

عبد خاص

الاكتشاف النفطي..
مستقبل واعد بالتزامن
مع يوم العامل

العامل

مجلة دورية تصدر عن الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين

الاتحاد الحر يواصل إنجازاته بفوزه بمقاعد هامة بمنظمة العمل العربية



التعددية النقابية في
البحرين تجربة رائدة وصلت
إلى مراحل متقدمة



رؤية متقدمة ليكون
المواطن خياراً مفضلاً في
التوظيف



المنطقة العربية مازالت
تعاني فقر المعلومات
الخاصة بالأسواق

مستقبل واعد بالتزامن مع يوم العامل

يتزامن اليوم العالمي للعمال هذا العام مع تباشير الأمل التي غمرت مملكتنا الغالية بمستقبل مشرق يملؤه التفاؤل والعز، خاصة مع الإعلان عن الاكتشاف النفطي التاريخي الذي بشرنا به صاحب البشري وراعي الأمل في صدور المواطنين حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى حفظه الله ورعاه. وإن كنا نحتفل بالمناسبة السنوية العزيزة على قلوب كل العمال والنقابيين، وأكاد أفسها في عيون كافة المواطنين. فلنا الحق هذا العام أن نضاعف احتفالاتنا ونمزجها بالفرحة ليكون احتفالاً بهيجاً لا مثيل له، ومع هذا الإعلان النفطي التاريخي، وأرى في الأفق القريب فرص العمل القادمة التي ستفتح الباب لأجيال الشباب في أن يسهموا في مسيرة بناء هذا الوطن وأن تقر أعيننا بتحقيق الأمن الوظيفي والاستقرار المجتمعي، ومن المؤكد أن الترتيب الاقتصادي لمملكة البحرين على مستوى العالم سيقفز درجات ملموسة تبعاً لنمو الناتج المحلي، إلا أن التعويل الأكبر في منظومة الارتقاء والتقدم في نمو الاستثمار في الإنسان والمواطن البحريني.

ونعول دائماً في كافة أنشطتنا على دعم الإبداعات البحرينية الواعدة في مواقع العمل بالقطاعات، لأنها الأساس في تحقيق تنمية شاملة في أي دولة بالعالم، فلقد شكل الإبداع والابتكار الحاضر الذي يعيشه جيل اليوم وهذا الجيل هو من سيبنى مستقبل العالم، ونتعاون في عملنا مع الحكومة الموقرة برئاسة صاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس مجلس الوزراء وبدعم من صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد نائب القائد الأعلى النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء، على تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وإيجاد بنية تحتية وتقنيات علمية متطورة تواكب أنماط العمل الحديثة، وتوفير القوى العاملة المؤهلة تكنولوجياً، والمشاركة في تطوير برامج التعليم والتدريب لمواكبة الاقتصاد المعرفي بما يؤدي لتحسين المواءمة بين العرض والطلب وتعزيز الكفاءة الإنتاجية للعمال.

وفي العام السادس من أعوام الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين نستطيع أن نؤكد من خلال ما تحقق أننا نسير في الطريق الصحيح الذي رسمناه لهذا الاتحاد ووضعنا مبادئه ليكون اتحاداً معبراً عن جميع العاملين وباحثاً ومدافعاً عن قضاياهم، دون الدخول في تحزبات سياسية وطائفية تضعف من آليات العمل النقابي ورسالته الأسمى ألا وهي الحفاظ على مكتسبات العمال والدفاع عن حقوقهم وإيجاد مجتمع عمالي متوازن وبيئة عمل آمنة تسهم في تحقيق التنمية، وكذلك خلق فرص عمل لائقة للجميع، وتبني سياسات محفزة للإنتاج والعمل المنتج والاستغلال الكامل لقوة العمل.

الاتحاد الحر يتوسع على المستوى الدولي والآن بدأنا نجني ثمار ما عملنا على تحقيقه في السنوات الخمس الماضية، فلدينا موطئ قدم في المملكة المغربية الشقيقة، وبدأنا التعاون في مجال التدريب النقابي مع أشقاءنا في جمهورية السودان وتبادل الخبرات، وكان لنا الريادة في التدريب وإقامة ورشة لضيوفنا من الاتحاد العامل لنقابات عمال البحر الاحمر.

وفي كل عام عمالي لا بد وأن نحمل التهنية والتبريكات لكل عامل وموظف في موقع عمله، ونقف إجلالاً للمتميزين عبر تكرمهم في احتفال يليق بجهودهم الكبيرة وإخلاصهم بمواقع العمل، وفي الوقت ذاته لا ننكر إسهامات المؤسسات الاقتصادية بكافة القطاعات والنقابات العاملة فيها وما قدموه من جهود كبيرة في أن نصل لهذا اليوم العظيم ونحتفي ونشعر مع الجميع بالفرحة ونشارك العالم أجمع هذا اليوم.



يعقوب يوسف
رئيس الاتحاد الحر لنقابات
عمال البحرين





مجلة دورية تصدر عن الاتحاد الحر
لنقابات عمال البحرين

+973 1722 6522

+973 1722 6522

P.O. Box: 32806, Bahrain

bflufbf.media@gmail.com

@bflufbh

رئيس المجلس التنفيذي

يعقوب يوسف

رئيس التحرير

حمد السبيعي

10 "الحر" يطالب بتشديد الرقابة على تطبيق "السلامة المهنية"

11 السبيعي عضواً بمجلس إدارة صندوق العمل



19



30



11

18 يعقوب: المنطقة العربية مازالت تعاني فقر المعلومات الخاصة بالأسواق

13 «الحر» يهنئ القيادة بالاكشاف النفطي الأكبر في تاريخ البحرين

19 الاتحاد الحر لنقابات العمال يفوز بمناصب مهمة في منظمة العمل العربية

16 «الحر» يوقع اتفاقية شراكة وتعاون مع اتحاد نقابات عمال السودان والاتحاد الوطني المغربي

العاملة



العمالة الوافدة بدول الخليج...
إشكاليات تبحث عن حلول! 36

التعددية النقابية في البحرين تجربة رائدة
وصلت إلى مراحل متقدمة 30

معاهد التدريب الخاصة مالها وما
عليها 40

ملاحظات على قانون العمل 34



«الحر»: ميثاق العمل الوطني كان محطة فارقة في تاريخ البحرين

أصدر الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين بياناً بمناسبة الذكرى السابعة عشر لـ «ميثاق العمل الوطني» مؤكداً أنه كان محطة فارقة في تاريخ البحرين، و حالة فريدة من الوحدة والإجماع على مشروع وطني، ومثل نقلة نوعية في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ورفع الاتحاد الحر أسمى آيات التهاني وأخلص التبريكات بهذه المناسبة لحضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى وصاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء، وصاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد الأمين، وجموع الشعب البحريني الأبي وفي القلب منه عمال البحرين المخلصين الأوفياء الذين كانوا من أوائل الداعمين لمشروع «ميثاق العمل الوطني» والحريصين على إنجاحه. وقال الاتحاد، في الذكرى السابعة عشر (١٤ فبراير ٢٠١٨) للاستفتاء على مشروع «ميثاق العمل الوطني»: «إن الميثاق يمثل محطة من أهم المحطات التاريخية في تاريخ المملكة

والتي انطلقت من خلالها البحرين لمستقبل مزدهر وأكثر رحابة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وقد مثل حالة فريدة من الوحدة والإجماع على مشروع وطني كانت البحرين في أمس الحاجة إليه في هذا التوقيت/ حيث صوت ٩٨،٤٪ من الشعب البحريني بالموافق على الميثاق ومبادئه». وأضاف أن «الإجماع الذي حازه الميثاق والذي يحمل مبادئ وأفكار سامية جسدت رغبة جلالته الملك حمد بن عيسى آل خليفة في الانطلاق نحو الإصلاح السياسي والاقتصادي والاجتماعية يمثل أنموذجاً يدرس ويحتذى به من التفاف الشعب حول القيادة الحكيمة والتناغم بين قرارات القيادة وتطلعات وطموحات المواطنين» وأوضح الاتحاد الحر أن من أهم المكتسبات العمالية التي تحققت في ظل ميثاق العمل الوطني إقرار (قانون النقابات) في سبتمبر ٢٠٠٢، والذي مثل نقلة نوعية في العمل النقابي والعمالي، حيث أتاح حق الاعتراف والإقرار بحق تشكيل النقابات العمالية والتي كانت بمثابة منعطف

كبير للطبقة العاملة وأصحاب الأعمال، وهو ما وضع مملكة البحرين في مكانة متقدمة ومتميزة بين دول المنطقة بل والعالم فيما يتعلق بالحركة النقابية والعمالية. وقال: «نحن بالاتحاد الحر نعتبر مشروع التصويت على ميثاق العمل الوطني في ١٤ و١٥ فبراير سنة ٢٠٠١ نقلة نوعية في البحرين سواء فيما يتعلق بالحرية العامة والديمقراطية أو بالمساحة التي أتاحت لمؤسسات المجتمع المدني في الحرية والتحرك والمشاركة في صنع القرار... وإننا في مملكة البحرين قد تميزنا عن كثير من الدول المتقدمة في المجال الديمقراطي، وقطعنا خطوات كبيرة في مجال الحريات العامة وحرية الصحافة وحرية تشكيل النقابات وحرية تشكيل مؤسسات المجتمع المدني وحقوق الإنسان، وهي مكتسبات يجب المحافظة عليها من جانب المعنيين ومنظمات المجتمع المدني، والدفع نحو المزيد وطموحات الشعب البحريني من أجل مجتمع أكثر تميزاً». وتابع الاتحاد في بيانه: «إننا في الاتحاد الحر لنقابات

عمال البحرين نرى أن ما تحققت من إنجازات هو خطوة في الطريق الصحيح لكنها تحتاج إلى خطوات أخرى لتحقيق تطلعات وطموحات الشعب البحريني، ونحن نمد أيدينا لجميع المعنيين بالشؤون السياسية والاقتصادية والنقابية والاجتماعية من أجل التواصل والعمل المشترك لمزيد من إنجاح التجربة وتحقيق رؤية جلالته الملك المفدى (٢٠٣٠)، والبحرين قادرين بفضل قيادتها الرشيدة المتمثلة في جلالته الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى وبالتوجيهات السديدة لصاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء، وبدعم صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد الأمين، وبتماسك أبنائها، على تحقيق الكثير وتجاوز الأزمة الاقتصادية التي تمر بها المنطقة، وذلك حتى لا تؤثر على الحياة المعيشية للمواطنين وتزيد من الأعباء الملقاة على كاهلهم». وانتهى الاتحاد إلى القول: «حفظ الله البحرين قيادة وشعباً وأرضاً وجعلها واحة أمن وامان واستقرار».

رئيس الاتحاد الحر يهنئ سمو رئيس الوزراء بمناسبة فوز الاتحاد بعدد من المناصب الهامة بمنظمة العمل العربية



بعث رئيس الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين يعقوب يوسف بتهنئة إلى صاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء الموقر وذلك بمناسبة فوز الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين بعدد من المناصب الهامة في الهيئة الدستورية بمنظمة العمل العربية هذا نصها:

صاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة حفظه الله ورعاه رئيس مجلس الوزراء الموقر السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،، إنه لمن دواعي الغبطة والسرور أن نرفع لسموكم أسمى آيات التهاني وأخلص التبريكات بمناسبة فوز الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين بعدد من المناصب الهامة في الهيئة الدستورية بمنظمة العمل العربية والتي تتمثل بانتخاب السيد أسامة سلمان حسن لعضوية مجلس ادارة المنظمة والسيد بسيم جاسم الذواوي لعضوية لجنة الرقابة المالية والسيدة زبيدة البلوشي لعضوية لجنة المرأة العاملة بالمنظمة. إن النجاح الذي تحققت للاتحاد بهذا الفوز والتمثيل المشرف في منظمة العمل العربية والذي يضاف إلى مسيرة من الإنجازات على الصعيدين العربي والدولي ما كان ليحقق لولا دعم ومساندة سموكم لدور

نثمن عالياً دعم سموكم المتواصل ونجدد العهد على مواصلة دور الاتحاد الوطني والنقابي والعمالي وأن نعمل دائماً على رفع اسم البحرين عالياً في ساحة العمل النقابي والعمل على مختلف الأصعدة، متمنياً أن نكون عند حسن ظن وثقة سموكم.

وتوجهات سموكم، ويفضل ما تحقق من إنجازات غير مسبوق في المجال العمالي والعمل النقابي في المملكة في عهد المشروع الإصلاحية لحضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى حفظه الله ورعاه. إننا في الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين

الاتحاد الحر على مختلف الأصعدة منذ تأسيسه وحتى اليوم. إن ما تحققت يا صاحب السمو هو إنجاز كبير للعمل النقابي والعمالي في البحرين ودليل على الثقة الكبيرة التي حازها الاتحاد على المستوى العربي والإقليمي بما يقدمه من مبادرات وأعمال بفضل الدعم والتعاون الحكومي

لدى زيارة سموه إلى ألبا.. الاستمرار في تنفيذ المشاريع المساهمة بتعزيز تنافسية الاقتصاد



أكد صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد نائب القائد الأعلى النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء على الدور المحوري للمشاريع التنموية الكبرى في رفد الاقتصاد الوطني وتوفير الفرص الوظيفية النوعية للمواطن التي تأتي مصلحته في المقام الأول عند وضع الخطط والأهداف التنموية للمملكة وذلك تحقيقاً للتوجيهات السامية لحضرة صاحب الجلالة الملك الوالد حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى حفظه الله ورعاه التي تعتبر المواطن أساساً لكافة ما تشهده المملكة من تنمية وازدهار، مشيراً سموه إلى ما سيوفره مشروع خط الصهر السادس من فرص وظيفية نوعية أمام الكوادر الوطنية والمقدرة بنحو ٣٢٠٠ فرصة.

وشدد سموه على أهمية مواصلة العمل على تنفيذ المشاريع الحيوية الكبيرة بما يسهم في تعزيز تنافسية مملكة البحرين على صعيد الاقتصاد العالمي في ضوء استراتيجية تنموية واضحة المعالم، ووفق مبادرات تترجم رؤية البحرين الاقتصادية ٢٠٣٠ وتعزيز مبادئها القائمة على الاستدامة والتنافسية والعدالة، والتي تلتقي خلالها جهود القطاعين العام والخاص لرفد مختلف

مسارات التنمية الاقتصادية. منوهاً سموه بما قطعته سير العمل بمشروع خط الصهر السادس الذي يتم تنفيذه ضمن المشاريع التنموية الكبرى التي تفوق قيمتها ٣٢,٥ مليار دولار أمريكي، والذي سيضيف لشركة ألنيوم البحرين (ألبا) مزيداً من التوسع لتصبح أكبر

مصهر في العالم بإجمالي طاقة إنتاجية تصل إلى ١,٥ مليون طن متري سنوياً. وأشار سموه إلى أن التوسع في المشاريع الصناعية والاستثمارية هو انعكاس للتوجهات التنموية التي تلي الطموح نحو مواصلة تنويع مصادر الدخل وتعزيز البنية الاقتصادية. مشيراً سموه إلى

الدور البارز الذي تضطلع به شركة ألنيوم البحرين (ألبا) في دعم الاقتصاد الوطني التي عكست توجه البحرين المبكر نحو تنويع مصادر الدخل وخلق الوظائف النوعية للمواطنين. جاء ذلك لدى زيارة سموه إلى شركة ألنيوم البحرين (ألبا).

«التأمين الاجتماعي» ترحب بالاتحاد الحر كمثل للعمال في مجلسها القادم



انتهاج بعض السياسات التشفية بكافة المؤسسات، مطالباً الجميع بضرورة المحافظة على حقوق ومكتسبات العمال والنأي بها عن أي سياسات تشفوية ممكن أن تطالها.

بالدور الذي تضطلع به الهيئة للحفاظ على حقوق العمال المؤمن عليهم لديها، وحرصها على مصالحهم في ظل الظروف الاقتصادية التي تمر بها المملكة، والصعوبات التي دفعت إلى

في مجلس الهيئة القادم، ودوره المحوري ليكون حلقة من حلقات الوصل ما بين العمال والهيئة، لبحث المقترحات والملاحظات المرفوعة من جانبهم، والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها، مؤكدة على ضرورة تعزيز التعاون بين الهيئة والاتحاد في كافة المجالات وبخاصة الجانب التدريبي والتثقيفي لتوعية العمال بمختلف الحقوق والأنظمة التأمينية، ودعم الهيئة في التواصل مع العاملين في الشركات الصغيرة للعمل على توعيتهم بحقوقهم التأمينية. وأشاد يعقوب يوسف

في إطار تعزيز العلاقات مع المؤسسات والهيئات ذات الصلة بالشأن العمالي، التقى يعقوب يوسف رئيس الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين بالسيدة إيمان مصطفى المرباطي القائم بأعمال الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، وذلك في مقر الهيئة بالمنطقة الدبلوماسية حيث استعرض الطرفان سبل زيادة التعاون بين الاتحاد والهيئة لمصلحة العمال. ورحبت القائم بأعمال الرئيس التنفيذي بوجود الاتحاد الحر كمثل للعمال

بدعم من الاتحاد الحر.. عمال الدرفلة يعلنون التصعيد أمام تجاهل الإدارة التنفيذية لمطالبهم

وقال نقابيون بالشركة: "إنه بناء على ما تتمتع به مملكة البحرين من حرية التعبير والحريات النقابية التي أقرت من لدن جلالة الملك بإقرار قانون النقابات، وفي نطاق احترامنا لدور المؤسسات والقانون والعمل على استرجاع حقوق ومكتسبات العمال المسلموبة، فقد قررت النقابة الوطنية وبدعم ومؤازرة من الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين البدء بالتصعيد التدريجي.



الأنصاري، إلا أن الشركة غير مكترثة للشكوى القانونية وتنتهك مكتسبات العمال، واستمرت في استنزاف المزيد من الامتيازات دون رادع.

بتوفير الحياة الكريمة لكل فرد في المجتمع وتفعيل دور المؤسسات والقانون وإعطاء كل ذي حق حقه. وقد تضرر جميع موظفي الشركة لأكثر من عام ونصف بتجميد جميع مكتسباتهم من الزيادة السنوية ومشروع الادخار والعلاوات والمكتسبات الأخرى، وتقدموا بشكوى قانونية في وزارة العمل منذ سنوات مضت ولم يتم البت فيها، على الرغم من متابعة الدكتور محمد

أعلن جميع منتسبي شركة الخليج لدرفلة الألمنيوم «جارمكو» بكافة درجاته إصرارهم على تفعيل التصعيد الذي وعدوا به، أمام تجاهل الإدارة التنفيذية لمطالبهم المعلقة سابقاً وعدم الاستجابة لتوجيهات القيادة بمملكة البحرين، التي أكدت في أكثر من مناسبة عدم المساس بمكتسبات العمال وحقوقهم، وما شدد عليه حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة

بمناسبة اليوم العالمي للفساد..

الاتحاد الحر يحذر من آثار الفساد المالي والإداري على الطبقة العمالية

دون وقف هذا النزيف الذي يضعف الهيكل التنظيمي للدولة.

ودعا الاتحاد كافة المؤسسات الاقتصادية للتعاون مع الأجهزة الرقابية ومؤسسات المجتمع المدني والنقابات العمالية، لإيجاد مسارات موحدة للتعاون تسهم في الارتقاء بالوطن والمؤسسات والعاملين فيها، ومد جسور التنسيق للوصول إلى صيغة توافقية بين كافة أطراف العمل للكشف عن مواطن الفساد وإيجاد حلول لها قبل أن تستشري، لأن العامل هو أول مرحلة في الكشف عن الفساد، والنقابة هي الضامن لحق هذا العامل حال أضرار من كشف الفاسدين.

وطالب الاتحاد بضرورة أن يكون ممثلاً في كافة حملات مكافحة الفساد الإداري والمالي، نظراً لما يتوفر لديه من قدرة على الوصول إلى مواطن الفساد والكشف عنها، والمساعدة في تحقيق التنمية الاقتصادية والمجتمعية، بإيجاد حماية غير مباشرة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص.



الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين (الحر)
Bahrain Free Labour Unions Federation (Al Hurr)

ذلك من استدامة تطوير برامج مكافحة الفساد لمواكبة هذا التطور المستشري، وما ينتج عنه من آثار كارثية على اقتصاد المجتمعات، والذي يعود بطريق مباشر على العمال كأحد الفئات المتضررة بشكل مباشر من الفساد الإداري والمالي. وطالب الاتحاد الحر الجهات المعنية بالتحقيق في ما ورد بتقرير ديوان الرقابة المالية والإدارية من مخالفات ترقى إلى جرائم، وسرعة إنجاز التحقيقات فيها والكشف عن المتسبب الرئيسي في هذا الكم من المخالفات، حيث يكشف التقرير استمرار هذه المخالفات عاماً بعد آخر،

نائب القائد الأعلى النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء، مثمناً الحملة الوطنية لمكافحة الفساد (نزاهة) التي أطلقتها الإدارة العامة لمكافحة الفساد والأمن الاقتصادي والإلكتروني منذ عام ٢٠١٤ وما زالت مستمرة حتى الآن، بهدف التوعية بمخاطر الفساد على كافة مناحي الحياة، سواء السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وما له من أثر في هدم الدول. وأكد ضرورة استمرار الحملات الهادفة لتوعية الأفراد بمخاطر الفساد، خاصة مع تطور أساليبه يوماً بعد آخر بالتزامن مع التطور التكنولوجي، وما يستلزمه

أكد الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين دعمه لكافة الجهود المبذولة من قبل الدولة لمكافحة الفساد، ضمن إطار اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والحد منه ومنعه، التي صدقت عليها مملكة البحرين بموجب القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠م، محذراً من من آثار الفساد الإداري المباشرة على العامل في كافة القطاعات.

ونوه الاتحاد، بمناسبة اليوم العالمي لمكافحة الفساد الذي يوافق التاسع من ديسمبر كل عام، بما تضمنه المشروع الإصلاحي لحضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى، من تطلعات لبناء دولة القانون والمؤسسات، وما جاء في رؤية مملكة البحرين ٢٠٣٠م والتزامها بالاتفاقيات الدولية لتحقيق التنمية المستدامة، ومن بين أهدافها مكافحة الفساد.

وأشاد "الحر" بجهود الحكومة برئاسة صاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة، وصاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد

برئاسة وزير العمل.. «الاتحاد الحر» يشارك في اجتماع لجنة تكريم العمال المجدين والمتفوقين



شارك نائب رئيس الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين لشؤون الإعلام والعلاقات العامة حمد السبيعي في اجتماع لجنة تكريم العمال المجدين والمتفوقين والمنشآت المتميزة في القطاع الأهلي للدورة الرابعة والثلاثين برئاسة السيد جميل بن محمد حميدان وزير العمل، والذي يقام سنوياً تحت الرعاية السامية لحضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى. بحث الاجتماع الاجراءات التنظيمية والاستعدادات الأولية نحو وضع خطة زمنية

المتميزة، والإداريين، تقديراً لمساهماتهم في إنجاح ودعم برامج الوزارة في توظيف المواطنين وتحسين أداءهم المهني وسط بيئة عمل محفزة على العطاء والتميز.

الوطني المجيد، حيث دأبت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على تكريم فئات عمالية مختلفة في مواقع العمل والانتاج، إضافة إلى تكريم عدد من رواد العمل والمنشآت

لإنهاء كافة الترتيبات المتعلقة بهذا الحدث الوطني، الذي يقام سنوياً في شهر ديسمبر، وذلك تزامناً مع احتفالات مملكة البحرين بعيد جلوس عاهل البلاد المفدى، والعيد

بعد سقوط عامل بموقع انشاءات

”الحر“ يطالب بتشديد الرقابة على تطبيق ”السلامة المهنية“

للتوصل إلى أسبابه، وتشكيل لجنة لوضع استراتيجية مراقبة مواقع العمل والزامها بأشتراطات السلامة للحيلولة دون تكرار هذا الحادث. وتقدم محمد عبدالله بالنيابة عن الاتحاد الحر بأصدق التعازي والمواساة إلى أهل العامل الضحية داعياً الله تعالى أن يلهمهم الصبر والسلوان.

متطلبات الأمان والسلامة المهنية. وأكد الاتحاد الحر أن البحرين لديها سجل مشرف للعمال الوافدة حيث نفذت في السنوات الأخيرة حزمة من التشريعات والقرارات التي تكفل حماية العمالة تعد الأكثر تطوراً على مستوى منطقة الشرق الأوسط، مناشدا السلطات بسرعة التحقيق في الحادث المؤسف

المهنية لجميع العاملين، والتشديد على ضرورة وجود نسخ لأشتراطات السلامة في مواقع العمل والزام أصحاب العمل بذلك قبل البدء في المشروعات، واتخاذ إجراءات رادعة لحماية العمالة من الحوادث الناتجة عن تجاهل التعليمات، مشدداً على ضرورة التفتيش اليومي على أماكن العمل والمعدات والتأكد من تحقيقها

طالب الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين بمتابعة أكثر صرامة بشأن تطبيق إجراءات السلامة المهنية في جميع مواقع العمل المختلفة في مملكة البحرين، وذلك بعد سقوط عامل بمبنى قيد الإنشاء في منطقة الحد، ومعاينة الحوادث لتفادي تكرارها. ودعا الاتحاد لدعم برامج التوعية بإجراءات السلامة

«سلمان» و«خضر» يمثلان الاتحاد الدولي

للعمال العرب في الشبكة العربية للمعلومات



أحد المشروعات القومية العربية التي تخدم المواطن العربي بصفة مباشرة، وهو عبارة عن شبكة معلوماتية ومعرفية من شأنها توفير قناة عربية معتمدة ورسمية تضم كافة مؤسسات العمل العربي المشترك لتقديم خدمات بحثية ودعم متخذي القرار في الدول العربية، كما تسعى بوابة الشبكة العربية للمعلومات الى تعزيز التكامل العربي في مجال التوثيق المعلوماتي. كما يعتبر مشروع بوابة الشبكة العربية للمعلومات منصة مهمة ونموذج فاعل لتفعيل التعاون العربي المشترك، ويزيد درجة التفاعلية بين جامعة الدول العربية ومؤسسات العمل العربي المشترك.

رشح الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب عضواً لأمانة العامة للاتحاد، وأمين السر العام للاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين أسامة سلمان، ورئيس تحرير وكالة انباء العمال العرب عبد الوهاب خضر لتمثيل الاتحاد في لجنة التيسير المعنية بمشروع بوابة الشبكة العربية للمعلومات التابعة للجامعة العربية. وكان الأمين العام للإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب عسان غصن بعث بخطاب الترشيح بناءً على طلب من إدارة المعلومات والتوثيق والترجمة التابعة للأمانة العامة لجامعة الدول العربية. جدير بالذكر أن مشروع بوابة الشبكة العربية للمعلومات هو

السيبيعي عضواً بمجلس إدارة صندوق العمل

محمد عادل فخرو، رانيا يوسف الشيراوي، ديما رسول الحداد، حمد محمد السبيعي، سلمان عبدالقادر السعد. ونص المرسوم على أن تكون مدة عضويتهم في المجلس حتى تاريخ ١٥ يناير ٢٠١٩. أما المادة الثانية من المرسوم فنصت على أنه "على رئيس مجلس الوزراء والنواب - كل فيما يخصه - تنفيذ أحكام هذا المرسوم، ويعمل به من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية".

صدر عن حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى عاهل البلاد المفدى، مرسوم ملكي رقم (١٤) لسنة ٢٠١٨ بشأن تعيين رئيس وأعضاء مجلس إدارة صندوق العمل. تضمن المرسوم في مادته الأولى تعيين الشيخ محمد بن عيسى آل خليفة رئيساً لمجلس إدارة صندوق العمل، وتعيين ٨ أعضاء بمجلس إدارة الصندوق هم: خالد علي راشد الأمين، يارا رضا فرج، حسان امين جرار،





هنا القيادة بالذكرى الخمسين لتأسيسها «الاتحاد الحر»: قوة دفاع البحرين من أبرز عوامل الاستقرار في المنطقة

والتي لا تغيب عنها شمس التقدم والتطور يوماً بعد آخر، ونرى بأعيننا كيف استطاعت قوة دفاع البحرين أن توسع من منظومتها العسكرية وتنمي قدراتها البشرية وتحقق للوطن والمواطن الغاية من تأسيسها وهو الأمن والأمن والعز والافتخار بهذا الوطن الحبيب، ولتصبح قوة دفاع البحرين من أبرز عوامل الاستقرار في المنطقة بمشاركة في العمليات الداعمة للشرعية في دولة اليمن الشقيقة، بصفتها أحد محاور الارتكاز في التحالف الخليجي العربي.

صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد النائب الأول لرئيس الوزراء، وإلى صاحب المعالي المشير الركن الشيخ خليفة بن أحمد آل خليفة القائد العام لقوة دفاع البحرين، ولكافة منتسبي قوة دفاع البحرين بمناسبة الذكرى الخمسين لتأسيس القوة. وفي هذه المناسبة نستدعي من الذاكرة ما حفلت به مسيرة العمل الوطني خلال نصف قرن من الزمان، من إنجازات مشرفة حققتها ومازالت تحققها قوة دفاع البحرين بمختلف قطاعاتها،

والقاعدة الأساسية لتقدم المملكة في كافة القطاعات الأخرى. وفيما يلي نص التهنئة: «احتفالاً بمناسبة هي مصدر فخر واعتزاز لنا ولكل بحريني مخلص ومحب لهذه الأرض الطيبة، يتشرف الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين بأن يرفع أسمى آيات التهاني والتبريكات إلى حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى القائد الأعلى، وإلى صاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء الموقر، وإلى

هنا الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين القيادة الحكيمة بمناسبة مرور خمسين عاماً على تأسيس قوة دفاع البحرين. وقال الاتحاد: إن قوة دفاع البحرين استطاعت أن توسع من منظومتها العسكرية وتنمي قدراتها البشرية، لتصبح من أبرز عوامل الاستقرار في المنطقة. وأشاد بما قدمته القوة من تضحيات وشهداء في سبيل الدفاع عن الأرض والعرض والدين والشرعية، مؤكداً أن التقدم في منظومة الدفاع الوطني هو حجز الزاوية

«الحر» يهنئ القيادة بالاكتشاف النفطي الأكبر في تاريخ البحرين

الغالية، ليكتب أن النصر والتوفيق من عند الله تعالى يأتي عندما يخلص الإنسان النية لوطنه وأهله، وهذا ما عهدناه في جلالكم ونتأسى به في جميع سكناتنا وحركاتنا، ونسير في مساره لا نحيد عنه، وهو المسار الذي رسمتموه في رؤيتكم لمستقبل البحرين ضمن المشروع الإصلاحي».

البحرين، وأن نشرف بتقديم التهئة لجلالتكم على هذا الاكتشاف الواعد والذي يمثل «عهد الفاتح الجديد» في الألفية الثالثة، لنتطلع من ورائه للمستقبل المشرق دائماً منذ أن توليتم مقاليد حكم البلاد. وأضاف أن التاريخ سيسطر هذا اليوم في سجل مملكتنا

تاريخ مملكة البحرين. وقال الاتحاد في برقية التهئة لجلالة الملك: «إنه ليوم من أيام الفخر والاعتزاز بمملكتنا الغالية من حيث الإنجازات غير المسبوقة التي تتحقق في عهد جلالتمك الزاهر، كما يزيدنا فخراً وعزة أن تسنح لنا الفرصة بأن نعيش هذه اللحظات العظيمة في تاريخ

هنا الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى، وصاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان رئيس الوزراء الموقر، وصاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد الأمين، بمناسبة الاكتشاف النفطي الأكبر في

المستشار الإقليمي لمنظمة العمل الدولية يثنى جهود «الاتحاد الحر»



من جهته توجه ممثل منظمة العمل الدولية بالشكر لأعضاء الاتحاد على حفاوة الاستقبال والتعاون الكبير الذي أبداه الأعضاء. حضر اللقاء أحمد فقيهي نائب الرئيس للعلاقات والشكاوى العمالية، ونسرين العسومي نائب الرئيس للتدريب والتثقيف العمالي.

على دور الاتحاد في تعزيز بيئة الصحة والسلامة المهنية والتفتيش وجهود اللجنة والفعاليات التي قامت بها، ومن بينها حملة الصيف التي جاءت بالتزامن مع قرار حظر العمل في أشهر الصيف، والزيارات لمختلف مواقع العمل والدورات التدريبية والمحاضرات التوعوية.

والظروف التي احاطت بتأسيسه، كما عرض بعضاً من إنجازات الاتحاد محلياً وعربياً ودولياً، مشيداً بدور منظمة العمل الدولية في دعم القضايا العمالية. وعبر نائب رئيس الاتحاد الحر للصحة والسلامة محمد عبدالله عن سعادته بهذه الزيارة، وأطلع ممثل المنظمة

اشاد المستشار الإقليمي لتفتيش العمل والصحة المهنية لمنظمة العمل الدولية في الدول العربية أمين الوريدات بجهودات الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين، والدور الذي يضطلع به لخدمة القضايا النقابية والعمالية على المستويين الداخلي والخارجي، وهو ما وضعه في مكان متميز بين أقرانه في الدول العربية والعالمية. جاء ذلك خلال استقبال باسم كويتان نائب رئيس الاتحاد ومحمد عبدالله نائب الرئيس للصحة والسلامة، وعدد من أعضاء المجلس التنفيذي للاتحاد للسيد «الوريدات». في بداية اللقاء رحب كويتان بممثل منظمة العمل الدولية وقدم نبذة تاريخية عن تأسيس الاتحاد الحر

الاتحاد الحر يضع مبادئه حول إعادة هيكلة الدعم وبدائل سد عجز الميزانية



عقد المجلس المركزي للاتحاد الحر لندوات عمال البحرين اجتماعاً طارئاً لمناقشة القرارات والتطورات الاقتصادية التي شهدتها البلاد خلال الفترة الماضية، حيث أشاد بالتوجيهات الملكية السامية بعدم فرض زيادة في الرسوم التي ترهق كاهل المواطن حتى انتهاء عمل اللجنة المشتركة بين السلطتين التشريعية والتنفيذية، والتوصل إلى توافق يحقق تطلعات المواطنين.

وبين الاتحاد أن رفع الدعم عن بعض السلع والخدمات وفرض الضرائب له أثر كبير على الاستقرار، كون متوسط الرواتب والدخول في المملكة يعد الأضعف بالمقارنة مع دول المنطقة، مشيراً إلى أن جميع دول العالم لديها مسؤولية اجتماعية تجاه مواطنيها لمواجهة الأعباء الميشية الكبيرة، وأبرزها دعم السلع والخدمات بما يحقق عدالة اجتماعية وأماناً مجتمعياً.

وأكد الاتحاد أن تسريع عملية النمو الاقتصادي لا تأتي عبر فرض الرسوم والضرائب، وإنما من خلال رفع الكفاءة الاقتصادية والقدرة على الاستغلال الأمثل للموارد والثروات، والموازنة بين الموارد المتاحة.

وخلص الاتحاد الحر في نهاية الاجتماع إلى حزمة من المقترحات المنبثقة من رؤيته

لإعادة هيكلة الدعم والبدائل لسد عجز الميزانية بعيداً عن جيوب المواطنين كالتالي:
أولاً: تنفيذ ما جاء في تقارير ديوان الرقابة المالية، حيث تكررت بعض التوصيات لفترات تصل إلى ١٢ سنة، وفقاً لأحدث تقرير.
ثانياً: وضع استراتيجية لمواجهة ارتفاع الدين العام، الذي يزداد بصورة تدعو للقلق.

ثالثاً: إنشاء هيئة مستقلة لمكافحة الفساد، مع منحها كامل الصلاحيات.

رابعاً: فرض ضريبة دخل على الشركات التي يزيد دخلها على ٥٠٠ ألف دينار سنوياً بشرائح تصاعدية.

خامساً: عدم المساس بحقوق المواطنين ومكتسباتهم التي تعتبر حقوقاً أصيلة، لا يجوز التراجع عنها أو النيل منها.

سادساً: عدم المساس بالحقوق التأمينية للعاملين في القطاعين العام والخاص.
سابعاً: تفعيل قرار التأمين على الأجانب، بما يدعم ميزانية الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي ولواجهة مشكلة العجز الاكتواري، حيث تجاوزت نسبة العمالة الاجنبية ٥٢٪ من الوظائف.
ثامناً: إنشاء مجلس اقتصادي اجتماعي لتعزيز الحوار الوطني يضم أطراف الانتاج الثلاثة.

تاسعاً: فرض رسوم على قطاع الاتصالات لكونه أحد أكبر مصادر الإنفاق في المملكة.

عاشراً: عدم خصخصة القطاع العام والشركات المملوكة للدولة.

أحد عشر: التأكيد على

مجانية الخدمات الصحية للمواطنين، باعتبارها حاجة حياتية ماسة، ولحمايتهم من ارتفاع تكاليف العلاج.

ثاني عشر: الاستفادة من فائض ميزانية صندوق التعتل لدعم ميزانية الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، واستثماره في مشروعات تخدم العمال بشكل مباشر.

ثالث عشر: زيادة رسوم تأشيرات الاستقدام للعاملين الأجانب مع استثناء خدم المنازل والسواق ومن في حكمهم.

رابع عشر: تشديد الرقابة على الأسعار، وتفعيل دور دائرة حماية المستهلك ودعمها للقيام بدور أكبر وأكثر فعالية في مواجهة تلاعب بعض الجهات بالأسعار دون حاجة أو سبب، والتأكيد على محاسبة ومعاقبة المخالفين.



في إجتماع طارئ لقواعده العمالية..

الاتحاد الحر يناقش زيادة الأسعار والتقاعد المبكر وحقوق العمال

الموظفين سيخلق مشكلات معيشية واجتماعية، تؤثر على الاستقرار.

وكشف يعقوب أن المجلس المركزي للاتحاد الحر سيعمل على رفع رؤية متكاملة للقيادة الرشيدة، تحمل موقف الاتحاد حول إعادة هيكلة الدعم والمطالبة بحوار وطني عام لطرح حلول توافقية، وما يجب القيام به لتفادي الآثار السلبية التي ستلحق بالمواطنين جراء رفع الدعم دون توفير حماية اجتماعية حقيقية.

أنحاء العالم يقوم على مرتكزين أساسيين، هما: زيادة النمو الاقتصادي والعمل على تحسين كفاءته من خلال زيادة الموارد في الميزانية العامة للدولة، والعدالة الاجتماعية التي توفر شبكة أمان معيشية للمواطنين وتضمن توزيع الثروات بينهم بعدالة. وحذر من أن المساس بالعدالة الاجتماعية واستنزاف جيوب المواطنين وزيادة الأعباء المعيشية من خلال سياسات إلغاء الدعم ورفع الأسعار والحد من مكاسب

وتهدد الاستقرار الوظيفي، إضافة إلى وضع هيئة التأمين الاجتماعي وما أثير حول التقاعد المبكر. وأضاف أن الدعوة للاجتماع الطارئ جاءت بعد ما شهدته مملكة البحرين من زيادة غير مسبقة في الأسعار، ومحاولات البعض سلب العمال والمواطنين مكسباتهم المعيشية وحقوقهم الوظيفية التي تحققت بفضل المشروع الإصلاحى لجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى. وأكد أن الاقتصاد في جميع

عقد المجلس المركزي للاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين اجتماعاً طارئاً، الثلاثاء ٢٣ يناير ٢٠١٨م، لمناقشة عدد من القرارات والتطورات الاقتصادية التي شهدتها البلاد خلال الفترة الماضية. وصرح رئيس المجلس التنفيذي للاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين يعقوب يوسف محمد بأن الاجتماع ناقش زيادة أسعار الوقود وعدد من السلع والخدمات، وما يتعلق ببعض الإجراءات والقرارات التي تحد من مكاسب العمال والموظفين وحقوقهم،

«الحر» يوقع اتفاقية شراكة وتعاون مع اتحاد نقابات عمال السودان والاتحاد الوطني المغربي



وقع الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرین اتفاقية شراكة وتعاون مع الاتحاد العام لنقابات عمال السودان، والاتحاد الوطني للشغل بالمغرب.

وعلى هامش توقيع الاتفاقية صرح رئيس الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرین يعقوب يوسف محمد لـ «التلفزيون المغربي» بأن اتفاقيات الشراكة والتعاون بين النقابات العمالية تحقق فوائد عديدة مثل تبادل الخبرات والتنسيق في مجالات العمل النقابي والتنظيمي، وتأهيل الكوادر النقابية من خلال الدورات والبرامج المشتركة.

وأضاف أن من أهم أهداف الاتفاقية الثلاثية تنسيق الجهود والمواقف في المنتديات والمؤتمرات النقابية العربية والدولية، بما يعود بالنفع على الطبقات العاملة وعلى العمل

النقابي في البلدان الثلاث، إضافة إلى تنسيق الجهود والمواقف في مختلف المحافل العربية والدولية بخصوص القضايا الوطنية الكبرى للبلدان الثلاث، وخاصة وحدتها الترابية واستقرارها الأمني. وفيما يلي نص الاتفاقية:

مشروع اتفاق شراكة وتعاون حرصا على مد جسور التعاون

المشترك بيننا نحن الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب والاتحاد العام لنقابات عمال السودان والاتحاد الحر لنقابات عمال البحرین، وإدراكا لعظم المسؤولية الملقاة على عاتقنا كمنظمات نقابية اتجاه الطبقات العاملة واتجاه القضايا الوطنية والعربية والإسلامية والإنسانية. واقتناعاً منا بضرورة تضافر

الجهود من أجل الارتقاء بالعمل النقابي على المستوى العلمي والمهني في البلدان الثلاث، وحرصا منا على توطيد العلاقات بين النقابات والاتحادات العمالية العربية التي تعبر تعبيرا حقيقيا عن هموم العمال والطبقة العاملة، فإن منظماتنا النقابية الثلاث توقع اتفاقية الشراكة والتعاون هذه.

«الحر» يؤيد تشريع شراء سنوات للتقاعد

أفاد حمد السبيعي، مسؤول الإعلام والعلاقات العامة بالاتحاد الحر لنقابات عمال البحرین بأن توجه لجنة الخدمات بمجلس النواب لإقرار شراء سنوات تأمينية تصل إلى خمس سنوات، أسوة بالموظفين في القطاع العام، هي خطوة صحيحة وتتماشى مع مطالب الاتحاد وتطلعاته

كطرف يمثل شريحة عمالية في نقابات عدة. جاء ذلك في حديث مع صحيفة «أخبار الخليج»، أوضح فيه السبيعي أن هذا التوجه، إذا ما تم إقراره، سيصب حتما في توحيد المزايا بين العاملين في القطاعين العام والخاص من جهة، ويدعم توجه الاتحاد الحر في

مسهام لتحقيق هذا الهدف منذ فترة من جهة أخرى، حيث يساوي في الحقوق بين العاملين في القطاعين الحكومي والأهلي في مملكة البحرین. وتابع: لقد سبق أن عرض الاتحاد الحر رؤيته في هذا الصدد على مسؤولي هيئة التأمينات الاجتماعية، مؤكدا أهمية إتاحة شراء

سنوات افتراضية، مع الأخذ في الاعتبار أن هذه الميزة قد تتيح تقديم استقالات مبكرة، وخاصة من الموظفين في القطاع الحكومي، وهو أمر قد يكون غير مقبول، حيث تخسر الدولة ومؤسسات الإنتاج كوادر علمية وفتية متدربة لديها من العطاء والإبداع الكثير.

١ مايو
٢٠١٨

تتقدم

الخليج لدرفلة الالمنيوم (جارمكو)

بخالص التهاني و التبريكات

لجميع عمال مملكة البحرين الحبيبة

بمناسبة

يوم
العمال
العالمي

الخليج لدرفلة الالمنيوم ش.م.ب. (س)
Gulf Aluminium Rolling Mill B.S.C.(c)

منطقة شمال سيرة الصناعية ، ص. ب. ٢٠٧٢٥ ، مملكة البحرين
هاتف: +٩٧٣ ١٧٧٣ ١٠٠٠ / فاكس: +٩٧٣ ١٧٧٣ ٤٢
North Sitra Industrial Area, P. O. Box 20725, Kingdom of Bahrain
T. (+973) 1773 1000, F. (+973) 1773 0542 | cc@garmco.com

www.garmco.com



في كلمته أمام الدورة ٤٥ لمؤتمر العمل العربي:

يعقوب: المنطقة العربية ما زالت تعاني فقر المعلومات الخاصة بالأسواق



شارك وفد الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين برئاسة رئيس الاتحاد يعقوب يوسف محمد في مؤتمر العمل العربي الخامس والأربعين، ممثلاً لعمال البحرين، بحضور وزراء العمل ورؤساء منظمات أصحاب العمل وممثلي الاتحادات والنقابات العمالية في الدول العربية.

وقد ترأس وفد مملكة البحرين في المؤتمر، الذي انعقد بالقاهرة خلال الفترة من ٨ إلى ١٥ أبريل ٢٠١٨ م، وزير العمل والتنمية الاجتماعية السيد جميل بن محمد علي حميدان، وشارك في الوفد رئيس غرفة تجارة وصناعة البحرين سميرناس. وفي كلمته أكد رئيس الاتحاد الحر يعقوب يوسف محمد أنه على الرغم من إسهامات منظمة العمل العربية للربط بين التنمية والتشغيل وإصدارها لخمسة تقارير حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، إلا أن المنطقة العربية ما زالت تعاني من فقر في المعلومات والبيانات الخاصة بالأسواق، بالإضافة إلى الافتقار في الدراسات التحليلية التي يمكن أن ترسم مستقبل الأسواق والتوقعات العلمية لها، ثم الرغبة والإرادة في استغلال تلك الدراسات لوضع سياسات تصب في مصلحة مستقبل

المنطقة وارتفاع معدلات البطالة فيها. وأضاف أن التغييرات الاقتصادية والاجتماعية لها انعكاساتها على أسواق العمل عالمياً وعربياً، وأن التباين النوعي بين الأسواق على خلفيات اقتصادية ومجتمعية بدأ يتلاشى يوماً بعد آخر مع تنامي العولة الاقتصادية التي جعلت كافة السلع والخدمات في متناول الجميع، موضحاً أن التطور التكنولوجي أتاح سلعا لم تكن في متناول الطبقات الفقيرة في المجتمعات، مما سيؤدي خلال السنوات القادمة إلى وجود أسواق موحدة على مستوى المنطقة تستهدف شرائح أوسع من المستهلكين، مشيراً إلى أن الفروق الطبقيّة في المجتمعات أخذت في التلاشي بسبب هذا التطور. وقال يعقوب: "أود الإشارة

تسويق بين حجم المخرجات في منطقة ما واحتياجات الأسواق في مناطق أخرى من الشرق الأوسط والبلدان العربية، خاصة مع تطور وسائل النقل والاتصال والذي أسهم في إمداد الأسواق النائية بما تحتاجه في زمن قصير.

وفيما يتعلق بالقضية الفلسطينية أكد رئيس الاتحاد الحر على أن القضية الفلسطينية هي القضية المركزية للعرب، مشيراً إلى أن ما ارتكبه الاحتلال الصهيوني من جرائم بحق الشعب الفلسطيني من حصار وتدمير واغتصاب للأراضي الفلسطينية، كان أحد الأسباب الرئيسية في أن تصبح فلسطين من أكثر مناطق العالم التي تعاني من الفقر.

إلى أنه على الرغم من مساوئ التطور التكنولوجي التي ظهرت في الحد من فرص العمل المتاحة واستبدال العمالة البشرية بالآلة، إلا أن هذا التطور يفرز سلعا جديدة لم تكن مطروحة في الأسواق من قبل، مما يسهم في فتح المزيد من الأسواق، ويخلق شرائح مجتمعية أوسع للمستهلكين سواء للسلع أو الخدمات.. وهدفنا هو إيجاد روابط ومسارات موحدة يمكن من خلالها قياس حجم التوسع في تلك الأسواق وكذلك حجم انحدار معدل التباين بينها، ثم وضع الدراسات للاستفادة منه في تطوير واستحداث وظائف وفرص عمل أكبر» وركز يعقوب على ضرورة الربط بين مخرجات السلع والخدمات ومدى الحاجة إليها في الأسواق، وخلق



الاتحاد الحر لنقابات العمال يفوز بمناصب مهمة في منظمة العمل العربية

سلمان عضوا بمجلس الإدارة والبلوشي للجنة المرأة والذواودي للجنة الرقابة المالية

الوزراء وصاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد بن عيسى آل خليفة ولي العهد. وأضاف يعقوب أن هذه الثقة التي أولتها لنا المنظمة العربية ستكون دافعا قويا لنا لمزيد من المساهمة في تطوير العمل العمالي العربي وكل ما من شأنه رفعة أوطاننا العربية. ووجه يعقوب الشكر إلى أعضاء منظمة العمل العربية على هذه الثقة الغالية، متمنيا لهم مزيدا من التوفيق والنجاح.

الثقة الكبيرة التي حازها الاتحاد على المستويين العربي والإقليمي بما يقدمه من مبادرات وأعمال. وأضاف يعقوب أن هذا الإنجاز يضاف إلى إنجازات المملكة عربيا وإقليميا، والذي ما كان ليتم لولا الدعم الكبير للعمل النقابي العمالي من لدن حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى وصاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس

مسؤول شؤون المرأة والطفل لعضوية لجنة المرأة العاملة بالمنظمة، وبسليم جاسم الذواودي نائب رئيس الاتحاد للتنظيم الداخلي لعضوية لجنة الرقابة المالية بالمنظمة. وصرح رئيس الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين يعقوب يوسف محمد بأن تمثيل الاتحاد بهذا الشكل في الهيئات الدستورية لمنظمة العمل العربية هو إنجاز كبير للعمل النقابي والعمالي في البحرين، ودليل على

في إطار نجاحاته المتواصلة على الصعيد العربي، حصد الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين عددا من المناصب في الهيئة الدستورية بمنظمة العمل العربية ممثلا لعمال البحرين، في إنجاز جديد للعمل النقابي والعمالي البحريني، حيث انتخب كل من أسامة سلمان حسن أمين السر العام بالاتحاد الحر لعضوية مجلس إدارة المنظمة، وزبيدة البلوشي النائب الثاني لرئيس الاتحاد

أشاد بتقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية..

سمير ناس: لابد من التكامل بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل

عجلة التنمية ، وأن نتسلح في سبيل ذلك بالتأهيل العلمي الحديث والتدريب الفني، وأن نستنهض ما بداخلنا من إمكانيات وطاقت هائلة قادرة على صنع المستحيل، حينئذ لن ينقصنا سوى الإيمان بالقدرة على تغيير الواقع وتحقيق النجاح والتميز بغض النظر عن الظروف المعاكسة المحيطة بنا.

وأشار ناس إلى أن الإرتفاع المتواصل في معدلات البطالة سيؤثر على النمو الإقتصادي، ولذلك يجب المحافظة على معدلات البطالة في حدودها الآمنة والمستقرة، نظراً للوضع الراهن الذي تمر به الدول العربية من ظروف سياسية وإقتصادية أدت إلى وصول نسبة البطالة بين الشباب إلى ٢٩٪ في عام ٢٠١٧ بحسب إحصائيات صندوق النقد العربي، ولذلك ينبغي دراسة العلاقة بين معدلات النمو ونسب البطالة خاصة.

وقال: إننا نعلق آمالاً كبيرة على نتائج هذا المؤتمر بالشكل الذي تنعكس مخرجاته وتوصياته على تطوير وتحسين الإنتاجية في دولنا العربية، وبما يساهم في زيادة حجم النمو وزيادة حجم الإستثمارات مما ينعكس بشكل مباشر وكبير في تقليل نسبة البطالة فيها.



وحرصها على التنسيق والتواصل والمتابعة لكافة القضايا والموضوعات ذات الإهتمام العربي المشترك، موضحاً أن انعقاد المؤتمر يتزامن مع فترة عصيبة يمر بها عالمنا العربي، أدت إلى ارتفاع سقف التحديات على كافة أصعدة المجتمع العربي بمؤسساته العامة والخاصة مؤثرة على الوضع الإقتصادي والإجتماعي.

وأضاف أن هذه المرحلة تستلزم منا جميعاً الالتفاف حول قياداتنا الحكيمة، وأن ننبذ الخلاف ونوحد صفوفنا، فالأمن والإستقرار هما حجر أساس التنمية، وأن نشثب بحلم كبير يعود علينا بالنفع ويسهم في دفع

والعمل الإقتصادي الحر، مؤكداً مساندة غرفة تجارة وصناعة البحرين لكافة الإجراءات والجهود الرامية لتمكين أصحاب الأعمال وعمال فلسطين في العمل الحر على الأراضي الفلسطينية وعاصمتها القدس العربي الشريف.

وأشاد رئيس الغرفة في كلمته بالتقرير المقدم إلى المؤتمر من المدير العام لمنظمة العمل العربية تحت عنوان «ديناميكية أسواق العمل العربية .. التحولات ومسارات التقدم»، كما أشاد بدور منظمة العمل العربية وجهودها المخصصة والمتواصلة التي تقوم بها من أجل خدمة أطراف الإنتاج الثلاثة،

أكد رئيس غرفة تجارة وصناعة البحرين سمير عبدالله ناس وجود أسباب كثيرة تحد من التنمية في الدول العربية، حيث تشكل قدرة النمو الإقتصادي في مواجهة تحديات سوق العمل أهم هذه التحديات، وأنه لابد من وجود التكامل والتنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، والتركيز على تدريب الشباب وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر، مشدداً على ضرورة وجود تعليم له دور في رسم مستقبل سوق العمل والنماء الإقتصادي، وهذا سيؤدي إلى إنتاج اليد العاملة المؤهلة التي ستبني وتعمّر الأوطان، وترسم الأمل في داخل أوطانهم وليس في المهجر.

وقال، في كلمته أمام مؤتمر العمل العربي الخامس والأربعين الذي عقد مؤخراً بالقاهرة: علينا اليوم التركيز على تدريب الشباب وتطوير المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر، فهي تشكل ٨٠٪ من اقتصادياتنا المحلية، حيث يتعاظم الاهتمام في فكر واستراتيجيات الدول وخبراء الإقتصاد وواضعي السياسات العامة وممثلي القطاع الخاص بتشجيع رواد الأعمال، خصوصاً فئة الشباب منهم، للدخول في عالم الاستثمار

وزير العمل الفلسطيني:

٣٠٪ نسبة البطالة في غزة والضفة والقدس

العمل والوظائف الحالية والمستقبلية.. ورفع مهارات العامل لتكون مواكبة للتطور، يتحدث عن أمور تخص كل العالم العربي، لكنني أود أن أتحدث عن فلسطين، وأن أنقل لكم صورة أخرى عن الوضع في الضفة وغزة.

واستطرد: "نحن جزء من هذه الأمة العظيمة ونمر بظروف صعبة ولا ينكر أحد ذلك، وهناك هجمة شرسة ليست جديدة، ولو غصنا في التاريخ سنجد أنها طالت لـ ٢٣٠ سنة، ونحن نتعرض لأشياء جعلت في حياتنا صعوبات كثيرة"



وأردف قائلاً: «نريد إما قروض أو ضمانات للقروض»، مشيراً إلى أن تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية بعنوان "حول ديناميكية

بتقديم المزيد من من فرص، مناشداً أي دولة عربية لبناء معاهد تعليمية بفلسطين، فضلاً عن دعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل.

قال مأمون أبو شهلا، وزير العمل الفلسطيني: إن ثلث شعب فلسطين يعيش تحت خط الفقر، مشيراً إلى أن هناك الكثير من حاملي المؤهلات العليا دون وظائف، وأن نسبة البطالة في غزة والضفة والقدس بلغت ٣٠٪، فيما بلغت بطالة الفتيات في القدس ٨٥٪ والشباب في غزة ٤٧٪.

وأضاف، أمام مؤتمر العمل العربي الذي انعقد في القاهرة خلال الفترة من ٨ إلى ١٥ ابريل ٢٠١٨م، أن الدعم المقدم للحكومة الفلسطينية لا يتجاوز ١٢٪ من الموازنة، مطالباً الوزراء العرب

رئيس اتحاد عمال السودان: الحوار هو السبيل لتحقيق التكامل العربي



الصادرة عن المؤتمر على أرض الواقع لتعزيز العمل العربي المشترك.

والهجرة والفقر وغيرها التي تولد الصراعات والنزاعات والحروب.

وركز على مخاطر التفكيك والعنف الذي تقوده مجموعات ارهابية بصناعة صهيونية لتدمير قدراتنا قائلاً: «علينا ان نتعاون رسمياً وشعبياً» ونقف بجانب شعبنا في فلسطين في مواجهة ممارسات الاحتلال، مؤكداً أن القدس هي العاصمة الابدية لفلسطين.

ودعا الى تنفيذ التوصيات

خلال الفترة من ٨ إلى ١٥ ابريل ٢٠١٨م، أن المنطقة العربية تمر بتطورات خطيرة تستهدف وحدتنا من خلال اعمال العنف والتوترات تحت شعارات مذهبية تخدم المصالح الصهيونية وتعرقل التطور والتقدم، مما يهدد الشعوب العربية عامة والطبقة العاملة على وجه الخصوص، وهو ما يضع منظماتنا امام مسؤولية تاريخية لمواجهة الظواهر الاجتماعية مثل البطالة

قال يوسف عبد الكريم رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال السودان: إن المنطقة العربية أحوج ما تكون إلى الحوار والتفاوض، لأنه السبيل لتحقيق التكامل العربي الذي يؤدي بدوره لمواجهة التحديات والتصدي لمواجهة بث الفتن والصراعات في المنطقة العربية.

وأضاف- في تصريحات على هامش فعاليات الدورة ٤٥ لمؤتمر العمل العربي، الذي انعقد في القاهرة

مراغي الجبالي: اتحادنا متماسك.. وبوحدتنا وتضامنا نواجه المؤامرات

صمود من الشعوب العربية
وندعو الله عز وجل ان ينصر
جميع الشعوب العربية“
وأضاف: ”نحن في اتحادنا
العربي متماسكين لا نفرقنا
خلاف او حصار، أعلام
الوطن العربي مرفوعة للأبد،
جميع رايات الوطن العربي
مرفوعة بشعوبها وعمالها
الشرفاء، في قلبي وقلب
الشعوب العربية كل الدول
العربية، السياسات تختلف
والشعوب تتفق وتتضامن لا
نختلف ابدا.



متضامنة، نرى تغيرات في
الوطن العربي ولكنه قادر على
تخطى الصعاب، المؤامرات
تحاك بالدول العربية وهناك

امينا عاما للمجلس التنفيذي
للاتحاد العربي لعمال النقل
لخمس سنوات قادمة.
وفي كلمته رحب المراغي
بالمشاركين جميعا في الدورة
الرابعة للمجلس التنفيذي
للاتحاد العربي لعمال النقل،
وقال: ”وطننا العربي جسد
واحد لا نفرق بين دولة ودولة،
عندما نذهب لأي بلد عربي
لا نقول سوى عربي، الشعوب
العربية موحدة ومتضامنة
وبها نسب وصهر ولا نفرقنا
السياسات والخلافات،
الشعوب العربية قوية

أكد المشاركون في الدورة
الرابعة للمجلس التنفيذي
للاتحاد العربي لعمال
النقل التابع للاتحاد الدولي
لنقابات العمال العرب، التي
انعقدت مؤخراً في القاهرة
بحضور الأمين العام للعمال
العرب غسان غصن وقيادات
«الاتحاد»، تجديد الثقة في
النائب جبالي المراغي رئيس
الاتحاد العام لنقابات عمال
مصر ورئيس لجنة القوى
العامة بمجلس النواب ورئيس
النقابة العامة للعاملين بالنقل
البرى، واختياره بالإجماع

BAS your Official Airport Host

باس مضيفكم الرسمي في مطار البحرين الدولي



Aircraft Engineering



Catering



Ground Operations



Cargo



خدمات مطار البحرين
Bahrain Airport Services

www.bas.com.bh

الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي



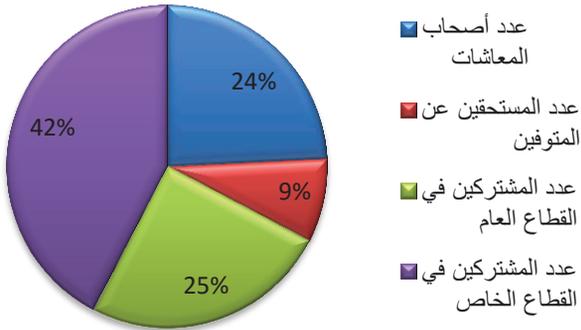
ضمان الطمأنينة والاستقرار الاجتماعي من خلال تحفيز النمو الاقتصادي لاستدامة الصناديق التأمينية والالتزام بتقديم خدمات تأمينية عالية الجودة للجميع

التميز في جودة الخدمات واستدامة المزايا التأمينية

يرتكز مبدأ عمل الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي على توفير المظلة التأمينية الشاملة والمستمرة للمواطن البحريني وذويه، وتوفير سبل العيش الكريم لهم بعد انقطاعهم عن العمل، وتفخر الهيئة بتقديم خدماتها التأمينية للمؤمن عليهم من المشتركين البالغ عددهم أكثر من (146,500) مشترك في القطاعين العام والخاص، إلى جانب أكثر من (503,200) مؤمن عليه من الأجانب في القطاع الخاص (عن فرع إصابة العمل).

فيما يبلغ عدد أصحاب المعاشات أكثر من (52,600) متقاعد يضاف إليهم أكثر من (18,200) مستحق عن أصحاب المعاشات المتوفين حتى نهاية العام 2017.

أعداد المؤمن عليهم البحرينيين
*حتى الربع الرابع من عام 2017



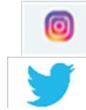
وانطلاقاً من حرص الهيئة على كفاءة خدماتها التأمينية لجميع المستفيدين منها ولتسهيل وصولها إلى جميع فئات المؤمن عليهم تقدم الهيئة خدماتها المتعددة من خلال عدة قنوات:

← المقر الرئيسي بمكاتب الدبلومات التجارية في المنطقة الدبلوماسية، وفروع الهيئة (فرع ميناء سلمان/ فرع مجمع سترة التجاري/ فرع مجمع التأمينات التجاري/ المكتب التمثيلي في هيئة تنظيم سوق العمل).

← الخدمات التأمينية التي توفرها الهيئة من خلال مركز الاتصالات والخدمات (17000707): بلغ عدد المتصلين لعام 2017 أكثر من (115,800) مراجع وأكثر من (9,400) في شهر يناير لعام 2018.

← الخدمات التأمينية التي توفرها الهيئة من خلال مكاتب البريد بجميع مناطق المملكة.

.(bh_sio)



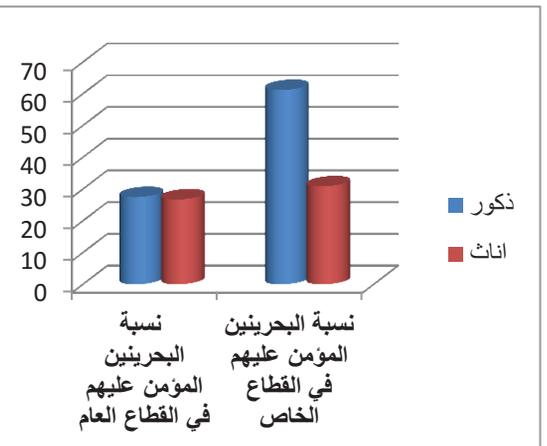
← حسابات التواصل الاجتماعي للهيئة

إلى جانب تلك الخدمات تقدم الهيئة عدداً من الخدمات الإلكترونية لأصحاب العمل والمؤمن عليهم عبر موقعها الإلكتروني (www.sio.gov.bh) حيث:

*بلغ عدد مستخدمي الخدمات الإلكترونية من أصحاب العمل في القطاع الخاص أكثر من (72,400) صاحب عمل حتى فبراير 2018.

*بلغ عدد الجهات الحكومية المستفيدة من الخدمات الإلكترونية للهيئة (82) جهة.

*يمكن لأكثر من (193,500) مستفيد استخدام الخدمات الإلكترونية التي تتيحها الهيئة للأفراد، في حال قيامهم بالتسجيل في نظام المفتاح الإلكتروني.





دورة تدريبية عن المفاوضات الجماعية بالتعاون مع اتحاد عمال السودان

سائل التواصل الاجتماعي في العمل النقابي، والتخطيط الاستراتيجي في العمل النقابي والتعامل مع ضغوطات العمل وصفات القائد النقابي.

ودور المرأة العاملة فيه. وجاءت محاضرات الدورة تحت عناوين، "إعداد وإدارة الاجتماعات النقابية والإعلام النقابي وأهميته وإدارة الاستثمارات النقابية، ودور

لجنة شؤون المرأة والطفولة بالاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين زبيدة البلوشي محاضرة لعضوات الوفد السوداني المشاركات في الدورة تحت عنوان "العمل النقابي

نظم الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين دورة تدريبية في المفاوضات الجماعية والعمل النقابي، بالتعاون مع الاتحاد العام لنقابات عمال السودان. وضمن الدورة قدمت رئيس



في محاضرة للجنة تدريب «الحر» الحقوق القاعدية وإصابات العمل

للهيئة العامة للتأمين الاجتماعي لتعاونها الدائم في تقديم المحاضرات، ولشركة ونقابة تطوير للبتروك لاستضافتها المحاضرة.

تنظيم بعض المحاضرات عن الحقوق التأمينية، نظراً لرغبة العديد من النقابات في توعية أعضائها بهذا الجانب المهم والتعرف على كافة الحقوق والمزايا التأمينية المختلفة. وقدمت العسومي الشكر

لموظفي شركة تطوير للبتروك بالتعاون والتنسيق مع نقابة شركة تطوير. وأكدت نسرین العسومي نائب رئيس الاتحاد الحر للتدريب والتثقيف العمالي أن اللجنة وضعت في خطتها للعام ٢٠١٨

نظمت لجنة التدريب والتثقيف العمالي بالاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين، بالتعاون مع الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، محاضرة توعوية بشأن «الحقوق القاعدية والمزايا وإصابات

رئيس نقابة «مجموعة فولاذ»:

نسعى لتعديل بدلات السكن والدرجات الوظيفية

بدأت نقابة عمال مجموعة فولاذ مع نشأة إحدى شركات المجموعة حديثة التأسيس وهي شركة «صلب البحرين»، فعند بدء توظيف العاملين في الشركة، كانت هناك بعض المشاكل قد ظهرت آنذاك، ولم تكن هناك نقابة تدافع عن حقوق العمال.

الفني والعلمي من الاتحاد الحر لنقابة عمال فولاذ، حيث تشارك النقابة في جميع الأنشطة التثقيفية التي ينظمها، وكذلك الدورات التدريبية للعاملين والنقائين، وهو ما أسهم في صقل التجربة النقابية في مجموعة فولاذ، واستطعنا من خلال تبادل الخبرات مع النقابات المناظرة في الاتحاد الحر أن نتعلم الكثير من أفضل سبل التفاوض سواء مع الإدارة التنفيذية أو الحكومة للدفاع عن قضايا عمال المجموعة.

تحسين أوضاع العاملين

ويوضح أنه لدى نقابة مجموعة فولاذ خطة مستقبلية تضع لتحسين أوضاع العاملين، ولا يخفى على أحد أن مثل هذه الخطط تحتاج إلى موارد مالية كبيرة، لكن الوضع الاقتصادي العام سواء في البحرين أو كافة دول العالم، دائماً ما يصطدم مع هذه الطموحات، لكن نحاول ونتناضل ونكافح في اقتناص أفضل المكاسب للعاملين في الوقت المناسب لها.

الرياضية تنظم النقابة برامج رياضية منها بطولة لكرة القدم وأخرى للسلة والكريكيت والذي أصبح مؤخراً من أقوى الفرق الرياضية من حيث النتائج وسيمثل مملكة البحرين في الخارج باسم الشركة. ويشير إلى أن النقابة تحرص سنوياً على توزيع هدايا على كافة العاملين بمناسبة يوم العمال العالمي، منوهاً إلى أن الدعم المالي الذي تستحصله النقابة عادة ما يأتي من مؤسسات داعمة عديدة بالإضافة إلى دعم الإدارة.

أفضل سبل التفاوض

وفيما يخص العلاقة مع الاتحاد الحر يؤكد خالد القوتي أن نقابة فولاذ منذ بدأت نشاطها، كان لها السبق في الانضمام إلى الاتحاد الحر لنقابات البحرين ومع بدء نشاطه، حيث ارتأينا أنه من الأصوب الانضمام للاتحاد، كي يمنح النقابة بعداً أعمق للعمل النقابي، ويمثل لنا مركز ثقل يستطيع أن يدعم قضايا العاملين في مجموعة فولاذ. كما لا يتوقف الدعم



هذا الصدد، وتواصل النقابة أيضاً العمل على تعديل البدلات للعاملين مثل بدل السكن والزيادة السنوية وتعديل الدرجات الوظيفية.

أنشطة اجتماعية وترفيهية

وحول أنشطة النقابة يوضح «القوتي» أنها تقوم بالعديد من الأنشطة للعاملين في المجموعة بشكل دوري، فلم يخل العمل النقابي من أنشطة اجتماعية وترفيهية للعاملين وعائلاتهم، حيث يتم تنظيم رحلات إلى البر سنوياً. وعلى صعيد الأنشطة

يقول رئيس النقابة خالد القوتي: توليت مهمة التحدث مع الإدارة بالنيابة عن العمال في الشركة في تلك المرحلة، وقبل أن نفكر في إنشاء نقابة، ثم طرحت فكرة إنشاء نقابة بعد حلحلة المشاكل العمالية، ولدى عرض الفكرة على الإدارة التنفيذية وجدنا ترحيباً كبيراً، بل إن تعاوننا منهم عبر تقديم المشورة في كيفية إنشاء النقابة وإيجاد مقر لها بالشركة والتوعية بالحريات النقابية، كان له الأثر في انضمام أكبر عدد من العاملين، حيث بدأت نقابة فولاذ بحوالي ٣٥ عاملاً وموظفاً بالشركة، والآن وصل عدد المنضمين للنقابة أكثر من ٣٥٠ عضواً.

ويضيف: يجب أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى الرئيس التنفيذي للشركة على ما قدمه من عون وتشجيع كبيرين أسهما في انطلاق نقابة عمال فولاذ، ولا يسعنا كنقابة إلا أن نذكر جهود الإدارة متمثلة في الرئيس التنفيذي، على حرصه بصرف مكافأة شهر بونص للعامل جميعاً والاستجابة السريعة لمبادرة النقابة في

رئيس نقابة بتلكو: تعديلات قانون العمل الجديد أضعفت العمل النقابي

به الدراسة ورفع علاوة
المواصلات للموظفين، وهذا
يعتبر في حد ذاته إنجازاً
للنقابة.

العمالة الوطنية أولاً
وعلى صعيد العمل النقابي
والتعاون مع الاتحاد الحر
لنقابات عمال البحرين يقول
محمد مبارك: شاركت نقابة
بتلكو في وضع المرئيات التي
رفعها الاتحاد إلى حضرة
صاحب الجلالة الملك حمد
بن عيسى آل خليفة عاهل
البلاد المفدى، بشأن وضع
استراتيجية لمواجهة ارتفاع
الدين العام، بإنشاء مجموعة
من المشروعات الاقتصادية
الداعمة للموازنة، والبحث
عن البدائل التي من شأنها
التقليل من الاعتماد على
الاقتراض.

وكان أكثر ما يهتم نقابة
بتلكو- بحسب مبارك- هو
التركيز على العمالة الوطنية،
فالنقابة تؤمن بأنه كلما تطور
المواطن تطورت البلد وارتقت،
كما رفعت النقابة ضمن
مرئياتها إلى رئيس الاتحاد
الحر تحذيراً من تقليص
العمالة الوطنية في الشركات.
ولنقابة بتلكو شراكة
استراتيجية مع الاتحاد
الحر في إقامة الدورات
التدريبية والتثقيفية وورش
العمل واللقاءات الدورية مع
النقابات الأخرى وفعاليات
اللجان المتنوعة في الاتحاد.

العاملة في البحرين ثقافة
العمل النقابي لدى موظفيها،
مثل الدول الأخرى، لكن لدينا
أمل في التغلب على هذا الأمر
بنشر ثقافة العمل النقابي.

رفع علاوة المواصلات
ويوضح أن النقابة استطاعت
أن تنجز الكثير خلال العام
المنصرم، عبر الوصول إلى
حلحلة قضايا كثيرة لمشاكل
عمالية سواء مع الإدارة أو
مع بعضهم البعض، ولكي
تنجح النقابة لا بد لها أن
تواكب أحداث الساعة
وتتعامل مع الحدث بحكمة،
ولقد استطاعت نقابة بتلكو
أن تفعل ذلك، فمن ضمن
الإنجازات التي قدمتها
النقابة خلال العام، تقديم
دراسة وافية ومستفيضة
للإدارة حول ارتفاع سعر
البنزين واثره على الموظفين
في بتلكو، وقدمت النقابة
مقارنة بين ما تصرفه
شركات نظيرة لموظفيها
كعلاوة مواصلات وما
يصرف للموظفين، وأوضحت
للإدارة أن بتلكو هي الأقل
من بين الشركات المدرجة
في الدراسة، وهو ما أخذته
الإدارة بعين الاعتبار، ووعدت
بإعادة النظر في العلاوة بعد
بحث الأمر.

وعلى الرغم من عدم تحقيق
إنجاز في هذا الملف، إلا أن
وعود الإدارة تؤكد أنها في
طريقها لتطبيق ما جاءت



النقابات والحافز لدى
العامل للانخراط في العمل
النقابي، فلا نجد استجابة أو
قبولاً لدى العمال للانضمام
للنقابات مثلما كان الأمر في
السابق، ولا يلجأ للنقابة إلا في
حال واجهته مشكلة.

ويؤكد رئيس نقابة بتلكو أن
بقاء النقابة يأتي من قوة
الأعضاء وكثرة عددهم،
وهذا ما تعانيه أغلبية
النقابات حالياً، وأرجع
السبب في إحجام كثير من
العمال عن الانضمام إلى
النقابة، إلى خشية الإدارة،
فيعتبرون العمل النقابي هو
فقط المعارضة لكل قرارات
وتوجهات الإدارة التنفيذية،
وهو مفهوم خاطئ نحاول
العمل على تصحيحه عند
الموظفين والعاملين، وهذا
حال نقابات كثيرة حيث
تفتقد الكثير من المؤسسات

عادة ما يواجه العمل النقابي
الكثير من التحديات، وهذا
ما واجهته نقابة «بتلكو» التي
تأسست بعد أحداث عام
٢٠١١م، وبعد أن تم تسييس
العمل النقابي في الشركة،
فانضمت عندها إلى الاتحاد
الحر لتبدأ بعشرة أعضاء
فقط، ولتصل إلى ١٠٠ عضو
حالياً، رغم خروج عدد كبير
خلال الفترة الماضية، بسبب
التقاعد المبكر والمزايا التي
منحتها الشركة للمتقاعدين.
وحول المصاعب التي تواجه
العمل النقابي بصفة عامة
يتحدث محمد مبارك
رئيس نقابة بتلكو فيقول: إن
تعديلات قانون العمل الجديد
أضعفت العمل النقابي، بمنع
التعبير عن المواقف العمالية
بوقفات.

ويضيف: في الماضي كان من
حق العامل عند اختلافه
مع رب العمل أن يستخدم
خطوات معينة للتعبير عن
رأيه والمطالبة بحقوقه، أولها
التوجه إلى وزارة العمل وعمل
وقفه تعبيرية، وكان ذلك
أحد سمات القضايا العمالية
الجماعية، ولكن الآن لا
نستطيع حتى تنظيم الوقفة
العمالية الخاصة بيوم العمال
العالمي في الأول من مايو، رغم
أنها وقفة عالمية تعبيرية إلا
أنها لا تحظى بموافقة.

ويضيف مبارك: هذه
المشكلة ألفت بظلالها على

طورها المهندس علي محمد بريقع تقنيات لمعالجة المياه بـ«صلب البحرين» توفر ٣٠٠ ألف دولار سنوياً

مرحلة الشطف وتحتاج إلى ٢٧,٥ متر مكعب لكل مرشح، وبالتالي فإن مجموع المياه المستهلكة لكل مرشح عند كل دورة غسيل ٨٤ متر مكعب، ثم يذهب كل هذا الكم من المياه إلى الصرف.

وتنتج عملية التفريغ مياه ذات جودة عالية لأنها تمر بالفعل عبر المرشحات بل إنها أعلى جودة لأنها تأخذ وقت أكثر في الترشيح، فقرر تغيير المسار لتصب في خزان المياه النقية بدلاً من مياه الصرف.

كذلك الأمر بالنسبة لمياه الشطف التي تعتبر ذات جودة متوسطة ويمكن إعادتها أيضاً إلى أحواض الترسيب ثم إلى المرشحات مرة أخرى لإعادة استخدامها بدلاً من هدرها في مياه الصرف، ويتم التخلص أيضاً من مياه الغسيل العكسي لأنها ذات جودة رديئة، وبذلك يمكن إعادة تدوير ٥٣% من مياه غسيل المرشحات.

واستغرق المشروع فترة زمنية وصلت إلى شهر واحد فقط لتنفيذه بالكامل وانطلق في شهر يناير ٢٠١٨م، وبلغت تكلفته الإجمالية أربعين ألف دولار فقط، وقد بدأ الحصاد بالتوفير في المياه والكيماويات والكهرباء وبدون أي آثار جانبية أو تكلفة اقتصادية تذكر.



في قسم المرافق بشركة صلب البحرين يعمل المهندس علي محمد بريقع كمراقب للمرافق والعمليات والميكانيكا، وهو حاصل على ماجستير في معالجة المياه، وعضو بنقابة عمال مجموعة فولاذ، واستطاع من خلال خبراته أن يقدم العديد من المشاريع والأفكار المبتكرة لتحسين الأداء وتوفير التكلفة، حيث استطاع بأحد تلك المشروعات أن يوفر ما يقرب من ثلاثمائة ألف دولار سنوياً، بالاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة والوعي الكامل بتقنيات معالجة المياه.

ويعد مشروع إعادة استخدام مياه غسيل المرشحات من أبرز المشروعات التي قدمها المهندس بريقع، بحسب ما ذكره رئيس نقابة مجموعة فولاذ، ويقول إن المتعارف عليه في العمليات التشغيلية لمصنع الفولاذ، أن غسيل المرشحات يستهلك كميات كبيرة من المياه، والذي يؤثر على تكلفة معالجة المياه، ولكن إذا نظرنا بالتفصيل سنجد أن غسيل المرشحات يتكون من ثلاث مراحل أساسية وهي: تفرغ المياه والتي تبلغ ١٧,٥ متر مكعب لكل مرشح عند كل دورة غسيل، ثم الغسيل العكسي بما يقارب ٣٩ متر مكعب لكل مرشح عند كل دورة، وأخير



فاتن حمزه

يوم العمال.. رسائل إلى من يهمه الأمر

يوم الأول من مايو، هو يوم التعبير الخالص والثناء البالغ لكل عامل أفنى حياته مضحياً بوقته وصحته صامداً مكافحاً لتتقدم البشرية وتهض بفضل أكتافه وعرقه.

رغم ارتباط هذا التاريخ في بداياته بالحركات اليسارية والعمالية، بل والشيوعية منها، ليصبح رمزاً لنضال الطبقة العاملة من أجل حقوقها، إلا أنه على إرتباط وثيق بالإسلام الذي إستطاع أن يؤمن ويصون هذه الطبقة، ففيه من أحكام الأجير ما يفني عن تمجيد هذه المناسبات.

لقد حلت مملكة البحرين في المركز الثالث عربياً و ٢٣ عالمياً في قائمة أفضل دول العالم معيشياً لإقامة العمالة الوافدة، وذلك في استطلاع رأي أجرته مؤسسة انترنشنز «Internations» مؤخراً، حيث استطلعت المؤسسة رأي ١٤ ألف مغترب يقيمون في ٢٠٠ دولة من مختلف قارات العالم، وكانت هذه النتيجة المشرفة ذات الدلالات القوية.

إن حصول المملكة على هذا المركز المتقدم يؤكد مدى الاهتمام وحجم الفرص التي تقدمها حكومة البحرين لاستقطاب شريحة منتجة تسهم في تطوير البلاد، ولكنه يضع أيدنا في الوقت ذاته على طموح مشروع هو أن نقدم المزيد لأبناء الوطن وتحفيزهم للعمل في المجالات والأعمال البسيطة التي تقوم بها العمالة الوافدة كأحد الحلول التي قد تسهم في تقليص نسبة البطالة.

ومن المهم هنا أيضاً أن نلقي الضوء على أن الاحتفال بيوم العمال لم يعد يتعدى عطلة رسمية أو طقوس احتفالية كادت تفقد رونقها، أي تحول إلى يوم لأجل الاحتفال فحسب، رغم مرور ١٣٠ سنة على أول احتفال عالمي به!

تقديري أن الاحتفال بيوم العمال العالمي ليس حكرأ على توزيع الهدايا وشهادات التكريم، بل هو فرصة للنظر من جديد في كل ما يقود إلى التغيير والتطوير والتعديل في القوانين الداعمة لحقوق العمال، إذ يجب أن يكون "١ مايو" يوماً نقف فيه وقفه إنسانية نراجع فيها أوضاع العمال وظروفهم، ونستذكر ما تحقق لهم ومالم يتحقق ونرفع مطالبهم، كما أنه فرصة لتدارس أحوال الطبقة العاملة وتقييم إنجازاتها، يوم يجب أن يعاد التذكير فيه بحقوقهم وواجباتهم الأخلاقية والقانونية وفق الدستور، كما يجب أن يخصص للمراجعة والمصارحة بطرح قضايا الفساد والمحسوبيات والحقوق المغيبة التي يدفع ثمنها العامل المجد، في مقابل الطالح!

ولن تغيب عنا قضية المتقاعدين وجيوبهم الفارغة، يوم في السنة لا يرى فيه المتقاعد سوى يوم عطلة هو أصلاً ليس بحاجة لها كونه متقاعداً.

يوم العمال يجب أن يكون يوماً للوحدة، لا التفرق، يوم المكارم والثناء دون تمييز على أساس الجنس أو المذهب أو العرق، يوم العدالة والمحاسبة، فما نراه اليوم واقع مليء بالتناقضات والمخالفات، واتساع الشرخ في المجتمع بتعدد الاتحادات العمالية في البلد الواحد، وما يتبع ذلك من تعدد التوجهات! رسالة نوجهها لبعض المسؤولين: «اتقوا الله واحذروا من التلبس بمظلمة الخلق»، فإن الظلم ظلمات يوم القيامة، ودعوة المظلوم تتبعه أين ما كان ومتى حل ورحل، فكم من دعوة قد سلبت غنيا ماله ومركزه.

وحتى لا ننسى ولن ننسى - رغم مرور سنوات على أزمة البحرين - موقف من هبوا للعمل تطوعاً وحباً، ذكريات لا يمكن محوها أو نكرانها، نوجه تحية من القلب لهم ولكل من فزع للوطن تطوعاً، تحية لكل عامل مخلص تصببت عرقه طوال العام لأجل أن يحيى الوطن في عزه وخير ورخاء.

د. عامر الحجري، مدير عام المكتب التنفيذي
لمجلس وزراء العمل بدول «التعاون»:

التعددية النقاية في البحرين تجربة رائدة وصلت إلى مراحل متقدمة

أكد الدكتور عامر الحجري، مدير عام المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أن التعددية النقاية في مملكة البحرين تجربة رائدة وصلت إلى مراحل متقدمة من الانجاز وتحقيق المكتسبات.

والحوارات المشتركة بين الدول الاعضاء، التي تسهم في تحويل تلك التوجهات إلى توصيات و ثم قرارات صادرة عن المجلس، يسترشد بها كافة وزارات العمل بالدول الاعضاء. يضاف إلى ذلك أن مشروع السوق الخليجية المشتركة يهدف إلى تأصيل المواطنة الخليجية وتوسيع مساحات الانتقال البيئي للمواطنة الخليجية ولرؤوس الاموال، ما يعزز التنمية الاقتصادية الاجمالية لدول المنطقة.

■ لدى كل دولة من دول المجلس مبادراتها العمالية الخاصة، فهل استطاع

عن وعي هذه الدول وإدراكها لطبيعة المرحلة التاريخية الدقيقة التي تمر بها المنطقة وما تواجهه من تحديات تبرز في كافة قضايا المجتمع، وفي مقدمتها القضايا العمالية والاجتماعية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً ومباشراً بقضايا تنمية ورفاه الإنسان، باعتباره وسيلة وغاية بناء الوطن وازدهاره. وترتكز مهام المكتب التنفيذي على التوجهات الصادرة عن مجلس وزراء العمل للتركيز على موضوعات وتخصصات عمالية بعينها و يبحث المكتب التنفيذي متابعة هذه التوجهات عبر اصدار الدراسات وإقامة الندوات

مسميات المهن وتوصيفها. وأشار إلى أن الظروف الاقتصادية الصعبة التي مر بها العالم قد غيرت من نمط التشغيل بالكامل في مختلف المناطق، وادخلت العديد من الدول في تحد كبير من حيث توفير فرص العمل لمواطنيها. وفيما يلي نص الحوار:

■ كيف أسهم المجلس في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول الأعضاء، وما هي سبل التعاون بين الدول الأعضاء في مجال العمل ورفد السوق بمتطلبات القطاع الاقتصادي الخاص؟
- جاء تأسيس المجلس تعبيراً

وقال - في حوار خاص لـ «العامل الحر»- إن دول الخليج تتميز بقدرتها على كبح جماح معدلات البطالة وتوفير فرص العمل اللائق لمواطنيها، موضحاً أن مشروع السوق الخليجية المشتركة يهدف إلى تأصيل المواطنة الخليجية وتوسيع مساحات الانتقال البيئي للمواطنة الخليجية ولرؤوس الأموال. وأضاف أن من أبرز إنجازات المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول «التعاون» اعتماد المجلس للدليل الخليجي للتصنيف والتوصيف المهني، الذي يهدف الى توفير لغة تفاهم مشتركة تتعلق بالمهام المهنية للقوى العاملة وتوحيد

دول الخليج تتميز بقدرتها على كبح جماح معدلات البطالة وتوفير فرص العمل

السوق الخليجية المشتركة تسهم بتوسيع مساحات الانتقال للعمالة ورؤوس الأموال

منح المزيد من الحوافز المشجعة إلى القطاع الخاص، وتهيئة البيئة المواتية لنموه وازدهاره، ليتمكن من القيام بدوره الحيوي، مكملاً ومعززاً لدور القطاع الحكومي في بناء وتكامل الاقتصاد الخليجي.

■ ما هي توجهات دول المجلس المستقبلية في مجال التنمية الاقتصادية؟
إن دول مجلس التعاون واصلت بذل جهودها لتوحيد السياسات والاستراتيجيات، الاقتصادية والتجارية، واضحة في مقدمة أولوياتها

منظمات القطاع الخاص، بهدف زيادة فرص العمل والحد من البطالة، وفي هذا الاطار يعكف المكتب على التقريب بين تلك السياسات قدر الإمكان.

■ كيف تنظرون إلى التجربة النقابية في مملكة البحرين، وهل هناك مساع للاستفادة من التجربة البحرينية في التعدد النقابي للدول الأعضاء؟

التعددية النقابية في مملكة البحرين تجربة رائدة ووصلت إلى مراحل متقدمة من الانجاز وتحقيق المكتسبات، والحركة العمالية في منطقة الخليج العربي بلغت مكانة متقدمة في الأوساط العمالية والمحافل الدولية والمكتسبات العمالية التي حققتها انطلاقاً من مبدأ الحوار الاجتماعي مع أطراف الانتاج الثلاثة، ممثلة في الحكومات والغرف التجارية والعمال.

ومثل هذه الانجازات الخليجي في المجال العمالي تعكس ثقة عالية بالتوجهات الخليجية وأبرزت جهداً خليجياً كبيراً في سعيها المستمر لتطوير وتعزيز السياسات العمالية الناجحة التي بينت مدى تعاون أطراف الانتاج الثلاثة.

المجلس توحيد الخطط المستقبلية بالاستفادة من المبادرات والمشروعات الناجحة في دول لتطبيقها في الدول الأخرى؟

الظروف الاقتصادية الصعبة التي مر بها العالم قد غيرت من نمط التشغيل بالكامل في مختلف المناطق، وادخلت العديد من الدول في تحد كبير من حيث توفير فرص العمل لمواطنيها.

وتتميز دول الخليج بقدرتها على كبح جماح معدلات البطالة وتوفير فرص العمل اللائق لمواطنيها، مع توفر إرادة القيادات الخليجية ودعمها اللامحدود في سبيل تطوير سوق العمل؛ ولذلك هناك تعاون كبير بين الدول الخليجية لنقل تجاربها الرائدة في مجالات التشغيل والاستفادة من النتائج الايجابية التي تتحقق في كل دول من دول المجلس.

■ ما هي أولويات المجلس في المرحلة المقبلة؟

إن سياسات التشغيل في دول الخليج تحظى بأولوية خاصة، نظراً لدورها المهم في تحقيق جملة من الأهداف التي ترتبط بالقطاع الاقتصادي والاجتماعي، من خلال توفير فرص العمل اللائق والمستقر لمواطني الخليج بصفة أساسية.

كما أن دول الخليج أدركت مدى أهمية تطوير التشغيل بمجموعة التدابير والإجراءات التي تضعها وتنفذها وزارات العمل بالتعاون مع مختلف



نعمات أحمد حسن رئيس لجنة المرأة في الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب سابقاً:

المرأة النقابية نالت حقها في المشاركة وتفوقت على مثيلاتها في العالم العربي

نعمات أحمد حسن أمينة أمانة المرأة والطفل بالاتحاد العام لنقابات العمال بالسودان ورئيس لجنة المرأة العاملة العربية في الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب سابقاً، مصرفية مارست العمل النقابي من خلال الفرعية والهيئة النقابية للمصارف، وتدرجت في المواقع النقابية حاملة هموم العاملين، مما جعلها تحتل موقعها في المكتب التنفيذي للاتحاد العام، وأخذت دورها مشاركة وحاضرة في المحافل النقابية الاقليمية والقطرية والدولية فاختيرت أولاً نائباً لرئيس لجنة المرأة العاملة العربية وعضواً أصيلاً للجنة المرأة العاملة الأفريقية في منظمة وحدة النقابات الافريقية.

عبر الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب أو عن طريق البروتوكولات الثنائية بين اتحاد عمال السودان والإتحادات القطرية، فقامت العديد من الأنشطة. وعلى المحيط الأفريقي فالسودان عضو أصيل في لجنة المرأة العاملة بمنظمة وحدة النقابات الأفريقية وأيضاً يشارك في معظم الندوات والدورات والمؤتمرات الخارجية عبر مكتب ومجلس أمانة المرأة والطفل بالإتحاد او عبر النقابات العامة والإتحادات الولائية و لقد استطعنا إنفاذ الكثير من الأهداف والإستراتيجيات التي نادت بها خطط العمل العربية والافريقية والعالمية في شأن المرأة العاملة لا أستطيع أن أعددها في هذا المجال لضيق الوقت ولكن إن شاء الله سوف نوثق لذلك في كتاب المرأة النقابية السودانية يضم كل المكتسبات التي حصلت عليها المرأة العاملة

لتصبح قائدة نقابية مؤهلة وأتاحت لها فرص المشاركة في جميع المجالات بالإضافة إلى فرص التدريب والمشاركة في السمنارات والمؤتمرات النقابية المحلية والعالمية والإقليمية بغرض إكتساب مهارات القيادة وتبادل الخبرات ونتج عن ذلك كوادرنقابية نسائية بعدد مقدر على مستويات النقابات العامة والإتحادات الولائية. أما على الصعيد العالمي فالمرأة النقابية أخذت دورها على المحيط الإقليمي والعربي والأفريقي مشاركة في جميع الأنشطة النقابية فتبوا السودان منصب نائب رئيس لجنة المرأة العربية العاملة ومن ثم رئيس لجنة المرأة العربية العاملة بالاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، وذلك أدى إلى ربط المرأة العاملة السودانية بالمرأة العاملة العربية في كل التنظيمات النقابية في الوطن العربي وكان ذلك

وكان ذلك يرجع لسببين الأول أن المرأة أصبحت قوة فاعلة ومنتجة لا يستهان بها، والثاني هو أن المرأة ذات طبيعة خاصة في التكوين الجسماني لذا فهي أدرى بمشاركتها وحقوقها الخاصة بها. ومن هذا المنطلق تحركت أمانة المرأة والطفل بالاتحاد في اتجاهين الأول: الدفاع عن حقوق المرأة كعنصر عامل والثاني بناء حركة نقابية قوية بنسائها ورجالها قادره على الأداء النقابي في اطار المركز الواحد للاتحاد العام لنقابات عمال السودان. وقد تحققت للمرأة العاملة العديد من الإنجازات والمكتسبات التي لم تصل اليها الكثيرات من العاملات في الدول المتقدمة، حيث ستوعبت تشريعات العمل وكل المبادئ والأهداف العامة لمستويات العمل الدولي والعربي و بدأت أمانة المرأة والطفل في تأهيل المرأة

وتقديرأ لجهودها ونقل لها هذا الحوار عن جريدة «صوت العمال» السودانية، التي طرحت عليها العديد من الاسئلة المتعلقة بالهم النقابي وقضايا المرأة العاملة في النقابات، فكان هذا الحوار:

■ **النقابات هدفها الأساسي خدمة قضايا العاملين.. نريد الوقوف على ماذا تحقق للمرأة العاملة المكاسب على الصعيد المحلي والعالمي من خلال ممارستك للعمل النقابي؟**
أولاً كان لتزايد أعداد النساء العاملات بصورة كبرى أثره العميق في أن يفكر الإتحاد العام لنقابات عمال السودان في دفع المرأة إلى ارتياد العمل النقابي والوقوف لجانبها وصقل قدراتها القيادية عن طريق أمانة المرأة والطفل بالإتحاد خلال الدورات من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٦ ومن ٢٠١١ إلى ٢٠١٦م.

على المرأة إزالة ظروف التمييز بينها والرجل في العمل النقابي في مختلف المواقع

السودانية منذ الاستقلال .
■ كيف ترين التحديات التي تواجه المرأة النقابية وما هي آفاق المستقبل بالنسبة لها حسب تجربتك في العمل النقابي؟

من المعروف دولياً وإقليمياً أن المرأة العاملة بصفة عامة تتصف بضعف نشاطها النقابي وعزوفها عن دخول معترك العمل النقابي المتواصل، ولعل أبرز التحديات التي تواجهها هي المفاهيم والعادات التي تميز بينها وبين الرجل، حيث يتأثر الدور الذي تقوم به المرأة بنوعية المجتمع الذي تعيش فيه من حيث طبيعته وتركيبه والمفاهيم السائدة فيه ونظرته للمرأة وإسهامها في تنمية المجتمع وهناك الكثير من التنظيمات النقابية مازالت تحول دون وصول المرأة إلى المواقع القيادية لذلك نقول لا بد من حصر المرأة في العمل النقابي في أمانات المرأة فقط.

وهناك الكثير من التحديات، مثلاً قد تثير المرأة النقابية بعض القضايا التي لا تكون محل اهتمام الرجل وقد يكون

لطبيعة

المرأة

وتكوينها

يجعلها

لا تسعى

لوصول

إلى المواقع

القيادية داخل

■ إذن ما هو الدور المنشود من المرأة العاملة التي ولجت عالم النقابات للمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالبلاد؟

المرأة العاملة بصفة عامة والنقابية بصفة خاصة لها دور كبير في المساهمة في تحقيق التنمية، وقد تتضرر التنمية بدون مشاركتها على مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية، فالمرأة العاملة تغيرت نحوها الرؤى وذلك من خلال تقييم كل مجهوداتها في أعمالها الإنتاجية المتعددة التي تقوم بها في محيط الأسرة وخارجها بما في ذلك العمل غير مدفوع الأجر، فالمرأة أصبحت قادرة على المشاركة في كل نواحي الحياة، وقد تسهم في وضع الكثير من القرارات والتخطيط وتوجيه الأهداف وذلك مع مراعاة إحتياجاتها ومتطلباتها، فالمشاركة في التغيير المجتمعي تبدأ من

البيت والذي يمكن أن يكون أقرب مكان لعمل المرأة ففيه تقوم بدورها الطبيعي في دفع عملية الإنتاج والإنتاجية.

ومن هذا المنطلق يجب على المرأة النقابية أن تسعى لتدريب المرأة العاملة في المجالات الاقتصادية والإنتاجية وتصميم مناهج لدفع قدراتها في دعم الإنتاج، وتدريب العاملات على تكنولوجيا المعلومات والإتصالات وعلى المهارات الإدارية والاجتماعية وإبراز دورها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال البرامج التعليمية خاصة التعليم الحلقى وإظهار ذلك في وسائل الإعلام المختلفة .





ملاحظات على قانون العمل

بالرغم من عدم مضي مدة طويلة على إصدار قانون العمل، فإن هناك مطالبة بتعديل العديد من بنوده لكي يؤدي الدور المنوط به ويحقق التوازن المطلوب بين أطراف الإنتاج، على اعتبار أن أي خلل في تنظيم العلاقة بين العمال واصحاب العمل من شأنه أن يؤدي إلى خلق جو من القلق والإضطراب و يعيق دفع عجلة الاقتصاد نحو النمو والتقدم ، لا سيما أن هذا القانون غاية في الأهمية سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية، وأهميته لا تتبع من كثرة عدد الأفراد المخاطبين بأحكامه فقط- وهم يشكلون بالطبع الأكثرية الساحقة من المواطنين و المقيمين- وإنما أيضاً من الأثر العميق الذي يتركه في حياتهم، فقانون العمل بما ينص عليه من أحكام خاصة بالأجور وساعات العمل والإجازات بأنواعها المرضية و السنوية، يرسم الإطار الذي تتشكل وفقاً له حياة الجانب الأكبر من افراد المجتمع الذين يعملون لحساب الغير وتحت إدارته و إشرافه.

الخدمة تحت شرط التجربة» بحيث يحق لصاحب العمل في أي وقت شاء لو كانت مدة خدمة العامل وصلت إلى ٢٥ سنة أن يفصله تحت حجة تدني الكفاءة أو نقصها، ولا يُقيدده في ذلك سوى شرط إجرائي هو إخطار العامل بذلك!.

لذلك أقترح حذف هذه المادة نهائياً من القانون، خاصة

ومنحه ستين يوماً للوصول للمستوى المطلوب.

هذه المادة مستحدثة في قانون العمل الجديد ولم تكن موجودة في القانون السابق، والواقع العملي أثبت أن أصحاب العمل اتخذوا من هذه المادة مدخلا لتسريح العمال تحت هذا النص، وهو نص - حسب المحامين - يضع العامل «طوال فترة

على أربع مواد أجدها من أهم المواد التي يتوجب تعديلها أو حذفها.

الفصل بسبب تدني الكفاءة! أول هذه الملاحظات هي فصل العامل بسبب تدني الكفاءة وفق المادة ١٠٩ من قانون العمل، حيث لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب تدني كفاءة العامل أو نقصها بعد إخطار العامل بأوجه عدم الكفاءة أو النقص

لهذا رأينا من المناسب ان نبدي بعض الملاحظات، وهي ملاحظات نابعة من خلال ما عُرض على المحاكم من قضايا حقيقية، وما تم تداوله في المنتديات والندوات المتعلقة بهذا الموضوع، مع الإشارة إلى أن هذا المقال لا يتسع لحصر جميع المواد محل النظر أو النقد لكثرتها واحتياجها لشرح كاف، لذا سنتقصر

فقط دون غيرها من العلاوات والمزايا الأخرى.

وهذا البند أتاح ثغرة لأصحاب الاعمال بزيادة العلاوات بأنواعها، وتقليل الراتب الأساسي بهدف حساب حقوق العامل على أساس الراتب الاساسي فقط واستبعاد العلاوات الأخرى، فلم يعد مستغرباً أن نجد أن مجموع ما يتقاضاه العامل مقسوماً نصفين، نصف راتب أساسي والنصف الآخر علاوات بمسميات مختلفة مثل «علاوة هاتف» أو مواصلات أو سكن أو طعام..... إلخ .

لذا لا بد من تعديل هذه المادة لكي تُحسب حقوق العامل على أساس كل ما يحصل عليه لقاء عمله أياً كان نوعه ويشمل الأجر الاساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات والمزايا الأخرى، لكي يحصل العامل على حقه الكامل غير منقوص، ولسد هذه الثغرة في قانون العمل التي يلجأ إليها بعض أصحاب العمل.



محمود ربيع

خلال تغليظ تلك العقوبات لكي تُعطي الاثر الفعال.

مكافأة نهاية الخدمة و رصيد الإجازات

ورابع هذه الملاحظات ما نصت عليه المادة ٤٧ من قانون العمل من أن حقوق العامل المتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة ومقابل رصيد الإجازات السنوية، والتعويض المستحق عند الفصل بلا سبب مشروع تحتسب على «أساس الأجر الأساسي الأخير و العلاوة الاجتماعية»

تجنب عمال المنشأة الشهادة لصالح العامل المفصول خوفاً أن تصيبهم مقصلة الفصل لاحقاً، أو عدم القدرة المادية على توكيل محام، وغيرها من الأسباب التي توفت على العامل الحصول على حقه دون أن يتوفر لديه سوء النية. الجزاءات التي تستهدف احترام القانون

ثالث هذه الملاحظات هي الجزاءات التي تستهدف احترام نصوص قانون العمل من قبل طريفة العلاقة، حيث جعل المشرع مخالفة تلك الاحكام جرائم وفرض بحق المخالفين غرامات تتراوح بين خمسين دينار الى ألف دينار «الباب السابع عشر من قانون العمل، المادة ١٨٢ وما بعدها، إلا أن تلك العقوبات لم تترك أثراً فعالاً في الالتزام بنصوص القانون، وذلك بسبب عدم جسامتها، وخاصة بأنها عقوبات مالية، لهذا فلا بد من إعادة النظر بجميع العقوبات التي ينص عليها قانون العمل، وذلك من

أن العامل يصعب عليه إثبات عكس ذلك، لأن الشهود- في هذه الحالة- يكون لهم دور جوهري ومهم في حسمها، والشهود عادةً يعملون لدى صاحب العمل، ولن يكون في مقدورهم الشهادة لصالح العامل إلا تعرضوا للفصل. كما أن هذا النص يتعارض مع نص المادة ٢١ من القانون ذاته، التي تنص صراحةً على أن فترة التجربة يجب أن لا تزيد على ثلاثة أشهر، وهي فترة يستطيع من خلالها صاحب العمل أن يتأكد من كفاءة العامل.

الإزام رافع الدعوى بالرسم والمصاريف

ثاني الملاحظات هي ما أوجبه قانون العمل الجديد في مادته السادسة من أن على المحكمة الحكم بإلزام رافع الدعوى في حالة رفضها بالرسم والمصاريف القضائية، فهذا النص من المؤكد أنه سيسبب عزوف العمال عن التقدم بشكاويهم ودعاويهم أمام المحاكم العمالية خوفاً من خسارة الدعوى ومن ثم تحمل رسومها ومصاريفها، وهم لا طاقة لهم بذلك لأن أغلبهم بلا أجر ثابت بعد التسريح من العمل، وهو أمر يتوجب تعديله بإعفاء العمال من كافة رسوم ومصاريف الدعوى تسهيلاً لهم لإقتضاء حقوقهم ومستحقاتهم، لا سيما أن قبول الدعوى أو رفضها قد يعود لأمر ليست في متناول يد العامل كمرور فترة التقادم، أو عدم توفر أدلة الإثبات الكتابية اللازمة، أو



٧٠ مليار دولار حجم تحويلاتها السنوية..

العمالة الوافدة بدول الخليج... إشكاليات تبحث عن حلول!

كشفت دراسة للبنك الدولي أن تحويلات العمالة الوافدة بدول الخليج تصل تكلفتها السنوية إلى ما يقارب الـ ٧٠ مليار دولار وفقا لإحصائيات عام ٢٠١٢م.

استخدام عوائد الصادرات النفطية في إرساء البنى التحتية لتحقيق الخطط التنموية- أثرت سلبيا في بعض الجوانب، ومنها على سبيل المثال: نشوء وانتشار البطالة بين أبناء هذه الدول والتأثيرات الاجتماعية والنفسية، بخلاف التأثيرات الأمنية، والضغط الاقتصادي حيث التحويلات المالية الضخمة للعمالة التي تمثل ٩٪ من الناتج الإجمالي لدول الخليج تعنى في المقابل سحبا من السوق الداخلية، بخلاف تكلفة استقدام هذه العمالة. وأوضح أنه لمواجهة هذه الظواهر

ويقول الباحث الدكتور محمد صادق اسماعيل في كتابه "العمالة الأجنبية في الخليج العربي": إن هذه العمالة تعتبر من أهم المشاكل والتحديات التي تواجه دول الخليج، نظرا لارتباطها بقضية التركيبة السكانية، وقضية البطالة، وإعادة هيكلة اقتصاديات هذه الدول، فضلا عن الأبعاد الثقافية والاجتماعية لوجود هذه العمالة. وذكر د. اسماعيل في دراسته أن موجات العمالة الوافدة منذ منتصف الخمسينيات من القرن الماضي- رغم ارتباطها برغبة دول الخليج في



مرفت العربي

واللغات الأخرى، وتباين الانسجام التعليمي والثقافي بين أبناء دول الخليج. ومن المتوقع أن تتركز هذه المدارس في المستقبل القريب- وقد أفرزت فعلا- أجيالا لا تنتمي إلى النسيج الثقافي والتعليمي واللغوي لمنطقة الخليج العربية، كما قامت بعض هذه المدارس بإنشاء نواد خاصة وإصدار نشرات وجرائد لها وتأثيرها الثقافي أيضا. وبثت بعض الجاليات اذاعات خاصة على موجات FM وخصص لبعضها برامج تليفزيونية مما أعطاهم دورا في التأثير الثقافي والاجتماعي. ولا تغفل أيضا دور المربيات وخدم المنازل في التأثير الثقافي والاجتماعي، حيث التأثير على العادات والتقاليد وأنماط السلوك والمأكل والملبس، والشعائر الدينية، وهذا له تأثيره في الأجيال الناشئة التي تتشرب سلوكيات لا تمت للمجتمع الخليجي بصلة. من هنا فإن العمالة الوافدة، وبخاصة الآسيوية، تؤثر بصورة مباشرة وسلبية على



د. محمد صادق

أما من حيث التأثير الثقافي فإن انتشار الأفلام الهندية في دور السينما الخليجية على سبيل المثال، ومما لا يمت للواقع العربي بصلة، ينقل أنماطا من التصرفات والسلوكيات الغربية على هذه المجتمعات، مما يجعل أبناءها عرضة للتطبع بأنماط جديدة من السلوكيات التي تغير على المدى البعيد بنية المجتمع الثقافية والاجتماعية ويبعد النشء تدريجيا عن العادات العربية الأصيلة. يضاف إلى ذلك على المستوى الفكري- الثقافي انتشار المدارس الأجنبية في دول الخليج والتي يقبل عليها بجانب أبناء الجاليات أعداد غير قليلة من أبناء السكان الأصليين وبعض الوافدين، وهذه المدارس تقدم أيضا نماذج من التصرفات الإدارية والسلوكية الغربية على المجتمع الخليجي، والمناهج التي تختلف بطبيعة الحال مع الطابع الخليجي، وهذا يحدث تغييرا على المدى البعيد، حيث ظهر بوضوح تراجع اللغة العربية لصالح اللغة الإنجليزية

نشوء وانتشار البطالة بين أبناء دول الخليج من أبرز التأثيرات السلبية للعمالة الوافدة

التدفق العمالي لدول الخليج لابد أن يندسر بطبيعة الحال تدريجيا نظرا للنمو السكاني بهذه الدول

عاجلا وأجلا، وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وإعادة النظر في سياسات التوظيف.

أخطر الهجرات

أوضحت دراسة د. اسماعيل أن العمالة الآسيوية تعد واحدة من أكبر وأخطر الهجرات للعمل بدول الخليج، نظرا لأعدادها المليونية مقارنة بالوافدين من دول أخرى، خاصة إذا ما أخذنا في الاعتبار أن حجم العمالة الوافدة يفوق الآن عدد السكان الأصليين في بعض الدول، وبالتالي فهذه العمالة بكتلتها الضخمة أصبحت تمثل ظواهر اقتصادية اجتماعية منذ منتصف السبعينات وحتى الآن، وسيكون لها تأثيرات على المدى الطويل إذا لم يتم تدارك الأمر والنظر بجديّة لفكرة إحلال العمالة الوافدة وتغيير النمط الثقافي السائد لدى أبناء الخليج حول العمل اليدوي والحرفي. وبخلاف قضية البطالة وجدت ظواهر خطيرة مثل ترويج المخدرات والدعارة من قبل بعض المنتمين لجنسيات وافدة، خاصة المقيمين بصفة غير شرعية والمخالفين لشروط الإقامة، وهو ما يؤثر سلبيا على أبناء الدول.

السلبية بدأت دول الخليج منذ فترة مشروعات لإحلال العمالة الوطنية والحد من استقدام العمالة الأجنبية وملاحقة غير المشروع منها وإبعادها عن البلاد، وخاصة في ظل تراجع عوائد النفط والذي تبعه انحسار مشروعات قطاع الإنشاءات الأكثر استخداما لهذه العمالة.

والمح إلى أن التدفق العمالي لدول الخليج لابد أن يندسر بطبيعة الحال تدريجيا، نظرا للنمو السكاني بهذه الدول وتزايد أعداد الخريجين واكتسابهم مهارات متطورة بالتدريب، وتغير وجهة نظر أبناء الخليج نحو العمل اليدوي الذي يتطلب جهدا بدنيا، وذلك بسبب الحاجة إلى العمل والاعتماد على النفس فضلا عن ارتفاع معدلات البطالة، والظروف الاقتصادية والمحلية الضاغطة التي عززت الاتجاه نحو العمالة الوطنية.

وتقدر الدراسة أن أبناء دول الخليج الذين هم خارج قوة العمل في سن التعليم الثانوي والجامعي سيتدفقون مستقبلا إلى سوق العمل مما يتطلب من وزارات العمل وأجهزة الخدمة المدنية إعداد خطط متوازنة لاستيعابهم

التحويلات المالية تمثل نزيفا لموازين المدفوعات.. ويمكن تحويلها الى استثمارات

العمالة غير الشرعية تهدد النسيج الاجتماعي والاقتصادي والأمني بشكل مستمر

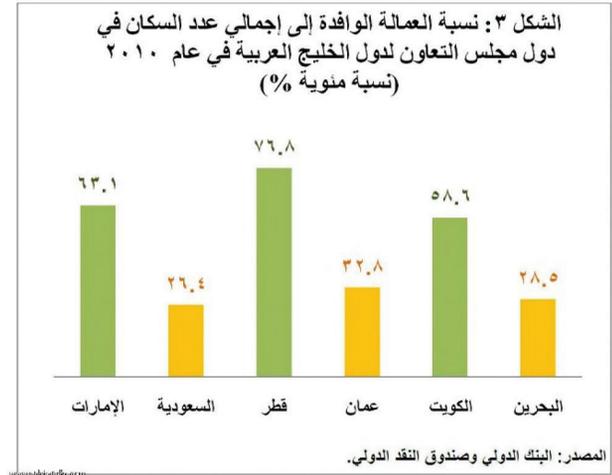
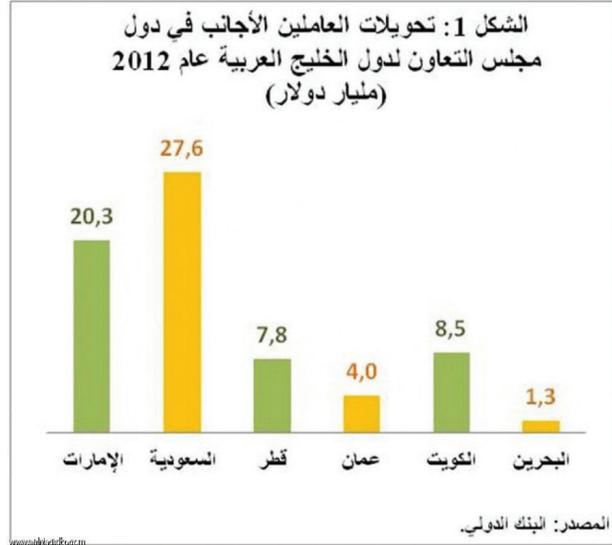
الداخلة في سوق العمل قارب ما يساوي نصف عدد السكان الأصليين تقريبا، وأنه سبق إن طُرِحَت الأبعاد والآثار السلبية ومخاوف تواجدهم والإشكاليات الناجمة عن ذلك غير أن أغلب دول الخليج العربي وضعت خططا استراتيجية طموحة لمستقبل اقتصادي واعد وتنمية شاملة وإصلاحات اقتصادية كبرى تتطلب الكثير من الإمكانيات والمهارات في الوقت الذي نجد فيه أكثر من ٧٠٪ من المواطنين الخليجيين يعملون في القطاع العام تاركين القطاع الخاص والبنوك والمصارف والمؤسسات الخدمية كالمستشفيات والمدارس والمؤسسات العقارية والإنشائية والاستشارية في أيدي عمالة وافدة تُجِيرُ السوق وفق مصالحها.

وهناك نماذج كثيرة توضح أشكال الخضوع منها أهمها: اقتصار بعض القطاعات على جنسيات بعينها، و«نجلزة» القطاع الخاص حتى بدت اللغة العربية دخيلة على السوق، وبالتالي فإن كل المؤشرات تقول بأن تنفيذ الخطط سيواجه عراقيل إذا ما وقفت في طريق وجود العمالة، هذا بالإضافة إلى أن تنفيذ تلك الخطط سيكون

نزيفا لأرصدها من العملات الأجنبية، ففى حين يخضع الميزان التجاري بدون هذه التحويلات لعجز أو فائض، فإن عجز الحساب الجاري يزيد إذا ما أضفنا تحويلات العمال أو يتقلص ويتحول إلى عجز نتيجة التحويلات أيضا. كما مثلت تحويلات العمالة الأجنبية نسبة كبيرة مقارنة مع حجم الاستثمار، مما يشكل فرصة ضائعة على اقتصاد دول الخليج، حيث قدرت بما يتراوح ما بين ٢٥-٤٥٪ لكل دولة مقارنة مع حجم الاستثمارات، حيث لم يتم تبنى السياسات اللازمة لتشجيع استثمارات التحويلات في الاقتصاديات المحلية، كما لم تتمكن مصارف دول الخليج من استقطاب هذه التحويلات لديها على شكل ودائع خاصة في العقود الثلاثة الأخيرة، وكان بالإمكان توظيفها وتدويرها في الاقتصاديات المحلية.

«تجبير» الاقتصاد

وفي مقال بعنوان «العمالة الأجنبية في دول الخليج.. إشكاليات وممارسات» ذكرت الباحثة والكاتبة العمانية مرفت عبد العزيز العريمي أن عدد العمالة الأجنبية



وفي سنوات أخرى أدت التحويلات إلى تخفيض الفائض بنسب كبيرة، ففى العام ٢٠٠٠ مثلا انخفض الفائض في الحساب الجاري لدول الخليج بمقدار ٤٨٪، حيث بلغ الفائض بدون التحويلات حوالي ٧٦,٣ بليون دولار وانخفض إلى ٥١,٧ بليون دولار بعد خصم التحويلات التي بلغت ٢٤,٦ بليون دولار في ذلك العام. وتمثل تحويلات العمال نزيفا مستمرا في ميزان المدفوعات في دول الخليج، وبالتالي

المجتمعات الخليجية بشكل خطير، بحسب الدراسة.

ميزان المدفوعات

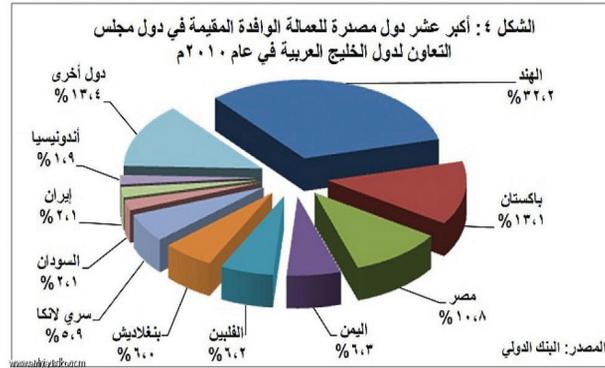
يذكر الباحث الدكتور محمد صادق اسماعيل في دراسته أن تحويلات العمالة الأجنبية أثرت على موازين مدفوعات دول الخليج، فحولت بعضها في سنوات معينة إلى تحقيق عجز بدلا من تحقيق فائض، حيث تشكل التحويلات نزيفا مستمرا لتلك الموازين ولأرصدها من العملات الأجنبية.

القضوية إلى جانب فتح معسكرات إيواء مؤقتة لجمع العمالة غير المشروعة لتصحيح أوضاعهم القانونية ومعالجة أوضاعهم إنسانياً، وخاصة من يمتلكون مهارات عمل تتوافق مع احتياجات السوق وذلك بفتح المجال أمام المؤسسات والشركات الجادة لاختيار العاملين من هذا المعسكر وترحيل البقية إضافة إلى تكثيف حملات التفتيش لضبط الأعمال غير المشروعة.

انتهى كلام مرفت العريمي وبقيت اشكاليات العمالة الوافدة معلقة، ما لم تجد دراسات جدية واهتماماً قويا من صناع القرار بدول الخليج، بجانب ما تتجه إليه هذه الدول من فرض قوانين صارمة على الاستقدام وفرض رسوم إضافية لوجودها، حيث يحتاج الأمر إلى وقت وإلى ما يشبه "الجراحة الدقيقة" لإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة والتي لا يبدو في الأفق أنه سيتم الاستغناء عنها تماماً.

المصادر:

- اسماعيل، محمد صادق، كتاب «العمالة الأجنبية في الخليج العربي»، القاهرة، «العربي» للنشر والتوزيع، بدون تاريخ.
- العريمي، مرفت عبد العزيز، مقال بعنوان «العمالة الأجنبية في دول الخليج.. إشكاليات وممارسات»، موقع «رأي اليوم»، ٦ ديسمبر ٢٠١٦م.



والمستهلك الذي عادة ما يكون ضحية خصوصاً في مسألة العمالة المنزلية الهاربة. وتضيف أن العمالة غير المشروعة تمثل مشكلة معقدة وتحتاج إلى حل، لأنها لا تشكل مشكلة اقتصادية فحسب بل تتعدى ذلك إلى خلق العديد من التراكمات والمشكلات الأمنية والاجتماعية والإنسانية والاستراتيجية نظراً للمشكلات والجرائم والانتهاكات الناتجة عن تواجدهم غير المشروع، فالدخول برياً أو بحرياً عن طريق التهريب والهروب المنظم من الكفلاء كلها تحمل تحت طياتها أبعاداً غير إنسانية.

وتنتهي الباحثة إلى أن هناك حلول كثيرة ممكن أن تقلل من حدة المشكلة ومن أبرزها التطبيق الصارم للقوانين كعقوبات ضد العمال غير الشرعيين وأصحاب الأعمال الذين يثبت توظيفهم كغرامات كبيرة وتحمل تكلفة الترحيل وأية مصروفات أخرى، ووضع استراتيجية لمكافحة العمل غير المشروع بجملة من القوانين وحملات توعية الرأي العام بتبعات

لأن الأول ملزم الالتزام بقواعد السوق وقوانينها ودفع الضرائب وتطبيق العقود الشرعية أما العمالة غير الشرعية فليسوا ملزمين بالعقود ودفع الضرائب كما إنه ليست لهم أية حقوق وإن تم انتهاك حقوقهم يلتزمون الصمت خوفاً من الترحيل ومن الصعب ملاحقتهم، أو مطالبتهم حتى وإن ارتكبوا المخالفات أو الجرائم لذلك قد يخسر المستهلكون حقوقهم أيضاً كما تخسر الدولة!

وبعد الاحتيال من أكثر الأسباب التي تنمي وجود العمالة غير المشروعة، فالوسطاء الأجانب في وطن الأم والبلد المضيف يساعدون في استمرار المشكلة والتوظيف غير القانوني للعمالة، وغالباً ما تكون المهن المذكورة في التأشيرات مختلفة عن الوظيفة الحقيقية، لذلك من المهم معالجة المسألة من جذورها من خلال تشديد القوانين لمحاربة سوق الظل بتشديد القوانين والغرامات والعقوبات على سماسرة سوق الظل وتعديل عقود العمل مع الدول المصدرة للعمالة بما يكفل حقوق الدولة المضيف

من قبل عمالة وافدة شرعية وغير شرعية، والبعض منها مدرب تدريباً متوسطاً وآخر غير مدرب التدريب المناسب للمشروعات المستقبلية. فكيف نتوقع مستقبل الخطط في دول الخليج العربي وهي تعاني حالياً من تفضي الممارسات غير المحمودة إدارياً، وفنياً واستفحل خطرهما في المنظومة المهنية مع الزيادة المطردة للعمالة الوافدة في السوق كالاختيال والغش والرشاوى وتزايد في عدد العمالة غير المشروعة وغيرها الكثير.

العمالة غير الشرعية

تقول «العريمي» إن مشكلة العمالة غير الشرعية تكمن في أنها شكل من أشكال الأنشطة غير القانونية التي تدمر النسيج الاجتماعي والاقتصادي والأمني ولا يمكن الاعتماد عليها في بناء المستقبل فهناك من أصحاب المصالح من يتعمدون استغلال الثغرات القانونية في إدارة شبكات منظمة للعمالة غير الشرعية كالأنشطة المختلفة في أسواق الظل، والدعارة، والسرقات والمخدرات وغيرها من المجالات ومن جانب آخر فإنه يصعب على أصحاب الأنشطة القانونية والشركات من ملاك المشروعات التنافسية مع المؤسسات التي توظف «العمالة السائبة» - إن جاز التعبير - فالالتزام بقواعد السوق مكلف مادياً. أما العمالة غير الشرعية فتوظيفهم لا يكلف شيئاً،



معاهد التدريب الخاصة مالها وما عليها

◀ لماذا تراجع الطلب على الدورات التدريبية في السنوات الأخيرة؟
 ▶ ماذا يمكن أن تفعل المؤسسات التدريبية الصغيرة لإنقاذ نفسها؟

الوطنية، بجانب التحديات الكبيرة والركود الاقتصادي وفتح فرص الأعمال بالقطاع الخاص الذي مثل عائقاً أمام توسع الشركات في أعمال التدريب. وفي ذلك الوقت طالبت الجمعية البحرينية لمعاهد التدريب الخاصة بربط مشروع "التدريب ودعم الأجور" بالاستفادة من

عليهم بالنفع. وفي البحرين اتخذت الحكومة عدة اجراءات من شأنها ربط المشروعات التدريبية باحتياجات فعلية، وإفساح المجال أمام مشروع تمكين للتدريب المسمى بـ "التدريب مع دعم الأجور" (TWS) والذي حل محل مشروع اشتراكات التدريب المهني (Levy) لتدريب العمالة

البشرية" التي كانت مسيطرة على المزاج العام في العقدين السابقين، وكانت برامجها تلقى إقبالا ورواجا شديدين. أسهم في هذا التراجع وجود مواقع ودورات متقدمة جدا على الشبكة العنكبوتية، والشعور العام لدى قطاع كبير ممن حصلوا على دورات تدريبية بعدم الإفادة منها، أو عدم تطبيقها فعليا بما يعود

في النصف الثاني مايو ٢٠١٦م ناشدت ٦٠ مؤسسة تدريبية خاصة، صاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء بالتدخل العاجل لإنقاذ قطاع التدريب المهني من الانهيار. ارهاصات هذا الانهيار بدأت منذ العام ٢٠١٠م، حيث تراجع الطلب على التدريب، وهدهوء عاصفة "التمية



تمكين Tamkeen

ودعم قدرات ٢٠٠٠ من رواد الأعمال في المملكة حتى نهاية ٢٠١٧م: وتقول «تمكين» إن برنامجها للتدريب ودعم المادي لتدريب الموظفين، والعمل على تحسين كفاءاتهم ليحققوا أعلى معايير الإنتاجية. كما تقوم تمكين بتوفير رسوم التدريب ودعم الأجور للمؤسسات، مما يساعدها على خفض تكاليف التوظيف والتدريب.

وفيما يخص التدريب توفر تمكين الدعم المالي لتدريب الموظفين البحرينيين في شتى التخصصات، ويستند دعم تمكين لجميع الدورات التدريبية بناءً على سقف السعر الذي يتم تعيينه لكل دورة، حيث يمكن لأي شركة ناشئة ذات سجل تجاري نشط في مملكة البحرين التقديم لموظفيها البحرينيين، ضمن شروط من بينها أن يكون الحد الأدنى للأجور ٢٧٠ ديناراً لحملة الشهادة الثانوية وأقل و٣٥٠ ديناراً لحملة الدبلوم و٤٠٠ ديناراً لحملة البكالوريوس.

أما فيما يتعلق بدعم الأجور، فتوفر «تمكين» الدعم لمدة ٣ سنوات للخريجين الجدد (٧٠٪ للسنة الأولى، و٥٠٪ للسنة الثانية، و٣٠٪ للسنة الثالثة، حتى ٥٠٠ دينار كحد أقصى) وتدعم لمدة ٣ سنوات الموظفين ذوي الخبرة (٢٥٪ للسنوات الثلاث، حتى ٢٥٠ دينار كحد أقصى)

وتقدم دعم الزيادة في الراتب بواقع ٢٠ - ٤٠ دينار لمدة ١٢ شهراً، وزيادة ٥٠ - ٥٠٠ دينار لمدة ٢٤ شهراً. وبحسب ما نشرته صحيفة «أخبار الخليج» في ١٧ يناير ٢٠١٦م، فإن «تمكين» تقدر المؤسسات الوطنية وهي تسعى على الدوام للتعاون معها للارتقاء بالموارد البشرية في البحرين إلى مستوى أعلى من الكفاءة والاحتراف ليصبح المواطن البحريني الخيار الأمثل للتوظيف، كما تسعى لتلبية احتياجات القطاع الخاص من الأيدي العاملة الوطنية المؤهلة القادرة على النهوض بالقطاع.

وتواصل «تمكين» جهودها لتوفير تدريب أكثر فعالية في مملكة البحرين، حيث يستند التدريب الذي تقدمه «تمكين» على طلبات المواطنين والمؤسسات وسيستمر مبنياً على الطلبات واحتياجات سوق العمل الفعلية. وضمن جهود تمكين المستمرة للتواصل مع معاهد التدريب، قام فريق عمل من «تمكين» بزيارة حوالي ٥٠ معهد تدريب من أصل ٧٨ معهداً مرخصاً من وزارة العمل والتنمية

الاجتماعية حتى منتصف عام ٢٠١٦م، للتواصل معها بشأن برامج التدريب التي تقدمها.

كما وضعت تمكين بوابة إلكترونية تسمح لمعاهد التدريب بتسجيل دوراتها التدريبية وعرضها على المتقدمين من الأفراد والمؤسسات، وإذا رغبت مؤسسة في تدريب موظفيها بإمكانها الاطلاع على الدورات التي تقدمها معاهد التدريب المسجلة على البوابة الإلكترونية والتقدم بطلب الحصول على التدريب، والذي سيقدمه المعهد المختار المسجل، وبموجب البرنامج يحصل الموظفون المدربون أيضاً على دعم لرواتبهم.

وإذا أرادت المؤسسة تلقي التدريب فقط دون توفير زيادة في الراتب، بإمكان المؤسسة طلب موظفيها للحصول على شهادة احترافية مناسبة وذلك تحت مظلة برنامج التدريب ودعم الأجور.

خدمات العمل

أما في الجانب الحكومي، فقد وضعت وزارة العمل ضمن أجندها لخدمات العمل المهام التالية:

- المساهمة في تعزيز التطور والنماء الاقتصادي والاجتماعي من خلال تطوير وتحفيز القوى العاملة الوطنية وتعزيز إنتاجيتها وضمان حقوقها.
- المساهمة في تطوير القوى العاملة الوطنية من خلال تعزيز قطاع التدريب المهني من أجل:

باقي المشاريع والحوافز التي تقدمها تمكين للشركات والمؤسسات بالقطاع الخاص، كحافز لتشجيع الشركات والمؤسسات على الاشتراك في المشروع، إلا أن الحقيقة التي لا ينكرها أحد هي أن تحول المزاج العام ونقص الإمكانيات وترشيد استخدام الموارد التدريبية وحصرها فيما يفيد فقط كان وراء تراجع الطلب على الدورات التدريبية، حيث أثبتت برامج ليست بالقليلة عدم جدواها.

مساهمات «تمكين» «تمكين» أعلنت من جهتها في يناير ٢٠١٦م التزامها بتوفير التدريب لنحو ٢٠ ألف شاب



جهدا مثمرا وبالتالي يزداد الطلب على خدماتها.

المصادر:

- الموقع الإلكتروني لوزارة العمل، الصفحة الرئيسية، تبويب "خدمات العمل"
- موقع جريدة الوطن الإلكتروني، "تمكين" تستهدف تدريب ٢٠ ألف بحريني حتى ٢٠١٧م، الجمعة ٢٢ يناير ٢٠١٦م
- موقع "تمكين" الإلكتروني، صفحة المؤسسات، برنامج "التدريب ودعم الأجور"
- الموقع الإلكتروني لجريدة «أخبار الخليج»، المال والاقتصاد، «أصحاب ٦٠ مؤسسة تدريبية يناشدون رئيس الوزراء إنقاذ معاهد التدريب»، مايو ٢٠١٦م.

والشركات والمؤسسات بجدوى الدورات- باستثناءات قليلة. - تشبع السوق بالدورات وكثرة المعاهد بما يزيد على احتياجات السوق وتوفر نسخ الكترونية للدورات في كافة المجالات. - اعتماد معظم الجهات على تلبية احتياجاتها التدريبية ذاتيا - انكماش الطلب على دورات "التنمية البشرية" التي لم يكن لها مردود فعلي على معظم من تلقوها. ويبقى الأمر مرتبطا في النهاية بوجود احتياج فعلي للتدريب في أي مؤسسة، وهو ما يحدد طبيعة وكلفة الدورات التي يمكن الحصول عليها، ومن ثم أصبح على معاهد التدريب أن تعيد النظر في برامجها وتطور من إمكانياتها بحيث تلبى احتياجات فعلية ويكون

الخدمات والتسهيلات لزيادة الإنتاجية ودعم القدرة التنافسية. - إجراء المسوحات والدراسات الميدانية لإعداد التوصيف المهني وتعديله. وهذا كله مما يسهم في فتح مجالات التدريب والتطوير أمام القطاع الأهلي والحكومي على السواء، لكن يبقى السؤال: لماذا تراجع التدريب ومن ثم الطلب على معاهد التدريب الخاصة بهذه الصورة الخطيرة وبالتالي تأثرت معاهد التدريب الخاصة الى هذا الحد؟ الإجابة تكمن في عدة نقاط يمكن تلخيصها في: - تراجع الموارد الاقتصادية العامة والخاصة نتيجة تراجع أسعار النفط وبدء خطة التقشف الحكومي. - عدم احساس الأفراد

- رفع مستويات كفاءة الأداء لدى القوى العاملة الوطنية. - توفير فرص العمل والترقي للعمالة الوطنية ورفع قدرتها الذاتية على منافسة العمالة الوافدة. - تعزيز موقع مملكة البحرين كمركز إقليمي للتدريب وتنمية الموارد البشرية. - توفير فرص عمل مناسبة ولأئمة للباحثين عن عمل. - توفير فرص التدريب للباحثين عن عمل والعاملين في القطاع الخاص. - تطوير التدريب وإعادة التأهيل كمتطلب أساسي لتلبية احتياجات سوق العمل. - توفير برامج لتحسين الأجور والمزايا الوظيفية بالقطاع الخاص لتحقيق الجاذبية المطلوبة للباحثين عن عمل. - دعم أصحاب العمل وتقدير

يعقوب يوسف: نعمل عربيا لإيجاد بديلاً للعمالة الآسيوية

◀ البحرين تستضيف مؤتمرا لتمكين المرأة العربية نوفمبر المقبل

■ مع وجود العمالة الآسيوية بهذه الكثافة.. هل هناك فرص عمل بالبحرين يمكن أن تتاح للجنسيات العربية كما ذكرت؟
صحيح لدينا تشبع في سوق العمل بسبب كثرة العمالة الآسيوية، ولكن كما سبق وأشـرنا أن هناك خطة لاستبدالها بالعمالة العربية. وجرى تنفيذها حاليا.

■ شاركتكم مؤخرا في مؤتمر العمل العربي الخامس والأربعين الذي عقد بالقاهرة.. فهل استثمرتم تلك المشاركة في توثيق علاقتكم بالاتحاد العام لنقابات عمال مصر؟
بطبيعة الحال هناك تعاون بيننا وبين الاتحاد المصري، حيث نقوم بمراسلته بالشواغل المتاحة لدينا ونطرح كل ما يتوفر لدينا من فرص عمل ونخبره باحتياجنا لسدها ويوفر لنا الاتحاد ما نحتاجه من عمالة، هذا من جانب، ومن جانب آخر هناك مساع لدعم التعاون بين البلدين بعد زيارة وفد الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ويتم العمل على فتح مجالات جديدة للعمالة المصرية في البحرين.



وسوف يشارك في المؤتمر جميع الدول العربية وسيتم طرح كل المشاكل التي تواجه المرأة في الوطن العربي بشكل عام، ومدى إمكانية فتح سوق موحد للمرأة العربية.

■ أي جنسيات العمالة أكثر حضورا وانتشارا في البحرين؟
الواقع أن الحيز الأكبر للعمالة الآسيوية حاليا، لكننا نفضل العمالة العربية بشكل عام، ونسعى لإحلالها محل العمالة الآسيوية لأن العمال العرب هم الأمهر والأكثر خبرة، ولهذا نسعى بالتعاون مع اتحادات العمال العربية واتحاد العمال المصري، لضخ عمالة من الجنسيات العربية ومن مصر للبحرين وكذلك الدول الخليجية.

■ باعتبار اتحادكم عضوا في الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب.. ما هي أبرز الموضوعات التي تهتمون بها في الوقت الحاضر؟

نعمل من خلال الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب لإيجاد بديل للعمالة الآسيوية لتحل محلها العمالة العربية، وذلك برغبة قوية جدا وحتمية لا بد منها للحفاظ على الهوية العربية وما يتبعه من الحرص على الدين والثقافة واللغة، لأن انتشار العمالة الآسيوية واكتساحها لسوق العمالة العربي خطير جدا لتأثيراتها الثقافية والاجتماعية واللغوية، ولكننا نحاول مواجهة ذلك ونسعى للحفاظ على الثقافة والهوية العربية والتي تكاد تتلاشى بتأثير العمالة الآسيوية.

لدينا أيضا في شهر نوفمبر المقبل مؤتمر معنى بقضايا المرأة يتحدث عن تمكين المرأة العربية بشكل عام وإتاحة الفرص للمرأة للانخراط في سوق العمل.

ويعقد المؤتمر برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة، قرينة حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى.

أكد يعقوب يوسف محمد، رئيس المجلس التنفيذي للاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين أنه يتم العمل حاليا، من خلال الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب على إيجاد بديل للعمالة الآسيوية بدول الخليج، لتحل محلها العمالة العربية، وذلك للحفاظ على الهوية العربية. وقال - في حوار لصحيفة "الميدان" المصرية على هامش مشاركته مشاركتة في مؤتمر العمل العربي الخامس والأربعين الذي عقد مؤخرا بالقاهرة: إن مملكة البحرين سوف تنظم في شهر نوفمبر المقبل مؤتمرا معنيا بتمكين المرأة العربية وإتاحة الفرص أمامها للانخراط في سوق العمل.

وأضاف أن العمالة المصرية هي أكبر عمالة وافدة في الوطن العربي، وأنه يتم العمل على فتح مجالات جديدة للعمالة المصرية في البحرين، بالتعاون مع الاتحاد العام لنقابات العمال في مصر، مشيرا إلى أن العمالة المصرية في البحرين تحديدا هي عمالة تخصصية بشكل كبير، تضم أطباء ومهندسين، وقضاة، وإعلاميين، ومعلمين. وفيما يلي نص الحوار:



تمكين « والمرحلة المقبلة »

إن الدور الذي تقوم به تمكين منذ تأسيسها في العام ٢٠٠٧ وفي ظل المشروع الإصلاحي لجلالة الملك المفدى فيما يتعلق بالتدريب والتطوير ودعم المشاريع الاقتصادية جعلها أحد العناوين الرئيسية والهامة في المجال الاقتصادي .

إن الدور الإيجابي الذي تلعبه تمكين في ظل المتغيرات الاقتصادية المتمثلة في انخفاض أسعار النفط وما ترتب على ذلك من آثار سلبية تأثر بها الموظفين والعمال يتطلب دعماً قوياً من جانب الدولة لهذا الدور عن طريق منحه مزيداً من الصلاحيات والأدوات من أجل خلق فرص حقيقية وإيجاد بدائل اقتصادية قادرة على دعم الاقتصاد البحريني بعد انخفاض أسعار النفط .

المرحلة المقبلة تتطلب تضافر الجهود بين جميع الشركاء الممثلين وتمكين والقطاع الخاص والقطاع العام وجميع مؤسسات الدولة المعنية من أجل دعم السياسات الجديدة التي تأخذها الحكومة تدريجياً والتي تتطلب وسائل وآليات دعم جديدة تتناسب والمتغيرات الجديدة في السوق البحريني.

الدور المنتظر من تمكين خلال الفترة المقبلة بجوار دعم البحرية والدعم القوي للمؤسسات والشركات وبرامج دعم الأجور وتدريب الشباب خاصة ريادة الاعمال وتأهيل الموظفين ، هو العمل على تشجيع الأفكار المبدعة والقادرة على دعم السوق البحريني وبخاصة من الشباب البحريني لإتاحة الفرصة لهم لتوظيف إمكاناتهم وأدواته بما يخدم السوق البحريني وخلق المزيد من فرص العمل وبما يلبي احتياجات السوق من المشروعات الجديدة تنفيذاً لتوجيهات حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى وصاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء الموقر وصاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد الأمين

حمد السبيعي

نائب رئيس الاتحاد الحر
للإعلام والعلاقات العامة