في حوار هام مع وزير العمل

وزير العمل والشئون الاجتماعية يؤمن بالعمل الجماعي وبأنه الوسيلة الأفضل والمثلى للوصول الى القرارات الصحيحة في كافة الموضوعات الهامة التي تشمل وزارته مسئولية العمل على انجازها.

ومن هنا اصدر الوزير قرارا بتكوين لجنة بالوزارة برئاسته.. وتضم في عضويتها وكلاء الوزارة المساعدين والمستشارين ومديري الادارات ورئيس العلاقات العامة.

ونص النظام الاساسي لهذه اللجنة على انها تختص بوضع وتحديد السياسة العامة للوزارة ومتابعة تنفيذها والقرار خطط وبرامج العمل المقدمة من الادارات المختلفة بالاضافة الى اقرار مشروعات الموازنة السنوية ومشروعات القوانين والانظمة واللوائح الداخلية فضلا عن اجراء تقييم دوري شامل للمشروعات التي تنفذها الوزارة، ويدور حوار ونقاش ساخن وايجابي وبناء داخل هذه اللجنة حيث تطرح فيها الآراء بكل صراحة ووضوح وتوضع على جدول أعمالها موضوعات هامة وحيوية هي في معظمها موضوعات تشغل فكر وزير العمل. ويريد ان يصل من خلال الفكر الجماعي لأعضاء اللجنة الى حلول للمشاكل التي يصادفها طالبو العمل وتذليل العقبات التي تواجه أصحاب الأعمال وتعوقهم عن تحقيق أهداف بحرنة الوظائف في القطاع الخاص.

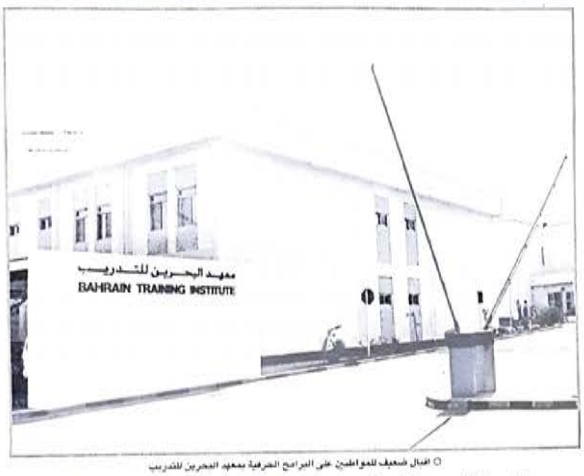
وفي لقاء مع الأستاذ عبدالنبي عبدالله الشعلة وزير العمل والشئون الاجتماعية دار حوار حول طبيعة الموضوعات التي تناقشها لجنة التخطيط والمتابعة بالوزارة مع التركيز على الموضوعات التي تمت مناقشتها خلال الشهرين الماضيين والموضوعات الأخرى التي ستناقشها اللجنة في المرحلة القادمة.

ماذا يشغل بال الوزير هذه الأيام ؟

أبناء البحرين وحصولهم على الوظائف التي تضمن كرامة العيش.. أهم ما يشغله

حديث أجراه : لطفي نصر

○ خدمات منظمة وراقية بمكاتب خدمات التوظيف بوزارة العمل



○ اقبال ضعيف للمواطنين على البرامج الحرفية بمعهد البحرين للتدريب

نسب البحرنة

قال وزير العمل والشئون الاجتماعية: لقد ناقشنا يوم الاربعاء الماضي تقريرا عن القوى العاملة في القطاع الخاص حتى مارس ١٩٩٨ .. وقد اسفرت المناقشة الهادئة والمتعمقة لهذا الموضوع الى التوصل الى أهمية تحديد القطاعات الاقتصادية التي تواجه مشاكل او معوقات تحول بينها وبين تحقيق نسب البحرنة التي تلتزم بها وهي ٥٪ سنويا من عدد الوظائف في كل منشأة الى ان تصل نسبة البحرنة ٥٠٪ من عدد الوظائف.

لقد تبين ان قطاع المقاولات يعاني من بعض هذه المشاكل، بالاضافة إلى أصحاب المحلات الصغيرة في مهن وحرف لا يزاولها البحرينيون مثل محلات الخياطة وغيرها، وعلى الفور شكلنا لجنة برئاسة السيد الوكيل المساعد للعمل لدراسة هذا الموضوع ووضع الحلول الجذرية للمشاكل التي تواجهها في تنفيذ سياسة البحرنة.

سلبية بعض أصحاب الأعمال

وقلت لوزير العمل والشئون الاجتماعية ان بعض أصحاب الأعمال طالبوا في كثير من المناسبات بأن توفر وزارة العمل العناصر الوطنية المدربة والمؤهلة لأداء الوظائف المقرر بحرنتها في مؤسساتهم، وأعلم ان الوزارة خاطبت (٢٦٠٠) مؤسسة وطلبت منها تحديد اشتراطات شغل الوظائف المقرر بحرنتها حتى عام (٢٠٠٣) وواجبات ومسئوليات هذه الوظائف والمهارات التدريبية المطلوبة في العناصر الوطنية التي ترشح لشغل هذه الوظائف حتى تقوم الوزارة بتوفير البرامج التدريبية اللازمة لتأهيل هذه العناصر لشغل تلك الوظائف، وكما علمت فلم ترد على الوزارة سوى (٣٧) مؤسسة فما هو تعليقكم على هذا الموضوع ؟

يقول الوزير ردا على هذا السؤال: أكثر ما طالب أصحاب الأعمال في اللقاءات المختلفة معهم توفير العناصر الوطنية المدربة حتى يمكن لهم الوفاء بالتزاماتهم طبقا لنسب البحرنة المقررة، وكما أوضحت في سؤالك استجبنا لهذه الرغبة وطلبنا منهم تحديد المهارات التدريبية المطلوبة حتى يمكن توفيرها في برامجنا التدريبية.

ثم قال الوزير : وعموما مازلت اثق في تفهم وتعاون أصحاب الأعمال بالنسبة لخطة البحرنة واعتقد ان عددا كبيرا من مؤسسات القطاع الخاص التزم بالنسب المقررة، بل وقام بتوفير البرامج التدريبية المتخصصة لتأهيل من يقومون بتعيينهم في مؤسساتهم. ولدينا العديد من المؤسسات الرائدة في هذا المجال التي لم تبرر عدم التزامها بنسب البحرنة، بعدم توافر العناصر الوطنية المدربة، حيث قامت من تلقاء نفسها وبمبادرة ذاتية بتوفير البرامج التدريبية التي تمكن هذه العناصر من اداء أعمالها باعلى كفاءة ممكنة، وهكذا نرى ان القضية في المقام الأول هي قضية الاحساس بالمسئولية الوطنية وبأن الواجب الوطني يفرض علينا قبل أي اعتبار آخر الإسراع في انماج العمالة الوطنية في سوق العمل حتى لو تطلب الأمر تحمل تضحيات وأعباء مالية على مؤسسات القطاع الخاص.

نعم أبناء البحرين لا يقبلون على الحرف.. الراتب قليل.. ولا توجد مواصلات !

٤٢٪ من العاملين البحرينيين يحصلون على أقل من ٤٢٪

خدمات التوظيف بتقاضون مائة دينار شهريا فاقل و(٣٩٪) يتقاضون أجورا لا تتجاوز (١٢٠) دينارا و (١٤٪) يتقاضون أجورا لا تتجاوز (١٥٠) دينارا، وهكذا يتبين ان الشريحة الكبرى من طالبي العمل تواجه حد اندماجها في سوق العمل ان الأجر المعروض عليها أقل من مائة دينار ويؤدي هذا الموضوع الى عدم استقرار بعض هذه العناصر في وظائفها مما يعود بالخسارة على مؤسسات القطاع الخاص التي تعطى هذه الأجور المنخفضة لأنها كما تعلم جميعا هناك صلة وثيقة بين الأجور والإنتاجية، فكلما كان الأجر كافيا لمواجهة متطلبات المعيشة كلما ارتفعت إنتاجية العامل، وبالتالي انتاجية المؤسسة، ولقد تدارسنا تجارب دول مجلس التعاون الخليجي في هذا المجال ووجدنا ان بعضها اتجه الى وضع حد أدنى للأجور للحاصلين على الثانوية العامة والمؤهلات المتوسطة فوق الثانوية العامة والمؤهلات الجامعية

حد أدنى للأجور مسألة هامة وحساسة جدا

وفي البحرين أخذت بعض القطاعات الاقتصادية بهذا الاتجاه الى حد ما حين اتفق المجلس النوعي للتدريب في قطاع التموين والفندقة على ألا يقل أجر العامل البحريني عن (١٥٠) دينارا شهريا، وكما قلت لك سنقوم بدراسة هذا الموضوع في الاجتماعات القادمة للجنة التخطيط والمتابعة للخروج بالتوصيات الملائمة، لأن مسألة تحديد حد أدنى للأجور مسألة هامة وحساسة وأساسية لابد ان نراعي فيها بجانب التكاليف الأساسية لمعيشة العامل وأسرته المكونة من ثلاثة أفراد مقدرة قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة على تحمل تطبيقه والالتزام به وكفايته كحافز لاجتذاب العمال على قبول العمل وكحافز لأصحاب الأعمال على استخدامهم، فالمسألة ليست قضية اجتماعية فقط بل هي أيضا قضية اقتصادية لأنها تدخل في حساب تكلفة الانتاج أو تكلفة أداء الخدمة.

وسائل الانتقال

وقلت لوزير العمل: تكرتم ان هناك سببا آخر يعوق اندماج العمالة الوطنية في سوق العمل، فما هو هذا السبب ؟

قال الوزير : السبب الثاني هو عدم توافر وسائل الانتقال الملائمة من والى مكان العمل، فاذا تصورنا عاملا استخدمه صاحب عمل مقابل أجر قدره (٩٠) دينارا شهريا للعمل على فترتين صباحية ومسائية، ويسكن هذا العامل في قرية لا تمر عليها باصات النقل العام، فكيف يمكن ان تطلب من هذا العامل الاستقرار في عمله اذا كان نصف ما يحصل عليه من أجر أو أكثر سيصرف لسداد تكلفة انتقاله من والى مكان العمل؟

ما هي الحلول للمشاكل الحادة التي تواجهها الوزارة الآن ؟

وسوف تناقش لجنة التخطيط والمتابعة أحد الحلول المقترحة في هذا المجال وهو تنفيذ الفقرة الثانية من المادة (٩٦) من قانون العمل في القطاع الأهلي والتي تعطي لوزير العمل والشئون الاجتماعية سلطة تحديد المناطق أو المنشآت التي تلتزم بتوفير وسائل الانتقال من والى مكان العمل لعمالها، ومن المقترحات المعروضة للبحث على اللجنة اشتراك أصحاب الأعمال الموجودين في منطقة معينة في انشاء صندوق يمولونه ماليا بنسب يتم الاتفاق عليها فيما بينهم ثم يتم التعاقد بينهم وبين احدى شركات النقل الخاص على تنظيم خدمات الانتقال من والى مكان العمل للعمال الذين يعملون في هذه المؤسسات، وهذا الاقتراح ليس غريبا على البحرين حيث تنفذه المدارس الخاصة التي تتعاقد مع شركات النقل الخاصة لنقل طلبتها من والى المدرسة.

معدل نمو الاستخدام

وقلت لوزير العمل والشئون الاجتماعية لقد وضعتم أيديكم على المشاكل الأساسية التي يواجهها سوق العمل وبصفة خاصة أسباب زيادة معدلات دورات العمل بالنسبة للعمالة الوطنية فهل ستقوم لجنة التخطيط والمتابعة بالوزارة بدراسة وسائل قياس هذه الظاهرة ؟

قال سعادة الوزير: لقد ناقشت اللجنة موضوعا رئيسيا في هذا المجال هو تحديد معدل نمو الاستخدام بمعنى تحديد عدد البحرينيين العاملين في عام ١٩٩١ مثلا وعددهم في عام ١٩٩٧ مثلا وقياس معدل التغير وكذلك الأمر بالنسبة الى العمال الأجانب وبهدف هذا التحديد الى بيان نسبة الوظائف التي شغلها الوطنيون ونسبة من شغلها من الأجانب وذلك كله للإجابة على سؤال هام هو، هل يتحرك الاستخدام نحو تشغيل العمالة الوطنية أم العمالة الأجنبية بنسبة أكبر ؟ وبطبيعة الحال لا تستطيع وزارة العمل وحدها قياس وتحديد هذه المعدلات وانني على ثقة تامة من ان الجهاز المركزي للإحصاء سيتعاون معنا للقيام بمسوح القوى العاملة بالعينة مرة كل سنة أو كل سنتين لنتمكن سويا من التوصل للحقائق حول هذه القضية الهامة بأسلوب علمي يوصلنا الى النتائج الحقيقية.

ولقد عودنا الجهاز المركزي للإحصاء ان يقدم المساعدات لإنجاح أعمال الوزارة وانني على ثقة تامة من ان الجهاز سيعاوننا في مجال القيام باجراء مسوح القوى العاملة بالعينة في الفترات التي يحددها ذلك، أننا نجري التعداد العام للسكان مرة كل عشر سنوات ولا نستطيع الانتظار هذه الفترة الطويلة للتوصل الى تحديد معدل نمو الاستخدام وقياسه مرة كل عشر سنوات بينما يتطلب الأمر قياسه مرة على الأقل كل سنتين.

هاتف المعلومات

وقلت للأستاذ عبدالنبي الشعلة: هل هناك موضوعات أخرى هامة معروضة على لجنة التخطيط والمتابعة بالوزارة ؟

يرد سعادته على هذا السؤال بقوله: من الموضوعات الهامة التي سنناقشها اللجنة أيضا موضوع ادخال نظام هاتف المعلومات بالوزارة ليسهل على المواطنين معرفة كل الموضوعات التي يتعاملون بشأنها مع الوزارة فبامكان أي مواطن عن طريق هذا النظام معرفة شروط تقديم طلب الاستخدام من الخارج دون تحمل مشقة الوصول الى مقر الوزارة، كما ان في امكانه السؤال عن طلبه وما اذا كان جاهزا لاستلامه وهكذا الأمر بالنسبة لجميع الموضوعات الاجتماعية والعمالية والتدريبية التي يتعامل فيها المواطنون مع الوزارة ولقد نفذ عدد من الوزارات هذا النظام وعاد عليها بمردود ايجابي كما اننا نفذناه جزئيا في مكتب خدمات التوظيف بالوزارة ونتوي تعميمه على بقية الاقسام.

وأخيرا

ومن خلال هذا الحوار نكون قد استطعنا إلى حد كبير معرفة الموضوعات التي نوقشت أو ستناقش داخل لجنة التخطيط والمتابعة بالوزارة لحل المشاكل التي يصادفها طرفا الانتاج في سوق العمل ولا شك ان ايمان الأستاذ عبدالنبي الشعلة بالعمل الجماعي وقدرته على تحديد المشاكل الرئيسية التي يعاني منها سوق العمل ثم التوصل من خلال الحوار والنقاش الإيجابي والبناء بين الادارة العليا في الوزارة الى الحلول الملائمة لهذه المشاكل سوف يكفل النجاح والتقدم في أعمال هذه الوزارة الهامة، ويبقى كما قال الوزير وجوب توافر الحس الوطني الذي ينمي الواجب والمسئولية تجاه الوطن فيجعل العامل يعمل بكل جهده على الانتظام في عمله وادائه باعلى كفاءة ممكنة ويجعل صاحب العمل يسعى بكل جهده لتوفير فرصة العمل الملائمة لأبناء وطنه حتى لو كان في هذا السعي بعض التضحية المالية لأنها ستعود عليه وعلى الوطن في النهاية بالمنفعة .. على أمنا نرجو ان تتخذ الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية قريبا قرارها المنتظر بعد مظلة التأمين الاجتماعي لجميع المؤسسات لأن الخوف من المصير والقلق على المستقبل يمثل احد العوائق الرئيسية التي تجعل المواطن يعزف عن العمل في المؤسسات الصغيرة، ومن ناحية أخرى فإننا نوجه كلمة لهؤلاء الذين يتاجرون في البطاقات السكانية للتهرب من نسب البحرنة ونقول لهم ضعوا امام أعينكم الواجب والمسئولية الوطنية قبل كل شيء .