أخبار الخليج
٦ أغسطس ٩٧م

# إجراءات هامة لحماية الأرواح في مواقع العمل

## المؤسسة مسئولة عن أي عامل حتى ولو لم يكن تحت كفالتها

تم أمس من خلال اجتماع عقد بين المسئولين في وزارة العمل برئاسة السيد عبدالنبي الشعلة وزير العمل ورئيس وأعضاء جمعية الصحة والسلامة المهنية اتخاذ مجموعة من الاجراءات والقرارات الهامة لحماية الأرواح والأموال من الهدر في جميع مواقع العمل.

من هذه القرارات والاجراءات ما يلي:

○ كل مؤسسة مسئولة مسئولية كاملة عن وجود أي عامل في موقع العمل لا يعمل تحت كفالتها أو كفالة المقاول.

○ نشر تفاصيل جميع حوادث العمل في الصحف مع الاشارة الى أسباب وقوعها واسم المكان الذي وقعت به وأسماء الجهات المسئولة عن حدوثه.

○ تكريم المؤسسات التي تظهر تميزا في مجال الصحة والسلامة.

○ ضرورة تقديم تعهد بالالتزام باحكام السلامة المهنية عند طلب الحصول على خدمات وزارة العمل.. واذا لم يوفي صاحب العمل بالتعهد يوقف منحه تراخيص استقدام عمال أجانب أو تجديدها.

○ التزام كل منشاة بها ١٠٠ عامل فاكثر بتعيين مراقب أو أكثر للأمن الصناعي من الحاصلين على المؤهلات والخبرات المعتمدة.. وتشكيل لجنة للأمن الصناعي وبالنسبة للمنشآت التي يعمل بها ٥٠ عاملا فاكثر يعين شخص مؤهل يكون مسئولا عن الأمن الصناعي.

(التفاصيل ص٣)

## وزير العمل يبحث مشاريع المعوقين الجديدة مع الشيخ دعيج بن خليفة آل خليفة

## رئيس مؤسسة خدمات المعوقين: سنحصل على جزء من دخل موقف السيارات بالسلمانية

## مشروع جديد بإنشاء مركز البحرين لمعلومات الإعاقة والتدريب

اجتمع وزير العمل والشئون الاجتماعية السيد عبدالنبي عبدالله الشعلة صباح أمس بالعقيد الشيخ دعيج بن خليفة آل خليفة رئيس المؤسسة الوطنية لخدمات المعوقين ورئيس مجلس الأمناء والمكتب التنفيذي.

وقد استعرض الشيخ دعيج آل خليفة أنشطة وخدمات المؤسسة للارتقاء بالمعوقين وتقديم التسهيلات لهم علاوة على الدعم المالي والفني لباقي المؤسسات العاملة في مجال رعاية وتأهيل المعوقين، وأوضح ان المؤسسة سوف تحصل على جزء من مدخول موقف السيارات بمستشفى السلمانية، وانها تمكنت من توظيف ١٧ معوقا في موقف السيارات قرب فندق الريجنسي وموقف مستشفى السلمانية.

واطلع رئيس المؤسسة الوزير على مشروع المسح الميداني حول الاعاقة الذي تقوم به المؤسسة حاليا والذي يعتبر الأول من نوعه في البحرين والثاني على مستوى الوطن العربي والذي بدأ في مارس الماضي ويهدف الى:

* تقدير عدد المعوقين في البحرين.
* تقدير حجم مشكلة الاعاقة.
* التعرف على الخصائص الديمغرافية للمعوق.
* التعرف على أسباب الاعاقة.
* الاطلاع على اتجاهات المواطنين وخاصة من ناحية ردود أفعال الاقارب.

وأضاف الشيخ دعيج ان المؤسسة تنوي اقامة ورشة عمل للتأهيل في المجتمع المحلي العام القادم بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومشاركة دول.

وأوضح الشيخ دعيج ان أحد أهم المشروعات التي تنوي المؤسسة اقامتها هو مركز البحرين لمعلومات الاعاقة والتدريب وهو عبارة عن مركز متخصص لاعداد وتدريب الكوادر العاملة في مجال رعاية وتأهيل المعوقين على مستوى دولة البحرين ودول مجلس التعاون الخليجي بالاضافة الى اعتباره شبكة للمعلومات والبيانات والاحصاءات والنشر والاصدارات الخاصة في مجال الاعاقة والبرامج والخدمات المتوافرة للمعوقين على المستوى المحلي والاقليمي والدولي.

ويهدف هذا المركز الى:

١ - تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال الاعاقة ووضع الخطط الكفيلة بتنمية الكوادر البشرية باسلوب علمي وتكنولوجي حديث.

٢ ــ اعداد البرامج وورش العمل والدورات التدريبية واقامة الندوات والمؤتمرات وتنفيذها لتاهيل القيادات الادارية والفنية على مختلف المستويات والتخصصات ورفع مستوى كفاءاتهم الادارية والفنية.

٣ - الاستفادة من الامكانات التدريبية والمساعدات التي تمنحها المنظمات العربية والدولية المختلفة لتنظيم البرامج التدريبية على المستويين المحلي والخليجي.

٤ ــ جمع المعلومات والبيانات الاحصائية والوثائق والبحوث والدراسات والتقارير ذات الصلة بالاعاقة وخدمات المعوقين والمتوافرة في المؤسسات المحلية والخليجية والعربية والدولية وجعلها في متناول الباحثين والدارسين في البحرين وفي مجلس التعاون الخليجي.

٥ - التعاون والتنسيق مع المؤسسات المحلية والهيئات والمنظمات الخليجية والعربية والدولية في مجال تبادل المعلومات والبيانات والابحاث والدراسات والوثائق الخاصة بالمعوقين.

٦ ــ توفير البيانات والمعلومات والاحصاءات اللازمة لاعداد البحوث والدراسات والمسوح الميدانية في مجال الاعاقة واحتياجات وخدمات المعوقين.

٧ ــ ربط قاعدة المعلومات بعد ادخالها في الحاسوب بشبكة المعلومات الخاصة بالمنظمات الخليجية والعربية والدولية والاشتراك في مؤسسات عربية وعالمية تمتلك قواعد معلومات حديثة.

٨ ــ حصر الامكانيات والكفاءات في مؤسسات المعوقين القائمة في البلاد وفي الدول الخليجية والعربية والعالمية والخاصة باعداد الكوادر الفنية المؤهلة في مجال رعاية وتأهيل المعوقين.

٩ ــ اصدار النشرات والدوريات والمطبوعات والتقارير والمراجع الخاصة بالمجال وتوثيقها وتوزيعها داخل البلاد وخارجها.

١٠ ــ المساعدة والمساهمة ودعم الدراسات والبحوث الخاصة في مجال الاعاقة وخدمات المعوقين.

وفي ختام الاجتماع ابدى وزير العمل والشئون الاجتماعية تقديره وشكره لانشطة المؤسسة الوطنية لخدمات المعوقين ودورها المتميز في هذا المجال مؤكدا على دعم الوزارة الكامل للاهداف النبيلة والانشطة والمشروعات الهادفة والبناءة التي تقوم بها.

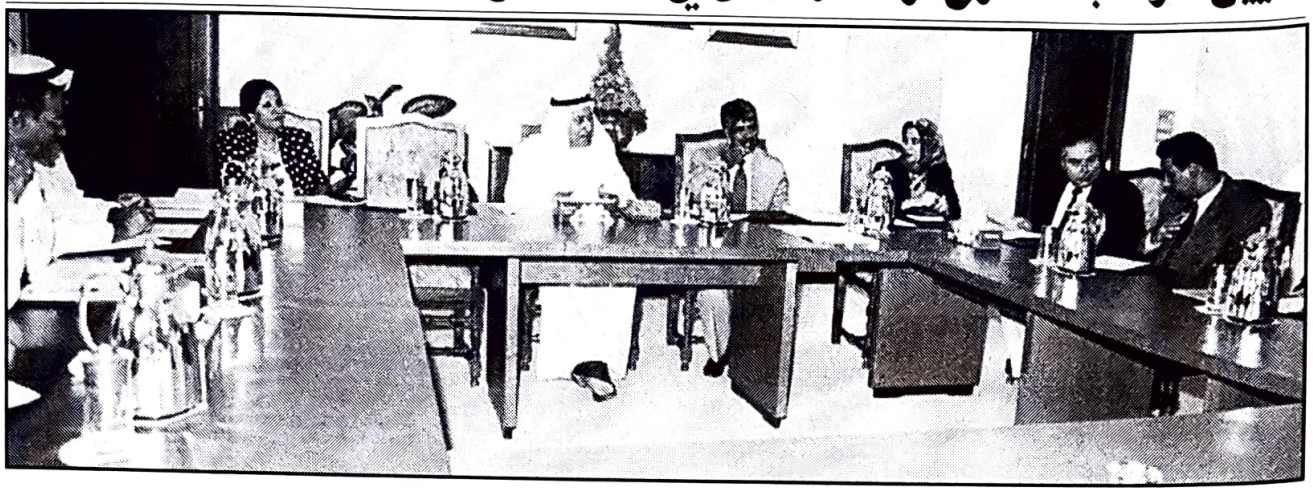
وقد حضر الاجتماع من المؤسسة السيدة حنان كمال نائبة الرئيس والسيد مبارك بن دينة مدير عام المؤسسة، ومن الوزارة السيدة فائزة الزياني القائمة باعمال الوكيل المساعد للشئون الاجتماعية.

○ وزير العمل أثناء استقباله الشيخ دعيج بن خليفة آل خليفة ○

# خلال اجتماع وزير العمل مع رئيس وأعضاء جمعية الصحة والسلامة المهنية

# مجموعة من القرارات الهامة للمحافظة على الأرواح والأموال من الهدر بمواقع العمل

## تعيين مراقب متفرغ أو أكثر للأمن في كل مصنع أو شركة بها ١٠٠ عامل فأكثر



○ وزير العمل يترأس الاجتماع ○

اجتمع السيد عبدالنبي عبدالله الشعلة وزير العمل والشئون الاجتماعية، صباح أمس مع مجلس ادارة جمعية الصحة والسلامة المهنية برئاسة المهندس مصطفى السيد بهدف تحديد سبل التعاون المشترك لتفعيل وسائل الوقاية من حوادث واصابات العمل.

وبدأ الوزير الاجتماع بترحيبه بالجمعية وتقديره لدورها الفعال في مجالات الصحة والسلامة المهنية وأشار الى ان نية الوزارة تتجه حاليا الى التصدي لحوادث العمل وتشجيع المؤسسات على الالتزام بالأنظمة والقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وان الوزارة سوف تشير مستقبلا الى أسماء الشركات التي تقع فيها حوادث العمل بسبب عدم الالتزام بمثل هذه الانظمة والقوانين.

وأوضح الوزير ان هذا الاجتماع يهدف الى مناقشة سبل تعاون الوزارة والجمعية في تنفيذ اجتماع سابق عقد بالوزارة وتوصل الى مجموعة قرارات تهدف الى الزام الشركات بتطبيق القوانين والانظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.

وبحث الاجتماع في هذه القرارات التي يتمثل أهمها في:

أولا: سرعة تنفيذ توجيهات الوزير بارسال خطاب للمنشآت الصناعية التي يعمل بها مائة عامل فاكثر والمنشآت الصناعية التي يعمل بها من ٢٥ ـ ٩٩ عاملا والمنشآت غير الصناعية التي يعمل بها ٥٠ عاملا فاكثر للقيام بالتالي:

١ ـ بالنسبة للمنشآت الصناعية التي يعمل بها ١٠٠ عامل فاكثر:

تنفيذ احكام القرار الوزاري رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٦ التي تلزم هذه المنشآت بما يلي:

أ ـ تعيين مراقب او اكثر متفرغ للأمن الصناعي من الحاصلين على المؤهلات والخبرات التي يعتمدها وزير العمل والشئون الاجتماعية.

ب ـ تشكيل لجنة للأمن الصناعي لأداء الاختصاصات المحددة في المادة ٢٤ من القرار الوزاري المشار اليه.

٢ ـ بالنسبة للمنشآت الصناعية التي يعمل بها من ٢٥ الى ٩٩ عاملا والمنشآت غير الصناعية التي يعمل بها ٥٠ عاملا فاكثر:

تنفيذا لاحكام القرار الوزاري المشار اليه تلتزم هذه المنشآت بان تعهد الى أحد العاملين فيها بالاشراف على الامن الصناعي من يكون حاصلا على المؤهلات والخبرات التي يعتمدها وزير العمل والشئون الاجتماعية.

٣ ـ بالنسبة لجميع المنشآت:

يتم إخطار اصحاب الاعمال بضرورة تنفيذ ما يلي:

أ ـ إخطار الوزارة عند اسناد بعض العمليات الى مقاول أصلي او عند قيام المقاول الرئيسي باسناد احدى العمليات الى مقاول من الباطن قبل بدء العملية باسبوع بما يلي:

١ ـ اسم المنشأة أو المقاول الاصلي.

٢ ـ اسم المقاول من الباطن.

٣ ـ نوع العملية.

٤ ـ عدد العمال في العملية.

٥ ـ المكان الذي ستؤدى فيه.

ب ـ تتحمل المنشأة مسئولية وجود أي عامل في مكان العمل لا يعمل تحت كفالتها أو تحت كفالة المقاول.

ج ـ ستبدأ الوزارة بعد ثلاثة شهور في التفتيش على المنشآت المختلفة واتخاذ ما يلزم من اجراءات.

د ـ إخطار المنشآت بالاتصال بمعهد البحرين للتدريب وجمعية الصحة والسلامة المهنية للاستفادة من الدورات التدريبية التي ينظمها المعهد وذلك بإيفاد مراقبي ومشرفي الامن الصناعي لديها للحصول على المؤهل المناسب.

ثانيا: تحقيق الفاعلية المطلوبة للندوات التي تنظمها الوزارة لاصحاب الاعمال في مجال السلامة المهنية، والتنسيق مع جمعية الصحة والسلامة في هذا المجال.

ثالثا: الاستفادة الجيدة من وسائل الاعلام بما فيها نشر تفاصيل عن حوادث العمل الجسيمة في الصحف مع الاشارة الى أسباب وقوع كل حادث ووسائل الوقاية والاجراءات اللازمة لتجنبه مستقبلا.

رابعا: عرض بعض الافلام الخاصة بالسلامة المهنية بمكتب خدمات التوظيف ليستفيد منها طالبو العمل المترددين على المكتب، والتاكيد على ضرورة قيام مرشدي العمل بتوعية طالبي العمل وتوجيههم نحو الحرص على العمل واتباع أنظمة السلامة.

وقد أبدى رئيس الجمعية شكره وتقديره على جهود الوزارة في هذا المجال وأكد على ان هذه القرارات ممتازة جدا وهي من أهم القرارات التي اتخذت في البحرين في مجال الصحة والسلامة المهنية موضحا ان الشركات التي تصرف على الصحة والسلامة مبالغ أكبر هي التي تحقق النجاح والربحية اكثر من غيرها. وأضاف ان الجمعية على أتم الاستعداد للتعاون مع الوزارة في تنفيذ هذه القرارات، وأشار رئيس الجمعية أيضا الى برنامج شهادة الدبلوما في الصحة والسلامة المهنية الذي ينفذه معهد البحرين للتدريب بالتعاون مع الجمعية. هذا علاوة على ان الجمعية قد اقترحت ايجاد جائزة اسمها جائزة السلامة تقدم على مستوى الدولة تشجيعا للالتزام بانظمة الصحة والسلامة المهنية.

ومن جانبه أوضح الوزير انه سوف يتم تكريم المنشآت التي تهتم بمسائل الصحة والسلامة وتحقق أداء بدون حوادث علاوة على تكريم الافراد والفعاليات التي تساهم في هذا المجال. كما دعا الوزير اعضاء الجمعية الى بذل جهودهم لتشجيع تاسيس جمعيات للصحة والسلامة في باقي دول مجلس التعاون الخليجي التي ليس بها مثل هذه الجمعيات.

حضر الاجتماع السيدة فايزة الزياني القائمة باعمال الوكيل المساعد للشئون الاجتماعية، والسيد حمد الوزان مدير العلاقات العمالية، والسيد عزت عبدالنبي مستشار التنسيق والمتابعة، والسيدة بدرية الجيب رئيسة قسم الجمعيات الاهلية والتعاونية.

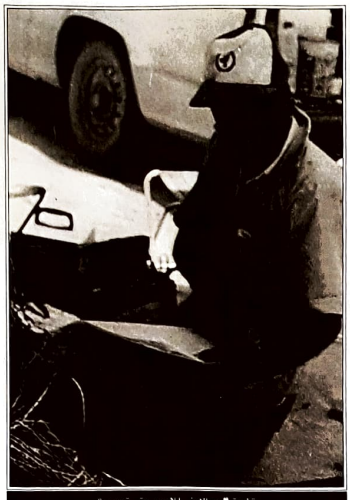
## قضية الحد الأدنى للأجور "١"

# هل نتركها لقرار وضمير صاحب العمل؟

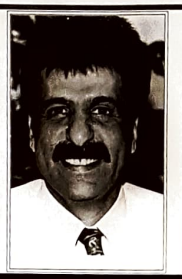
## مادمنا قد حددناها في الحكومة.. لماذا الانحدار بها في القطاع الخاص؟

### التأكيد على أن تحديد الأجور يضاعف الإنتاج...

## سريان الحد الأدنى على العامل البحريني والأجنبي في مصلحة قضية البحرنة!


قضية الحد الادنى للاجور منى تحسم ؟

○ عبدالنبي الشعلة


○ محمود حافظ

○ فيصل فولاذ

تحقيق : رنده فاروق

دعا وزير العمل والشئون الاجتماعية الاستاذ عبدالنبي عبدالله الشعلة مؤسسات القطاع الخاص بالدولة الى اعادة النظر في سياسة الاجور والمرتبات التي تطبقها واعادة تقييمها من جديد خاصة فيما يتعلق باجور العاملين في الوظائف الدنيا مشيرا الى ان وضع الحد الادنى للاجور للقطاع الخاص يحظى باهتمام كبير من قبل المسئولين رغم صعوبة اتخاذ قرار ملزم بهذا الشأن في المرحلة الراهنة لأسباب عديدة تفرضها الظروف السائدة في الدولة.

جاء ذلك في تصريح للوزير حول تحديد الحد الادنى للاجور في القطاع الاهلي الا انه اكد جدلية القضية وصعوبة تحديد الحد الادنى للاجور في هذه المرحلة بسبب غلبة السلبيات على الايجابيات نظرا لطبيعة وهيكلية سوق العمل في البحرين مشيرا الى ان نسبة العاملين الاجانب في القطاع الخاص تصل الى ٦٥٪ من مجموع العاملين في هذا القطاع، وان تحديد الحد الادنى للاجور سيعني زيادتها وبا لمقابل زيادة تسرب التدفق النقدي خارج البلاد على صورة تحويلات نقدية والتي سوف تتضاعف عن رقمها الحالي الذي يبلغ ١٢٤ مليون دينار بالاضافة الى ان الاكتفاء بتحديد الحد الادنى للاجور للعمال البحرينيين فقط سيخلق المزيد من المنافسة غير المرغوبة بينهم وبين العمال الاجانب الذين ستتوافر لهم فرص ومجالات أكثر للعمل.

### طبقا للظروف

والسؤال هو: هل يتم تحديد الحد الادنى للاجور بالزام حكومي ام تترك الامور لأرباب القطاع الخاص ليحددوا الاجور طبقا لظروفهم؟

طرحنا هذا السؤال خلال الحوار التالي مع عدد من المسئولين والمعنيين بالامر والمهتمين لنتعرف على وجهة نظرهم ورأيهم في هذه القضية.

فيصل فولاذ رئيس اللجنة العامة لعمال البحرين اكد على التفاوت والتضارب بين مصدر اهتمام كسبة الاجور واصحاب العمل بمسألة الاجور، لذا فان مسألة الاجور التي يجد فيها الشركاء الاجتماعيون الثلاثة (الدولة ـ اصحاب العمل ـ العمال) مصالح مشروعة واساسية ينبغي الدفاع عنها.

وفي تطبيق وتنفيذ المرسوم بقانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٤ بالموافقة على الانضمام الى الاتفاقية العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٣ اكد فيصل فولاذ على اهمية ان يشعر العامل ان أجره يتناسب مع طبيعة عمله ومتطلباته وظروفه ويتناسب ايضا مع اسعار السلع والخدمات والظروف الاقتصادية للمجتمع الذي يعيش فيه فيصبح العامل اكثر اقبالا على عمله بروح معنوية مرتفعة تدفعه الى الابتكار والابداع مما يؤدي الى تزايد الانتاجية وتحسين جودتها على اعتبار ان العمال هم صانعو هذا الناتج وهذه الثروة ولن يتأتى ذلك الا اذا ادخلت تعديلات جوهرية على أحكام قانون العمل البحريني لا سيما المواد ٦٦ وما بعدها.

### بلغة الأرقام

وبلغة الارقام أورد فيصل فولاذ بعض الاحصائيات من التقرير السنوي للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لعام ١٩٩٥ في الشركات التي بها ١٠ عمال واكثر حيث اتضح ان عدد العمالة الوطنية في القطاع الخاص ٣٥,٤١٣ بحرينيا، تسعة بحرينيين يتقاضون رواتب اقل من ٥٠ دينارا و٢,٣٨٢ يتقاضون رواتب بين ٥٠ ـ ٩٩ دينارا شهريا و٧,١٤٧ بحرينيا يتقاضون رواتب بين ١٠٠ ـ ١٤٩ دينارا و٤,٧٧١ بحرينيا يتقاضون رواتب بين ١٥٠ ـ ١٩٩ دينارا، و٣,٨٩٨ بحرينيا يتقاضون رواتب بين ٢٠٠ ـ ٢٤٩ دينارا و٤,٧٩٦ بحرينيا رواتبهم بين ٢٥٠ ـ ٣٤٩ دينارا و٣,٨٢٥ بحرينيا رواتبهم بين ٣٥٠ ـ ٤٤٩ دينارا و١,٦٠٧ بحرينيين رواتبهم بين ٤٥٠ ـ ٤٩٩ دينارا و٢,٣٩٥ بحرينيا رواتبهم بين ٥٠٠ ـ ٩٩٩ دينارا و١,٤٧١ رواتبهم بين ٦٠٠ ـ ٦٩٩ و٩٤٩ بحرينيا رواتبهم بين ٧٠٠ ـ ٧٩٩ دينارا.. و٦٨٦ بحرينيا رواتبهم ٨٠٠ ـ ٨٩٩ دينارا و٤٩٢ بحرينيا رواتبهم بين ٩٠٠ ـ ٩٩٩ دينارا و١,٩٨٤ يتقاضون ١٠٠٠ ـ ١٥٠٠ دينار.

علما ان الحد الادنى في جدول رواتب الوظائف العمومية الاعتيادية في القطاع الحكومي يبدأ من الدرجة الاولى والحد الادنى لها ١٠٥ دنانير بحرينية شهريا مما يبين الفرق الشاسع في القيمة الحقيقية للأجر في القطاع العام والخاص.

واكد فيصل فولاذ ان نظام تحديد الاجور احد العوامل المحمودة لاستقرار الاقتصاد الكلي للبلد وهذا الهدف بالذات هو الذي يجعل تحقيق الانصاف مسألة دقيقة الى ابعد الحدود.. كذلك فان وجود سياسة متكافئة للاجور تلعب دورا اساسيا في رفع كفاءة الانتاج ضمن كل مؤسسة بمفردها.. لذلك يرى ان هناك ضرورة هامة في الفترة الحالية لتحديد حد ادنى للاجور بالنسبة للعمالة في القطاع الخاص لما له من تأثير على سوق العمل في البحرين من خلال استقرار العمالة الوطنية وخلق فرص عمل لها امام مزاحمة العمالة الوافدة الرخيصة.

### القوانين الدولية

محمود حافظ عضو جمعية الاجتماعيين رفض اقتراح انه يقتصر تحديد الحد الادنى للاجور على البحرينيين فقط على اعتبار انها حق في القوانين الدولية وفي الاتفاقية العربية بشأن تحديد الحد الادنى للاجور ولكن بالإمكان منح امتيازات خاصة تضاف على الاجر بصفة حق المواطنة كمزايا اضافية.

ويرى محمود حافظ ان الاجر يتصل بالعمل الذي يشكل اساس التنمية خاصة وان رأسمال البحرين يتمثل في المواطن البحريني والذي لابد ان يتلقى اجرا يوفر له الحد الادنى من ممارسة ادميته وان يتمتع بمستوى من العيش الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والنفسي العادل.. وتساءل عن سبب تحديد حد ادنى لاجور العاملين في القطاع العام دون تحديده في القطاع الخاص.

وردا على ما قيل حول عدم مصلحة البحريني بالمطالبة بتحديد حد ادنى للاجور لما سيخلقه ذلك من منافسة غير مرغوبة مع العامل الاجنبي اوضح محمود حافظ ان هذا الطرح مردود عليه، فالعامل الاجنبي يتراوح اجره بين ٣٠ ـ ٦٠ دينارا تجعله يعيش داخل المجتمع في اوضاع بائسة ومزرية، اضافة لذلك ان تلك العمالة مهما بلغ مستوى عملها تبقى دون ولاء لهذا البلد الذي يعتبر بالنسبة لها محطة من محطات العمر.

واعطى ارقاما من احصائيات وزارة العمل التي تشير الى ان سوق العمل يستوعب ٤٥٠٠ بحريني سنويا في حين يستوعب ٢٤٥٠ طلبا جديدا لجلب ايدي عاملة اجنبية شهريا، كما يتم تجديد ٣٤٥٠ رخصة شهرية لعامل اجنبي، اي ان عدد العمالة التي تصل سنويا الى البلاد ٢٩,٤٠٠ عامل اجنبي مقابل ٤٥٠٠ بحريني سنويا، ويقابل ذلك اعلان وزارة العمل عن توفير ٣٠ الف وظيفة حتى عام ٢٠٠٠ الا ان هذا العدد من الوظائف يكفي ان تشغلها العمالة الاجنبية في عام واحد.

### انكماشات التنمية

اضف الى ذلك الانكماشات التي تعرضت لها التنمية في السنوات الاخيرة بفعل انخفاض اسعار عائدات النفط وبالمقابل سياسة الرعاية الاجتماعية المطلقة في توفير الخدمات مما خلق تنمية استهلاكية وليس تنمية انتاجية الامر الذي ترتب عليه نتائج اجتماعية خطيرة على المجتمع قائمة على عقلية وسلوك استهلاكي.

وقال: ان احد انعكاسات التنمية التي تدفع بضرورة الاسراع في تحديد الحد الادنى للاجور والتي لابد من تدخل الدولة فيها وهو التوجه الخطير الذي لجأت اليه مؤخرا المتمثل في تحويل القطاع العام الى القطاع الخاص الامر الذي سيترتب عليه تغييب تحديد الحد الادنى للاجور نتائج اجتماعية واقتصادية تتمثل بحدوث مشاكل اجتماعية ونفسية لا تحمد عقباها.

وطالب محمود حافظ بتشكيل لجنة مكونة من المعنيين بمناقشة قضية تحديد الحد الادنى للاجور من القطاع الحكومي واصحاب العمل والعمال الذين تطالم اللجنة العمالية مع ضرورة اشراك جمعيات مهنية مشيرا بالتحديد الى جمعية الاجتماعيين وجمعية الاقتصاديين بالاضافة الى الجمعيات النسائية.

واقترح ان تأخذ اللجنة في اعتبارها تكاليف الحياة المعيشية وحركة الاسعار وحجم رسوم الخدمات التي يدفعها المواطن شهريا كفواتير التليفون والكهرباء والماء وايجار المنزل والبلدية وغيرها من رسوم تجديد جواز وخادمة وغيرها مما يتطلب الاسراع في دراسة هذه القضية عبر هذا التوجه.

### شريحة واسعة من المواطنين

اما الدكتور عزيز ابل عضو جمعية الاقتصاديين فقد علق على القضية مشيرا الى ان موضوع الحد الادنى للاجور يكتسب اهمية اكبر اذا ما كان يرتبط بمصالح شريحة واسعة من المواطنين، ومن الملاحظ مؤخرا ظاهرة تزايد اعداد الصناديق والجمعيات الخيرية والأسر التي تساعدها ادارة الشئون الاجتماعية في وزارة العمل، وهذا الامر ـ في رأيه ـ قد يكون مرتبطا بعدم صيانة مستوى الاجور للمستويات الدنيا من السلم الوظيفي مما نجم عنه انحدار اعداد متزايدة الى مستوى معيشي اصبح يتطلب الاعانة والمساعدة من جمعيات النفع العام.. لذلك فان الصيانة الدورية للاجور في ضوء معدل التضخم النقدي في الاقتصاد الذي يضعف القوة الشرائية للنقد مما ينعكس مباشرة على مستوى دخل العاملين.. من هنا فان الحرص على صيانة الاجور هو امر مرتبط اجتماعيا والمناسب اقتصاديا لكي يحول دون تزايد المواطنين الواقعين دون خط الفقر والذي يسمح بخلق حجم طلب معادل يكون اداة لتحريك العجلة الانتاجية.

ويرى دعوة وزير العمل للقطاع الخاص بإعادة النظر في اجور الطبقات الدنيا من العاملين بانها دعوة صائبة وتنطلق من ادراك عميق لعلاقة الحد الادنى للاجور بالاستقرار الاجتماعي مطالبا بضرورة وضع آلية لمراجعة مستوى الاجور في الاقتصاد الوطني بشكل دوري لما لذلك من علاقة بتعزيز مستوى المعيشة لجميع الفئات العاملة باجر.

### لقوة الشرائية

وحول جزئية الحد الادنى كمنطلق للمراجعة الدورية لسياسة الاجور في الاقتصاد الوطني يقول د. عزيز ابل ان الدخل الحقيقي هو الذي تعبر عنه القوة الشرائية لوحدة النقد في ضوء معدل التضخم النقدي في الاقتصاد الذي يضعف القوة الشرائية للنقد مما ينعكس مباشرة على مستوى دخل العاملين.. من هنا فان الحرص على صيانة الاجور هو امر مرتبط اجتماعيا والمناسب اقتصاديا لكي يحول دون تزايد المواطنين الواقعين دون خط الفقر والذي يسمح بخلق حجم طلب معادل يكون اداة لتحريك العجلة الانتاجية.

ويرى دعوة وزير العمل للقطاع الخاص بإعادة النظر في اجور الطبقات الدنيا من العاملين بانها دعوة صائبة وتنطلق من ادراك عميق الاهمية لانه يرتبط بمسئولية الدولة في الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي.

اما بالنسبة للحد الادنى للاجور كسياسة لزيادته كلفة العمالة غير العربية فيؤكد د. عزيز ابل على ان رفع الحد الادنى سوف يسهم في زيادة كلفة العمالة غير العربية مما يجعلها غير جذابة من وجهة نظر الكلفة التشغيلية، وسيكون بالامكان التقليل من اهميتها النسبية في سوق العمل لكن ذلك لن يحدث الا على المدى المتوسط والبعيد وذلك لعدم وجود بديل وطني جاهز للحلول كلها مباشرة بسبب التكوين الهيكلي لقوة العمل في الاقتصاد الوطني الذي به نسبة عالية من قوة العمل غير العربية في قطاعات لا يرغب البحريني العمل فيها فاذا ما تم ايجاد البديل فان ذلك سيكون له تأثيرات سلبية على مؤسسات محلية كثيرة دون وضع حلول ناجعة لبقائها في النشاط ذاته.

ولمواجهة هذه المشكلة اقترح د. عزيز ابل تطبيق سياسة الحد الادنى بتدرج وعلى قطاعات معينة وتحضير بدائل من قوة العمل الوطنية لتحل مكان غير العربية وفقا لخطة احلال عمالة وطنية بعيدة المدى، ولذلك يمكن القول ان تطبيق سياسة الحد الادنى للاجور يمكن ان يكون اجراء تكتيكيا بهدف اعادة تصحيح هيكل قوة العمل او سوق العمل على المدى الاستراتيجي.

### اعتبارات اخرى

اما بالنسبة لعلاقة تحديد الحد الادنى للاجور وموضوع التحويلات الخارجية التي يؤكد د. عزيز ابل على تأثيرها على الاقتصاد وتأثيرها على مستوى المدخرات الموجهة للاستثمار فان هذا الموضوع ـ في رأيه ـ يخضع لاعتبارات عديدة ولا ينبغي ربطه بموضوع رفع الحد الادنى للاجور لان تحويلات العمالة التي تقع ضمن مستوى الحد الادنى لا يقارن بما تم تحويله من قبل اولئك العاملين في القطاعات الاعلى من هذا المستوى او ما تحوله بنوك الاوفشور وما الى ذلك وكون البحرين مركزا ماليا عالميا يجعل من موضوع التحويلات الخارجية امرا مفروغا منه، لكن ما ينبغي التركيز عليه هو كيفية زيادة دخل العمال الوطنية لكي يزداد انفاقها على السلع العادية ولكي يزداد معدل الادخار الوطني للطبقة الوسطى بهدف زيادة معدل الاستثمار المحلي.

«يتبع»