

أخبار عمالية

لنا كلمة

* شركة أحمد منصور العالي من أكبر شركات قطاع الإنشاء والتشييد تعاني من الأزمة المالية وقد أقدمت على فصل العديد من العمال وفي الآونة الأخيرة قامت بفصل 27 عاملاً بحرينياً وهي على طريق "سياسة التظيفيش" لفصل المزيد. لازالت الأزمة المالية وانعكاساتها واضحة المعالم لدى المصارف التي تلجأ لأسهل الحلول وهو فصل الموظفين وتقديم عروض تعويض زهيدة لهم وتعاني اليوم نقابة المصرفيين من عنجهية إدارات البنوك التي ترفض التعاون مع النقابة وتصر على فصل الموظفين في ظل غياب حكم القانون الذي يحمي حق العامل أو الموظف من الفصل.

* شركة مينا لخدمات الأعمال، بعد تأخير صرف أجور العمال أقدمت على فصل ثمانية بحرينيين من الشركة وقد اشتكت نقابة العاملين بالشركة من سوء معاملة إدارة الشركة للعمال وعدم اكتراثها بسداد أجورهم بشكل منتظم، وطالبت بإرجاع المفصولين لأعمالهم وسداد أجورهم وتحسين ظروف العمل وقد رفعت موضوع احتجاجها وشكواها تلك لإتحاد عام نقابات عمال البحرين.

* إدارة المرور والترخيص تضييق الخناق على سواق الحافلات وتمنعهم من مصدر استرتزاقهم من خلال توصيل طلبة المدارس، وقد بادر العديد من سواق تلك الحافلات بعرض شكواهم على إدارة المرور التي تضع شروطاً قاسية على ممارسة

لقد استأثرت إعادة الهيكلة في ألبا على اهتمام قطاع واسع من العمال و النقابات و الاتحاد العام و الجمعيات السياسية و بعض النواب وغيرهم من المهتمين في الشأن العمالي و النقابي ، منهم من عارض تلك التغييرات و منهم من أيد ذلك على أساس أن من مسهم إعادة الهيكلة هم مجموعة من المدراء قسم منهم أساء استخدام وظيفته و مسؤولياته بشكل سيئ ، و منهم من تم تعيينه على أساس المحسوبية و ليس الكفاءة . نقابة البنا كانت أكثر وضوحاً في موقفها التأييدي من هذه التغييرات طالما لم تمس العمال ، بل شمل مدراء منهم من كان من أكثر المعادين لحقوق العمال و تحركات النقابة من أجل تحقيق مكاسب عمالية جديدة ، و لأول مرة في تاريخ الحركة العمالية تلتقي هم طرفي الإنتاج من أجل تحقيق أوضاع أكثر ملائمة لوضع الشركة و أبعادها عن الممارسات المسيئة لعملية الإنتاج و الفساد الذي أصبح ثقلاً معيقاً ليس فقط في تطور ألبا و تحسين وضعه التنافسي بل معيقاً لسائر العملية الإصلاحية في مجتمعنا .

صوت العامل ترى أن إعادة الهيكلة في ألبا إربك الكثيرين من قراءتها بشكل واضح و منهم موقف الاتحاد العام ، الذي وقف على طول الخط موقفاً معارضاً لفصل المدراء تحت ذريعة أن الدور القادم في عملية الفصل سيشمل العمال ، حرص مفهوم أن لا يطال التسريحات عمال ألبا ، و لكن أن يتم خلط الأوراق بهذه السهولة بين تسريحات المدراء و بين عمال لم يتعرضوا للفصل وكذلك تجاهل نداءات نقابة ألبا و هم المعنيون بهذه المسألة في الدفاع عن عمال ألبا بأن الفصل لم و لن يشمل العمال ، يبدو أن هذا الموقف من الاتحاد أمرٌ غير واضح .!! و للعلم فإن عمال البنا مع نقاباتهم أجمعوا على أن التسريحات التي جرت لقسم من المدراء لا يعنيهم في الدفاع عنهم فهم ليسوا أعضاء في النقابة ، بل الأكثر من ذلك كانوا من المعادين للقضايا العمالية . فهل الاتحاد العام فقد البوصلة العمالية في تحديد موقفه ، أم أن الاتحاد تحول إلى مؤسسة نقابية تدافع عن مدراء خانتهم الامانة و المسؤولية .؟؟

نحن على قناعة بأن محاربة الفساد لا يقتصر على استئصاله في جزء معين من الشركة أو المجتمع و لو إن هذا الإجراء له أهميته في محاربة إخطبوط الفساد الذي ينخر جسد الاقتصاد و الشركات و وزارات الدولة ، بل يتحتم أيضاً في تقديم القائمين و المتورطين في الفساد إلى القضاء و محاسبتهم مهما علا شأن هؤلاء المتورطين ومواقعهم الوظيفية في الشركات و أجهزة الدولة.

المادة (107) من مشروع قانون العمل

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم نشاطها أو استبدال نظام إنتاج بآخر بما يس حجم العمالة وذلك بعد إخطار الوزارة بذلك قبل ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالانتهاء . ويستحق العامل في حالة إنهاء العقد لأي الأسباب من الأسباب المنصوص عليها في الفقرة السابقة مكافأة تُعادل نصف التعويض المشار إليه في المادة (108) من هذا القانون. والذي ينحصر في الفقرة (ب) التي تنص على أن يُعوض العامل بما يُعادل أجر يومين عن كل شهر من الخدمة وبما لا يقل عن أجر شهر ولا يزيد على أجر اثني عشر شهراً.

موقفنا ورأينا في هذه المادة (107)

إن هذه المادة تعطي الضوء الأخضر لكل رب عمل أن يغلق منشأته كلياً أو جزئياً وكما تُشير بما يس حجم العمالة ولا توجد ما تشترطه إلا إبلاغ وزارة العمل!! بما معناه بشكل مُخجل تقر بفصل العمال بالجملة، والأدهى من ذلك إنها تقر بنصف التعويض المشار إليه في المادة (108) والمعنى هنا فقرة (ب) والتي تفترض تعويضاً متدنٍ جداً فكيف إذا تحول هذا التعويض إلى نصف أجر يومين عن كل شهر وبعملية حسابية افتراضية نرى مدى الإجحاف بحق العمال (عامل على سبيل المثال راتبه 450 دينار وعمل 10 سنوات فكم يكون تعويضه عن الفصل من العمل بواقع يومين عن كل شهر؟ مجموع شهور السنوات يساوي 120 شهر × أجر العامل اليومي (15.00) × يومين = 30 دينار إذن 120 شهراً × أجر يومين = 3600 ديناراً فما يكون نصفها ؟ 1800 دينار وهذا بمعدل تعويض العشر سنوات وبواقع أجر 450 دينار فأى تعويض سوف يحصل عليه من تتدني رواتبهم عن 450 دينار.



عبدالله المعراج

حامدون

لا شك أنّ مسلسل اعتصامات عاطلي حملة البكالوريوس في تخصص العلوم الاجتماعية مستمر في ظل تجاهل وزارة التربية والتعليم مطالبهم المشروعة والمتمثلة في حقهم في العمل أسوة بباقي أخوانهم العاملين بسلك التدريس. لقد وصل اعتصامهم إلى 16 اعتصاماً في أقل من خمس أشهر وحتى الآن، إلا أنّ وزارة التربية لم تحرك ساكناً، فلا نعلم إلى متى سيستمر حال هؤلاء الذين يكافحون من أجل الحصول على لقمة عيشهم في ظل سكوت الوزارة والتجاهل المتعمد لمطالبهم. من المعروف أنّ أعداد الخريجين في تزايد مستمر سنوياً وهؤلاء يترقبون توظيفهم وضمان وظيفة دائمة لهم، لكن واقع الحال يقول غير ذلك . و الطامة الكبرى أن الوزارة لم تنفذ توجيهات رئيس الوزراء التي تنص على دراسة أوضاع العاطلين الجامعيين من طلبة العلوم الاجتماعية وإيجاد الآليات المناسبة التي تكفل توظيفهم وإدماجهم في سوق العمل وتطبيق قانون ديوان الخدمة المدنية الصادر في ديسمبر للعام 2007 الذي ينصّ على اعتماد مرشد اجتماعي لكل 250 طالباً أو الأخذ بتوصية لجنة الخدمات بمجلس النواب التي تنص على تخصيص مرشد اجتماعي لكل 90 طالباً ولكن لا ندري متى سيفعل هذا القانون أو يكون مجرد حبر على ورق. لقد فضت قوات الأمن والشرطة النسائية اعتصامهم الأخير أمام وزارة التربية الذي كانا اعتصاماً سلمياً مطالبين بمقابلة وزير التربية والتعليم ولكن قُبِلوا بالقمع !!! لا نعلم لماذا تتعامل وزارة الداخلية بهذه الطريقة مع اعتصام سلمى ومرخص؟؟ كل ما في الأمر هو الحصول على حقهم في التوظيف بعد مشقة الدراسة، لقد سبق اعتصامهم الأخير اعتصامهم أمام بوابة ديوان رئيس الوزراء ولكن لم يعاملوا مثلما عملوا في اعتصامهم الأخير وخصوصاً نحن في وطن تسوده حرية التعبير والديمقراطية. بالرغم من الاعتصامات المتكررة لهؤلاء الخريجين إلا أننا لم نسمع بتصريح أو بيان تضامني من قبل الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين الذي يضم تحت مظلته نصف مليون عامل حسبما يدعي والذي من المفترض أن يكون في المقدمة للدفاع و من أجل الضغط لتحقيق مطالب الخريجين. وإنما أصبح شعار (نحن معكم) مجرد شعار مستهلك يرفع فقط في المناسبات الانتخابية لمؤتمر الاتحاد العام .

خارج مظلة الاتحاد؟؟!!



عباس عبدالرحيم

هل الدفاع عن حقوق العمال يخضع لمقاييس لا يعرفها إلا الاتحاد العام لعمال البحرين؟؟ فما معنى الركن المارثوني لتبني قضية مدراء ألبا المسرحين و الذين تم الاتفاق مع غالبيتهم من قبل إدارة الشركة على مخالصة مالية. من المعروف أن هؤلاء

المدراء يمثلون صاحب العمل، وقد لعبوا دورا سلبيا و معاديا لمطالب العمال في الحصول على زيادة 20% على رواتبهم في الإضراب الأخير لعمال ألبا ، وعندما تحقق هذا المطلب ، كان هؤلاء المدراء أول وأكثر المستفيدين من هذا المكسب العمالي و مع ذلك لا زال الاتحاد العام يناطح في الدفاع عن هؤلاء المدراء!! في حادثة تسريح تعسفي لأحد العمال في شركة جواد و الذي أمضى في خدمة الشركة 27 عاما ، قام الاتحاد العام بالتنسيق مع وزارة العمل بإبلاغ العامل بعدم اللجوء للصحافة لنشر قضية فصله ، و إن الاتحاد مع الوزارة سيجدون له حلا و لكن إلى الآن هذه القضية معلقة و العامل يعاني من جراء هذا الفصل، و عندما سأل ممثل الاتحاد في ندوة بجمعية العمل الإسلامي عن الاختلاف في القضيتين ، أجاب بأن الوزارة طلبت منهم السكوت عن كل تسريح عمالي بسبب الأزمة المالية ، وأن أرباب العمل سيتخذونها ذريعة لتسريح العمال في منشآتهم ، مع العلم بأن العامل تم تسريجه في سبتمبر 2009 و تداعيات هذه الأزمة مضى عليها سنة كاملة . فهل الاتحاد يدعن لطلبات الوزارة عندما يتعرض العمال لتسريحات تعسفية و يلزمون الصمت حولها؟؟، بينما يطلقون العنان لأنفسهم في إعطاء تفسيرات و نظريات مريكة حول الاستغناء عن بعض المدراء في ألبا على إنها قضية العصر و الحركة النقابية بأكملها . فهل مظلة الاتحاد يشمل الدفاع عن عمال البحرين أم أن هذه المظلة تقتصر فقط في الدفاع عن بعض المدراء الذين تدور الشبهات حولهم في ممارسة وظائفهم الإدارية بأمانة؟؟

* عملية توصيل طلبة المدارس منها أن يكون صاحب الحافلة لا يعمل لدى جهة أخرى وأن لا يملك سجلاً تجارياً . والسؤال الذي يطرح نفسه كم مسؤول بالدولة؟ يجمع بين وظيفته الحكومية ويمارس نشاطاً تجارياً ويملك العديد من السجلات!! حتى يتم فرض القيود والشروط التعجيزية على المواطن الفقير.

* وزارة العمل تقف عاجزة عن إنصاف العمال والموظفين من بطش أرباب العمل الذين يتسارعون ويتسابقون في عمليات الفصل والتسريح بحجة الأزمة المالية... وفي الآونة الأخيرة قام بنك أوّل بتسريح 5 بحرينيين وأعلن إنه مُتقيد بقوانين وزارة العمل في تعويض المسرحين. ولا نعلم أية قوانين تلك التي تم الإشارة لها.....!! هل قانون الفصل جائز.....؟

* شركة ملابس كبرى تقدم على تسريح مجموعة من العمال البحرينيين بحجة الأزمة المالية وقد جاء الفصل بشكل مفاجئ وتعسفي إلى درجة أن الشركة لم تراعى أي حقوق تُذكر ومن أسطها رواتب الإجازات وشهادات الخدمة.

* نقابة عمال الخليج للاستثمار تشكو من تجاهل إدارة الشركة لمثلي النقابة وإنفرادها بقرارات إدارية ضد مصالح العمال في ظل غياب آلية التفاوض مع إدارة النقابة ومؤخراً أصدرت الشركة قراراً بوقف خدمة المواصلات للعمال والموظفين بالرغم من أن هذا القرار يمس قطاعاً كبيراً من العمال بالشركة ويتنافى مع أنظمة العمل التي تلزم رب العمل بتوفير خدمة المواصلات لموظفيه.

* المخصصة تمتد إلى عصب الاقتصاد الوطني ففي شركة نفط البحرين أفادت نقابة عمال بابكو في بيان لها عن قلقها من نظام الندب من الشركة إلى مشروع DEPSA المشترك وأفادت في بيانها بأنها تُطالب بضمان الأمن الوظيفي للعمال والحفاظ على مكتسباتهم ودعت إدارة الشركة بإعادة النظر في اتفاقية نقل سلطة الإنتاج إلى الشركة المشتركة.....

* نقابة معلمات رياض الأطفال تُطالب بصرف مستحققاتهن وأجورهن التي حرمن منها بسبب تعطل وتأخير الدراسة والجدير بالذكر أن معلمات رياض وحضانة الأطفال يعانون من هضم حقوقهن الوظيفية وأجورهن المتدنية جداً التي تتراوح ما بين 60 - 100 دينار وقد أعلنت وزارة العمل قرار تعويضهن من صندوق التعطل بالرغم من هشاشة تلك التعويضات.... إلا أن آلية صرفها وتنفيذها لا زالت بطيئة جداً.

* شركة D.H.I. أقدمت على فصل موظفات بحرينيات من وظائفهن بحجة الأزمة المالية وقد ناشدت المفصولات القيادة السياسية بالتدخل لإرجاعهن لوظائفهن خصوصاً في ظل الظروف السيئة السائدة حيث أبواب وفرص التوظيف ضيقة جداً.

دون قانون الحد الأدنى للأجور لن تكون هناك أفضلية للممالة الوطنية

ربما قد سعت مشكورة وزارة العمل وكذلك هيئة سوق العمل إلى إيجاد معادلة في سوق العمل من حيث إقناع أرباب العمل بأفضلية للممالة الوطنية وزعزعت المنظور العام والراسخ في سوق العمل في مفاضلة للممالة الأجنبية على الممالة المحلية، وقد طبقت هيئة سوق العمل ضريبة على أرباب العمل ورسوم شهرية تؤخذ على كل عامل أجنبي قدرها 10 دنانير فهل على صعيد الواقع أصبحت الممالة الوطنية هي الأفضل لدى أصحاب العمل بعد تطبيق تلك الضريبة؟ وهل تقارب التكافؤ في التنافس؟ تشير الإحصائيات الرسمية منها أن الممالة الأجنبية بلغت في حاضر عامنا الجاري 2009 (460,353) وتُشير الدلائل على أن الممالة الأجنبية حازت على نصيب الأسد من فرص العمل في السوق وقد وصلت بحرنة الوظائف إلى أدنى مستوياتها إذاً أين نحن؟ مما تجرئ خلفه الجهات الرسمية ممثلة بوزارة العمل أو هيئة سوق العمل والوعود نحو خلق أرضية تدفع برفع كلفة الممالة الأجنبية... علماً بأنه ومن البيديهي أن انحياز أرباب العمل للممالة الأجنبية يأتي في المقام الأول وسبب جوهرى هو تدنى الأجور. إذاً مهما فُرضت الضرائب والرسوم على رب العمل فسيظل العامل الأجنبي أقل كلفة بحكم تدنى أجره ولا غنى لنا إذا ما أردنا أن نخلق توازناً حقيقياً في سوق العمل بين الممالة الوافدة والوطنية إلا بسن تشريع قانون الحد الأدنى للأجور وبناءً على دراسة تأخذ بعين الاعتبار مستوى تكاليف المعيشة. إن المبررات التي تسوقها سواء الجهات الرسمية أو أقطاب القطاع الخاص في رفض سياسة الحد الأدنى للأجور هي مبررات واهية ومُفبركة بعيدة عن أرض الواقع والحلول الجذرية لإصلاح تركيبة سوق العمل. فقانون الحد الأدنى للأجور هو العامل الحاسم في توحيد كلفة أجور العمال وبالتالي جعل المفاارقة بين كلفتي العامل الأجنبي والمحلي واضحة البيان والمعالم من خلال الرسوم والضرائب المعمول بها حالياً ومطبقة على الممالة الوافدة، إن فقدان التوازن في الأجور هو الذي شجع القطاع الخاص للجوء للممالة الوافدة بل هو الذي أوجد سماسرة الاتجار بها وإغراق سوق العمل بأعداد هائلة منها ربما فاقت الحاجة الفعلية لسوق العمل، إن الاستناد إلى طلاس الإحصائيات والنسب والمعدلات التي تسوقها الجهات الرسمية للتدليل على نجاح مشاريع إصلاح سوق العمل فإن كانت تلك الإحصائيات قد جاءت بنسب حقيقة يُشكر عليها الساعون في إيجادها وإنجازها إلا أن الإحصائيات والنسب غير واقعية وعلينا أن نفرق بين ما نملك من الحقائق والإحصائيات وما يكون عليه الواقع الذي في كثير من الأحيان يُكذب ويناقض ما نملك من حقائق فعلى سبيل المثال لا الحصر كيف نقرأ البطالة بحقيقة نسبة 4,1% وعلى الواقع هناك آلاف من المواطنين خارج النشاط الاقتصادي والإنتاج وكيف تُفسر الفئة الفقيرة والمحتاجة في مجتمعنا بنسبة 5% ونحن لا نعلم ما هو خط الفقر لدينا وكذلك كيف نُبرر عدم جدوى سن قانون الحد الأدنى للأجور...!! ونحن نسعى نحو حقوق الإنسان ومحاربة الاتجار بالبشر وإصلاح سوق العمل.

* بعد التغييرات الهيكلية بشركة ألبا و التي على أثره تم الاستغناء عن مجموعة من المدراء ، تظلم أحد المدراء إلى النقابة طالبا من النقابة الدفاع عنه ، المضحك هنا بأن هذا المدير الذي تقدم بشكواه والذي تضرر من هذه التغييرات الجديدة ، كان قبل هذه التغييرات الهيكلية صوتا مدويا في الدفاع عن الشركة ، و كان من المدراء المراءغين في المفاوضات العمالية لدى حدوث أي نزاع عمالي بين النقابة و إدارة الشركة. و لكن غاب عن هذا المدير و غيره من المدراء الذين لا زالوا في مواقعهم ليس في ألبا فقط بل في الشركات الأخرى ، بأنه متى ما اشتد الخناق بنظام الرأسمال في الأزمات الدورية كالذي حصل الآن في هذه الأزمة المالية ، فان الرأسمال لا يعرف المقربين و الأبوأق المفلسة التي تجاهر في الدفاع عنها ، بل أن مبدأ الربح و الخسارة هي المعيار التي تستعين بها في تقييماتها و هي المقياس التي تستخدمها لتعرف جودة وأهمية هؤلاء المدراء لبقائهم أو التخلص منهم . نأمل أن يكون هذا خير درس لمن لا يريد أن يتعلم.

* تفاجئوا

يقال بأن طلبات العضوية لنقابة ألبا ازدادت بعد التغييرات الجديدة ، والمعروف إن عمال ألبا جميعهم أعضاء في النقابة ، إذاً الطلبات الجديدة التي اتت للنقابة هذه المرة من بعض المشرفين و المراقبين الذين يسمونهم ((مشرفي الخط الأول و الخط الثاني)) ، هؤلاء البعض من المشرفين الذين فضلوا في السابق ليس فقط الوقوف بعيدا عن النقابة بل الاستهزاء والسخرية من العمال لكونهم أعضاء في النقابة ، بل في مواقف أخرى بث الروح العدائية لأنشطة النقابة، هؤلاء تفاجئوا بالتغييرات الهيكلية الجديدة التي طالت المدراء، و أصابهم الهلع و الخوف من أن هذه التغييرات ستطالهم هم أيضا ، فخير وسيلة لهم للاحتماء بالنقابة في اعتقاد منهم بان النقابة ستحميهم من جولة التسريحات.

* يدور الحديث بأن الاتحاد العام لعمال البحرين استعجل في الهجوم على إعادة الهيكلة بشركة ألبا ، المشكلة في الاتحاد بأنه لزم الصمت عندما دخلت نقابة ألبا في النزاع العمالي مع إدارة الشركة سابقا ، بينما الآن يدافعون عن بعض من المدراء الفاسدين الذين تلاعبوا في إدارة الشركة و لعبوا دورا سيئا في معاداتهم للعمال و لجهود النقابة في تحقيق مكاسب للعمال. فهل اختلط عليهم مصالح العمال مع مصالح المدراء؟؟ أم أن الاتحاد العام له نظرة و مفهوم آخر في تناول القضايا العمالية .؟ و يقال هنا أيضا بأن الاتحاد يعيش حالة من التخبط و الانتقائية في تصديه للتسريحات العمالية بحجة الأزمة المالية، فبينما هم يعتقدون صفقات مع أرباب العمل و وزارة العمل حول الاستغناء عن العمال في منشآت أخرى و يلزمون الصمت حولها ، نجدهم في منشآت أخرى (ألبا مثلا) يبدون حرصهم الشديد على أن لا يتعرض عمال ألبا للتسريحات الجماعية ((المعروف إلى الآن لم يفصل أي عامل بحجة الأزمة المالية في شركة ألبا)) مستغلين الاستغناء عن هؤلاء المدراء بالشركة، فلا نعرف لم هذه الزوينة و الخلط بينما هم لزموا الصمت سابقا.!!؟؟