

دور الاستثمار  
في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي  
في دول مجلس التعاون الخليجي  
«دراسة حالة على مملكة البحرين»

د. رجب إبراهيم إسماعيل  
أستاذ مساعد بجامعة العلوم التطبيقية  
مملكة البحرين



## الملخص:

تناولت هذه الدراسة دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي - دراسة حالة على مملكة البحرين. وتأتي اهمية الدراسة في كون أن الاستثمار في المورد البشري هو من أهم الأهداف التي تعمق مفاهيم التنمية الشاملة، كذلك التركيز على النهوض بالمورد البشري الوطني والتي هي من أهم المسلمات التي تدفع عجلة الإقتصاد بالإتجاه الصحيح دون الإعتقاد على القوى البشرية الأجنبية. يتعلق أكثر التحديات إلحاحًا التي تُبْطِئُ تكوين رأس المال البشري في دول مجلس التعاون الخليجي بنواتج التعلم ومعدلات بقاء البالغين على قيد الحياة، فإنتاجية الأطفال المولودين اليوم في دول مجلس التعاون الخليجي ستبلغ ما بين ٥٨% و٦٧% عندما يكبرون مقارنة مع نسبة إنتاجية كاملة إذا تمتعوا بقدر كامل من التعليم والصحة الجيدة.

في البحرين لا يزال معدل النمو الاقتصادي بطيئاً ولا يزال عجز الموازنة العامة كبيراً، وقد حافظت البحرين على سياسة مالية توسعية منذ عام ٢٠٠٩ مما أدى إلى عجز في المالية العامة. وقد تفاقم هذا الوضع ٢٠١٥ مع تراجع إيرادات النفط بنحو ١٠% من إجمالي الناتج المحلي وتسجيل عجز إجمالي في الموازنة قُدِّر بنحو ١٢.٨% من إجمالي الناتج المحلي مقابل ٣.٤% في عام ٢٠١٤.

وكان من أهم نتائج الدراسة أنه يجب الأخذ في الاعتبار عند وضع الخطط التنموية المستقبلية مسألة زيادة الأهتمام بالقوى البشرية الوطنية، ووضع خطط طموحة للنهوض بمشاركتها في المسيرة التنموية، خاصة في ظل الرؤية الاقتصادية ٢٠٣٠، كما يجب إعتبار تنمية الموارد البشرية كأحد مقومات التنمية الاقتصادية الشاملة، من خلال تشغيل الخريجين من الشباب، ودفعهم في الوظائف التي تحتلها العمالة الوافدة، وتعزيز رأس المال البشري، من خلال تنمية المواهب داخليا وتوفير تدريب الموظفين والتطوير وإعادة تصميم المكافآت المالية والحوافز وتوظيف المزيد من المواهب في السوق المفتوحة وإدارة القوى العاملة المتعددة الأجيال.

**Abstract:**

This study examined the role of investment in human capital in economic growth in the GCC countries - a case study on the Kingdom of Bahrain. And the importance of the study in the fact that investment in human resource is one of the most important goals that deepen the comprehensive development concepts, as well as focus on the advancement of the national human resource, which is one of the most important postulates that drive the economy in the right direction without relying on foreign manpower. The most pressing challenges that slow down the composition of human capital in the GCC are learning outcomes and adult survival rates. The productivity of children born today in the GCC will be between 58% and 67% when they grow up compared to full productivity if they enjoy full of education and good health. In Bahrain, economic growth remains slow and the budget deficit remains high. Bahrain has maintained an expansionary fiscal policy since 2009, leading to a fiscal deficit. This situation worsened with oil revenues falling by about 10% of GDP and a gross budget deficit of 12.8% of GDP compared to 3.4% in 2014.

One of the main results of the study that should be taken into account when developing future development plans. Increased attention to the issue of national manpower, and ambitious plans for the advancement of their participation in the development process, especially in light of Economic Vision 2030, It also should be considered human resource development as one of the elements of the overall economic development, through the operation of young graduates, and push them in jobs occupied by expats, and enhance human capital, through the development of talent internally and provide staff training and development the redesign of the financial rewards, incentives and hire more talent in the open market and management of multi-generational workforce.

## مقدمة:

إن اهتمام النظرية الاقتصادية بقضية رأس المال البشري هو اهتمام قديم قدم علم الاقتصاد ذاته، فمنذ الكتابات الأولى لأدم سميث والتي تركزت حول أهمية التخصص وتقسيم العمل في أسباب ثروة وتقدم الأمم، كان العنصر البشري محور العملية التنموية. ولقد اعتبرت نماذج النمو الاقتصادي الجديدة رأس المال البشري العنصر الحاسم في عملية التنمية. ويرجع الفضل له في معظم النجاحات التي تحققت في العديد من دول العالم ومنها النور الآسيوية.

ويعرف M.todaro رأس المال البشري بأنه ذلك الجزء المضاف الي العمالة الخام بأنه الاستثمارات الإنتاجية التي يحتوي عليها الفرد نفسه وهي تشمل على المهارات والقدرات والقيم والصحة وغيرها من الأمور التي ينتجها الاتفاق على التعليم، ويعرفه Theodor & Schults بأنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية " ويعرفه الحميد بأنه الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته. " كما يعرفه المصري بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف و المعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله. ويمكن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه ( استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات إلى تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطنًا صالحًا في مجتمع.

ويتمثل جزء حيوي من أجندة التحول الاقتصادي والإصلاح في دول مجلس التعاون الخليجي في تكوين رأس المال البشري. وفي مشروع رأس المال البشري الذي أطلقه البنك الدولي في الآونة الأخيرة، كانت درجات تصنيف دول مجلس التعاون الخليجي على مؤشر رأس المال البشري أعلى من المتوسط في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لكنها أدنى من دول أخرى ذات مستويات دخل مماثلة مثل ألمانيا وأيرلندا وسنغافورة. وكانت ثلاث من دول مجلس التعاون الخليجي -هي السعودية والكويت والإمارات - من أوائل المنضمين إلى مشروع رأس المال البشري التابع للبنك الدولي، وهو دليل على التزامها بتحسين رأسمائها البشري.

### مشكلة الدراسة:

يتعلق أكثر التحديات إلحاحاً التي تُبَطِّئُ تكوين رأس المال البشري في مجلس التعاون الخليجي بنواتج التعلم ومعدلات بقاء البالغين على قيد الحياة. فإنتاجية الأطفال المولودين اليوم في دول مجلس التعاون الخليجي ستبلغ ما بين ٥٨% و٦٧% عندما يكبروا مقارنة مع نسبة إنتاجية كاملة اذا تمتعوا بقدر كامل من التعليم والصحة الجيدة. وقد " توقع تقرير دولي بعنوان ( مجلس التعاون الخليجي عام ٢٠٢٠ - منطقة الخليج وشعبها)، توقع ارتفاع عدد السكان في دول مجلس التعاون الخليجي بنسبة الثلث في العام ٢٠٢٠ ليصل إلى 53 مليون نسمة بحيث تكون الغالبية العظمى منهم تحت سن ٢٥ عاماً"، مما يستلزم تأمين المستقبل الاقتصادي للأجيال من خلال تأمين الموارد الاقتصادية المستديمة.<sup>(١)</sup>

ويعتبر ضعف مشاركة الموارد البشرية الوطنية في التنمية الاقتصادية من أهم المشاكل الاقتصادية في بلدان مجلس التعاون الخليجي ومنها مملكة البحرين. وكان من أهم التحديات التي تواجه الرؤساء التنفيذيين في منطقة الخليج العربي رأس المال البشري والتشريعات الحكومية وعلاقات العملاء والمخاطر الاقتصادية والسياسية

العالمية والتوسع العالمي والعلامة التجارية والسمعة، والاستدامة، والثقة في الأعمال<sup>(٢)</sup>. وقد احتلت دول مجلس التعاون الخليجي المرتبة الثالثة في العالم بعد الولايات المتحدة الأمريكية التي احتلت المرتبة الأولى وجاءت أوربا بعدها بالمرتبة الثانية، في مجال أستقطاب الأيدي العاملة المهاجرة<sup>(٣)</sup>.

وخلال العقود القليلة الماضية، اعتمدت اقتصادات دول مجلس التعاون الخليجي ومنها مملكة البحرين على العمالة الأجنبية الوافدة لتحقيق الأهداف الإنمائية والحد من ضغوط فورة النشاط الاقتصادي. وظل التوظيف في القطاع العام يدعم مستويات المعيشة المرتفعة. غير أنه في ظل التزايد السريع في عدد السكان من الشباب أصبح خلق فرص عمل في القطاع الخاص لمواطني مجلس التعاون يمثل تحدياً وقد يرتفع معدل البطالة في السنوات القادمة ما لم تتوفر فرص العمل في القطاع الخاص لمزيد من المواطنين. ورغم أن مشاركة المواطنين في القوى العاملة لا تزال منخفضة في مجلس التعاون الخليجي (نحو ٥٢% للرجال و ٢٥% للإناث في المتوسط)، فقد ازدادت هذه المشاركة على مدار العقد الماضي، مع احتمال حدوث زيادات أخرى نتيجة انضمام مواطنين من ذوي الدرجات العلمية العالية، لا سيما الإناث، إلى القوى العاملة. واستناداً إلى معدلات المشاركة في القوى العاملة، فقد تنمو القوى العاملة بمعدل يتراوح بين ٣% و ٤% كل عام، -ولذلك فإن عدداً إضافياً يتراوح بين ١.٦-١.٢ مليون مواطن في مجلس التعاون قد دخل إلى سوق العمل في ٢٠١٨<sup>(٤)</sup>. ويتعلق أكثر التحديات إلحاحاً والتي تُبْطِئُ تكوين رأس المال البشري في مجلس التعاون الخليجي بنواتج التعلم ومعدلات بقاء البالغين على قيد الحياة، فإنتاجية الأطفال المولودين اليوم في دول مجلس التعاون الخليجي ستبلغ ما بين ٥٨% و ٦٧% عندما يكبرون مقارنة مع نسبة إنتاجية كاملة إذا تمتعوا بقدر كامل من التعليم والصحة الجيدة ..<sup>(٥)</sup>

وفي البحرين لا يزال معدل النمو الاقتصادي بطيئاً ولا يزال عجز الموازنة العامة كبيراً، وقد حافظت البحرين على سياسة مالية توسعية منذ عام ٢٠٠٩ مما

أدى إلى عجز في المالية العامة. وقد تفاقم هذا الوضع ٢٠١٥ مع تراجع إيرادات النفط بنحو ١٠ % من إجمالي الناتج المحلي وتسجيل عجز إجمالي في الموازنة قُدِّر بنحو ١٢.٨ % من إجمالي الناتج المحلي مقابل ٣.٤ % في عام ٢٠١٤.<sup>(٦)</sup> وقد تم تخفيض توقعات نمو إجمالي الناتج المحلي الحقيقي إلى ١.٩ % في عامي ٢٠١٧ و-٢٠١٨، إذ أن استمرار أسعار النفط على مستوى متدن يؤثر سلباً على الاستهلاك الخاص والحكومي.<sup>(٧)</sup> كما أن حاجة سوق العمل إلى بعض التخصصات المهمة؛ وخاصة التي تحتاج للتعامل باللغات الأجنبية والتخصصات الفنية الدقيقة وغيرها؛ جعلت من هذه الوظائف فرصاً لأصحاب الخبرة من العمالة الوافدة، وذلك بسبب محدودية نسبة العمالة الوطنية المؤهلة لإشغال هذه الوظائف، حيث يعود السبب إلى القصور في بعض المناهج التعليمية.

#### أهمية الدراسة:

تم اختيار مملكة البحرين للبحث نظراً لندرة البحوث المرتبطة بعنوان البحث، كما أنها حققت مركزاً متقدماً في تقرير مؤشر التنمية البشرية بما لا يتناسب مع معدل النمو الاقتصادي لها رغم انخفاض معدل البطالة الرسمي، فلا يزال معدل النمو الاقتصادي بطيئاً ولا يزال عجز الموازنة العامة كبيراً وقد تحوّل الحساب الجاري لميزان المدفوعات إلى تسجيل عجز، وتراجعات احتياطات النقد الأجنبي مع وجود ضغوط كبيرة على ربط سعر الصرف. ورغم الجهود الأخيرة لضبط المالية العامة، فإن البحرين هي أشد دول مجل التعاون الخليجي ضعفاً في مواجهة انخفاض أسعار النفط والبوكسيت نظراً لمحدودية مدخراتها وارتفاع مستوى ديونها، مما يجعلها عرضة للمخاطر التمويلية.

يعد الاستثمار في رأس المال البشري من أهم العوامل التي تؤثر على النمو الاقتصادي في الاقتصاد القومي أو المجتمع، ولا يعتمد تكوين رأس المال البشري على التعليم والتدريب فقط بل على مقدار الخدمات الصحية والاجتماعية التي تعمل على بناء وصيانة رأس المال البشري. لذلك هنالك ربط بين ما عرف بالتنمية البشرية



والنمو الاقتصادي، حيث أن كل واحد منهما ينعكس على الآخر سلبيًا وإيجابيًا، حيث أن النمو الاقتصادي يتم من خلال تحسين القدرات البشرية، كما أن تحقيق النمو المنشود ينعكس على التنمية البشرية حيث يوسع من الخيارات أمام الموارد البشرية بشكل خاص وأمام السكان بشكل عام.<sup>(٨)</sup>

إن الاستثمار في المورد البشري في دول مجلس التعاون الخليجي ومنها مملكة البحرين هو من أهم الأهداف التي تعمق مفاهيم التنمية الشاملة، كما أن التركيز على النهوض بالمورد البشري الوطني ليشترك في المشاريع التنموية هي من أهم المسلمات التي تضع الأساس الوطني في إطار يدفع عجلة النمو الاقتصادي بالاتجاه الصحيح دونما الاعتماد على القوى البشرية الأجنبية بشكل قطعي.

#### أهداف الدراسة:

١. تعزيز دور رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تمتع الكوادر الوطنية بالكفاءة العالية، والمهنية المتقدمة والاحترافية والجاذبية، وروح المبادرة والمقدرة الإبداعية، والتجديد العلمي والمعرفي، ولتصبح هذه الكوادر ركيزة عمل أساس لكافة قطاعات الأعمال. M. E. B.
٢. توطين الموارد البشرية التي تتطلبها التنمية الاقتصادية في مملكة البحرين، وإيجاد طرق للاستفادة المثلى من الموارد البشرية الوطنية في مملكة البحرين.

#### حدود الدراسة

##### ١ - حدود زمانية:

سوف تغطي هذه الدراسة الفترة الزمنية من عام ٢٠١٠ - ٢٠١٦م.

##### ٢ - حدود مكانية:

سوف تكون الدراسة عن دور دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، دراسة حالة على مملكة البحرين.

**منهج الدراسة:**

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي (دراسة حالة على مملكة البحرين)، كما تم الاعتماد على المنهج الاستقرائيا لاستنباطي للتوصل إلى نتائج وتوصيات لتعظيم التشغيل وإتاحة فرص العمل في مملكة البحرين.

**فروض الدراسة:**

١. أن تنمية الموارد البشرية من خلال التعليم والصحة تلعب دورًا ملموسًا في النمو الاقتصادي في مملكة البحرين
٢. إن المورد البشري الوطني له الحق والأفضلية في وضعه في الإطار الحقيقي والذي يتناسب مع مختلف المخططات التنموية في مملكة البحرين.
٣. تؤدي زيادة الاعتماد على القوى العاملة الوافدة الذي يتعدى حدود الحاجة العملية في سوق العمل إلى التأثير على المناخ الاجتماعي والثقافي بعد الجانب الاقتصادي.

**الدراسات السابقة:**

نظرا لقلة الدراسات السابقة المرتبطة بعنوان الدراسة في المنطقة، فقد تم الاخذ بما يلي من الدراسات التي ركزت على علاقة رأس المال البشري والنمو الاقتصادي.

**الدراسة الأولى:-****دراسة Oluwatobi, Stephen.O and Ogunrinola, I.Oluranti:**

تهتم هذه الورقة بدراسة العلاقة بين الجهود الحكومية المبذولة لتطوير رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في نيجيريا , حيث استهدفت التعرف على تأثير الانفاق الحكومي على التعليم والصحة على النمو الاقتصادي في نيجيريا. وتمثل

المنهج الذى اتبعته الورقة فى تطبيق نموذج سولو المعدل لقياس العلاقة بين رأس المال البشرى والنمو. " Augmented Solow Human Capital Growth Model "

وقد كان المتغير التابع فى النموذج هو الناتج الحقيقى، بينما تضمنت المتغيرات المفسرة الانفاق الحكومى (الرأسمالى والجارى) على التعليم والصحة. واجمالى التكوين الرأسمالى الثابت وقوة العمل. وتمثل النموذج المطبق فى المعادلة الآتية:

$$\text{Log } y = \alpha_0 + \alpha_1 \log k + \beta \log HL + \alpha_2 \log RE + \alpha_3 \log CE + v.$$

$Y$  = مستوى الانتاج معبراً عنه بالناتج المحلى الاجمالى.  
 $K$  = مخزون رأس المال العينى معبراً عنه بإجمالى التكوين الرأسمالى الثابت.  
 $HL$  = مقياس لاجمالى المخزون من رأس المال البشرى وهو عبارة عن حاصل ضرب المعدل الكلى للالتحاق بالتعليم ( $H$ ) وكذلك اجمالى قوة العمل ( $L$ ).  
 $RE, CE$  = الانفاق الجارى والرأسمالى على كلا من التعليم والصحة وذلك كمؤشر لمستوى تنمية رأس المال البشرى.

ولقد أظهرت نتائج النموذج أن هناك علاقة موجبة بين الانفاق الحكومى الجارى على تطوير رأس المال البشرى ومستوى الناتج الحقيقى , وبالتالي يعتمد النمو الاقتصادى فى نيجيريا - ضمن عوامل أخرى - على رأس المال البشرى فى الاجل الطويل. بينما يرتبط الانفاق الحكومى الاستثمارى على رأس المال البشرى سلبياً بالناتج الحقيقى , وفسرت الورقة ذلك من خلال انتشار الفساد وسوء استخدام الاموال العامة المخصصة للمشروعات الرأسمالية مثل مشروعات البنية الاساسية التعليمية والصحية.<sup>(٩)</sup>

## -: الدراسة الثانية Owlabi S.A.and Okwn A.T.

تتناول هذه الورقة دور تطوير الموارد البشرية من خلال جانبي التعليم والصحة في تحقيق النمو الاقتصادي في نيجيريا. ولقد تمثل المنهج الذي تبنته الورقة في تطبيق نموذج انحدار متعدد بالاعتماد علي طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS)، حيث جاء الناتج المحلى الاجمالي (GDP) كمتغير تابع ( وذلك كمؤشر على النمو الاقتصادي ) في النموذج الذى احتوى على عدد من المتغيرات المفسرة وهى: الانفاق الحكومى على الصحة (GEH) , والانفاق الحكومى على التعليم (GEE) , ومعدل الالتحاق بالتعليم الابتدائى (PER) , ومعدل الالتحاق بالتعليم الثانوى (SER) , ومعدل الالتحاق بالتعليم العالى (TER) , وهى كلها مؤشرات على مستوى التنمية البشرية والتعليمية فى نيجيريا , وذلك خلال الفترة الزمنية (١٩٨٣-٢٠٠٧). وقد تم التعبير من النموذج من خلال العلاقة التالية:-<sup>(١٠)</sup>

$$GDP = f( GEH , GEE, PER, SER, TER )$$

وقد أخذ نموذج الانحدار متعدد الابعاد الشكل التالى:

$$GDP = \lambda_0 + \lambda_1 GEH + \lambda_2 GEE + \lambda_3 PER + \lambda_4 SER + \lambda_5 TER + \mu$$

حيث:  $\lambda_0$  = هو مستوى النمو الاقتصادى المتحقق عندما تكون قيم المتغيرات المفسرة = صفر .

$\lambda_1, \lambda_2, \lambda_3, \lambda_4, \lambda_5$  = معاملات المتغيرات المفسرة.

$\mu$  = متغير عشوائى يتضمن تأثير المحددات الاخرى للنمو الاقتصادى والتي

لا يتضمنها النموذج.

ولقد قام النموذج على اختبار فرضيتين رئيسيتين هما:-

**Ho:** أن تنمية الموارد البشرية من خلال التعليم والصحة ليس لها دور أو تأثير ملموس على النمو الاقتصادي في نيجيريا.

**H1:** أن تنمية الموارد البشرية من خلال التعليم والصحة تلعب دوراً ملموساً في النمو الاقتصادي في نيجيريا.

ولقد أظهرت نتائج النموذج أن كلا من الانفاق الحكومي على التعليم والصحة , ومعدل الالتحاق بالمستويات التعليمية المختلفة مجتمعة كان لها تأثير موجب ومعنوي احصائياً على النمو الاقتصادي , وقد استطاعت المتغيرات المفسرة تفسير ٩٣.٨ % من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع وذلك بدرجة ٩٥%. أى أنه يمكن قبول الفرض القائل بأن تنمية الموارد البشرية من خلال التعليم والصحة لها تأثير ملموس على النمو الاقتصادي في نيجيريا. ولقد أوصت الورقة بزيادة الجهود الحكومية الموجهة نحو تدعيم قطاعي الصحة والتعليم من خلال زيادة الميزانية المخصصة لكل منهما , حيث تتحمل الحكومة المسؤولية الرئيسية في تحسين جودة التعليم وتوفير رعاية صحية ملائمة , بينما يلعب القطاع الخاص دوراً مكملاً في هذا الشأن.<sup>(١١)</sup>

#### الدراسة الثالثة: A.A.Awead S.O.Ajayi

تحاول تلك الدراسة اختبار سببية العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في نيجيريا خلال الفترة ١٩٧٥ - ٢٠٠٥ , وذلك بإستخدام طريقة تصحيح الخطأ (ECM) Error Correction Mechanism , ولقد عبرت الدراسة عن النمو الاقتصادي في نيجيريا باستخدام الناتج المحلي الاجمالي (GDP) بالاسعار الجارية , كما عبرت عن الاستثمار في رأس المال البشري (HCI) باستخدام اجمالي الانفاق الحكومي على التعليم والصحة. وقد أشارت نتائج النموذج الى أن اكثر من ٦٠% من التغيرات التي حدثت في النمو الاقتصادي قد تم تفسيرها بالمتغير

الآخر المتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري ومن ثم فإنه يمكن القول بأن هناك علاقة سببية مباشرة بين (HCI), (GDP).<sup>(١٢)</sup>

ولقد قامت دراسة أخرى بإختبار نفس العلاقة في نيجيريا ولكن خلال الفترة ١٩٧٠-٢٠٠٩ وتوصلت الى نفس النتيجة السابقة.<sup>(١٣)</sup>

### المبحث الاول

#### الاستثمار في رأس المال البشري في دول مجلس التعاون الخليجي

١.١ المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية لنمط النمو الاقتصادي الراهن في دول مجلس التعاون الخليجي

١.١.١ الناتج المحلي الاجمالي لدول مجلس التعاون الخليجي

جدول رقم (١)

معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي لدول مجلس التعاون الخليجي بالاسعار الثابتة للفترة ٢٠١٢ - ٢٠١٦ م %

٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	البيان (٢٠١٠=١٠٠)
٣	٢.٩	٤.٤	٥.٤	٣.٧	البحرين
١.٧	٤.١	٣.٧	٢.٧	٥.٤	السعودية
٣.٢	٤.٩-	٠.٢	٠.٢-	٥.١	الكويت
٣	٣.٨	٣.٣	٥.٨	٥.١	الامارات
٥.٤	٤.٧	١.٢	٥.٣	٩.١	عمان
٢.٢	٣.٦	٤.٠	٤.٤	٤.٧	قطر
٢.٥	٣.١	٣.٢	٣.٦	٥.٣	دول مجلس التعاون

المصدر: المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ٢٠١٧

يتضح من الجدول السابق أنه بالرغم من نمو الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة على مستوى مجلس التعاون خلال الفترة من ٢٠١٣م-٢٠١٦م وبنسبة سنوية بلغت في المتوسط ٣.٠%، إلا أنه تراجع بما نسبته ٠.٢% خلال عام ٢٠١٧م نتيجة انخفاض نشاط القيمة المضافة للقطاع النفطي بحوالي ٣.٤%، حيث وصل إلى ما قيمته ١,٤٧٩.٣ مليار دولار أمريكي، مقارنة بـ ١٤٨٢.٧ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٦م. وسجلت كل دول المجلس ارتفاعا في إيراداتها العامة وبلغت نسبة الزيادة في جملة إيراداتها ٣٣.٧%، مقارنة بانكماش بلغت نسبته ١٨.٨% في العام ٢٠١٦م. وبالمثل، ارتفع الإنفاق العام في دول المجلس في العام ٢٠١٧م بنسبة ٥.٣%، مقارنة بانخفاض في العام ٢٠١٥م بنسبة ١٣.٩%، وبنسبة ٧.٢% في عام ٢٠١٦م. وزاد الإنفاق العام بشقيه الاستثماري والجاري في العام ٢٠١٧م، حيث زاد الإنفاق الاستثماري إلى ١٠٩.٩ من ٩٦.٢ مليار دولار أمريكي في العام ٢٠١٦م، أي بحوالي ١٤.٠%، وزاد الإنفاق الجاري إلى ٤٠٨.٤ مليار دولار أمريكي، من ٣٩٦.٠ مليار دولار في العام ٢٠١٦م، أي بحوالي نسبة ٣.٠%. (٢٤)

## ١.١.٢ متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في دول مجلس التعاون الخليجي

يستخدم مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كمؤشر على ثروة الأمم وتحسن مستوى دخل الفرد.

## جدول رقم (٢)

متوسط نصيب الفرد في دول مجلس التعاون من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي  
(دولار أمريكي)

دول المجلس	الكويت	قطر	عمان	السعودية	البحرين	الإمارات	
GCC	Kuwait	Qatar	Oman	K.S.A	Bahrain	U.A.E	Year
33,526	53,261	101,933	21,147	25,471	25,434	42,088	2012
33,472	50,499	99,180	20,435	25,213	25,965	43,316	2013
32,952	43,184	93,053	20,305	24,929	25,398	44,442	2014
27,236	28,842	67,537	16,567	21,063	22,714	39,338	2015
25,346	26,540	58,240	15,139	20,288	22,602	38,235	2016

Source: Secretariat General of GCC 2017

يتضح من الجدول السابق أن هناك انخفاض واضح في نصيب الفرد الخليجي على مدار السنوات الخمس الماضية، وبصورة خاصة منذ الأزمة العالمية عام ٢٠٠٨؛ حيث يُلاحظ الانخفاض في المتوسط العام ٢٠١٦ بالمقارنة مع العام ٢٠١٢ (بسبب تراجع الناتج النفطي، وهو ما يفسر الهيمنة شبه المطلقة للنفط على هذا المؤشر<sup>(١٥)</sup>).

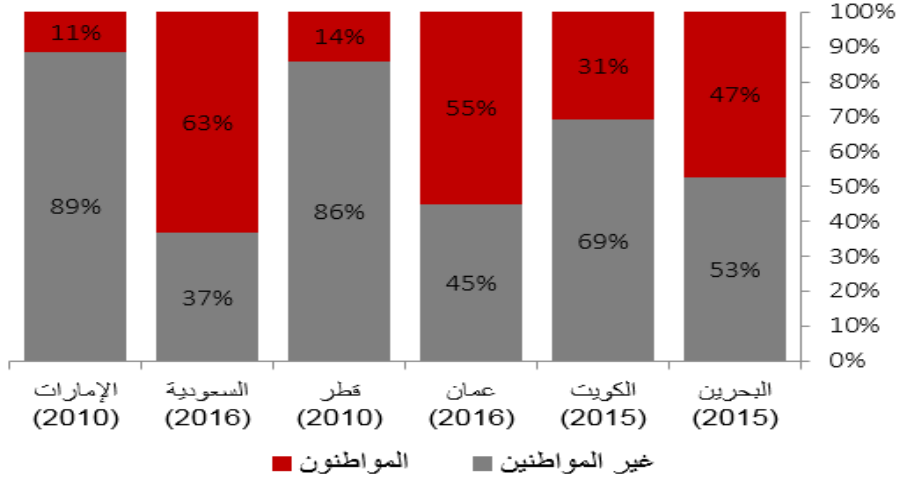
## ١.١.٣ الاختلال السكاني في دول مجلس التعاون الخليجي

يعتبر الاختلال السكاني من أخطر العواقب السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي ولّدها نمط النمو الاقتصادي الخليجي الراهن.



## شكل رقم ( ١ )

## نسبة المواطنين وغير المواطنين من إجمالي السكان بحسب الدولة



المصدر: بوابة البيانات المفتوحة والجهاز المركزي للمعلومات (البحرين)، الهيئة العامة للمعلومات المدنية (الكويت)، بوابة البيانات المفتوحة المركز الوطني للإحصاء والمعلومات (عمان) برنامج سوق العمل والهجرة في الخليج (gulfmigration.eu) وتعداد السكان (قطر)، الهيئة العامة للإحصاء (السعودية)، المركز الوطني للإحصاء (الإمارات)

يتضح من الشكل السابق أن دولة الإمارات العربية المتحدة تصدر قائمة دول مجلس التعاون الخليجي من حيث الاختلال السكاني بنسبة ٨٩% تليها دولة قطر بنسبة ٨٦%، تليها الكويت بنسبة ٦٩%، ثم البحرين بنسبة ٥٣%، ثم سلطنة عمان بنسبة ٤٥%، ثم السعودية بنسبة ٣٧%، كما يتضح أن الأيدي العاملة الأجنبية تعتبر المصدر الرئيسي للزيادات السكانية، ويفترض أن تكون عمالة مؤقتة تعتمد على حجم المشاريع المنفذة، لكن هناك دراسات توضح أن ٥٤% من العمالة الأجنبية في دولة الإمارات العربية المتحدة مضى على بقائها أكثر من ٤ سنوات منها ٢٣% فترة بقائها أكثر من ١٠ سنوات.

## سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي:

إن واقع سوق العمل الخليجي الراهن ناتج عن نمط النمو الاقتصادي الخليجي الراهن، والتي لا يمكن التعامل معها وعلاجها من خلال الإجراءات التصحيحية التي اتخذتها دول المجلس لغاية الآن للتأثير على جانب الطلب (رفع تكلفة العمالة الأجنبية، تحديد نسب التوطين في بعض القطاعات، تحرير سوق العمالة الأجنبية، دعم رواتب العمالة الوطنية، وهي جميعاً إجراءات خلقت المزيد من التشوهات في سوق العمل) وجانب العرض (تطوير برامج التعليم والتوسع في المدارس والمعاهد الفنية والتقنية)، بل من خلال تغيير نمط النمو الاقتصادي الراهن بصورة جذرية.

## جدول رقم ( ٣ )

## معدل البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي

للفترة ٢٠١٢ - ٢٠١٦ م %

٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	
٣.٣%	٣.٣%	٣.٦	٤.٢	٥.٥	٥.٨	البحرين
١٢.١%	١١.٥%	١١.٧	٥.٦	٥.٥	٥.٨	السعودية
٤.٧%	٤.٧%	٥	٧	-	٧%	الكويت
٦.٩%	-	-	-	-	-	الإمارات
-	-	-	-	-	-	عمان
٠.٤	٠.٨%	٠.٩	١.٥	٠.٥	٤%	قطر

المصدر: المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، اعداد مختلفة.

يتضح من الجدول السابق الثبات النسبي لنسبة البطالة في البحرين عن مستوى ٣% والسعودية عند مستوى ١٢% وهو اعلى نسبة بطالة في دول مجلس التعاون الخليجي وانخفاضه في الكويت من ٧% عام ٢٠١١ الى ٤.٧% عام ٢٠١٦ في حين كان في الامارات العربية المتحدة ٦.٩%.

إن الاقتصاد الريعي الخليجي وُلد أجهزة إدارية حكومية متضخمة وصناعات متقدمة كبيرة تقوم على النفط والغاز، وقد لعبت دورًا كبيرًا على مدار سنين في استيعاب جزء كبير من الأيدي العاملة الوطنية. لكن مع تضخم ظاهرة البطالة المقنعة في الأجهزة الحكومية والتطور التقني الكبير للصناعات الكبيرة، باتت قدرة هذه القنوات على امتصاص المزيد من الأيدي العاملة الوطنية محدودة. ونتيجة لضعف هيكل الأجور في القطاع الخاص برزت فجوة كبيرة بين سوق عمل القطاع الخاص وسوق عمل القطاع العام؛ وهو ما يشكل عامل إحباط كبيرًا لدى المواطنين الراغبين في العمل لدى القطاع الخاص. ويفسر ذلك جانبًا مهمًا من نقشي البطالة في صفوف الشباب الخليجي بالذات. كما تتسم سوق العمل الخليجي بتدني مشاركة الإناث لأسباب اجتماعية واقتصادية. (١٦)

#### ١.١.٤ التشوهات في سوق العمل الخليجي

##### جدول رقم (٤)

#### إجمالي ونسب القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي

للفترة ٢٠١١ - ٢٠١٥ م %

السنة		٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥
القوي العاملة	اجمالي	٥.٧	٦.٠	٦.٣	٦.٦	٦.٧
المواطنة	نسبه	%٣٦	%٣٦.٤	%٣٦.٤	%٣٦.٥	٣٤.٤
القوي العاملة	اجمالي	١٥.٨	١٦.٥	١٧.٣	١٨.١	١٩.٥

المصدر: المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ٢٠١٧، وتم حساب النسب بواسطة الباحث

يتضح من الجدول السابق اتجاه القوى العاملة لدول مجلس التعاون الخليجي للمصعود من ١٥.٨ مليون فرد ألى ١٩.٥ عام ٢٠١٥. كما يتضح ايضاً من الجدول الثبات النسبي لاجمالي القوي العاملة المواطنة في دول مجلس التعاون الخليجي عند

حوالي ٦% بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٥. ولكنها انخفضت كنسبة من اجمالي القوى العاملة الى ٣٤.٤% عام ٢٠١٥.

وقد ادت العوامل التالية إلى خلق تشوهات في سوق العمل الخليجي:-

١. الطبيعة العائلية لاقتصاديات القطاع الخاص (تسيطر الشركات العائلية على ٩٠% من الأنشطة الاقتصادية الخاصة).

٢. ضعف الاستثمارات الموجهة للصناعات الكبيرة غير المعتمدة على الطاقة ذات القيمة المضافة العالية، وتشجيع الأنشطة المضاربية.

٣. فتح أبواب الاستيراد للعمالة الأجنبية على مصراعيه (وبذلك تم تعطيل قانون العرض والطلب الذي يفترض أن محدودية المعروض من الأيدي العاملة الوطنية تؤدي إلى تحسين الأجور وذلك لكون جانب العرض بات لا يضم هذه العمالة فحسب بل وأعدادًا هائلة غير محدودة من الأيدي العاملة الأجنبية تجلب وفقًا لشروط وقيود أقرب للسخرة.

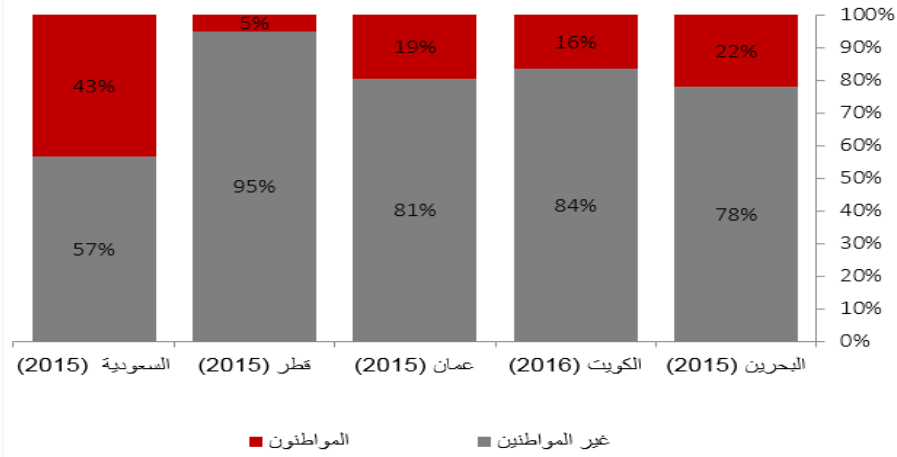
٤. وأبرز التشوهات في سوق العمل الخليجي:-

- أن القسم الأعظم من الوظائف المتولدة عن نمط النمو الاقتصادي الراهن تكون ضعيفة الرواتب وتتطلب مهارات محدودة؛ مما يخلق دينامية متنامية للطلب على الأيدي العاملة الأجنبية. وتشير تقديرات صندوق النقد الدولي إلى نحو ٧ ملايين وظيفة تم توفيرها في أسواق العمل الخليجية خلال العقد الماضي، إلا أن نحو مليوني وظيفة فقط من هذه الوظائف ذهبت للمواطنين من دول المجلس، وقد تولد عن ذلك زيادات كبيرة في الأيدي العاملة الأجنبية. ووفقًا للتقرير السنوي لمنظمة العمل الدولية؛ فقد أدى انخفاض رواتب ونوعية الوظائف المتوفرة في القطاع الخاص إلى تهافت الأيدي العاملة الوطنية للعمل في القطاع الحكومي.

## ١.١.٥ نسبة المواطنين وغير المواطنين من إجمالي المشتغلين بحسب الدولة

## شكل رقم ( ٢ )

## نسبة المواطنين وغير المواطنين من إجمالي المشتغلين بحسب الدولة



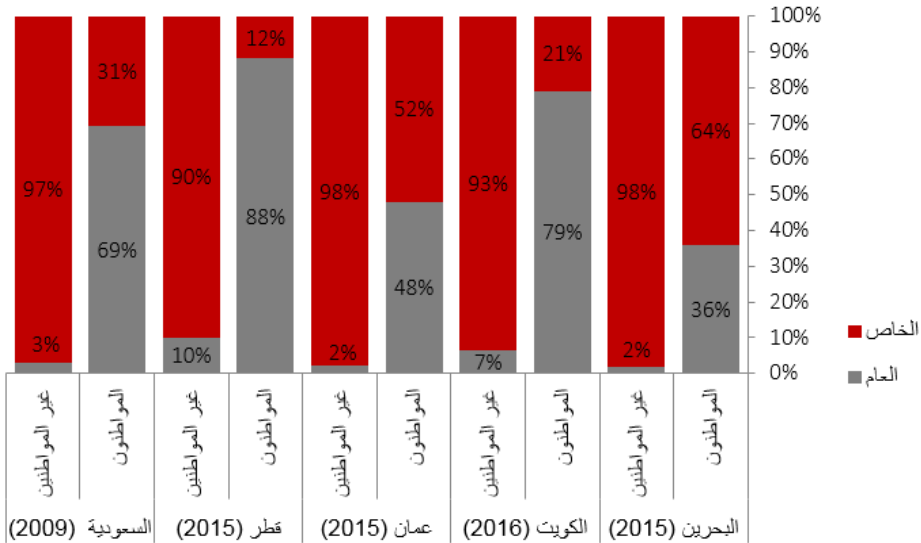
المصدر: بوابة البيانات المفتوحة والجهاز المركزي للمعلومات (البحرين)، الهيئة العامة للمعلومات المدنية (الكويت)، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات والكتاب الإحصائي السنوية (عمان)، مسح القوى العاملة ووزارة التخطيط والتنمية والإحصاء (قطر)، الهيئة العامة للإحصاء (السعودية).

يتضح من الشكل السابق أن في الكويت بلغت نسبة غير المواطنين من إجمالي المشتغلين بحسب الدولة عام ٢٠١٦ ٨٤%. وفي قطر بلغت نسبة غير المواطنين من إجمالي المشتغلين بحسب الدولة عام ٢٠١٥ ٩٥%، وفي السعودية بلغت نسبة غير المواطنين من إجمالي المشتغلين بحسب الدولة عام ٢٠١٥ ٨٤%. وفي عمان نسبة غير المواطنين من إجمالي المشتغلين بحسب الدولة عام ٢٠١٦ ٨١%. في حين بلغت نسبة غير المواطنين من إجمالي المشتغلين فيالبحرين عام ٢٠١٥ ٧٨%.

## ١.١.٦ نسبة المشتغلين في القطاع العام والخاص بحسب الجنسية والبلد

## شكل رقم (٣)

## نسبة المشتغلين في القطاع العام والخاص بحسب الجنسية والبلد



المصدر: بوابة البيانات المفتوحة والجهاز المركزي للمعلومات (البحرين)، الهيئة العامة للمعلومات المدنية (الكويت)، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات والكتاب الإحصائي السنوية (عمان)، مسح القوى العاملة ووزارة التخطيط والتنمية والإحصاء (قطر)، الهيئة العامة للإحصاء (السعودية). ملاحظة: معظم هذه البيانات لا تشمل من هم في الخدمة العسكرية.

يتضح من الشكل السابق مدى تضخم الأيدي العاملة الأجنبية كعدد وكنسبة من مجموع الأيدي العاملة في كافة دول مجلس التعاون الخليجي. حيث نجد أن العديد من مواطني دول المجلس يعملون في القطاع العام أو الحكومي، ويتركز عمل الأيدي العاملة الأجنبية في القطاع الخاص، حيث يشتغل نحو 98% من إجمالي العمالة الأجنبية في البحرين وعمان في القطاع الخاص (بما فيه عاملي المنازل)، بينما يستحوذ القطاع الخاص على 93% من إجمالي العمالة الوافدة في الكويت و90% من إجمالي العمالة الوافدة في قطر.

## ١.٢ الإلكتروني لتوظيف الخليجيين في القطاع الخاص:

هو مشروع أعلن عنه في نوفمبر ٢٠١١، وقد طرح في الأساس من قبل اتحاد مجلس الغرف الخليجية، ويهدف إلى إيجاد قاعدة معلومات خليجية تحتوي على رصد الكفاءات والمهارات التي يتمتع بها أبناء دول المنطقة ومن أجل تسهيل عملية انتقال العمالة الخليجية البينية. وهذا المشروع في اعتقادي يخدم المجتمع الخليجي بكافة فئاته، وسيجعل من شعارات المواطنة الخليجية واقعاً على الأرض، فالشبكة إذا ما تم تنفيذها، ستمكن صاحب العمل السعودي على سبيل المثال من معرفة كافة الكوادر التخصصية والمهنية المتوافرة في دول المجلس الأخرى، وبالتالي فإنه سيصل إلى الخبرة الخليجية التي يريدها بدلاً من اللجوء إلى الخارج بحثاً عنها، مما سيعزز انتقال العمالة بين دول المجلس بكل سهولة ويسر.

### المبحث الثاني

### الاستثمار في رأس المال البشري

### في مملكة البحرين ودوره في النمو الاقتصادي

تصدّرت مملكة البحرين النسخة الأولى من مؤشر البنك الدولي لرأس المال البشري في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والذي يركز على قطاعي الصحة والتعليم، ويقاس إنتاجية المواليد الجدد عند بلوغهم سن الثامنة عشرة. وسجلت البحرين أداءً مميزاً في مجال التعليم، مع تبوّئها المرتبة الأولى بين دول مجلس التعاون الخليجي في مستوى التحصيل الأكاديمي، كما حلت المملكة في المرتبة الأولى عالمياً في عدد السنوات التي يقضيها الطالب في التحصيل الأكاديمي، بمتوسط بلغ ١٣.٣ سنة لكل فرد خلال أول ١٨ سنة من عمر الفرد. وبالتوازي مع التعليم، جاء تصنيف البحرين ضمن الفئة الأولى من حيث التدابير الصحية الرئيسية، مثل معدلات بقاء البالغين على قيد الحياة (نسبة الأطفال بعمر ١٥ سنة الذين يعيشون حتى سن الـ ٦٠)، ومعدلات بقاء

الأطفال (نسبة الأطفال الذين يعيشون حتى سن الخامسة). وقد شهدت مملكة البحرين خلال السنوات القليلة الماضية تطورات كبيرة في قطاعي الصحة والتعليم، حيث يصنفها مؤشر التنمية البشرية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، اليوم، ضمن فئة البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة للغاية، حيث تحسن ترتيب المملكة بنسبة ١٣.٤٪ بين عامي ١٩٩٠ و٢٠١٧. ويعدّ مؤشر البنك الدولي لرأس المال البشري دليلاً آخر على الأداء المتميز للبحرين وفق المعايير الرئيسية للاستدامة الاقتصادية والاجتماعية. كما أن المملكة تدرك أن تحسين مهارات السكان وصحتهم، وتطوير معارفهم وثقافتهم تعدّ ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستقبلية في البلاد، ويسعدنا أن نرى جهودنا تتعكس بشكل إيجابي على نتائج البحرين في هذا المؤشر. وبمقارنة نتائج مؤشر رأس المال البشري في المملكة مع نظيراتها من دول المنطقة، يظهر مؤشر البحرين مستويات أعلى للإناث مقارنةً بالذكور، نتيجة لتحصيلهن العلمي العالي، في حين تبدو نتائج المؤشر للإناث والذكور متطابقة تقريباً في المجال الصحي.

#### ١.١ القوي العاملة في البحرين ودول مجلس التعاون الخليجي:

##### جدول رقم (٥)

#### مقارنة القوي العاملة في البحرين ودول مجلس التعاون الخليجي

بين عامي ٢٠١١-٢٠١٥ م %

السنة	٢٠١١	٢٠١٥
البحرين	٢٩.١	٢٧.٢
السعودية	٤٤.٨	٤٦.٢
الكويت	١٩.٤	١٤.٤
الامارات	-	-
عمان	٢٢.٦	١٩.٢
قطر	٦.١	٥.١

المصدر: المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ٢٠١٧



يتضح من الجدول السابق أنه تباينت نسبة التوطين في دول المجلس لتصل إلى ١٤.٤% في دولة الكويت، و ٢٧.٢% في مملكة البحرين، و ٤٦.٢% في المملكة العربية السعودية، و ١٩.٢% في سلطنة عُمان، أما دولة قطر فبلغت النسبة ٥.١%. وشكلت العمالة الوافدة النسبة الأكبر من إجمالي العمالة في دول مجلس التعاون، لتسجل دولة قطر ٩٤.٩%، تلتها سلطنة عُمان، ثم كل من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين، فيما سجلت دولة الكويت ما نسبته ٦٩.٣%. وقد بلغ حجم العمالة في دول مجلس التعاون ما يقارب ٢١ مليون مشتغل في عام ٢٠١٧م بمعدل نمو ٦.١% عن العام ٢٠١٦م.

## ١.٢ ترتيب البحرين بين دول مجلس التعاون الخليجي والعالم في تقارير التنمية البشرية

احتلت ثلاث دول خليجية المراتب الثلاث الأولى على المستوى العربي في تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٦، الذي صدر نهاية شهر مارس/آذار ٢٠١٧ عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المعروف اختصاراً بـ "UNDP" التابع للأمم المتحدة، ومقره في ستوكهولم، لتتربع قطر على العرش، وتحتل السعودية والإمارات ثانياً وثالثاً على التوالي. وقد صدر تقرير الأمم المتحدة تحت عنوان "التنمية البشرية للجميع"، وأظهر أهم المؤشرات والإحصاءات التي تبرز ترتيب الدول؛ من خلال عرض كامل لما حققته، كما أبرز التقرير التطور الذي شهدته الدول في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. وقسم التقرير إنجازات دول العالم الـ ١٨٨ في تحقيق التنمية البشرية إلى ثلاثة أقسام؛ "تنمية بشرية مرتفعة جداً"، وضمت الدول من التسلسل ١ إلى ٥١، وجاءت ضمنها قطر والسعودية والإمارات والكويت، وكل الدول المتقدمة، إضافة إلى اليابان<sup>(١٧)</sup>. و"تنمية بشرية مرتفعة"، ضمت الدول من ٥٢ إلى ١٠٥، وجاءت ضمنها عُمان وماليزيا، وتركيا، والمكسيك والبرازيل، والصين. و"تنمية بشرية متوسطة" ضمت الدول من ١٠٦ إلى ١٤٧. و"تنمية بشرية منخفضة" ضمت الدول

من ١٤٨ إلى ١٨٨. وقد اعتمد التقرير في إرساء هذا التصنيف على درجة تقدم البلدان في تحقيق التنمية البشرية في عديد من الفهارس؛ مثل مؤشر التنمية الشاملة الذي يتعلق بالصحة والتعليم والعمل وتشغيل العمالة.

وجاءت البحرين في المركز الـ ٤٧ عالمياً، والرابع على صعيد الدول العربية، ثم الكويت في المركز الـ ٥١، وعمان الـ ٥٢، وتركيا الـ ٧١، ولبنان الـ ٧٦، والجزائر الـ ٨٣، والأردن الـ ٨٦، وتونس الـ ٩٧ وليبيا الـ ١٠٢، ومصر الـ ١١١، وفلسطين الـ ١١٤، والعراق الـ ١٢١، والمغرب الـ ١٢٣، وسورية الـ ١٤٩، وموريتانيا الـ ١٥٧، والسودان الـ ١٨٥، واليمن الـ ١٦٨، وإريتريا الـ ١٧٩.

وقد أطلق البنك الدولي مشروع رأس المال البشري بهدف تعزيز الاهتمام بتطوير رأس المال البشري لما له من أهمية كبرى في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام والحدّ من الفقر. ويحظى الاستثمار في رأس المال البشري بأهمية أكبر نتيجة لما تسهم به التطورات العلمية والتكنولوجية حالياً في تغيير أساليب عيش الناس وعملهم في مختلف أنحاء العالم، حيث ارتفع تصنيف المملكة بنسبة ٦٪ على المؤشر منذ انطلاق هذا المشروع البحثي قبل ٥ سنوات، وتحديداً في العام ٢٠١٢.

وخلال العقود القليلة الماضية، اعتمدت مملكة البحرين على العمالة الأجنبية الوافدة لتحقيق الأهداف الإنمائية والحد من ضغوط فورة النشاط الاقتصادي. وظل التوظيف في القطاع العام يدعم مستويات المعيشة المرتفعة. غير أنه في ظل التزايد السريع في عدد السكان من الشباب أصبح خلق فرص عمل في القطاع الخاص للمواطنين يمثل تحدياً وقد يرتفع معدل البطالة في السنوات القادمة ما لم تتوفر فرص العمل في القطاع الخاص لمزيد من المواطنين. ورغم أن مشاركة المواطنين في القوى العاملة لا تزال منخفضة فقد ازدادت هذه المشاركة على مدار العقد الماضي، مع احتمال حدوث زيادات أخرى نتيجة انضمام مواطنين من ذوي الدرجات العلمية العالية، لا سيما الإناث، إلى القوى العاملة عام ٢٠١٩ (١٨). لذلك فإن ضعف

مشاركة الموارد البشرية الوطنية في التنمية الاقتصادية من أهم المشاكل الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي ومنها مملكة البحرين. وهو من أهم التحديات التي تواجه الرؤساء التنفيذيين في منطقة الخليج العربي رأس المال البشري والتشريعات الحكومية وعلاقات العملاء والمخاطر الاقتصادية والسياسية العالمية والتوسع العالمي والعلامة التجارية والسمعة، والاستدامة، والثقة في الأعمال(١٩).

وطبقا لتقارير البنك الدولي يتوقع أن يبلغ معدل النمو في مملكة البحرين إلى ٢% في ٢٠١٩، وأن يصل إلى ٢.٢% في ٢٠٢٠. وتشير التنبؤات إلى أن نمو القطاع غير النفطي سيتراجع إلى ٢.٤% بسبب تدابير المالية العامة المنفذة في البداية التي ترمي إلى تحقيق التوازن المالي، وتقليص استثمارات المشروعات العملاقة. وسيستأنف الاقتصاد نموه في الأعوام التالية مع تحقق زيادة معدلات الكفاءة من جراء الإصلاحات.(٢٠)

لذا لا يزال معدل النمو الاقتصادي بطيئاً ولا يزال عجز الموازنة العامة كبيراً وقد تحوّل الحساب الجاري لميزان المدفوعات إلى تسجيل عجز، وتراجعات احتياطات النقد الأجنبي مع وجود ضغوط كبيرة على ربط سعر الصرف. ورغم الجهود الأخيرة لضبط المالية العامة، فإن البحرين هي أشد دول مجلس التعاون الخليجي ضعفاً في مواجهة انخفاض أسعار النفط والبوكسيت نظراً لمحدودية مدخراتها وارتفاع مستوى ديونها، مما يجعلها عرضة للمخاطر التمويلية. وقد حافظت البحرين على سياسة مالية توسعية منذ عام ٢٠٠٩ مما أدى إلى عجز في المالية العامة. وقد تفاقم هذا الوضع عام ٢٠١٥ مع تراجع إيرادات النفط بنحو ١٠% من إجمالي الناتج المحلي وتسجيل عجز إجمالي في الموازنة قُدّر بنحو ١٢.٨% من إجمالي الناتج المحلي مقابل ٣.٤% في عام ٢٠١٤.(٢١) وتم تخفيض توقعات نمو إجمالي الناتج المحلي الحقيقي إلى ١.٩% في عامي ٢٠١٧ و-٢٠١٨، إذ أن استمرار أسعار النفط على مستوى متدن يؤثر سلباً على الاستهلاك الخاص والحكومي. ومن المحتمل أيضاً تعليق

العمل بعدد من الإستثمارات في قطاع البنية التحتية. وفي ظل غياب إجراءات جذرية في ما يتعلق بالمالية العامة، ستظل البحرين معرضة للمخاطر المالية.

### ١.٣ إعادة هيكلة رأس المال البشري في البحرين

أطلقت حكومة مملكة البحرين العديد من المبادرات التي تهدف إلى التدريب وتطوير المهارات وتستقطب الشباب ورواد الأعمال والمرأة من القطاعين العام والخاص، وذلك لدعم سوق العمل بما يحتاج إليه من كفاءات ومهارات ومعرفة ولسد الفجوة في القطاعات الاقتصادية. وفيما يلي بعض الأمثلة على المبادرات:-

#### ١.٣.١ تمكين صندوق العمل (تمكين)

تعتبر تمكين أحد الهيئات الحكومية التي تأسست كأحد الركائز الأساسية لمبادرات الإصلاح الوطنية في البحرين والرؤية الاقتصادية للبحرين ٢٠٣٠. وتهدف إلى دعم القطاع الخاص في البحرين ووضع كمبرك رئيسي للنمو الاقتصادي والتنمية. وهناك دور كبير تقوم به تمكين في إعادة هيكلة رأس المال البشري في البحرين من خلال دعم البحرينيين ودعم توجهاتهم الاستثمارية وهو أحد العوامل الرئيسية في نجاح العملية الإصلاحية في سوق العمل. ويعتبر نموذج تمكين نموذجاً عالمياً فريداً من نوعه، حيث أن مصادر التمويل والدعم تأتي من القطاع الخاص وتصب في القطاع الخاص مرة أخرى في صورة دعم الكفاءات ورواد الأعمال وتمويل مبادرات التدريب، إلى جانب برامج دعم الشهادات الاحترافية، ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودعم الأجور وغيرها ذلك. ولاشك بأن هذا النموذج الفريد يساهم بشكل كبير في تحقيق الاستدامة في دعم القطاع الخاص ودعم التدريب والتطوير بما يصب في تحقيق الاستدامة في التنمية الاقتصادية لمملكة البحرين. وتضع تمكين هدفين رئيسيين أما نصب عينها - أولاً:- تعزيز تطوير ونمو المؤسسات. ثانياً- تقديم الدعم لتعزيز إنتاجية وتدريب القوى العاملة الوطنية. ولتحقيق هذه الأهداف فإن استراتيجية "تمكين" ٢٠١٨-٢٠٢٠ تركز على تنويع العروض وتسريع الإنجاز والحفاظ

على الأثر والمكتسبات. كما يتم تقديم عدد من البرامج المبتكرة للأفراد والشركات البحرينية في جميع القطاعات الاقتصادية والتي تشمل التدريب المهني والتمويل والمنح والخدمات الاستشارية ودعم ريادة الأعمال وغيرها. وتساعد هذه البرامج في تطوير وبناء قدرات الأفراد والمؤسسات البحرينية في المملكة، كما تدمج مفاهيم هامة جديدة لتطوير القطاع الخاص ليكون قطاعاً حيويًا ومستدام. ومع أكثر من ٣٣٠ مبادرة مختلفة فقد قامت تمكين باستثمار أكثر من ٤٤٠ مليون دولار لدعم التدريب وتطوير الأعمال، وقدمت خدماتها لأكثر من ١٧٠ ألف فرد وشركة بحرينية حتى الآن.

### ١.٣.٢ قانون التأمين ضد التعطل

كما أن قانون التأمين ضد التعطل لعب دوراً هاماً في هذا الشأن، حيث أن الدول المجاورة والتي تعتبر أغنى من البحرين وتتمتع بإمكانيات أكبر لم تقدم على مثل هذا المشروع الذي يحتاج إلى جرأة وحزم في اتخاذ القرار.

### ١.٤ معهد البحرين للإدارة العامة

يهدف معهد البحرين للإدارة العامة "بيبا" إلى تحقيق أداء حكومي متقدم يدعم خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال تطوير الأداء بهدف مواكبة الطموحات التنموية وتعزيز الموارد، والتي تمكن من توفير هذه الخدمات، وبناء القدرات التي تتماشى مع التغييرات المبتكرة للتنمية المستمرة، إضافة إلى خلق سياسات واستراتيجيات تضمن تحقيق تنمية مستدامة. إضافة إلى الدورات المتخصصة بيبا، يقوم معهد الإدارة بتدريب الموظفين الحكوميين ضمن البرنامج الوطني لتطوير القيادات الحكومية، حيث يشمل البرنامج دورات للموظفين المستجدين والحاليين والإدارة المتوسطة والإدارة التنفيذية، في خطوة لرفع مستوى الأداء الحكومي وإعداد صف ثاني للقيادة المستقبلية. وقد قام "بيبا" بتدريب أكثر من ٥٥.٥ ٪ من المتدربين من الخدمة المدنية، وقد قدم نحو ٣٥٦ مشروعاً لتطوير العمل الحكومي،

كما تمت ترقية ١٢٪ من المتدربين إلى مناصب قيادية. كما قام "بيبا" بتدريب نحو ٣٠٪ من إجمالي رؤساء الإدارات. (٢٢)

• الدورات الإلكترونية المُقدمة عبر معهد البحرين للإدارة العامة

إضافة إلى ما سبق، هناك العديد من المؤسسات التدريبية الأخرى بمملكة البحرين من القطاع الخاص والتي تقدم برامج ودورات تدريبية إلكترونية معتمدة في مملكة البحرين.

### ١.٥ المشروعات والوحدات الإسكانية في مملكة البحرين

في إطار حرص الحكومة على توفير سبل العيش الآمن والكرام لجميع مواطنيها، استمرت المملكة في بناء المشروعات والوحدات الإسكانية وتقديم خدماتها للمواطنين وتجهيزها بالخدمات والمرافق اللازمة، حيث بلغ مجموع الخدمات الإسكانية المقدمة للمواطنين خلال السنوات (١٩٦٠-٢٠١٤) أكثر من ٥٧٦,١٠٨ ألف خدمة إسكانية بتكلفة إجمالية ٣.٣ مليارات دينار بحريني، استفاد منها أكثر من ٦٥٪ من المواطنين، وخلال السنوات الأربع الأخيرة تم تقديم ٣٩٥,٨ وحدة سكنية، و٢٥٧,١ قسيمة، و٤٢٤,٩ قرض للمواطنين. وتقوم وزارة الإسكان حاليًا بتنفيذ ١٥٩١٢ وحدة سكنية من أصل ٤٠ ألف وحدة سكنية وجه جلالة الملك إلى سرعة بنائها وتوزيعها على المواطنين، في ظل بناء خمس مدن إسكانية جديدة تشمل المدينة الشمالية ومدينة شرق الحد ومدينة شرق سترة وإسكان الجنوبية وإسكان الرملي.

### ١.٦ إصلاح سوق العمل في مملكة البحرين

تواصلت مسيرة الإنجازات في إصلاح سوق العمل وتوفير فرص التوظيف والتدريب والتأهيل المهني للمواطنين، مما أسهم في خفض معدل البطالة من ١٦٪ عام ٢٠٠٦ إلى ٣.٦٪ عام ٢٠١٤ كنسبة من إجمالي القوة العاملة الوطنية وهي من

أدنى المعدلات العالمية، مع تقديم إعانات مالية للباحثين عن عمل تقدر في المتوسط بنحو ٣٦٠ دولارًا شهريًا بموجب المرسوم بقانون رقم (٧٨) لسنة ٢٠٠٦ بشأن التأمين ضد التعطل، وهي خطوة غير مسبوقه عربيًا، إلى جانب احترام حقوق العمالة الوافدة، ومكافحة الاتجار بالأشخاص، وتنفيذ العديد من المشروعات لتحسين أجور العمالة الوطنية، وتأهيل وتوظيف الخريجين الجامعيين، وغيرها من المبادرات لمد مظلة الحماية الاجتماعية، وتوجت البحرين إنجازاتها بانتخابها عضوًا في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ضمن فريق الحكومات للدورة (٢٠١٤-٢٠١٧).

### ١.٧ تطوير الخدمات العامة في مملكة البحرين

واصلت الحكومة جهودها في تطوير الخدمات العامة، ومتابعة تنفيذ البرامج والمشروعات في الموارد السياسية والتنمية الاقتصادية والمالية، والخدمات والتنمية البشرية والاجتماعية، والبنية التحتية، وتنفيذ ٧٥% من برامج ومشاريع التطوير الإداري. كذلك تابعت البحرين إنجازاتها في تطوير التشريعات الوطنية والإجراءات التنفيذية بما يتوافق مع المعايير الحقوقية الدولية، وحماية حقوق الإنسان وحياته المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية، وتعزيز حرية الرأي والتعبير، واحترام الحريات الدينية والتنوع الديني والمذهبي والثقافي، وتفعيل المؤسسات والأجهزة المعنية بحقوق الإنسان، في وجود عشر جمعيات معنية بحماية ومراقبة حقوق الإنسان من بين ٦١٧ جمعية أهلية، وتشكيل مفوضية حقوق السجناء والمحتجزين برئاسة أمين عام التظلمات بوزارة الداخلية، وإصدار مرسوم ملكي بإنشاء اللجنة الوطنية للقانون الدولي الإنساني.

وقد مارست المرأة البحرينية حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية في إطار من المساواة وتكافؤ الفرص وفقًا للدستور والتشريعات الوطنية، وبدعم من المجلس الأعلى للمرأة، منذ تشكيله برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة قرينة جلالة الملك في عام ٢٠٠١، من خلال تمثيل المرأة في

البرلمان بغرفتيه النواب والشورى بنسبة ١٥% في الفصل التشريعي الرابع (٢٠١٤-٢٠١٨)، وحضورها المميز في السلك القضائي والدبلوماسي وفي المجتمع المدني في وجود أكثر من ٢٤ جمعية نسائية أهلية، وإسهامها بنسبة ٣٥% من القوى العاملة الوطنية، وتتنوع إنجازاتها بحصول سمو رئيس الوزراء على الجائزة الذهبية من الاتحاد الدولي لسيدات الأعمال والهيئات في أبريل ٢٠١٤.

### ١.٨ برنامج عمل الحكومة ٢٠١٩ - ٢٠٢٢

تم إعداد برنامج عمل الحكومة (٢٠١٩-٢٠٢٢) بناء على متطلبات المرحلة القادمة مع الاستناد بشكل أساسي على مخرجات ورش عمل عقدت خلال المنتدى الحكومي تحت عنوان (التطلعات المستقبلية) شارك فيها المسؤولون من مختلف القطاعات الحكومية، واستعرضوا خلالها أبرز التوجهات المستقبلية الهادفة إلى مواصلة المسيرة التنموية في ظل التحديات المالية، وبما يتوافق مع رؤية البحرين الاقتصادية ٢٠٣٠، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. (٢٣) ويتضمن برنامج عمل الحكومة ٩ أهداف عامة تطمح الحكومة إلى تحقيقها خلال الأعوام الأربعة من ٢٠١٩ وحتى ٢٠٢٢ عبر التركيز على ثلاث أولويات: - تعزيز الثوابت الأساسية للدولة والمجتمع، الاستدامة المالية والتنمية الاقتصادية، تأمين البيئة الداعمة للتنمية المستدامة.

وتعمل الحكومة من خلال برنامج عملها لتحقيق الأهداف العامة التالية:-

- الاستثمار في المواطن من خلال تعزيز وتطوير واستدامة الخدمات الحكومية في التعليم والصحة والخدمات الأخرى.
- المحافظة على مجتمع يسوده الأمن والاستقرار.
- تعزيز التنمية الشاملة في إطار تحقيق توازن مالي يواكب ويحافظ على النمو الاقتصادي الإيجابي.
- دفع القطاع الخاص ليتبوأ دوراً أكبر كمحرك رئيسي في عملية التنمية لخلق فرص نوعية للمواطنين وللعمل والاستثمار.
- ترسيخ قواعد الاستخدام الأمثل للموارد وضمان استدامتها للأجيال القادمة.



- استدامة التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تفعيل التشريعات والمبادرات الداعمة لاستقرار الأسرة وتحقيق المساواة بين الجنسين.
- استمرار تمويل المشاريع التنموية والبنى التحتية المحفزة للنمو ولخدمة المواطنين
- إعادة رسم دور القطاع العام من المحرك الرئيسي إلى المنظم والشريك، وتطوير وتسهيل الإجراءات الحكومية.
- دعم الإبداع والتفوق ودور المرأة والشباب والرياضة في جميع البرامج والمبادرات الحكومية. (٢٤)

### النتائج:

إن تحقيق نمو اقتصادي أكثر استدامة يتطلب من دول الخليج ومنها مملكة البحرين الاستثمار في مساندة تدابير ضبط أوضاع المالية العامة، وتنوع النشاط الاقتصادي، والنهوض بخلق الوظائف بقيادة القطاع الخاص، لا سيما للنساء والشباب كما أن هيكل رأس المال البشري بوضع الحلول والخطط الإستراتيجية والاقتصادية ومنها السيطرة على مشكلة البطالة وتحسين النواتج الصحية والتعليمية في البحرين وإيجاد فرص عمل مناسبة ووضع البرامج والخطط الهادفة إلى ربط مخرجات التعليم بمتطلبات سوق العمل تحقق نمو اقتصادي أكثر استدامة لدول مجلس التعاون ومنها مملكة البحرين.

إن البحرين قد قطعت شوطاً جيداً في التنمية البشرية وذلك بعد ان حددت رؤيتها بإستراتيجية (٢٠٣٠) التي تتضمن تطورات اقتصادية واجتماعية على مدى بعيد. كما أن البحرين لديها رأسمال بشري مرتفع النوعية في التعليم وطول عمر الفرد وصحته، ويعتبر الأعلى بالمنطقة العربية وبين دول مجلس التعاون الخليجي»، وهذا يعني أن مملكة البحرين قد أسست لبناء قاعدة ممتازة للتطور البشري من خلال حركة التنمية المتواصلة في قضايا الصحة والتعليم والتدريب والمعرفة. وقد نجحت مملكة البحرين في ميداني تقديم العلاج والصحة والتعليم والتدريب للمواطن مما جعلها تتبوأ المركز الاول بين أخواتها الخليجيات والعربيات، ويساعد ذلك على دفع عجلة النمو الاقتصادي بها.

## التوصيات:

١. تحسين رأس المال البشري للبالغين عن طريق التشديد على التعلم مدى الحياة، وزيادة مشاركة الإناث في الأيدي العاملة، وتقليص التباين بين المهارات ومتطلبات سوق العمل، والوقاية من الأمراض المزمنة والإصابات.
٢. توفير الأرضية المناسبة لتحقيق معدل نمو اقتصادي حقيقي مرتفع تعزيز عملية التنويع الاقتصادي من خلال تنمية الأنشطة الاقتصادية التي تساهم في خلق فرص عمل ذات جودة عالية للبحريين؛ في مختلف القطاعات والمجالات، في ظل استقرار الأسعار والاستثمار الكامل لعناصر الإنتاج ومنها الاستثمار في رأس المال البشري.
٣. إعداد الشباب لمتطلبات المستقبل عن طريق تحسين نواتج تعلمهم، وربط التعليم باحتياجات سوق العمل، وتقليص عوامل الخطر الرئيسية على الصحة مثل التدخين، والخمول، والنظام الغذائي غير الصحي.
٤. تعزيز الاستثمار الحكومي المشترك مع القطاع الخاص في المشاريع التنموية، وزيادة كفاءة وإنتاجية البحرينيين وتعزيز مشاركتهم في سوق العمل، ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتشجيع زيادة الأعمال والابتكار والانفتاح.
٥. زيادة الاستثمار في التعليم وتحويل النسب المخصصة من الإنفاق العام على التعليم إلى أرقام فعلية نرى أثرها على أرض الواقع.
٦. الإهتمام بالبحث العلمي وزيادة النسبة المخصصة له من الإنفاق العام والإهتمام بالباحثين والعمل على توفير بيئة خصبة للبحث العلمي.
٧. الاستثمار في تنمية الطفولة المبكرة لتزويد الأطفال بأساس قوي للتعلم.
٨. تنفيذ سياسات من شأنها إحداث تغيير في الأعراف والسلوكيات الاجتماعية.
٩. إعطاء أولوية للتدريب المهني وبرامج التدريب التي تعطى إهتماما للجوانب العملية.

## الهوامش والمصادر والمراجع

- ١- وكالة قنا. 53 مليون نسمة عدد سكان دول مجلس التعاون الخليجي عام ٢٠٢٠. نوفمبر ٢٠٠٩، <http://www.argaam.com/Portal/Content/ArticleDetail.aspx?articleId=1320>
- ٢- رأس المال البشري و«التشريعات» أهم تحديات الرؤساء التنفيذيين بدول الخليج، دراسة لمجلس المؤتمر بالولايات المتحدة الاميركية بالتعاون مع مؤسسة الخليج للاستثمار واتحاد غرف دول مجلس التعاون الخليجي ١٢ أغسطس ٢٠١٤.
- ٣- صحيفة الوسط البحرينية - العدد ٤٣٥٨ - الأربعاء ١٣ أغسطس ٢٠١٤م الموافق ١٧ شوال ١٤٣٥هـ.
- 4- Unemployment and job creation in the GCC countries Hussein Elasrag, 2014.
- 5- [www.albayan.ae/economy/local-market/2019-05-02-1.3549821](http://www.albayan.ae/economy/local-market/2019-05-02-1.3549821).
- 6- [www.albankaldawli.org/ar/country/gcc/publication/economic-april-2017](http://www.albankaldawli.org/ar/country/gcc/publication/economic-april-2017).
- ٧ - سيد حبيب مكي هاشم، ورقة عمل بشأن دور السلطة التشريعية بمملكة البحرين في معالجة مشكلة البطالة كلمة الوفد المشارك لمملكة البحرين، في الاجتماع الخاص للجنة المالية والاقتصادية في الاتحاد البرلماني العربي، الخرطوم - جمهورية السودان خلال الفترة ١٥ - ١٧ مايو ٢٠١٢.
- ٨- د. نهلة احمد أبوالعز، العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي: نيجيريا نموذجًا، قسم السياسة والاقتصاد - معهد البحوث والدراسات الأفريقية- جامعة القاهرة، ٢٠١٢.
- 9 - Oluwatobi, Steven.O and Ogunrinalo I. Oluranti, Government Expenditure on Human Capital Development: Implications for Economic growth in Nigeria," Journal of Sustainable Development, (Ontario: Canadian Center of SCIENCE and Education, vol.4, no. 3, June 2011)
- ١٠- د. نهلة احمد أبوالعز، العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي: نيجيريا نموذجًا، قسم السياسة والاقتصاد - معهد البحوث والدراسات الأفريقية- جامعة القاهرة، ٢٠١٢.
- 11- Owolabi S.A and Okwu A.T , " a Quantitative Analysis of the Role of Human Resource Development in Economic Growth in Nigeria , European Journal of Economics , Finance and Administrative science, (Lefkosa: issues 27, 2010).
- 12- A. A. Awe ad S.O. Ajayi , the Nexus Between Human Capital Investment and Economic Growth in Nigeria , Pakistan journal of social science,(MedWellJournal,vol7,no.1,2010).

- 13-Ditimi Amassoma and P.INowsa , " Investment in Human Capital and Economic Growth in Nigeria Using Causality Approach' , Candain Social science , ( Montreal: condian Academy of Oriental and occidental Culture , vol 7 ,No 4, 2011).
- 14- [HTTPS://GCCSTAT.ORG/AR/CENTER/NEWS/NEWS-4-11-2018](https://gccstat.org/ar/center/news/news-4-11-2018)
- 15- Secretariat General of GCC 2017
- 16[HTTP://GULFPOLICIES.COM/INDEX.PHP?OPTION=COM\\_CONTENT&VIEW=ARTICLE&ID=2440&ITEMID=598#\\_FTN2](http://gulfpolicies.com/index.php?option=com_content&view=article&id=2440&itemid=598#_ftn2)
- ١٧- UNDP، تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٦، الذي صدر نهاية شهر مارس/آذار ٢٠١٧ عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- 18- Unemployment and job creation in the GCC countries Hussein Elasrag January 2014 <https://www.gulfpolicies.com/attachments/article/2052>
- ١٩ - رأس المال البشري و «التشريعات» أهم تحديات الرؤساء التنفيذيين بدول الخليج، دراسة لمجلس المؤتمر بالولايات المتحدة الاميركية بالتعاون مع مؤسسة الخليج للاستثمار واتحاد غرف دول مجلس التعاون الخليجي ١٢ أغسطس ٢٠١٤.
- 20-[www.albankaldawli.org/ar/news/press-release/2019/05/01/investing-in-human-capital-is-key-to-sustainable-growth-in-gcc](http://www.albankaldawli.org/ar/news/press-release/2019/05/01/investing-in-human-capital-is-key-to-sustainable-growth-in-gcc)
- 21- [www.albankaldawli.org/ar/country/gcc/publication/economic-outlook-april-2017](http://www.albankaldawli.org/ar/country/gcc/publication/economic-outlook-april-2017)
- 22- [www.bahrain.bh/wps/portal](http://www.bahrain.bh/wps/portal)
- ٢٣- رؤيتنا: رؤية مملكة البحرين الاقتصادية حتى عام 2030، "البحرين، أكتوبر < 2013.
- 24- [WWW.BAHRAIN.BH/WPS/PORTAL!/UT/P/A1](http://WWW.BAHRAIN.BH/WPS/PORTAL!/UT/P/A1).