوي سواء كنتيجة لتدني مستوى الأجور أو لنقص التدريب الأولي لإنجاز أعمال هذه المهن أو ظروف العمل وخير شاهد على ذلك قطاع مقاولات البناء<sup>(6)</sup>. مما يؤكد ضرورة القدرة على التدريب وأهميته في زيادة المنافسة للعمالة الوطنية.

العلوم الصحية وهي جهود انصبت على تأهيل الشباب البحريني قبل دخوله سوق العمل. كما شارك القطاع الخاص عن طريق المجلس الأعلى للتدريب المهني والمجالس النوعية للتدريب في مجال العمل المصرفي ومجال التموين والسياحة في توفير تدريب يلبي متطلبات تطوير العمالة في مؤسسات هذين القطاعين.

ونظراً لنجاح خطط التدريب للمجالس النوعية فقد قرر مجلس الوزراء إنشاء أربعة مجالس نوعية أخرى للتدريب المهني في قطاعات المقاولات الإنشائية وتجارة البيع بالتجزئة والصناعة والذهب والمجوهرات. ويعتقد أن هذا القرار من شأنه أن يساعد الشركات والمؤسسات في القطاع الخاص في توفير تدريب فعال للعاملين فيها والاستفادة القصوى من رسوم التدريب التي تدفعها لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية<sup>(5)</sup>.

إن تقلص فرص التوظيف في القطاع الحكومي، وتكاثر تدفق الشباب من التعليم الثانوي والجامعي على سوق العمل منذ السبعينات قد دفع بطالبي العمل للبحث عنه في القطاع الخاص، وبدأت الحاجة إلى تطوير التدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل وتوفيره بصورة أوسع للشباب كملاذ لتأهيلهم وتلبية متطلبات العمل والمهن الجديدة التي أفرزتها الأنشطة الصناعية والتجارية

جدول رقم (4.7)

المسجلون والخريجون في التعليم الثانوي الحكومي خلال السنوات 1997/96-1998/87

الخريجون			المسجلون			السنة الدراسية
المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
4199	2105	2094	15999	7775	8224	1988/87
3953	2025	1928	16509	8169	8340	1989/88
4156	2097	2059	17272	8455	8817	1990/89
4385	2266	2119	18417	9134	9283	1991/90
3771	2094	1677	18909	9528	9381	1992/91
4332	2491	1841	20177	10185	9992	1993/92
4232	2244	1988	21395	10982	10413	1994/93
4959	2798	2161	22377	11423	10954	1995/94
4707	2905	1802	22843	11759	11084	1996/95
5002	2808	2194	22237	11742	10495	1997/96

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء - إدارة الإحصاء - المجموعة الإحصائية 1997

والخريجات من التعليم الثانوي يُميط اللثام عن الحاجة الكبيرة للتدريب، وتهيئة فرص عمل متزايدة حتى ولو لم تدخل جميعهن في سوق العمل.

كان التعليم النظامي يمثل وسيلة الرقي الاقتصادي والاجتماعي لغالبية أبناء البحرين، فالحصول على شهادة تعليم ثانوي تعني إمكانية كبيرة في الحصول على وظيفة في القطاع الحكومي أو وظيفة مكتبية أو فنية بسيطة في المؤسسات الخاصة. لقد كانت هذه الإمكانيات متوافرة في السنوات الماضية إلا أن تزايد خريجي الثانوية قد خلق صعوبة في الحصول على وظائف لهؤلاء من حملة الشهادات الثانوية، كما أن دخول التقنيات الحديثة في الأعمال المكتبية قد قلل

إن تزايد الطلب بصورة ثابتة على المهارات الجديدة نتيجة التطور التكنولوجي والتغيرات في تنظيم وإدارة العمل يؤكد على أهمية إعادة صياغة سياسات التدريب قبل الالتحاق بالعمل وأثنائه من أجل تلبية متطلبات التحديات الجديدة وإيجاد معلومات وبيانات عن سوق العمل واحتياجاته من المهارات.

إن استمرارية تدفق خريجي التعليم الثانوي، كما أوضحه الجدول رقم (4.7) لا بد وأن يكون له انعكاسات وضغط على التعليم الجامعي ومعاهد التدريب الأخرى، إضافة إلى أعداد المتسربين والذين يكونون في أعمار تؤهلهم دخول سوق العمل والذين سيشكلون ثقلاً إضافياً على التدريب. ناهيك عن أن أعداد الإناث المسجلات

ويمكن تقسيم جهود التدريب المهني الذي تشرف عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كما يلي :

**أولاً:** منذ عام 1980، تحول برنامج التدريب لعشرة الاف متدرب إلى مسمى آخر هو " برنامج التدريب العام " بحيث أعطيت الأهمية فيه للتدريب في المجالات الفنية دون المستوى الجامعي. وقد بلغ عدد المتحقين به في جامعة البحرين في المتوسط 174 ذكراً وأنثى خلال الأعوام 1995-1998 وإن نسبة الإناث متقاربة مع نسبة الذكور، أما متوسط أعداد المتحقين بالمعاهد الأخرى خلال عامي 1997 و 1998 فهو يساوي 98 ذكراً وأنثى. يلاحظ أن المجالات الهندسية والتجارية والمكتبية وإدارة الأعمال والحاسب الآلي وتوصيل الكابلات والتتمديدات الكهربائية كانت هي المفضلة.

فرص العمل في الوظائف المكتبية، إضافة إلى ذلك بدأت وفود الخريجين الجامعيين الباحثين عن عمل في تزايد وليس لها إلا القطاع الخاص للحصول على عمل أو إعادة التدريب في المؤسسات المتوافرة في البحرين. إن هذه الظروف قد ألقت العبء على المؤسسات التعليمية والتدريبية في توفير مهارات جديدة تماشي المتغيرات التكنولوجية والمهن الجديدة التي أفرزها كل من القطاع التحويلي والتجاري والمالي والسياحي.

لقد اهتمت دولة البحرين من خلال وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بقضية التدريب كوسيلة لعلاج البطالة الاحتكاكية والهيكلية أملاً في مواجهة التحديات المستقبلية التي تتمثل في الاستجابة للطلب الحالي والمستقبلي على القوى العاملة وإعداد العاملين البحرينيين لتولي الأعمال المختلفة ورفع كفاءاتهم في أداء العمل وإمكانية انتقالهم بين القطاعات الاقتصادية المختلفة.

#### جدول رقم (5.7)

عدد المتدربين في برنامج التدريب العام الذي تشرف عليه  
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية 1995-1998

المؤسسة التعليمية	1995		1996		1997		1998	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
جامعة البحرين	160	164	176	166	-	-	-	-
الفصل الأول	-	-	-	-	186	201	162	203
الفصل الثاني	-	-	-	-	163	177	147	180
المعاهد الأخرى	38	2	35	-	144	34	121	92
المجموع	198	166	211	166	493	412	430	475

المصدر : وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - إحصائية التدريب 95 - 1998

ثانياً: إن أعداد المتدربين من معهد البحرين للتدريب في تزايد مستمر فقد كان عددهم لا يتجاوز 659 عام 1991، ووصل عام 1995 إلى ما يعادل 4420 في البرامج التدريبية النظامية (دبلوم وشهادات أساسية بنظام دوام جزئي أو كلي) والتطوير المهني وإن عددهم قد تضاعف بنسبة أكثر من خمسين في المئة في عام 1998 مقارنة بعام 1995. تعكس هذه التدفقات في أعداد المتدربين بمعهد البحرين للتدريب تزايد وعي المواطنين بالتدريب للحصول على عمل أو للتطوير المهني من أجل مواكبة التغييرات في أساليب العمل والحراك فيه وأصبحت تفرض تحدياً لا بد من مواجهته مستقبلاً.

ثالثاً: ساهمت المجالس النوعية بدور في التدريب كل حسب اختصاصه لذا نجد بأن برنامج المجلس النوعي للتدريب المهني بقطاع البنوك قد وفر تدريباً تخصصياً وتطويراً مهنياً لأعداد كبيرة من العاملين في هذا القطاع.

#### جدول رقم (7.7)

عدد المسجلين في معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية في الدورات التخصصية والدبلوم 1995 - 1998

المجموع	المتدربون في برنامج الدبلوم		المتدربون في الدورات التدريبية		السنة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
4201	454	197	1193	2357	1995
4619	172	347	1477	2623	1996
4802	194	321	1523	2764	1997
4837	229	299	1347	2962	1998

المصدر: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية -

إحصائية العمل 1995 - 1998

ثانياً: إن أعداد المتدربين من معهد البحرين للتدريب في تزايد مستمر فقد كان عددهم لا يتجاوز 659 عام 1991، ووصل عام 1995 إلى ما يعادل 4420 في البرامج التدريبية النظامية (دبلوم وشهادات أساسية بنظام دوام جزئي أو كلي) والتطوير المهني وإن عددهم قد تضاعف بنسبة أكثر من خمسين في المئة في عام 1998 مقارنة بعام 1995. تعكس هذه التدفقات في أعداد المتدربين بمعهد البحرين للتدريب تزايد وعي المواطنين بالتدريب للحصول على عمل أو للتطوير المهني من أجل مواكبة التغييرات في أساليب العمل والحراك فيه وأصبحت تفرض تحدياً لا بد من مواجهته مستقبلاً.

#### جدول رقم (6.7)

عدد المتدربين في البرامج التدريبية والتطوير المهني في معهد البحرين للتدريب 1995 - 1998

البرنامج	السنة			
	1995	1996	1997	1998
الطلبة المتدربون في البرامج النظامية	2374	2683	3560	4538
العاملون المتدربون في برامج التطوير المهني	2046	2948	2489	2340
المجموع	4420	5631	6049	6878

المصدر السابق



إن البطالة التي تواجه مجتمع البحرين قد تبدو غير منطقية، ومشوشة للذهن وذلك لتواجد أعداد كبيرة من البحرينيين الباحثين عن عمل تقابلهم أعداد أكبر من غير البحرينيين يشغلون وظائف لا حصر لها في القطاع الخاص. ويمكن إرجاع ذلك إلى سببين:

السبب الأول هو التزايد السريع للسكان بمعدل لا يقل عن 3.8% خلال الفترة 1970 - 1998، مما يعكس ذلك على أعداد العاملين المواطنين الطالبين للعمل ذكوراً أو إناثاً، حيث تتضافر العوامل الديمغرافية والاقتصادية بصورة عضوية في تحديد حجم القوى العاملة وطبيعة العمالة في اقتصاد البحرين، كما تزيح اللثام عن بعض مشاكلها. إلا أن تلك العوامل لا تكشف إلا عن صورة جانبية ولا تكمل الرؤية لكامل الصورة إلا بالتعرف على الجوانب الديمغرافية. وانطلاقاً من البيانات المتوافرة من التعدادات السكانية للسنوات 1971، 1981، 1991 التي أجريت في البحرين فإنها تؤكد على تضاعف السكان مرتين وثلاث خلال العشرين سنة الماضية، فقد ارتفع العدد من 216 ألف نسمة في عام 1971 إلى 508 ألف نسمة في عام 1991.

إن الارتفاع في عدد السكان جاء نتيجة لسببين اثنين:

السبب الأول التزايد الطبيعي، حيث ظلت نسبة الولادات مرتفعة نظراً لتحسن

ويشير الجدول رقم (7.7) إلى أن الدورات التدريبية تحتل نسبة كبيرة في عملية تطوير القدرات المهنية للعاملين في مجال البنوك حيث تبلغ النسبة بصورة عامة 88% من مجموع المتدربين خلال السنوات المدروسة (1995 - 1998)، وأن أعداد الملتحقين في الدورات التخصصية والدبلوم في تزايد مستمر، كما أن نسبة الإناث فيها تشكل 36%. إضافة إلى ذلك فإن الملتحقين في برنامج المجلس النوعي للتدريب المهني بقطاع التموين والفندقة في تزايد ويشير الجدول رقم (8.7) إلى أن عام 1998 قد عرف تطوراً في أعداد الملتحقين حيث بلغت الزيادة 33% مقارنة بعام 1995، ونظراً لأن السلسلة الزمنية المدروسة قصيرة، فإنه يصعب التأكيد على استمرار الزيادة في المستقبل.

#### جدول رقم (8.7)

عدد الملتحقين في الدورات التدريبية التي يشرف عليها المجلس النوعي للتموين والفندقة 1995 - 1998

السنة				مكان انعقاد الدورات التدريبية
1998	1997	1996	1995	
720	496	490	473	الدورات التدريبية داخل البحرين
29	30	26	24	الدورات التدريبية خارج البحرين
749	526	516	501	المجموع

المصدر : وزارة العمل والشؤون الاجتماعية -

إحصائية التدريب 1995 - 1998

الرعاية الصحية والطرق العلاجية ومجانيتها مع عدم إهمال المتغيرات الأخرى كالزواج المبكر، حجم العائلة، العادات والتقاليد والدين. أما السبب الثاني فهو العمالة الأجنبية الوافدة، حيث لعب التحديث والمشاريع التنموية دوراً كبيراً في جلب الأيدي العاملة غير البحرينية لسد النقص في سوق العمل. فقد ارتفعت نسبة العمالة غير المواطنة من 17.5% من مجموع السكان الكلي عام 1971 إلى 32% عام 1981، ثم وصلت النسبة إلى 36.5% في عام 1991، كما ظلت الزيادة في أعداد العاملين الأجانب مستمرة حيث بلغت نسبتهم 63% من 300700 عامل في عام 1999، أي أن عدد العاملين الأجانب يمثلون عشر مرات عدد العاطلين عن العمل البحرنيين (7).

إن تقسيم السكان حسب الأعمار يقود إلى مؤشر هام للذين يمكن إدخالهم في فئة النشطين اقتصادياً ويعطي صورة عن العمالة الحاضرة والمستقبلية، لهذا توضح البيانات اتساع الهرم السكاني للمواطنين حيث أن الفئة العمرية 15 سنة فأقل تشكل وزناً هاماً في المجموع الكلي، وتشير الإحصاءات السكانية إلى أن هذه الفئة العمرية لا تقل عن 40% من المجموع الكلي للسكان. ولهذا نجد أن معدل المساهمة يصل إلى 87% لغير البحرنيين في عام 1991، كما تشير الأرقام إلى ضعف مساهمة الإناث الأجانب مقارنة بالمواطنات،

وهذا ما يؤكد القول بأن أغلبية غير البحرنيين من الذكور الذين قد أتوا للعمل.

وقد ينعكس اتساع قاعدة الهرم السكاني للبحرنيين وتآكل القيود الاجتماعية ودخول المرأة سوق العمل إلى تزايدهن في المستقبل في طوابير طالبي العمل، مما يلقي عبئاً على راسمي سياسات القوى العاملة.

كما هو معروف يتصف التركيب المهني للقوى العاملة في البحرين بما يلي :

\* تواجد العاملين غير البحرنيين بكثرة في المهن الحرفية والانتاجية والخدمات والبيع والتجارة والمهن الكتابية والنقل والمواصلات زيادة إلى ذلك ان هذه المهن تتمركز في المنشآت الصغيرة في حجمها.

\* احتلال العاملين غير البحرنيين قطاع البناء والتشييد.

\* سيطرة البحرنيين على نسبة كبيرة من المهن الفنية والعلمية والإدارية والكتابية.

إن هذا التركيب المهني يفيد في التعرف على تقدير الاتجاهات المستقبلية لقوة العمل وتخطيط سياسات التعليم والتدريب حيث يساهم في التعرف على العوامل التي قد يكون لها تأثيرها في فرص العمل والتغيير في مستويات التكنولوجيا والطلب على مختلف الصناعات.

يمكن الإشارة سريعاً لبعض معوقات سوق العمل والتحديات الواجب دراستها مستقبلاً من أجل الارتقاء بمستوى عرض الأيدي العاملة الوطنية :

1- تبين الأرقام حقيقة مفادها أن العمالة الوطنية قد شعرت بأن أعدادها تتزايد في طلب العمل والالتحاق بالقطاع الخاص، حيث أن الظروف قد ساهمت في الأوقات السابقة في خلق فرص عمل وبأجور مرتفعة للوظائف التخصصية والعليا وأدى هذا الوضع إلى انتشار شعور عام لدى البحرينيين الذين مازالوا في مراحل التعليم والتدريب بأنهم سوف يتمتعون كذلك بنفس المستوى المرتفع من الدخل.

2- هناك شعور بأن مؤسسات القطاع الخاص تطلب وتتسدد وتبالغ عند التوظيف بمؤهلات وخبرات وإلمام باللغة الإنجليزية لشغل بعض الوظائف مما يعيق كثيراً من الشباب الطالب للعمل عن الحصول عليه.

3- وجود سوء فهم لدى بعض أفراد المجتمع إزاء بعض المهن الفنية التي تبتعد عن العمل الكتابي وإن القطاعات الاقتصادية التي ستعرف تطوراً مستقبلياً أو التي يمكن إحلال المواطنين فيها محل العمالة غير البحرينية تتمركز في قطاعات البناء والتشييد والخدمات والفنية والصناعة التحويلية.

4- عدم مواكبة نظم التعليم والتدريب لمتغيرات سوق العمل مما يتطلب تقييم البرامج والمساقات التعليمية والدخول في ميدان التوعية المهنية ونشر قيم جديدة بشأن مفهوم العمل وقيمه وأثره على المجتمع والفرد.

إن هذه التحديات قد ألقت العبء الكبير على المؤسسات والمعاهد التدريبية ضمن قضية توفير عمالة بحرينية متخصصة وفنية. لذا حاولت دولة البحرين أن توفر تدريباً لقطاعات ومستويات وظيفية معينة حيث أنها تشكل خياراً هاماً للارتقاء بمستوى عرض الأيدي العاملة البحرينية، بمقابلة نوعية الطلب الحالي والمتوقع نتيجة التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، إضافة لمواجهة تطلعات وتوقعات أرباب العمل.

لقد بدأت هذه المحاولة لتقليص النقص في المعرفة والمهارة عن طريق إصدار مراسيم أميرية وقرارات وزارية تتعلق بالتدريب المهني كدعم تشريعي للخطوات العملية لهذه المهمة. فقد كان المرسوم الأميري رقم (20) لسنة 1975 هو البداية لتوسعة خيارات التدريب والتأهيل المهني والحرفي وذلك بإنشاء المجلس الأعلى للتدريب المهني ومباشرته بإقامة مركز التدريب المهني الذي بدأ في تقديم تدريب في ست مهن هي :  
1. ميكانيكا السيارات. 2. أعمال البناء والخرسانة. 3. ميكانيكا التكييف والتبريد. 4. النجارة. 5. التوصيل وكهرباء المباني. 6. اللحام والقطع... ويبدو جلياً إن هذه المهن التي ركز عليها تؤهل طالب العمل وتطور العاملين في المؤسسات وكان الغرض منها توفير أيدي عاملة لبحرنة وظائف يكثر فيها الأجانب ويمكن أن تدر رواتب معقولة ومقبولة اجتماعياً.

تحديد اشتراكات التدريب لعب دوراً في زيادة العناية بتدريب العاملين فيها، فقد تزايد أعدادها من 33 شركة مساهمة في هذه الاشتراكات عام 1980 إلى 187 عام 1998، إضافة إلى أربع عشرة مؤسسة معفاة من تلك الاشتراكات يبلغ عدد عمالها 18500 تقريباً عام 1998 لأنها تقدم تدريباً في مؤسساتها وضمن خطة مقررة ومصدقة من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

وتبلغ الرسوم المتحصلة من اشتراكات التدريب ما يعادل 1.7 مليون دينار بحريني، وهي غير كافية لما يصرف فعلياً على التدريب ( معهد البحرين للتدريب والمجلس الأعلى للتدريب المهني ) في مقابل أعداد خريجي المدارس والمتسربين منها حيث يفترض أن تغطي جميع العاطلين. إن هذا النقص في الأموال سيشكل قضية وتحدياً مستقبلياً للتدريب في البحرين ولا بد من إيجاد مصادر جديدة ورفع كفاءة التدريب وتقليل تكلفة المتدرب حيث لازالت مؤسسات صغيرة وكثيرة العدد غير داخلة ضمن نظام اشتراكات التدريب، وقد يكون وضع سياسة محفزة على المشاركة أمراً ضرورياً لزيادة المصادر المالية وزيادة التنسيق للمصادر التدريبية الحكومية من الإعانات الدولية في هذا المجال.

وقد لحق هذا المرسوم الأميري قرارات تتعلق بالشروط الخاصة بالتدريب المهني للعمال البحرينيين في منشآت القطاع الأهلي وعلى ضوءه بدأ تطبيق نظام اشتراكات التدريب المهني التي تدفعها الشركات لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية من أجل الاستفادة منها في تطوير وتدريب القوى العاملة البحرينية أو الباحثة عن عمل، وكان نتيجة ذلك أن خرج إلى النور برنامج التدريب لعشرة آلاف باحث عن عمل من حملة شهادة الثانوية العامة وتمت توسعته وإدخال برامج تدريبية تتناسب مع مستويات تعليمية أقل وكان الهدف الأساسي لهذا المشروع هو التدريب في مجالات فنية وحرفية حسب متطلبات سوق العمل.

إلا أن تضخم أعداد طالبي العمل والرغبة في الاستفادة بصورة أكبر من أموال اشتراكات التدريب وتزايد متطلبات الأعمال من مهارات ومعرفة قد دفع بمحاولة جديدة لتأهيل القوى العاملة البحرينية وذلك أولاً بتحويل مركز التدريب المهني إلى معهد البحرين للتدريب وثانياً زيادة فروع التدريب والتخصصات وتبني برامج تدريبية معترف بها عالمياً.

لقد ساعدت تلك التشريعات ( الجدول رقم 9.7 ) على زيادة الاهتمام بالتدريب المهني من قبل المؤسسات الخاصة، كما أن

جدول رقم (9.7)  
التشريعات الخاصة بالتدريب المهني

تاريخ صدوره	اسم المرسوم / القرار
1975/12/6	مرسوم رقم (20) لسنة 1987 بإنشاء المجلس الأعلى للتدريب المهني
1976/6/16	المواد رقم ( 26،27،28،29،30،31،32،33،34،35،36،37 ) الخاصة بالتدريب المهني والتلمذة المهنية من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بمرسوم أميري رقم (23) لسنة 1976
1976/9/2	قرار رقم (33) لسنة 1976 بشأن تنظيم بعض الأوضاع الخاصة بالتدريب المهني في منشآت القطاع الأهلي
1978/2/20	مرسوم رقم (1) لسنة 1978 بتعديل بعض أحكام المرسوم رقم (20) لسنة 1975 بإنشاء المجلس الأعلى للتدريب المهني
1979/7/14	قرار رقم (12) لسنة 1979 بإنشاء وتنظيم المجالس النوعية للتدريب المهني
1979/4/17	قرار رقم (13) لسنة 1979 بشأن تنظيم الشروط والأوضاع الخاصة بالتدريب المهني للعمال البحرنيين في منشآت القطاع الأهلي
1982/3/20	قرار رقم (2) لسنة 1982 بشأن تنظيم بعض الأوضاع الخاصة بالتلمذة المهنية في منشآت القطاع الأهلي
1994/7/18	قرار رقم (20) لسنة 1994 بتعديل القرار رقم (13) لسنة 1979 الخاص بالتدريب المهني للعمال البحرنيين في منشآت القطاع الأهلي

ويوضح الجدول رقم (10.7) بأن مجموعة المؤسسات الداخلة في نظام اشتراكات التدريب لا يتجاوز في المتوسط 194 مؤسسة خلال الأعوام 1994 – 1998 في حين أن سجل التأمينات الاجتماعية يؤكد على أن عدد المؤسسات بلغ 5699 عام 1998.

كان تطبيق نظام اشتراكات التدريب في بداية 1979، خطوة إيجابية في توفير بعض الأموال الضرورية للتدريب وخاصة بعد أن شملت المؤسسات التي يعمل بها مائة عامل فأكثر إذ ضمت مجموعة من العاملين البحرينيين يزيد تعدادها على أربعة عشر ألف بعد أن كان العدد لا يتجاوز 1500 عامل. إلا أن اشتراكات التدريب سوف تظل مشكلة مستقبلية إذا لم يوضع لها حل يأخذ بعين الاعتبار التدفقات المتزايدة من خريجي المدارس الراغبين في العمل والذين هم في حاجة إلى تدريب.

#### جدول رقم (10.7)

عدد المؤسسات المشاركة في اشتراكات التدريب 1994 - 1998

السنة	عدد المؤسسات	عدد العاملين		الرسوم المحصلة
		البحرينيون	مجموع العاملين	
1994	200	9437	46100	1.399362
1995	210	11084	46600	1.838883
1996	192	9477	48980	1.747368
1997	180	13010	44643	1.698612
1998	187	13373	45862	1.764035

المصدر : وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - إحصاءات التدريب 97- 1998 .

كما يمكن ملاحظة أن نسبة غير البحرينيين تعادل 76% في المتوسط، أي أن عمليات البحرنة ليست بالأمر البسيط إذا قورنت بالأعداد الكبيرة من غير البحرينيين، خاصة وأن التدريب قد لا يوفر إلا مهارات ومعرفة، وقد تحتاج عملية إتقان العمل بصورة جيدة إلى فترة زمنية من ممارسته.

ناهيك أن سياسة دولة البحرين اتخذت الحيطة والحذر في عمليات تطبيق سياسة البحرنة خاصة وأن أكثر مؤسسات القطاع الخاص هي من الحجم الصغير (الخدمات الشخصية والاجتماعية وتجارة التجزئة والمطاعم، مقاولات البناء الصغيرة)، فقد انصب الاهتمام أثناء وضع خطة البحرنة والبدء في تطبيقها بعدم التأثير أو خفض المقدرة التنافسية للاقتصاد المحلي والإحلال التدريجي حتى لا يؤدي ذلك إلى إحداث اختلال في النشاط الاقتصادي بالمؤسسات الخاصة، إضافة إلى إعطاء الأولوية في الإحلال للوظائف التي يقبل عليها البحرينيون ( الخدمات، الوظائف المكتبية، الإدارة، تشغيل الآلات وأجهزة المواصلات ). وهذا يضيف تحدياً اجتماعياً واقتصادياً جديداً لأي خطة للقوى العاملة على المستوى الكلي لاقتصاد البحرين.

## 5.7 الخاتمة

إلى جانب برامج التدريب الموجهة والمتخصصة لمختلف الأنشطة الاقتصادية، والاستمرار في العمل على بذل الجهد في اختراق أسوار مهن بعيدة عن قبول أو تناول البحرينيين الباحثين عن عمل. إن هذه الجهود سوف تتطلب أموالاً واستثمارات للتدريب وديمومتها، ناهيك عن أهمية التوعية اللازمة والإدراك بأن التدريب ليس عملاً هامشياً ولا لأهداف وقتية، بل يجب إعادة التفكير في الموارد البشرية كمصدر للمنافسة وبناء رؤية استراتيجية تشكل المستقبل الذي يمكن أن يستخدم الأفراد بصورة أكثر فعالية ودعم قدراتهم لجعلها مصدراً وميزة تنافسية.

## المراجع:

1- د. عبد الله الدائم: التربية واستراتيجية القوى العاملة. ندوة استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية - الجزء الأول- بغداد 4-6 ديسمبر 1982.

2- F.Harbson & T.C Meyers :

Education, Manpower and Economic Growth M.C. Grow-Hill book Co- 1964.

3- د. هاشم الباش: التطوير الإداري والقوى العاملة في القطاع الحكومي بالبحرين مجلة

إن المبالغ المخصصة للتدريب سواء كانت للقطاع الحكومي أم الخاص، لا يمكن اعتبارها ضئيلة، ولكن ينقصها الاستخدام الفعال. إن كفاءة استخدام هذه الأموال يمكن تفعيلها عن طريق البدء في مسوحات للاحتياجات التدريبية الفعلية التي تساعد على وضع مصفوفات المعارف والمهارات الضرورية وربط ذلك بأهداف خطط تطوير القوى العاملة وبحرنة الوظائف. وهذا لا يمكن أن يكون إلا بإعطاء تنمية الموارد البشرية مضموناً استراتيجياً.

إن التحولات الاقتصادية المستقبلية، يجب أن تكون عاملاً حاسماً في وضع استراتيجية التدريب في البحرين وإلا ستكون الجهود والأموال مبعثرة، وسيكون التدريب عبئاً على الاقتصاد لأنه يستنزف الكثير من الموارد المالية والبشرية ويعطل دخول قوة عاملة شابة إلى سوق العمل التي تعاني من بطالة قد يكون للتدريب أثر فيها.

إن من التحديات المستقبلية لاقتصاد البحرين قضية تدريب وتأهيل الداخلين لسوق العمل أو لتطوير مهاراتهم ومعارفهم لمواجهة التغييرات الحاصلة في المجالات التكنولوجية والاقتصادية والإدارية، مما يدفع إلى السعي المستمر في تطوير أيدٍ عاملة متعددة المهارات

6 - High Council for Vocational Training  
Ministry of Labour and Social Affairs  
in Collaboration With JICA Master  
plan: Vocational Training and HRH  
Bahrain July 2001

الإداري- معهد الإدارة العامة- سلطنة عمان.

العدد 38-39 ديسمبر 1989.

4- د. هاشم الباش: مصدر سابق. جريدة الأيام

العدد 4335 يوم الأثنين 15 يناير 2001.

5- KPMG : دراسة وضع البحرين في قطاع

المقاولات. البحرين- أكتوبر 1999م.



# التعليم في البحرين وتحديات العولمة والاقتصاد الجديد

1.8- التحولات المعاصرة في سوق العمل  
والتحديات أمام التعليم

2.8- العولمة والخيارات الاقتصادية المتاحة  
ودور التعليم

3.8- الاقتصاد الجديد ونوعية التعليم المطلوبة

4.8- الانقسام الرقمي ودور التعليم في تقليص  
الفجوات

5.8- التعليم في البحرين والتحديات المستقبلية

خريجي التعليم مهارات علمية وعملية مختلفة من حيث النوعية والمستوى عن السابق. وعلى المستوى الإقليمي، فإن خطوات التقارب والاندماج في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية لدول مجلس التعاون الخليجي تفتح آفاقاً أكبر لطالبي الوظائف البحرينيين للعمل في هذه الدول. مما يتطلب من مخرجات التعليم أن تتلاءم مع متطلبات الوظائف المتاحة لدى هذه البلدان وأن تكون قادرة على المنافسة على مستوى أوسع.

أما على المستوى العالمي، فإن التحديات ضخمة والتحولات سريعة وتفرض فرضاً على البلدان النامية التي عليها مسايرتها والاستفادة من الفرص التي تمنحها والتصدي للآثار السلبية التي تنجم عنها. وتتمثل التحديات في العولمة والاقتصاد الجديد. ولا يقتصر الأمر على إيجاد وظائف لمخرجات التعليم وملاءمة هذه الأخيرة مع متطلبات سوق العمل وإنما يشمل كذلك الاقتصاد والمجتمع ككل ويؤثر على عملية التنمية مباشرة. فبقاء ونمو المؤسسات الاقتصادية في مختلف القطاعات مرهون بمدى استجابتها لمتطلبات العولمة والاقتصاد الحديث. وهنا تتغير النظرة للتعليم

**يواجه** التعليم في البحرين تحديات مستقبلية كبرى تفرضها عليه التحولات الاقتصادية والتكنولوجية العميقة على مختلف المستويات المحلي والإقليمي والدولي. ويتم تأثر هذه المتغيرات على التعليم في الغالب بطريقة غير مباشرة من خلال التغير في هيكل سوق العمل ونوعية العمالة المطلوبة. وهذا بدوره يحدد المواصفات والمؤهلات المطلوبة من مخرجات التعليم مما يعني تحديث برامج وأساليب وتقنيات التدريس ورفع مستوى المدرسين وإعادة النظر في التخصصات وحتى في مفهوم التعليم والامية ومراجعة أهدافه ليتماشى والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية المستحدثة.

فعلى الصعيد المحلي يشهد التوظيف انحساراً في القطاع العام نظراً لتثبته ولسياسة ترشيد الإنفاق والخصخصة المتبعة منذ مدة طويلة. ولكنه يشهد في نفس الوقت ازدياد فرص التوظيف لدى القطاع الخاص أي أن هناك تحولاً من قطاع الإدارة العامة إلى قطاعات الصناعة التحويلية والبناء وبصفة خاصة نحو قطاع الخدمات. ويصحب هذا التحول تحول في مستوى الأجور وشروط وظروف العمل بالإضافة إلى المنافسة الحادة من قبل العمالة الأجنبية. وهو ما يتطلب من

وللمؤسسات التعليمية من كونها عبارة عن مصنع ينتج كوادر وعمالاً إلى استثمار في رأس المال البشري الذي يعتبر عاملاً أساسياً من عوامل النمو يفوق أهمية رأس المال المادي وهو ثروة بشرية متجددة أعلى من الثروة الطبيعية القابلة للنفاذ. فتنمية هذه الثروة وحسن استغلالها يمكن تحقيق التنمية والرفاهية والتقدم. ويمثل التعليم في هذا المجال الحل المناسب لمجابهة تحديات العولمة والاقتصاد الجديد.

## 2.8 العولمة والخيارات الاقتصادية المتاحة ودور التعليم

**لقد** ازاحت العولمة في المجال الاقتصادي باعتبارها تتبنى نظام اقتصاد السوق وحرية التجارة الدولية الحدود وأزالت الحواجز الجمركية بين الدول وقضت على الحماية وفرضت المنافسة الحرة وألقت أعباء جديدة على المؤسسات إذ عليها أن تكون قادرة على المنافسة باستمرار لتضمن البقاء والنمو. كما أن التباين الشديد بين اقتصاديات البلدان الصناعية والبلدان النامية جعل من هذا التنافس الحر تنافساً غير عادل تميل فيه الكفة لصالح البلدان المتقدمة نظراً لتقدمها التكنولوجي والعلمي وسيطرتها على هذا المجال ولضخامة مؤسساتها والتي لم تكثف بذلك بل ضاعفت حجمها عدة مرات من خلال

حركة الاندماج والبيع والشراء بين المؤسسات الكبرى مما نتج عنه شركات عملاقة لا قبل لمؤسسات الدول النامية بمنافستها. يضاف إلى ذلك عمليات ظهور التجمعات الاقتصادية الكبرى مثل الاتحاد الأوروبي ومناطق التجارة الحرة الضخمة مثل منطقة أمريكا الشمالية.

وفي هذا المناخ العالمي، تجد البلدان النامية نفسها أمام خيارات صعبة

- إما أن تتبع اقتصاداً يقوم على تصدير الموارد الطبيعية والطاقمة القابلة للاستنزاف والمواد الأولية كالمنتجات الزراعية وتكون شروط التبادل لديها في انخفاض مستمر مما يعكس هشاشة الاقتصاد وحساسيته الشديدة للصددمات الخارجية ويولد صعوبات اقتصادية تتمثل في زيادة العجوزات في الموازين العامة: الميزان التجاري وميزان المدفوعات وميزانية الدولة وتراكم الديون وتعطل عجلة الاستثمار والنمو وما ينتج عن ذلك من بطالة وتدني في مستوى المعيشة.

- وإما أن تتجه نحو الصناعات التحويلية التقليدية ذات الكثافة العمالية والتي تستخدم العمالة قليلة المهارة وزهيدة الأجر وتعرض للمنافسة باستمرار من قبل دول نامية أخرى أكثر فقراً. وينحصر العامل الداخلي والرئيسي للتأثير

على القدرة على المنافسة لديها في التحكم في الأجور وإبقائها في مستويات منخفضة مما يؤثر على دخل الفرد ومستوى المعيشة وظروف العمل ورفاهية المجتمع بالإضافة إلى التأخر التكنولوجي.

- وإما أن تنتهج خياراً اقتصادياً يتمثل في التركيز على القطاعات والأنشطة الاقتصادية ذات القيمة المضافة العالية والتي تتطلب عمالة عالية المهارة والكفاءة تتمتع بالقدرة على الإبداع والابتكار وتستوعب تطور التكنولوجيا الحديثة ولكنها تتقاضى رواتب عالية. ولن يؤثر ذلك على القدرة على المنافسة ما دام مستوى ومعدل نمو الإنتاجية أعلى من مستوى ومعدل نمو تكلفة العمالة. ويعتمد هذا الخيار على إعطاء الأولوية للاستثمار في رأس المال البشري وإعطاء التعليم الأهمية التي يستحقها. ومن المطلوب أن يتمتع نظام التعليم بكفاءة عالية وأن يكون قادراً على التأقلم مع المستجدات الاقتصادية بالسرعة والكيفية المطلوبة.

وإن خيار البحرين ينسجم مع الخيار الثالث لأن البلد محدود الموارد الطبيعية وقليل السكان مقارنة بغالبية البلدان النامية، وإن اعتماد استراتيجية التنمية على النفط والغاز يعرض الاقتصاد الوطني للهزات

والتذبذب في النمو، ولا يمكن من تنويع مصادر الدخل. كما إن اعتمادها على الأنشطة ذات الكثافة العمالية والأجور المتدنية يزيد من الالتجاء إلى العمالة الأجنبية ويخل بالتوازن السكاني ولا يمكن المجتمع من دخل محترم.

وإن تحقيق هدف رفع القدرة التنافسية لدى المؤسسات الاقتصادية الذي يأتي عن طريق رفع الإنتاجية والتطور التكنولوجي لأفضل بكثير للاقتصاد والمجتمع من الذي يأتي عن طريق التحكم في تكاليف العمالة باستخدام عمالة غير ماهرة بأجور منخفضة بالإضافة إلى أنه لا يتناسب مع وضع البحرين.

### 3.8 الاقتصاد الجديد ونوعية التعليم المطلوب

**أما** التحدي الثاني على المستوى الدولي أمام اقتصاد البحرين وبالتالي أمام التعليم فيتمثل في ما يطلق عليه بـ "الاقتصاد الجديد". وبدون الخوض في الجدل النظري الدائر حول وجود هذا النوع من الاقتصاد وفي تحديد تعريفه بدقة، فإننا نتناول بالبحث آثار هذه الظاهرة على اقتصاد البحرين وبصفة خاصة على سوق العمل وبالتالي على التعليم نظراً لارتباطه الوثيق به.

يعرف الاقتصاد الجديد بالتحول الاقتصادي في مجال الإنتاج والتوزيع

والمبادلات التجارية الناتجة عن ثورة المعلومات والناتجة بدورها عن تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وهو اقتصاد مبني أساساً على المعرفة ويقوم في مجتمع المعرفة والتعلم. ويتجسد في إنتاج ومعالجة وتوزيع المعرفة بسرعة فائقة وعلى أوسع نطاق واستخدامها في مختلف الأنشطة الاقتصادية. وقد أدخلت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتطور التكنولوجي السريع والمستمر تحولات هامة على طريقة عملنا وعيشنا وتعلمنا ولعب أطفالنا واتصالنا.

ومن ملامحه انتشار لا سابق له لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعولمة الاقتصاديات وتعاضم دور ومساهمة الخدمات التي بلغت مساهمتها في التوظيف في الولايات المتحدة 73% في عام 1996(1).

وفرض هذا الوضع على المؤسسات الاقتصادية أن تساير التطور التكنولوجي باستمرار في مناخ سريع التحول والتغير.

وقد ظهر الاقتصاد الجديد بجلاء في الولايات المتحدة الأمريكية ومن ملامحه الاستخدام المكثف للحواسيب والشبكة العالمية للمعلومات " إنترنت" وانتشار التجارة الإلكترونية حيث كانت زيادة نسبة المشتركين في الشبكة الدولية للمعلومات " إنترنت" إلى إجمالي السكان بين مارس 1999 ومارس

2000 في الولايات المتحدة ضعف ما حصل في ألمانيا واليابان والمملكة المتحدة مجتمعة(2).

وقد حققت شركات إنتاج البرامج وتكنولوجيا المعلومات بصفة عامة أرباحاً طائلة ونمواً مطرداً واستقطبت رؤوس أموال هائلة وأصبحت تقود النمو في الأسواق المالية وفي الاقتصاد بصفة عامة لفترة طويلة نسبياً قبل أن تتعرض لنكسة حادة في الآونة الأخيرة. وأصبح أصحاب هذه الشركات من أكبر أغنياء العالم. وشهدت إنتاجية العمل تطوراً ملحوظاً غطى التكلفة وُزاد من أرباح الشركات ويمكن من الحفاظ على المؤشر العام للأسعار في أدنى مستوى. كما أدى إلى ارتفاع حقيقي للأجور. وبذلك حقق الاقتصاد الأمريكي معدل نمو عالياً ومتواصلاً لفترة طويلة غطت فترة التسعينات بأكملها قبل أن يتراجع في بداية الألفية الثالثة. ولأول مرة يحدث ذلك بدون تضخم يذكر. وصاحب هذا النمو في الإنتاج والدخل نمو في التوظيف مما قلص نسبة البطالة إلى أدنى مستوى. كما لوحظ في السنين الأخيرة (1996-1999) زيادة إنتاجية عوامل الإنتاج المتعددة (MFP) قدرت بـ 1.25% بلغت مساهمة صناعة الحواسيب وشبه الموصلات فيها النصف (3) مما أكد من جديد نظرية الاقتصادي سولو (Solow) بعد أن تم التشكيك في حدوثها في البداية. وقطع

الاقتصاد بذلك دورة النمو وأصبح الاقتصاد الأمريكي بحيويته ونموه المتواصل يجبر قاطرة الاقتصاد العالمي. ويتوقع أن يتواصل نمو الاقتصاد الأمريكي في الفترة القادمة ولكن بوتيرة أقل سرعة قدرت بـ 1.4% للفصل الأول لسنة 2001 مقابل 3.5% سنة 2000 وما يزيد عن 4% في السابق\* كما يتوقع أن ينتقل المشعل إلى أوروبا الغربية وقد بدأ ينتشر هذا المثال بين أقطارها وإن تفاوتت نسبة النمو بينها. ومن بين الاقتصاديات التي حققت نتائج ملحوظة في هذا المجال أيرلندا. وحققت ألمانيا انخفاضاً في نسبة البطالة للسنة الثامنة على التوالي.

وأصبحت الصادرات التكنولوجية لدى البلدان المتقدمة تعادل صادراتها من منتجات الصناعات التحويلية. وأن 50% من الناتج المحلي الإجمالي مصدره عمليات إنتاج وتوزيع المعرفة. كما أن 60% من الوظائف في الولايات المتحدة في عام 2000 أصبحت تتطلب مهارات في تكنولوجيا المعلومات (4). وأصبح جهل التعامل مع تكنولوجيا المعلومات يضع حواجز صعبة الاختراق ليس لشغل وظائف عالية المستوى فحسب وإنما أيضاً للتمكن من استغلال الفرص التعليمية المتاحة وللحصول على المعلومات المطلوبة.

\* بلغ معدل النمو السنوي في الولايات المتحدة 4.5% خلال الفترة: 1995-1998.

وهكذا لقد أصبحنا نعيش في مجتمع المعلومات العالمية. وأصبح شكل العمل ومنوال التوظيف في تغير مستمر. وحيات المهارات الوظيفية صارت أقصر فأقصر. وأصبح ضمان استمرار الوظيفة والحفاظ عليها أصعب فأصعب خاصة بالنسبة للعمالة الأقل مهارة. وأصبح العمال والمؤسسات مطالبين بقدر أوفر من الملاءمة والمرونة. وظهرت الحاجة الماسة إلى مستوى أعلى من التعليم وإلى التعليم بشكل مستمر مدى الحياة. وتؤكد دور التعليم في تحقيق الاندماج الاجتماعي وفي الحد من الإقصاء والتهميش. والعلاقة بين التربية والاقتصاد الحديث وثيقة ومحورية. فهو مبني على المعرفة ومجتمع اليوم يقوم على المعرفة إنتاجاً وتوزيعاً واستخداماً. والمعرفة مصدرها أساساً التعليم. وقد أنزل الاقتصاد الجديد العلم منزلة مرموقة، وقدر الكفاءات والخبرات والمهارات حق قدرها. وأفرز طرقاً ومناهج جديدة للتعلم ووفر وسائل تقنية حديثة لذلك مما ساعد الباحثين على اكتشافات جديدة في المجال البيولوجي. كما أوجد مفهوماً جديداً للتعلم، ورفع سقف الأمية حيث وضع درجات ومهارات جديدة لا بد من تجاوزها للخروج من هذه المعضلة. وبذلك يكون الاقتصاد الجديد قد وضع تحديات جديدة أمام التعليم ووسع دائرة مهامه. كما أن النقلة النوعية في وسائل

وتقنيات التعلم أحدثت ثورة في طرق التعلم وحملت معها آثاراً إيجابية وأخرى سلبية وصفت بـ " الانقسام الرقمي " عمقت الهوة بين البلدان المتقدمة والنامية وبين فئات المجتمع الغنية والفقيرة وباعدت بين المدينة والريف وزادت الفوارق الاجتماعية بين فئات المجتمع الواحد مما رفع نسبة المهمشين. وأن نظام التعليم بإمكانه الاستفادة القصوى مما حملته تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من آثار إيجابية ومحو آثارها السلبية إذا ما تم تنفيذ السياسات السليمة.

**فما هو مفهوم التعليم الذي حملته الاقتصاد الحديث؟ وكيف يمكن تحقيقه؟**

يتمثل المفهوم الجديد للتعليم في "التعلم مدى الحياة". وقد فرضته ضرورة التحول السريع في أساليب العمل والحياة والتطور التكنولوجي المستمر. ويعني ذلك أن " يتعلم الطلبة كيف يتعلمون " قبل دخولهم مرحلة التعليم العالي وأن على المدرسين أن يدرسوا الطلبة " ليتعلموا كيف يتعلمون " ليكونوا قادرين على البحث وعلى الاعتماد على الذات. ولنجاح هذه العملية المعقدة، لا بد من تضافر الجهود بين المدرسة باعتبارها بيت المعرفة والمؤسسة الاقتصادية باعتبارها منتجة وناقلة للمعرفة ومستفيدة منها وطالب العلم باعتباره المتلقي للمعرفة والذي يجني

المردود المباشر من عملية التعلم. ومن أهم الشروط التي يجب توافرها في الطالب لتحقيق النتائج المرجوة ما يلي:

- أن تتوافر لديه الرغبة في التعلم مدى الحياة.
- أن يكون قادراً على تحديد حاجياته من التعلم أو أن يكون على دراية بكيفية طلب المساعدة على ذلك.
- أن يكون قادراً على تحديد نوعية التعلم الذي يلبي تلك المتطلبات وكيفية الحصول عليه.
- أن يكون قادراً على تعلم مهارات تمكنه من تقييم نفسه ومن تلاؤمه مع طرق واستراتيجية التعلم.
- أن يكون قادراً على التعلم بطريقة مستقلة وفي ظروف مختلفة عن المؤسسات التعليمية الرسمية في محيط مثل العمل والبيت والترفيه.
- أن يتعلم كيف يحصل على المعلومات وعلى المعرفة من مصادر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.
- وعلى المدرسين أن يكونوا قادرين على إنتاج وتطبيق طرق بيداغوجية جديدة على نطاق واسع وأن يوجد شكل من الحوار وتبادل المعلومات بينهم وأن يبتعدوا عن العمل الانفرادي المعزول.

- وعلی المعنیین بالسیاسة التعليمية أن یحددوا الخیرات ویجبوا عن الأسئلة التالية :
- أي نوع من المعرفة سیحتاجها المجتمع فی المستقبل ومن سيقدمها؟
  - ما هی أفضل الطرق لإنتاج وإیصال المعرفة وتطبیقها؟
  - کیف یمكن إنجاز تلك المهام مع الحفاظ علی فاعلیة وكفاءة نظم التعليم؟
  - وبصفة خاصة کیف یمكن لهذه التطورات أن تشكل "مدرسة الغد"؟
- كما أن علیهم:**
- ملاءمة مخرجات التعليم مع سوق العمل وتبني مفهوم التعليم مدى الحیاة والعمل علی إيجاد الموارد الضرورية لذلك وتوزیع الأدوار بین المتداخلین من حیث المهمة والتمویل والسهر علی ضمان الجودة.
  - تبني المفهوم والمقاییس الجديدة للأمیة ثم العمل علی مقاومتها.
  - تعمیم استخدام وسائل وتقنیات التعليم الحديثة علی المدارس وتزویدها بشبكة إنترنت وربطها ببعضها.
  - رفع مستوى المدرسین وتمکینهم من استخدام تكنولوجيا المعلومات فی عملهم.
- تطویر الطرق التقليدية للتدریس والتعليم
- إيجاد تنوع فی مؤسسات ونظم التعليم مثل الجامعة المفتوحة والتعليم عن بعد.
  - وعلى المدارس والجامعات أن تتلاءم باستمرار مع التكنولوجيا الحديثة واستغلالها فی التعليم أحسن استغلال لرفع مستوى أدائها.
  - ومما تقدم یتضح أن المفهوم الجديد للتعلم أوسع وأشمل من أن یكون مهمة المؤسسات التعليمية الرسمية لوحدها. وهو باهض التكاليف إلى حد أكبر من أن یتحملة القطاع العام بمفرده. ونظراً للمردودية العالیة التي اكتسبها التعليم فی هذا النظام الجديد باعتباره استثماراً فی رأس المال البشري القادر علی الإبداع والتطور التكنولوجي والنمو الاقتصادي، فإن الإنفاق علیه مهما تزايد یصبح مبرراً وذا جدوى اقتصادية عالیة. وعلى المؤسسة المشغلة للقوى العاملة والمستفيدة من رفع كفاءتها أن تساهم فی تكالیف التعليم والتدريب. وعلى الأفراد أيضاً أن یستثمروا فی أنفسهم. وللمساهمة فی الاقتصاد المعاصر البالغ التعقید، یحتاج المرء إلى مستوى تعليمي أعلى وإلى إتقان عدد أكبر من المهارات من السابق. مما یؤدي إلى ارتفاع المستوى التعليمي العام للمجتمع.



المستوى التعليمي للمجتمع والمستوى الصحي لأفراده وطول أمل الحياة عند الولادة، وكذلك العلاقة بين المستوى التعليمي للمجتمع ومساهمة المرأة في العمل بالإضافة إلى مشاركة المواطن في الشؤون العامة للمجتمع المدني.

ولهذه الأسباب فإن تعريف الأمية هو بدوره قد تغير ولم تعد معرفة الكتابة والقراءة شرطاً كافياً للخروج من الأمية. وقد تم تعريف اللأمية في " المسح العالمي لمحو أمية الكبار " (IALS) بالمقارنة على فهم واستعمال المطبوعة في الأعمال اليومية في المنزل وفي العمل وفي الحياة الاجتماعية بصفة خاصة. ويتضمن ذلك على سبيل المثال القدرة على فهم ما يلي:

-مقال في جريدة

-بروشور

-خرائط

-رسومات

-رسوم بيانية

-خطط

-والقيام بعمليات حسابية

4.8 الانقسام الرقمي ودور التعليم في التنمية البشرية

**وتطبيقاً** لهذا التعريف الجديد

ارتفعت نسبة الأمية التي تم قياسها في عشرين

والجدير بالملاحظة أن هناك تحولاً في المستوى التعليمي والمهارات ناتجاً عن التحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة والمعلومات. ففي الاقتصاد الصناعي لم تكن الوظائف المجزية ذات الرواتب العالية في صناعة السيارات ومختلف الصناعات التحويلية مثلاً تتطلب بالضرورة مستوى عالياً من التعليم. وكانت وظائف وفرص عمل كثيرة متوافرة لعمالة أقل مهارة. ولكن اليوم أصبحت المستويات العالية من التعلم ضرورة للاندماج في الاقتصاد. ولم يعد ذلك كافياً بل أصبح العمال اليوم في حاجة ماسة للتلاؤم باستمرار مع متطلبات العمل وعليهم أن يتعلموا ويستوعبوا المهارات الجديدة بسرعة وكفاءة. وعلى أصحاب القرار أن يأخذوا بعين الاعتبار هذه المتغيرات في استراتيجياتهم لرسم برامج التعليم العام وتعليم الكبار. وقد أكدت الدراسات أن العلاقة بين الاقتصاد والمستوى التعليمي وثيقة ومباشرة. فالمستوى التعليمي المرتفع للمجتمع هو عامل أساسي ومحدد للنمو وللمساهمة الفردية وللمستويات العالية للتوظيف. وأن البلدان التي تمتلك قوى عاملة عالية المستوى العلمي والتدريب والمهارات مؤهلة أكثر للمساهمة في التطور التكنولوجي والتلاؤم مع المتغيرات الجديدة. كما تأكدت العلاقة الإيجابية بين

بلداً في سنة 2000. ففي بلد مثل التشيلي لم تتجاوز نسبة السكان المتعلمين أو غير الأميين 20%، ولم تكن كل من البرتغال وبولندا وسلوفانيا أفضل حالاً. وحققت البلدان الاسكندنافية: السويد وفنلندا والنرويج والدانمارك أعلى نسبة للمتعلمين. كما أن 40% من السكان البالغين في الولايات المتحدة يصنفون بين الأميين حسب التعريف الجديد لأنهم غير قادرين على المساهمة في اقتصاد المعرفة المعاصر. وهذا في حد ذاته يمثل تحدياً كبيراً آخر أمام التعليم.

ويضاف إلى التحديات السابقة تحدّ جديد بالغ الأهمية تضمنه الاقتصاد الجديد. ويعبر عنه بـ"الانقسام الرقمي" (Digital Divide). ويتجسد في الآثار التي تتركها تكنولوجيا المعلومات بين المجتمعات وداخل المجتمع الواحد كنتيجة لمدى السيطرة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاستفادة منها ومدى انتشارها والقدرة على الحصول عليها والتمتع بميزاتها.

وبقدر ما تحمله تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في طياتها من فرص كبيرة فإنها تحمل مخاطر جمة. إذ أن لها

آثاراً ذات اتجاهين على العملية التعليمية. فهي تساعد على زيادة المخرجات وتوسيع التغطية للخدمات التعليمية لتشمل قطاعات مختلفة من المجتمع وتمكن من تقديم برامج أكثر تنوعاً وأكثر مرونة قادرة على أن تتماشى مع الطلب المتزايد والمتنوع في سوق العمل. ومن ناحية أخرى، فإنها ترفع من جودة التعليم لدرجة أنها تصبح قادرة على تغيير عملية التدريس والتعليم التقليدية إلى حد ظهور تفاوت حاد في المستويات بين الطلبة وكذلك بين المدرسين الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والذين لا يستخدمونها.

ومن أهم الفرص والإيجابيات لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يتميز بها الاقتصاد الحديث إذا ما أحسن استخدامها في الأغراض التعليمية، إنها تمكن من تحقيق ما يلي:

- تعليم شامل بمحتويات ذات جودة.
- تقليص الفجوات الموجودة في نظام التعليم التقليدي
- التغلب على النقص والقصور في برامج تعليم الكبار

واجتماعية (Socio-Economic Selection) حسب إمكانية مختلف الفئات الاجتماعية من استخدامها والاستفادة منها. وقد بينت تقارير اليونسكو أن للعوامل الاجتماعية دوراً فاعلاً في المستوى التعليمي وفي معدلات التسرب ومعدلات الالتحاق بالتعليم وفي تفاوت تلك النسب بين الذكور والإناث. ومن أهم هذه العوامل دخل الأسرة والوالدين ومستوى التغذية والصحة. وعادة ماتميل نظم التعليم إلى عدم المرونة وتستخدم أساليب بيداغوجية تقليدية وغير مناسبة. ولا توجد سوى محاولات بسيطة في الأوساط الفقيرة لاستعمال تكنولوجيا المعلومات مما يجعلها عاجزة عن تلبية الحاجيات التعليمية المتنوعة للسكان.

#### ثانياً: الفجوات بين الأجيال:

يلاحظ أن التفاوت بين الأجيال في المستوى التعليمي في البلدان النامية كبير جداً. ويؤثر المستوى التعليمي المتدني لبعض الفئات الاجتماعية على التعليم عند أبنائهم وهكذا تتواصل سلسلة الحرمان. ولا يعتقد أن تكنولوجيا المعلومات تمثل حلاً جاهزاً فهي تساعد من حيث التكلفة والنتائج واستخدامها بطريقة فعالة على تلبية الطلب المتنامي على التعليم والتعليم المستمر وتعليم الكبار،

- تشجيع الشغف بالدراسة والإبداع في ظل منابع جديدة للتعليم
- إيجاد جاهزية أكبر للبحث ولحل المسائل المتعلقة بالأوضاع الاجتماعية الحقيقية.
- تحقيق درجة استيعاب أعلى للمعرفة ضمن إطار متعدد التخصصات لتكنولوجيا المعلومات .
- التشجيع على العمل المنظم ضمن فرق ومجموعات عمل.
- قدرة أكبر على إنتاج المعرفة.
- القدرة على التلاؤم السريع مع متطلبات المجتمع وسوق العمل
- تطوير المهارات والكفاءات من خلال الأدبيات التكنولوجية التي توفرها وسائل التعليم الحديثة.

أما الآثار السلبية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمتمثلة في الانقسام الرقمي (Digital Divide)، فتتجسد في الفوارق التي تحدثها هذه التكنولوجيا بين الفئات التي تتمكن من استخدامها والفئات أو المجتمعات التي لا تتاح لها مثل هذه الفرص وتتمثل في:

#### أولاً: الفوارق على المستوى الداخلي:

تتسبب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في حدوث عملية انتقاء اقتصادية

ولكنها توسع الهوة إذا ما حرمت منها بعض الفئات.

**ثالثاً: التفاوت بين المناطق على المستوى المحلي:**

ويتمثل أساساً في التفاوت في التجهيزات وعدم تمكن الأرياف من تكنولوجيا المعلومات وكذلك بعض الأحياء الفقيرة في المدن مما يؤثر أيضاً على مستويات المدرسين أنفسهم نظراً للمحيط الذي يتواجدون فيه، مما يؤدي إلى التفاوت في مستوى التعليم بين الفقراء والأغنياء. وهو ما يجعل استخدام تكنولوجيا التعلم عن بُعد ضرورية.

**رابعاً: التفاوت الأكاديمي بين المؤسسات التعليمية:**

تلعب العوامل الاقتصادية والثقافية والعرقية والشخصية دوراً مهماً في تحديد التفاوت بين المؤسسات التعليمية وفي المجتمع في بعض البلدان، ويضاعف الحد من انتشار تكنولوجيا المعلومات هذا التفاوت الذي يمكن تداركه بالاستخدام المعمم لها.

**خامساً: التفاوت بين البلدان:**

لقد زادت حركة الاقتصاد العالمي والاتجاهات الحديثة والتفاوت في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنوع الوظائف واتساع الهوة بين البلدان المتقدمة والنامية وذلك بتقدم مستوى البحث العلمي

والتكنولوجي في الجامعات لدى البلدان المتقدمة عن مثيلاتها في البلدان النامية الشيء الذي مكن البلدان المتقدمة من تحقيق تنمية أكثر انسجاماً وعدالة اجتماعية على عكس البلدان النامية. وهذا ما يعمق التوزيع العالمي للعمل.

والسؤال الذي يطرح نفسه: أين موقع البحرين بالنسبة للاقتصاد الجديد وعلاقته بالتعليم؟ وما هي السياسات المطلوبة للاستفادة القصوى من التطور التكنولوجي والعلمي الحديث وللمحد من الآثار السلبية له في الاقتصاد من خلال التعليم؟

## 5.8 التعليم في البحرين والتحديات المستقبلية

**تحليل** البحرين مكانة مرموقة بين البلدان النامية من حيث استخدامها لوسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأنشطة الاقتصادية وفي المؤسسات التعليمية وفي الحياة اليومية. كما يعتبر المجتمع البحريني أقل تأثراً بالانقسام الرقمي لأنه مجتمع حضري في غالبيته وأكثر انسجاماً.

وإيماناً منها بأن رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية للبلد، وبأن للتعليم دوراً فعالاً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ركزت دولة البحرين اهتمامها

على الاستثمار في التعليم. فهي تنفق عليه ما لا يقل عن 4% من الناتج المحلي الإجمالي و13.8% من ميزانية الدولة حسب إحصائيات 1999. ويتم تركيز الجهد الأكبر لتدخل الدولة في مجال التعليم الرسمي بمراحله الثلاث: ابتدائي وإعدادي وثانوي حيث يستقطب 87% من الإنفاق الإجمالي العام على التعليم. وقد مكنت هذه الجهود جميع الأطفال في سن السادسة ذكوراً وإناثاً من الالتحاق بالتعليم وخفضت نسبة الرسوب والتسرب إلى أدنى مستوى (انظر تقرير التنمية البشرية السابق). وخفضت عدد الطلبة في كل فصل وعدد الطلبة لكل مدرس إلى ما يقارب المعدلات المسجلة في البلدان المتقدمة. كما فتحت تخصصات جديدة تلبي حاجيات سوق العمل وتطلعات الطلبة وأولياتهم وحدثت برامج التعليم وكونت الإطار الوطني المناسب وأدخلت تقنيات التعليم الحديثة. كما اهتمت بتطوير التعليم الجامعي ولم تهمل تعليم الكبار ورفع الأمية عنهم وتعليم الفئات ذات الاحتياجات الخاصة. واهتمت الدولة بالتدريب ودعمته بالإمكانات الضرورية.

إلا أنه، رغم هذه الجهود الكبيرة والناتج الهامة، لا يزال أمام التعليم في البحرين تحديات كبرى، لأن الهدف منه

لا يقف عند القضاء على الأمية بمفهومها التقليدي وتوفير التعليم الأساسي والثانوي للجميع وتزويد سوق العمل بالقوى العاملة المتوسطة المستوى بل يتعداه لإيجاد مخرجات ذات جودة عالية وإعداد جيل من الكوادر العليا قادرة على الابتكار والتطوير وإدارة المؤسسات وإقامة المشاريع وتحلى بروح المبادرة والمخاطرة. وذلك لأن خيار البحرين كما ذكرنا سابقاً ليس في تصدير الموارد الطبيعية ولا في التخصص في المنتجات ذات الكثافة العمالية وإنما في تطوير المنتجات الصناعية والخدمية ذات القيمة المضافة العالية والتي تتطلب عمالة عالية المهارة والكفاءة. وهنا فالرهان يحتاج إلى مزيد من الجهد. ويتمثل أساساً في رفع جودة مخرجات التعليم الرسمي ومراكز التدريب وملاءمتها مع متطلبات سوق العمل وفي رفع مستوى تعليم الكبار لينسجم مع المفهوم الجديد لرفع الأمية والعمل على إدماج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة وضمان حقهم في الدراسة ضمن المدارس العامة العادية قدر الإمكان. كما يتطلب الأمر الاستثمار بكثافة في التعليم العالي والبحث العلمي كما وكيفا.

ورغم النتائج الهامة التي تحققت على مستوى التعليم الرسمي من حيث الجودة باعتماد التصحيح المركزي في نهاية المرحلة

الولايات المتحدة منذ سنة 1996-1997 والذي بلغ 204 دولار. ويصل ذلك إلى حوالي 40% من الإنفاق على الكتب في المملكة المتحدة(5).

أما التعليم العالي فما يزال في حاجة ماسة إلى الكثير من الجهد والاستثمار. فنصيبه من إنفاق الدولة على التعليم لم يتجاوز 10% مقابل 21% في البلدان المتقدمة وعدد طلبة التعليم العالي لا يزيد عن 6.8% من إجمالي عدد الطلاب. وحسب تعداد 1991، لم يتجاوز حاملو الشهادات الجامعية 4.9% من إجمالي السكان البحرينيين البالغين من 10 سنوات فأكثر أي ما يعادل 9.6% من الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 و64 سنة مع العلم أن هذه النسبة بلغت 22.6% في الأردن سنة 1997. كما أن 48% من القوى العاملة البحرينية حسب نفس التعداد لم تحصل على الثانوية العامة وما يزيد عن ثلث القوى العاملة من البحرينيين كان مستواه التعليمي ما بين ابتدائي وأمي. ولم تتجاوز نسبة الحاصلين منهم على شهادة جامعية عن 13%. ولاشك أن هذه الأرقام قد تغيرت وارتفع المستوى التعليمي العام للقوى العاملة البحرينية بعد مضي عشر سنوات على تعداد 1991، ولكنه رغم ذلك مازال دون المستوى المطلوب.

الإعدادية وفي كامل المرحلة الثانوية، فماتزال هناك حاجة ماسة إلى اجتياز الطلبة اختبارات دولية في المواد الأساسية لمقارنة مستواهم بالمستويات الدولية وتقييم أدائهم بشكل فعال. ولا بد أن تخضع برامج التدريب للتقييم والمراقبة باستمرار لضمان الجدوى منها ولتمكين مؤسسات التدريب من تطوير برامجها. أما بخصوص تقنيات التعليم فقد زودت وزارة التربية المدارس الثانوية بحواسيب وأعتبرت مقررًا إلزاميًا ومازالت التجربة في حاجة إلى أن تعمم على جميع المراحل وأن يستفيد منها جميع الطلبة وأن يستخدم الحاسوب كتقنية معلومات في تدريس مختلف المواد لتقرب أكثر فأكثر من مستويات البلدان المتقدمة. وللمقارنة فقد وصل عدد الطلبة في المرحتين الإعدادية والثانوية إلى ستة طلاب لكل جهاز كومبيوتر وإلى ثمانية طلاب في الابتدائي في الولايات المتحدة والسويد والنرويج في سنة 1998. وعمم ربط المدارس بالشبكة العالمية للمعلومات "إنترنت" بنسبة تتراوح بين 95% و100% في الولايات المتحدة وفنلندا وإيرلندا والبرتغال والدانمارك. وإن نصيب الطالب من الإنفاق على أجهزة الحاسوب والإنترنت وبرامج الكومبيوتر في المدارس أصبح يفوق نصيبه من الإنفاق على الكتب والقرطاسية في

المعرفة بكفاءة. كما أن على الأنشطة التقليدية ذات الكثافة العمالية أن تزيد الكثافة الرأسمالية وترفع من إنتاجية العمل. ولن يحصل ذلك دون انخفاض التكلفة بالنسبة لعامل رأس المال على حساب العمل. وعلى الدولة توفير المناخ المناسب لذلك من خلال البنية التحتية والسياسات الملائمة والمحفزة على الإبداع مما يمكن من جلب الاستثمار الأجنبي المباشر ومن تشجيع الاستثمار المحلي وإيجاد فرص عمل مجزية للمواطنين. كما أن على سياسة الأجور أن تتطور بشكل يرفع من مردودية التعليم ويحفز على الاستثمار فيه.

### الهوامش

- 1- OECD: CERI, PARIS (1999), "EDUCATION POLICY ANALYSIS".
- 2- OECD: "EDUCATION AT GLANCE". OECD, CERI, PARIS (2000), "KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE LEARNING SOCIETY".
- 3- OECD: "INVESTING IN EDUCATION".
- 4- OECD: PARIS(2000), "THE APPRAISAL OF INVESTMENTS IN EDUCATIONAL FACILITIES". ECD, CERI, NCAL, PARIS(2000), "LEARNING TO BRIDGE THE DIGITAL DIVIDE".
- 5- OECD: "INCLUSIVE EDUCATION AT WORK" CERI, PARIS (1999).

ويحتاج البحث العلمي في البحرين إلى استثمارات أكبر حيث لا يتجاوز الإنفاق عليه 0.5% من الناتج المحلي الإجمالي على أقصى تقدير مع العلم أن هذه النسبة تتراوح بين 4% و7% في البلدان المتقدمة أي ما يزيد عن عشرة أضعاف، وأن الفجوة بين البلدان المتقدمة والنامية في هذا المجال شاسعة جداً. فعلى سبيل المثال فإن عدد العلماء والمهندسين الذين يعملون في البحث العلمي بلغ 6309 لكل مليون ساكن في اليابان و3732 في الولايات المتحدة سنة 1998 بينما لم يتجاوز هذا العدد 19 في السلفادور و12 في نيجيريا (6). والأهم من ذلك كله ضرورة توافر الشفافية والمعلومات اللازمة للبحث العلمي وعدم اتخاذ القرارات دون اللجوء إليه. وأن تطوير التعليم الرسمي والجامعي ودعم البحث العلمي عملية مكلفة تحتاج إلى تضافر الجهود وقيام القطاع الخاص بدور فعال وبمساهمة أكبر في التمويل.

كما أن تطوير التعليم لوحده لا يكفي لتحقيق تنمية مستدامة، فاستراتيجية التنمية تتطلب الشمول والتكامل والانسجام. والنشاط الاقتصادي في حاجة إلى أن يتطور ويتجه نحو القطاعات المستقطبة للتكنولوجيا المتطورة والقادرة على استخدام وإنتاج

- 14- FORUM DU COMMERCE INTERNATIONAL: Rev. No (Oct Dec. 1990),  
"EVALUATION DES PROGRAMMES DE FORMATION."
- 15 - JANET J. PALMER: TECHNOVATION(Rev. No. 20,2000), BUSINESS PATTERNS AND PROBLEMS "INTERNET ACCESS IN BAHRAIN:".
- 16 - أحمد اليوشع ود. عبد الله محمد الصادق "رأس المال البشري وتأثيره على النمو الاقتصادي في البحرين"، مجلة التعاون الصناعي: العدد 70 (أكتوبر 1997).
- 17 - د. زكريا يحيى : "أهمية استخدام الإنترنت في العملية التعليمية من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعات السعودية". مجلة التعاون، العدد 52 (2000).
- 18- OECD :THE FUTURE OF GLOBAL ECONOMY: TOWARDS A LONG BOOM?" , PARIS (Oct- 1999) .
- 19 - OECD: OECD OBSERVER (Nov 2000), BEATRIZ PONT AND PATRICK WERQUIN, "LITERACY IN A THOUSAND WORDS."
- 20- WORLD BANK : "EDUCATION SECTOR STRATEGY" , (1990) .
- 6- OECD : "A NEW ECONOMY ? changing Role of Innovation and Information Technology in Growth" , PARIS (2000).
- 7- OECD: OECD OBSERVER Rev.NO. 221/222 Summer 2000, "PARTNERSHIPS IN THE NEW ECONOMY".
- 8- UNDP: "HUMAN DEVELOPMENT REPORT 1997".
- 9- UNDP: "تقرير التنمية البشرية لدولة البحرين" 1998.
- 10- OECD: OECD OBSERVER Rev. June 2000, "WORKERS IN THE NEW ECONOMY" "NEW AGE ECONOMY: ALREADY HERE OR STILL COMING?."
- 11 - LA DOCUMENTATION FRANCAISE: PROBLEMES .ECONOMIQUES, Hebdo., No 2.642 December (1999),  
"LA NOUVELLE ECONOMIE: MYTHE OU REALITE? "
- 12 - LA DOCUMENTATION FRANCAISE: PROBLEMES ECONOMIQUES, Hebdo.No 2.622 (June 1999),  
"CHANGEMENT SOCIAL ET PROGRES TECHNOLOGIQUE: LA REVOLUTION INTERNET".
- 13 - BUSINESS WEEK: Rev.No. (November 6,2000), "GLOBAL CAPITALISM".