

اتجاهات الطلب على مهارات العمالة المحلية والأجنبية في الاقتصاد البحريني

المقدمة

تشير الإحصائيات المتوفرة حول سوق العمل الى أن إجمالي القوى العاملة قد تضاعف 2.3 مرة خلال العشر السنوات الممتدة بين عامي 1971 و 1981، و 1.5 مرة خلال العشر السنوات اللاحقة والممتدة بين عامي 1981 و 1991، حيث ارتفع الإجمالي الكلي للقوى العاملة من 59,590 فرداً في عام 1971 الى 137,829 فرداً في عام 1981 والى 212,070 فرداً في عام 1991م. كما ويقدر مجموع القوى العاملة في عام 1999م بـ 306,803 فرداً أى بواقع 1.4 مرة خلال الفترة 1991 - 1999م¹.

كما وتشير إحصائيات سوق العمل أيضاً إلى أن عدد العاملين البحرينيين قد وصل إلى ما يقارب مرة ونصف المرة في العشر السنوات الأولى 1971 - 1981 - أي من 37,378 فرداً في عام 1971م إلى 57,178 في عام 1981م- وما يقارب نفس المعدل - 1.4 مرة - في العشر السنوات اللاحقة 1981 - 1991. أما عدد العاملين غير البحرينيين فلقد ارتفع 3.6 مرة في الفترة الأولى 1971 - 1981، وتضاعف 1.7 مرة في الفترة الثانية 1981 - 1991 - حيث قفز العدد من 22,212 فرداً عام 1971 إلى 80,714 فرداً عام 1981 و إلى 134,802 فرداً عام 1991 - وذلك بمعدل نمو سنوي يقدر بـ 4.3% للبحرينيين و 13.8% لغير البحرينيين في الفترة الأولى، و 3.1% للبحرينيين و 5.3% لغير البحرينيين في الفترة الثانية. كما ويقدر زيادة عدد العاملين البحرينيين بـ 1.5 مرة في الفترة 1991 - 1999م، وعدد العاملين غير البحرينيين بـ 1.4 مرة في نفس الفترة.

وفي ضوء ما تقدم، يمكن القول بأن نمط اتجاهات العرض والطلب للعمل في سوق العمل البحريني على مدى السنوات الماضية يشير إلى قدرة الاقتصاد البحريني على توفير وظائف جديدة بمعدل عال نسبياً. فلقد نمت القوى العاملة بمعدل سنوي 8.7% في الفترة الأولى ثم انخفض إلى 4.4% في الفترة الثانية و إلى 4.7% في الفترة الثالثة.

وتبقى الأسئلة المطروحة هي : ما هي مستوى المهارات لهذه الوظائف الجديدة؟ وهل هي موجهة للعمالة المحلية أو للعمالة الأجنبية؟ وما هو حجم المهارات المستفادة من العمالة الأجنبية؟ وهل يجب أن تكون العمالة الأجنبية من خريجي المعاهد العليا والجامعات أو من المدارس الثانوية، أو ربما من العمالة المتدنية في المهارة؟ وما هي الفجوة في المهارات بين العمالة البحرينية والعمالة الأجنبية؟

تهدف هذه الورقة إلى الإجابة على الأسئلة المطروحة أعلاه وذلك عبر تسليط الضوء على تطور اتجاهات الطلب على مهارات العمالة الأجنبية والأجنبية في سوق العمل.

¹ تقدير القوى العاملة لعام 1999م من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

المهارات ونظرية النمو الاقتصادي: الإطار النظري

قدم الاقتصادي الأمريكي روبرت سولو النموذج الأساسي في النظرية النيوكلاسيكية للنمو الاقتصادي. ويشير هذا النموذج الى أن مستوى الناتج للفرد - ويمكن أن نطلق عليه مستوى الدخل للفرد - في اقتصاد معين على المدى البعيد هو دالة في معدل الاستثمار، معدل النمو لقوة العمل، ومستوى التكنولوجيا.

ولكن نمو مستوى دخل الفرد سيصل بعد فترة من الزمن الى حالة التوازن Steady State أخذاً في عين الاعتبار استقرار دالة الإنتاج. وعندئذ - أي عند حالة التوازن المذكورة - سينمو مستوى الدخل للفرد بمعدل نمو الإنتاجية الكلية. هذا الجزء من مصادر النمو الاقتصادي يفترض نموذج النمو النيوكلاسيكي بأنه معطاة من الخارج. ولكن نظرية النمو الداخلية تفترض أن هذا الجزء متغير داخلي. وهي ترجع تغير هذا المتغير الى التفاعل بين المعرفة وتراكم عوامل الإنتاج والذي يؤدي الى تزايد مردود الغلة لرأس المال المادي والبشري (Romer, 93)².

وتنقسم المعرفة بدورها الى عنصرين أساسيين هما: الأفكار والمهارات، وتعرف الأفكار هنا بأنها المعرفة التي تحفظ أو تشفر (to codify) خارج دماغ الإنسان. أما المهارات فهي المعرفة التي لا يمكن عزلها عن الفرد. وبالتالي، تحفظ المهارات عادة في دماغ الفرد وهي تشمل القدرات abilities والمواهب talents وما شابه ذلك.

وعليه، يمكن القول بأن الأفكار يمكن أن تعتبر سلع nonrival حيث يمكن أن تستخدم من قبل أي عدد من الأفراد في نفس الوقت. أما المهارات فهي تشبه إلى حد كبير الأشياء المادية Physical Objects. وعليه، فإنه يمكن القول بأن المعرفة تنقسم إلى عالين: عالم الأفكار المشفرة codified ideas وعالم المهارات غير المشفرة. ويبقى القول بأن هناك تداخل مستمر بين الأفكار والمهارات. فالأفكار تساهم في إنتاج أشياء جديدة وتنظيم هذه الأشياء بطرق تمتاز بالكفاءة. أما المهارات الجديدة والمتطورة فأنها تسمح للأفكار بأن تتحول إلى حيز التنفيذ. وضمن هذا السياق، من المفيد الإشارة إلى ما طرحه Paul Romer إلى أن الأفكار والمهارات الجديدة تساهمان في زيادة المعرفة والتي بدورها تعمل على تحسين الإنتاجية مصدر النمو الاقتصادي³.

هيكل مهارات العمالة في سوق العمل البحريني

تتعاظم 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 بالكم المطلوب مما أدى الى الاستعانة بالعمالة الأجنبية لتسد الفجوة ما بين عدم توفر العمالة المحلية بالكم والنوع المطلوبين من ناحية والتوسع في الأنشطة الاقتصادية من ناحية أخرى. وضمن هذا السياق تجدر الإشارة الى أن الطلب على العمالة الأجنبية هو في جوهره طلب على المهارات الأجنبية تعمل العمالة البحرينية لاكتسابها.

² Paul Romer (1993) " Ideas gaps and object gaps in economic developments. Journal of Monetary Economics 32. Pp.543 - 573.

³ المصدر السابق.

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

ويعكس التمييز، في الواقع، بين مهن أو وظائف الإنتاج من ناحية ومهن أو الوظائف غير المرتبطة بالإنتاج من ناحية أخرى الى حد كبير التمييز بين ما يسمى الياقات الزرقاء Blue Collars والياقات البيضاء White Collors وذلك على المستوى الوظيفي، أو بين خريجي المدارس الثانوية وما أقل من ناحية و خريجي الجامعات أو المعاهد العليا من ناحية أخرى في حالة استخدام البعد التعليمي.

أن دراسة البيانات المتاحة عن الاقتصاد البحريني ستتيح لنا معرفة هيكل المهارات للعمالة المحلية والأجنبية، وكذلك الفجوة في المهارات بين البحرينيين والأجانب.

ويوضح الجدول رقم (1) توزيع العمالة البحرينية والأجنبية حسب مجموعة المهن للأعوام 1971، 1981، 1981، و 1991. فالبحرينيون العاملون في المهن غير المرتبطة مباشرة بالإنتاج ارتفعت نسبتهم من 31.4% في عام 1971، الى 45.3% في عام 1981، وأخيرا الى 57.0% في عام 1991، بينما لم تزد نسبة العاملين الأجانب عن 24% خلال عقدي السبعينات والثمانينات. ولقد حققت حصة مجموعة المدراء والاختصاصيين والفنيين زيادة ملحوظة في عام 1991 م مقارنة بالفترتين السابقتين.

ويشير الجدول رقم (2) إلى أن توزيع العمالة البحرينية في الفئة (20-39) يختلف اختلافاً واضحاً عن أقرانهم البحرينيين الأكبر سناً. فباستثناء وظيفة مديرو 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 البحرينيين أكثر من غيرهم. وفي المقابل، لا نجد هذا الأثر الإيجابي للتعليم في حالة العمالة غير البحرينية حيث لا تختلف نسبة العمالة غير البحرينية الشابة في الوظائف غير المرتبطة بالإنتاج والمرتبطة بالإنتاج عن نسبة العمالة غير البحرينية الأكبر سناً بدرجة ملحوظة.

أما البعد الآخر في قياس الفجوة في المهارات بين العمالة البحرينية والأجنبية فيتمثل في فروقات التحصيل التعليمي للعمالة حسب المهنة. ويوضح الجدول رقم (3) الى 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% للعمالة البحرينية الشابة. وعليه، فإذا كان هناك حالياً رؤية موحدة

للاقتصاديين حول أهمية التعليم في التنمية الاقتصادية، فإنه يبدو من المهم إجراء التغييرات المناسبة للسياسة العامة تجاه العمالة الأجنبية مما يؤدي الى ترجيح أهمية استقطاب العمالة الأجنبية المتعلمة.

ويقدم جدول (4) مقارنة بين نمو العمالة المحلية والأجنبية بمكوناتها الأساسية من عمالة مرتبطة بالإنتاج و عمالة غير مرتبطة بالإنتاج مع نمو الناتج المحلي الإجمالي والاستثمار خلال الفترة تحت الدراسة 1991-1981. ويوضح الجدول نفسه بأن معدلات النمو السنوية لتغيري 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 للعمالة الماهرة أعلى نمو سنوي 5.8% مقارنة بالتغيرات الاقتصادية الأخرى، بينما سجلت العمالة البحرينية المرتبطة مباشرة بالإنتاج كمؤشر للعمالة غير الماهرة أدنى نمو 0.9% في الجدول المذكورة.

وفي ضوء ما تقدم من تحليل، يبقى السؤال المطروح هو: ما هي مترتبات النمو العالي للعمالة الماهرة البحرينية مقارنة بالتغيرات الاقتصادية؟ وللإجابة على هذا السؤال يمكن القول بأن بيانات الجدول رقم (4) تشير الى وجود إمكانية تحول للعمالة البحرينية في الفترة تحت الدراسة الى الأنشطة الاقتصادية التي تتمتع بفرص إنتاجية يساهم في ادخار العمل. ولكن هذا - كما توضحه بيانات الجدول رقم (4) - لا ينطبق على العمالة الأجنبية التي نمت كعمالة ماهرة وكذلك كعمالة غير ماهرة بمعدل نمو سنوي يفوق الناتج المحلي الإجمالي والاستثمار.

جدول رقم (1)

توزيع العمالة حسب مجموعة المهن في الاقتصاد البحريني للسنوات 1991، 1981، 1971

1971		1981		1991		مجموعة المهن
بحريني	غير بحريني	بحريني	غير بحريني	بحريني	غير 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	6. المهن المرتبطة بالإنتاج
24.2	12.7	23.8	14.9	28.9	18.1	7. مهن الخدمات
5.0	8.6	2.9	5.1	3.1	1.6	8. مهن الزراعة والصيد
5.0	11.1	5.5	12.5	8.4	5.7	9. مهن الإشراف والعمليات الصناعية والكيمائية

43.9	36.2	43.8	22.2	35.5	17.5	10. المشغلون
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	المجموع

جدول رقم (2)
إجمالي العاملين البحرينيين وغير البحرينيين
حسب مجموعة المهن وفئات السن 1991

غير البحرينيين		البحرینیون		مجموعة المهن
65-40	20 - 39	65-40	20 - 39	
6.1	1,7	20.2	8.7	مديرو الإدارة العامة والإعمال
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

جدول رقم (3)
توزيع العمالة البحرينية حسب الفئة العمرية والمستوى
التعليمي لعام 1991

غير بحرینيين		بحرینيون		المستوى التعليمي
64.40	39-20	64-40	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 (4)
تطور مؤشرات الناتج المحلي الإجمالي، الاستثمار، والعمالة في دول 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	1.3 عاملون بحرینيون
5.3	2.3 عاملون غير بحرینيين

5.8	4. المهن غير المرتبطة بالإنتاج
5.8	1.4 العمالة البحرينية
5.7	2.4 العمالة غير البحرينية
4.3	5. مهن المرتبطة بالإنتاج
0.9	1.5 العمالة البحرينية
5.7	2.5 العمالة غير البحرينية

الأجور والمهارات

لقد أصبح هناك ميل عام على المستوى العالمي وبخاصة الدول الصناعية المتقدمة تجاه 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 Adrian wood الى أن الدول المتقدمة قد شهدت منذ أوائل الثمانينات تزايد الفجوة في الأجور ومعدل البطالة بين العمالة الماهرة وغير الماهرة، وخاصة مع تسارع وتيرة العولة⁴. ولقد استطاع Berman, Bound, and Griliches في ورقتهم البحثية المشهورة وعبر استخدام بيانات الولايات المتحدة الى تأكيد تراجع الطلب على العمالة غير الماهرة ووجدوا بأن الكمبيوتر قد دفع الطلب بعيداً عن العمالة غير الماهرة⁵. وبالمثل أشار Jonathan Haskel and Ylva Henden الى 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 غير الماهرة خلال الخمسينات والستينات والسبعينات.

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

⁴Adrian wood (1998). Globalisation and the Rise in Labour Market Inequalities. The Economic Journal, 108C September).

Eli Berman, John Bound, and Zvi Griliches (1994). Changes in The demand for Skilled Labour Within U.S. Manufacturing: Evidence From The Annual survey of Manufactures. The Quarterly Journal of Economics May.

Jonathan Haskel and Ylva Heden(1999). Computers and The Demand For Skilled Labour: Industry and Establishment Level Panel Evidence For the U.K. The Economic Journal. March.

يوضح الجدولين رقم (5) (6) توزيع العمالة البحرينية وغير البحرينية حسب مجموعة المهن والتعويضات الشهرية لعام 1994. وتشير البيانات بأن النسبة الأكبر من العمالة البحرينية في مجموعة مديرو 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 جدول رقم (6) مع الأخذ في عين الاعتبار بأن هناك نسب أكبر من العمالة غير البحرينية تحصل على راتب 100 دينار فأقل ضمن مجموعة المهن المرتبطة بالإنتاج. إضافة إلى ذلك، فإن بيانات الجدولين (5) و (6) تشير بوضوح إلى أن الوظائف غير المرتبطة بالإنتاج 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 هذه الورقة.

وفي ضوء ما تقدم، يمكن القول بأن ترحيح 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 التقنية الحديثة إلى مختلف الأنشطة الاقتصادية والتي يمكن أن تشكل أهم مقومات النهضة الاقتصادية البحرينية المقبلة.

الخلاصة

تطرقنا في الورقة إلى تعاضد دور المهارات وبالتالي زيادة الطلب على العمالة الماهرة في أسواق العالم وذلك بسبب تزايد دور التكنولوجيا في الأنشطة الاقتصادية. 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 سيثبغ المستثمرين على الاستفادة من هذه الميزة النسبية في إنشاء صناعات كثيفة المعرفة تكون قادرة على توليد قيم مضافة متزايدة مما سيسمح بتمويل مستويات أجور مرتفعة بدون تضخم.

جدول رقم (5)
توزيع البحرينيين العاملون بأجر حسب
المهنة والتعويضات الشهرية 95/94

المهنة	100 فاقل	-200 300	-400 600	أعلى من 600	المجموع
مديرو الإدارة العامة والإعمال	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
الغنيون 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
الأشراف والعمليات الصناعية والكيميائية والغذائية	21.5	25.6	37.2	15.7	100.0
المهن الهندسية الأساسية والمساعدة	47.1	39.8	12.7	0.5	100.0

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

جدول رقم (6)
توزيع غير البحرينيين العاملين بأجر حسب المهنة والتعويضات الشهرية
95/94

المهنة	100 فاقل	-200 300	-400 600	أعلى من 600	المجموع
مديرو الإدارة العامة والإعمال	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
الغنيون 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	12.2	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
الأشراف والعمليات 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

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

مشاركة المرأة البحرينية في قوة العمل: فرص جديدة أم أعباء وتحديات إضافية

إعداد

الدكتور عبدالله محمد الصادق
مساعد الأمين العام للبرامج البحثية

ورقة مقدمة إلى مؤتمر المرأة الخليجية
والألفية الثالثة 7 - 8 مارس 2000

المقدمة

شكل التزايد المتعاظم لمشاركة المرأة في قوة العمل في الدول الصناعية المتقدمة والدول حديثة التصنيع وكذلك الدول النامية الأخرى أهم التغيرات الهامة التي حدثت في هيكل قوة العمل خلال الخمس والعشرين سنة الماضية.

وفي ضوء ذلك، فإن العديد من النساء في بلدان العالم المتقدمة يقضين الآن قليلاً من الوقت خارج أعمالهن أو وظائفهن لإنجاب وتربية الأولاد، كما وأصبحت المهارات المرتبطة بسوق العمل تزداد أهمية وقيمة بشكل متزايد عند المرأة. وكذلك يمكن القول بأن المرأة استطاعت أن تتحول من مجالات العمل النسوية التقليدية وأصبحت تتواجد حالياً في مجالات عمل جديدة مثل التخصصات الطبية، والهندسية، القانون، علوم الطبيعة والكمبيوتر التي تتميز بمكانة متقدمة في قوة العمل وأجور عالية.

وضمن هذا السياق، لا بد من الإشارة إلى أن فرص العمل للمرأة ودخولها المهن ذات الأهمية الاقتصادية والاجتماعية العالية تطورت بشكل بطيء في الفترات التاريخية الماضية، ولكن ازدادت وتيرتها بشكل كبير في أواخر السبعينات. فلقد حققت دخول المرأة العاملة دوام كامل إلى دخول الرجل دوام كامل ارتفاعاً ملحوظاً منذ 1979 مقارنة بأية فترة سابقة في التاريخ (Becker, 1993). وأصبحت المرأة بالتالي تحتل مواقع مرموقة في العديد من الوظائف عالية المهارة.

ويبقى السؤال الهام الذي يطرح نفسه ما هي الأسباب الكامنة وراء هذا التطور الكبير في مكانة المرأة وتزايد مشاركتها في قوة العمل؟ لا بد من الإشارة إلى أن الإجابة على هذا السؤال تثير الكثير من الجدل ولكن لا بد من القول بأن أهم هذه الأسباب ترجع إلى مايلي: الدور المتزايد لمؤسسات المجتمع المدني والتي ساهمت ولاشك في إيجاد فرص عمل للمرأة. أما السبب الآخر الذي يكتسب أهمية أكبر ويشكل محور هذه الورقة فيتمثل في الدور أو العامل الاقتصادي. ويتمثل هذا الدور أو العامل الاقتصادي في التأكيد بأن تقدم المرأة بشكل أساسي حدث بسبب تزايد ارتباطها بقوة العمل. إضافة إلى ذلك، فإن التطور الكبير في مكانة المرأة ومشاركتها المتزايدة في قوة العمل تم تحفيزه وتشجيعه وتعزيزه بتضافر عوامل أخرى عديدة منها: التراجع الكبير في معدلات الخصوبة، الزيادة الكبيرة في حالات الطلاق، التراكم المستمر لرأس المال البشري وخاصة التعليم، والأهمية المتزايدة لقطاع الخدمات (Becker, 1993).

وفي ضوء ما تقدم أعلاه، يبقى السؤال المهم هو ما هي إمكانيات المرأة البحرينية وما مدى مشاركتها الفعالة في المجتمع. ويرتبط الإجابة على هذا السؤال مناقشة التغيرات السريعة في مكانة المرأة ضمن سياق التنمية الاقتصادية "Socioeconomic Development". كما أن أية مناقشة علمية لهذه التغيرات في مكانة المرأة لا بد أن تأخذ في الاعتبار التغيرات في الأهمية النسبية للمرأة في قوة العمل، والتعرف على المحددات الأساسية لمشاركة المرأة في قوة العمل وبالتالي اندماجها في الاقتصاد البحريني.

وضمن هذا السياق، لابد من مناقشة التساؤل الذي يطرح دائماً ضمن خصوصيات أسواق العمل الخليجي والمتمثل في إمكانية أن تساهم المرأة العربية الخليجية في دول مجلس التعاون في تخفيف الاختلالات التي تعاني منها أسواق العمل في دول المجلس وذلك عبر إحلالها مكان العمالة الأجنبية. أما المسألة الأخرى التي أود توضيحها هي أن دراسة التغيرات في دور المرأة في المجتمع البحريني يمكن أن يشكل نموذجاً مستقبلياً يسمح بالتنبؤ للتغيرات التي يمكن أن تحدث في أماكن أخرى من دول مجلس التعاون. وربما الأمر الذي يدعونا إلى الأخذ بهذا القول لا يرجع بالضرورة إلى كون البحرين دولة عربية نموذجية فيما يتعلق بدور المرأة ومكانتها في المجتمع ولكن يرجع بالأساس إلى الدور أو العامل الاقتصادي الذي فرضته عوامل صغر المساحة، ومحدودية الإنتاج النفطي، وضآلة الثروات المعدنية الأخرى مما أدى إلى إيجاد ضغوط وتحديات تجاه ضرورة تنويع القاعدة الاقتصادية و تسريع النمو في القطاع غير النفطي وخاصة قطاعي الصناعة التحويلية والخدمات وما ارتبط بذلك من تغيرات في دور المرأة البحرينية.

المرأة البحرينية، سوق العمل، والاقتصاد الوطني

ارتبط تاريخ الاقتصاد الحديث في البحرين بالتحول الاقتصادي الكبير الذي حمله تدفق النفط منذ الثلاثينات من هذا القرن. ولقد كانت المناشط الاقتصادية التي اعتمد عليها سكان البحرين في معاشهم وعملهم قبل ذلك التاريخ مرتبطة بالموقع الجغرافي والظروف الايكولوجية والتي تركزت في قطاع صناعة الغوص والزراعة والتجارة.

ولقد شاركت المرأة البحرينية مع 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.

ولقد لعب النفط دوراً كبيراً في إحداث تغيير شامل وتحول هيكل تاريخي في البنية الاقتصادية لم يشهد الاقتصاد البحريني أو بقية الاقتصادات الخليجية أي تغير أو تحول هيكل مماثل له منذ ذلك الوقت وطوال القرن الماضي. وربما يشهد القرن الواحد والعشرين التحول الهيكل الجديد مع تزايد أهمية تكنولوجيا المعلومات والعولمة الاقتصادية. وارتبطت وتيرة التغير وحجمه بزيادة صادرات البترول وعائداته. وعلى الرغم من أن إنتاج البحرين من النفط لم يرتفع بشكل ملحوظ إلا أن الاقتصاد البحريني قد استفاد كثيراً من الانتعاش الاقتصادي الذي حدث في أوائل الخمسينات في المنطقة، نتيجة للاكتشافات الكبيرة للبترول في دول المنطقة وتطبيق مبدأ مناصفة الأرباح وذلك بشكل مباشر أو غير مباشر، عن طريق تجارة الترانزيت وانتعاش قطاع الخدمات. ولقد ارتبط الانتعاش الاقتصادي في تلك الفترة بخطى واسعة على صعيد تحديث البنى الإدارية والاجتماعية. وكذلك أعطى دفعة في توسيع مشاركة المرأة في التعليم والنشاط الاقتصادي. فلقد استطاعت المرأة مع نهاية الستينات دخول قطاعات اقتصادية خدمية رئيسة تمثلت في قطاعات التعليم، والخدمات الطبية، وأعمال السكرتارية.

* بدأ تدفق النفط بكميات تجارية منذ عام 1932 وبمعدل 9600 برميل يومياً، إلا أن كمياته ظلت ضئيلة، رغم تزايد التدريجي، حتى بلغ الإنتاج اقصاه عام 1970 وبمعدل 76 ألف برميل يومياً، إلا أن الإنتاج نفسه شرع بالانخفاض بعد ذلك التاريخ حتى وصل 42 ألف برميل يومياً عام 1985 حيث ظل ضمن إطار هذا المعدل في الفترة اللاحقة.

ويلاحظ أن الاقتصاد البحريني شهد تغير هيكلي ملموس منذ منتصف السبعينات حيث ساهمت الإيرادات النفطية الناشئة عن ارتفاع أسعار النفط والتي تضاعفت خمس مرات خلال الفترة 1973-1981 أي من 71.7 مليون دينار بحريني عام 1971 إلى 391.4 مليون دينار بحريني في عام 1981 (أسعار عام 1980) إلى تعاضم مستوى النشاط الاقتصادي للدولة (الصادق، 1990).

ولقد وظفت الدولة جزءاً كبيراً من هذه الإيرادات في تشييد بنية تحتية متطورة والدخول في شراكة اقتصادية مع مستثمرين إقليميين ودوليين في إنشاء مشروعات صناعية مشتركة مرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بقطاع النفط والغاز الطبيعي.

وتزامنت هذه الفترة النفطية المزدهرة مع قيام الحكومة تبني تشريعات اقتصادية لاستقطاب الاستثمار الأجنبي في الاقتصاد الوطني وخاصة في مجال الخدمات المصرفية والمالية. وفي ضوء ذلك، ازدهرت الخدمات المالية الخارجية " الاوفشور " في القطاع المصرفي والتأمين وأصبحت البحرين منذ عام 1980 مركزاً مالياً إقليمياً في منطقة الشرق الأوسط.

وقد أدت زيادة الإنفاق الاستثماري العام والخاص والنمو السريع لمختلف القطاعات الاقتصادية إلى زيادة نسبة العمالة الأجنبية في سوق العمل البحريني التي كانت تمثل أكثر من نصف إجمالي العمالة في أوائل الثمانينات والتي استمرت في النمو حتى بلغت في حدود ثلثي إجمالي العمالة في أوائل التسعينات، كما في سائر أسواق العمل الخليجية.

ويمثل السكان الرجال 50.6% من السكان البحرينيين، و 70.9% من السكان غير البحرينيين في آخر تعداد سكاني لعام 1991م. وتمثل النسبة الأخيرة هيمنة الرجال على العمالة الأجنبية. ويمثل الرجال 82.5% من قوة العمل الكلية في نفس الفترة. وعلى الرغم من ذلك، يبقى القول بأن التطور الأساسي في سوق العمل خلال الخمس والعشرين سنة الماضية يتمثل في زيادة عدد النساء العاملات البحرينيات بأجر في قوة العمل.

المرأة البحرينية في قوة العمل

يتفق معظم الباحثين في اقتصاديات سوق العمل بأن معدل مشاركة المرأة في قوة العمل يعتبر مؤشراً رئيسياً على مكانة المرأة في المجتمع، مع ملاحظة بأن البعض الآخر من الباحثين في موضوع المرأة يعتقد بأن مشاركة المرأة في قوة العمل يمثل مؤشر حداثة Modernity ولا يعكس بالضرورة المكانة الفعلية للمرأة في المجتمع، حيث أن المسألة الأخيرة مرتبطة بالتغيرات على المستويات الاجتماعية والقانونية (Buvinic, 1976). ولكن يبقى القول أن تطور هذا المؤشر يعكس إلى حد كبير التغيرات في دور المرأة في عملية التنمية الاقتصادية. وعليه، فإن معرفة ديناميكية هذا الدور يشكل عنصراً هاماً في تخطيط السياسة السكانية وخاصة في الدول النامية.

يشير الجدول رقم (1) حول مشاركة المرأة البحرينية في قوة العمل إلى أن حصة المرأة في إجمالي قوة العمل مازالت متدنية رغم أنها ظلت تتصاعد على مدار العقدين الماضيين. فمعدل مشاركة المرأة في قوة العمل كان لا يتجاوز 5% حتى عام 1971، وارتفع بعد ذلك إلى 14% في عام 1981، ومن ثم إلى 19% في عام 1991م. 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 (2) ديناميكية قوة العمل النسوية خلال الفترة 1971-1991 حسب الفئة العمرية.

جدول رقم (1)
معدلات مشاركة قوة العمل
والنسبة المئوية للمرأة في قوة العمل 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. إعداد مختلفة. الجهاز المركزي للإحصاء. دولة البحرين.

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

جدول رقم (2)
التوزيع النسبي لقوة العمل النسوية حسب الفئة العمرية
للسنوات 71، 81، 1991م

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، 1991م. الجهاز المركزي للإحصاء. دولة البحرين.

ويشير الجدول نفسه إلى دخول قوة العمل النسوية العمل في الفئة العمرية 15-24. ولكن تصل مشاركتها الذروة في الفئة العمرية 25-34 بسبب التحاقها بالتعليم العالي والجامعي. وتنخفض نسبة المشاركة في الفئة العمرية التالية 35-44 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 15-24 في الفترة 71-81 ومن ثم ثبات هذه النسبة في الفترة التالية 81-91. ولقد شكلت الفئة العمرية 25-34 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 1991م. أما الفئة التالية 35-44 فإنها تميزت بالنمو الكبير في الفترة الثانية 1981-1991 مقارنة بالفترة الأولى.

وبافتراض ثبات هيكل النسب ومعدلات النمو في الفترة 1991-81، فإنه من المتوقع أن يشهد عام 2001 ارتفاع النسبة المتوقعة لمشاركة قوة العمل النسوية في حدود 31% في الفئة العمرية 35-44 و22% في الفئة العمرية 45-55 وإلى حدود 54% في الفئة العمرية 25-34. وعليه، فإن مشاركة المرأة في قوة العمل ستشهد نمواً ملحوظاً خلال السنوات العشر القادمة مما يعنى تبوأ المرأة العاملة البحرينية مكانة متميزة في النشاط الاقتصادي وبالتالي سيعزز من مكانتها في المجتمع.

ومما تجدر الإشارة إليه بأن المناقشة حول مدى مشاركة المرأة في قوة العمل النسوية اقتصر 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 ما هي مستويات الدخل التي تحققها المرأة العاملة البحرينية؟. وسوف تشكل الإجابات على 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. يعمل أكثر من نصف النساء في القطاع الحكومي في عام 1991. كما وتتركز المرأة في هذا القطاع في وزارتي التربية والتعليم والصحة، حيث استوعبت وزارة التعليم 56% ووزارة الصحة 23% من إجمالي الوظائف البحرينية في الجهاز الحكومي في عام 1997 حسب ما هو موضح في جدول رقم (3). وتوحي الاتجاهات الحالية للتوظيف في القطاع الحكومي إلى أن التوظيف في مجال الصحة والتعليم قد اقترب من مستوى التشبع. وعليه فإن الفترة الراهنة القادمة ستشهد تراجعاً في الطلب التقليدي على قوة عمل المرأة في هذه المهن التي يطلق عليها عادة بالمهن سريعة الضمور High Atrophy Occupations. وسيترتب 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 (3)

تطور تشغيل المرأة البحرينية في القطاع الحكومي

في السنوات 1991-1997

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

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

يبين الجدول رقم (4) 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 في سوق العمل وتزايد دخولها في مهن غير تقليدية بالنسبة لها وذات أجور منخفضة.

ويوضح الجدول نفسه أن هذا التحول في أجور الإناث البحرينيات يشكل توجه عام وليس بحدث عابر فقد استمر هذا النمط طوال السلسلة الزمنية التي وصلت إلى عشر سنوات.

جدول رقم (4)
نسبة متوسط أجر المرأة البحرينية إلى متوسط أجر الرجل البحريني
في القطاع الخاص 1998-1988

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

المرأة البحرينية والتعليم

إذا كان هناك صفة أو خاصية يمكن أن تصف المجتمع البحريني فهي حب وشغف أبناءه وبناته للتعلم والتعليم. يرجع التعليم النظامي النسوي في البحرين إلى عام 1928 – 1929 حيث تأسست أول مدرسة حكومية للبنات في مدينة المحرق. ويؤرخ أحد الدارسين في تاريخ البحرين بداية التعليم النظامي النسوي إلى عام 1905 حيث تم تأسيس أول مدرسة للبنات على يد الإرسالية الأمريكية. ومما يجدر الإشارة إليه أنه قد ابتعثت ثلاث طالبات متفوقات من خريجات المدارس في البحرين إلى كلية بريطانية في بيروت وذلك قبل بضع سنوات من نشوب الحرب العالمية الثانية. ولقد وصل عدد الطالبات في عام 1930/1929 إلى 104 طالبة ارتفع إلى 1167 طالبة في عام 1944 وإلى 4591 طالبة في عام 1957. ولقد اقتصر تعليم الفتاة البحرينية حتى بداية الخمسينات على مستوى التعليم الابتدائي. أما مرحلة التطور في تعليم الفتاة البحرينية فقد بدأت منذ عام 1960 عندما بدأ الاهتمام بالتطوير الكمي والنوعي للتعليم حيث اتسم تعليم الفتاة البحرينية في البلاد بالتطور والتوسع في جميع المراحل التعليمية.

يشير الجدول (5) إلى أن التحصيل العلمي للسكان البحرينيين سواء الذكور أو الإناث شهد معدلات نمو مرتفعة في الفترة 1981-1991. كما ويلاحظ أن معدلات النمو السنوية للتحصيل الجامعي للسكان

* كان عدد طالباتها خمسين طالبة وكان متوسط الحضور اربع عشرة طالبة في السنة، أي أن كثيراً من الطالبات كن يتغيبن لسبب أو لآخر ومن المدرسات الأوائل السيدة ديكراتم حلت محلها فان لوتون ورجيني سكارفيلد وكيت اولكوت. انظر د.علي أباحسين. صفحات من تاريخ تعليم المرأة في البحرين بين 1905-1961 م. مجلة الوثيقة. يناير 1989 م.

** تم قيام مديرية التربية والتعليم في أوائل الستينات، وتحولت الى وزارة التربية والتعليم منذ اوائل السبعينات . كما تم افتتاح معهد عالي للمعلمات باواخر الستينات، بجانب افتتاح كلية الخليج الصناعية. ومن ثم تم افتتاح كلية جامعية للعلوم والاداب والتربية في اوائل السبعينات تحولت فيما بعد الى جامعة البحرين . انظر مريم السليطي . تطور نظم تعليم الفتاة في دولة البحرين. وزارة التربية والتعليم 1988.

البحرينيين الإناث بلغت 11.9% وهي أسرع من معدلات النمو السنوية للسكان البحرينيين الذكور والتي وصلت إلى 9%. وفي ضوء ذلك، يمكن القول بأنه إذا تم افتراض معدل النمو السنوي الحالي للسكان البحرينيين الذكور والإناث. فإن التحصيل الجامعي للسكان البحرينيين الإناث سيفوق مثيله للسكان

البحرينيين الذكور في عام 2006. كما ويشير الجدول نفسه إلى تراجع نسبة السكان الأميين الإناث بشكل ملحوظ من 41.4% في عام 1981 إلى 23.8 في عام 1991. ويرجع ذلك إلى ازدياد الوعي في المجتمع بضرورة الخروج من ظلام الأمية والإمكانيات التي توفرها الدولة في هذا المجال.

جدول رقم (5)

التحصيل العلمي للسكان البحرينيين الذكور والإناث كنسبة مئوية من السكان البحرينيين

(10 سنوات فأكثر)

للسنتين 1981 - 1991

القراءة والكتابة	ابتدائي فاكتر	إعدادي فاكتر	ثانوي فاكتر	بكالوريوس فاكتر	%
1981					
السكان البحرينيون الذكور	78.8	50.2	30.8	18.3	2.5
السكان البحرينيون الإناث	58.6	34.8	21.4	13.1	1.4
1991					
السكان البحرينيون الذكور	89.0	70.7	49.6	31.5	5.9
السكان البحرينيون الإناث	76.2	58.8	41.6	26.5	4.3

المصدر: تعداد السكان لعامي 1981، 1991، الجهاز المركزي للإحصاء.

تشير نظرية رأس المال البشري إلى أهمية التعليم في زيادة دخول الأفراد ورفع إنتاجيتهم. ومن المفيد الإشارة إلى أن النظرة البديلة تنفي المقولة بأن التعليم يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتشير إلى أن التعليم يؤكد أهمية مفهوم المؤهلات Credentialism. بمعنى آخر، فإن الدرجات العلمية والتعليم يتمثل دورهما الأساسيين في نقل المعلومات عن القدرات الكامنة والصفات في الأفراد. وعليه، فإن الخريجين من الجامعات يكونون أفضل من خريجي الثانوية ليس لأن التعليم الجامعي يرفع من إنتاجيتهم ولكن بحكم أن الطلاب الأكثر إنتاجية هم الذين يذهبون إلى الجامعات. وعلى كل حال، فإن واقع التطور الذي يحدث على الصعيد العالمي يشير إلى أن التعليم الجامعي ينتشر بشكل واسع في جميع دول العالم مما يؤكد على وجود الإدراك لدى جهات الطلب والعرض على التعليم بأن المعرفة الإضافية الذي يحصل عليها الأفراد في التعليم الجامعي أصبحت مهمة في مرحلة التقدم التقني. إضافة إلى ذلك، فإن العولة الاقتصادية ستعمل على تهميش هذه النظرية على أساس أن العمالة غير الماهرة هم العمالة الذين سيكونون أقل حظاً في المجتمع في القرن الواحد والعشرين.

وعودة إلى سؤالنا الأساسي: هل التعليم ساهم في تطوير مشاركة المرأة البحرينية في قوة العمل. وهل ساهم التغيير في مستوى تعليمها في تعزيز مكانتها في قوة العمل؟ يشير أحد الدارسين لموضوع المرأة في منطقة الخليج العربي " بأن التعليم والعمل هما أهم عنصرين ساهما في تغيير وضع المرأة في الخليج العربي. ولقد جاء التعليم قبل العمل بفترة طويلة ولكن العنصرين مترابطين. فبدون التعليم لم يكن بالمستطاع أن تدخل المرأة ميدان العمل الحديث كما أن التعليم هو العامل المهم الذي غير من قيم الناس ومواقفهم الاجتماعية" (تقي، 1977). ويوضح الجدول رقم (6) بأن النسب الكبرى من حملة

المؤهلات ما فوق الثانوية في عام 1991 تقع في الفئة العمرية 25-34 ، وبعد ذلك في الفئة العمرية التالية 35-44، ومن ثم في الفئة العمرية الأولى 15-24. وفي المقابل فإن الجدول السابق رقم (2) المتعلق بمشاركة المرأة في قوة العمل بين بأن النسبة الأعلى من المشاركة كانت في الفئة العمرية 25-34، يليها الفئة العمرية 35-44، ومن ثم الفئة العمرية الأولى. وعليه، يمكن القول بأن مشاركة المرأة البحرينية في قوة العمل تزداد كلما ارتفع التحصيل العلمي لها.

جدول رقم (6)

السكان البحرينيات 15 سنة فأكثر حسب فئات السن وأعلى مؤهل علمي 1991

السنة	المجموع	24-15	34-25	44-35	54-45	65-54	65 -
أمي	27438	2.3	14.2	19.0	24.9	22.7	16.8
ابتدائي فما أقل وأعلى	37407	47.8	28.3	15	5.9	2.3	0.8
ثانوي	22330	48.3	40.4	10	1.1	0.23	0.04
فوق الثانوي	3275	24.5	50.6	22.7	2.0	0.24	-
بكالوريوس وأعلى	4781	11.3	61.5	24.5	2.3	0.33	0.1
المجموع	95231	32.2	29.5	15.7	9.9	7.5	5.2

المصدر : المجموعة الاحصائية. إعداد مختلفة. الجهاز المركزي للإحصاء. دولة البحرين.

المرأة البحرينية والخصوبة

تلعب قرارات الأفراد تجاه الخصوبة دوراً رئيساً في تحديد عرض العمل على الأمد البعيد. ويرجع التحليل الاقتصادي للخصوبة، إلى الكتابات الكلاسيكية في الفكر الاقتصادي. فلقد أشار الاقتصادي المعروف توماس مالتوس Reverend Thomas Ma Malthus في مقالته المشهورة في 1798 إلى أن هناك علاقة موجبة بين الدخل والخصوبة. فعندما يزداد دخل الأفراد يؤدي الأمر إلى الزيادة في الخصوبة بينما الانخفاض في الدخل يؤدي إلى خفض الخصوبة. وبالنظر للاقتصادية الحديثة، فإن مالتوس يعتبر الأطفال سلعة اعتيادية normal good كلما ازداد الدخل ازداد الطلب عليها.

ولكن ينبغي القول بأن نموذج مالتوس للخصوبة فشل في التنبؤ بما يحدث فعلياً لسلوك الخصوبة في الاقتصاد الحديث. فالحقائق التاريخية تشير إلى أنه إذا زاد متوسط دخل الفرد فإن معدلات الخصوبة لا ترتفع بل تتراجع. وبالتالي فإن حجم العائلات بدلاً أن يكون كبيراً - كما يتنبأ نموذج مالتوس - يصبح صغيراً في الدول الغنية. وعليه أضطر الفكر الاقتصادي إلى إهمال موضوع الخصوبة في النماذج الاقتصادية حتى الستينات عند ما بدأ ينشر الاقتصادي الأمريكي Gary Becker - الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد في عام 1992 - مقالاته العلمية حول اقتصاديات الخصوبة وأوضح بأن الخصوبة لا تتجاوب فقط مع التغيرات في الدخل ولكن مع التغيرات في الأسعار. وعليه، يمكن القول بأن الطريقة المالتوسية تهمل مسألة أن الوقت الذي يقضى عند تربية الطفل يصبح أكثر تكلفة عندما يكون الاقتصاد أكثر إنتاجية. فكلما ارتفعت قيمة الوقت فإنه بالتالي ترتفع تكلفة الطفل وينخفض الطلب على العائلة الكبيرة. كما أنها تفشل في الأخذ في عين الاعتبار بأنه كلما ازدادت أهمية التعليم والتدريب في الدول المتقدمة والدول حديثة التصنيع فإن الآباء والأمهات يميلون إلى الاستثمار بشكل

أكثر في مهارات أطفالهم مما يؤدي إلى زيادة تكلفة العائلة الكبيرة. وفي ضوء ذلك، يمكن الحديث أن الزيادة المتعاطمة في قيمة الوقت وزيادة التأكيد على الاستثمار في رأس المال البشري يفسر تراجع الخصوبة عندما يبدأ الاقتصاد المعين في دخول مرحلة الإقلاع الاقتصادي Take off. فعلى سبيل المثال انخفض معدل الخصوبة الكلي في سنغافورة إلى حدود النصف في الفترة من 1960 - 1965 إلى 1970-1975، أي من 4.9 في الفترة الأولى إلى 2.6 في الفترة الثانية. كما يمكن الحديث بالمثل عن الدول الأخرى في شرق آسيا مثل كوريا التي انخفض فيها معدل الخصوبة الكلي من 5.4 في الفترة 1960-65 إلى 2.4 في الفترة 1980-1985 (Goh,1998).

ويشير الجدول رقم (7) إلى تراجع معدل الخصوبة الكلي وعلى نحو متواصل منذ النصف الأول في الستينات. فلقد انخفض معدل الخصوبة الكلي من 6.9 في الفترة 1965-1971 إلى 3.5 في الفترة 1986-1991. أي أن مقدار الانخفاض بلغ النصف تقريباً في فترة تقدر بعشرين سنة. وفي المقابل، فإن هذا الانخفاض الذي بلغ النصف ارتبط بزيادة تصل إلى أربع مرات فيما يتعلق بمشاركة المرأة في قوة العمل. وعليه، يمكن القول بأنه من المتوقع أن يصاحب الزيادة في مشاركة المرأة في قوة العمل في المستقبل مزيد من الانخفاض في معدل الخصوبة الكلي للمرأة البحرينية.

جدول رقم (7)

معدل الخصوبة الكلي ومشاركة قوة العمل النسوية

السنة	معدل الخصوبة الكلي	قوة العمل النسوية في نهاية الفترة	نسبة قوة العمل النسوية إلى إجمالي قوة العمل البحرينية في نهاية الفترة	نسبة مشاركة قوة العمل النسوية في نهاية الفترة
1960-1955	6.97	957*	3.2*	3.0
1965-1960	7.17	995	3.2	
1971-1965	6.9	1843	4.9	4.3
1981-1976	5.2	9250	15.1	14.3
1991-1986	3.5	17544	19.4	18.7
1996-1991	3.6	20044	19.4	18.4
1998-1996	3.5	21228	19.3	18.4

* عام 1959.

المصدر: المجموعة الإحصائية. إعداد مختلفة. الجهاز المركزي للإحصاء.

الخاتمة

أوضحت دراسة مكانة المرأة في المجتمع البحريني وخاصة مشاركة المرأة في قوة العمل إلى أن الدور التقليدي للمرأة البحرينية شهد تحولاً هيكلياً واضحاً منذ عام 1971 م. فلقد أدى انخفاض معدل الخصوبة الكلي ونمو التحصيل التعليمي للمرأة إلى زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل.

وفي ضوء ذلك، يمكن القول إذا افترضنا بأن هناك علاقة عكسية بين معدل الخصوبة الكلي للمرأة والتقدم الاقتصادي للمجتمعات أو تخلفها، وأخذ بعين الاعتبار وجود علاقة عكسية بين معدل الخصوبة الكلي ومشاركة المرأة في قوة العمل، فإن مستلزمات النمو الاقتصادي تتطلب انخفاض معدل الخصوبة خلال مرحلة الإقلاع الاقتصادي Take Off للاقتصاد الوطني بالإضافة إلى الاستمرار في نمو التحصيل العلمي للمرأة البحرينية. وفي كل الأحوال فإن زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل

ستؤدي إلى انخفاض معدل الخصوبة. ولكن كيف يمكن تحقيق ذلك؟ إن تحقيق هذا الأمر يستلزم توفير جملة من الحوافز التي تساهم في مشاركة المرأة ليست كعامله بأجر في سوق العمل ولكن كمستثمر وصاحب أعمال. ويتطلب تحقيق ذلك، إيجاد مجموعة من السياسات القانونية والتنموية والاجتماعية يؤدي تنفيذها إلى أخذ المرأة البحرينية لمكانة متقدمة في المجتمع.

المراجع

المراجع العربية

- أبا حسين ، علي (1989) صفحات من تاريخ تعليم المرأة في البحرين بين 1905-1961، مجلة الوثيقة ، يناير.
- السليطي، مريم (1988)، تطور نظم تعليم الفتاة في دولة البحرين. وزارة التربية والتعليم. الجهاز المركزي للإحصاء. المجموعة الإحصائية. إعداد مختلفة. دولة البحرين.
- تقي، علي (1977) المرأة البحرينية في التعليم والعمل. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. البحرين الطبعة الثانية صفحة(1). ورد في أمين،فاروق 1983. دراسة حول واقع الأسرة البحرينية، جمعية الاجتماعيين البحرينية صفحة 18.

المراجع الأجنبية

- Al Sadiq, Abdulla (1990), joint Jentures and Industrialisation in Bahrain, Ph. Thesis, University of Lancater.
- Becker, Gary (1993), Human Capital. The University of Chicage Press, Chicago, USA., P. 19.
- Buvinic, Mayra (1976) Women and World Development: An Annotated Bibliography, American Association for the advancement of Science and Overseas Development Council, Washington, Dc. Cited in Nugent, Jeffrey and Thomas, Theodre (1985) Bahrain and the Gulf. Groom Helm Ltd. P.56.
- Goh, chor-Ching, (1998) Measuring the Trade off: An Analysis of Family Size and Schooling Attainment in Malaysia. The Singapore Economic Review. April.

تأثيرات العولمة الاقتصادية والاجتماعية على سوق العمل

كل تغير اقتصادي يتبعه بالضرورة آثار إجتماعية وعليه فإن أحد التحديات الاساسية للسياسة العامة للدولة في مجتمع معين هي إدلرة هذه التغيرات من اجل تعظيم الثروة والمكاسب الاقتصادية من ناحية وتقليل الآثار السلبية الاحتمالية والاقتصادية على الافراد أو المجتمع ككل من ناحية أخرى.

وتهدف هذه الورقة الى مناقشة التغير الاقتصادي في الاقتصاد العالمي أو ما اصبح يطلق عليه العولمة الاقتصادية وتأثيراته الاجتماعية مع التركيز على الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن ذلك في سوق العمل البحريني.

العولمة... مفهومها

العولمة هي في الحقيقة، ظاهرة متعددة المستويات، فهي قد تكون سياسية أو ثقافية أو اقتصادية أو حتى اجتماعية. وقد تكون كل هذه الأمور مجتمعة. كما وأن العولمة يمكن أن تشمل أشياء عديدة فإنه من الممكن الحديث عن عولمة السلع، والافراد، والعمالة. كما يمكن أن نذهب الى أبعد من ذلك فننتحدث عن أشياء أقل منظورة مثل عولمة الافكار والعادات والثقافة.

وستركز هذه الورقة على مفهوم العولمة الاقتصادية. وقبل الدخول في مناقشة تفصيلية لهذا المفهوم، فإن من المفيد القول الى أن العولمة كظاهرة اقتصادية هي موجودة منذ زمن بعيد، فإذا كانت انطلاقة العولمة الجديدة التي بدأت عند أواخر الالفية الثانية تمركزت معظمها في الغرب وإكتسبت الطابع الأمريكي - وهذا ما يطلق عليه بأمركة العولمة - فإن بدايات هذه العولمة إنطلقت من مراكز أخرى، حيث في حدود ما يقارب القرن الحادي عشر الميلادي كانت أوروبا تاخذ الرياضيات من العرب والهنود وتأخذ العلوم و التكنولوجيا من الصين.

وعودة الى مفهوم العولمة الاقتصادية، فإنه لا بد من الاتفاق على تعريف معين لهذا المصطلح، خاصة وإنه سيتم استخدامه في أكثر من موقع في هذه الورقة. هناك في الحقيقة، محاولات عديدة لأكاديميين ومؤسسات دولية سعت الى وضع تعريف محدد لمفهوم العولمة الاقتصادية. أما في هذه الورقة، فسنتخدم، بقصد التحليل تعريف صندوق النقد الدولي كالتالي:

" تشير العولمة الى نمو الاعتماد الاقتصادي المتبادل للدول في العالم من خلال زيادة وتنوع المعاملات التجارية عبر الحدود للسلع والخدمات وتدفقات رؤوس الاموال الدولية وكذلك عبر الانتشار الواسع والسريع للتكنولوجيا" (IMF, World Economic outlook, 1997).

وفي ضوء تعريف العولمة الاقتصادية المذكورة أعلاه، يمكن القول بأن العناصر الأساسية المذكورة للعولمة الاقتصادية هي كالتالي:

تسارع معدل نمو التجارة الخارجية بوتيرة أعلى من نمو الناتج المحلي الاجمالي. فلقد نمت التجارة الخارجية العالمية بما يقارب ضعف معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي العالمي.

نمو التجارة الخارجية والناجح في الصناعات التحويلية

	1990-1980	1980-1973	1973-1965	
التجارة	21.1	4.9	6.2	10.0
الناجح	10.7	3.9	2.2	4.6
الفرق		1.0	4.0	5.4

المصدر: World Bank 1993 a P. 33.

ولقد تزامن زيادة نمو التجارة الخارجية مع تزايد تخلي الدول عن سياسات التوجه الى الداخل المتمثلة في الحماية وسياسة إحلال الواردات، وبالتالي تزايد التزام العديد من الدول بالمزيد من تخفيض الحواجز الجمركية وغير الجمركية ضمن إطار اتفاقيات منظمة التجارة العالمية، وكذلك ضمن اتفاقيات التجارة الإقليمية. أما العناصر الأخرى فتتمثل في الاستثمار الأجنبي المباشر وتدفق رأس المال الدولي حيث ساهمت الشركات المتعددة الجنسية بأدواراً متميزة في حركة رؤوس الاموال بين الدول في العالم، وكذلك يمكن الحديث عن التقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي شكلت محرك العولمة الاقتصادية الراهنة مقارنة بالعولمة الاقتصادية التي حدثت في فترة ما قبل الحرب العالمية الأولى وفترة ما بعد الحرب العالمية الثانية.

ويجدر بالإشارة إلى أن، بأن هناك من يجادل بأن العولمة ستشكل حالة ايجابية إذا هي استطاعت أن توفر المكاسب المذكورة أعلاه من نمو التجارة الخارجية، وتدفع الاستثمار الأجنبي المباشر، وتقدم تكنولوجيا المعلومات بصورة عادلة بين الدول في العالم. ولكن الواقع يشير الى ان العولمة في ترجمتها العملية قد أخذت طابع التكتلات الإقليمية.

ويوضح الجدول رقم (1) نسبة الصادرات البينية الى إجمالي الصادرات لعدد من التكتلات الاقتصادية ومن بينها مجلس التعاون الخليجي.

التكتل الاقتصادي	نسبة الصادرات البينية الى إجمالي الصادرات %			
	1997	1995	1990	1985
الاتحاد الاوروبي	55.4	62.4	65.8	59.0
النافتا	49.1	46.2	41.4	43.9
اسيا	22.2	23.1	18.7	18.4
مجلس التعاون الخليجي	4.1	5.7	8.0	4.9
البلدان العربية	9.0	8.6	7.4	-

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد (1999). مؤشرات التنمية الدولية: 1999.

وعليه يمكن القول كما توضحه بيانات الجدول بأن هناك تكتلات قوية ومتينة بينما هناك تكتلات ضعيفة وهشة، بمعنى آخر، تمركز للثروة من ناحية، ولفقر من ناحية أخرى... وعليه فإن العولمة إذا أرادت المؤسسات الدولية أن تنظر دول العالم النامية وشعوبها إليها بإيجابية فإنه ينبغي أن تدخل هذه الدول في شراكة حقيقية مع الدول الغنية وأن تحصل على حصة مناسبة من الثروة التي تخلقها العولمة حتى تستطيع شعوبها أن ترى الأمل في المستقبل بدلاً من تهميشها وزرع عدم الأمان وعدم الاستقرار والخوف من المستقبل في شعوبها. إن موضوع عدم المساواة في الدخل Income inequality بين الدول كما هو الحال داخل المجتمع الواحد سيشكل أهم التحديات التي تواجه

مسيرة العولمة وسيحدد مدى نجاحها وإستدامتها. فالعولمة ليست في الواقع قوة تاريخية حتمية كما يعتقد الكثير من الأفراد ولكن هي نتيجة حضارات السياسة العامة للدول في العالم. بمعنى آخر، فإن التطور التكنولوجي الذي يشكل المحور الاساسي للعولمة ومحركها يمكن النظر اليه كقوة حتمية أما العولمة الاقتصادية فهي ظاهرة اقتصادية سياسية مرتبطة الى حد كبير بخيارات السياسة العامة للدول والمجتمعات.

وضمن هذا السياق، فإن السؤال الاساسي الذي يطرح نفسه هو هل التدفق المتزايد للتجارة والمال وتكنولوجيا المعلومات - وهي عناصر العولمة الجديدة - ستشكل وضع اجتماعي اقتصادي افضل لقوى العمل بشكل خاص وشعوب العالم بشكل عام. قبل مناقشة الاجابة على هذا السؤال الهام ينبغي الإشارة الى أنه في ظل العولمة الجديدة فإن هناك ما يلي في الدول الصناعية المتقدمة:

ص 16 Ethan B. Kapstecin sharing the wealth worlds and the world 1999. economic

1. 100 مليون مواطن يصنفون تحت خط الفقر.

2. ما يقارب 35 مليون مواطن في هذه الدول عاطلون.

3. تزايد عدم المساواة في الدخل.

أما في الدول النامية، فإن هناك ما يقارب 1.5 بليون فرد فيها مستوى دخلهم اقل من دولار في اليوم.

وفي ضوء هذه الحقائق الرقمية، يمكن القول بأنه في الوقت الذي استطاع الاقتصاد العالمي السيطرة على التضخم وعلى ادارة الدورات الاقتصادية، فإن الفقر والبطالة وعدم المساواة في الدخل لازالت مستوطنة في جسم النظام الاجتماعي-الاقتصادي العالمي. وهذا ما حدا بعض الاقتصاديين الى الإشارة إن النظرية الاقتصادية إذا كان لديها من ضعف قاتل فهو يكمن في مجال الرفاه الاجتماعي. بمعنى آخر، إن النظرية الاقتصادية تستطيع أن تشير الى أن السياسات المعينة ستجعل دولة غنية أو إن اقتصادها سيكون أكثر كفاءة ولكن لا تستطيع هذه النظرية الاقتصادية التوقع في أن هذه السياسة الاقتصادية ستجعل المجتمع أفضل.

وضمن هذا السياق، فإنه عادة ما يتم إلقاء فشل إيجاد حلول مناسبة لهذه العضلات الاجتماعية على الحكومات الوطنية للدول. وهذا صحيح في جانب معين ولكن غير صحيح في جانب آخر. فهو صحيح بمعنى أن الحكومات الوطنية لا يمكن أن تستخدم العولمة ككبش فداء في فشلها الاقتصادي والاجتماعي وفساد وسوء إدارتها. ولكن الاقتصاد العالمي ليس محايد في تأثيراته على الدول والفئات الاجتماعية في تلك الدول. ففي ظل العولمة الاقتصادية هناك فائزون وخاسرون، والدول لديها قدرات مختلفة في ادارة التأثيرات الاجتماعية للعولمة. وهنا يمكن الحديث عن تجارب دول شرق آسيا المختلفة حيث أن ادارة كوريا للأزمة تختلف الى درجة كبيرة عن ادارة اندونيسيا مثلاً للأزمة، حيث نجحت الاولى وفشلت الأخرى فشلاً ذريعاً. وعليه، ينبغي القول بان في ظل العولمة الاقتصادية ومعطياتها فإن قوى العمل ستكون في حاجة لتدخل حكومات دولهم في المحافظة على المكتسبات والخيارات التي أرادت هذه المجتمعات لعمالها وشعوبها وإجراء ما يستلزم من تكيف مع التغيرات الاقتصادية الجديدة. ولكن هناك حاجة لتوافق دولي على هذه الرؤية والخيارات. ففي نهاية الحرب العالمية الثانية أدركت الدول التي خرجت من الحرب حينذاك وهي الدول الصناعية المتقدمة حالياً بأهمية توافق العولمة حينذاك ونظام الرفاه الاجتماعي للعمال. ولكن ونحن في الألفية الثالثة فإن هناك حاجة لتوافق جديد أو عقد جديد يؤكد الخيارات السابقة التي حافظت على التقدم الاقتصادي والسلام الاجتماعي وإيجاد الاوليات المناسبة لتحقيق ذلك.

الإقتصاد البحريني.. العولة.. وسوق العمل

يعتبر الإقتصاد البحريني بمثابة إقتصاد صغير، نام، حديث، ومندمج في الإقتصاد العالمي. وعليه، يمكن القول بأن الانفتاح الإقتصادي الذي تميز به الإقتصاد البحريني منذ القدم قد أعطاه ميزة نسبية في الاستفادة من فرصة تاريخية في فترة السبعينات لتحويل البحرين الى مركز إقتصادي إقليمي مالي. ففي منتصف السبعينات كانت لبنان، كما هو معروف، البلد التي كانت تحتضن كبرى المؤسسات المالية والمصرفية في منطقة الشرق الاوسط ثم حدثت الحرب الاهلية، وساءت حال البلاد، وتدهور الإقتصاد فيه. فبدأت هذه البنوك تبحث عن بديل مناسب. وهنا سوقت البحرين نفسها بصورة فعالة لإحتضان هذه المصارف والبنوك. ولقد جاء إرتفاع أسعار النفط في أوائل السبعينات - 1973 / 1974 - الى ما يقارب أربعة أضعاف ليعزز الميزة النسبية في سعي البحرين للتحويل الى مركز إقليمي مالي. وفي ضوء ذلك، يمكن القول بأن الفرصة التاريخية.

الطفرة النفطية- المناخ الإقتصادي البحريني المنفتح على الإقتصاد العالمي أو ما أصبح يعرف الآن بعولة الإقتصاد البحريني شكلت عناصر الميزة النسبية في تبوأ البحرين منذ منتصف السبعينات مركز مالي متطور يقدم خدماته في عموم منطقة الخليج والشرق الاوسط.

وفي الوقت الذي ساهم إنفتاح الإقتصاد البحريني على الإقتصاد العالمي في إيجاد ميزة نسبية في قطاع الخدمات المالية والمصرفية منذ منتصف السبعينات، فإنه يمكن بالمثل الحديث عن دور انفتاح الإقتصاد البحريني في تشجيع قطاع السياحة وخاصة منذ تشييد جسر الملك فهد بين مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية في أواخر عام 1986. وفي المقابل، فإنه من المفيد الإشارة الى أن الانفتاح الإقتصادي قد ترك أيضاً آثار اقتصادية وإجتماعية في سوق العمل البحريني. وسترکز هذه الورقة على الآثار الاقتصادية والاجتماعية للإنتفتاح او العولة على سوق العمل البحريني.

فلقد ساهم خيار الدولة في تبني سياسة مرنة تجاه دخول العمالة الاجنبية منذ منتصف السبعينات في زيادة الطلب على العمالة الاجنبية في سوق العمل البحريني. وعليه، فإن الاحصائيات تشير الى أن النمو في الطلب على العمالة الاجنبية كان هو الاعلى مقارنة بالطلب على العمالة البحرينية. فلقد بلغ نمو الطلب على العمالة الاجنبية 263.9% في الفترة 1971-1981 بمتوسط نمو سنوي 13.8%، بينما بلغ معدل نمو قوة العمل البحرينية نحو 62.2% في نفس الفترة بمتوسط نمو سنوي 5%. ولقد تراجع نمو الطلب على العمالة الاجنبية في الفترة الثانية 1981-1991 حيث بلغ 67.5%، أي بمتوسط نمو سنوي 5.3%، بينما بلغ معدل نمو الطلب على قوة العمل البحرينية 48.1% في نفس الفترة، بمتوسط نمو سنوي 4%. وكذلك يمكن الحديث عن معدل النمو للعمالة الاجنبية الذي بلغ 33.5% في الفترة الثالثة 1991 - 2001 بمتوسط نمو سنوي 2.9%، وفي المقابل بلغ معدل نمو قوة العمل البحرينية 40.2% في نفس الفترة بمتوسط نمو سنوي 3.4%. وعليه، فإن حجم قوة العمل الاجنبية في إجمالي قوة العمل قد ارتفعت من 37.1% في عام 1971 الى 58.8% في عام 2001. وكذلك يمكن القول بأن إرتفاع الطلب على العمالة الاجنبية في سوق العمل البحريني كان السبب الرئيسي في زيادة نسبة قوة العمل في السكان، حيث إرتفعت من 27.8% في عام 1971 الى 47.4% في عام 2001. ولقد أدى انفتاح سوق العمل البحريني ضمن مبررات انفتاح الإقتصاد البحريني - علماً بأن الانفتاح الإقتصادي لا يعني بالضرورة انفتاح سوق العمل - وسيادة آلية إقتصاد السوق في سوق العمل البحريني الى ظهور ما يسمى بظاهرة الإغراق الاجتماعي. ومصطلح الإغراق الاجتماعي يمكن أن ينظر اليه على أساس إنه يحاكي مفهوم الإغراق الإقتصادي في سوق السلع.

فعندما تتدفق عمالة أجنبية كما هو يحدث الآن بأعداد كبيرة ويغلب عليها العمالة غير الماهرة ومن دول فقيرة الى أسواق العمل بالمنطقة سيؤدي ذلك لا محالة الى تخفيض الاجور بدرجة كبيرة ليس للعمالة الاجنبية القادمة فحسب ولكن للعمالة المحلية بشكل خاص والاقتصاد الوطني بشكل عام.

فعلى صعيد العمالة المحلية وخاصة تلك الفئة التي تعمل ضمن مستويات الاجور المنخفضة ستشهد تراجعاً في مستويات المعيشة والقوة الشرائية وما يتصل بذلك من تراجع الحافز تجاه التعليم والتدريب. أما على صعيد الاقتصاد الوطني فذلك يعني تراجع القوة الشرائية وما يتصل بذلك من استدامة حالة الركود الاقتصادي وبالتالي ضعف الاستثمار. وما يرتبط بذلك من تراجع إنتاجية الشركات وخاصة فيما يتصل بالشركات التي تخدم السوق المحلية. كما يؤكد مقولة أن اقتصاد السوق يحتاج الى سوق.

وبالمثل يمكن الحديث عن الانفتاح الاقتصادي وخاصة فيما يتعلق بحرية حركة رؤوس الاموال والذي يشكل ميزة نسبية للاقتصاد البحريني في تحويل البحرين الى مركز خدمات مالي ومصرف إقليمي. ولكن ترك هذا الموضوع آثاره على سوق العمل البحريني. فلقد لجأت الدولة المصدرة للعمالة الاجنبية الى تخفيض سعر صرف عملاتها مقابل الدولار بين الفينة والاخرى مما أدى الى خلق ضغوط تجاه تخفيض مستوى الأجور في سوق العمل البحريني. فكلما إنخفض سعر صرف عملات تلك الدول مقابل الدينار البحريني - على أساس ارتباط سعر صرف الدينار البحريني بالدولار - يمكن لعمالة تلك الدول أن تعمل عند مستوى أجور أقل من مستوى الاجور الحالية مما يسمح لها بالدخول في منافسة غير عادلة مع العمالة البحرينية وبالتالي اخراج العمالة البحرينية من سوق العمل أو قبولها بمستوى أجر متدني لا يفي بتكلفة مستوى المعيشة في البحرين.

ويوضح الجدول رقم (1) حجم الخفض لأسعار صرف عملات أهم الدول المصدرة للعمل البحريني للسنوات 1980، 1997، و2001. حيث تبين أن متوسط تراجعها السنوي قد بلغ 6.2% لبنغلادش، و9.9% للهند، و9.3% لباكستان، و10.3% للفلبين في الفترة الاولى. كما وبلغ التراجع السنوي 5.0% لبنغلادش، و4.6% للهند، و7.5% لباكستان، و6.4% للفلبين في الفترة الثانية.

سعر صرف عملات الدول الرئيسية المصدرة للعمل مقابل الدينار البحريني

البلد	سعر صرف العملة عام 1980	سعر صرف العملة عام 1997	سعر صرف العملة عام 2001 (تقدير)
بنغلادش (روبية)	43.2	120.9	147.0
الهند (روبية)	21.1	104.5	125.0
باكستان (روبية)	26.3	118.4	158.0
الفلبين (بيسوس)	20.2	106.3	136.0

بمعنى آخر إنه لو تم الافتراض بان أجر العامل الاجنبي يقدر بـ 50 دينار بحريني في عام 1980، فإنه يمكن القول بأن أجور العمالة الاجنبية من هذه الدول قد ارتفعت بمقدار 3.4 مرة للعامل

البنغلاديشي و 5.9 مرة للعامل الهندي، و 6.0 مرة للعامل الباكستاني و 6.7 مرة للعامل الفلبيني في الفترة 1980-2001 بسبب تغير سعر صرف عملات تلك الدول مقابل الدينار البحريني وفي ضوء ما تقدم من تحليل، يمكن القول بأن من أجل جني المكاسب للاقتصاد البحريني عن طريق انفتاحه واندماجه مع الاقتصاد العالمي ينبغي أن يكون هناك تدخل من قبل الدولة في سوق العمل البحريني وذلك من أجل ضمان حصول

العمالة البحرينية على حصتها في الثروة التي يخلقها انفتاح أو عوالة الاقتصاد البحريني. كما وستزداد أهمية تدخل الدولة في سوق العمل البحريني مع دخول البحرين ضمن الاتحاد الجمركي الخليجي الذي سيبدأ في بداية يناير 2003.

فمن المعروف أن دول مجلس التعاون الخليجي يتفاوت مدى تدخلها في أسواق العمل الخاصة بها، حيث يتناسب مقدار التدخل مع حجم قوى العمل المحلية في تلم الأسواق. وسيشكل انفتاح اقتصاديات دول مجلس التعاون الخليجي بعضها على البعض الآخر مع استكمال مرحلة الاتحاد الجمركي الخليجي الى سهولة انسياب تدفق حركة رؤوس الأموال والاستثمار والسلع بين تلك الاقتصاديات. ولكن يمكن القول إن انفتاح أسواق العمل سيخلق ضغوط على مكاسب العمالة المحلية في تلك الأسواق ثمت مبررات تعزيز القدرة التنافسية للشركات في بعض الدول وخاصة المؤسسات ذات الكثافة العمالية. وفي ضوء ذلك، يتطلب الأمر إيجاد رؤية واضحة تجاه المحافظة على مكاسب العمالة المحلية وتعزيزها وذلك ضمن تبني مجموعة من الاجراءات فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، والحد الأدنى للأجور، والتأمين ضد البطالة وذلك على المستوى الوطني وكذلك على المستوى الإقليمي الخليجي. وفي رأيي الشخصي فإن هناك ضرورة لقيام اللجنة العامة لعمال البحرين بمبادرة في هذا الاتجاه بالتنسيق مع الجهات العمالية المعنية في دول مجلس التعاون الخليجي تجاه حماية المكتسبات العمالية المواطنة وتعزيزها وخاصة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، والحد الأدنى للأجور، والتأمين ضد البطالة وذلك ضمن محاولة للمحافظة على نظام الرفاه الاجتماعي للعمالة المواطنة من جهة والمجتمعات الخليجية من جهة أخرى.

لماذا ينبغي أن يكون الحد الأدنى للأجر في سوق العمل البحريني

د. عبدالله محمد الصادق

المقدمة

انشغل المجتمع البحريني في الفترة الماضية بموضوع البطالة والعاطلين عن العمل. وبادرت الحكومة بتوجيه من صاحب السمو الأمير الفدى بطرح مشروع طموح لوقف التداعيات السلبية للبطالة. وفي المقابل اهتم الرأي العام البحريني بهذا الموضوع. فلقد ناقش مجلس الشورى الموضوع وكذلك تم إدراج هذا الموضوع ضمن أجندة تفعيل الميثاق. كما وعبرت مختلف الفئات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية عن آرائها تجاه هذا الموضوع والحلول المناسبة لمعالجتها.

وضمن هذا السياق كانت هناك آراء متفاوتة حول موضوع الحد الأدنى للأجر كأحد أدوات السياسة الاقتصادية في إصلاح سوق العمل البحريني وما يرتبط بها من الإشكالية الهيكلية للبطالة. ولكن لم تتسم المعالجات التي طرحت حول هذا الموضوع بالعمق والتغطية الكاملة.

وعليه، تأتي هذه المداخلة لتهدف إلى تسليط الضوء على هذا الموضوع الهام في سوق العمل البحريني.

الحد الأدنى للأجر والاقتصاد البحريني

في ضوء التطورات العالمية، وأخذاً بعين الاعتبار السعي الدءوب من قبل الدولة في إنعاش الاقتصاد المحلي، فإن هناك حاجة ملحة إلى إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني بحيث يستطيع أن يواجه الانفتاح الإقليمي وعودة الاقتصاد العالمي. ويبقى السؤال الأساسي والملح في هذا المجال: كيف يمكن تعزيز الهيكل الاقتصادي البحريني وبالتالي مقدرته التنافسية. هناك خياران واضحا يسيطران على الفكر الاقتصادي في هذا البلاد. الخيار الأول يعتمد على تعزيز المنافسة بخفض الأجور. ولقد ساد هذا الخيار الحياة الاقتصادية في الفترة الماضية وانتعشت في مناخه صناعات كثيفة العمل منخفضة الإنتاجية وتمدنية الأجور. أما الخيار الآخر فهو الذي تم اختباره في الدول النامية حديثة الصنع - وهي دول شرق آسيا - ولم يتم حتى الآن التفكير الجدي في تطبيقه في الاقتصاد الوطني أو في اقتصاديات دول المجلس. وهذا الخيار يتمثل في تعزيز المنافسة عن طريق رفع إنتاجية الاقتصاد الوطني. وضمن إطار مناقشة هذين الخيارين تبرز أهمية كبيرة في حسم الأمور الاستراتيجية المتعلقة بالسياسة الاقتصادية. وأعتقد أن هناك حاجة ملحة للبدء في تنفيذ الإصلاح الاقتصادي. وأعتقد أن استراتيجية التنمية الاقتصادية ينبغي أن تعالج في البداية أولويات الدولة تجاه المجتمع الذي نريده؟ هل نريد مجتمع يشكل الأجنب الأغلبية الساحقة؟ أو نريد مجتمع متوازن من التركيبة السكانية؟ هل نريد مجتمع يتمتع بإنتاجية عالية وذات مستوى معيشي مرتفع وما يرتبط بذلك من توسيع خيارات المواطن من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية؟ أو نريد مجتمع منخفض الإنتاجية، متدني في مستوى العيشة، وذات أجور منخفضة. هل نريد أن نعطي للعمل قيمته وأهميته في الحياة. بمعنى آخر هل نريد أن يعمل المواطن دوام كامل بأجر ولكنه يعيش تحت خط الفقر؟ أو نريد مواطن يعمل دوام كامل ويعيش حياة كريمة متوازنة؟

هذه أسئلة مهمة ينبغي أن نضع إجابات واضحة لها. فإذا كان الخيار هو المجتمع المنتج، ذات مستوى المعيشة المرتفع ولا يعيش من يعمل دوام كامل تحت خط الفقر، فإن هناك حاجة إلى إعادة هيكلة الاقتصاد البحريني. والمدخل إلى هذه الهيكلة الجديدة هو تبني سياسة جديدة للأجور وفي مقدمتها وضع حد أدنى للأجر.

الحد الأدنى للأجر في الاقتصاد البحريني: خلفية تاريخية

تشير الوقائع التاريخية للحد الأدنى للأجر في البحرين إلى أنه في عام 1965 صدر عن سمو رئيس مالية حكومة البحرين أمر حكومي يقضي بأنه يجب ألا يقل الأجر الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل غير الفني عن ثماني روبيات لليوم الواحد، وفي عام 1970 صدر عن سمو رئيس مجلس الدولة القرار رقم (9) لسنة 1970 متضمناً أنه يجب ألا يقل الحد الأدنى للأجر الذي يدفعه صاحب العمل للعامل أو الموظف غير الفني عن 900 فلس لليوم الواحد بزيادة قدرها 12.5% وبمتوسط نمو سنوي يقدر بـ 2.5% عن الحد الأدنى للأجر في عام 1965. وقد تم تحديد هذا الحد للأجر بناء على دراسة قامت بها دائرة العمل والشؤون الاجتماعية في ذلك الوقت تناولت معدل الأجور اليومية والشهرية السائدة وميزانية الأسرة العمالية. وفي عام 1976 صدر قانون العمل في القطاع الأهلي متضمناً النص على أن يكون تحديد الحد الأدنى للأجر بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية. وفي عام 1979 قامت الوزارة بإعداد مسح شامل لهيكل الأجور في القطاع الأهلي واقترحت أن يكون الحد الأدنى للأجر للعامل العادي غير الفني (90) ديناراً شهرياً شاملاً تكاليف السكن والكهرباء والماء والرعاية الصحية إذا التزم صاحب العمل بتوفيرها وعلى ألا يقل الأجر النقدي المدفوع للعامل عن (50) ديناراً شهرياً ويعني ذلك أن تكاليف الخدمات المقدمة للعامل الأجنبي قد تم تقديرها بـ (40) ديناراً شهرياً ويكون الحد الأدنى للأجر الفعلي الواجب دفعه نقداً للعامل الأجنبي (50) ديناراً شهرياً. وقد وافقت غرفة تجارة وصناعة البحرين على أن يكون الحد الأدنى لأجر العامل العادي غير الفني (90) ديناراً شاملاً تكاليف الخدمات المشار إليها إلا أن الغرفة رأت أن هذه التكاليف تقدر بحوالي (50) ديناراً شهرياً، أي أنها رأت أن تخفيض المبلغ النقدي الواجب دفعه للعامل شهرياً في حالة التزام صاحب العمل بتوفير هذه الخدمات من (50) إلى (40) ديناراً شهرياً. واقترحت وزارة العمل بعد موافقة غرفة تجارة وصناعة البحرين الأخذ بجل وسط وهو أن يكون المبلغ النقدي الواجب دفعه في حالة التزام صاحب العمل بتوفير الخدمات المشار إليها (45) ديناراً شهرياً. * (عزت عبدالنبي. حول الحد الأدنى للأجر جريدة الأيام البحرينية اليومية 3 أبريل 2001).

وفي ضوء ما تقدم، يتبين أن الحد الأدنى للأجر ليس موضوعاً جديداً في السياسة الاقتصادية التي كانت تنظم حينذاك سوق العمل البحريني. أما المسألة الثانية الهامة فتتمثل بأنه كان هناك لدى الحكومة والقطاع الخاص قناعة واضحة تجاه أهمية وجود تشريع للحد الأدنى للأجر. فلقد أوضحت الوقائع التاريخية في فترة السبعينات بأن غرفة التجارة والصناعة كممثلة للقطاع الخاص قد وافقت على وضع حد أدنى للأجر في سوق العمل البحريني. أما المسألة الأخيرة فتشير إلى أن قانون الحد الأدنى للأجر الذي صدر في السبعينات قد وضع حد أدنى للأجر للعامل غير الفني سواء كان بحرانياً أو أجنبياً بالإضافة إلى أنه قد تم احتساب الحد الأدنى للأجر للعامل الأجنبي على أساس التكلفة الإجمالية.

الحد الأدنى للأجور وسوق العمل البحريني

لا يوجد حالياً قانون أو نصوص قانونية تحدد الحد الأدنى للأجر في البلاد، سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص. فالقطاع العام لا يقل أدنى الأجر فيه للبحرنيين عن 120/130 إلى 150 دينار بحريني. ويلتزم القطاع العام بسلم واحد للأجور لجميع القطاعات المنضوية تحته. أما بالنسبة للقطاع الخاص،

فيتسم بتفاوت الأجور بين القطاعات الاقتصادية. فالأجور تعتبر منخفضة في القطاعات كثيفة العمل كقطاع الإنشاءات وعمال الورش والشركات متوسطة وصغيرة الحجم بينما تكون مرتفعة في القطاعات كثيفة رأس المال والمعرفة كقطاع البنوك والمال والتجارة الإلكترونية أو الشركات كبيرة الحجم. وتشير الأرقام في القطاع الخاص حسب بيانات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لعام 1999 إلى أن 0.3% (160 فرداً) من البحرنيين العاملين يتقاضون أجر يقل عن 50 ديناراً في الشهر مقابل 14.2% (14024) من العاملين غير البحرنيين. ويتقاضى أغلب البحرنيين العاملين في القطاع الخاص ونسبتهم 25.6% (12895) أجر يصل إلى 100 - 149 دينار بحريني مقابل غير البحرنيين 44.5% (44036) يتقاضون أجراً يصل إلى 50 - 99 دينار بحريني.

مبررات الحد الأدنى للأجر في سوق العمل البحريني

يشابه سوق العمل البحريني سوق السلع والخدمات في العديد من الخصائص. فسوق العمل البحريني يتسم بظاهرة الإغراق الاجتماعي. ومصطلح الإغراق الاجتماعي يمكن في الواقع أن يحاكي مفهوم الإغراق الاقتصادي في سوق السلع. فعندما تتدفق عمالة أجنبية كما هو يحدث الآن بإعداد كبيرة ويغلب عليها العمالة غير الماهرة ومن دول فقيرة إلى أسواق العمل بالمنطقة سيؤدي ذلك لا محالة إلى تخفيض الأجور بدرجة كبيرة ليس للعمالة الأجنبية القادمة فحسب ولكن للعمالة المحلية وما يترتب على ذلك من تداعيات سلبية تلحق بالعمالة المحلية بشكل خاص والاقتصاد الوطني بشكل عام. فعلى صعيد العمالة المحلية وخاصة تلك الفئة التي تعمل ضمن مستويات الأجور المنخفضة ستشهد تراجعاً في مستويات المعيشة والقوة الشرائية وما يتصل بذلك من تراجع الحافز تجاه التعليم والتدريب. أما على صعيد الاقتصاد الوطني فذلك يعني تراجع القوة الشرائية وما يتصل بذلك من استدامة حالة الركود الاقتصادي وبالتالي ضعف الاستثمار وما يرتبط بذلك من تراجع إنتاجية الشركات وخاصة فيما يتصل بالشركات التي تخدم السوق المحلية. كما يؤكد مقولة أن اقتصاد السوق يحتاج إلى سوق.

وبالمثل، يمكن الحديث عن الاحتكار. فسوق السلع والخدمات يعاني من ظاهرة الاحتكار. ولقد أصبح الأمر واضحاً وجلياً عند متخذي القرار حول أهمية تحرير السوق المحلية. وتعكس تصريحات صاحب السمو ولي العهد الأمين رؤية صائبة تؤكد هذا الأمر. أما بالنسبة لسوق العمل فإنني أعتقد أنه يعاني بالمثل احتكار أو ما يسمى بالفكر الاقتصادي بـ monopoly. والعديد من الدراسات الاقتصادية الحديثة أصبحت تشير إلى أن تحليل سوق العمل لا يخضع للعرض والطلب حسب ما تشير إليه معظم الكتب الاقتصادية الدراسية. ولكن نموذج الاحتكار هو الأقرب لسوق العمل. وفي هذه الحالة، فإن الحد الأدنى للأجر يؤدي في الواقع إلى زيادة التوظيف.

وتساهم سياسات سعر الصرف في الدول المصدرة للعمالة الأجنبية إلى البحرين في تدهور مستوى الأجور في سوق العمل البحريني. فمن المعروف في النظرية الاقتصادية بأن سياسات أسعار الصرف في الدول المصدرة للعمل تساهم في التأكيد على قرار هجرة العمالة للعمل في دولة البحرين وبقية دول مجلس التعاون الخليجي. ويمكن تسليط الضوء على هذا الموضوع من خلال المعادلة التالية:

$$W^{BF} = W^{BD} * X$$

حيث W^{BF} : أجر العمل الأجنبي في البحرين مقوم بعملة المنشأ.
 W^{BD} : أجر العامل الأجنبي في البحرين مقوم بالدينار البحريني.
 X : سعر صرف عملة البلد المصدر للعملة مقابل كل دينار.

ونظراً لارتباط سعر صرف الدينار البحريني بالدولار، فإن تخفيض السلطات النقدية في البلد المصدر للعمل لسعر صرف عملتها مقابل الدولار سوف يرفع من قيمة الدينار وبالتالي العائد على الأجر بالعملة المحلية أو من ثم تحويلات العمل لبلدة الأصلي.

ولقد قامت السلطات النقدية في بعض الدول المصدرة للعمل بتخفيض سعر صرف عملاتها مقابل الدولار عدة مرات بحيث تراجع سعر صرف عملتها مقابل الدينار البحريني. ويوضح الجدول رقم (1) حجم الخفض لأسعار صرف عملات أهم الدول المصدرة للعمل للبحرين للسنوات 1980، 1997، 2001. حيث تبين أن متوسط تراجعها السنوي قد بلغ 6.2% لبنغلاديش، 9.9% للهند، 9.3% لباكستان، 10.3% للفلبين في الفترة الأولى. كما وبلغ التراجع السنوي - لبنغلاديش، - للهند، - لباكستان، - للفلبين في الفترة الثانية.

بمعنى آخر، أنه لو تم الافتراض بأن أجر العامل الأجنبي يقدر بـ 70 دينار بحريني في عام 1980 فإن أجور العمالة الأجنبية حسب الجنسية ستصبح كالتالي: - روبية بنغلادشية، - روبية هندية، - روبية باكستانية، بيسوس فلبيني. وإذا افترضنا بأن هذا الأجر للعامل الأجنبي لم يتغير في عام 2001 فإن توزيع الأجور حسب الجنسية سيكون كالتالي: - روبية بنغلادشية، - روبية هندية، - روبية باكستانية، - بيسوس فلبيني.

مثال: افتراض أن الراتب الشهري للعامل الأجنبي 50 دينار

البلد	(1)	(2)	نسبة (2 إلى 1)
	الراتب الشهري بالعملة المحلية للبلد المصدر	الراتب الشهري بالعملة المحلية للبلد المصدر	
	1980	2001	
بنغلادش (روبية)	2160	7350	3.4
الهند (روبية)	1055	6250	5.9
باكستان (روبية)	1315	7900	6.0
الفلبين (بيسوس)	1010	6800	6.7

وبالتالي، فإنه يمكن القول بأن أجور العمالة الأجنبية من هذه الدول قد ارتفعت بمقدار - مرة للعامل البنغلادشي، و - مرة للعامل الهندي، و - مرة للعامل الباكستاني، و - مرة للعامل الفلبيني في الفترة 1980-2001 بسبب تغير سعر صرف عملات تلك الدول مقابل الدينار البحريني. وعليه، يمكن القول، بأن سياسة سعر صرف عملات الدول المصدرة للعمالة إلى البحرين تساهم، ولا شك، في تشجيع عمالة تلك الدولة للقدوم إلى البحرين من ناحية وللقبول بأجور متدنية أيضاً من ناحية أخرى.

وفي ضوء ذلك يمكن القول بأن السياسات النقدية في الدول المصدرة للعمالة الأجنبية إلى البحرين تساهم في تخفيض مستوى الأجور في سوق العمل البحريني. فكلما أنخفض سعر صرف عملات تلك الدول مقابل الدينار البحريني يمكن لعمالة تلك الدول أن تعمل عند مستوى أجور أقل من مستوى

الأجور الحالية مما يسمح لها بالدخول في منافسة غير عادلة مع العمالة البحرينية وبالتالي إخراج العمالة البحرينية من سوق العمل أو قبولها بمستوى أجر متدني لا يفي بتكلفة مستوى المعيشة في البحرين. وعليه فإن وجود قانون حد أدنى للأجور سيشكل أداة اقتصادية للحد من تأثيرات خفض سعر عملات الدول المصدرة للعمالة الأجنبية مقابل الدينار تجاه منافسة عمالة تلك الدول للعمالة البحرينية.

الآثار المترتبة على تطبيق الحد الأدنى للأجر

لازال موضوع الحد الأدنى للأجر يكتسب اهتمام كبير في الدوائر الأكاديمية والسياسية. فعلى الصعيد السياسي، يعتبر الحد الأدنى للأجر آلية ذات شعبية واسعة لتوزيع الدخل بحكم أنها لا تفرض ضرائب بشكل مباشر وكذلك لأنها تفيد الفقراء العاملين وليس الفقراء الذين لا يعلمون.

ويمكن التعرف على آثار الحد الأدنى للأجر سواء من الجانب الماكرو اقتصادي - أو ما يسمى بالاقتصاد الكلي - أو من جانب الميكرو اقتصادي - أو ما يطلق عليه الاقتصاد الجزئي. فعلى الصعيد الماكرو اقتصادي يمكن أن ينظر إلى الحد الأدنى للأجر من خلال تأثيره على توزيع الدخل كمؤشر إيجابي على مستوى الطلب الاستثمار وما يرتبط به من زيادة في التوظيف. خاصة، وأنه أصبح معروف بأن الفقراء العاملين يميلون إلى إنفاق نسبة أعلى من دخولهم. كما ويمكن الإضافة هنا إلى حقيقة تطبيقية تشير إلى أن الدخل عندما يتم توزيعه بشكل متوازن فإن ذلك يؤدي إلى زيادة في إجمالي الإنفاق.

وضمن هذا السياق، يمكن الإشارة إلى أهمية الحد الأدنى للأجر كعامل هام في استراتيجية النمو للبلدان النامية. ويمكن الإشارة هنا إلى تجربة دول شرق آسيا مثل سنغافورة. ففي سنغافورة الستينات، كانت الصناعات السائدة هي صناعات النسيج وتجميع الأجهزة الكهربائية التي تتمتع بإنتاجية عمل منخفضة وأجور متدنية. ولم يكن من المؤمل أن تتطور الإنتاجية في هذه الصناعات بالمستوى الذي يمكن من زيادة هامة في الأجور. وفي السبعينات ارتفع معدل النمو الاقتصادي، وازداد معدل تدفق العمالة الأجنبية في سوق العمل السنغافوري، ولكن مستوى الأجور لم يرتفع بالصورة المرضية. ويبدو أن هذا الأمر طبيعي فتدفق العمالة الأجنبية يشكل في حد ذاته عاملاً في انخفاض مستوى الأجور. وعليه، أقدمت الحكومة السنغافورية في أواخر السبعينات إلى استخدام سياسة الأجور كأداة في إعادة هيكلة الاقتصاد السنغافوري عبر سياسة ما تسمى بتصحيح الأجور Corrective Wage Policy عملت من خلالها على رفع المستوى العام للأجور وذلك بهدف تشجيع المؤسسات الاقتصادية على استخدام المزيد من رأس المال مقارنة بالعمل وبالتالي تحقيق زيادة إنتاجية العمل. كما قامت بإنشاء الهيئة الوطنية للأجور "Nation Wages Council" والذي يضم ممثلي أطراف الإنتاج: القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والعمال ولقد ترأس هذه الهيئة أكاديمي وتمثل مهمته الأساسية في مراجعة الحد الأدنى للأجر بشكل سنوي وتقديم توصياته حول الحد الأدنى للأجر المناسب في السنوات القادمة.

فالحد الأدنى للأجر وما يؤديه يمكن أن يساهم في إيجاد اقتصاد أكثر ديناميكي وذلك من خلال أولاً: التخلص من الشركات الهامشية أو الإنتاجية المنخفضة، ثانياً: تعزيز إنتاجية الشركات التي حافظت على بقائها.

وأخيراً، يبقى القول بأن الحديث المتكرر عن أهمية إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني سواء في المنتديات أو الصحافة يحتاج إلى رؤية استراتيجية عملية واضحة ومحددة. وعليه، فإنني اعتقد بأن الاقتصاد البحريني وكذلك بقية اقتصاديات دول مجلس التعاون تتعرض حالياً لتحدي هيكلي في سوق العمل وذات خطورة على المدى المتوسط والبعيد. ويتمثل هذا التحدي الهيكلي في أن نمط النمو الاقتصادي السائد واستمراره حالياً في الاقتصاد البحريني وكذلك اقتصاديات دول مجلس التعاون يعتمد على التوظيف الكثيف للأيدي العاملة الأجنبية. وأخذاً بعين الاعتبار إن آلية عملية النمو بهذه الطريقة لا يمكن أن تستمر للآثار السلبية المترتبة على ذلك من النواحي الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية، فإن هناك ضرورة بالتالي لإعادة الهيكلة الاقتصادية لهذه الدول. ويشكل تبني حد أدنى للأجر - في اعتقادي الشخصي - المدخل الاستراتيجي المناسب لهذه الهيكلة.

قرار حرية انتقال العمالة الأجنبية في سوق العمل البحريني: قراءة اقتصادية نقدية

د. عبدالله محمد الصادق

مقدمة

يحتل تنظيم سوق العمل البحريني صدارة أولويات المهتمين بالشؤون الاقتصادية. وضمن هذا السياق تسعى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الى اقتراح الإجراءات المناسبة لتنظيم سوق العمل ومناقشتها في أوساط رجال الأعمال والقيادات العمالية والمهتمين بشؤون العمل. فلقد تم الحديث في فترة سابقة حول أهمية دراسة ايجاد حد أدنى للأجور كمحاولة لوقف تدهور المستوى الأدنى للأجور الى حد يفقد العمالة البحرينية الحافز للتعليم والتدريب وكذلك حتى للعمل، ويعزز بالتالي من توظيف العمالة الأجنبية غير الماهرة وما يرتبط بوجودها من أعباء على الاقتصاد الوطني من ناحية، وتزايد بطالة العمالة البحرينية من ناحية أخرى.

وفي الآونة الأخيرة أصدرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية قراراً وزارياً تحت رقم (45) لعام 2002 يسمح بحرية انتقال العمالة الأجنبية في سوق العمل البحريني. ولقد شكل هذا القرار محور اهتمام ومناقشة بين مؤيد ومعارض في أوساط الفعاليات الاقتصادية في المجتمع البحريني.

تهدف هذه المقالة الى تحليل القرار من وجهة نظر اقتصادية. ويمكن القول بأن التحليل الاقتصادي المناسب لهذا القرار ينبغي أن يركز على مسألتين أساسيتين هما: الآثار الاقتصادية في تنفيذ هذا القرار على الاقتصاد البحريني، وأداء العمالة الأجنبية في ضوء تنفيذ هذا القرار في سوق العمل البحريني. وتتعلق المسألة الأولى بتأثير تنفيذ هذا القرار على النمو والدورة الاقتصادية والتغير الهيكلي للاقتصاد الوطني. كما ويرتبط بهذه المسألة تحليل آثار تنفيذ هذا القرار على استقرار وأجور العمالة الوطنية. أما المسألة الثانية فتتعلق بتقييم أداء العمالة الأجنبية ومدى نجاحها في سوق العمل البحريني من خلال تحليل تطور أوضاعها وأجورها.

وفي ضوء تعدد الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بتنفيذ هذا القرار، فإن هذه المقالة ستركز على علاقة تنفيذ القرار بثلاث مسائل أساسية تشكل، في الواقع، محور اهتمام المسؤولين والمهتمين بشؤون سوق العمل البحريني وهما استقرار العمالة الوطنية، وأجور العمالة الوطنية، والإجراءات المناسبة الإضافية الضرورية لتنظيم سوق العمل.

أولاً: حرية انتقال العمالة الأجنبية واستقرار العمالة البحرينية

يهدف تنفيذ هذا القرار كما يعرض من اطروحات المسؤولين بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الى تحسين شروط المنافسة بين العمالة الأجنبية من ناحية والعمالة البحرينية من ناحية أخرى في سوق العمل البحريني مما سيؤدي الى اضعاف قوة الاحتكار لأصحاب الأعمال في توظيف العمالة الأجنبية - والتي ساهمت في الماضي في تفضيل أصحاب الأعمال للعامل الأجنبي على العامل البحريني - وبالتالي رفع مستوى أجور العمالة الأجنبية وما يتبعه من رفع مستوى الأجور بشكل عام في سوق العمل البحريني مما سيؤدي في نهاية الأمر الى امكانية تفضيل أصحاب الاعمال للعمل البحريني على العمل الأجنبي.

ولناقشة الاطروحة المقدمة لصالح تنفيذ هذا القرار ينبغي القول بأن النظرية الاقتصادية تنظر عادة الى وجود العمالة الأجنبية في سوق عمل معين على أساس أنها تتسم بخاصيتين أساسيتين هما : خاصية التدوير للخارج rotation principle، وخاصية وظيفة الحاجز للتقلبات الاقتصادية cyclical buffer function. وتشير الخاصية الأولى الى أن العمالة الأجنبية هي حالة مؤقتة ويرتبط قدومها الى اقتصاد الدولة المضيفة بالحاجة الى جمع الموارد المالية والعودة الى أوطانها الأصلية حالما تحققت غايتها.

أما الخاصية الثانية فتشير الى أنه عندما يشهد اقتصاد الدولة المضيفة للعمالة الأجنبية حالة من الركود الاقتصادي، فإن خاصية التدوير للخارج وتشديد شروط استقدام العمالة الأجنبية ينبغي أن تساهم في استقرار العمل للعمالة المواطنة. بمعنى آخر، إن سياسة العمالة الأجنبية ينبغي أن توظف من أجل تحقيق استقرار العمالة المواطنة.

وفي ضوء ما تقدم، فإن من المهم طرح السؤال التالي : هل قانون حرية انتقال العمالة الأجنبية سيخدم استقرار العمل للعمالة المواطنة ؟. وللإجابة على هذا السؤال يمكن القول بأن قرار حرية انتقال العمالة الأجنبية الجديد سيسمح بتشجيع التدوير الداخلي للعمالة الأجنبية بدلاً من التدوير الخارجي. بمعنى آخر، فإن العديد من العمالة الأجنبية التي يمكن أن تغادر الى الخارج عند انتهاء أو قبل الانتهاء من مدة خدمتها ستسعى الى الانتقال الى أصحاب أعمال آخرين ضمن الاقتصاد الوطني. وكذلك يمكن القول بأن الأعداد الكبيرة من العمالة الأجنبية السائبة الموجودة حالياً في سوق العمل البحريني والتي تقدر بأكثر من 50 ألف عاملاً يمكن أن ترتب أوضاعها وفقاً لهذا القرار، ويعاد تدويرها داخلياً في سوق العمل البحريني بدلاً من عودتها الى أوطانها الأصلية. وبالتالي فإن قرار حرية انتقال العمالة الأجنبية الجديد سيعمل على تقليص التدوير الخارجي للعمالة الأجنبية من ناحية وزيادة وتيرة التدوير الداخلي من ناحية أخرى.

وفي ضوء ذلك، يمكن القول بأن القرار الجديد سيؤدي على المدى المتوسط والبعيد الى زيادة حجم العمالة الأجنبية في سوق العمل البحرينية وما يرتبط بذلك من زيادة نسبتها الى اجمالي العمالة وكذلك الى اجمالي السكان. وبالتالي، فإن هناك حاجة الى اجراءات اضافية تحد من تزايد العمالة الأجنبية الى نسب غير مقبولة مجتمعياً وحتى اقتصادياً. وعليه، فإن هناك حاجة ملحة للاتفاق مجتمعياً على نسبة العمالة الأجنبية في سوق العمل كما هو الحال بالنسبة الى حصة الأجانب في السكان.

وبالمثل، يمكن القول بأن العمالة الأجنبية ضمن القرار الجديد لن تقوم بوظيفة الحاجز للتقلبات الاقتصادية. بل يمكن القول أن القرار الجديد سيعمل على تعزيز منافسة العمالة الأجنبية للعمالة المواطنة في فترات الركود الاقتصادي. وأخذاً بعين الاعتبار أن الاقتصاد الوطني يشهد فترة من التباطؤ

الاقتصادي حالياً، فإن توقيت تنفيذ هذا القرار سيؤدى الى أن تكون المنافسة ليست لصالح العمالة المواطنة فيما يتعلق بالتوظيف والاحور.

ثانياً : حرية انتقال العمالة الأجنبية وأجور العمالة البحرينية

ينبغي القول بأن الآثار الايجابية التي تعرض من قبول المدافعين عن تنفيذ قرار حرية انتقال العمالة الأجنبية في سوق العمل البحريني تتمثل في امكانية مساهمة المنافسة في رفع مستوى الأجر وبالتالي في رفع مستوى أجور العمالة المواطنة، بالإضافة الى أن التدوير الداخلي للعمالة الأجنبية - وبالتالي ما يعنيه ذلك من السماح للعمالة الأجنبية التي اكتسبت الخبرة والمهارات المناسبة من عملها في مؤسسات

معينة بالبلاد بإمكانية بقائها في سوق العمل البحريني وبالتالي إمكانية استفادة مؤسسات أخرى أكثر انتاجية وقادرة على دفع أجور أعلى من المؤسسات السابقة - سيؤدى الى رفع انتاجية العمل الأجنبي في الاقتصاد البحريني. ولكن تحقيق هذه الآثار الإيجابية يفترض بالضرورة عدم الانفتاح الكامل لسوق العمل البحريني.

ففي ظل تزايد حجم العمالة الأجنبية في سوق العمل أو ما أصبح يطلق عليه بالإغراق الاجتماعي لسوق العمل - كما أشرنا اليه سابقاً - فإن قرار انتقال العمالة الأجنبية الجديد سيؤدى الى خلق منافسة فعلية للعمالة المواطنة، مما سيؤدى الى نتائج سلبية تجاه مستوى أجورها. بمعنى آخر، فإنه من الصعب الحديث عن ارتفاع مستوى الأجر في ظل وجود عرض مرن للغاية توفره العمالة الأجنبية. إضافة الى ذلك، فإن النظرية الاقتصادية لأسواق العمل تشير الى أن العمالة الأجنبية تكون مفيدة للاقتصاد الوطني إذا كانت مكملة complementary أى غير منافسة للعمالة المواطنة. ولكن تلك العمالة الأجنبية يمكن أن تكون غير مفيدة للاقتصاد الوطني إذا كانت منافسة أو بديلة Substitute للعمالة المواطنة. وبحكم أن قرار انتقال العمالة الأجنبية سيتم تنفيذه في سوق عمل تشكل العمالة الأجنبية النسبة الكبرى حيث تصل الى مايقارب 60% من العمالة الكلية ومع الأخذ بعين الاعتبار أن تنفيذ القرار الجديد سيؤدى الى زيادة نسبة العمالة الأجنبية الحالية، يمكن القول بأن هناك مخاطر حقيقية ستنتج عن تحرير سوق العمل الأجنبي في البحرين ستتحملها بالأساس العمالة البحرينية وكذلك حتى الاقتصاد الوطني.

وعليه، فإن هناك إمكانية أن لا يحقق قرار انتقال العمالة الأجنبية أهدافه الإيجابية المرجوه منه في الأصل بشأن رفع مستوى الأجر أو تحسين الانتاجية الكلية للاقتصاد الوطني بسبب الحجم الكبير للعمالة الأجنبية في سوق العمل البحريني. بل يمكن القول، أن وجود جزء كبير من العمالة الأجنبية غير الماهرة سيققل من قدرتها على الانتقال المحلي. وبالتالي لن تتحقق المنافسة التي ستؤدى الى رفع مستوى أجورها ومن ثم أجور العمالة المواطنة. كما ومن المفيد الإشارة الى أن المنافسة ستكون لصالح مستوى أجور مناسبة للعمالة الأجنبية مقارنة بمستوى معيشتها في البلدان القادمة منها وليست مناسبة لمستوى أجور معيشة العمالة البحرينية. وبحكم أن أي منافسة في سوق العمل تدخل ضمن ما يطلق عليه في النظرية الاقتصادية Zero-sum game. بمعنى آخر، أن هناك دائماً خاسر من ناحية وفائز من ناحية أخرى. وبالتالي فإن المنافسة بين العمالة الأجنبية من ناحية والعمالة البحرينية من ناحية أخرى في ظل غياب اجراءات إضافية ستكون ولا شك لصالح العمالة الأجنبية وعلى حساب استقرار العمالة المواطنة سواء فيما يتعلق بمستوى بالتوظيف أو الأجر.

قرار انتقال العمالة الأجنبية والحاجة الى اجراءات إضافية لتنظيم سوق العمل

في ضوء ما تقدم، يمكن القول بأن ضمان نجاح تحقيق قرار انتقال العمالة الأجنبية بما يوفي الاعتبارات والمعايير للمنظمات الحقوقية الدولية ويحافظ على استقرار العمالة المواطنة يتطلب الأخذ في عين الاعتبار تحديد مستوى عرض العمالة الأجنبية في سوق العمل البحريني. إن التحكم في مستوى عرض العمالة الأجنبية هو المفتاح تجاه تنظيم سوق العمل البحريني. وعليه، فإن من المهم أن يكون هناك رؤية أو خيار مجتمعي تجاه حجم العمالة الأجنبية في سوق العمل البحريني. وفي ضوء هذه الرؤية أو الخيار المجتمعي يمكن الحديث عن ارادة مجتمعية أو ما يطلق عليها في النظرية الاقتصادية collective action للعمل من أجل أن تكون العمالة الأجنبية مكتملة وليست بديلة للعمالة البحرينية.

ويبقى القول، بأن هذا القرار موجهه بالأساس تجاه تحسين الظروف المعيشية للعمالة الأجنبية. وعليه، فإن هذا القرار لا ينبغي أن يكون بديلاً لاجراءات اضافية تحمي العمالة البحرينية من الآثار السلبية للمنافسة مع العمالة الأجنبية والتي أوجدها القرار الجديد وخاصة فيما يتعلق بالضغط على مستوى الأجور للعمالة المواطنة الى أسفل. وضمن هذا السياق، فإن إيجاد قانون الحد الأدنى للأجور سيشكل أحد الاجراءات الهامة تجاه تحسين الأوضاع المعيشية للعمالة المواطنة وتعزيز مكانتها في الاقتصاد الوطني وتشجيعها للتدريب والتعليم لصالح تقدم الاقتصاد الوطني. وكذلك التعجيل بالتغير الهيكلي للاقتصاد الوطني مما يؤدي الى تحسين الانتاجية الكلية للاقتصاد الوطني في ظل أوضاع ومستجدات العولة الجديدة.

العمل الاجتماعي التطوعي في المجتمع البحريني: رؤية مستقبلية اقتصادية

إعداد

الدكتور عبدالله محمد الصادق
مساعد الأمين العام للبرامج البحثية

ندوة (آفاق العمل الاجتماعي مع بداية الألفية الثالثة - الواقع والطموح)
مارس 2000

المقدمة

اكتسب موضوع العمل الاجتماعي التطوعي بشكل عام وعمل المنظمات الأهلية غير الحكومية بشكل خاص في السنوات الأخيرة أهمية متزايدة في المجتمعات الصناعية المتقدمة، والبلدان حديثة التصنيع، والبلدان النامية. ويرجع أهمية الموضوع الى أن العمل الاجتماعي التطوعي ومن ضمنه عمل المنظمات الأهلية غير الحكومية أصبح يشكل مركز اهتمام للعديد من التخصصات العلمية. فالهتمين في علم الاجتماع ينظرون الى المنظمات الأهلية غير الحكومية ضمن مفهوم تطوير المجتمع المدني. كما ينظر إليه آخرون ضمن مفهوم تعزيز رأس المال الاجتماعي وأهميته في تفسير اختلاف الهياكل الصناعية بين الاقتصادات المختلفة في العالم (فوكوياما، 1995). بل أن هناك من المتخصصين في علم الاقتصاد مثل Jeremy Rifkin الذي يذهب بعيداً ليشير الى أهمية العمل التطوعي وآلياته التنظيمية على أساس انه القطاع الصاعد في الاقتصاد العالمي في القرن الواحد والعشرين (Fifkin, 1995). لذلك يستشف من الدراسات المذكورة أن البلدان التي يوجد بها قطاع عمل اجتماعي تطوعي متطور أو ما يطلق عليه أحياناً بالقطاع الثالث أو القطاع المستقل ستكون أكثر حظاً مقارنة بالبلدان الأخرى في تجاوز الأزمات الاقتصادية في المستقبل.

تهدف هذه الورقة الى تسليط الضوء على مكانة قطاع العمل التطوعي أو ما يسمى بالقطاع الثالث في ظل تزايد ظاهرة العولمة الاقتصادية. ومن ثم سيتم مناقشة أهمية هذا القطاع في الاقتصاد العالمي. وأخيراً ستحاول الورقة تناول دور العمل التطوعي في تعزيز القطاع الثالث بالاقتصاد البحريني والسبل الكفيلة بتنمية هذا القطاع وزيادة مساهمته في الاقتصاد الوطني.

العمل الاجتماعي التطوعي، رأس المال الاجتماعي، والقطاع الثالث: مناقشة في المفاهيم

يعتمد عمق وكثافة العمل التطوعي في مجتمع ما على الحالة الاجتماعية والمؤسسات المدنية في ذلك المجتمع وما يرتبط بها من أعراف، وقواعد غير رسمية، وعلاقات طويلة الأمد التي تمكن الناس من القيام بمشاريع تعاونية لتحقيق المصالح المتبادلة. وتشكل مجمل هذه العلاقات ما يسمى برأس المال الاجتماعي. ولكن ما هو دور رأس المال الاجتماعي في النشاط الاقتصادي - الاجتماعي للدولة. يشير فرانسيس فوكوياما (فوكوياما، 1995) إلى أن رأس المال الاجتماعي يعني بناء الثقة. وعليه، فكلما زاد

رأس المال الاجتماعي وبالتالي درجة الثقة في مجتمع معين كلما ساهمت هذه الحالة في اقامة المؤسسات الاقتصادية. بل أن الاقتصادي (Banfield,1958) يجادل بأن غياب الثقة يشكل أحد أسباب التخلف الاقتصادي.

ويذهب فوكوياما للزعم بأن حجم المؤسسات الاقتصادية في اقتصاد معين يرتبط بدرجة رأس المال الاجتماعي المتراكم في ذلك الاقتصاد. ولكن كيف يقاس رأس المال الاجتماعي؟ وما هو مؤشر درجة الثقة؟ يقاس رأس المال الاجتماعي عادة بدرجة مشاركة أفراد المجتمع في الجمعيات الأهلية غير الحكومية. أما مؤشر درجة الثقة أو التعاون الاجتماعي في مجتمع ما فيمكن التعرف عليه عبر مقدار ميل ذلك المجتمع الى تكوين جمعيات تطوعية. وتعتبر الولايات المتحدة - كما يشير فوكوياما - نموذج للمجتمع الذي يتمتع بدرجة عالية من التعاون الاجتماعي حيث يتكون المجتمع الأمريكي من شبكة كثيفة من الجمعيات التطوعية. وضمن هذا السياق، يجدر الإشارة بأن بيل غيتس مؤسس شركة مايكروسوفت المعروفة يتذكر في كتابه *The Road Ahead* بأن الفضل في ولعه بعالم الكمبيوتر يرجع بالأساس الى قرار اتخذه جمعية تطوعية للأهيات للطلبة بمدرسة *Lakeside* بمدينة سياتل الأمريكية في أواخر الستينات بتحويل إيرادات مشروع خيري لشراء كمبيوتر للطلبة. وبالمثل يمكن الحديث عن اليابان والمانيا. وفي المقابل فإن مجتمعات مثل ايطاليا والعديد من بلدان شرق آسيا كيابون والصين تتمتع بدرجة أقل من رأس المال الاجتماعي مما يعبر عن تفوق الصلات الأسرية على الالتزامات الاجتماعية الأخرى.

ويبقى القول بأن الجدل حول رأس المال الاجتماعي في التنمية الاقتصادية الاجتماعية مازال في بدايته. والدلائل التطبيقية حول هذا الموضوع لازالت تعتبر أولية.

لكن يجدر الإشارة أن بعض الدراسات المتوفرة تشير الى أثر رأس المال الاجتماعي المحتمل على تعزيز التنمية الاقتصادية وأداء المؤسسات الاقتصادية. فلقد أشار الاقتصادي *Jeremy Rifkin* في كتابه المعروف *The End of Work* نهاية العمل بأن تطوير علماء الاجتماع الفرنسيين لهذا المفهوم واستحداث مفهوم الاقتصاد الاجتماعي *Social Economy* في الثمانينات كان محاولة للتمييز بين النشاط الاجتماعي التطوعي او ما أصبح يطلق عليه بالقطاع الثالث من ناحية واقتصاد السوق من ناحية أخرى. فالاقتصادي الفرنسي *Thierry Jeantet* يشير الى أن الاقتصاد الاجتماعي لا يتم قياسه بالطريقة التي تستخدم لقياس اقتصاد السوق. ولكن الناتج الخاص به يحمل نتائج اجتماعية بالإضافة الى مكاسب اقتصادية غير مباشرة. فالنشاط التطوعي أو القطاع الثالث يتحمل عادة مسؤولية اجتماعية أكبر من القطاعات الأخرى، فهو النشاط الذي يعني في العديد من جوانبه المتعددة بالرعاية الاجتماعية ويستجيب لاحتياجات العديد من الأفراد الذين لأسباب عديدة لم يحصلوا على الاهتمام الكافي من مؤسسات المجتمع العامة والخاصة.

* Banfield, E.C. (1958) *the Moral Basis of a Backward society*, The Free Press cited in Kenneth J. Arrow (1969) *the organization of Economic Activity: Issue Pertinent to the Choice of Market Versus Nonmarket Allocation in Edwin Mansfield (ed) 1982 Micro Economics Selected Reading*, W.w. Norton & Company.

النشاط الاجتماعي التطوعي او القطاع الثالث في الاقتصاد العالمي

لقد ساد الفكر الاقتصادي لفترة طويلة الاعتقاد التقليدي بأن التقنية الحديثة ستؤدي بطبيعة الحال الى رفع الإنتاجية وخفض التكاليف وبالتالي زيادة عرض السلع والخدمات. وعليه، فإن تضافر هذه العوامل مجتمعة ستؤثر على تحفيز القوة الشرائية وما يرتبط بها من توسع الأسواق وزيادة الطلب على العمالة. وشكلت هذه الفرضية الأساسية، في الواقع، منطلق السياسة الاقتصادية في مجمل اقتصاديات دول العالم. ولكن التطورات التي حدثت في السنوات الأخيرة على مستوى الاقتصاد العالمي من تزايد معدلات البطالة وتراجع حجم القوة الشرائية الاستهلاكية، وبروز آفاق متزايدة للركود الاقتصادي ساهمت في ظهور أصوات في الفكر الاقتصادي تنادي بمراجعة الفرضية الاقتصادية المذكورة. وتتمثل هذه الرؤية الجديدة في الإشارة الى أنه عندما كانت التقنية الجديدة، في الماضي، تحل محل العمالة في قطاع معين فإن قطاعات جديدة تظهر لامتناس العمالة الفائضة. أما الآن، فلقد أصبحت القطاعات التقليدية وهي الزراعة والصناعة والخدمات تشهد إحلالاً للتقنية بشكل واسع مما يؤدي الأمر زيادة الإنتاجية بمعدلات عالية من ناحية وعمالة فائضة من ناحية أخرى. ويبقى القطاع الوحيد الصاعد يتمثل في قطاع المعرفة والذي يشمل فئة محددة من العلماء والفنيين والمبرمجين والتربويين. وبينما سيشهد هذا القطاع حالة من النمو، فإنه من غير المتوقع أن يستوعب أكثر من جزء من العمالة الفائضة التي ستخرج من القطاعات الأخرى. وضمن هذا السياق أو السيناريو المستقبلي الذي يشهده حالياً الاقتصاد الأمريكي - ستأتي من بعده اقتصاديات الدول الصناعية الأخرى ومن ثم الدول النامية ولكن ضمن فترات متفاوتة حسب سرعة تقدم العولة الاقتصادية - فإن الاقتصاد العالمي سيكون أمام منعطف تاريخي سيمثل في وجود مزيد من أوقات الفراغ لدى العاملين نتيجة لقيام التقنية بالجزء الأكبر من عملهم من ناحية أو حالة من العمالة الفائضة وما يتصل بها من ركود اقتصادي.

وفي ضوء ما تقدم أعلاه من عرض لسيناريو مستقبلي للاقتصاد العالمي قد يتسم بالتشاؤم مع الأخذ في عين الاعتبار الإمكانيات الكبيرة للدول الصناعية المتقدمة في إيجاد حلول مناسبة لضمان ديمومة وحيوية اقتصادياتها، فإنه يبقى من المهم الإشارة إلى أن هذه الرؤية الجديدة تتحدث عن أهمية التعامل مع هذه الإشكالية وتطرح إيجاد الأشكال والأدوات المناسبة لتحقيق الانتقال إلى مرحلة جديدة تعطي فيها أهمية أكبر للقطاع الثالث الذي سيقع ما بين القطاع العام والقطاع الخاص أو ما يطلق عليه بالاقتصاد الاجتماعي بحيث يستوعب أوقات الفراغ للأفراد العاملين وكذلك يوفر فرص عمل للعمالة الفائضة.

ويشهد القطاع الثالث حالة من النمو السريع في دول العالم وبدأ يحتل مكانة هامة في تقديم الخدمات وتوفير فرص عمل. ففي الولايات المتحدة يوجد أكثر من 1,400,000 جمعية أهلية غير ربحية. وتعرف الجمعية غير الربحية أنها الجمعية التي "لا يتم تحويل أي جزء من ربحها الصافي وفي أي حال من الأحوال لفرد مساهم". وتشكل أصول القطاع الثالث في الولايات المتحدة الأمريكية حوالي نصف أصول الحكومية الفيدرالية. كما أن العمالة في القطاع الثالث تمثل حوالي نصف إجمالي العمالة في الحكومة. كذلك فإن هذا القطاع أصبح ينمو في السنوات الحالية بمقدار الضعفين مقارنة بالنمو للقطاع العام والقطاع الخاص. والجدير بالإشارة بأن هذا القطاع يساهم بأكثر من 6% في الناتج المحلي الإجمالي للولايات المتحدة الأمريكية ويستوعب 9% من إجمالي العمالة في أمريكا.

وفي عام 1991، أشار مسح ميداني لـ Gallup بأن أكثر من 94.2 مليون أمريكي - أعمارهم 15 سنة فأكثر - يقدمون جزء من وقتهم إلى جمعيات تطوعية. كما أن المتطوع في المتوسط يقدم 4.2 ساعة من وقته في الأسبوع للمشاركة في العمل التطوعي. وعليه، فإن إجمالي الشعب الأمريكي يقدم أكثر من 20.5 بليون ساعة للعمل التطوعي، وأكثر من 15.7 بليون ساعة من الساعات المذكورة على شكل تطوع رسمي - أي عمل منتظم لجمعية تطوعية. وتمثل هذه الساعات ما يعادل 9 مليون عامل عملوا بدوام كامل تقدر قيمتها ما يعادل 176 بليون دولار (Refkin, 95).

ويوجد في المملكة المتحدة 350 ألف جمعية أهلية تطوعية يفوق إجمالي دخولها 17 بليون جنيه إسترليني. ويمثل مساهمة النشاط الاجتماعي التطوعي 4% من الناتج المحلي الإجمالي. ولقد أشار استفتاء تم في عام 1990 بأن أكثر من 39% من السكان شاركوا في النشاط التطوعي الاجتماعي.

ويحتل القطاع الثالث في فرنسا مكانة متميزة كقوة اجتماعية فاعلة. ويستوعب الاقتصاد الاجتماعي أكثر من 6% من إجمالي العمالة في فرنسا. كما أن العمالة أصبحت تنمو في هذا القطاع بينما تراجع في الاقتصاد الرسمي. والجدير بالإشارة بأن الحكومة الفرنسية تبنت برنامج يسمح بتوفير التدريب وتشغيل العاملين في أنشطة القطاع الثالث.

وينمو القطاع الثالث في ألمانيا بمعدل أعلى من نمو القطاع الحكومي والقطاع الخاص. ولقد نما القطاع بأكثر من 5% في الفترة ما بين 1970 و1987. ولقد بلغ عدد الجمعيات التطوعية في ألمانيا أكثر من 300 ألف جمعية مع أواخر الثمانينات.

وبالمثل يمكن القول بأن القطاع الثالث في اليابان نما بصورة كبيرة في السنوات الأخيرة. ويوجد في اليابان ما يقارب 23 ألف جمعية خيرية تسمى Koekihojin وهي منظمات خيرية تم تأسيسها من قبل الحكومة وتعمل في مجالات العلوم والآداب والدين والخير ومجالات أخرى مماثلة. كما أن هناك أكثر من 12 ألف جمعية اجتماعية أخرى تعمل على إدارة مراكز الرعاية النهارية وهي خدمات تقدم للمسنين والأمهات الحامل والأطفال وخدمات حماية النساء. وتعتمد معظم هذه الجمعيات التطوعية على دعم القطاع الحكومي. كما تحصل بعض الجمعيات على تبرعات خاصة. وهناك أكثر من مليون جمعية تطوعية ومن ضمنها جمعيات أطفال تعمل في مناطق المدارس الابتدائية وتنظم أنشطة خارجية واحتفالات وألعاب رياضية وتجمع التبرعات. كما أن المسنين يلتحقون بأندية اجتماعية يبلغ عددها 130 ألف نادي تهدف إلى تلبية الاحتياجات الثقافية والاجتماعية للمسنين (Refkin, 95).

دور النشاط الاجتماعي التطوعي في تطوير القطاع الثالث بالاقتصاد البحريني

يعتبر النشاط الاجتماعي التطوعي مفهوم قديم نشأ في المجتمع البحريني. لكن يرجع تاريخ النشاط الاجتماعي التطوعي بالمفهوم الحديث من حيث الجوانب الإدارية والتشريعية إلى أوائل القرن العشرين وذلك عند قيام الجمعيات التبشيرية الأجنبية بتقديم الخدمات التعليمية والصحية.

أما على الصعيد الأهلي الوطني، فلقد كان للعمل الأهلي دوراً ريادياً في نشأة التعليم الحديث مع بداية العقد الثاني من القرن العشرين. وتزامن هذا الدور الأهلي في تقديم خدمات التعليم مع نشاط أهلي نشط في انشاء عدد من الاندية الثقافية والثقافية الرياضية والاجتماعية.

يشير الجدول رقم (1) الى توزيع الجمعيات الأهلية حسب طبيعة عملها ويقدر مجموعها بـ 146 جمعية أهلية. ويتضح من الجدول السابق بان معظم هذه الجمعيات تغطي مجالات العمل الاجتماعي والنسوي والخيري والمهني، ويوجد هناك جمعيتان أهليتان تعملان في توفير خدمات تعليمية. ويعتبر عدد الجمعيات الأهلية العاملة حالياً في قطاع التعليم محدوداً جداً مقارنة بما هو سائد في الدول الصناعية والنامية. ويبدو أن أغلبية المدارس الخاصة الوطنية ترجع ملكيتها الى القطاع الخاص وبالتالي تدخل ضمن فئة المؤسسات الربحية، مع ملاحظة وجود مدارس غير ربحية تعود ملكيتها الى مؤسسات أهلية وأجنبية. كما يبدو من الجدول السابق غياب جمعيات أهلية وطنية غير ربحية تعمل في تقديم خدمات طبية مع الأخذ في عين الاعتبار وجود مراكز رعاية تتبع الدولة وبعض المؤسسات الربحية. ولكن ومما يجدر الإشارة إليه أن فترة التسعينات شهدت حالة من الانتعاش الملحوظ في إنشاء الجمعيات الأهلية غير الحكومية مقارنة بالعقدين الماضيين. وتشكل هذه الظاهرة مواكبة لما يجري في معظم دول العالم والذي سبق وان تم الحديث عنها.

وفي ضوء ما تقدم، يمكن القول بأن الدور الاقتصادي الرئيسي لهذه الجمعيات يتمثل في تقديم مساعدات مادية أو عينية إلى فئات العوز الاجتماعي والاقتصادي، بالإضافة إلى المساهمة في أنشطة التوعية من خلال إقامة الندوات والإصدارات العلمية والثقافية. ومن المهم الإشارة في هذه المناسبة إلى غياب الدراسات التي تعنى بأداء المنظمات الأهلية غير الحكومية وتحاول تقدير مساهمتها الاقتصادية وكذلك حجم فرص العمل التي توفرها. وتقدر الحسابات القومية للاقتصاد البحريني بأن القيمة المضافة للخدمات الخاصة التي لا تهدف إلى الربح وتخدم الأفراد لا تتجاوز نصف مليون دينار بحريني مما يجعل مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي اقل من 1% طوال عشر السنوات الماضية.

وعليه، فإن هناك حاجة الى تطوير مساهمة القطاع الثالث مما يؤدي الى زيادة مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي وتوفير فرص عمل جديدة. ويتطلب تحقيق ذلك، ولاشك، بلورة سياسة اقتصادية موجهة لتعزيز دور القطاع الثالث في الاقتصاد الوطني. ويتطلب تحقيق ذلك تحديد الوسائل والآليات المناسبة القادرة على رفع مساهمة القطاع الثالث في الاقتصاد الوطني. فعلى سبيل المثال، يمكن للدولة وضمن مشروع الخصخصة المطروح أن يتم توجيه جزء من الخدمات التي تقوم بها أجهزة الدولة وخاصة في مجال التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية الى الجمعيات الأهلية غير الحكومية سواء بالتحويل المباشر أو الدخول في عقود إدارة أو مشروعات مشتركة. وسيشكل هذا التوجه، في رأي الشخصي، حافز لزيادة حجم نشاط هذه الجمعيات وكذلك إيجاد حافز لقيام أفراد المجتمع بزيادة عدد ساعات العمل التطوعي لهذه الجمعيات بالإضافة الى توفير فرص عمل للعديد من الباحثين عن عمل.

جدول رقم (1)

الجمعيات الأهلية حسب النشاط في عام 1996

العدد	النشاط
4	الجمعيات النسائية
16	الجمعيات الاجتماعية ذات الاهتمامات الخاصة
2	الجمعيات الخيرية

3	الجمعيات الدينية
25	الجمعيات المهنية
4	الجمعيات الخليجية
51*	جمعيات الأندية والجاليات الأجنبية
41*	الصناديق الخيرية

المصدر: * تقرير الجمعيات الأهلية. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية 1996. ورد في تقرير التنمية البشرية لدولة البحرين. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. دولة البحرين 1998.

* المجموعة الإحصائية لعام 1998. الجهاز المركزي للإحصاء. دولة البحرين.

المراجع

المراجع العربية

تقرير التنمية البشرية. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. دولة البحرين 1998.

المراجع الأجنبية

Fukuyama, Francis (1995) Social Capital and the Global Economy.
Foreign Affairs Volume 74. No.5 September / October.□

Rifkin, Jeremy (1995) The End of work. G. P. Putnam's Sons. New York.