

مما جعلها على دراية بحقوقها وواجباتها، كما أن صدور الأمر الملكي السامي بتكوين النقابات وعدم فصل النقابيين بسبب ممارستهم للعمل النقابي جعل النقابات مفاوضاً قويا ولو تم الالتزام الفعلي بالأمر الملكي (بعد فصل النقابي لنشاطه) كانت النقابات أقوى مما عليه الآن.

■ نقابة أسري : هناك إحتماين .. بعض النقابات وهي محدودة جداً إستطاعت أن تخلق هذه الشركة المتواضعة والحوار الإقتصادي ، أما الإحتمال الثاني ، قد تكون النقابات الأخرى الساكنة في أوقها ، جزء منها لأنه حديث ، والجزء الأخر لم يضعوا أية تفاوض مشتركة ، أي ما زالوا في طور التحرك الموسمي دون التنازل ، وأما الجزء الأخر فهو يحتاج مزيد من التنظف والإتنام بأهمية الإرتقاء بالواقع النقابي من أجل الشركة الحقيقية .

■ نقابة ألبا : تلعب إنتخابات النقابة ، ففكر في بعض النقابات تأتي بمن يحصل على أكبر عدد ممكن الأصوات ، ولا تأخذ الفاعلية كعقبات ، ومن أجل أن تقوم بإنتخاب مجلس النقابية المكون من 15 عضواً مثلاً فأتت تقوم بذلك بشكل عشوائي أو بناءً على مشاعر ، وتحكم بعض الأمور بإفهام ، بعدها النقابي يكبر حجم المسئولية ، ثم يصاب فيما بعد بالإحباط لعدم قدرته على منع زمام الأمور والدخول إلى حيز المفاوضات ينفض جامدة ، مما يعرض نفسه للأفول . وتستطيع الحكومة أن تلتصق من أداء النقابات ، إلا أن الرسوم رقم (33) لعام 2002 ، كان صريحاً خاصاً ، حرية العمل النقابي في القطاع الصناعي ، وأقر الأمر من مايو عبداً للعمال وأعطى للعمال الحق في مشاركة صاحب العمل صوغ مصرية ، وهذه إشارة معلنة أنه يحق للحركة النقابية أن تشارك أصحاب العمل أربابهم ، من هنا يستطيع النقابي أن يعبر عن موقفه بإستخدام أدوات عديدة ، وأكثرها بوعياً هي أداة (الإضرابات) ، إلا أن قبل أن تكون عمال وموظفين ، نحن مواطنين بالمرجة الأساس ، وعليه نود لغة (التفاوض) .

ذلك لن يتحقق إلا إذا شكلت النقابات عمال البحرين دوره الحقيقي على المستوى المحلي والعالمي وتم التواصل القوي بتفعيل دور النقابات بين بعض البعض ، فالنقابات اليوم يجب أن تكون نسيج واحد دون تقسيم تسييس من جهة على حساب أخرى ، حيث أن النقابات تستهدف بنشاطها بدرجة الأولى الجانب الإنساني دون تدخل لحرق أو لون أو طائفة أو أيديولوجيا .

■ نقابة جبيل : جميع النقابات تعمل من أجل مصلحة العمل ومصصلحة أعاضتها ولا تستكين أبداً في تحقيق المكاسب العمالية ، إن تحقيق أي نقابية لا إنجازات ومكاسب عمالية تحكها عدة عوامل منها تفهم إدارة الشركة للمطالب العمالية ، كما أن تماسك الهيئات العمومية ودعمها لإدارات النقابات يكون دافعاً لتحقيق هذه المكاسب ، وبإستقيل نجد أن تفكك الجمعيات العمومية للنقابات وجود العلاقات وعد التفاهم بين إدارة النقابة يكون سبباً في عدم الالتفات لشاكل أعاضتها وجهود محاولة رآب الصعد الموجود داخل النقابة ، كما أن سياسة الترهيب والتهديد التي تنتهجها بعض إدارات الشركات تعتبر سبباً مهما في عدم تحقيق أي إنجاز أو مكسب عمالي ، وعدم وجود مصداقية حقيقية في العمل النقابي لا يمكن لأي حركة عمالية أن تلعب أي دور أو أن تحقق أي مكسب ، لأن قوة النقابات تكمن في ذلك الجانب ، وتمتلك الحركة النقابية في مملكة البحرين عدة مقومات تؤهلها لتشكل نقابات ذات قوة تفاوضية وقوة فاعلة في تحقيق العدل والإنصاف العمالي ومن هذه المقومات الوعي والثقافة النقابية والوحدة الشعبية والارتباط بين فئات العمال وهذا ليس وليد اليوم بل هي جذور ترمع ترجع إلى فترة الخمسينات من القرن الماضي حينما وجدت اتجاهات سياسية محاربة للإستعمار ومطالبة بتكوين جمعيات وأندية ثقافية تجمع بين السياسة والتعليم والثقافة ، مما أيدت به المجتمع البحريني ووايهاً تبع عام طويل من الكفاح في نشر الوعي العام والثقافة ، وبعد هذه السنوات بنيت ثقافة النقابات



رئيس نقابة «جيبك» محمد محمد الذوايدي

إن الثقافة والوعي النقابي والثقافة والوعي الإداري متلازمان ..



نائب رئيس نقابة بايكو، محمد الدولايب



متنافرت داخل المؤسسة ، ولن يخدم هذا التوجه أو هذه السياسة ترميز المطالب العمالية ، لأنه سيخلق حالة من الإحتقان التواصلي ، والحقوق العمالية يجب أن تحترم في الدالجا ، يمثل ما أحب حقوق وواجبات ، يجب على أصحاب العمل أن يحترموا حقوق العمال ، تلعب أيها الواجبات بالصورة التي يتطلع إليها صاحب العمل من أجل إنتاجية وربحية أفضل ، القيم النقابية موجودة لدينا وهي واضحة وضوح الشمس ، عدم مطالبيننا بالمساواة ، العدالة ، عدم التمييز وترسيخ جذور الديمقراطية ، وهي موضوعه ضمن مسار أهداف ، أهدافنا معروفة ومشروعة قانوناً في كل المواثيق الدولية وفي دستور مملكة البحرين وفي قانون العمل أيضاً ، ومن حقنا أن ندافع عن مصلتنا داخل المؤسسات ، كما أن حقنا أن نكون شركاء في صنع القرار الإقتصادي ، الإجمالي ، كما نطالب بإيجاد حل لآلة الإرتزاجية في الرواتب ، حيث العظم والتمييز ، التواضع من جراءه والذي أدى إلى عزوف العمالة الوطنية عن القطاع الخاص ، لا بد أن تترواح القوانين وترسخ الحوافز والكافيات من أجل النهوض بحياة المجتمع والإرتقاء

والصناعة متشعبة بوزيرها د. حسن القيمة السوية ، هناك رخصة (فودافون) مثلاً .. ألا يوجد تقدير لكل ذلك ؟ لقد أن الأوران أن نقاب تطبق فعلي لكل مطالبنا ، هناك ملك يتصدر القائمة التبرعية ، عليه توجه نداء خاصاً من أجل إقرار قانون يحرم فصل النقابي عن وظيفته .

■ نقابة أسري : نقاب بتعميق الحوار الإجمالي وطلب ما يرض عليه دستور منظمة العمل الدولية ، وإنه لن الأهمية بمكان إحترام التواجد النقابي داخل المؤسسة ، كما أن الإرتقاء بوعي وحرفا العامل في المجال النقابي ، سيخلق بيئة عمل صحية من أجل الإرتقاء بوسائل الإنتاج والإستقرار داخل المنشأة .. المؤسسات في الدول المتقدمة إحترمت المكانة النقابية وعلقت هذه الشركات كشرى كين إقتصادي داخل المؤسسات ، إنطلقوا من خلالها إلى يتبواؤا المكانة النقابية المرموقة بين الدول ، وتواصلوا عالمياً ، هذه الروبا مقودة في مجتمعنا ، إذ لا يزال أصحاب الأعمال إلى الآن في تطرد من النقابات (مبغج) وأتهم قادمون من أجل المواجهة والإضرابات وهذه من بائع الأملف ولربا خاطلة ، إنعكست بنوع من الشفوق كقطيع

ما هي رؤاكم أو مقترحاكم للحد من الفصل التمييزي للنقابيين؟

■ نقابة أسري : يجب أن تكون هناك محابيات للنقابات النقابية ، خاصة وأن أصحاب العمل قادرون على تحويل العمل النقابي لإتهامات أخرى كإلاسيمة .. ولكن مثلاً ومن ثم فصله عن الوظيفة .. لكن أصحاب العمل في قطية الإخوة النقابيين الذين تم فصلهم نفسياً من وظائفهم ، وقد رفضنا مطلبنا إلى وزير العمل ، بضرورة الإسراع بإصدار القرار الرابع

وحديد الفترة الزمنية وضرورة التصديق على الإقتضائية رقم (135) التي تحمي حماية للنقابيين وتمنح تعظيماً عاماً ، وكان رد الزوري ، أن هذه المشاريع تتم من خلال السلطة التشريعية ، ونحن يدورنا كإكادنا في ستقوم برفع مطالبنا إلى الجهات الرسمية والتشريعية بضرورة التصديق على هذه الإقتضائية ، ولن نقبل أية قوانين شكلياً تبدو قانونية جيدة ، وعلى أرض الواقع تصمم بمصاهات تحول دون تحقيق الأهداف التي تنطلق عنها ، حينها نتأزم المهمة وتضيع الجهود العمالية المبردة ، كما نصوص على القوانين الإرتزاجية ، مثلما جرى من قانون النقابات ، في المادة (110) مكرر ، والتي تسمى أن صاحب ممتلكات يملك أكبر ، كما تسمى أن صاحب الصالح بالماملة من السعي والمصلحة عليه ، حيث أن إستقرار إدارات العمل وإعضائها يعتبر إستقراراً للحياة العمالية.

إلى أي حد يسهم وعي وثقافة النقابي في حلحلة قضاياها وإشراك الرأي العام في مناصرتها؟

إدارة الشركة والتعاون في خلال التناوير والمفاوضة الجماعية ، فالنقابي العام يساند إدارة النقابة في جميع المطالب وأيها ، جهاداً في تسهيل وتذليل العقبات المادية والمعنوية لتكثير من موظفي الشركة .

■ نقابة بايكو : أصبح دور النقابات اليوم متعاقماً ، فمن أجل تجربة أمانة بايكو وإدارة النقابة ، ننظر أن النقابة اليوم يوجد لديها تمثيل بلجنة السلامة العمالية ، تشارك في وضع بعض الإجراءات عديدة ، وأكثرها بوعياً هي أداة (الإضرابات) ، إلا أن قبل أن تكون عمال وموظفين ، نحن مواطنين بالمرجة الأساس ، وعليه نود لغة (التفاوض) .

الشركات تحاول لبس العامل

الأخيرة أن نستفاوض وجلس إدارة الشركة في حلحلة ملف 151 سنة ، التي لم تتغير درجاتهم بعد ، كما أن لنا موقف صامراً إذا إستطاع الـ ، في محاولة إرجاعها ، ومن الأمور الداخلية للشركة التي نسعى ككتابة على إجراء بعض التعديلات عليه هي مسألة (أوسمة الخدمة) إذ يكافيه العامل في كل خمس سنوات ببرنامج الخدمة ، ونحن نطالب بزيادة المكافأة الجزرية إلى الإجمالي ، وبإيجاد حل مسألة حلحلة التوظيف الداخلي للشركة وإيجاد حل جزري لبحرنة الوظائف ، تعديل الهلولة الإجتماعية وتحسين نظام (التوبات) ، والنظر في نظام الإذخار بإعادة صياغته من جديد وفق متطلبات الحياة المعاصرة ، وللعديد من القضايا محورا المفاوضات .

بماذا تقترحون نشاط نقابية وسكون أخرى؟

■ نقابة بايكو : النقابة اليوم لكي تمارس نشاطها تحتاج إلى عدة عوامل من أجل النهوض بالعمل النقابي وفي حالة عدم توفر ذلك تصعب النقابية مشلولة ، من هنا كان لابد من وضع إستراتيجية واضحة و(مثل الياباني) يقول بأن الالة الذي لا يوجد لديها إستراتيجية فهي تمحيش كائوس ثانياً لا بد كي يتوافر للنقابة عنصر النشاط والحيوية أن يكون هناك تجارب من بعض الشركات للمطالب النقابية ولا تكون النقابة على جهة ، وكما قال النشاور والشجواب لمعظم المطالب العمالية ، نستشهد بإدارة شركة نطق (يون بايكو) ، ومن العوام التي تسهم في نشاط نقابية وسكون أخرى الخلفية التي يمتلكها النقابي في العمل النقابي ، وللمعلم فإن العمل النقابي اليوم في البحرين حديث العهد ومعظم القوانين في البحرين يحوضون تجربة جديدة في قبال ذلك يواجهون شركات مضي على تأسيسها أكثر من 70 سنة ، أضعف إلى ذلك تسلط إدارة بعض الشركات حيث كما هو معروف للبعض ، لا بد من شركات لا يوجد لديها دورى للجلوس من النقابات ولا أية واضحة لتنظيم طريقة التعامل بين النقابية والشركة ، وحتى يتشكل للحركة النقابية عنصر المفاوضة الشرسة ، فإن

وهل كان لكم دور في ملاحقة بؤر الفساد التي طالعنا بها الصحافة في شركة أسري؟

تحقيقاً داخلياً ، طبعاً اليوم المسألة تشعبت ، حينما دخل مجلس إدارة الشركة طرفاً في الموضوع وكتب ذلك رئيس مجلس الشركة شكلاً بدون مكتب تدقيق مستقل ووضع برنامج لجنة تحقيق ومتابعه إدارة الشركة من أجل الإرتقاء إلى مدى الفساد الكلي داخل الشركة ، ونأمل أن تنشر المحائق في القريب العاجل .