حول تعديلات قانون العمل .. والأفكار المطروحة

تقديم : لطفي نصر

على مدى اكثر من عامين قام الاستاذ عزت عبدالنبي مستشار وزير العمل والشئون الاجتماعية بجهد كبير للإجابة على التساؤلات المطروحة عن احكام قانون العمل في القطاع الاهلي ، ولقد ساهم هذا الجهد المتميز في توعية اصحاب الاعمال والعمال بحقوقهم وواجباتهم وتزويدهم بالمفاهيم والافكار التي تساعدهم على اتخاذ المواقف السليمة المتفقة مع احكام القانون ، والحقيقة ان الجهد الذي بذله الاستاذ عزت كان جزءا من سياسة متكاملة وضعها الاستاذ عبدالنبي عبدالله الشعلة وزير العمل والشئون الاجتماعية واستهدف من ورائها تأكيد الاستقرار الاجتماعي في البلاد وتدعيم اسس مجتمع الاسرة الواحدة الذي يتكاتف فيه الجميع لتحقيق آمالهم في مزيد من التقدم والازدهار وينصهر فيه الجهد المشترك للقيادة والمواطنين ويتأكد فيه الحرص على المصلحة العامة سعيا لتحقيق الأمان والسلام في المجتمع ووصولا لحماية انجازاته ومكاسبه .

عبدالنبي الشعلة

ولقد تميزت الإجابات التي عرضها الاستاذ عزت على الاسئلة المطروحة عن احكام قانون العمل في القطاع الاهلي بأنها جاءت بلغة واضحة وبأسلوب مبسط تستطيع جميع المستويات الثقافية فهمها واستيعابها كما اوضحت احكام قوانين العمل في دول مجلس التعاون الخليجي فضلا عن انها تضمنت مقترحات محددة لتعديل وتنقيح قانون العمل في القطاع الاهلي .

وتمثلت منطلقات هذه المقترحات في ضرورة الأخذ في الاعتبار تأثيرات نظام العولمة والمشاكل التي اظهرها التطبيق العملي للنصوص الحالية ، كما وضعت هذه المقترحات في المقام الاول حفز رؤوس الاموال العربية والاجنبية على الاستثمار في البحرين وتلبية احتياجات مؤسسات القطاع الخاص الوطني ومراعاة استفادة العمال من منافع العولمة التي تحققها المنشأة فضلا عن مراعاة اهمية تحقيق قدرة المنشأة على المنافسة والاستمرار في السوق في مواجهة المنافسة المحلية والخارجية .

ونحن مقبلون الآن على تعديل احكام قانون العمل في القطاع الاهلي يبدو من الاهمية بمكان ان نقدم المقترحات التي عرضها الاستاذ عزت لتعديل وتنقيح احكام قانون العمل في القطاع الاهلي من خلال إجاباته على التساؤلات المطروحة والتي تمثلت فيما يلي :

١- تعديل المادة الثانية من القانون لتتلاءم مع اشكال الاستخدام في زمن العولمة حيث سيزيد الاعتماد على العمل المؤقت والمتقطع واشكال الاستخدام غير المألوفة باعتبارها صورة المستقبل للعلاقات الصناعية .

٢- تعديل المادة (٤) من القانون والقرار الوزاري رقم (١٥) لسنة ١٩٩٤ الصادر تنفيذا لها بحيث يسمح لمكاتب الاستخدام الاهلية بتقاضي مقابل مادي ممن تساعده على الالتحاق بالعمل المناسب له وذلك للمساهمة في موازنة النفقات الادارية التي تتحملها هذه المكاتب ، والغاء شرط ان يكون المرخص له بفتح مثل هذه المكاتب بحرينيا وكذلك المدير المسئول وفتح الباب امام الاستثمارات والخبرات الاجنبية لإنشاء هذه المكاتب باعتبار ان عملية التوظيف عملية فنية معقدة تتضمن خبرات لا تتوافر لدى مكاتب الاستخدام الحالية ولضمان انشاء مكاتب على مستوى عالمي لتحقيق فاعلية التوظيف عن طريق مكاتب الاستخدام الاهلية ، مع العمل على ازالة القيود التي تكبل هذه المكاتب في الوقت الحاضر وتمنعها من اداء اعمالها بكفاءة .

٣- تعديل المادة (١٥) من القانون الخاصة بتوريد العمال الاجانب لأصحاب عمل آخرين بحيث تسمح بإمكانية الاستعانة بمورد العمال الاجانب مع بقاء علاقة العمل قائمة بين العمال وهذا المورد وذلك لتقنين الوضع القائم حاليا وللوفاء بمتطلبات العولمة .

٤- تعديل المادة (٤٨) من القانون لضمان التوسع في تحديد التزامات العامل واعتبار التقيد بها اساسا لبقاء العامل في المنشأة حيث لم يعد هناك مجال في زمن العولمة للسلوكيات السلبية التي تتعارض مع سعي المنشأة لتحقيق المعدلات المرتفعة من الانتاجية .

٥- تعديل احكام الباب التاسع من القانون على نحو يحقق الموازنة بين حق المرأة العاملة في الحماية والرعاية وحق صاحب العمل في تقليل نفقات منشأته لمواجهة اعباء ومتطلبات العولمة وكذلك حق المجتمع في وجوب زيادة نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل من خلال تخفيز اصحاب الاعمال وتشجيعهم على توفير فرص العمل لها.

٦- تعديل المادة (٦٦) من القانون بحيث تتضمن ما يلي :

أ- النص على العلاوات ايا كان سبب استحقاقها في بند خاص من صور الاجر وملحقاته ، وذلك تجنبا للتكرار الوارد في النص الحالي.

ب - تعديل البند الرابع من هذه المادة والخاص بالمنحة التبرعية بالنص على ان تعتبر جزءا من الأجر اذا توافرت فيها شروط العمومية والاستمرار والثبات وذلك اخذا بما قضت به محكمة التمييز في الطعن رقم ٥٩ لسنة ١٩٩١ .

جـ - اضافة بند جديد لهذه المادة يقرر الاحكام القانونية التي قررتها محكمة التمييز لاعتبار البدل جزءا من الاجر والتي قضت بأن ما يصرف للعامل كتعويض عما ينفقه بمناسبة اداء عمله لا يعتبر جزءا من الاجر ومثال ذلك بدل الضيافة وبدل السفر وبدل التمثيل ، واعتبار البدل الذي يصرف للعامل مقابل جهد خاص يبذله او اخطار معينة يتعرض لها ومثال ذلك بدل طبيعية العمل جزءا من الأجر .

٧- تعديل الفقرة الاخيرة من المادة (٦٧) بحيث يكون حساب حقوق العمال الذين يتقاضون اجورهم بالقطعة او بالانتاج ومن يماثلهم من العمال على اساس متوسط ماتقاضاه العامل عن ايام العمل الفعلية في السنة الاخيرة بدلا من المدة الحالية وهي ثلاثة شهور وهي فترة قد تكون لقصرها في غير مصلحة صاحب العمل اذا اجتهد العامل في عمله خلالها كما انها قد لا تكون في مصلحة العامل في حالة ركود السوق اثناءها .

٨- تعديل المادة (١٠١) من القانون بحيث تتضمن تشجيع العمال على الابتكار والتجديد من خلال إلزام المنشأة بوضع لائحة للمكافآت المادية والمعنوية لتوفير الحوافز الايجابية التي تدفع العمال لبذل كل جهودهم وطاقاتهم من اجل الاجادة والاتقان في اداء العمل ولتحقيق التوازن بين وضع لائحة للجزاءات في حالة مخالفة العامل لتعليمات وأوامر صاحب العمل ووضع لائحة للمكافآت التشجيعية .

٩- تعديل المادة (١٠٢) والقرار الوزاري رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ الصادر تنفيذا لها بما يحقق اعادة تنظيم سلطة صاحب العمل التأديبية على نحو يكفل وضع مصلحة العمل في الاعتبار الاول .

١٠- تعديل المادة (١١٣) من القانون على نحو يكفل تحقيق ما يلي :

أ- مراعاة ان حالة اخلال العامل بالتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل تشمل جميع الحالات الواردة في هذه المادة ومن ثم فإنه يجب مراعاة اعادة صياغتها على نحو يكفل عدم التكرار وتفادي الازدواجية .

ب - اعتبار تقديم العامل اقرارا او بيانات غير صحيحة سببا يجيز لصاحب العمل انهاء خدمته بدون اخطار او تعويض او مكافأة نهاية الخدمة .

جـ - اعادة صياغة البند الثالث من هذه المادة باستبدال كلمة الانذار بكلمة التنبيه حتى لا يفسر النص بأنه يستوجب توقيع عقوبة الانذار على العامل قبل انهاء عقده بسبب عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة وهو أمر قد يؤدي الى إلحاق اضرار جسيمة بالمنشأة اذ قد يترتب على عدم مراعاة هذه التعليمات نشوب حريق بالمنشأة .

د- اعادة صياغة البند الرابع من هذه المادة على نحو يكفل عدم تفسير النص الحالي بانه يشترط لإنهاء العقد في حالة الغياب المتصل او المتقطع ألا يكون قد سبق توقيع عقوبة الغرامة على العامل عن بعض ايام الغياب بدون سبب مشروع وهو امر يتنافى مع قصد المشرع .

عزت عبدالنبي

هـ - تعديل البند التاسع من هذه المادة بحيث يشمل التعديل جواز انهاء عقد العامل بدون مكافأة أو انذار او تعويض اذا وقع منه اعتداء على المدير العام او مدير القسم او مدير الفرع بدلا من تحديد من يقع عليه الاعتداء في النص الحالي بالمدير المسئول .

و- إلغاء البند السابع من هذه المادة الخاص بجواز انهاء العقد في حالة اتهام العامل نهائيا في جناية او جنحة ماسة بالشرف او الامانة او الآداب العامة باعتبار ان هذه الحالة لا تمثل اخلالا بالالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل اذ يبيح النص الحالي فصل العامل حتى لو كان قد ارتكب الجريمة قبل التحاقه بالعمل وصدر عليه الحكم اثناء فترة العمل كما انه من غير المتصور إلزام صاحب العمل باتباع قواعد التأديب واجراءاته اذا يجب الحكم النهائي هذه القواعد والاجراءات ، وافراد مادة مستقلة لهذه الحالة .

١١- تعديل المادة (١٠٧) من القانون والخاصة بشرط الإخطار قبل انهاء عقد العمل غير المحدد المدة من احد طرفيه بحيث لا تختلف مهلة الاخطار باختلاف طريقة دفع الاجر مع زيادة مهلة الاخطار للعمال الذين تزيد مدة خدمتهم على عشر سنوات لتمكينهم من البحث عن عمل جديد ، واحتساب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلم العمل حتى تاريخ انتهاء مدة الاخطار ، واجازة الاتفاق على زيادة مهلة الاخطار، وحق العامل في سبيل البحث عن عمل آخر في التغيب عن العمل يوما كاملا في الاسبوع او ثماني ساعات اثناء الاسبوع مع استحقاقه لأجره كاملا .

١٢- تعديل المادتين (١١٠) ، (١٣٨) من القانون بهدف وضع نظام جديد للتقاضي في المنازعات العمالية الفردية والجماعية يكون حافزا للاستثمارات الاجنبية وملبيا لاحتياجات مؤسسات القطاع الخاص وينظم حق صاحب العمل في تخفيض اجور عماله بصفة مؤقتة اذا صادفته ظروف اقتصادية صعبة بدلا من انهاء عقود بعض عماله .

١٣- تعديل نص الفقرة الاولى من المادة (١١٥) التي تعطي للعامل الحق في ترك العمل قبل نهاية العقد اذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد واحكام القانون «وذلك بالنص على ان يكون هذا الحق قاصرا على اخلال صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية ، ويحقق التعديل المقترح التوازن مع احكام البند الخامس من المادة (١١٣) التي تعطي لصاحب العمل الحق في انهاء عقد العمل في حالة اخلال العامل بالتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .

١٤- تعديل المادة (١١٧) التي تنظم اثر انتقال ملكية المنشأة في عقد العمل بحيث تنص على ان تبقى عقود المنشأة قائمة أيا كان سبب التغيير أي سواء كان تصرفا ناقلا للملكية او غير ناقل للملكية كالايجار ، وذلك تحقيقا للحكمة من هذا النص وهي تحقيق الاستقرار الاقتصادي في المجتمع ولضمان استمرار نشاط المنشآت على نحو يحقق الصالح العام .

١٥- تعديل المادة (١١٩) الخاصة بالتزام صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة بمدة خدمته وذلك بالنص على جواز تضمين هذه الشهادة سبب انهاء علاقة العمل اذا طلب العامل ذلك وتحقيق الترابط بين التزام صاحب العمل بإعطاء هذه الشهادة والتزام العامل برد ما يكون تحت تصرفه من مواد او ادوات غير مستهلكة .

١٦- اضافة مادة جديدة للقانون بهدف توظيف نسبة اكبر من العمالة الوطنية وتخفيض نسبة العمالة الاجنبية على مراحل حتى يمكن توفير فرص العمل الملائمة لطالبي العمل ومن ثم زيادة نصيب الأجور من الدخل الوطني وتحقيق قيمة مضافة مرتفعة للاقتصاد البحريني .

١٧- تحقيق التوافق بين احكام الباب العاشر الخاص بالاجور واحكام الاتفاقية العربية رقم (١٥) لسنة ١٩٨٤ الخاصة بتحديد وحماية الاجور والصادر بالموافقة على الانضمام إليها المرسوم بقانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٤ .

تلك هي اهم التعديلات التي رأى الاستاذ عزت عبدالنبي من وجهة نظره الشخصية ادخالها على قانون العمل في القطاع الاهلي لتطويره بما يتفق مع احتياجات الواقع ومتطلبات زمن العولمة وليكون حافزا لرؤوس الاموال العربية والاجنبية للاستثمار في البحرين علما بأن هذا القانون يعتبر بشهادة الجميع من احسن القوانين العمالية في المنطقة العربية .

ل . ن

ندوة حول «القيادة الإدارية»

نظمها بنك البحرين والكويت

نظم بنك البحرين والكويت بالتعاون مع معهد البحرين للدراسات المصرفية ندوة حول القيادة الادارية حضرها السيد المدير العام الرئيس التنفيذي والسادة مساعدو المدير العام. وقد عقدت الندوة في جزيرة حوار حيث امضى المشاركون ثلاثة ايام بعيدا عن مكان العمل. استهدفت الندوة التي ترأسها السيد مايكل لنجتون مدير معهد البحرين للدراسات المصرفية كيفية بناء مجموعات عمل متكاملة في البنك. وقال السيد مراد علي مراد المدير العام الرئيس التنفيذي إن هذه الندوة أضافت المزيد من خبرات فنية لقيادات البنك في ازالة العوائق وتبسيط قنوات الاتصال في المؤسسة بين مختلف الدوائر. وأعتقد أن الندوة قد أنجزت هذه الأهداف. من جانب آخر ذكر السيد عبدالحسين البستاني مساعد المدير العام للموارد البشرية والادارة أن هذه أول ندوة تعقد للمجموعة الادارية التنفيذية للبنك خارج نطاق العمل، لذا اختيرت جزيرة حوار لهذا الغرض، مضيفا أن البنك بصدد ترتيب ندوة تضم مديري الدوائر والفروع الخارجية.

وقد اثنى السيد مايكل لنجتون مدير معهد البحرين للدراسات المصرفية على المشاركة الفعالة وخص بالشكر السيد مراد علي مراد المدير العام الرئيس التنفيذي الذي شارك في الندوة طوال الفترة. وأضاف السيد لنجتون ان قدرة المؤسسة على تهيئة واعداد مجموعات عمل متكاملة هي العامل الأساسي لنجاح المؤسسة في مواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين.