

وزير العمل يتحدث لأخبار الخليج:

اكتشفنا حادثة الاختلاس بعد شهرين فقط من حدوثها

نرفض التستر على جرائم التعدي على المال العام نسبة البطالة في البحرين دون المعدل المقبول عالميا لم نغلق الباب أمام سياسة تحديد الأجور



عبدالنبي الشعله وزير العمل والشؤون الاجتماعية

عمالة عاطلة في البحرين ونجري محاولات لحل مثل هذه المشكلة فإنه من الفائدة بكمكان ربط سوقنا المحلية بالسوق الخليجية بحيث يمكن الاستفادة وقد ناقشتم في العديد من اللقاءات الخليجية عوائق انتقال العمالة الخليجية فأبى أي مدى وصلت هذه المناقشات؟

يقول وزير العمل والشؤون الاجتماعية: إن هذا الموضوع يحظى باهتمام من قبل القيادات السياسية في دول المجلس وطرح على مؤتمرات القمم الخليجية وهو من المواضيع التي تنصهر جدول أعمال القمة الخليجية القادمة وهو كذلك الموضوع الأول الذي كلفت به اللجنة الاستشارية التي أعدت دراسات بهذا الشأن خلال العديد من اجتماعاتها خرجت على ضوءها بتقرير سيرعرض على القمة القادمة. بعد قطعنا اشواط طويلة في هذا المسار وربما كنا تأتي أقل من طموحات شعوب المنطقة ولكن الشيء الايجابي هو وجود قناة لدى الجميع بأهمية إنجاز هذه المهمة وأعتقد ان ما تحقق في هذا الشأن هو ايجابي حتى الآن وسوف يشعروا بفاوته الجميع في الوقت المناسب.

في اعتقادنا انه يجب ايجاد قانون موحد لدول الخليج في شأن اسواق العمل وقد تمت الموافقة في اجتماعات العيون الأخيرة التي عقدت في ٩ أكتوبر الماضي على القانون الاسترشادي بعد انقضاء سنوات من المناقشة في قضية التصنيف والتصنيف المهني الموحد لدول المجلس وتم تعميمه وكانت البحرين أول دولة تبنت نظام التصنيف والتصنيف المهني.

ومن عوائق انتقال العمالة الخليجية عدم وجود نظام موحد للتأمينات الاجتماعية والية لتتنقل الاشتراكات التأمينية للعامل في دولة أخرى ولكن في الوقت الحاضر تجري دراسة للتصدي لهذه المشكلة.

مع كل ذلك هناك انسياب لا بأس به للعمالة الخليجية من دولة أخرى سواء بالنسبة للمؤسسات الحكومية أم الخاصة ولدينا في البحرين (رغم صغر حجم السوق) مجموعة لا بأس بها من مواطني دول المجلس تعمل في البحرين ونحن نسعى لتوسيع هذه المساهمة من خلال محورين أولهما المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية لدول المجلس والمحور الثاني يمر عبر العلاقات الثنائية.

يقال أنك تتدخلون في تحديد رواتب العاملين البحرينيين في دول المجلس، كما انه لا توجد مساواة في الرواتب بين مواطني أي دولة من دول المجلس وبين العاملين الخليجيين لديها، فما هو ردكم على ذلك؟

نحن لا نتدخل في تحديد رواتب البحرينيين في الخارج على الإطلاق، فهذا يناقض السياسة الفعلية التي نمارسها على الصعيد الداخلي، على سبيل المثال نحن نسعى باستمرار لتحسين رواتب العاملين في العديد من القطاعات وقمنا بزيارات تفتيشية عدة للتأكد من ظروف العمل وغير ذلك.

ان عدم المساواة في الرواتب يعتبر من العوائق التي تقف أمام تنقل العمالة الخليجية، فالمواطن الخليجي عندما لا يحصل على امتيازات مشجعة لانتقاله فإنه لن ينتقل وأعتقد أن من حق كل دولة ان تعطي مواطنيها امتيازات دون غيرهم ولكن فيما يتعلق بالمرتب يجب ان يكون على أساس معاملة مواطن وهناك بالفعل حالات من عدم المساواة في ذلك ورغم قلتها فإنها مقلقة ويجب التصدي لها. فإذا أردنا تشجيع العمالة الخليجية على التنقل فيجب ان نعطي حوافز لها وهذا لا يتم الا بوجود قناة راسخة تربط مصالح شعوب المنطقة وتعزيز جذور المجلس.



هذه السياسة بقانون ستكون له مضارها، نك ان القانون يجب ان يشمل العمالين الوطنية والوافدة. رغم ذلك فالموضوع لا يزال على جدول مناقشاتنا وبداننا في تنفيذه ولكن ليس بقوة القانون وانما بالمنطق والحوار ونحسنا في مبادئ كثيرة مثل قطاع الفندقة الذي حدد الأجر الأدنى بـ ١٥٠ ديناراً والآن سيرفعه الى ١٧٠ ديناراً بعد ان اثبت مزايه بالنسبة لهذا القطاع حيث تمكنت الفئات من الحصول على عمالة وطنية مستقرة مما انعكس على مستوى الأداء والانتاجية وهي تجربة سوف نستعرضها في المستقبل.

وفي قطاعات معينة لا توجد مشاكل تتعلق بتحديد الأجور مثل قطاعات التأمين والبنوك والصناعات الكبرى والاتصالات فجميعها تدفع رواتب مجزية، أما المشكلة فهي في القطاعات التي تتركز فيها العمالة غير الماهرة. وهناك توجه الآن لرفع رواتب العاملين في مصانع الملابس الجاهزة وبدأت هذه المصانع في التجاوب مع هذا التوجه حيث قرر بعضها منح علاوة طعام ومواصلات للعاملات البحرينيات.

العمالة الخليجية

عندما نتحدث عن وجود



فنتطبق المعايير المطبقة والمقبولة عالمياً. البطالة الموجودة في البحرين هي بطالة هيكلية وهي حسب التعريف العالمي ان البطالة تعني ان هناك عمالة تبحث عن عمل ولا تجده وبالتالي يمكن القول انها عمالة باطلة أما عندنا فليست بهذه الصورة. ونحن لا نخفي الحقيقة ان ليس من صالح أحد ان يخفيها فإنا نلتفت من المنطقي جدا ان نعترف بحجمها لا أن نقلل منه.

تحديد الأجور

الآن ترون ان اتباع سياسة تحديد الأجور يمكن ان يساهم في حل قضية البطالة بغض النظر عما اذا كانت نسبتها مقلقة أم غير ذلك؟ فيما يتعلق بسياسة تحديد الأجور، يقول الأستاذ عبدالنبي عبد الله الشعله، فانا لست ضد هذه الفكرة ولم نخلق هذا الباب، فالموضوع جدي ان نرى ان بعض الدول يتجنبه والبعض الآخر لا يطبقه فهو نظام له مزايه وله تأثيراته السلبية التي تتنبأ من الواقع ومن تركيبة السوق. ونحن اخصعنا المسألة للدراسة والرأي الغالب يقول انه لا جدوى في البحرين ودول مجلس التعاون من تطبيقها بسبب تركيبة سوق العمل وبالتالي فان تطبيق

الطلاب وبذلك تستصدر تراخيص عمل أكثر من العدد الذي دونه صاحب الطلب وهذا يحدث باتفاق مع طرف خارج الوزارة. في اعتقادنا ان وضع رمز العمل للأجانب حيث يمر الطلب على الأقسام ذات الاختصاص وبعد ان يصل اليه يقوم باستخدام الرمز الذي يعرفه وحده دون سواء ويضيف اعدادا جديدة الى هذه

هناك قضية ذات ارتباط وثيق بسياسة الوزارة في سوق العمل وهي قضية البطالة حيث يقول البعض انها في ارتفاع فيما تقول مصادر الوزارة ان معدل البطالة في البحرين هو عند حد القناة المقبولة دولياً، فما هي حقيقة الوضع في سوق العمل البحريني بالنسبة لنسبة البطالة؟ يقول وزير العمل والشؤون الاجتماعية: ان النسبة المقبولة عالمياً هي عند حدود ٥٪ فاذا زادت تعتبر مقلقة أما دون ذلك فتعتبر من النسب المقبولة والمعقولة، أما في البحرين فلم تصل الى تلك النسبة حيث ان البطالة عندنا وصلت في العام الماضي الى ٢.٤٪ ويعد من العاطلين يصل الى ٦ آلاف و٧٩٦ عاطلاً من مجمل القوى العاملة المقدرة بـ ٢٩٤ ألفاً و٧٣٥ عاملاً. ولكن بشكل عام نقول ان تحديد نسبتي البطالة المقبولة وغير المقبولة يبقى موضوعاً جدياً وتختلف آراء الدول حول النسبة المقبولة، ففي سويسرا مثلاً هناك نسبة تصل الى ٦.٥٪ أما نحن

أجرى الحوار: عبد الله الأيوبي

الماضي بتدريب ستة آلاف عامل وطني اجتازوا دورات مختلفة. أما منظمة المجلس الأعلى للتدريب فبلغت ٢١ مليون دينار فيما بلغت ميزانية القطاع الخاص التدريبية ٢٤ مليون دينار. نحن لا ندعي الكمال، فهناك بالتأكيد بعض الثغرات سوف نعمل على سدها بما يساهم ويسدع توجهنا نحو استقرار العمالة الوطنية وامتداد السوق بالمزيد من القوى العاملة البحرينية وان من أهم الثغرات والنواقص التي نسعى لسدها هي تلك التي تمكنا في تقنين استيراد العمالة الأجنبية.

لا تعتبرون حالة الاختلاس التي حدثت في الوزارة في إحدى الثغرات؟ - نعم، يقول وزير العمل والشؤون الاجتماعية هي ثغرة برزت في نظام إصدار تراخيص العمل وقد بدأت قبل شهرين من اكتشاف عملية الاختلاس وتمكن الموظف المتهم من إصدار ١٥٠ رخصة عمل لعامل أجانب.

حدثت الاختلاسات لأن الموظف المتهم وحده هو الذي يعرف رمز النظام المتبع في إصدار رخص العمل للأجانب حيث يمر الطلب على الأقسام ذات الاختصاص وبعد ان يصل اليه يقوم باستخدام الرمز الذي يعرفه وحده دون سواء ويضيف اعدادا جديدة الى هذه

وكان الخيار ان نطلع الناس على هذه الحادثة ولكن المتهم (بريء حتى تثبت ادانته) وهو اعترف بذلك الأمر متروك للقضاء فهو صاحب الكلمة الأخيرة في هذا الأمر.

ألم تقم الوزارة بتغيير طريقة العمل بشأن إصدار التصاريح بحيث تتلافى حدوث مثل هذه الواقعة في المستقبل؟ يقول وزير العمل والشؤون الاجتماعية: ان الوزارة تتبع نظام قبول طلبات التصاريح من الساعة السابعة حتى العاشرة صباحاً فقط أما باقي الوقت فهو مخصص للمراجعة والتدقيق حتى نهاية الدوام بما في ذلك التدقيق في مدى حاجة المتقدم بالطلب الى العدد الذي يطلبه من العمال، بل يتم التدقيق أيضاً مع وزارة التجارة.

ومن الجائز ان تكون هناك محاولات احتيالي في المستقبل لكن الأهم ان يكون النظام المعمول به قادراً على اكتشاف مثل هذه المحاولات واتخاذ الإجراءات الرادعة وليس هناك مكان في معالجة مثل هذه الأمور للشعاع الإنسانية، فالخالف يجب ان يأخذ جزاءه.

هناك قضية ذات ارتباط وثيق بسياسة الوزارة في سوق العمل وهي قضية البطالة حيث يقول البعض انها في ارتفاع فيما تقول مصادر الوزارة ان معدل البطالة في البحرين هو عند حد القناة المقبولة دولياً، فما هي حقيقة الوضع في سوق العمل البحريني بالنسبة لنسبة البطالة؟

يقول وزير العمل والشؤون الاجتماعية: ان النسبة المقبولة عالمياً هي عند حدود ٥٪ فاذا زادت تعتبر مقلقة أما دون ذلك فتعتبر من النسب المقبولة والمعقولة، أما في البحرين فلم تصل الى تلك النسبة حيث ان البطالة عندنا وصلت في العام الماضي الى ٢.٤٪ ويعد من العاطلين يصل الى ٦ آلاف و٧٩٦ عاطلاً من مجمل القوى العاملة المقدرة بـ ٢٩٤ ألفاً و٧٣٥ عاملاً. ولكن بشكل عام نقول ان تحديد نسبتي البطالة المقبولة وغير المقبولة يبقى موضوعاً جدياً وتختلف آراء الدول حول النسبة المقبولة، ففي سويسرا مثلاً هناك نسبة تصل الى ٦.٥٪ أما نحن

أجرى الحوار: عبد الله الأيوبي

مؤسسات القطاع الخاص هي التي فعلت ذلك. فالدراسات تؤكد ان ١٠٪ من العمالة الأجنبية القادمة الى دول مجلس التعاون غير مدربة وغير جاهزة وان مؤسسات القطاع الخاص في المنطقة تقوم بتدريب العمال الأجانب فتحوطت دول المنطقة الى ورش تدريب ضخمة للأجانب وأدت هذه المعارسات الى خلق نوع جديد من الأساليب تتمحور حول الاعتماد على جلب العمالة الأجنبية.

التدريب ولكن ما هي خطوات تصحيح مثل هذه الأوضاع؟ يقول السيد عبدالنبي عبد الله الشعله ان الوزارة اتبعت سياسة تحسين العرض والطلب من حيث تقنين دخول الأيدي العاملة الأجنبية وتدريب وتأهيل المواطن لدخول سوق العمل وان المؤشرات ايجابية وهناك تعاون من جانب مؤسسات القطاع الخاص والنتائج ايجابية.

فقد توجهنا بشكل قوي ومركز نحو توفير التدريب المطلوب واللازم والكافي لامتداد العمالة الوطنية في السوق وهناك حوالي ٣٢ الف عامل يستفيدون سنوياً من برامج التدريب وانجزت ٥ ملايين ساعة تدريب في العام الماضي وان العدد في تزايد مستمر فان معهد البحرين للتدريب قام خلال العام

تأخذ جهود معالجة المشاكل في سوق العمل في البحرين حيزاً كبيراً من اهتمامات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية التي فتحت العديد من القنوات بهدف معالجة المشاكل العمالية والتي تصدرها قضية توفير المزيد من فرص العمل للمواطنين البحرينيين دون المساس بأهمية الكفاءة المطلوبة لتعزيز الانتاجية وتطوير أداء المؤسسات الخاصة المعنية مباشرة بهذه القضية.

في حديث خاص أجرته معه (أخبار الخليج) سبط وزير العمل والشؤون الاجتماعية عبدالنبي عبد الله الشعله الضوء على العديد من هذه القضايا ورؤية الوزارة في حلها وكذلك هموم العمالة الخليجية وكل ما يرتبط بتنظيم سوق العمل وما تفرزه الإجراءات من مستجدات سلبية كانت ام ايجابية، فكانت البجربة مدخلنا لهذا الحديث.

اشتراطات، منها: تقنين وترشيدها الاستفادة من العمالة الأجنبية وبالشكل الذي يفي باحتياجات السوق ولا يؤدي الى اغراق السوق بأكثر من حاجته وان تحقيق ذلك يتطلب تطبيق نسب للبحرنية والعمل على تحسين عناصر العرض والطلب دون اغفال أهمية توفير عمالة وطنية مؤهلة ومدربة وجاهزة.

فمن المعروف ان سوق العمل تستقطب مخراجات التعليم والذي يوفر للعامل قاعدة من المعلومات المطلوبة وبعدها يتولى سوق العمل الاداء والتدريب، فالتعليم مسئولية الدولة والتدريب مسئولية مشتركة بين الدولة ومؤسسات القطاع الخاص.

والقول بأنه من السهل الحصول على عمالة مدربة هو قول يحتاج الى مراجعة، فالعمالة الأجنبية لم تقم الحكومة بتدريبها ولم تكن مدربة أصلاً وإنما

يقول وزير العمل والشؤون الاجتماعية ان قضية البحرنية تأخذ حيزاً ملموساً من اهتمامات الدولة وهي من المسائل الوطنية التي تهم الجميع، فالواجب يفرض توفير فرص العمل للمواطنين والاستفادة من طاقاتهم وقدراتهم بما يوفر لهم الرزق والحياة الامنة الشريفة ولكن العنصر الأهم يتركز حول الجدوى والفائدة والقيمة ليس للمؤسسات فقط وانما للباحث عن عمل ايضاً.

فالعائلة الرئيسية هي ادماج العمالة الوطنية بالشكل والطريقة التي لا تعرقل أنشطة القطاع الخاص وهي المعاملة المطبقة في كل اقتصاديات دول العالم ولها أساليبها وطرقها المعروفة ولنا حاجة لاختراع اساليب للوصول الى ذلك.

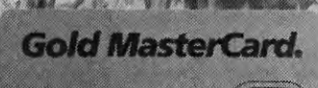
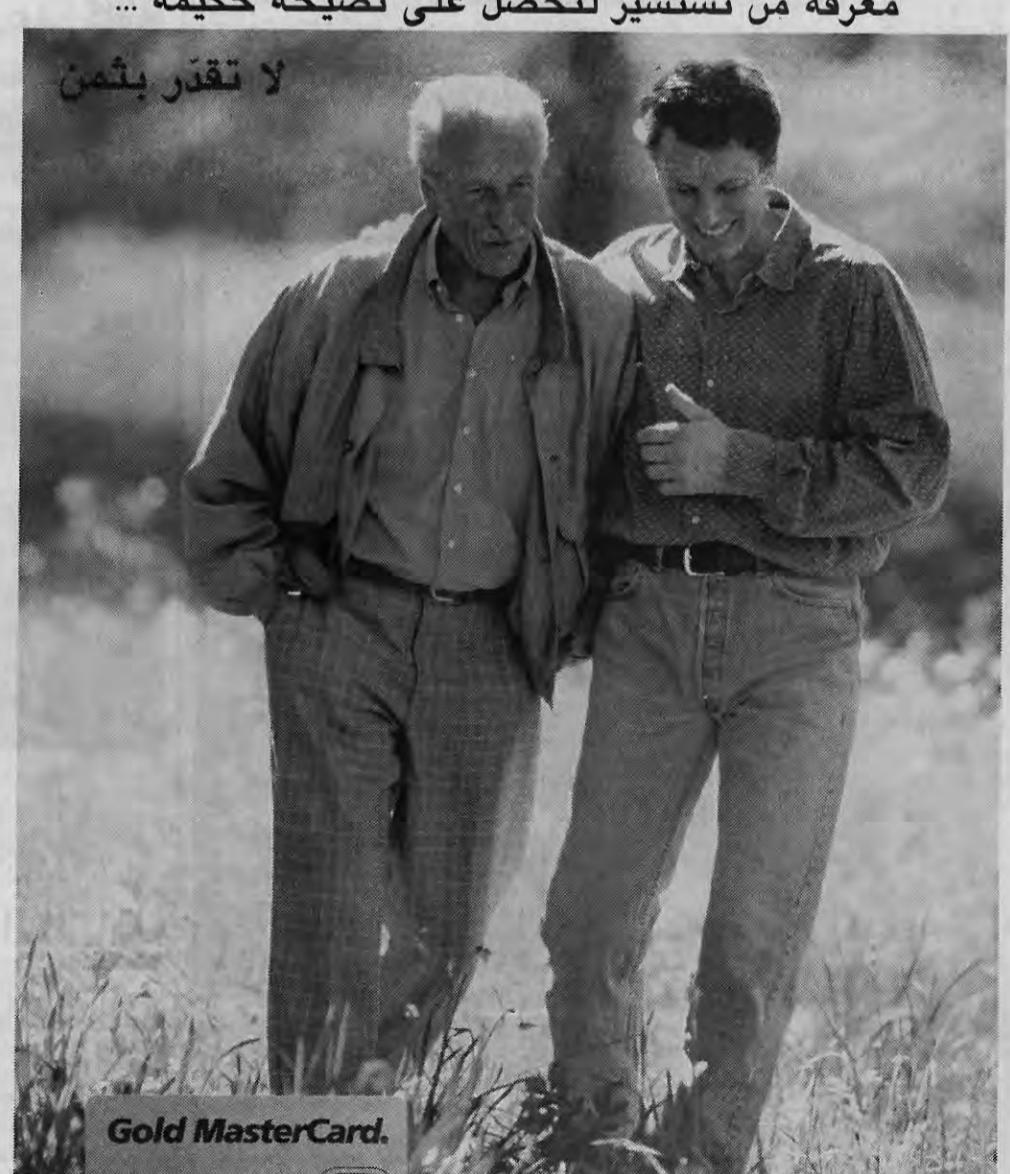
ولكننا في سبيل البحرنية يجب ان نراعي أو نأخذ في الاعتبار عدة

تذكرة سفر بالطائرة لزيارة والدك: ٥٤٠ دولار

إيجار سيارة في عطلة نهاية الأسبوع: ٢٢٠ دولار

عشاء في مطعم العائلة المفضل: ١٨٠ دولار

معرفة من تستشير لتحصل على نصيحة حكيمة ...



هناك أشياء لا تشتري بالمال ولكل شيء آخر هناك ماستركارد



مستقبل النقود..