

الحركة العمالية والنقابية البحرينية وعلاقتها بالحركة الوطنية السياسية



المكتب العمالي بجمعية العمل الوطني الديمقراطي

المكتب العمّالي جمعية العمل الوطني الديمقراطي



الحركة العمّالية والنقابية البحرينية وعلاقتها بالحركة الوطنية السياسية



جمعية العمل الوطني الديمقراطي
WAAD National Democratic Action Society

- الحركة العمالية والنقابية البحرينية وعلاقتها بالحركة الوطنية السياسية

- جمعية العمل الوطني الديمقراطي (وعد)

- المكتب العمالي

- الطبعة الأولى: مايو 2014

- جميع الحقوق محفوظة لجمعية العمل الوطني الديمقراطي

- هاتف : 00973 17722000

- فاكس : 00973 17722424

- صورة الغلاف: ملصق صادر عن الجبهة الشعبية في البحرين بمناسبة مرور عشرون عاماً على إنتفاضة 5 مارس المجيدة

العنوان الإلكتروني :

www.aldemokrati.org

e.mail:admin@aldemokrati.org



المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على علاقة الحركة العمالية البحرينية بالحركة الوطنية السياسية تاريخياً، خاصة بعد اكتشاف النفط والبروز التدريجي للطبقة العاملة، حيث يكشف، لنا التاريخ الوطني للبحرين عن التداخل الواضح بين الحركتين، سواء في دعم الحركة الوطنية السياسية لمطالب العمال والدفاع عن حقوقهم المهنية والنقابية، أو اعتماد الحركة السياسية على الجموع العمالية والشعبية الأخرى في الإضرابات والمسيرات والاعتصامات والتوقيع على العرائض التي كانت تدعو لها الحركة السياسية والتي كانت ترفع فيها المطالب السياسية البحتة، وذلك في معظم المحطات السياسية قبل تأسيس النقابات والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين.

والهدف الثاني من الدراسة هو الكشف، عن أن التاريخ العمالي والسياسي للبحرين كأنه يكرر نفسه منذ ثلاثينيات القرن الماضي، حيث لاتزال ذات المطالب السياسية مرفوعة ونحن في العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين، إضافة إلى أن ذات السياسات الرسمية تمارس بحق المعارضة الوطنية الديمقراطية، وذات الاتهامات تلصق بالقيادات السياسية من معتقلي الرأي، وإن كانت بوسائل جديدة.

وهذا ما يعزز أطروحات المعارضة بأن البلاد لاتزال تفتقد المقومات الرئيسية لدولة القانون والمؤسسات الديمقراطية الحقيقية، والحريات العامة وصيانة واحترام حقوق الإنسان، وتعزيز مبدأ المواطنة المتساوية،

وجود مؤسسات المجتمع المدني، بما فيها النقابات والأحزاب المستقلة والحررة القادرة على الدفاع عن حقوق أعضائها.

والهدف الثالث من هذه الدراسة، بجانب توثيق نضالات الحركة العمالية والنقابية، هو توثيق مفصل لتداعيات الحراك الشعبي الكبير في فبراير 2011م على العمال - وبالأخص المفصولين منهم - والتراجعات التي حدثت منذ ذلك التاريخ على الصعيد النقابي وتشريعات العمل، والجهود التي بذلها الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين في هذا الشأن.

تأتي هذه الدراسة التي قام بإعداد مسودتها الأولى القائد المناضل عبدالرحمن النعيمي - رحمه الله - وأعاد مراجعتها وتحديثها الأستاذ عبداللّٰه جناحي نائب رئيس اللجنة المركزية وعضو المكتب، العمالي بجمعية العمل الوطني الديمقراطي (وعد)، وذلك لما تمثله الحركة العمالية والنقابية من تأثير ودور كرافعة مهمة في النضال المهني لتحسين أوضاع القوى العاملة باعتبارها الثروة البشرية المنتجة وتعزيز مكتسباتها المعيشية والنقابية وتحقيق المزيد من المطالب التي ما تزال غير متحققة، لتكون هذه الدراسة مرجعاً عمالياً وسياسياً للباحثين والمهتمين بالشأن السياسي والعمالي، وإغناءً للمكتبة السياسية والعمالية في البحرين.

المكتب السياسي

جمعية العمل الوطني الديمقراطي (وعد)

مايو 2014م

الفصل الأول

الحركة النقابية العمالية وتداخلها مع الحركة السياسية

أولاً : بدايات الحركة العمالية في البحرين (حقبة الثلاثينات والأربعينات)

أثناء فترة اكتشاف النفط واستخراجه في البحرين في العام 1932م، استخدمت شركات النفط الأمريكية عمالاً وموظفين من جنسيات مختلفة، واعتمدت على رؤساء وموظفين فنيين أمريكيين وبريطانيين، أما العمل اليدوي فقد دفع بكثير من عمال البحر والفلاحين المحليين إلى مغادرة أعمالهم القديمة، بالإضافة إلى العمالة الآسيوية من البلدان المجاورة وغيرها طلباً للعمل في صناعة النفط .. وهكذا شهدت الثلاثينات في القرن الماضي هجرات متلاحقة من الإيرانيين والهنود وغيرهم، وانتهياراً في النمط الانتاجي الأساسي الذي كان سائداً في البحرين. وكانت ظروف العمل مجحفة للغاية، حيث تدني الأجور وسوء ظروف العمل وطول ساعات العمل وغياب قانون للعمل، واختلاف ظروف العمل الجديدة عن سابقتها،

إلا أن الكثير ممن التحقوا بشركة النفط كانت لهم خبرة في الصراع ضد أرباب العمل حيث شهدت البحرين في الفترة ما بين العام 1919 والعام 1932 سلسلة من التظاهرات قام بها الفواصون احتجاجاً على السياسات والإجراءات والممارسات الظالمة سواء في الأجور المتدنية أو نظام القروض للفواصين من قبل أصحاب السفن (النواخذة). ثم تطورت إلى مطالبات إصلاحية أخرى، وذلك على أثر كساد سوق اللؤلؤ عام 1929.

وحينما بدأت في البحرين صناعة النفط (1932) اجتذبت شركة النفط الأمريكية (بابكو) معظم الأيدي العاملة المحلية وذلك رغم قلة الأجور وظروف العمل السيئة واعتماد الشركة على التعاقد مع الوسطاء

لتوفير العمال. لهذا بدأت مشاكل العمال وشكاواهم من قلة الأجور والظروف السيئة في العمل، تظهر إلى السطح ابتداءً من عام 1938.

وبالاحظ بأن بدايات التحرك العمالي والحركة النقابية جاء بالأساس على يد الفعاليات العمالية الوطنية والواعية، كما جاء الدعم من قبل الفعاليات والشخصيات الوطنية ليؤكد ظاهرة التداخل والترابط العضوي بين الحركة النقابية العمالية والحركة السياسية، وتطابق أهدافها وتمازج مصالح أطرافها من جهة، وترابط أعضائها المشتركين من جهة ثانية.

ونظراً لصغر حجم البلاد وتداخل الفئات الاجتماعية، إضافة إلى استمرار السياسة المعادية لأي توجه إصلاحي، فقد ارتبطت الحركة الإصلاحية التي شهدتها البحرين بالحركة العمالية وحملت مطالب عمالية إضافة إلى المطالبة بالمشاركة السياسية في صنع القرار السياسي عام 1938، حيث شهدت شركة النفط إضرابات بدأت في 23 أكتوبر 1938 والتي تمازجت متفاعلة مع الوضع العام المتوتر حينذاك نتيجة الهيمنة الإستعمارية البريطانية ووكلائها المحليين لترفع المطالب التالية:

- 1- إنشاء مجلس تشريعي منتخب.
- 2- إعطاء أبناء البحرين الأفضلية والأولوية في التعيين في شركة نفط البحرين.
- 3- السماح بإنشاء النقابات.
- 4- تحديد ساعات العمل ووضع قانون عام ينظم شؤون العمال.

وعلى الصعيد العمالي الخاص تم رفع المطالب التالية :

- 1- أن يتقاضى مشرف العمال في شركة نفط البحرين عشر روبيات^(*) في اليوم.
- 2- ألا تقل أجرة مقاييس (gauger) البراميل، أو مشغل الماكينات عن سبع روبيات في اليوم.
- 3- ألا تقل أجرة العامل العادي عن أربع روبيات في اليوم.
- 4- أن يُدفع للأسل أجور يوم عمل في العطلات الأسبوعية والرسومية.
- 5- توفير مواصلات للعمال البحرينيين أسوة بالعمال الأجانب.
- 6- أن تزداد الإجازة السنوية لتصل إلى شهر واحد عن كل عام.
- 7- ألا يُعامل العمال بقسوة من قبل رؤسائهم الأجانب في العمل أو أن يتم تحقيرهم ونهرهم.
- 8- إذا أصيب العامل في العمل فإن من حقه أن يتقاضى أجره حتى يتعافى.
- 9- إذا مرض العامل فعلى الشركة أن تدفع له نصف أجره حتى يتعافى.
- 10- على الشركة أن تدفع علاوة حرب^(*) قدرها 15% على أن تربط بأجر العامل.
- 11- مساواة العمال البحرينيين بالعمال الهنود في صرف الأرزاق.
- 12- إيقاف عملية فرض الغرامات على العمال البحرينيين مقابل الأخطاء البسيطة والصغيرة في العمل.

* الروبية عملة هندية كانت تستخدم في الخليج إبان مرحلة الانتداب البريطاني.

* كان ذلك في بداية الحرب العالمية الثانية وإبانها

- 13- الموافقة على الشروط السالفة الذكر بشكل دائم ومستديم وتطبيق على العمال الحاليين أو الذين سيعملون في الشركة مستقبلاً.
- 14- أن تعلن الشركة للجمهور قبولها أو رفضها لهذه الطلبات.

ومن الواضح بأنه رغم بساطة وواقعية المطالب العمالية لعمال شركة النفط "بابكو" ورغم أنها تمثل الحدود الدنيا من حقوقهم إلا أن الشركة ووكلاءها المحليين رفضوا الاستجابة لهذه المطالب، بل واعتبروا أن الزعماء الوطنيين يقفون وراء هذه المطالب، وحيث قامت السلطات البريطانية باعتقال ونفي قادة الحركة الإصلاحية (سعد الشملان، أحمد قاسم الشيراوي) فقد اعتمدت في الوسط العمالي ذات السياسة القمعية بمحاكمة بعض زعماء العمال وفعالياتهم النشطة بتهمة التحريض على الإضراب، وفصل العديد منهم !!!

ومن جهة أخرى عمدت شركة نفط البحرين إلى تشغيل الأجانب وتفضيلهم على الوطنيين، فأخذ الهنود والإيرانيون يحلون محل المواطنين، وأخذ عددهم يزداد بشكل ظاهر ولم يُخفي المسئولون في شركة النفط تفضيلهم لهذه الأيدي العاملة المهاجرة (المسألة) المدفوعة بطبيعتها اللامبالية بحياة البلاد السياسية والاقتصادية وذلك بدلا من العمالة الوطنية التي كانت تنظر إليها على أنها مشاغبة وملحة في مطالبها.

واستمر التوتر في شركة النفط التي كانت المركز الأساسي للتجمعات العمالية حيث شهد في 28 نوفمبر عام 1943 والأيام اللاحقة عدداً من الإضرابات العمالية.

ثانيا : هيئة الاتحاد الوطني واتحاد العمل البحراني :

برزت الحركة الوطنية في الخمسينات من القرن المنصرم كتراكم سياسي وفكري واجتماعي من جهة ، ورد فعل على السياسة البريطانية في التمييز والتفرقة الطائفية لإضعاف الصف الشعبي والعمالي من جهة ثانية. فقد شكلت هزيمة العرب في فلسطين (1948) رد فعل قوية في أوساط المثقفين الوطنيين في البحرين ، وكان للثورة المصرية (يوليو 1952) أثرها البالغ في الوسط الشعبي ، إضافة إلى التطور الكبير الذي حصل في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية بفعل تطوير الأوضاع الإدارية الحكومية وانتشار التعليم ، ولعبت الصحافة دورها الكبير في نشر الوعي الوطني والقومي ، وتطورت الحركة الاقتصادية خاصة بعد مد أنابيب النفط من المملكة العربية السعودية إلى البحرين لتكريره في معمل تكرير النفط ، وكان المطلوب مبادرة من قبل النشطاء السياسيين لتشكيل جبهة متحدة شعبية تقود نضالات العمال وكافة القطاعات الشعبية.

اعتمدت الحركة الوطنية التي تأسست بعد سلسلة من اللقاءات بين الشخصيات الوطنية من الطائفتين (السنة والشيعية) تأكيداً على الأهمية القصوى للوحدة الوطنية من جهة ، وعلى الوحدة العمالية من جهة ثانية ، ولذا لم يكن الاهتمام بإنشاء لجان عمالية في مرافق العمل ، وإنما الاهتمام بإنشاء اتحاد عام للعمال يكون الإطار الموحد لجميع العمال ، مطلبه انتزاع الحق العمالي أولاً وبعدها يتم تشكيل النقابات.

كما أن من أهم الدروس التي استخلصها قادة الهيئة هو ضرورة الإضراب العام الشعبي والبرهنة للانجليز والأسرة الحاكمة على قوة الحركة الوطنية ومدى علاقتها مع الحركة العمالية ، ولذا كانت الدعوة بعد أقل من شهرين من تأسيس هيئة الاتحاد الوطني (13 أكتوبر 1954)

إلى الإضراب العمّالي الشامل في 4 ديسمبر 1954، وقد استفاد زعيم الحركة، عبدالرحمن الباكر، من تجربة حزب العمال البريطاني ودور النقابات العمّالية البريطانية في قوة الحزب البريطاني، واستفاد الباكر من زيارة وفد من حزب العمال البريطاني إلى البحرين في تلك الفترة ليتقدم إليه بمذكرة حول رفض الحكومة السماح للعمال بتشكيل نقابات لهم.

بعد إضراب ديسمبر 1954 استدعت الحكومة خبيراً بريطانياً في شؤون العمل وأعلنت عن عزمها سن قانون للعمل في البحرين. كما أن هيئة الاتحاد الوطني شرعت من جهتها، وبدون إذن سابق من السلطات، في تشكيل اتحاد عام للعمال البحرانيين هادفة بذلك، وضع الحكومة أمام الأمر الواقع. وقد لاقت هذه المبادرة صدى حسناً بين العمال الذين بدأوا ينخرطون في اتحاد العمل البحراني بشكل منقطع النظير. فخلال مدة قصيرة - ثلاثة أشهر - بلغ عدد المنتمين إلى هذا الاتحاد ما يقارب الأربعة عشر ألف عامل وهو عدد كبير مقارنة بحجم العمال في تلك الفترة.

وقد أبرزت الهيئة قوتها من خلال الإضرابات العمّالية - الشعبية، حيث كان إضراب عمّال شركة النفط هو العمود الفقري في الإضرابات التي شهدتها البحرين في الخمسينات من القرن الماضي، والتي أمكن بعدها إجبار السلطة على التفاوض مع قادة الهيئة والاعتراف بهم كحزب سياسي في البحرين في 22 مارس 1956.

مهام الاتحاد العمل البحراني وأنشطته:

1. لا يذكر أنه كان للاتحاد نظام أساسي، أو لائحة داخلية متكاملة (فيما عدا ما نصت عليه محاضر الجلسات والقرارات الإدارية) وقد كان من المفروض أن يتحول اتحاد العمل البحراني تلقائياً إلى اتحاد عام للنقابات في البحرين، الذي كان يُتوقع بموجب القانون المزمع إقراره، أن يتم انتخاب تلك النقابات في الشركات والمؤسسات العاملة في البحرين، ويعد تشكيل الاتحاد ليصبح اتحاداً عاماً لجميع تلك النقابات، عن طريق التمثيل الديمقراطي، بوجود ممثل أو أكثر لكل نقابة منها في الجمعية العامة للاتحاد، التي يوكل إليها انتخاب مجلس إدارة للاتحاد.
2. وعلى الرغم من أن اتحاد العمل البحراني كان يشمل الموظفين وأصحاب المهن الحرة، إلا أن كل العمال أو جُلهم، ممن انضموا إليه كانوا من عمال الشركات.
3. كانت عضوية مجلس الإدارة والهيئة التنفيذية تطوعية، وكان حماس العمال في الانضمام إلى الاتحاد كبيراً، حيث انضم إليه ما يقارب أربعة عشر ألف عامل، وهو عدد كبير في ذلك الوقت. وكان العضو يدفع رسم دخول ثم رسم اشتراك قدره ثلاث روبيات كل شهر. ولم يطلب الاتحاد معونة مادية من أي جهة. وكان المبلغ الذي تم تسليمه إلى البنك البريطاني عند حل الاتحاد حوالي ثلاثين ألف روبية والمبلغ المخصص لدفع المصاريف والديون المتخلفة حوالي ستة آلاف روبية.
4. اهتم الاتحاد منذ تأسيسه بمباشرة حل قضايا العمال وبمناقشة مسودة قانون العمل والعمال باعتباره ممثلاً للعمال في لجنة اعداد القانون.

(أ) فبالنسبة لعضايا العمال فقد كانت متعددة مثل الفصل لتعسفي - صايات العمل والتعويض - لأجور - الخلافات بين لعمال وأصحاب العمل - منح قروض للمحتاجين منهم لبناء منزل أو للعلاج.. لخ.

وكان لاتحاد يتصل بأصحاب لعمل مباشرة (مثل شركة بابكو) ويعرض الشكوى ويتم لتفاهم في معظم الأحوال. وإذا تعذر إيجاد حل، كان لاتحاد يقوم بتفريغ الشكوى وظروفها في لائحة يرفعها إلى رئيس دائرة لعمل والعمال لشيخ علي آل خليفة، حيث يستدعي مسئول الشركة ويقوم بحلها ودياً.

وعلى لرغم من أن الحكومة لم تعترف رسمياً باتحاد لعمل لبحراني، فإن الظاهرة المشجعة لتي يجب تسجيلها بهذا لصدد هي ان لتعاون بين اتحاد لعمل البحراني وأصحاب العمل وفي مقدمتهم بابكو من جهة، وبين لاتحاد ودائرة لعمل والعمال من جهة أخرى - كان يتم بصورة سلسلة، بل أنه على ما يبدو أن معظم لشركات وبابكو بالذات كانت ترتاح للتفاوض مع هيئة عمالية مسئولة لتتفهم الالتزامات القانونية للجانين، كاتحاد العمل، بدلاً من لمواجهة لفردية مع كل عامل على حدة.

(ب) أما فيما يتعلق بمناقشة مسودة قانون العمل والعمال من قبل اتحاد لعمل البحراني، فقد كان بمثابة لشغل الشاغل للاتحاد منذ تأسيسه، وحتى إنجاز القانون بالصورة لتي تفق عليها في اللجنة لرسمية لوضع لقانون، والتي تم تشكيلها وتولى رئيس دائرة لعمل والعمال الشيخ علي آل خليفة رئاستها وذلك بمساعدة خبير عمالي بريطاني (مستر مارشل) وخبير قانوني.

وبالنسبة لأنشطة اتحاد العمل البحراني الخارجية، فإنه لم يتبن أي نشاط مع المنظمات العمالية خارج البحرين. ولكن كانت تصله بالبريد دعوات لحضور المؤتمرات العمالية، والنشرات التي كانت تصدر في الأغلب من المعسكر الغربي (الاتحاد الدولي للنقابات الحرة) وكذلك من المعسكر الاشتراكي (الاتحاد العالمي للنقابات).

ومن الجدير بالذكر أن الخبير العمالي (السيد مارشال) قد حمل معه إلى البحرين نسخة من القانون البريطاني لشئون العمال والنقابات الحرة، ليكون الأساس الذي يدور النقاش حوله من قبل أعضاء لجنة القانون. وقد شطب مندوبو الشركات فقرات كثيرة من مسودة القانون وطالبوا بإلغائها أو استبدالها أو تعديلها، أما الجانب العمالي فكان مصرأ على التمسك بما يراه متماشياً مع مصلحة العمال.

وقد عقدت اللجنة 58 جلسة استمرت قرابة السنة والنصف. وبعد انتهاء أعمالها رفعت مسودة القانون إلى الأمير في شهر أغسطس من عام 1956، الذي وقّع عليها بالموافقة خلال شهر سبتمبر 1956.. واستلمها مستشار الحكومة السيد بلجريف، واحتفظ بها في مكتبه.. وأجرى عليها التعديلات التي سلبت بعض الحقوق العمالية حتى أصدرت الحكومة قانون العمل والعمال لسنة 1957.

وتضمن الباب الثالث من قانون العمل المذكور إنشاء النقابات العمالية حيث تضمنت المواد القانونية لهذا الباب حقوقاً أساسية هي التالي:

- عدم اعتبار نشاط النقابة غير قانوني.
- إضفاء حصانة قانونية عليها.
- حق إنشاء النقابات العمالية، واتحاد عام.

- حق التفاوض الجماعي مع أصحاب الأعمال على الأجور وشروط وظروف الخدمة.
- إنشاء هيئة فض المنازعات ولجان التحقيق.
- تشكيل لجان التحكيم.
- حق الإضراب عن العمل.
- حماية النقابة من اتهامها في حالات الإضراب بتهمة التحريض.
- حق المقاطعة السلمية، وقد اعتمدت الصيغة العربية للقانون.

وبالرغم من حل هيئة الاتحاد الوطني، المنظمة السياسية واعتقال ونفي قياداتها، إلا أنه لم يصدر قرار بحل الاتحاد، حيث لم يكن معترفاً به من قبل السلطة، لكنه لم يستمر في نشاطه، نتيجة ارتباطه العضوي بالحركة السياسية.

ثالثاً: الانضال الديمقراطي والانتفاضة العمالية عام 1965:

شهدت المنطقة العربية نشاطاً سياسياً كبيراً منذ قيام الثورة المصرية (1952)، شملت كافة البلدان العربية وخاصة تلك التي خضعت للسيطرة أو الحماية البريطانية والفرنسية، وكان تأثير الناصرية كبيراً على هيئة الاتحاد الوطني، وتبنت القيادة الناصرية الدفاع عن المعتقلين المبعدين الثلاثة في جزيرة سنت هيلانة (عبدالرحمن الباكر وعبد علي العليوات وعبد العزيز الشملان) حتى نجح المحامون البريطانيون في كسب قضيتهم والإفراج عنهم في يونيو 1962، وخلال تلك الفترة انتشرت الحركات القومية والشيوعية في البحرين، حيث تأسست جبهة التحرير الوطني البحراني (وهي تنظيم شيوعي أسهم في تأسيسه قادة من حزب توده الإيراني، علي مدان وحسن نظام وغيرهم) وبرز حزب البعث العربي الاشتراكي وحركة القوميين العرب منذ نهاية الخمسينات من القرن المنصرم، وتركزت نشاطات القوى السياسية في الأندية الثقافية والرياضية، إضافة إلى التحركات العمالية والسياسية المتشعبة مع الأوضاع العربية (ثورة العراق والصراع الشيوعي الناصري، والصراع البعثي الناصري)، وشهدت تلك الفترة نشاطاً مكثفاً للأجهزة الأمنية حيث تلاحقت حملات القمع تجاه الحركات السياسية السرية.

وعلى الصعيد العمالي، فقد وضعت شركة النفط خططاً بعيدة المدى للتخلص من العمالة الوطنية، والاعتماد على شركات الصيانة والانشاءات الخاصة، وبدأ مخطط التخلص من العمالة المحلية منذ العام 1961، ووصل إلى ذروته في مارس 1965، حيث وصل مجموع من تم تسريحهم من شركة النفط (بابكو) 1500 عامل، وكانت الدفعة الأخيرة التي بلغ عددها 400 عامل الشرارة التي فجرت الأوضاع العمالية والوطنية في انتفاضة مارس الشهيرة عام 1965م.

وقد تبنت القوى الوطنية المطالب العمالية والوطنية في بيانها الشهير بتاريخ 15 مارس 1965، والذي وقّعه ست تنظيمات (الحركة العربية الواحدة، اتحاد العمل البحريني، الشباب القومي البحريني، جبهة التحرير الوطني البحراني، اتحاد الطلبة البحريني، حركة القوميين العرب) على النحو التالي:

1. إن تشكيل لجنة للقيام بالنظر في شؤون العمال هي إحدى مطالبهم على أن يشترك ممثلو العمال المنتخبون من قبلهم في اللجنة والتي يجب أن يكونوا الأغلبية في اللجنة، وعلى أن يكون عمل اللجنة النظر في شؤون جميع عمال البحرين وليس عمال شركة النفط فقط.
2. السماح للعمال البحرينيين بتشكيل نقابات تخصهم.
3. إيقاف الفصل وإرجاع العمال البحرينيين إلى أعمالهم سواء كانوا في شركة النفط أو في الحكومة أو لدى الشركات الأخرى والمقاولين.
4. تشكيل لجنة يشترك فيها العمال والطلاب للتحقيق في إطلاق النار على التظاهرات ومعاقبة المسؤولين عن حوادث إطلاق النار التي أدت إلى قتل وجرح المتظاهرين في المحرق والمنامة والرفاع وسترة.
5. رفع حالة الطوارئ فوراً وإطلاق حرية الصحافة والاجتماع والكلام والتظاهر.
6. فصل الموظفين البريطانيين والأجانب من جهاز الشرطة وتصفية جهاز القمع والتجسس (المباحث).
7. إطلاق سراح جميع المعتقلين في الحال ووقف الملاحقات والمطاردات.
8. يعبر هذا البيان التاريخي عن تداخل القضية العمالية والنقابية بالقضية الوطنية الديمقراطية، وبات واضحاً أن القوى الوطنية قد وجدت في سلوك شركة النفط، مدخلاً لفتح الملف الأمني السياسي

المطلبي برمته مع الحكومة ، معتبرة الشركة إحدى القلاع الأساسية التي تعتمد عليها الحكومة.

وكانت النتيجة بعد نضالات استمرت ثلاثة أشهر ، شارك العمال فيها بالإضراب عن العمل ، والطلبة بالامتناع عن الدراسة ، والتظاهرات وأعمال موجهة ضد ممتلكات شركة النفط (كحرق سيارات الشركة في أحد مجمعاتها) ، وسقوط شهداء وحملات اعتقالات واسعة النطاق ضد القوميين والبعثيين والشيوعيين ، وكان للقوميين فيها نصيب الأسد.

رابعاً : إضرابات الستينات:

بالرغم من الضربات الشديدة التي وُجّهت للحركة الوطنية بمختلف أطرافها، فقد وجدت الحكومة أن عليها أن تغيّر من أساليبها، واستبدال الطاقم الأمني القديم بطاقم جديد، وهكذا تم جلب الضابط البريطاني إيان هندرسون الذي عمل في تنجانيقا (الاسم القديم لكينيا حالياً) في مواجهة ثوار الماوماو والذي حصل على وسام الملك البريطاني في الأدوار الكبيرة التي قام بها في مواجهة حرب العصابات، ووجد هذا الضابط أن عليه تبييض السجون وفتح صفحة جديدة من العلاقات بين المعارضة والسلطة تعتمد على الملاحقات السرية وإشاعة التفرقة وخاصة الطائفية والحزبية بين القوى السياسية بحيث لا تلتقي تلك القوى.. وهكذا تم إطلاق كافة المعتقلين السياسيين في نهاية العام 1966.

بدأت النضالات العمالية مطالبة بتحسين الأجور وتطبيق الباب الثالث من قانون العمل الصادر عام 1957م (المجمّد) الذي يسمح بتشكيل النقابات، وياتت الحركات الوطنية الأساسية (الشيوعيون والقوميون) معتمدة على الفئات العمالية سواءً في تحليلاتها النظرية أو تبنيها للمطالب العمالية، وقد برز ذلك في الحلقات العمالية (الللجان العمالية) التي تأسست في محطة كهرياء الجفير أو أقسام التوزيع أو الميناء أو الصحة، أو شركة نفط البحرين (بابكو) أو شركة طيران الخليج.. وسرعان ما تبلورت في حركة أوسع في مطلع السبعينات.

وبدأت المطالبات عبر العرائض التي تطالب بتعديل وزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل وتوفير المواصلات والملابس وأدوات السلامة والسماح بتشكيل نقابات. وكان عمال محطة كهرياء في الجفير أول من طالب بتطبيق الباب الثالث من قانون العمل، حيث كان ذلك من أبرز

مطالبهم التي رفعوها إلى أمير البلاد الشيخ عيسى بن سلمان آل خليفة آنذاك.

وشهدت تلك الفترة سلسلة من الإضرابات المتفرقة في كافة الشركات، ورغم أنها متفرقة ولا يوجد دليل على ترابطها إلا أن القوى السياسية الفاعلة في تلك الفترة (القوميون والشيوعيون) كانت وراء غالبية هذه التحركات التي حققت بعض المكاسب، لكنها لم تحقق الهدف الأساس الذي طرحته في السماح لها بتشكيل نقابات، بل إن ردّ الحكومة على عمّال محطة الكهرباء حول المسألة النقابية كان تشكيل لجنة عمالية استشارية من ثلاثة أشخاص تم تعيينهم من قبل دائرة الكهرباء، وأشاعت بأن هذا هو الشكل النقابي المسموح به والذي طالب به العمّال!!

هكذا برزت أول تجربة للجنة الاستشارية العمالية بديلاً عن المطلب النقابي في نهاية الستينات من القرن المنصرم، وتواصلت جهود الحكومة لفرض إرادتها على الحركة العمالية بصيغ سنّورها تبعاً.

خامساً: اللجنة التأسيسية لاتحاد العمال والمستخدمين

ولصحاب المهن الحرة

تصاعدت الاعتصامات والاحتجاجات العمالية في الكثير من الشركات دون تنسيق مشترك فيما بينها، ولذا كان من الضروري تجميع هذه الطاقات العمالية والوطنية للضغط على الحكومة لتفعيل الباب الثالث من قانون العمل الذي ينص على حق العمال في تشكيل النقابات.

ففي عام 1971 تقدم سبعة من ممثلي العمال يمثلون اللجنة التأسيسية بطلب إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مرفوق به توقيع حوالي 1500 عامل من أجل السماح بإنشاء تنظيم نقابي بحسب الباب الثالث من قانون العمل لسنة 1957، وأجابهم وزير العمل آنذاك بأن الباب الثالث من قانون العمل مجمد ولا يجري العمل به. والجدير بالذكر أن الباب الثالث من ذلك القانون يسمح بإنشاء التنظيمات النقابية لما لا يقل عن 20 فرداً، على أن يتقدم هؤلاء بطلب تسجيل التنظيم قبل شهرين من بدء نشاطهم، كما نص الباب الثالث أيضاً على أن يتقدم بطلب التسجيل خمسة من ممثلي العمال على أن يسجلوا أسماءهم في الطاب بحيث تخضع لمواد قانون التنظيم النقابي.

والغريب أنه منذ عام 1957 تم تعديل حوالي 14 مادة من قانون العمل لسنة 1957، بينما لم يتم مس أو تعديل أو إلغاء أي من مواد الباب الثالث في ذلك القانون، فلم يتم لا إلغاء ولا تعديل تعريف التنظيم العمالي ولا حق وجود مثل هذا التنظيم قانونياً. وعلى هذا الأساس لم تستطع وزارة العمل تقديم أي دليل قانوني على إيقاف العمل بالباب الثالث أو تجميد

العمل به، وإن مجمل ردود وزارة العمل كانت شفوية، ولم تكن الحكومة تثق بالحركة العمالية وعدم إيمانها بوجود حركة نقابية عمالية مستقلة تدافع عن حقوق العمال، فكان رد فعل السلطات على مطالبة العمال بحرية العمل النقابي خلال عامي 1971 و1972 هو اعتقال القادة العماليين والنشطاء، مما أدى إلى ارتفاع حدة التوتر بين العمال والحكومة مع دخول الأسبوع الثاني من مارس 1972 كنتيجة لتنظيم العديد من الإضرابات التي أدت إلى تأزم الوضع في البحرين وتوقف الحياة التجارية بشكل كامل. (المصدر: كتاب أميل نخلة).

وقد بدأ الإضراب الأول في حضيرة الطائرات (الهفر) بشركة طيران الخليج يوم الأربعاء 8 مارس 1972م، وتبعه إضراب عمال وموظفي وزارة الصحة، وعمال الإنشاءات بالمنطقة الصناعية في ميناء سلمان يوم السبت الموافق 11 مارس 1972م، ليبدأ إضراب عمال ألبا يوم الأحد الموافق 12 مارس من نفس العام. وفي يومي الاثنين والثلاثاء 13 و14 مارس 1972م اصطدمت قوات الشرطة بالمضربين وتم اعتقال العديد من القيادات العمالية. ومع حلول مساء الثلاثاء 14 مارس من نفس العام قامت اللجنة الوزارية المشكلة حديثاً بتشجيع العمال للدخول في حوار معها وقدمت وعوداً بدراسة مطالبهم إذا ما توقفت الإضرابات.

ومع أن الحكومة قد شكلت لجنة مكونة من وزير العدل ووزير البلديات والزراعة ووزير العمل والشؤون الاجتماعية لتتفاوض وتتجاوز مع ممثلي العمال حول الطريقة المثلى لتلبية مطالب المضربين، غير أنه وفي نفس الوقت عمدت الحكومة إلى منع التجمع والمظاهرات وفوضت الشرطة بمراقبة تحركات المواطنين ومنع العمال المضربين من التواجد في أماكن عملهم. وعلى إثر ذلك صدر تعميم موقع من السيد فيشر - المدير المقيم لشركة ألبا في يوم 17 مارس 1972 بأن اللجنة الوزارية قد طلبت

من شركة ألبا عدم تنفيذ أي من المطالب العمالية من منطلق أن الذين تقدموا بتلك المطالب ليسوا ممثلين حقيقيين لعمال ألبا.

عقدت اللجنة الوزارية 16 اجتماعاً خلال الفترة ما بين 15 و22 أبريل عام 1972 حضرها كل من ممثلي العمال وإدارات الشركات والمؤسسات، ووعدت اللجنة الوزارية العمال بأن يشمل الدستور الجديد المزمع إعداده مواد تسمح بحرية العمل النقابي. وعلى هذا الأساس طلبت اللجنة من العمال تأجيل مطلب حرية العمل النقابي حتى يحين موعد إعداد الدستور.

صرح وزير العمل فيما بعد بما أن البلاد مقبلة على حياة دستورية جديدة فإنه لا داعي العجلة في البتّ حول موضوع إصدار قانون عمل جديد أو قانون يتعلق بحرية العمل النقابي. وأضاف بأن البحرين صغيرة ولا يمكنها أن تتحمل التوتر والأزمات التي يخلقها العمل النقابي والأحزاب والبرلمان القادم. وأن الحكومة تعد بأن يكون هناك بديل مناسب للنقابات والاتحادات العمالية. كما ذكر وزير العمل الذي كان عضواً في اللجنة الوزارية بأن سياسة وتوجهات الحكومة هي ضد وجود تنظيمات واتحادات عمالية ونقابية، وأن الحكومة ترى أن تكون سياستها متدرّجة بالنسبة للنقابات العمالية، وتتنحصر فيما يلي:

1. إنشاء لجان استشارية في الشركات والمؤسسات يتم انتخاب ممثلي العمال لها تحت إشراف وزارة العمل، على أن تناقش هذه اللجان شكاوي العمال مع ممثلي الإدارة بحيث يكون الحوار تحت إشراف الوزارة التي يحق لها الاطلاع على أي حوار بين العمال والإدارة.
2. في حال عدم اتفاق ممثلي العمال والإدارة حول أي قضية، ينبغي أن تحال موضوعات الخلاف إلى لجنة تحكيم يتم إنشاؤها لهذا الغرض

وتحت إشراف وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، على أن تدرس اللجنة نقاط الخلاف تلك.

3. إذا ما استمر الخلاف يتم رفع القضية للقضاء والذي يكون حكمه فيها نهائياً.

ازدادت حركة الإضرابات العمالية وارتفع معدل التذمر العمالي من ممارسة أصحاب العمل ومؤسسات الدولة، وتم اعتقال الاستاذ علي الشيراوي ممثل عمال البحرين وأحد قيادات الحركة العمالية في مطار البحرين الدولي وهو عائد من حضور المؤتمر التأسيسي للاتحاد الوطني لطلبة البحرين، الذي انعقد في 25 فبراير 1972 بدمشق، ثم توالى الاعتقالات لتشمل كل الفعاليات النشطة النقابية والعمالية في مختلف المؤسسات والشركات والوزارات.

أصرت الحكومة على صيغة اللجان الاستشارية، وأصر العمال على تطبيق الباب الثالث من قانون العمل في مرحلة كانت البحرين تنتقل فيها من مرحلة الحماية البريطانية إلى الاستقلال الذي أعلن عنه في 14 أغسطس 1971، ثم تصاعد الحديث عن الدستور والمجلس التأسيسي المقرر أن يصاغ هذا الدستور، في ذات الوقت الذي كان العمال والنشطاء السياسيون يتعرضون للاعتقال الدوري.

لم يغير الدستور شيئاً من موقف الحكومة من المسألة النقابية رغم ما نصت عليه المادة (27) من الدستور بحرية تكوين النقابات، وكذلك الحال بعد تشكيل المجلس الوطني كأول سلطة تشريعية منتخبة، ويات واضحاً أن حرية العمل النقابي كما هي حرية العمل السياسي، فهي ليست واردة بالنسبة للحكومة في المرحلة الجديدة، مما أكد لجميع

النقائيين والسياسيين بأن عليهم مواصلة النضال لانتزاع حرية تشكيل النقابات والاتحادات في تلك الفترة.

لذلك شهدت فترة نشاط المجلس الوطني العديد من الإضرابات العمالية ومن أهمها إضراب عمال شركة الراديو الدولية في مطار البحرين، حيث بدأوا إضرابهم في 3 مارس 1973 وتلخصت مطالبهم في زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل بالإضافة إلى (إيجاد لجنة عمالية منتخبة انتخاباً حراً لتمثيل العمال أمام الشركة).

ورغم محاولات الحكومة واجتماع وفد من العمال برئاسة مجلس الوزراء، الشيخ خليفة بن سلمان آل خليفة، الذي وعدهم خيراً، ورغم محاولات الشركة شق الحركة العمالية ورغم تهديدات ممثلي حكومة البحرين للعمال إلا إن موقف العمال وتلاحم القاعدة العمالية في الشركة أرغمت في النهاية مدير الشركة على تحقيق أغلب مطالبهم وعلى رأسها زيادة الرواتب بنسبة 13%.

تواصلت نضالات الطبقة العاملة في البحرين مطالبة بحقوقها وعلى رأسها حق العمال في تشكيل منظماتهم النقابية، فكان لعمال شركة برون أند روت نصيب كبير في ذلك، حيث تركّزت مطالبهم في زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل، واضطر العمال إلى الإضراب عن العمل في يوم 24 مارس 1974، مما دفع الشركة للاستجابة لبعض المطالب.

ومع بداية شهر مارس 1974 بدأت أوالكو وهي الشركة الراحبة لشركة (برون أند روت) في تسريح العمال بحجة عدم الحاجة إليهم، حيث قامت باستبدالهم بعمال من الهند بعد حصولها على تصاريح لـ 300 عامل هندي، مما دفع العمال إلى إعلان الإضراب احتجاجاً على سياسات الشركة، وبعد مفاوضات مطوّلة تمكّنوا فيها من الحصول على مجموعة من المكاسب، أبرزها زيادة الأجور بنسبة 15% للأجور المتدنية و

10% للأجور الأخرى. كما تم إلزام الشركة بدفع أجور ستة أيام من أيام الإضراب الثلاثة عشر، ومكن بقية العمال في الشركات الأخرى اعتبار دفع جزء من أجور أيام الإضراب قاعدة وعرفاً من أعراف سوق العمل في البحرين، تم تطبيقها على كافة الإضرابات اللاحقة، بالإضافة إلى إلزام الشركات بـضمان عدم تسريح ممثلي العمال ومنسوبيهم في لجان الإضراب والتحكيم.

وخاض عمال شركة صيانة السفن (أسري) إضراباً طويلاً في مطلع العام 1976 واستمر قرابة 26 يوماً طرحوا فيه 14 مطلباً تتعلق بزيادة الأجور وتحسين أحوال وظروف العمل والسلامة، واعتبار حقوق العمال الأجانب مساوياً لحقوق العمال المحليين، مما خلق ترابطاً بين العمالة المحلية والأجنبية في الشركات الكبرى العاملة، ودفع بعض العمال الأجانب إلى المشاركة في انتخابات اللجان العمالية المشتركة لاحقاً.

وكان للعمال في مواقع الإنتاج والعمل في الشركات الأخرى مواقف بارزة تجسد وحدة العمال وتضامنهم، فقد أصدرت نقابة ألبا في 18 يونيو 1974 بياناً يدعو إلى التضامن مع عمال (برون أند روت) وقضائاهم، بل وأضرِب عمال ألبا يوم 1 يونيو 1974 تضامناً مع إخوانهم وتأييداً لحق العمال المفصولين في العودة إلى أعمالهم.

والحديث عن عمال شركة ألنيوم البحرين (ألبا) يطول فتاريخ صراعهم مع الشركة وإدارتها المتجاهلة ليس فقط لحقوقهم وحقهم في تشكيل منظماتهم النقابية، بل حتى في توفير أبسط شروط السلامة والصحة المهنية والتدريب في العمل يمتد لفترة طويلة. فقد تشكّلت اللجان النقابية داخل الشركة ودوائرها منذ بداية عام 1971 ودفعت الكوادر العمالية والنقابية أثمناً مضاعفاً من الاعتقال والتعذيب وقطع الأرزاق مروراً بالمضايقات داخل العمل، كما قدمت الطبقة العاملة دماء شهدائها

الذين سقطوا إما نتيجة لتجاهل إدارة الشركة لأبسط شروط السلامة الصناعية المطلوبة في بيئة عمل المصاهر، أو نتيجة تجاهلها لأسس التدريب والتثقيف بمخاطر العمل وظروف العمل البدائية التي دفع عمال ألبا ضريبتها من صحتهم وشبابهم وحياة عدد لا بأس به منهم. وكان من بينهم الشهداء سلطان حافظ وعبدالله جناحي واسماعيل عبدالله وعبدالحسن الجمري وعلي مجيد وحسن عبدالله محمد الأنصاري وآخرين. والجدير بالذكر أن الشهيدين سلطان حافظ وعلي مجيد كانا من أوائل النقابيين الذين نشطوا في صفوف الحركة النقابية العمالية منذ بداية تشكيل اللجان النقابية في عام 1971. وقد عقدت مجموعة كبيرة من عمال شركة المنيوم البحرين اجتماعاً لتشكيل نقابة للشركة، في 28 مارس 1974م، وأقرت نظامها الداخلي وانتخبت إدارة للنقابة.

ومن ضمن التحركات العمالية في هذه الشركة، ما قام به عمال اللحام حيث رفعت مجموعة منهم بتاريخ 20 مايو 1974 عريضة إلى إدارة الشركة تحتوي على ثلاثة مطالب هي:

- 1- تحسين سلم الدرجات والرواتب.
 - 2- توفير مياه باردة ونقية للشرب.
 - 3- وقف المعاملات التعسفية من قبل المسؤولين في الشركة.
- وتم إعلان الإضراب يوم 27 مايو 1974 فقامت الشركة يوم 29 مايو 1974 بتسليم العمال المضربين رسالة تخبرهم فيها بأن وزارة العمل والشئون الاجتماعية أفادت الشركة بأن الإضراب غير مشروع وأنه في حال رفض العودة إلى العمل خلال 24 ساعة لإتاحة الفرصة للاستمرار في إجراء مباحثات طبيعية فإن الشركة سوف تكون مضطرة لاعتبار أن المضربين لم يعودوا راغبين في الاستمرار بوظائفهم وأن (ألبا) لن تستطيع مواصلة الاحتفاظ بخدماتهم لديها.

وحيث تعهّدت الشركة في رفضها للعديد من مطالب العمال فقد عقدت النقابة اجتماعاً موسّعاً بتاريخ 13 يونيو 1974 وتقرر في ذلك الاجتماع إعلان الإضراب الشامل لمدة 48 ساعة قابلة للتجديد تضامناً مع رفاقهم اللحامين المفصولين.

وصدر بيان باسم النقابة يدعو إلى الإضراب الشامل تضامناً مع اللحامين في الشركة ولمواجهة مماطلات الشركة والحكومة، وأعلنت الشركة بعد أن استدعت قوات مكافحة الشغب في 15 يونيو 1974 واعتقال قوات الشرطة لستة من العمال، بأنه على العمال غير الراغبين في العمل تسليم بطاقتهم وترك العمل. ومع حلول ظهر يوم 15 يونيو 1974 كان هناك بعض الجرحى من عمال ألبي من جراء معاملة شرطة مكافحة الشغب كما تم اعتقال عدد إضافي من العمال بحيث وصل عددهم إلى 35 عاملاً، وكان من أبرز محطات الصراع هو قيام الشرطة باعتقال النائب إبراهيم آل خليفة (الذي لقب بالشيخ الأحمر). وتقدمت النقابة بمقترحات لإيقاف تدهور الموقف هي التالي:

- 1- إطلاق سراح العمال المعتقلين.
 - 2- عودة كافة العمال إلى العمل بما فيهم المفصولين.
 - 3- إبعاد (شرطة الشغب) وسحبها من المصنع.
 - 4- تشكيل لجنة مشتركة لبحث مطالب عمال اللحام.
- وردت الحكومة في يوم 17 يونيو 1974 فرفضت المطالبين الأول والثالث ووافقت على مطلب تشكيل اللجنة.
- وشهدت مرافق العمل في شركة طيران الخليج تحركات واسعة عام 1975 مطالبة بزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل.
- كما استمرت المطالب العمالية في محطة الكهرباء في سترة حيث تقدم المتدربون في مركز التدريب بمحطة سترة برسالة مؤرخة في 9

ديسمبر 1975 يطالبون من خلالها برواتبهم المتأخرة وتعديل درجاتهم ووضع برنامج زمني للتدريب وفتح فرص البعثات للمتدربين البحرينيين وإنشاء عيادة صحية وتعديل نظام الدورات، ومن ثم الحقوا ذلك الخطاب بكتاب آخر، إلا أن الوزارة ومسؤوليها تجاهلوا مطالب العمال وانتهجوا أسلوب المناورة وتجاهل المطالب العمالية المشروعة والعادلة.

وتشير مصادر الحركة الوطنية إلى تزايد حركة الإضرابات العمالية خلال عام 1974 حيث تم تنظيم 36 إضراباً عمالياً خلال النصف الأول من عام 1974، قبل أن توجه السلطة حملة الاعتقالات الواسعة في 25 يونيو 1974، وشملت الإضرابات قرابة 21 مؤسسة وشركة من بينها شركة المنيوم البحرين وشركة طيران الخليج.

وكان من أهم أهداف تلك التحركات والإضرابات والمطالب العمالية انتزاع شرعية مطلب حرية العمل النقابي وتنظيم العمال لأنفسهم في منظمات نقابية حسب القوانين السارية في تلك الفترة وأهمها ماجاء في الباب الثالث من قانون العمل لعام 1957.

ومع فوز كتلة الشعب (التي دعمتها جبهة التحرير الوطني) في البرلمان، بدأ التحرك العمالي لانتزاع الحق النقابي، وهكذا، ومع بداية 1974 تم تشكيل نقابات عمالية على مستوى الشركات والمؤسسات، وفي البداية تشكلت نقابة الإنشاء، تلتها نقابة البنا ثم نقابة الصحة ونقابة الكهرباء. وتوالى محاولات الدولة للحيلولة دون إنشاء تنظييمات نقابية عمالية عبر المراوغة مع ممثلي اللجنة التأسيسية مما أدى إلى ارتفاع وتيرة الإضرابات العمالية عام 1974 كرد فعل على هذه المراوغة واستمرار انتهاك حقوقهم من قبل أصحاب العمل وعدم استعداد الحكومة للتفاوض أو تطبيق القانون. وصعدت من وتيرة الإضرابات العمالية التي شملت 24 مرفقاً مما دفع الحكومة إلى شن حملة اعتقالات كبيرة وسط القيادات العمالية المناصرة للقوى اليسارية والقومية. وكان الوضع حينها أسوأ من

عام 1971 حيث كانت الحكومة غير مستعدة حتى لتطبيق القوانين الصادرة منها، ولم تتردد الحكومة في توجيه التهمة التقليدية إليهم بإنتمائهم إلى تنظيم محظور يسعى لقلب نظام الحكم (١).

ولعل من أبرز النشاطات التي قامت بها الحركة العمالية هو الاحتفال العلني بالعيد العالمي للعمال في الأول من مايو مستثمرة الأجواء الإيجابية الكبيرة التي أفرزتها الانتخابات البرلمانية عام 1974م وفوز الغالبية الساحقة من أعضاء كتلة الشعب فيها.

فلأول مرة يتم الاحتفال بعيد العمال العالمي في البحرين بصورة علنية، وأقيم الحفل في نادي البحرين بالبحرق، حيث كان عريف الحفل الدكتور عبد الهادي خلف وتحدث فيه كل من النواب جاسم مراد ورسول الجشي وعلي ربيعة، وألقى كلمة اللجنة المشرفة المحامي أحمد الشملان، كما ألقى رئيس نقابة ألبا النقابي عبدالواحد أحمد عبدالرحمن كلمة، وتم منع نائبة رئيس نقابة العاملين بوزارة الصحة الممرضة فاطمة غلوم والشاعر علي عبدالله خليفة من المشاركة في الاحتفال كما كان مقرراً استناداً إلى قانون قديم يمنع بموجبه موظفي الحكومة من المشاركة في أي نشاط سياسي (١).

وتطلب ذلك شن حملة تضامنية شاملة لإثبات صلابة واتساع القاعدة الجماهيرية التي يستند عليها المطلب، وبدأت العرائض تنهال على المجلس الوطني، وكل منها يحمل تواريخ العشرات من عمال مختلف المؤسسات والشركات والدوائر الحكومية مطالبة باعتبار الأول من مايو عيداً رسمياً في البلاد، وحسب تقرير لجنة العرائض والشكاوي في المجلس (المجلس الوطني) فقد استلمت خلال الفترة من 19 يناير 1974 إلى 2 مايو 1974 ثلاثين عريضة تتعلق بمطالب عمالية محددة، بينها مطلب إقرار أول مايو عيداً رسمياً في البلاد، وقام النواب التقدميون والوطنيون في المجلس الوطني بدور مشرف في إعطاء هذه العرائض دعماً إعلامياً

كبيراً وفي إثارتها والسعي للحصول على تأييد النواب الآخرين، كما ساهمت وفود العمال التي توجهت إلى مكاتب ومنازل العديد من النواب في إعلان تعاطفهم مع مطالبهم.

وعلى الصعيد الشعبي خارج المجلس الوطني استمرت القوى السياسية التي قاطعت الانتخابات وبالأخص الجبهة الشعبية في البحرين في تحريك قواعدها العمالية في المشاركة الفاعلة في الإضرابات وتنظيمها ورفع مطالب العمال وعلى رأسها تأسيس النقابات العمالية.

ولم يتوقف النشاط البرلماني في هذا المجال على ذلك، بل قام أعضاء كتلة الشعب بمشاركة بعض النواب الوطنيين الآخرين بطرح اقتراح برغبة إلى المجلس الوطني باعتبار الأول من مايو عيداً رسمياً، واستطاع هذا المشروع أن يمر عبر أروقة المجلس الوطني رغم محاولات إجهاضه مبكراً، وأن يحظى بموافقة أغلبية أعضاء لجنة الخدمات الاجتماعية، إلا أن الحكومة لم تمرره، ودخلت البلاد في مرحلة جديدة بفرض قانون أمن الدولة وحلّ المجلس الوطني في 26 أغسطس 1975.

سادساً : مرحلة أمن الدولة :

في السادس والعشرين من أغسطس 1975 أعلن الأمير عيسى بن سلمان حل المجلس الوطني وتعليق أبرز مواد الدستور وفرض قانون أمن الدولة سيء الصيت، وشنت حملة اعتقالات واسعة لقيادات سياسية وعمالية وشملت شخصيات من المجلس الوطني نفسه.

إلا أن ذلك لم يوقف العمل الوطني والجهود المتعاظمة لتنظيم العمل النقابي، حيث أنه خلال الفترة ما بين 1975 و1979 تعاضم العمل النقابي شبه العلني رغم وجود قانون أمن الدولة الذي حرم المطالبة بالحقوق وعلى رأسها حرية العمل النقابي، فقد نشطت اللجان العمالية السرية التابعة للجنة التأسيسية التي أصبحت محسوبة على الجبهة الشعبية في البحرين، وتلك التابعة للجنة التنسيق بين النقابات العمالية المحسوبة على جبهة التحرير الوطني البحراني، وتم خلال تلك الفترة إرسال العديد من الكوادر النقابية العمالية إلى دورات نقابية تثقيفية في الخارج تمتد ما بين أسبوعين إلى ثلاثة، كما حضر العديد منهم مؤتمرات نقابية عربية وعالمية. وكانت القناعة تتزايد بضرورة المطالبة بحرية تشكيل المنظمات النقابية، وتزايدت اللقاءات بين الكوادر العمالية سواء في اللجنة التأسيسية أو اللجان التحضيرية للنقابات، وبشكل شبه علني وتنظيم المسيرات للاحتجاج على الأوضاع المزرية للطبقة العاملة. وكانت تلك المسيرات تقليداً قديماً خصوصاً عند استشهاد أحد العمال في مواقع العمل نتيجة التقصير في وجود معدات السلامة والثقافة المهنية الصناعية وبسبب تقاعس إدارات الشركات عن القيام بواجباتها أو لتوفير المصاريف على معدات السلامة للمحافظة على سلامة العمال، وكان العمال يرفعون الرايات السوداء في حالات استشهاد أحد العمال في العمل وباقتطاعات تطالب بتوفير معدات وأدوات السلامة.

وكان العمال يساهمون بـ 5٪ من رواتبهم لتمويل نشاط اللجنة التأسيسية ومصاريف إرسال العمال والكوادر النقابية للدورات التدريبية وحضور المؤتمرات، وارتفع معدل نشاط اللجنة التأسيسية بحلول عامي 1978 و 1979 واتسعت عضويتها ومع نهاية 1979 زادت وتيرة نشاطات اللجنة التأسيسية وكانت الاجتماعات كثيرة وشبه علنية فتحركت أجهزة القمع في المخابرات من أجل ضرب الحركة النقابية العمالية ومن أجل منع انتشار الوعي النقابي وتخوفها من تعاضد المد المطالب بالعمال وخصوصاً حرية العمل النقابي، فشنت تلك الأجهزة حملة اعتقالات واسعة في صفوف الحركة النقابية العمالية وقياداتها وكوادرها النشطة مدعية بأن هناك مؤامرة ضد النظام من أجل تغييره بالقوة المسلحة، فتم اعتقال أكثر من مائة نقابي، وتم إصدار أحكام بالسجن سبع سنوات في محاكمة سورية على النقابيين عبد الجليل العرادي ورضي الجبل ومحمد رضا المعراج، وتم توقيف عبد علي الخياط لمدة خمس سنوات دون محاكمة وأطلق سراح النقابيين عبد الكريم سلمان والآخرين بعد مرور ثلاث سنوات من الاعتقال بدون محاكمة.

والواقع أن نشاط اللجنة التأسيسية التي تشكلت في 1971 بدأ بصورة منظمة منذ إبريل عام 1974 وحتى بداية عام 1980، بحيث تم إعادة تنظيم صفوف العمال ولجانهم النقابية ومتابعة قضية الحق في حرية العمل النقابي خلال تلك الفترة، وكان قمة نشاطها وعطائها (أي اللجنة التأسيسية) خلال عامي 1978 و 1979.

خلال فترة السبعينات من القرن المنصرم، تأثرت الحركة العمالية بالمتغيرات الكبيرة الاقتصادية والسياسية سلباً وإيجاباً، يمكن تسجيلها على النحو التالي:

زيادة أسعار النفط التي تحققت قبيل وبعد حرب أكتوبر 1973، وما وفرته من إمكانيات مالية كبيرة أمام الحكومة لزيادة الرواتب وإقامة العديد من المشاريع وسحب الكثير من النشاطات العمال للانخراط

في نشاطات طفيلية كالأسهم والعقارات أو السجلات التجارية وجلب العمالة المهاجرة، وبالتالي برزت ظروف موضوعية سلبية أمام الحركة السياسية والعمالية.

تزايد حركة القمع والاعتقالات وفبركة المؤامرات لشن حملات على الحركة الوطنية والعمالية كما جرى عام 1976، حيث استشهد تحت التعذيب اثنان من قيادات الحركة الوطنية الشهيد محمد غلوم بوجيري عضو الجبهة الشعبية في البحرين والشهيد الشاعر سعيد العويناتي عضو جبهة التحرير الوطني البحراني، واستثمرت سياسة تكميم الأفواه والاعتقالات طيلة أعوام ما قبل انتصار الثورة الإيرانية.

شكل انتصار الثورة الإيرانية وسقوط نظام الشاه عامل استنهاض كبير للحركة الوطنية والعمالية، فقد ساعد الحركة الديمقراطية على تنشيط دورها خاصة في الوسط العمالي، حيث برزت اللجنة التأسيسية من خلال الانتشار التنظيمي الواسع لها ومن خلال النشرات والكراسات التي أصدرتها ووزعتها بكثافة في العديد من مواقع العمل.

ومن ناحية أخرى استمر نشاط اللجان التحضيرية للنقابات الأربع، وتشكلت لجنة التنسيق بين النقابات، وبدأ التفاوض بين اللجنة التأسيسية ولجنة التنسيق في الخارج وأضحاً، لكسب عضوية الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب واتحاد النقابات العالمي، حتى تمكن الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب واتحاد عمال الكويت من إقناع الطرفين بالتوحد في مؤتمر الاتحاد في الكويت الذي انعقد بتاريخ 15 فبراير عام 1978، وتم الاتفاق على العمل المشترك ضمن تسمية اتحاد عمال البحرين، الذي قبلت عضويته في الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب وفي اتحاد النقابات العالمي والكثير من الاتحادات العربية والدولية، وحصل هذا الاتحاد على الدعم والمساندة من قبل طرفي الحركة الديمقراطية البحرينية.

وأمام وحدة الحركة العمالية في البحرين، والنشاط المتزايد الذي قامت به اللجان السرية العمالية، والانتعاش الذي سببته الثورة الإيرانية عام 1979، برزت اللجنة التأسيسية إلى العلن، وتقدمت بطلب رسمي إلى وزير العمل في البحرين للاعتراف باتحاد عمال البحرين كمكّمة الجهود الكبيرة التي بذلها النقابيون في الخارج خلال اجتماع منظمة العمل العربية التي ضغطت - من خلال الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب - للحوار بين اتحاد عمال البحرين ووزارة العمل.

وفي عام 1980 تمكّن اتحاد عمال البحرين من فرض وترسيخ نشاطه في الداخل ومدّ الجسور القويّة مع المنظمات النقابية العربية وعضويته في الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب الذي كلف النقابي المغربي الهاشمي البناني كمبعوث من الأمانة العامة للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب تمهيداً لزيارة وفد اتحاد عمال العرب للبحرين. وتمخّض لقاء السيد البناني بالمسؤولين في البحرين عن الموافقة على زيارة وفد اتحاد عمال العرب لبحث القضايا العمالية. وبعد شهرين من الانتظار قام وفد من الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب برئاسة النقابي حميد جلود الأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب وعضوية النقابيين عبد المحسن العصيمي من الكويت والهاشمي البناني من المغرب بزيارة البحرين والاجتماع بالشيخ عيسى بن محمد آل خليفة وزير العمل والشؤون الاجتماعية آنذاك وتم الإتفاق على مايلي:

- 1- إصدار قانون ينظّم حق العمال في تشكيل منظماتهم النقابية في البحرين.
- 2- توفير المناخ المناسب لإسهام العمال في النشاط النقابي مع توفير الحريات النقابية الأساسية لهم.

3- إجراء انتخابات سليمة من القاعدة إلى القمة عند البدء في تشكيل النقابات العمالية.

وحيث كان هناك عدد من العمال والنقائيين رهن الاعتقال فقد ناشد الوفد المسؤولين إطلاق سراحهم (وبالفعل تم إطلاق سراح بعضهم). وقد أسس هذا اللقاء المثمر لسلسلة من اللقاءات والاجتماعات بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية والاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، حيث تم الاتفاق على ضرورة وجود منسق من اتحاد عمال البحرين، وتمت تسمية حسن العرادي (عضو اللجنة التأسيسية) من الشركة العربية لبناء وإصلاح السفن (أسري) وقام بالاجتماع مع وزير العمل في العام 1982م بعد أن تعهد وزير العمل للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب بضمان عدم المساس بحسن العرادي (منسق العلاقات الداخلية لاتحاد عمال البحرين)، ولكن حال خروجه من الاجتماع تم اعتقاله ومورس بحقه التعذيب والتحقيق لفترة طويلة واستمر معتقلا لسنوات لاحقة، فقام الشيخ عيسى بن محمد وزير العمل آنذاك بتقديم استقالته وكان أول وزير يقدم استقالته في البحرين احتجاجا على هذه السياسة القمعية حيث بقي هذا الموقف الشجاع لوزير العمل في ذاكرة العمال والنقائيين .

ويمكن القول بأن النضال العمالي من أجل انتزاع الحقوق النقابية والنضال الديمقراطي ضد قانون أمن الدولة ومن أجل الحريات العامة لم ينفصل، بل تم التعبير عنه بوضوح شديد في العلاقات الوطيدة بين طرفي الحركة الديمقراطية واتحاد عمال البحرين في الخارج، في كافة المحافل العربية والدولية.

مراجعة اللجنة العامة لعمال البحرين:

بعد ان حلّ المجلس الوطني وعطلت أبرز مواد الدستور وفرضت قانون أمن الدولة، أصدرت الحكومة قانون العمل في القطاع الأهلي لعام 1976 بهمرسوم أميري بقانون رقم (23) بتاريخ 16 يونيو 1976، ألغت بموجبه الباب المتضمن حق العمال في تشكيل نقابات المنصوص عليه في قانون العمل لعام 1957، وكان ذلك خطوة كبيرة إلى الوراء، نسفت كافة الجهود التي بذلها العمال والنواب الوطنيون الذين تقدموا بمسودة قانون إلى المجلس الوطني عام 1974، متقدماً على قانون العمل لعام 1957، وبالتالي ضريت عرض الحائط بكل مستويات العمل العربية والدولية في الشأن العمالي والنقابي، وبدأت صفحة جديدة من النضال ضد هذا القانون، خاضه العمال في الداخل من خلال العمل السري من جهة، والعلمي عبر اللجان التي سمحت بها السلطة من جهة ثانية، وفي الخارج عبّر اتحاد عمال البحرين الذي اعتبر قضيته الأساسية مواجهة ممثلي الحكومة في كافة المحافل العربية (منظمة العمل العربية) والمؤسسات الدولية (منظمة العمل الدولية) مطالباً بإلغاء العديد من بنود ذلك القانون، والسماح للعمال بتشكيل منظماتهم النقابية بما ينسجم ومعايير العمل الدولية في هذا الشأن.

وأمام الضغوطات العمالية، المحلية والعربية والعالمية، أصدرت حكومة البحرين قرارات "بتشكيل اللجان العمالية الاستشارية وحولتها لاحقاً إلى اللجنة العمالية المؤقتة وأتبعها بقرارات وزارية بشأن اللجان العمالية المشتركة، واللجنة العامة لعمال البحرين عام 1981. واستمرّ العمال في نضالهم من خلال اختراق تلك اللجان والوصول إلى قيادتها لانتزاع حقهم النقابي ومن أجل محاصرة هذه المشاريع والعمل على إفشالها في الداخل والخارج.

وعَمَلُوا على كشف نقاط ضعف هذه المشاريع في كافة المحافل العمالية العربية والدولية وتمسّكوا بحقّهم في المطالبة بسنّ قانون للعمل النقابي يستجيب للحد الأدنى من مستويات العمل التي أقرتها القوانين والمواثيق العربية والدولية المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية و العمالية، وكان من الطبيعي أن يرفض العمال هذه الصيغ الهزيلة وأن يستمر اتحاد عمال البحرين في ممارسة ضغوطاته الداخلية والخارجية لفرض الحق النقابي، ودعا الاتحاد حكومة البحرين في المذكرات التي بعثها إلى الاتحادات العمالية العربية والصديقة، والبيانات التي وزّعها إلى إصدار قانون للعمل النقابي يكون منسجماً مع الحد الأدنى لمستويات العمل العربية والدولية والمعترف بها عربياً ودولياً.

في تلك الفترة (الثمانينات من القرن المنصرم) عانت الحركة الوطنية والعمالية من القمع والإرهاب، لكنها في الوقت ذاته، بدأت تتخذ سلسلة من التكتيكات على النحو التالي:

1- عندما طرحت السلطة مشروعها بتشكيل اللجنة العامة لعمال البحرين كبديل عن اتحاد النقابات، وتشكيل اللجان العمالية المشتركة في المنشآت بديلة عن النقابات، وجد اتحاد عمال البحرين أهمية التنسيق بين نشاطه الخارجي (الإعلامي والنقابي) وبين نشاط أعضائه في اللجان العمالية العلنية، حيث أكد على ضرورة تركيز اللجنة العامة على النشاط الداخلي وانتزاع المزيد من الحقوق والمكاسب للعمال في ذات الوقت الذي تطالب بضرورة التحوّل إلى العمل النقابي حسب المعايير الدولية.

2- بالنسبة لاتحاد عمال البحرين ورموزه الموجودين في الخارج، فإنّ المهام الأساسية هي إقامة أوثق العلاقات مع الحركة العمالية العربية والعالمية، وفضح السياسات التي تسير عليها الحكومة.

وحيث سعت السلطة إلى إغلاق ملف الخارج عبر تقديم إغراءات للنقائيين المبعدين بالعودة، وتوسيط المنظمات النقابية العربية، فقد تم التأكيد من قبل اتحاد عمال البحرين بأن عودة النقائيين مرتبطة بتغيير المواد المقيدة للحريات النقابية في قانون العمل، وقد بذل الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب جهوداً كبيرة للتقريب بين وجهات النظر، لكن السلطة كانت مصرّة على عدم السماح بتطوير الأشكال النقابية المتمثلة في اللجان العمالية المشتركة واللجنة العامة لعمال البحرين.

وفي الوقت الذي كانت الحركة النقابية تسعى جاهدة لانتزاع حقها النقابي عبر الضغوط الداخلية والخارجية، كانت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية تزداد سوءاً من جراء تدفق العمالة المهاجرة وعدم الاهتمام بحل مشكلة البطالة، وكانت مسيرات العاطلين عن العمل في سبتمبر 1994 وتصدى الشرطة لها، وتكرارها في ديسمبر والاعتقالات التي استهدفت القيادات السياسية - الدينية (الشيخ علي سلمان، السيد حيدر الديري، الشيخ حسين الستري) الشرارة التي فجّرت انتفاضة شعبية دامت قرابة خمس سنوات شملت غالبية قرى ومدن البحرين، سعت الحكومة من خلالها لتعميق الشرخ الطائفي، عبر توجيه الضربات الشديدة لسكان القرى الشيعية، وتشويه أهداف الانتفاضة التي أكّدت بأنها وطنية وتستهدف الإصلاح السياسي برمته.

وخلال الفترة الممتدة من الثمانينات إلى فترة الانفراج السياسي عام 2001، تطرّق اتحاد عمال البحرين في المذكرات التي رفعها إلى منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية إلى أبرز المطالب العمالية على النحو التالي:

1- إطلاق الحريات والحقوق النقابية.

2- إطلاق سراح المعتقلين النقائيين .

3- إيجاد قانون خاص بالتنظيم النقابي.

4- السماح بعودة النقابيين المبعدين عن البلاد.

وعندما اتخذت حكومة البحرين عام 1981، التدابير لخلق بديل للنقابات العمالية التي يسعى العمال لتشكيلها، وطرحت مشروع اللجان العمالية المشتركة، اضطرت القاعدة العمالية بين المقاطعة لهذه اللجان أو المشاركة فيها وتطويرها من الداخل. إلا أن أغلبية النقابيين وكذلك الحركة الديمقراطية قد وجدت ضرورة العمل على اختراق هذه التشكيلات من أجل قطع الطريق على الحكم السيطرة عليها واستخدامها لصالحه، وصولاً لانتزاع حق التنظيم النقابي حسب المعايير الدولية.

وفشلت الحكومة في إدخال اللجنة العامة لعمال البحرين إلى الصف العمالي العربي الذي وقف بصلاية إلى جانب اتحاد عمال البحرين، وحيث سعت الحكومة إلى إدخال اللجنة العامة في النشاط الخارجي عبر الوفد الثلاثي في منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية، فقد أبدى الاتحاد استعداداً للحوار مع الوفد العمالي للتأكيد على القواسم المشتركة للعمال وهي الحق النقابي، وبالتالي تعديل قانون العمل لعام 1976.

واتخذت الحركة الديمقراطية ممثلة في الجبهة الشعبية في البحرين (وجبهة التحرير التي شاركت في البداية ثم قاطعت عند التأسيس) موقفاً حكيماً بعدم مقاطعة اللجان العمالية المشتركة، أو اللجنة العامة لعمال البحرين، في ذات الوقت الذي قام الاتحاد في الخارج بالظعن بوضعية هذه اللجان مطالباً بسنّ قانون للعمل النقابي والسماح لعمال البحرين بتشكيل نقابات لهم.

وقد ساهم العديد من الشخصيات النقابية العمالية في مسيرة اللجان العمالية المشتركة واللجنة العامة لعمال البحرين ليس من منطلق قناعتهم

بقدره هذه اللجان على انتزاع الحقوق العمالية وتحقيق مكاسبها وتطلعاتها الهادفة إلى إنشاء أشكال وهياكل نقابية توحد مسار الحركة العمالية وتدافع عن مصالحها، وإنما من منطلق رغبتهم في استغلال الحد الأدنى المتوفر وطبيعة هيكلية اللجنة العامة لتوحيد جهود الحركة العمالية وتقوية قواعدها والمطالبة بالحقوق الأساسية التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية -خصوصاً بالنسبة لحق إنشاء التنظيم النقابي العمالي والمفاوضات الجماعية، بالإضافة إلى عدم السماح لممثلي السلطة أن يتحكموا في مسار هذه اللجان المشتركة أو اللجنة العامة لعمال البحرين التي برزت بقوة من خلال المواقف الشجاعة لأول رئيس لها هو النقابي علي سلطان الحمادي عام 1982، وباتت اللجنة العامة لعمال البحرين سجلاً بين العناصر النقابية المحسوبة على السلطة وتلك المرتبطة بالحركة الديمقراطية.

خلال فترة التسعينات من القرن المنصرم، وبعد حرب الخليج الثانية، نهضت الحركة السياسية المطالبة بالديمقراطية، وتباورت في مطلع الأمر في عريضة النخبة عام 1992 والتي وقعها قرابة 300 شخصية من مختلف الأطياف السياسية (الديمقراطية والإسلامية)، وتشكل وفد سداسي التقى مع أمير البلاد آنذاك المرحوم الشيخ عيسى بن سلمان آل خليفة، ورفض الحاكم الاستجابة لمطلبهم بإعادة الحياة البرلمانية، مستيقاً اللقاء معهم بالإعلان عن توجه السلطة لتشكيل مجلس شوري معين من 40 شخصية، وعلى ضوء رفض السلطة عام 1992 للمطالب السياسية، تم الانتقال إلى العريضة الشعبية عام 1994م التي وقعها قرابة 25 ألف مواطن تضمنت مطالب أساسية هي: تفعيل مواد الدستور وإعادة الحياة البرلمانية وإطلاق سراح المعتقلين والسماح لجميع المبعدين بالعودة، وإعطاء المرأة حقوقها السياسية، ولم يتم التطرق في هذه العريضة الشعبية إلى أي مطلب عمالي، كما كان الحال في التحركات الشعبية السابقة، وتشكلت قيادة للحركة الدستورية، التي ضمت عدداً من الشخصيات الدينية

والديمقراطية من بينهم النقيب عبد الله مطيوي، لكن حركة الانتفاضة ركزت على المطالب الدستورية والسياسية، في الوقت الذي ركزت القيادات النقابية العاملة في اللجان العمالية المشتركة واللجنة العامة لعمال البحرين واتحاد عمال البحرين على المطالب النقابي بالدرجة الأساسية، وقد يكون ذلك للمرة الأولى في التاريخ النضالي الوطني والنقابي في البحرين، حيث انفصلت المطالب العمالية الصرفة عن المطالب السياسية.

وفي عام 1995 تمكنت مجموعة من الشخصيات النقابية الوطنية التي كانت تناضل منذ تشكيل هذه اللجنة لتكون الأغلبية التي تمكنت من الوصول إلى مجلس إدارة اللجنة العامة لعمال البحرين حيث أخذت على عاتقها مسؤولية النضال من أجل تحقيق المطالب العمالية الأساسية المتعلقة بحرية تشكيل المنظمات النقابية وملاءمة القوانين الخاصة بالشأن العمالي للاتفاقيات الدولية، رغم أن الحكومة، من خلال وزارة العمل ووزارة الداخلية كانتا تتدخلان في هذه الانتخابات لتشطب الأسماء التي تراها فعالة ونشطة أو لها سوابق في العمل السياسي، كما جرى مع (النقابي سيد محسن الموسوي) بشركة الخليج لدرفلة الألمنيوم، رغم كونه عضواً بارزاً في اللجنة العامة منذ انتخابات 1989 للحيلولة دون ترشيح نفسه لانتخابات 1998، وكذلك مع النقابي جعفر خليل من نفس الشركة حيث شطب اسمه من قائمة المترشحين، الأمر الذي أدى إلى إعلان بعض النقابيين المحسوبين على الجبهة الشعبية في البحرين (محمد عبدالرحمن من شركة أسري وعبدالله حسين من شركة خدمات مطار البحرين "باس") بمقاطعة انتخابات اللجنة العامة عام 1998 مع استمرار نضالهما في الجمعية العمومية للجنة العامة واللجان العمالية المشتركة في شركتهما، حيث كان الحكم يريد إقحام الاصطفاة الطائفي في الحركة العمالية، وكاحتجاج وإظهار التضامن مع النقابيين الذين تم شطب أسمائهما من قائمة المرشحين.

تأملات اللجنة العامة لعمال البحرين في الفترة من 1995-2001:

رغم إصرار اللجنة العامة لعمال البحرين ومخاطباتها المستمرة للحكومة، وتقديم العديد من المذكرات لها، فإنها لم تلقَ استجابة خصوصاً بالنسبة للمطلب العمالي الأساسي في حرية العمل النقابي وحرية تشكيل النقابات إلى جانب حق ترشيحها لممثلي العمال في مجالس إدارة التأمينات الاجتماعية وصندوق التقاعد. ففي 23 سبتمبر من عام 1995 رفعت اللجنة رسالة إلى وزير العمل مطالبة فيها بضرورة التقيد بالتشريعات والقوانين المتعلقة بحق التنظيم العمالي بتسمية ممثلي العمال في تلك المجالس، كما رفعت له مذكرة بتاريخ 25 سبتمبر سنة 1995 بشأن تطوير التشريعات المعنية بالتنظيم العمالي وحرية العمل النقابي، وعززت ذلك بمذكرة صادرة في 5 ديسمبر لسنة 1995 للوزير بسعيها للارتقاء بالتشريعات الخاصة بالتنظيم العمالي واحتجاجها على القرارات الوزارية والإدارية التي مسّت التنظيم العمالي وجعلته عاجزاً عن أداء مهامه وواجباته والتزاماته تجاه العمال. ونتيجة لإصرار اللجنة فقد عقد لقاء في بداية عام 1996 بين وزير العمل وأعضاء اللجنة العامة وتم نقاش طلب اللجنة بتطوير تشريعات التنظيم العمالي وقد ردّ الوزير على اللجنة بأن ذلك يعني بالضرورة إجراء تعديل على الباب السابع عشر المعني بالتنظيم العمالي في قانون العمل في القطاع الأهلي، وهو لا يملك لا السلطة ولا الصلاحية لإجراء مثل هذا التعديل. وأشار الوزير على اللجنة أن ترفع مقترحاتها لتعديل القانون إليه ليرفعه بدوره إلى مجلس الوزراء. وأمام معاطلات الوزارة وإصرارها على تجاهل المطالب العمالية، رفعت اللجنة مذكرة إلى مجلس الوزراء بتاريخ 8 ديسمبر 1996 أرفقت بها مقترحات التنظيم العمالي لتطوير الباب السابع

عشر من قانون العمل المتعلقة بشأن التنظيم العمالي ليرتقي إلى ما نصت عليه الاتفاقيات العربية والدولية المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية. بعد ذلك توترت العلاقة بين اللجنة العامة لعمال البحرين ووزارة العمل وتمت إزاحة العناصر الممثلة للجنة في مجلس إدارة هيئة التأمينات الاجتماعية مما يشير إلى أن قراراً بعدم اعتماد اللجنة كممثلة للعاملين المشتركين في الهيئة قد تم اتخاذه وتنفيذه. ولقد دفع ذلك اللجنة إلى رفع مذكرة إلى وزير العمل بتاريخ 10 مايو 1999 لتأكيد حق التنظيم العمالي في تسمية ممثلي العمال في مختلف المجالس الثلاثية واللجان الوطنية طبقاً لنص المادة 143 من قانون العمل الصادر بمرسوم رقم 23 لعام 1976 والقرار الوزاري رقم 10 لعام 1981 بشأن اللجنة العامة لعمال البحرين والفقرتين (هـ - ي) من المادة الرابعة في الباب الثاني من النظام الأساسي للجنة العامة لعمال البحرين، لكن الحكومة ممثلة بوزارة العمل أصرت حتى على عدم تنفيذ القوانين الصادرة منها بشكل منفرد وضربت بعرض الحائط قراراتها الوزارية لكي تتحكم في جميع مفاصل الهيئة وعدم مراعاة من يتم تعيينهم لمصالح العمال. ومع استمرار مماطلات الوزارة وتجاهلها للمطالب والحقوق العمالية رفعت اللجنة مذكرة مرفقة بخطاب لرئيس الوزراء لتأكيد حقوقها والمطالبة بالتشريعات العمالية المتفقة مع التشريعات والحقوق التي تنص عليها الاتفاقيات والمعاهدات الدولية. وتابعت اللجنة مساعيها وفعاليتها حيثما وأصرت على نيل حقوقها وعلى رأسها حرية العمل النقابي وصدور التشريعات المتعلقة بالتنظيم النقابي حتى تحقق ذلك، وكان ثمرة نضال عمالي مجيد استمر قرابة سبعين عاماً مليئة بالتضحيات والإصرار والنضال الدؤوب.

ومن ناحية أخرى، فقد عملت السلطة على إيجاد مرتكزات لها في اللجان العمالية المشتركة واللجنة العامة لعمال البحرين، من خلال

الارستقراطية العمالية أو العناصر المعادية لحركة الديمقراطية أو من خلال شراء الذمم بإلحاق بعض القيادات العمالية بمجلس الشورى المعين المرفوض من قبل الحركة الوطنية عموماً.

إن عدم ربط المطالب العمالية بالمطالب السياسية ، قد جعل الانتفاضة الشعبية في مواقع سكنية بعيدة عن المفاصل الاقتصادية التي يتواجد فيها العمال، وأضعف من قدرة الحركة السياسية على استثمار الأوضاع المزرية التي يعيشها العمال بما في ذلك وضعية العاطلين للضغط على الحكومة للحصول على المطالب السياسية أو النقابية، كما شاهدنا في تجربة هيئة الاتحاد الوطني في الخمسينات من القرن المنصرم.

تاسعة: الاتحاد العام لعمال البحرين

في مطلع العام 2001 اتخذ أمير البحرين سلسلة من المبادرات السياسية الكبيرة، بإلغاء قانون أمن الدولة ومحكمة أمن الدولة والسماح لجميع المبعدين بالعودة، وإطلاق سراح كافة السجناء والمعتقلين، والانفتاح على الحركة السياسية والسماح بتشكيل الجمعيات السياسية بدلاً عن التنظيمات السياسية السرية، مما خلق أجواء إيجابية واضحة انعكست على كل الوضع الشعبي ومؤسسات المجتمع المدني التي انتشرت بكثرة، من جمعيات حقوق الإنسان إلى الجمعيات ذات الاهتمامات الخاصة.

وفي مارس عام 2001م شكّل النقابيون المحسوبون على مختلف القوى المعارضة القائمة الديمقراطية التي اكتسحت انتخابات اللجنة العامة لعمال البحرين وفاز جميع مرشحي القائمة، حيث قامت القيادة الجديدة بإجراءات قوية لتحقيق مطالب العمال وعلى رأسها حق التنظيم النقابي.

وفي اللقاء الذي عقد في 28 مايو 2001 بين قيادة اللجنة العامة مع أمير البلاد الشيخ حمد بن عيسى آل خليفة بناءً على طلب من اللجنة العامة حيث تحدثوا معه عن مطالب العمال وتشكيل النقابات، وفي ضوء ذلك أطلق الأمير مبادرته للعمال بحقوقهم في تشكيل النقابات، وذلك بعد أن سلّمت اللجنة العامة لعمال البحرين رسالة إليه في اللقاء المذكور مرفقة بمذكرة تشمل القضايا العمالية التي يأمل العمال من خلالها دعم الأمير لحقوقهم، وفي مقدمة هذه المطالب حق العمال في تنظيم أنفسهم في منظمات نقابية تدافع عن حقوقهم وتحمي مصالحهم. وقد شملت المذكرة عدة محاور أولها مطالبة الأمير بتوجيه وزارة العمل لبدء حوار جدي لتطوير التشريعات والقوانين الخاصة بالتنظيم النقابي العمالي وتشريعات وقوانين العمل والتصديق على الاتفاقيات الدولية ومشاركة التنظيم العمالي في

نقاش وتشريع قانون العمل وتحديد العلاقة مع لجنة تفعيل الميثاق (وهي لجنة ترأسها ولي العهد وعهد إليها ترجمة كافة المسائل المتعلقة بالحريات العامة إلى مشاريع قوانين في ظل تعطيل المجلس النيابي) ومساهماتها في الحوار حول القضايا المتعلقة بالملفات العمالية. وشمل المحور الثاني قضايا التأمينات الاجتماعية، بينما ركّز المحور الثالث على قضايا البجربة والأجور. كما ركّز المحور الخامس على تمثيل التنظيم العمالي في المجالس واللجان الثلاثية وهو الحق الذي تم استلابه من اللجنة العامة سابقاً. كما وجهت اللجنة خطاباً لولي العهد ورئيس لجنة تفعيل الميثاق بتاريخ 26 سبتمبر 2001 مرفقاً معه رؤية اللجنة العامة لمشروع قانون النقابات العمالية، والذي رفع مرفقاً بخطاب لوزير العمل المعني بالتطاع الخاص مؤرخ في 26 سبتمبر 2001 ورئيس ديوان الخدمة المدنية المعني بالقطاع الحكومي.

وفي 23 أبريل 2002 رفعت اللجنة العامة للملك حمد بن عيسى آل خليفة خطاباً متضمناً رغبتها الصادقة أن يتم إصدار أمر سام بإعلان الأول من مايو من كل عام عطلة رسمية في مملكة البحرين تكريماً لسواعد العمال المنتجة وتقديراً لجهودهم وتفانيهم وتكريماً لمساهماتهم الفعالة في التنمية وبناء الوطن.

وفي 3 أغسطس 2002 وجه الاتحاد العام لعمال البحرين خطاباً لكل من رئيس الوزراء ووزير العدل والشؤون الإسلامية ووزير العمل والشؤون الاجتماعية مرفقاً به مذكرة توضح رأي الاتحاد وقاعدته العمالية في مشروع قانون النقابات العمالية المعد من قبل الحكومة. وقد ناقشت تلك المذكرة مشروع القانون وبيّنت سلبياته وحددت مطالب الحركة العمالية وقواعدها المتعلقة بهذا القانون. كما وجه الاتحاد خطاباً لوزير العمل والشؤون الاجتماعية بتاريخ 17 سبتمبر 2002 مرفقاً بمذكرة تشرح وجهة نظر وملاحظات الاتحاد حول المسودة الثانية لمشروع قانون النقابات العمالية.

وهكذا صدر فيما بعد المرسوم بقانون رقم (33) في 24 سبتمبر 2002، بشأن تشكيل النقابات العمالية، حيث تواصل الجدل والحوار حوله بين وزارة العمل وقيادة الاتحاد العام لعمال البحرين، حتى تم التوصل إلى صيغة أكدت غالبية المطالب التي ناضلت من أجلها الحركة العمالية البحرينية بما فيها حق الإضراب.

وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة العامة لعمال البحرين وبعد إعلان الأمير مبادرته في حق العمال تشكيل نقاباتهم خلال اللقاء الذي تم بين قيادة اللجنة العامة لعمال البحرين والأمير، سارعت اللجنة العامة لعمال البحرين في طلب مساعدة فنية من المستشار العمالي بمنظمة العمل الدولية - مكتب بيروت، لإعداد مسودة قانون النقابات، فاستجابت المنظمة سريعا بابتعاث خبير قام بالتعاون مع قيادة اللجنة العامة بصياغة القانون الذي تم إنجازه كمسودة بشكل نهائي في سبتمبر 2001، وتم رفعها إلى ولي العهد الشيخ سلمان بن حمد الذي تم تكليفه برئاسة لجنة تفعيل الميثاق، كما تم تسليم وزير العمل نسخة منها، ونسخة ثالثة لرئيس ديوان الخدمة المدنية المسؤول عن القطاع الحكومي.

في ضوء هذه الخطوات خاطبت اللجنة العامة وزير العمل عدة مرات من أجل عقد اجتماعات بين الطرفين لمناقشة قانون النقابات، لكنه لم يستجب لهذه الطلبات. وأمام إصرار الوزارة في عدم الاستجابة نظمت اللجنة العامة لعمال البحرين خلال الفترة من 21 و22 مايو 2002 وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية وبحضور الاتحاد الدولي للنقابات الحرة ICFTU، والاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، ندوة بعنوان "الهيكل النقابي والعضوية وإدارة النقابات"، وصدر في ختام جلساتها عدد من التوصيات أبرزها بشأن تحول اللجنة العامة فورا إلى الاتحاد العام لعمال البحرين. وهكذا دعت اللجنة العامة جمعيتها العمومية للانعقاد في يونيو 2002، حيث تقرر التحول من اللجنة العامة لعمال البحرين إلى الاتحاد العام لعمال

البحرين، منطلقة من ضرورة الاستفادة من أجواء الانفراج السياسي الذي تشهده البحرين قبل أن تجد القوى المعادية للحركة العمالية في السلطة فرصة لعرقلة هذه التحولات.

وخلال الفترة الممتدة منذ ذلك التاريخ حتى انعقاد المؤتمر التأسيسي للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين في 12 - 14 يناير 2004، جرت سلسلة من الاجتماعات الموسعة والحوارات المكثفة حول أفضل الصيغ للتحول إلى وضعية نقابية سليمة وإلى تشكيل النقابات والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. وهذا ما سنشير إليه في فصل منفصل من هذه الدراسة.

لقد تبين من هذا الاستعراض التاريخي موضوعان أساسيان:

الأول: إن ما تم تحقيقه في مرحلة الانفراج السياسي بعد تولي الملك حمد بن عيسى آل خليفة سدة الحكم هو نتاج تراكمات من النضالات والتضحيات العمالية، وإصرار الحركة النقابية العمالية على مطلبها في حق التنظيم النقابي بما ينسجم والمعايير الدوائية.

الثاني: هناك تداخل عضوي بين العمل النقابي والحركة السياسية، فعبّر جميع المحطات العمالية كانت الحركة السياسية الديمقراطية داعمة للمطالب النقابية والعمالية.

الفصل الثاني

الحركة النقابية الواقع والتحديات

أولاً : الواقع والتحديات:

بصدور قانون النقابات العمالية رقم (33) لسنة 2002م تسارعت وتيرة الحركة في صفوف العمال من أجل تنظيم صفوف الطبقة العاملة في كيان عمالي واحد وفي نقابات عمالية داخل المنشآت في القطاع الخاص وفي مؤسسات ووزارات القطاع الحكومي.

وبدأ الاتحاد العام لعمال البحرين في قيادة هذه المهمة الوطنية والعمالية الصعبة في ظل عدة تحديات خارجية وداخلية.

فعلى الصعيد الداخلي برزت القوى السياسية التي لم تكن عاملة في صفوف اللجنة العامة لعمال البحرين إبان سنوات أمن الدولة، أو تلك الشخصيات التي بدأت في إعلان اختلافاتها بشأن دور اللجنة العامة التي تحولت إلى الاتحاد العام لعمال البحرين والتي كانت ترى بانتهاء هذا الدور والبدء في تشكيل كيانات جديدة، في حين رأت القوى السياسية والعمالية التي انخرطت في اللجان العمالية المشتركة واللجنة العامة لعمال البحرين عبر العقود الماضية ومارست نضالاً صعباً في ظل قوانين مقيدة وأوضاع سياسية قمعية وتشريعات رافضة للعمل النقابي بأن للجنة العامة لعمال البحرين (الاتحاد العام لعمال البحرين) دوراً أساسياً في قيادة هذه المرحلة وعدم ترك الساحة العمالية في فراغ وفوضى، خاصة وأن اللجنة العامة لعمال البحرين قادت مسيرة مفاوضات صعبة قبل إصدار قانون النقابات وصولاً إلى التوافق بشأن مسودة قانون تشتمل الحد الأدنى من معايير العمل الدولية بشأن حق التنظيم النقابي والاستقلالية والديمقراطية فيه، ولقد أشرنا بالتفصيل عن تلك التحديات في الفصل الأول من هذه الدراسة.

وعلى الصعيد الموضوعي كانت إدارات كبريات الشركات ننظم ذاتها وتستعد للمرحلة الجديدة عبر التنسيق فيما بينها، وفي ظل قطيعة في التجربة والخبرات في صفوف الحركة العمالية بين مرحلة مضت كانت قوامها العمل السري نتيجة للظروف القمعية والذي لم يستطع استقطاب كوادرنقائية جديدة ودماء شبابية، الأمر الذي يعني وجود هشاشة وضعف في بنية الطبقة العاملة والذي سيؤثر على تأسيس نقابات قوية وقادرة على جذب العمال لها، وفي ظل اقتصاد ريعي واستهلاكي خلق شريحة عمالية هي أقرب للبرجوازية المتوسطة منها للطبقة العاملة من حيث مستويات معيشتها ورواتبها المجزية، رغم أن الأغلبية الساحقة من العمال المواطنين كانوا يحصلون على أجور متدنية، وفي ظل وجود طبقة عاملة أجنبية كبيرة متدنية الأجور وغير مستعدة للدخول والانخراط في العمل النقابي إما خوفا من التفسير أو لقلّة الوعي النقابي.

القانون الذي صدر ابتداءً كان نتيجة لمفاوضات طويلة بين اللجنة العامة لعمال البحرين (ولاحقا الاتحاد العام لعمال البحرين) والحكومة ممثلة في وزارة العمل قدمت فيها أكثر من مسودة إلى أن تم التوافق على الصيغة التي أصدرها ملك البحرين بمرسوم ملكي.

ومباشرة بدأت الحكومة في وضع العقوبات أمام تفعيل القانون على أرض الواقع حيث أصدر ديوان الخدمة المدنية، وهو الجهة المسؤولة عن العاملين في القطاع الحكومي، تعميما رقم (1) لسنة 2003 تضمن بيان الأحكام والإجراءات التنظيمية الخاصة بأحقية العاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية في الانضمام إلى النقابات العمالية وليس حق تأسيس النقابات وذلك طبقا لنص المادة (10) من قانون النقابات حسب التفسير الحكومي، وكان هذا التعميم بتوجيه من مجلس الوزراء البحريني في جلسته المنعقدة بتاريخ 9 فبراير 2003م وبعد التنسيق مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حيث نص التعميم على التالي:

((استناداً إلى نص المادة (10) من المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002م بإصدار قانون النقابات العمالية فلا يجوز قانوناً للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية تأسيس نقابات عمالية داخل الوزارات والمؤسسات الحكومية التي يتبعون لها حيث أن ذلك يعتبر مخالفاً للقانون، وإنما يقتصر حقهم على مجرد الانضمام إلى النقابات التي تؤسس من قبل المخاطبين بأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي أو العاملين المخاطبين بأحكام القانون البحري، وعليه استناداً إلى ذلك الرأي، فإن جميع التنظيمات النقابية من جمعيات عمومية ومجالس إدارة واللجان العاملة التي تم تأسيسها أو لا تزال قيد التأسيس داخل الجهات الحكومية من قبل العاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية استناداً إلى ذلك القانون، يكون تأسيسها أو الشروع فيه قد تم بالمخالفة لأحكام القانون، وهي بذلك تنظيمات غير مشروعة، لذلك تعتبر وكأن لم تكن، وعلى كافة العاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية إن رغبوا في ممارسة العمل النقابي وفقاً للقانون أن يبادروا بالانضمام إلى النقابات العمالية التي تؤسسها أي من الفئتين المذكورتين أعلاه، ويكون ذلك بإنضمامهم وفقاً للقانون إلى النقابات التي تضم في عضويتها العاملين بالمهن أو الحرف التي تماثل أو ترتبط بالحرف أو المهن التي يمارسها الراغبون في الانضمام إلى النقابات العمالية من العاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية)).

لقد كان لإصدار هذا التعميم الأثر البالغ في توقف تأسيس المزيد من النقابات العمالية في القطاع الحكومي، حيث تشكلت قبل إصداره خمس نقابات عمالية فقط في الوزارات الحكومية، وهي النقابات التي شاركت في المؤتمر التأسيسي للاتحاد (نقابات في إدارة البريد بوزارة المواصلات، الأشغال، الكهرباء والماء، الصحة، والداخلية).

واستمر الجدل والخلاف للتفسير الحكومي للمادة القانونية في حق جميع العاملين بتأسيس النقابات العمالية، وهذا ما سنشير إليه لاحقاً.

المهم في هذا المحور هو ان التعميم المتقدم ذكره قد شلّ قطاعاً واسعاً ومنعه من تأسيس نقاباته الخاصة، الأمر الذي يتعارض مع المعايير الدولية في حق التنظيم النقابي.

بعد جهود كبيرة تمكّنت الحركة العمالية من عقد المؤتمر التأسيسي للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين وذلك في الفترة من 12- 14 يناير 2004 وبحضور (148) مندوب يمثلون (40) نقابة كانت قد تأسست لغاية انعقاد المؤتمر.

وبعد المؤتمر ولغاية 2006 تأسست (24) نقابة أخرى، وبلغ عدد المنتسبين إلى النقابات العمالية في حدود (18) ألف عضو في حين كان العدد في بداية تأسيس الاتحاد في حدود (15) ألف عضو.

أما نسبة المرأة العاملة المنتسبة للنقابات فهي تساوي 20٪ من العدد الإجمالي للمنتسبين في النقابات، وتتكون لجنة المرأة في الاتحاد من (20) عضوة نقابية.

ومنذ يناير 2004 حدثت تطورات إيجابية من ناحية وسلبية من ناحية أخرى، فعلى الصعيد الإيجابي تم صدور قرار وزاري رقم (9) لسنة 2005 بشأن التفريع النقابي الأمر الذي أدى إلى وجود نقائين متفرعين سواء للأمانة العامة للاتحاد أو داخل النقابات. كما أضيفت مادة في قانون العمل تنص على إرجاع العامل المفضول إلى عمله إذا ثبت فصله بسبب نشاطه النقابي، وتم مشاركة ممثلي العمال في العديد من الهيئات والمجالس منها مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل ومجلس إدارة صندوق العمل، وهما الهيئتان الرئيسيتان لمابعة وتنفيذ سياسات العمل والتوظيف. وتم إصدار مرسوم بقانون رقم (78) لسنة 2006 بشأن التأمين ضد التعطل.

وعلى الصعيد السلبي استمر بعض أصحاب الأعمال في عدم التعاون مع النقابات مما أدّى إلى المزيد من التوترات في ظل غياب إجراءات قانونية

أو إدارية للمفاوضة بين أطراف الإنتاج، كما مارس البعض من الشركات أسلوب التطفيش بحق النقابيين وفصلهم، حيث تم فصل العديد من رؤساء وقيادات نقابية وصل عددهم (13) نقابيا مفصولا، وذلك قبل الحراك الشعبي في 14 فبراير 2011 وما تلاه من تطورات سياسية وأمنية وفصل الآلاف من العمال من أعمالهم منهم (55) من القيادات النقابية من ضمنهم (9) من الأمانة العامة للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، هذا فضلا عن استمرار الحكومة في عدم الاعتراف بالنقابات في القطاع الحكومي الأمر الذي أدى إلى مضايقة النقابيين في هذه الوزارات وصلت إلى تشكيل لجان التحقيق والتوقيف عن العمل كما حدث لرئيس نقابة العاملين في إدارة البريد النقابي جمال عتيق ونائبة رئيس النقابة السيدة نجية عبدالغفار، ويعد استنفاد كل السبل على الصعيد الداخلي لحل الموضوع قام الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين برفع هذا الموضوع لمنظمة العمل الدولية والتي صدرت من لجنة الحريات النقابية تقرير تم اعتمادها في مجلس إدارة المنظمة في 19 نوفمبر 2008م مطالبة حكومة البحرين باتخاذ " التدابير اللازمة ودون تأخير لتعديل المادة العاشرة من قانون النقابات العمالية، واتخاذ الخطوات المناسبة لتعويض نائبة رئيس نقابة عمال البريد، وذلك عن فترة توقيفها بدون أجر، وعدم تعرضها لمزيد من الإجراءات التأديبية سواء ضدها أو أيأ من الناشطين في النقابات في القطاع العام، ريثما يتم تعديل المادة العاشرة من قانون النقابات العمالية".

وعلى الصعيد الحكومي تم التراجع في العديد من المكتسبات العمالية، ونظراً لأهمية هذا المحور فسوف نفصل أهم التراجعات:

(1) إصرار الحكومة على منع تأسيس النقابات في القطاع الحكومي:

وهو ما سبق الإشارة إليه حيث قام الاتحاد باستفاد كافة السبل الداخلية لتثبيت حق العمال في القطاع الحكومي بتأسيس نقاباتهم، وعلى ضوء ذلك قام الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بتقديم شكوى ضد حكومة البحرين لمنظمة العمل الدولية في يونيو 2005م هذا نصها المترجمة من اللغة الإنجليزية:

((1- يود الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين أن يقدم شكوى ضد حكومة البحرين لرفضها المستمر السماح للعمال بتشكيل النقابات في القطاع الحكومي.

2- قرر الاتحاد وأمانته العامة تقديم الشكوى لرفض حكومة البحرين حق العمال والموظفين في وزارات الدولة تشكيل نقاباتهم وهذا يتعارض مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومعاييرها ومبادئها وخاصة المادة (2) من اتفاقية (87) التي تدعو إلى حق العمال والموظفين دون تمييز تشكيل نقاباتهم والحق في الانضمام إلى المنظمات العمالية بدون تصريح مسبق.

3- يعتبر الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بأن الإجابات السلبية لحكومة البحرين للطلبات المتكررة للاتحاد والنقابات الست في القطاع الحكومي يتعارض مع المواد (27) و(28) من الدستور البحريني والمادة (5) من ميثاق العمل الوطني والتي تنص بوضوح على الحق في التنظيم لكل العمال دون تمييز.

4- بالإضافة إلى أن التعميم رقم 10 الصادر في العاشر من فبراير 2003 من ديوان الخدمة المدنية والذي يمنع بشدة العمال والموظفين في القطاع الحكومي من تأسيس نقاباتهم حسب اختيارهم، وهذا انتهاك فاضح لحرية التنظيم كما وردت في المادة العاشرة من قانون النقابات العمالية الصادر في 24 سبتمبر 2002.

5- من المفيد الإشارة بأن الاتحاد العام قد قام بمحاولات جادة للوصول إلى حلٍ مرضٍ لهذه المشكلة ، وتتلخص هذه المحاولات في التالي:

أ- اجتماعات متكررة مع وزارة العمل حول هذا الموضوع للعدول عن هذا التعميم.

ب- عقد اجتماع مشترك مع وزارة العمل وممثلي المنظمات العمالية الدولية والتي طالب فيها الاتحاد العام من الوزارة بسحب تعميم ديوان الخدمة المدنية.

ت- تم مخاطبة رئيس الوزراء في الخامس من شهر يونيو 2004 طالبين إلغاء التعميم المذكور.

ث- تم مخاطبة المدير العام لمنظمة العمل العربية والأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ICATU والأمين العام للاتحاد الدولي للنقابات الحرة ICFTU مطالبين فيها الدعم للاتحاد في هذا المجال.

ج- تم رفع قضايا في المحاكم البحرينية.

ح- إصدار بيانات صحفية حول الموضوع.

خ- تضمين كلمات ممثلي الاتحاد العام في المؤتمرات الإقليمية والدولية هذا الموضوع.

6- يتمنى الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بأن تقوم منظمة العمل الدولية في اتخاذ القرار الضروري لمتابعة هذه الشكوى ونحن على استعداد لتقديم أي معلومات ووثائق إضافية قد ترى المنظمة أنها ضرورية. أشكركم على دعمكم وأتمنى أن تضعوا هذه الشكوى بعين الاعتبار.

الأمين العام- عبدالغفار عبدالحسين- جنيف- 13 يونيو 2005م))

ومن أجل استمرار متابعة هذه الشكوى قام الاتحاد بإرسال مذكرة أخرى تفصيلية إلى منظمة العمل الدولية تضمنت المحاور التالية:

أولاً : إن حكومة مملكة البحرين لم تلتزم بتعهداتها للمنظمة بإعادة النظر في المادة (10) من قانون النقابات، حيث قامت برفع مشروع قانون رقم (49) لسنة 2006 بتعديل أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 في شهر فبراير 2006، إلى مجلسي الشورى والنواب، والذي تم فيه تضيق الخناق بشكل أكبر على الحقوق الأصلية للنقابات وخاصة حق الإضراب، ولم يتضمن مشروعها أي تعديل في المادة (10) من القانون والخاص بحق العاملين في القطاع الحكومي بتشكيل نقاباتهم العمالية.

ثانياً : قامت حكومة مملكة البحرين بالتعليق والرد على مقترح مجلس النواب بتعديل المادة (10) من القانون وبما يضمن حق التشكيل النقابي في القطاع الحكومي، وكان مضمون ردها خشيتها من تنظيم الإضرابات في القطاعات الحكومية وبالتالي اقتراحها بتأجيل مناقشة المادة (10) من القانون بهدف استمرار تفسيرها للقانون بعدم أحقية العاملين في القطاع الحكومي تأسيس نقاباتهم العمالية.

ثالثاً : أن تعهد حكومة مملكة البحرين للمنظمة النظر في إعادة تعديل المادة (10) من القانون لم يتم الالتزام به وقيامها برفع مقترح تعديل القانون رقم (33) لسنة 2002 دون قيامها بتعديل المادة (10) يؤكد عدم الالتزام بتعهداتها المذكورة. وعليه فإن الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين طالب المنظمة بإجراء اللازم في هذا الشأن مع حكومة مملكة البحرين.

(2) المزيد من التضييق في حق الإضراب:

تضمن قانون النقابات العمالية رقم (33) لسنة 2002 المادة (21) فقرتها (هـ) المرافق الحيوية الهامة التي لا يجوز الإضراب فيها وهي: الأمن، الدفاع المدني، المطارات، الموانئ، المستشفيات، المواصلات، الاتصالات السلكية واللاسلكية، الكهرباء، الماء.

ورغم تحفظ الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين على هذه العمومية في المنع وعدم تحديد الإدارات الحساسة في هذه القطاعات الحيوية، والمطالبة بتحديد الإدارات غير الحساسة وحسب المعايير المعتمدة في منظمة العمل الدولية والتي عرفت المرافق الحيوية التي يمكن حضر الإضراب فيها هي " لتحديد الحالات التي يمكن أن يحظر فيها الإضراب، فإن المعيار الذي يجب أن يتبع هو وجود خطر واضح ومهدق على حياة جزء من السكان أو جميعهم وعلى سلامتهم الشخصية وصحتهم"، وحتى في هذه المرافق الحيوية نصت المعايير الدولية على " حيثما يتعرض حق الإضراب للتقييد أو الحظر في بعض المشاريع أو الخدمات الضرورية، يجب أن تؤمن الحماية المناسبة للمستخدمين للتعويض عن هذا الحد من حرية تحركهم فيما يختص بالنزاعات التي تؤثر على مشاريع وخدمات كهذه"، وأشارت المعايير كذلك " فيما يتعلق بطبيعة الضمانات المناسبة في حال الحد من حق الإضراب في المرافق الحيوية والقطاع العام، فإنه يتوجب أن تصطبج هذا الحد إجراءات تحكيم وتوفيق مناسبة وغير انحيازية وسريعة بحيث يمكن الفرقاء المعنيين المشاركة في كل مراحله وبحيث يجري تنفيذ الأحكام بكليتها سريعا حالما يتم التوصل إليها". (المصدر: كتاب الحريات النقابية بشأن موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية"، غير أن الحكومة قامت بإصدار قانون رقم (49) لسنة 2006 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات

العمالية والذي تم فيه تعديل المادة (21) المذكورة حيث ندرت في فقرتها (د) على عدم جواز الإضراب في المنشآت الحيوية التي يترتب على الإضراب فيها الإخلال بالأمن الوطني أو الإضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد المنشآت الحيوية المحظور بها الإضراب.

وحسب القرار رقم (62) لسنة 2006 الصادر عن رئيس مجلس الوزراء فقد حدد المنشآت الحيوية نفس المرافق المذكورة في المادة (21) من القانون السابق مع إضافة مرافق جديدة كالمراكز الطبية والصيديات، جميع وسائل نقل الأشخاص والبضائع، المخازن، المؤسسات التعليمية، منشآت قطاع النفط والغاز، وهو الأمر الذي يتعارض مع هذه المعايير الدولية. رفضت الحركة النقابية هذا التراجع في حق الإضراب وقام الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين برفع شكوى ثانية لمنظمة العمل الدولية وذلك في فبراير من العام 2007، تضمنت المراثيات التالية:

- 1- إن القانون المعدل في مادته (21) قد أعطى رئيس الوزراء حق تحديد المنشآت الحيوية التي لا يجوز فيها الإضراب، في حين كانت المادة (21) من القانون الأصلي قد تم تحديد هذه المنشآت الحيوية قانوناً ولم يترك أمر التحديد في يد السلطة التنفيذية، وهو ما يمثل تراجعاً يمس الحقوق العمالية.
- 2- إن قرار رئيس مجلس الوزراء قد حدد المنشآت الحيوية بعموميتها ودون تحديد الإدارات الحساسة في تلك القطاعات والتي من شأن الإضراب فيها أن يؤدي إلى الإخلال بالأمن الوطني، إضافة إلى أن القرار قد أضاف بعض المنشآت التي لا تعتبر من المنشآت الحيوية حسب المعايير الدولية والتي يجوز الإضراب فيها.

3- إن مضمون القرار يتنافى مع المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية وبالأخص بند "الإضرابات التي يجوز أن تحدّ أو تمنع والضمانات التعويضية" الفقرة (3)- المرافق الحيوية. (حسب المصدر المتقدم ذكره).

(3) التراجعات في قانون العمل:

قدم مشروع قانون العمل في القطاع الأهلي إلى أطراف الإنتاج لإبداء مرئياتها قبل إصداره، وكان موضوع مفاوضات ثلاثية الأطراف لمدة عامين، تم فيها التوافق بين الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال الممثلين في الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، ولكن قبل رفع المشروع إلى مجلسي الشورى والنواب تمت إحالته إلى مجلس التنمية الاقتصادية وهو الهيئة الأهم في القرارات الاقتصادية في البحرين وبرئاسة ولي العهد حيث قام المجلس ومن جهة واحدة ودون الرجوع لأطراف الحوار بإجراء عدد من التعديلات والتغييرات طالت بنوداً تم الاتفاق عليها.

في ضوء ذلك قام الاتحاد برفع مرئياته إلى مجلس النواب حدّد فيها المواد القانونية اللازمة والتي تمسّ الحقوق والمكتسبات العمالية، وبالأخص ما يتعلق بتنظيم وتشغيل العمال الوطنيين والعمالة المهاجرة وعقود العمل الفردية وتشغيل النساء والأجور وساعات العمل وفترات الراحة وواجبات العمال ومسئولتهم والتعاون والتشاور والحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية والإضراب والإغلاق والسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وتفتيش العمل والضبطية القضائية.

(4) عدم التصديق على الاتفاقيات الدولية:

حكومة البحرين صادقت على بعض الاتفاقيات الدولية والعربية وهي على النحو التالي:

- الاتفاقية العربية رقم (15) بشأن الحد الأدنى للاجور، ولكنها غير منفذة حيث لا يوجد قانون أو قرار يحدد فيه الحد الأدنى للاجور وهناك رفض من قبل اصحاب الأعمال والحكومة ومجلس التنمية الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للاجور.

ومن الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، فقد صدقت حكومة البحرين على الاتفاقيات التالية:

- الاتفاقية الدولية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.
- الاتفاقية الدولية رقم (182) بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال.
- والاتفاقية الدولية رقم (29) ورقم (105) بشأن القضاء على العمل الجبري.

وما زالت الحركة النقابية تطالب الحكومة بالتصديق على باقي الاتفاقيات الأساسية وبالأخص الاتفاقيتين (87) و (98) المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.

ثانياً: البنية الداخلية للتنظيم النقابي

من المفيد قبل استعراض البنية الداخلية للحركة النقابية البحرينية أن يتم مراعاة الواقع الدولي وتحولاته التي أدت إلى تراجعات ملموسة في ثقل النقابات داخل المجتمعات الرأسمالية، وهي ذاتها التي أثرت على الحركة النقابية العربية، بالإضافة إلى الأسباب الخاصة بالوضع العربي والخليجي على وجه الخصوص، وهي الأسباب التي تم استعراضها سابقاً والمتمثلة بغياب الديمقراطية والتشاركية الشعبية من جانب وهيمنة الاقتصاد الريعي وإفرازاته القيمية والثقافية وبروز طبقات ريعية طفيلية وطبقة عاملة ضعيفة من جانب ثان، ووجود عمالة مهاجرة وضخمة تنافس القوى العاملة المواطنة من جهة ولا تمتلك القدرة للانخراط في النقابات خوفاً من العقاب وفقدان أعمالهم وترحيلهم من جهة ثانية.

أما بالنسبة للبنية الداخلية للحركة النقابية فبجانب تأثيرات الظروف المحيطة بها والمتقدم ذكرها، فإن ضعف الوعي النقابي وقلة الخبرات وعدم تراكم التجارب حيث كانت هناك قطيعة بين الأجيال النقابية السابقة وبين الأجيال الجديدة نتيجة منع العمل النقابي في ظل قانون أمن الدولة الذي استمر 26 عاماً، كل ذلك أثر على هشاشة الحركة النقابية رغم محاولات جادة تقوم بها النقابات الكبيرة خاصة في الشركات الإنتاجية الكبيرة من استنهاض الطاقات العمالية عبر رفعها مطالب العمال وإصرارها على مواجهة تهميش النقابات أو منع الإضراب حيث يتم الالتفاف على هذا الحظر من خلال استخدام الاعتصامات والمسيرات.

ومن الوسائل الناجحة في تحريك الحركة النقابية وجود أنظمة داخلية وهياكل تنظيمية تتسم بالديمقراطية الداخلية.

فعلى الصعيد المركزي يعقد الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين مؤتمرات كل أربع سنوات يتم فيها انتخاب الأمانة العامة، وللنقابات جميعها

حق التمثيل في هذه المؤتمرات بعد استيفاء الشروط وأهمها أن تكون النقابة قد سددت رسوم الانضمام للاتحاد، وأن تلتزم بالنظام الأساسي للاتحاد. كما يحق للنقابات الانسحاب من الاتحاد وفق إجراءات واردة في النظام الأساسي واللوائح التنظيمية.

كما نص النظام على إمكانية عقد مؤتمرات استثنائية وذلك بطلب من ثلثي أعضاء المجلس المركزي، حيث أن المجلس يمثل السلطة الثانية بعد المؤتمر العام للاتحاد ويتألف من أعضاء الأمانة العامة الذين لا يحق لهم التصويت، ومندوبين عن كل نقابة. ويتولى المجلس المركزي متابعة قرارات المؤتمر واعتماد الأنظمة واللوائح وانتخاب لجنة الرقابة المالية والدعوة إلى عقد مؤتمرات استثنائية وطلب سحب الثقة عن الأمانة العامة والنظر في النزاعات النقابية والهياكل النقابية والتجاوزات.

كما ينص النظام الأساسي على تشكيل النقابات القطاعية والتي لم تباشر بها الحركة النقابية لغاية الآن.

وعلى صعيد النقابات الأساسية، فلديها أيضا نظامها الخاص مستوحى من النظام الأساسي للاتحاد والذي يتضمن حق كافة العمال الانضمام للنقابة دون تمييز، وتعقد مؤتمراتها كل ثلاث سنوات، ويحق لجميع أعضاء النقابة الترشح والتصويت ما دام قد سدد اشتراكه السنوي.

وهناك كثرة من المكاتب واللجان الفرعية والتخصصات، وبشكل عام فإن الآلية الداخلية للاتحاد أو للنقابات تتسم بديمقراطية داخلية كبيرة، وتمتلك الهيئات الوسيطة بين المؤتمرات صلاحيات كبيرة للرقابة والمحاسبة وتغيير السياسات.

غير أن الحركة النقابية البحرينية لا تزال تواجه مجموعة من التحديات أهمها الإسراع في تشكيل النقابات القطاعية والتي نص عليها النظام الأساسي، وأن يتم تأسيس معهد للثقافة العمالية لبناء كادر نقابي متجدد.

الفصل الثالث
الوضع المالي والنقابي بعد الحراك الشعبي في
فبراير 2011 م

يركّز هذا القسم من الدراسة على التطوّرات التي مسّت الحركة العمّالية والنقابية والاجراءات التي نفذت في ضوء اندلاع الحراك الشعبي في الرابع عشر من فبراير 2011، وذلك من واقع تقرير اللجنة المستقلة لتقصي الحقائق (لجنة بسيوني) وتقارير الاتحاد العام لنقابات عمّال البحرين.

أولاً: سير الأحداث حتى الفصل من العمل:

في الأسبوع الثاني من شهر مارس 2011 بدأت تنتشر حواجز غير رسمية على الطرقات وتُعرض المواطنين إلى الأذى والاعتداءات.

في تاريخ 13 مارس 2011 بعد أن تم فتح طريق المرفأ المالي بعد الهجوم على المحتجين في منطقة المرفأ ودوار مجلس التعاون (دوار الأولوة)، تمت محاصرة كافة القرى ضمن خطة مرسومة من الأمن لتجفيف الدوار من المعتصمين ليسهل اقتحامه.

و في تاريخ 14 مارس 2011 بدأ وصول طلائع قوات درع الجزيرة. في 15 مارس تم إعلان حالة السلامة الوطنية وانتشار الجيش في كافة المناطق والطرقات.

في 16 و 17 مارس 2011 انقطعت الطرقات بشكل كامل مع استمرار انتشار الجيش والأمن والنقاط العشوائية غير الرسمية من حملة السلاح الأبيض وغيره والتي تعرض عندها المواطنون للضرب والإهانات والاعتداء اللفظي والتعدي على الممتلكات إلى جانب مجموعات بدأت تدهم المناطق السكنية والمحلات التجارية وتتحرش بالمواطنين.

وفي 12 مارس 2011 عبّر الاتحاد العام عن قلقه من مخاطر الاعتداءات على الناس ودعا إلى حل سياسي اتجنيب البلاد عواقب العنف والمواجهات.

في ضوء كل ما تقدم من وجود مخاطر مؤكدة على سلامة العاملين في ذهابهم وإيابهم من وإلى العمل وعدم شعورهم بالأمن في مناطق سكنهم اضطر الاتحاد العام وحرصاً منه على أرواح العاملين إلى إعلان الإضراب عن العمل بتاريخ 13 مارس 2011 .

وفي 20 مارس 2011 أكد الاتحاد العام أن الأسباب التي اتخذ الإضراب على أساسها لا تزال قائمة وبالأخص حماية العمال وتوفير السلامة لهم بشكل كامل في طريق الذهاب والإياب ودعا إلى توفير الحماية للجميع.

بعد مرور أسبوع واحد تقريبا من إعلان حالة السلامة الوطنية في البلاد وبالتحديد في 22 مارس 2011 أعلن الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين تعليق الإضراب والعودة إلى العمل اعتبارا من 23 مارس 2011.

وجاء وقف الإضراب بعد التطمينات التي حصل عليها الاتحاد العام عندما قام الاتحاد العام بالاتصال مع كل من وزير العمل جميل حميدان ورئيس مجلس الشورى رئيس المجلس الوطني علي صالح الصالح، ومن خلالها تم نقل تطمينات نائب رئيس مجلس الوزراء الشيخ محمد بن مبارك آل خليفة حيث تم الاتفاق على وقف الإضراب مع تحسن الأمور تدريجيا وتخفيف نقاط التفتيش واستبدال النقاط العشوائية بنقاط أمن رسمية حسبما وعد نائب رئيس الوزراء وذلك بتاريخ 22 مارس 2011 أي قبل يوم واحد من تعليق الإضراب.

كما قام الاتحاد العام بالاجتماع مع ممثلي أصحاب العمل "غرفة تجارة وصناعة البحرين" بتاريخ 23 مارس 2011 حيث تم الاتفاق معهم على دعوة مشتركة لإطلاق الحوار الوطني مجدداً وتهذئة الوضع والعمل على استرداد المواطنين لسياراتهم لتمكينهم من الوصول إلى أعمالهم بالإضافة إلى ضمان سلامتهم وسلامة بيوتهم عند الذهاب والعودة وفي مناطق سكنهم والتأكيد على تفهم الطرفين لظروف البلاد الاستثنائية التي ألمت بها والتي أثرت على إمكانية وصول العاملين إلى مواقع عملهم وعدم اتخاذ إجراءات بحق من تغيب في تلك الفترة الأمنية لعدم تمكنه من الوصول إلى العمل وقد صدر بذلك بيان مشترك بين الطرفين.

ومع أن استئناف العمل بعد تعليق الإضراب لم يؤدي للأسف إلى وقف التعديّات حيث تعرّض بالفعل عدد من العاملين في الذهاب والإياب إلى الإهانة والضرب والاعتداء اللفظي داخل موقع العمل أو في نقاط التفتيش إلا أن الاتحاد العام حافظ على تماسكه وإصراره على استمرار العمل وحث العاملين على الانتظام حرصاً على مصلحة البلاد ومصلحة الاقتصاد الوطني.

وبناءً على ذلك خاطب الاتحاد العام الشيخ محمد بن مبارك آل خليفة نائب رئيس الوزراء مؤكداً أنه رغم انخفاض التعديّات إلا أن الوضع لا يزال مقلقاً بالنسبة لسلامة العاملين نتيجة استمرار بعض التعديّات في بعض نقاط التفتيش.

ثانياً: بدء عمليات الفصل من العمل

بدءاً من الأسبوع الثالث من شهر مارس 2011 بدأ توجه محموم للفصل من العمل ليتواصل بعد ذلك ويصل آلاف العاملين والنقائين في شركات القطاع الخاص وعلى الأخص تلك المملوكة كلياً أو جزئياً للدولة، ثم طال القطاع الحكومي سواء في الوزارات أو في الهيئات الحكومية.

ثالثاً: منع تسجيل المفصولين بوزارة العمل

وقد تدفق المفصولون من مختلف مواقع العمل على وزارة العمل أملاً في تسجيل أسمائهم في لوائح المفصولين لمراجعة فصلهم قانونياً، حيث أن وزارة العمل هي الجهة المسؤولة عن المفصولين في القطاع الخاص، إلا أن قوات الأمن منعتهم وضايقتهم حتى اضطر الاتحاد العام لأخذ المبادرة بتبني تسجيل المفصولين بالاتفاق مع وزارة العمل في استمارات معدة من الوزارة لذلك.

رابعاً: الحملات الإعلامية على المضربين وتأثيرها في التحريض على الفصل:

شهدت الساحة الإعلامية تحريضاً سافراً ضد القيادات النقابية سواءً في الاتحاد العام أو في النقابات العمالية بأسمائهم وضد المنظمات النقابية ما ساعد على استمرار الفصل من العمل ليطال النقابيين من العمال، وشملت هذه الأنواع من التحريض عبر التلفزيون والصحافة، وتمثل ذلك فيما يلي:

- اتهام النقابات والمضربين بالضلوع في مؤامرة خارجية للإضرار باقتصاد البلاد.

- اتهام النقابات والمضربين باستلام أوامر من جهات خارجية.
- دعوة العمال المفصولين لأخذ حقوقهم من القيادات النقابية.
- عرض صور القيادات النقابية في المسيرات والتظاهرات والتحريض على محاسبتها وذلك في وسائل الاعلام الرسمية وشبه الرسمية المرئية والمقرّوة.

خامساً: انتهاكات الحقوق النقابية:

- تعرّض الاتحاد العام للتهديد بالمقاضاة من قبل الشركات الكبرى التي تمتلكها الحكومة كلياً أم جزئياً، إذا لم يستقيل أعضاء الأمانة العامة للاتحاد العام طوعياً من مناصبهم، مما يعد تدخلاً سافراً في الشؤون النقابية الداخلية.

- تعرض عدد من النقابيين للفصل بسبب عملهم النقابي حيث وصل الأمر إلى فصل مجالس إدارة نقابات بأكملها في بعض الشركات أو بنسبة كبيرة منها في شركات أخرى، فضلاً عن فصل (9) أعضاء من الأمانة العامة للاتحاد.

- تعرض عدد من النقابيين للتحقيق معهم بشأن الإضراب عن العمل والتهديد بتحويلهم إلى محكمة السلامة الوطنية.

- تم التحقيق مع القيادات النقابية في العديد من الشركات بشأن الإضراب أو الرأي السياسي.
- تم تحريض العمال من قبل عدد من إدارات الشركات على الاستقالة من نقاباتهم.
- تم وقف اقتطاع الاشتراك الشهري لأعضاء النقابات من قبل إدارة شركتي خدمات مطار البحرين (باس) والشركة العربية لبناء وإصلاح السفن (أسري).
- تم وقف اللقاءات والاجتماعات والمفاوضة الجماعية مع النقابات العمالية مما عطل الدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم.

ملاحمة: ما قام به الاتحاد العام لمعالجة الموضوع:

بادر الاتحاد العام فعلا بالتسجيل وقام بشكل منتظم برفع قوائم المفصولين مع أسمائهم ومواقع عملهم وتاريخ فصلهم والأسباب التي قدمها أصحاب العمل إلى وزارة العمل مطالبا بالنظر في عودتهم إلى أعمالهم لما لذلك من أهمية في استقرار الوضع الاجتماعي وانهكاسه إيجابيا على الوضع السياسي والأمني.

واستمر الاتحاد العام على هذا النهج و عبر في بياناته وتصريحاته منذ بدء عملية التسريح وأيضا في مشاركاته من خلال مؤتمر العمل العربي في القاهرة ومؤتمر العمل الدولي في جنيف عن دعوة متعلقة لإرجاع المفصولين من العمل وتحريك عجلة الحوار الوطني باعتباره الوسيلة الوحيدة للخروج من الأزمة.

وعلى المستوى الداخلي خاطب الاتحاد العام القيادة السياسية والوزراء المعنيين بشأن خطورة وضع المفصولين والدعوة إلى إرجاعهم إلى أعمالهم ، وحصل الاتحاد العام على رد من وزير الديوان الملكي يؤكد فيه قرار تشكيل لجنة النظر في حالات الفصل في القطاعين العام والخاص. أما على المستوى

الخارجي فقد تواصل الاتحاد العام مع منظمة العمل الدولية والمنظمات العمالية الدولية والعربية التي بادرت بدورها بمخاطبة القيادة السياسية .

أثمرت هذه الاتصالات التي قام بها الاتحاد العام عن زيارة قام بها السيد غاي رايدر نائب مدير عام منظمة العمل الدولية (المدير العام الحالي) والسيدة ندى الناشف مديرة المكتب الإقليمي للمنظمة في المنطقة العربية إلى البلاد في الفترة من 26 - 29 أبريل 2011م بشأن موضوع الفصل من العمل وانتهاك الحقوق النقابية حيث التقى عدداً من المسؤولين في الحكومة ومنظمة أصحاب الأعمال وبعض إدارات الشركات الكبرى والمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان وقيادة الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين وعدداً من النقابيين المفصولين من أعضاء مجالس إدارة النقابات، وسفراء الدول الآسيوية المرسلة للعمالة المهاجرة.

وسبق ذلك وفي نفس الشهر في الفترة من 16 - 17 أبريل قام نائب الأمين العام للاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) بزيارة للبحرين حيث التقى بقيادة الاتحاد وبحث معهم مستجدات الوضع العمالي والنقابي بما فيها ملف المفصولين، وقدم دعمه ومساندته للاتحاد والحقوق العمالية المشروعة وضرورة عودة جميع المفصولين لأعمالهم.

وتتويجاً لدعم الحركة النقابية الدولية للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين قامت السيدة شارون بورو الأمين العام للاتحاد الدولي للنقابات بزيارة للبحرين على رأس وفد رفيع المستوى من القيادات النقابية الدولية وذلك في شهر أبريل 2012م، حيث التقت بقيادة الاتحاد وأكدت دعمها ومساندتها للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ووقوف الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC) معه في دفاعه عن العمال المفصولين ومساندته في مواجهة الانتهاكات العمالية والنقابية، وأكدت بأن الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين لن يكون لوحده في هذه الأزمة، كما التقت بعدد من المسؤولين في الدولة لتوضيح هذا الدعم والموقف الدولي النقابي لهم.

كما ضمن الاتحاد العام رؤيته المرفوعة لرئيس حوار التوافق الوطني الأول السيد خليفة الظهراني مسألة المفصولين مؤكدا أهمية حلها.

مابعها: تشكيل اللجنة المعنية بالنظر في قانونية التسريحات

بعد تواصل مع منظمة العمل الدولية نتج عنه زيارة لمندوب المنظمة السيد غاي رايدر في شهر إبريل 2011 شكلت الحكومة لجنة للنظر في حالات الفصل والتسريح وقانونيتها، إلا أن معالجة الوضع بشكل عام وإرجاع المفصولين اتسمت بالبطء الشديد وحتى في الحالات التي يتم فيها الإرجاع هناك من يتصدى لعودة المفصولين ويقاومها أو يحرض على عدم إرجاعهم بل ويدعو لمزيد من الفصل والتسريح في بعض الشركات والمؤسسات الحكومية، كما أن رئيس اللجنة وزير العمل نفي مسؤولية اللجنة عن القطاع الحكومي وأكد اقتصار عملها على القطاع الخاص فقط.

ومن ناحية أخرى أقرت اللجنة بوجود حالات فصل فيها مخالفة واضحة للقانون وحددتها في 571 حالة وذلك في يونيو 2011م أعلنت عنها الوزارة في تصريحات للوزير، لكن لم تقم الوزارة بتسليم القائمة إلى الاتحاد العام في البداية، وبعد ضغوطات منظمة العمل الدولية قامت بتسليم القائمة إلى الاتحاد العام في خطاب مرفق مع تأكيد اللجنة أن هذه دفعة أولى من الذين تم فحص حالاتهم ومع ذلك لم يعد منهم أحد لوظائفهم في تلك الفترة.

أسباب الفصل كما وردت في خطابات الفصل:

وتق الاتحاد العام الأسباب التالية للفصل من العمل حسبما وردت في خطابات الفصل من أصحاب العمل:

1. المشاركة في أنشطة سياسية.
2. مخالفة قوانين المؤسسة التي يعمل بها المفصول.

3. مخالفة قوانين الدولة.
4. الغياب عن العمل.
5. استخدام الإنترنت والبريد الإلكتروني والشبكات الاجتماعية.
6. انتقاد الأوضاع والشخصيات السياسية .
7. التحريض على الإضراب والاعتصام وعلى مخالفة القوانين.

الأسئلة التي وُجّهت للعاملين في التحقيق معهم في القطاعين العام والخاص
قبل الفصل:

1. هل أضريت عن العمل؟
 2. هل شاركت في مسيرات؟
 3. هل ذهبت إلى دوار مجلس التعاون؟
 4. هل حملت أعلام بحرينية مزورة ذات عدد مختلف من المثثات؟
 5. هل استخدمت الإنترنت أو الإيميل أو الشبكات الاجتماعية للتعبير عن رأيك السياسي؟
 6. هل تنتمي إلى جمعية سياسية؟
 7. هل حرضتك جمعية سياسية معينة على الإضراب؟
- كما وُجّهت إلى بعض العمال إهانات تتعلق بانتمائهم العقائدي أو رأيهم السياسي.

استقالات تحت الإكراه:

قامت بعض المؤسسات بإجبار بعض العاملين على تقديم استقالاتهم تحت التهديد بالأخذ إلى الأمن وهو ما يعتبر قانوناً بحكم الفصل الجائر.

ثامناً: رؤية الاتحاد العام للفصل من الناحية الحقوقية والقانونية:

يرى الاتحاد العام من خلال الحالات التي وصلت إليه أن جميع حالات الفصل مخالفة لحقوق الإنسان والتزامات الدولة ومخالفة للقانون سواء قانون العمل في القطاع الأهلي المعني بالقطاع الخاص أم قانون الخدمة المدنية المعني بالقطاع العام للأسباب والدواعي التالية:

1. مخالفة للعهدين الدوليين لحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والثقافية.

2. مخالفة للاتفاقيات الدولية لحقوق العمل وخاصة الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة على أساس الرأي السياسي والعقيدة، رغم أن حكومة البحرين صدقت على هذه الاتفاقية.

3. مخالفة للدستور الذي يضمن حرية الرأي والتعبير وفردية العقوبة وقانونيتها.

4. مخالفة لقانون العمل وخاصة المادة 102 والمادة 113 والمادة 115.

5. مخالفة لقانون الخدمة المدنية.

كما رأى الاتحاد العام أن هذه الانتهاكات للحقوق النقابية والعمالية سواء في مسألة حرمان عمال القطاع الحكومي من حق التنظيم النقابي أو في حظر الإضراب في قطاعات غير حيوية بمخالفة معايير العمل الدولية أو القرارات التعسفية ضد النقابيين، كلها ما كان يمكن أن تتم لو كانت الدولة مصدقة على الاتفاقيات المعنية بالحقوق الأساسية في العمل المتضمنة في إعلان المبادئ للحقوق الأساسية في العمل لعام 1998 وعلى الأخص اتفاقيتي 87 و 98 بشأن حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، وهو ما أوضحه الاتحاد العام في مراسلاته مع منظمة العمل الدولية.

توصيات اللجنة المستقلة لتقصي الحقائق وآخر التصورات لغاية نوفمبر 2012:

1. بلغ عدد المفصولين بحسب تقرير بسيوني أكثر من 2000 مفصول من القطاع العام وأكثر من 2400 من القطاع الخاص بسبب مشاركتهم أو بسبب تأييدهم للاحتجاجات بحجة أن هذه الاحتجاجات لا علاقة لها بمطالب عمالية، ورأى بسيوني أن هذه الاحتجاجات تقع في النطاق القانوني المشروع.
2. أوصى تقرير اللجنة المستقلة لتقصي الحقائق بالآعامل المفصولون من القطاع الخاص بسبب مشاركتهم في الأحداث بأقل من نظرائهم في القطاع العام، كما أوصى بأن يتم التأكد من أن المتبقين من المفصولين لم يتم فصلهم بسبب آرائهم ومشاركاتهم في التجمعات والاحتجاجات.
3. أوصى تقرير بسيوني أيضا بالتحقيق في كل الانتهاكات ومحاسبة مرتكبيها، ومحاسبة الذين تسببوا في قتل أو إساءة معاملة الضحايا.
4. أوصى تقرير بسيوني بتخفيف الرقابة على الإعلام وتوفير الحرية لإتاحة الفرصة للجميع للوصول إلى الإعلام، ملاحظا أن الجزء الأكبر من الصحافة ليس مستقلا.
5. سبق صدور تقرير بسيوني بخمسة أشهر أي في يونيو 2011 في مؤتمر العمل الدولي في جنيف تقدم اثني عشر اتحادا عماليا برفع شكوى على حكومة البحرين طبقا للمادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية لانتهاكها أحكام الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.
6. قرر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في نوفمبر 2011 وقبل صدور تقرير بسيوني بأيام إرجاء البت في الشكوى على أن يتم تشكيل لجنة ثلاثية الأطراف من كل من ممثل للحكومة وممثل لأصحاب العمل وممثل للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين لمعالجة قضايا المفصولين على أن توافي اللجنة المنظمة بتقريرها ومحاضرتها.

7. في الفترة الفاصلة بين تسليم تقرير بيسيوني في 23 نوفمبر 2011 وبين شهر مارس 2012 موعد وصول بعثة منظمة العمل الدولية للبحرين، كانت اللجنة تجتمع دون أن تحقق على الأرض نتائج ملموسة مما أدى لإرسال بعثة المنظمة المذكورة.

8. تمكنت البعثة بالتعاون مع أطراف الإنتاج من التوصل إلى اتفاقيات نموذجية للعودة في الشركات الكبرى، عاد على إثرها القسم الأكبر من المصنولين كما تمكنت بتواصلها مع كبار المسؤولين في البلاد من حل جزء كبير من حالات المصنولين في القطاع الحكومي.

9. تمكنت البعثة من جمع أطراف الإنتاج المتنازعة على الطاولة لوضع اتفاقية ثلاثية وقعت في 11 مارس 2012 تنص على عودة المصنولين جميعا في القطاع الحكومي والشركات المملوكة للحكومة كليا أو جزئيا مع جميع حقوقهم، وأما بالنسبة للقطاع الخاص فتعمل الحكومة على عودتهم، وفي حال تعذر ذلك تجد لهم وظائف مكافئة لوظائفهم.

10. أصبح شهرا مارس وأبريل 2012 اللذين شهدا أعلى معدل للعودة، معادلين لنفس الشهرين في عام 2011 حيث شهدا أعلى معدل للفصل.

11. مع ذلك فإن جميع الذين عادوا إلى أعمالهم لم يحصلوا على تعويضات فترة الفصل فيما عدا مؤسسة واحدة في القطاع الحكومي هي جامعة البحرين ومؤسسة واحدة في القطاع الخاص هي غرفة التجارة والصناعة.

12. في بقية المؤسسات لم تدفع تعويضات عن فترة الفصل كما أنه لن يتم دفع حصص التأمين الاجتماعي عن فترة الفصل.

13. في القطاع الحكومي اعتبرت فترة الفصل إجازة بدون راتب وفي القطاع الخاص قام أصحاب العمل بتخيير العاملين بين القبول باستثناء فترة الفصل من التأمين الاجتماعي أو تسديد ما تم استلامه من مبالغ التأمين ضد التعطل.

14. الكثيرون من المرجعين في القطاعين الحكومي والخاص لم يعودوا إلى مواقع عملهم السابقة خاصة من هم في المواقع الإشرافية والإدارية، وخصوصا من هم في وزارة الصحة ووزارة التربية و بعض الشركات الكبرى.
15. تباطأ عمل اللجنة الثلاثية بعد ذلك حتى توقف كلياً تقريباً وتوقفت عملية العودة للمفصولين.
16. في سبتمبر 2012 عقد المؤتمر العام الثاني للاتحاد العام، وحصل الاتحاد العام على جائزة جورج ميني كيركلاند الأمريكية لحقوق الإنسان تقديراً لدفاعه عن العمال ودوره في الدفاع عن حقوق الإنسان.
17. جاء مؤتمر الاتحاد العام وحصوله على الجائزة وسط حملة إعلامية غير مسبوقة تشبه ذروة الهجوم على الاتحاد العام في فترة السلامة الوطنية.
18. أرسلت منظمة العمل الدولية بعثة أخرى في أكتوبر 2012 لتعمل على وضع اتفاقية تكميلية للاتفاقية الثلاثية بحيث تعالج الجزء المتبقي من المفصولين ومسألة حقوق جميع المفصولين والأمور النقابية.
19. فشلت المفاوضات بين الأطراف الثلاثة لصياغة مثل هذه الاتفاقية برغم عقد اجتماع ماراثوني استمر لساعات طوال في 7 أكتوبر 2012 بوزارة العمل بسبب إصرار الطرف الحكومي على سحب الشكوى والخضوع لإملاءات بعض الشركات الكبرى باستثناء بعض المفصولين من العودة بحجة أسباب أمنية.
20. شاركت الأطراف الثلاثة في اجتماعات على هامش اجتماع مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في نوفمبر 2012 في جنيف، وقدم الاتحاد العام عدة مبادرات بهدف الوصول إلى اتفاق تكميلي يمكن من مراجعة منظمة العمل الدولية لموضوع الشكوى لكن دون جدوى بسبب عدم رغبة

الحكومة في توقيع التزامات محدّدة كموضوع تعويضات فترة الفصل واحترام حق الاتحاد العام في تمثيل عمّال البحريين بوصفه الأكثر تمثيلاً.

21. قرر مجلس إدارة منظمة العمل الدوليّة تعليق الشكوى حتى مارس 2013 موعد اجتماع مجلس إدارة المنظمة رقم 317 على أن تعمل الأطراف الثلاثة على حل موضوع ما تبقى من المفصولين وحقوقهم وتوالي في مجلس إدارة المنظمة بتقارير حول ما أنجز.

22. حتى نوفمبر 2012 كان عدد المفصولين أكثر من 700 مفصول في القطاعات الثلاثة العام والخاص العام والخاص المطلق لم يعودوا إلى أعمالهم من أصل نحو 4400 بحسب تقرير بيسيوني، أي ما يعادل 18 ٪.

23. لم يحصل المرجعون على تعويضات فترة الفصل، ولم تحتسب حقوقهم التأمينية عن هذه الفترة.

24. لم يحصل الكثير من المفصولين العاملين في المواقع الإشرافية على مواقعهم. وبالنسبة للذين قاموا بانتهاك حقوق العمّال فصلاً وتمييزاً ليس فقط، لم يتم محاسبتهم بل تم ترقيتهم وتكريمهم بمناصب أعلى بحيث أصبح الموظف مشرفاً والمشرّف مراقباً والمراقب مدير قسم ومدير القسم مديراً عاماً، وهكذا في القطاعين العام والخاص.

25. لم تتم معالجة حالات الموظفين المحتسبين ضمن المستقلين ضمناً بحسب قانون الخدمة المدنية خاصة في التربية والصحة بسبب تغيبهم رغم تظلمهم، وهناك من تقرر حسم تظلماتهم بالفصل من الخدمة.

26. رغم أن الإحصائية الإجمالية قد توحى بتحقيق تقدم إلا أنه إذا عاملنا الإحصائيات وفق الأنشطة فهناك نشاطات تبلغ نسبة العودة فيها صفر ٪ وهي البنوك والفنادق والصحافة.

27. لا يزال تعامل الإعلام مع الاتحاد العام معادياً جداً، وباستثناء صحيفة واحدة فإن بقية الصحف لا تنشر أخبار وبيانات الاتحاد العام

وتستهدف الاتحاد العام بشكل يومي تقريبا بحملات من كتاب الصحافة أو من محرريها دون إتاحة أي فرصة للرد على هذه الهجمات.

28. الإعلام الرسمي معاد أيضا للاتحاد العام، وقد سبق مؤتمر الاتحاد العام في سبتمبر 2012 حملة في التليفزيون الرسمي مطالبة بمنع ضيوف المؤتمر من دخول البحرين وهو ما حدث فعلا.

29. إن المشكلة الأكبر التي ستواجه الاتحاد في هذه المرحلة ستكون أكبر من مشكلة الفصل السياسي، وتتمثل في الفصل المهني ظاهريا على خلفية الانتماء العقائدي والرأي السياسي خاصة في المواقع التنفيذية، بالإضافة إلى مشكلة استهداف فئة معينة من المجتمع على خلفية عقائدية وسياسية بعدم التوظيف في الوظائف ذات الأجور العالية والمراكز الإدارية. كما أن هناك الآن ظاهرة ربط عدم التوظيف أو عدم التراجع أو عدم تجديد أو إصدار التصاريح بالنسبة لمن يعملون في مواقع عمل تقع في منافذ البلاد كالموانئ والمطارات بحجة وجود تحفظ أمني دون وجود أي طريقة للتأكد من صحة وجود هذه التحفظات، بل بالعكس إن البعض تواصل فعلا مع الجهات الأمنية فأبلغوه بعدم وجود اسمه في قائمة التحفظات.

((ترجمة للنص الكامل للقرار ضد حكومة البحرين في منظمة العمل الدولية في دورة مجلسها رقم (319) التي عقدت في الفترة 16 - 31 أكتوبر 2013م بشأن عدم تقييد البحرين باتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم (111) الصادرة في 1958م وحيثيات القرار بشأن الشكوى المقدمة ضد حكومة البحرين من (12) اتحاد عمالي دولي وعربي في مؤتمر المنظمة المنعقد في يونيو 2011م - ملحق في نهاية هذا الفصل من الدراسة))

تاسعاً: الآليات التي نفذت لارجاع المفصولين ورأي الاتحاد العام لمقابات عمال البحرين؛

في الخامس من مارس 2013 سلم الاتحاد العام خطاباً إلى نائب رئيس الوزراء الشيخ محمد بن مبارك آل خليفة تضمّن مراثياته بشأن إصرار وزارة العمل أن تكون آليات عودة المفصولين داخلية وليست الآليات التي قدمتها منظمة العمل الدولية، وأشار في خطابه بأن معظم الآليات الداخلية التي نفذتها وزارة العمل لم تتجح وفُرط بها من قبل طريق الإنتاج (الحكومة وأصحاب الأعمال) في حين تمسك بها الاتحاد العام قبل اللجوء إلى منظمة العمل الدولية، وهذه الآليات على النحو التالي:

1. الآلية الداخلية الأولى: مارس 2011: الاجتماع الثلاثي قبل بدء عملية الفصل:

في مارس 2011 بادر الاتحاد إلى الاجتماع بكل من وزارة العمل وغرفة تجارة وصناعة البحرين، وتم إصدار بيان مشترك مع الأخيرة بعدم المساس بالعمّال والسماح بانسيابية عودة العمّال إلى أعمالهم دون اتخاذ عقوبات بحقهم، غير أنه ما أن بدأت قوافل العمّال تعود والجميع ينتظر دوران عجلة الإنتاج حتى بدأت عمليات الفصل التعسفي الجائر في تتكر سافر لكل ما تم الاتفاق عليه.

2. الآلية الداخلية الثانية: أبريل 2011: اللجنة الحكومية لمعالجة موضوع المفصولين: في نهاية أبريل 2011 وقبل أن يبدأ الفصل في القطاع الحكومي وعندما كان الفصل محصوراً في القطاع الخاص والشركات الكبرى وبأمر من رئيس الوزراء صدر قرار بتشكيل لجنة حكومية فيها خبرات قانونية للنظر في موضوع المفصولين، وقررت اللجنة في اجتماعاتها الأولى أن 571 من المفصولين تم فصلهم فصلاً تعسفياً جائراً خارج القانون، وهي الدفعة الأولى التي تم مراجعتها، وتسلم الاتحاد العام قائمة هؤلاء المفصولين المقرر عودتهم لكنهم لم يرجعوا إلى

أعمالهم، بل بالعكس بدلاً من بقاء مسلسل الفصل في القطاع الخاص امتد الفصل إلى القطاع العام، فتعقدت المسألة بشكل أكبر.

3. الآلية الداخلية الثالثة: يوليو 2011: حوار التوافق الوطني:

بناءً على الدعوة من رئيس حوار التوافق الوطني السيد خليفة الظهراني للاتحاد العام بالمشاركة في جولته الأولى في يوليو 2011، قدم الاتحاد العام ونقاباته الدعوة للحوار مذكرة شارحة لموضوع المفاوضين، وبالفعل حصل توافق بين جميع الأطراف المشاركة في الحوار على عودتهم، غير أن هذه النتيجة لم تنفذ بل استمر فصل مزيد من العاملين.

4. الآلية الداخلية الرابعة: أغسطس 2011:

في العشر الأواخر من شهر رمضان عام 2011 أمر الملك بوضوح بحل موضوع المفاوضين بقوله "إن جلالته لا يرضيه المساس برزق المواطن وأمنه وحريته بدون وجه حق" في رسالة بالغة الدلالة على أهمية تنفيذ توجيهاته بإرجاع المفاوضين وعدم المساس بأرزاقهم وكرامتهم، ولم يقم أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص بتنفيذ هذه التوجيهات بل تم الالتفاف عليها وتكييفها بالقول إنها لا ترقى لمستوى الأوامر واستمر الفصل في القطاعين.

5. الآلية الداخلية الخامسة: نوفمبر 2011: تقرير اللجنة المستقلة لتقصي

الحقائق (بسيوني):

تسلم جلالته الملك في 23 نوفمبر 2011 تقرير اللجنة المستقلة لتقصي الحقائق، وفيه توصيتان واضحتان بإرجاع المفاوضين والمساواة في المعاملة بين القطاعين العام والخاص لهم وضمان ألا يكون المفاوضون المتبقون قد فصلوا لأسباب لها علاقة بالرأي والتعبير، ولم يتم تنفيذ هذه التوصيات بل استمرت القضية تراوح مكانها إلا من حالات قليلة.

6. الآلية الداخلية السادسة: ديسمبر 2011م: تعميم ديوان الخدمة المدنية:

في شهر ديسمبر 2011 أعلن رئيس ديوان الخدمة المدنية أن جميع المفصولين في القطاع الحكومي سيعودون إلى أعمالهم مع بداية يناير 2012 غير أنه لغاية مارس 2013 ما زال ملف المفصولين لم يحل في القطاع الحكومي سواء من كانوا في وزارات الدولة أو الهيئات وسواء يعقود مفتوحة أو محددة المدة رغم صدور تصريحات من مسئولين في الدولة بإغلاق ملف المفصولين في القطاع الحكومي.

7. الآلية الداخلية السابعة: رسائل نائب رئيس الوزراء:

صدرت من نائب رئيس الوزراء رئيس مجلس إدارة ديوان الخدمة المدنية ورئيس مجلس إدارة شركة ممتلكات القابضة الشيخ خالد بن عبد الله آل خليفة رسائل واضحة لكل من وزارات الدولة من جهة وللشركات الكبرى من جهة أخرى بإرجاع المفصولين، وليس هذا فقط بل أيضا باحترام حقوقهم ومكانتهم الوظيفية، ولكن جهات العمل لم تنفذ هذه التوجيهات بل تم الالتفاف عليها سواء بوقف إرجاع المفصولين أو بإرجاعهم دون إعطائهم حقوقهم ومكانتهم الوظيفية.

8. الآلية الداخلية الثامنة: نوفمبر 2011 - اللجنة الثلاثية:

قرر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته المنعقدة في نوفمبر 2011 وكحل وسط لمعالجة الشكوى الخاصة بموضوع المفصولين الموجودة بمنظمة العمل الدولية طبقا للمادة 26 من دستور المنظمة أن يحتكم أطراف الإنتاج إلى لجنة ثلاثية داخلية تكون بديلا عن تفعيل الشكوى وإرسال بعثة دولية لتقصي الحقائق، غير أن اللجنة الثلاثية لم تتمكن لغاية مارس 2013م من إغلاق ملف المفصولين، بل إن هناك عدم اعتراف باختصاصات اللجنة ذاتها فيما يتعلق بأجندة عملها وتضمينها بنود أجور وحقوق فترة الفصل والتأمين الاجتماعي وانتهاكات ما بعد العودة، حيث تريد وزارة العمل حصر عملها فقط في إرجاع المفصولين ومقاربة الأعداد.

9. الآلية الداخلية التاسعة: مارس 2012 - الاتفاقية الثلاثية:

نظراً لتعثر عمل اللجنة الثلاثية في إنهاء مهمتها إزاء تشدد بعض أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص وتعطل إرجاع المفصولين، وصل البلاد وفد مكون من كبار الخبراء في منظمة العمل الدولية لمساعدة الأطراف الثلاثة حيث تم توقيع اتفاقية ثلاثية بينهم بإشراف المنظمة في 11 مارس 2012 تضمنت النص على إرجاع المفصولين مع إدماجهم في موقع العمل بكافة حقوقهم، وفي حالة عدم إرجاعهم توفير أعمال مكافئة لهم من حيث الدخل والظروف والامتيازات وتفعيل الحوار الاجتماعي بين أطراف الانتاج وتعزيز إمكانيات تطبيق الاتفاقية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، والعمل على التصديق على الاتفاقيتين 87 بشأن حق التنظيم، و 98 بشأن المفاوضة الجماعية، غير أنه فيما عدا تقليل أرقام المفصولين المتبقين لم يتم تنفيذ هذه الاتفاقية الثلاثية.

10. الآلية الداخلية العاشرة: مبادرة الاتفاقية التكميلية - أكتوبر 2012:

بعد تعثر عمل اللجنة الثلاثية وتعثر تطبيق معظم بنود الاتفاقية الثلاثية وقبيل انعقاد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته بشهر نوفمبر 2012 قدم الاتحاد العام مبادرة بوضع مقترح لاتفاقية تكميلية تلبي ثغرات الاتفاقية الأولى وتكون بمثابة خارطة طريق لتنفيذها، وبالفعل جاء وفد من المنظمة للبحرين أملاً في عقد الاتفاقية التكميلية غير أنه وبعد حوار استمر ساعات طويلة في 7 أكتوبر 2012 ونتيجة لتشدد وزارة العمل وإصرار بعض الشركات الكبرى المملوكة للحكومة على التمسك بطريقتها الخاصة في معالجة موضوع المفصولين لم يتم التوصل إلى الاتفاقية التكميلية.

11. الآلية الداخلية الحادية عشر: أكتوبر 2012 - مقترح آخر لاتفاقية

تكميلية:

عاشرة أهم المشكلات التي لا تزال بدون حل:

1. بقاء عدد من المصنولين خارج عملهم في القطاعين العام والخاص.
2. من تم توظيفهم في وظائف أخرى لم يحصلوا على وظائف مكافئة طبقا للاتفاقية الثلاثية.
3. إعادة فصل المرجعين لأعمالهم في القطاع الحكومي أو الشركات الكبرى تحت عناوين أخرى مثل وجود أحكام قضائية أو الهيكلة أو إلغاء الوظائف أو المخالفات الإدارية والمالية أو انتهاء عقود العمل أو غيرها من الأسباب، كما هو في بابكو والبا ووزارة الصحة ووزارة التربية والتعليم وغيرها.
4. عدم دفع أجور وحقوق فترة الفصل بما فيها التأمين الاجتماعي عن هذه الفترة. وقف تسجيل المرجعين في التأمين الاجتماعي حتى عن فترة ما بعد العودة في بعض الشركات مثل شركة باس.
5. وقف الحوافز والزيادات السنوية وتعديلات الأجور والترقيات والمكافآت للعمال المرجعين في الكثير من مؤسسات القطاع العام والخاص بل وإلغاء حتى ما تم اعتماده منها ونشره على الحكومة الإلكترونية كما حدث في وزارة التربية أو ما حدث في شركتي باس وجارمكو وغيرهما.
6. رغم صدور تعميم ديوان الخدم المدنية رقم 1 لسنة 2013م بشأن إسقاط المخالفات العمالية التي مضى عليها ستة أشهر واعتبارها كأنها لم تكن، لا تزال الوزارات تصر على انتهاج هذه المخالفات وتحرم العاملين من حقوقهم في الترقيات والحوافز على أساسها وتمارس الفصل وعدم إرجاع المصنولين.
7. وقف مخصصات الاتحاد العام وانقطاع المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي الجاد المفضي إلى حل المشكلات سواء على صعيد المنشآت أو على الصعيد الوطني.

8. التمييز على مستوى العمل النقابي بعدم استجابة الشركات للجلوس مع بعض النقابات المنتمة للاتحاد العام والتعدي على مقار بإغلاقها أو أخذ محتوياتها ووقف اقتطاع الاشتراكات والتراجع عن المكاسب والامتيازات الممنوحة لها (بابكو وباس مثالا) وبالمقابل فتح أبواب التفاوض والتسهيلات للنقابات المنتمة للاتحاد الآخر.
9. امتناع جهات العمل عن ترشيح مكرميتها لحفل يوم العمال الذي يريعه جلالة الملك.
10. استهداف النقابيين بالفصل على خلفية عملهم النقابي خاصة في بابكو وباس وألبا ويوكوجاوا.
11. محاصرة الاتحاد العام إعلاميا ومنع نشر بياناته وأخباره إلا في صحيفة واحدة فقط واستمرار الهجوم الإعلامي في وسائل الإعلام الرسمية وشبه الرسمية على الاتحاد العام.
12. امتناع وزارة العمل عن الجلوس مع الاتحاد العام في الموضوعات الاستراتيجية مثل هيكلية طيران الخليج وطيران البحرين، ما يحرم العمال من دفاع الاتحاد العام عنهم.
13. منع وفود الاتحاد العام القادمين من الخارج بما في ذلك ممثلي منظمة العمل الدولية وهو ما يعطل عمل الاتحاد العام في تنظيم الورش والدورات النقابية والمؤتمرات والاستفادة من الدعم الفني التي نصت عليه الاتفاقية الثلاثية وغيرها من البرامج والأنشطة.
14. التوجه لتقليص مقاعد الاتحاد العام بما يخالف القانون في تمثيل العمال في المجالس الثلاثية خاصة التأمين الاجتماعي، والمجلس الأعلى للتدريب.
15. انتهاك حق الاتحاد العام في كونه الأكثر تمثيلا بحسب معايير العمل الدولية.

16. وقف التوظيف للعمال الوطنيين في الشركات الكبرى والهيئات الحكومية أو قصره على فئات معينة بغض النظر عن معايير المؤهلات والكفاءات)).

حادي عشر: الإتفاقية الثلاثية التكميلية:

في ضوء الشكوى المرفوعة لمنظمة العمل الدولية ضد حكومة البحرين في 15 يونيو 2011 م، وذلك من قبل (12) مندوبا عماليا من المشاركين في الدورة (100) لمؤتمر العمل الدولي (2011)، بشأن عدم تقيد الحكومة باتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم (111)، وهي الاتفاقية التي صادقت عليها حكومة البحرين في 26 سبتمبر 2000م، وبالتالي أصبحت ملزمة بتنفيذها وتعديل تشريعاتها المحلية وبما ينسجم مع مضمون هذه الاتفاقية الدولية، حسب ما ينص على ذلك الدستور.

وفي ضوء القرارات العديدة التي صدرت من المنظمة لإنهاء ملف المفصولين. وفي ضوء زيارة بعثة من المنظمة برئاسة السيدة دوميبي هنري، مدير دائرة المعايير العمل الدولية للبحرين في الفترة من 29 فبراير - 11 مارس 2012م والتي أثمرت بتوقيع الأطراف الثلاثة (وزارة العمل - الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين - غرفة تجارة وصناعة البحرين) على الاتفاقية الثلاثية بشأن القضايا التي أثيرت في الشكوى. وفي ضوء استجابة المنظمة لطلب الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بإرسال بعثة ثانية للبحرين بعد أن فشلت الحكومة بتنفيذ الاتفاقية الثلاثية، والعمل على توقيع اتفاقية ثلاثية تكميلية، حيث زارت البعثة برئاسة السيدة دوميبي هنري للبحرين في الفترة من 7 - 10 مارس 2012م، ولكنها لم تنجح في تحقيق التوقيع على الاتفاقية التكميلية التي وافق عليها الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين فقط، وقررت المنظمة بإرسال بعثة ثالثة للبحرين

برئاسة السيدة دومبيا هنري أيضا (7 - 8 أكتوبر 2013م) لمتابعة التوقيع على الاتفاقية الثلاثية التي تم التوصل إليها في 11 مارس 2012م، حيث وقع الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين عليها، واعتذرت وزارة العمل مرة أخرى التوقيع على الاتفاقية التكميلية بسبب وجود نائب رئيس الوزراء المكلف متابعة الشكوى خارج البلاد، وطلب اللجنة الوزارية للشؤون القانونية دراسة الاتفاقية والموافقة عليها.

وأمام هذا التأجيل الحكومي للتوقيع أعلن الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بأنه يرفض أي تعديل على الاتفاقية الثلاثية التكميلية التي وقع عليها كطرف وحيد من الأطراف الثلاثة، كما صدر قرار جديد من قبل منظمة العمل الدولية بوضع الشكوى للمتابعة على جدول أعمال الدورة (320) - مارس 2014م لمجلس إدارة المنظمة، وقبل أيام من انعقاد الدورة (320) لمجلس منظمة العمل الدولية، وبالتحديد في 10 مارس 2014 تم التوقيع على الاتفاقية الثلاثية التكميلية من قبل الأطراف الثلاثة (وزير العمل، الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، غرفة تجارة وصناعة البحرين)

أصدر مجلس إدارة المنظمة القرار التالي:

قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في الدورة (320) المنعقدة في مارس 2014.

شكوى تتعلق بعدم امتثال البحرين لاتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام 1958 (رقم 111) المقدمة من وفود مشاركة في الدورة 100 لمؤتمر العمل الدولي (2011) بموجب المادة (26) لدستور منظمة العمل الدولية.

يوصى مكتب مجلس الإدارة بأن مجلس الإدارة:

(أ) يرحب بالاتفاق الثلاثي التكميلي لعام 2014 الذي تم التوصل اليه بين الحكومة والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين وغرفة تجارة وصناعة البحرين، وكذلك الاتفاق الثلاثي لعام 2012 وذلك لمعالجة جميع المسائل المتضمنة في الشكوى وينص على ايجاد تدابير لتسوية جميع الموضوعات العالقة،

(ب) يدعو لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات عند مراجعتها لدى تطبيق حكومة البحرين لاتفاقية التمييز (الاستخدام والمهنة) لعام 1958 (رقم 111) لمتابعة اجراءات تنفيذ الاتفاق الثلاثي لعام 2012 وكذلك الاتفاق الثلاثي التكميلي لعام 2014،

(ج) يدعو المكتب لتوفير مساعدة فنية اذا تطلب ذلك من قبل حكومة البحرين، والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين وغرفة تجارة وصناعة البحرين من اجل التطبيق الكامل والفعال للاتفاقيين المشار اليهما اعلام،

(د) ويقرر بان الشكوى لا تستدعي اتخاذ مزيدا من الاجراءات من جانبه،

(هـ) ويعلن افضال الاجراءات بموجب المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية المتعلقة بالشكوى آنفة الذكر.

ومن الجدير بالذكر ان الإتفاقية الثلاثية التكميلية بشأن التسوية النهائية للحالات التي تتعلق بالعمال المفصولين تتضمن الإجراءات التالية:

1- عرض القضايا التي لم تتم تسويتها والمتعلقة بأية مطالبات مالية أو تعويضات تتعلق بفترة التوقف عن العمل والفصل من الخدمة على لجنة ثلاثية مصغرة تتشكل من الأطراف الموقعة على هذا الاتفاق من البت فيها، وفي حال عدم التوافق يتم إحالتها إلى القضاء البحريني للبت فيها بشكل نهائي، مع ضمان عدم اتخاذ أية إجراءات عقابية أو تدابير من قبل إدارات الشركات بحق هؤلاء العمال الذي سيرفعون الدعوى للقضاء.

- 2- تغطية التأمين الاجتماعي للفترة من توقف الخدمة، وذلك من قبل هيئة التأمين الاجتماعي، واحتساب هذه الفترة عند التقاعد.
 - 3- حل قضايا المفصولين المتبقية في شركة ألبا عبر العودة الفورية إلى الأعمال التي عرضتها الشركة على أن يتمتعوا بنفس المستوى الوظيفي والأجور والعلاوات والمزايا، وتوفير برامج إعادة التدريب وغيرها من المهارات المطلوبة.
 - 4- متابعة تنفيذ الاتفاقية الثلاثية الموقعة في 11 مارس 2012م، والتزام الحكومة بالعمل على تنفيذ بنودها.
 - 5- دعم التعاون الثلاثي بين أطراف الانتاج لضمان حرية واستقلالية العمل النقابي على قاعدة معايير العمل الدولية ومنها احترام حق التفاوض الجماعي ونتائجه.
 - 6- إجراءات المتابعة من قبل اللجنة الثلاثية بشأن تنفيذ الاتفاقية الثلاثية التكميلية.
 - 7- معالجة الحالات ذات الصلة بملف المفصولين التي قد تعيق تطبيق هذا الإتفاق.
 - 8- المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لتعزيز الحوار الاجتماعي والعمل على تطبيق كامل وفعال للإتفاقية الدولية رقم (111).
 - 9- تسهيل دخول خبراء منظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات والاتحادات لتقديم المساعدة التقنية.
 - 10- رفع خطاب مشترك إلى رئيس مجلس إدارة المنظمة بسحب الشكوى من منظمة العمل الدولية.
- وواضح من مضمون هذه الإتفاقية الثلاثية التكميلية بأن أمام وزارة العمل وحكومة البحرين تحديات لتنفيذها بشفافية وصدق كبيرين من أجل عدم فتح شكوى جديدة في حال التلكوء على تنفيذ هذه الاتفاقية.

ثاني عشر: التعددية النقابية وتأسيس ما يسمى بالاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين:

في ضوء إعلان حالة السلامة الوطنية في مارس 2011 وما تلاها من حالات الانتقام الجماعي بحق المواطنين على خلفية مواقفهم السياسية المعارضة وانتمائهم المذهبي، كان نصيب الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين من هذا الانتقام واضحاً وذلك بسبب مواقفه العمالية الوطنية الشجاعة وإعلانه للإضراب العام حفاظاً على سلامة وأرواح العمال حسبما هو مفصل أعلاه من هذا القسم.

ويهدف إضعاف هذا الاتحاد وتفتيت الحركة النقابية تم التحرك نيابياً وبتوجيه حكومي لتعديل مرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 والخاص بالنقابات العمالية، خاصة تلك المواد المتعلقة بتشكيل النقابات والاتحادات تحت ذريعة مبدأ التعددية النقابية، وهو كلام حق يراد به باطل!!

وقد تقدم الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بمبرئياته في هذا الشأن لمجلس النواب في 15 ديسمبر 2011 وذلك وفقاً للخطاب التالي:

موقف الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين من المرسوم بقانون رقم (35) لسنة 2011 بتعديل قانون النقابات

"يشكر الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين مجلس النواب ولجنة الخدمات دعوتهم الكريمة للاتحاد العام لمعرفة رأي الاتحاد العام في تعديل قانون النقابات بمرسوم رقم 35 لسنة 2011 مؤكداً على أهمية التواصل في السلطة التشريعية الموقرة في مناقشة العديد من القوانين والتعديلات المتعلقة بالشأن العمالي. ويتمثل موقف الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين من المرسوم بقانون رقم 35 لسنة 2011 بتعديل قانون النقابات فيما يلي:

صدر الرسوم بقانون موضوع الحديث ، على تعديل البندين (1 و3) من المادة (8) والمادة (10) من قانون النقابات العمالية ، وبإضافة فقرة على نص المادة (17) من نفس القانون.

ففي تعديل المادة (8) تم إضافة كلمة على نص الفقرة (1) والتي كانت تنص على "يجوز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقائياً. ويكون إنشاء الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية" ، حيث تم إضافة "النقابات العمالية المتشابهة" ، وأصبح النص بعد التعديل كالتالي "يجوز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية المتشابهة أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقائياً ، ويكون إنشاء الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية".

أما الفقرة الثالثة ، فكانت تنص على "يمثل عمال مملكة البحرين في المحافل الدولية وفي المفاوضات الجماعية مع أصحاب الأعمال ومنظماتهم على مستوى المملكة ، الاتحاد النقابي الأكثر تمثيلاً للعمال من حيث عدد العمال المنتمين إلى النقابات أعضاء الاتحاد ، ويصدر بتسمية الاتحاد النقابي الذي يمثل عمال مملكة البحرين قرار من الوزير المختص". وأصبحت الفقرة بعد التعديل "يمثل عمال مملكة البحرين في المحافل الدولية وفي المفاوضات الجماعية مع أصحاب الأعمال ومنظماتهم على مستوى المملكة ، الاتحاد النقابي الذي يصدر بتسميته قرار من الوزير المختص".

أما المادة العاشرة فكانت تنص على "للعامل في أي منشأة أو قطاع معين أو نشاط محدد أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون ، ويكون للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية حق الانضمام إليها ، ولا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة".

وأصبحت بعد التعديل "لعمال في أي منشأة أو قطاع معين أو نشاط محدد أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض تأسيس نقابة أو أكثر خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون، على ألا يكون تأسيس النقابة على أساس طائفي أو ديني أو عرقي، ويكون للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية حق الانضمام إليها".

وأضاف المرسوم بقانون فقرة جديدة على نص (17) نصت على "ويحظر على من تثبتت مسؤوليتهم عن وقوع المخالفات التي دعت إلى حل المنظمة النقابية العمالية أو مجلس إدارتها ترشيح أنفسهم لعضوية مجلس إدارة أي منظمة نقابية عمالية إلا بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ صدور قرار أو حكم قضائي نهائي بالحل".

اعتراضات الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين:

1- إن المادة رقم 8 في نصها الحالي تكفل إمكانية إنشاء اتحادات نقابية بين النقابات سواء كانت متشابهة أو غير متشابهة ولم تكن بحاجة إلى تعديل. أما بالنسبة للاتحادات القطاعية التي يفهم من النص الجديد الإشارة إليها، والتي تضم النقابات المتشابهة في كل قطاع معين كمصارف والمعادن والنفط مثلا كل قطاع على حدة، فلا يوجد أصلا في النص الحالي ما يمنع منها بل أكثر من ذلك إن المادة 10 التي سنعود لها لاحقا أعطت الحق حتى في إنشاء نقابة على مستوى القطاع والمهنة وليس فقط المنشأة وهو أمر موجود بالفعل ميدانيا، فهناك نقابة لجميع رياض الأطفال ونقابة للمصارف ونقابة للسفر والسياحة ونقابة لقطاع الفنادق، وكانت توجد نقابات سابقا لقطاع التجزئة وأخرى لمصانع الملابس الجاهزة، ويجري العمل بين بعض النقابات في قطاعات أخرى على تأسيس

منظمة نقابية قطاعية تضم عدداً من نقابات القطاع نفسه كالإنشاءات وغيرها، وبالتالي فالتعديل لا ضرورة له إطلاقاً.

2- إن النص في التعديل على اختصاص الوزير المعني بتسمية الاتحاد الذي يمثل العمال دولياً أو محلياً في التفاوض على مستوى القطاع هو نص يتعارض مع معايير العمل والأعراف الدولية التي تنص على الاتحاد الأكثر تمثيلاً وهو ما نص عليه النص الحالي قبل التعديل وبالتالي فلا ضرورة لهذا التعديل.

3- إن إضافة عبارة "أو أكثر" في المادة العاشرة لإعطاء إمكانية تأسيس أكثر من نقابة في المنشأة أو القطاع أو المهنة أو الحرفة حسب النص الجديد يوحي بأن التعديل يحرّض على التعددية النقابية، بينما كان بالإمكان فقط حذف الفقرة الأخيرة من المادة العاشرة والتي تمنع تأسيس أكثر من نقابة بناء على قاعدة أن المسكوت عنه مباح، ولذلك يرفض الاتحاد العام هذا التعديل لأنه سوف يفتت وحدة الحركة العمالية والنقابية بغض النظر عن الشرط الوارد المتعلق بعدم تأسيس النقابة على أسس غير عمالية، حيث إن الإمكانية الفعلية على الأرض قد تؤدي لهذا التشطير خاصة مع غياب المقاييس التي يستند عليها سوف يقبل أو يرفض تأسيس النقابة باعتبار الشرط المذكور بينما تضم الحركة النقابية الحالية جميع مكونات وفئات المجتمع من خلال تكوين حر وديمقراطي ينسجم فيه الجميع.

4- تجاهل هذا التعديل أيضاً في المادة العاشرة الحق الأصيل لعمال القطاع العام في التمتع بإمكانية تأسيس نقاباتهم في هذا القطاع، حيث أبقى على الفقرة التي تعطيهم فقط حق الانضمام إلى نقابات قائمة في القطاع الخاص رغم مخالفة هذا الحظر لمعايير العمل الدولية ورغم أن

القانون في بدايته جعل أصلا العاملين وفق أنظمة الخدمة المدنية من الفئات المخاطبة بهذا القانون.

5- يرى الاتحاد العام أن أكثر ما ورد في التعديل من إخلال بمعايير العمل الدوليّة والتدخل الإداري في الشأن النقابي هو في تعديل المادة 17 بإضافة نص يحرم النقابي المتسبب في حل نقابته أو مجلس إدارتها من الترشح لمدة خمس سنوات من تاريخ صدور قرار أو حكم قضائي نهائي بحل النقابة أو مجلس إدارتها. إن هذا التعديل يعتبر تدخلا صريحا في الحريات النقابية خاصة بالنظر إلى أن من يقرر حل النقابة بحسب النص الحالي هو الجمعية العمومية أو القضاء ومن يقرر طرح الثقة في مجالس إدارة النقابات هو جمعياتها العمومية وهي التي تملك حق تحديد مسؤوليات نقابيينها عن أي إجراء وعما إذا كانوا يستحقون الجزاءات التي تعتمدها الجمعية العمومية أم تعفيهم من ذلك. ولذا فإن الاتحاد العام يرفض هذا التعديل.

6- بناء على ما سبق فإن الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين يوصي برفض التعديل.

ثالث عشر: صدور مرسوم بقانون بتعديل أحكام قانون النقابات العمالية:

رغم الملاحظات التي تقدم بها الاتحاد إلا أن التوجّه الرسمي والاصطفاف الطائفي كان يدفع باتجاه تفتيت الحركة النقابية، لذلك تم إصدار مرسوم بقانون رقم (35) لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002، وأهم التعديلات كان في المادة (8) حيث نصّت على أنه "يجوز لكل نقابة أو أكثر من النقابات العمالية المتشابهة أن تنشئ فيما بينها اتحادا نقابيا، ويكون إنشاء الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء

الجمعية العمومية للنقابة العمالية"، إضافة إلى تعديل آخر يسمح بتشكيل أكثر من نقابة في المنشأة الواحدة.

في ضوء صدور القانون الجديد تشكلت نقابات جديدة في بعض الشركات التي تتواجد فيها النقابات المنضوية تحت الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، كما قامت كل من نقابة عمال شركة أَلْنْيُوم البحرين (البا) ونقابة عمال البتروكيماويات بقيادة التحرك لتشكيل اتحاد عمالي جديد، حيث عقد المؤتمر التأسيسي للاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين في 18 يوليو 2012 وبمشاركة النقابتين المذكوتين أعلاه إضافة إلى نقابة المصرفيين والنقابة الوطنية لعمال جرامكو والنقابة الحرة لعمال بابكو والنقابة الوطنية لعمال خدمات مطار البحرين (باس).

وكان واضحاً من أسماء المدعويين للمؤتمر مدى الاصطفاف السياسي والطائفي حيث حضره بجانب الوكيل المساعد لوزارة العمل السيد محمد الأنصاري كل من الشيخ عبداللطيف المحمود رئيس تجمع الوحدة الوطنية والنائب الأول لرئيس مجلس النواب عبدالله الدوسري وعدد من النواب المستقلين والاسلاميين المحسوبين على جمعيتي الأصالة (السلف) والمنبر الاسلامي (الإخوان المسلمين) وكذلك رئيس مجلس إدارة شركة أَلْنْيُوم البحرين (البا).

ويتضح من النقابات المؤسسة لهذا الاتحاد بأنها غير متشابهة حسب شرط المادة (8) من قانون النقابات المعدل، الأمر الذي يعني مخالفة القانون بشكل واضح، ومع ذلك أعطى رئيس الوزراء توجيهاته لوزارة العمل بسرعة الانتهاء من الاجراءات للاعتراف بهذا الاتحاد، كما أصدرت جمعيتنا الأصالة والمنبر الاسلامي بيانا بارتكابه في قيام هذا الاتحاد.

رابع عشر: التعددية النقابية بين الحق والمصلحة (حالة الدول الرأسمالية الصناعية):

مبدأ حق التعددية النقابية في تشكيل أكثر من نقابة أو أكثر من اتحاد عمالي هو مبدأ عالمي بدون أي تشكيك في ذلك، غير أنه مبدأ كان ولا يزال سائداً نتيجة لمخاضات الصراع الدولي الذي برز بين المعسكرين الاشتراكي والرأسمالي منذ أن ترسخت دولة السوفيت وأصبح هناك اتجاهاً عمالياً أممياً اشتراكياً له نموذج المنتصر وحلمه الذي بدأ يقترب من التحقيق، ولذلك كانت للأحزاب الشيوعية والاشتراكية الديمقراطية في أوروبا على وجه الخصوص برامجها العمالية والنقابية لمواجهة الرأسمالية وشركاتها وأحزابها ومحاولاتها للسيطرة على النقابات العمالية وتحويلها إلى نقابات صفراء كمصطلح استخدم بكثرة آنذاك تعبيراً عن سيطرة غير الاشتراكيين على قيادات النقابات، أو بشكل أدق تعبيراً عن سيطرة نقابيين يخدمون مصالح أرباب العمل أكثر من العمال.

في تلك المرحلة انتقلت الصراعات للمحافل والمنظمات الدولية، ومنها منظمة العمل الدولية التي عكست اتفاقياتها التوازن والتوافق المطلوبين ليس فقط بين الاتجاهات العمالية المتنوعة داخل الحركة النقابية العالمية التي بدأت تتفرز إلى اتحادات للنقابات ذات الصبغة الاشتراكية والتابعة للأحزاب الشيوعية والاشتراكية أو اتحادات للنقابات المسيطرة عليها الأحزاب الديمقراطية والمسيحية والقومية الأوروبية، ولذا برز على الساحة الدولية الاتحاد الدولي للنقابات الحرة والذي مثل الاتجاه الديمقراطي والرأسمالي، والاتحاد العمالي المسيحي الذي مثل النقابات العمالية ذات السيطرة من قبل الأحزاب المسيحية والقومية الأوروبية، والاتحاد العالمي للنقابات الذي عكس النقابات التابعة للأحزاب الشيوعية.

من جانب آخر فإن منظمة العمل الدولية وباعتبارها منظمة دولية ثلاثية الأطراف فإنها لازماً عليها أن تراعي مصالح العمال وأصحاب الأعمال والحكومات عند صياغة الاتفاقيات الدولية.

لقد عكست هذه الظروف الدولية بصراعها الأيديولوجي وتوازنها على مضمون الاتفاقية الدولية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهي الاتفاقية التي صدرت في يوليو 1948 وفي الدورة (31) لمؤتمر العمل الدولي.

ويبدو واضحاً أن عام 1948 وما قبله وما بعده كان ضمن الأعوام الساخنة بل والحاسمة في الصراع الأيديولوجي والدولي بين المعسكرين، خاصة وأن العالم قد خرج توأماً من حرب كونية مدمرة ولكنها حرب أثمرت معسكراً اشتراكياً منتصراً وزعيماً شيوعياً حديدياً وأحزاباً شيوعية واشتراكية منتشرة وكاسحة للقارة الأوروبية نتيجة لأدوارها ونضالاتها الملموسة ضد الفاشية والنازية.

في خضم هذه التطورات والصراعات تحولت كثرة من المفاهيم نحو التعددية خدمة للأهداف الأيديولوجية التي أصبحت هي الطاغية على الساحة السياسية والاقتصادية والفكرية وكذلك النقابية.

فعلى الصعيد السياسي تم فرز العالم إلى معسكرين وبرزت منظومة عدم الانحياز، وعلى الصعيد الاقتصادي أصبح التنظير والصراع بين نمطين اقتصاديين بكافة مكوّناتهما من التخطيط المركزي إلى الاقتصاد الحر إلى برامج الدعم والتخصيص إلى آليات السوق ومفهوم النقد والسياسات المالية وغيرها.

وعلى الصعيد النقابي تشكلت النقابات العمالية كأذرع عمالية للأحزاب الشيوعية والاشتراكية كانت تطرح برامج سياسية مهنية

اقتصادية تخدم أجندة الأحزاب الشيوعية والاشتراكية العالمية بل والأممية التي كانت تكتسح دول العالم الثالث.

وقد عكست كل هذه الأنماط نفسها على دول أمريكا اللاتينية وأسيا وأفريقيا بحركاتها التحررية التي استخدمت أيضاً الحركة العمالية كوسيلة أساس لمقاومة الاستعمار من جهة، ولمحاربة الطغاة المحليين من جهة أخرى.

كانت التعددية النقابية إذن صالحة وتخدم مصالح جميع الأطراف، العمال المنخرطين في الحركة الشيوعية والاشتراكية والتحرر الوطني والديمقراطي، وكذلك لصالح أصحاب الأعمال الهادفين للمزيد من تفتيت الحركة العمالية بخلق نقابات عمالية (صفراء) وكذلك الحكومات سواء في الدول الرأسمالية أو دول العالم الثالث التابعة سياسياً واقتصادياً للمعسكر الرأسمالي، وهذا ما تجلّى عملياً حيث لم تبرز التعددية النقابية في دول المعسكر الاشتراكي ولا في الصين الشيوعية أو كوبا أو كوريا الشمالية أو فيتنام، وإنما بالعكس تم خلق المزيد من الأحادية النقابية ضمن منظور وحدة الطبقة العاملة ودكتاتوريتها تمهيداً للقضاء على الرأسمالية. وكان مبدأ التعددية النقابية بالتالي سائداً نوعاً ما في دول أوروبا الرأسمالية نتيجة للظروف المتقدم ذكرها.

ما بعد انهيار المعسكر الاشتراكي وبروز العولة المتوحشة:

بانهيار المعسكر الاشتراكي تراجع دور الأيدولوجيا بشكل كبير، وإن كان التراجع بطيئاً في بداية الانهيار، إلا أنه تسارع بشكل صاروخي ليحل محله دور البرامج والمشاريع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية من جهة، ومفاهيم نابغة من العولة بكل أبعادها، ومنها على وجه الخصوص العولة الاقتصادية من جهة ثانية، وهي العولة التي حضنت الأيدولوجية الرأسمالية المعدلة في ظاهرها، رأسمالية تمكّنت من تجديد ذاتها دورياً

أمام كل أزمة حادة كانت تعصف بها ابتداء من الركود العالمي، إلى أزمة فك الارتباط بين الدولار والذهب، إلى أزمة قطع النفط العربي وارتفاع أسعاره، إلى أزمة الأموال الساخنة في البورصات وانهارها، إلى الأزمة المزدوجة المسماة بالركود التضخمي. ولولا مرونتها وبرغماتيتها وقدرتها السريعة في الاستفادة القصوى من كافة منجزات النظريات الاقتصادية الاشتراكية، وأهمها القبول بسياسات التدخل الحكومي لتصحيح التشوهات الحاصلة في آليات السوق الاقتصادية وتنفيذ برامج الدعم والتأمين ضد البطالة وحوادث وإصابات العمل والشيخوخة والعجز وتقليل ساعات العمل وإصلاح نوعي في ظروف وشروط العمل وإدخال معايير كمية وحوافز وغيرها من المتطلبات التي أصبحت فيما بعد من مكتسبات الحركة النقابية العمالية وجزءاً أصيلاً من حقوق العمال، غير أنها أصبحت كذلك من منجزات الشركات الرأسمالية العملاقة وعابرة القارات ومتعددة الجنسيات.

بيد أن العولمة المعاصرة وإن خلقت بعض الإيجابيات لصالح البشرية، إلا أنها قد أفرزت تناقضاتها ونقيضها الداخليين التي خلقت حالة عالمية جديدة على صعيد الفرز الطبقي أو على صعيد تصادم المصالح بين الطبقة العاملة في كل من الدول الرأسمالية الصناعية والدول النامية).

فالشركات عابرة القارات ومتعددة الجنسيات في ظل شروط ومتطلبات العولمة من انكشاف وانفتاح كبيرين للأسواق العالمية واستخدام عظيم للتقنيات وتغيير جوهري في أولوية عناصر وعوامل الإنتاج بل ووسائله، حيث أصبحت للتكنولوجيا وثورة المعلوماتية وقطاع الخدمات والمصارف والأموال المالية الساخنة الطيارة في ثوان من قارة لأخرى، وغيرها هي سيدة الساحة الاقتصادية بديلة عن القطاعات التقليدية الصناعية أو الزراعية.

غير أن هذا التحول هو الظاهر من جبل الجليد، حيث أن هذه الشركات العملاقة المتحكمة في الاقتصاد العالمي أخذت تبحث عن دول نامية تهلك الرخص في عوامل الإنتاج وبالذات عامل العمل والمواد الخام الأولية في ظل المزيد من الأزمات الاقتصادية في الدول النامية، والمزيد من الفقر، والمزيد من الحاجة إلى فرص العمل للأعداد الكبيرة من العاطلين أو الداخلين الجدد لأسواق العمل، وبالتالي الترحيب بالمزيد من الاستثمارات الأجنبية وبالشروط والتسهيلات التي تجذبها وتغريها من انتقال فروع وأقسام من هذه المصانع الضخمة من دولها المتقدمة إلى الدول المتخلفة اقتصادياً.

الأمر الذي يعني في محصلته النهائية إغلاق المزيد من المصانع أو فروع منها في أوروبا وأمريكا وبالتالي المزيد من البطالة في صفوف الطبقة العاملة الأوروبية والأمريكية، مترافقاً مع هذه الحالة تراجع الحكومات الرأسمالية عن سياسات الدعم وبرامج الرفاه وتقليص الاعتمادات الضخمة للخدمات الأساسية والضرورية لمواطنيها وبالأخص من ذوي الدخل المحدود والطبقات الفقيرة.

إن هذه الحالة غيرت الحالة الطبقيّة العالميّة من حالة كانت سائدة في مرحلة الصراع الدولي الأيديولوجي إلى حالة جديدة تمثلت في بروز تعارض في المصالح بين الطبقة العاملة في الدول الرأسمالية التي أخذت تتضرر من العولة الاقتصادية وانتقال الاستثمارات والشركات إلى الدول النامية مع مصالح الطبقة العاملة في هذه الدول التي تنتظر المزيد من الاستثمارات وفروع الشركات لتوفير المزيد من فرص العمل، مع استمرار النضال الطبقي والنقابي لزيادة الأجور وتحسين ظروف وشروط العمل الأخرى.

كما أدت هذه الحالة إلى بروز ظاهرة جديدة وجديرة بالتأمل وتتمثل في تنازل النقابات العمالية عن أحد أهم مكتسباتها والتي على أساسها

أصلاً بدأ التفكير في تشكيل النقابات، ونقصد بها التنازل عن زيادة الأجور بل وتخفيضها مقابل امتناع الشركة الأم عن إغلاق فروعها وتسريح آلاف العمال عن العمل، وهذا التنازل لم يحدث سوى ضمن حوار ومفاوضة ثنائية وأحياناً ثلاثية وبحضور خبراء اقتصاديين يمثلون النقابات يصلون إلى مثل هذه الاتفاقيات أمام وجود بدائل عولمية كثيرة لهذه الشركات تسمح لها بانتقال فروعها إما إلى شرق آسيا أو إلى دول أوروبا الشرقية ذات العمالة الرخيصة ومستويات الدخل المنخفضة!

العولمة المتوحشة والقوى المضادة لها:

هذه الحالة الجديدة على كوكبنا ترافقت معها سياسات رأسمالية ذات الروح الجشعة تجاه المحيط الطبيعي للإنسان من غابات وفضاء وبحار وأنهار ومن حرق وتدمير وتلوث مقابل الحصول على المزيد من مواد الخام أو التخلص من النفايات بأرخص الأثمان ولو على حساب الإنسان وصحته وتلوث البيئة والاختلال في التوازن المطلوب في الطبيعة.

هذه الممارسات والسياسات والبرامج التي نفذتها الرأسمالية تجاه الطبيعة وكذلك تهميش الفئات الضعيفة وغير القادرة على مواجهة هذه البرامج قد خلقت قوى وأحزاباً ومؤسسات مدنية قوية أخذت تطرح أهدافاً وتطالب بالقضاء على مثل هذه البرامج الرأسمالية، وما لبثت وأن توسعت وتكاثرت وتحالفت واستفادت من وسائل العولمة انتخاقي النقيض العالمي للعولمة الاقتصادية التي سُميت من قبل هذه الحركات بأنها متوحشة وغير إنسانية ولا تراعي الأبعاد الاجتماعية في برامجها.

ماذا يعني كل ذلك بالنسبة للنقابات ووحدها:

إنه التحدي الجديد للحركة النقابية: بعد اضمحلال الأرضية الاقتصادية والسياسية والفكرية القديمة التي كانت كبنية وتربة طرحت بالضرورة هذه النقابات برامج نضالية وسياسية وأيدولوجية، وما أن تم الانقلاب العولي الجديد في البنية والأرضية فإذا بهذه النقابات قد فرضت عليها إعادة أولوياتها وتحالفاتها بل والانتها من صراعاتها الثانوية عالميا.

ولذلك برزت على الساحة النقابية العمالية العالمية مؤشرات نحو توحيد الكيانات النقابية العالمية، بل وبعد التحولات السياسية والاقتصادية في الدول الاشتراكية الأوربية السابقة وتغييرات جوهرية في برامج الأحزاب الشيوعية والاشتراكية فيها صوب المزيد من الديمقراطية الاشتراكية بل والرأسمالية الليبرالية، انتقلت كثرة من النقابات العمالية في هذه الدول إلى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة (ICFTU) الذي كان اتحادا متهما إبان الحرب الباردة بين المعسكرين بأنه يمثل النقابات (الصفراء). وأخذ الاتحاد العالمي للنقابات الذي يمثل النقابات في الدول الاشتراكية يتراجع دوره.

وبعد سلسلة من الاجتماعات بين الاتحاد الدولي للنقابات الحرة والاتحاد العمالي المسيحي، وفي ظل المزيد من القناعات بتراجع الاستقطاب الأيدولوجي وضرورة التقارب ووحدة الطبقة العاملة، فقد قرر الاتحادين الدمج الكامل وذلك في 2006م وأطلق على الاتحاد الجديد اسم الاتحاد الدولي للنقابات (ITUC).

هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنّ تحديات العولمة الاقتصادية آنفة الذكر قد وحدت الحركات النقابية العمالية مع حركات حماية البيئة وأحزاب الخضر وحقوق الإنسان والمرأة والطفولة والعمال المهاجرين

وحركات الأقليات وغيرها من ممثلي القوى المتضررة من هذه العولة. هو إذن اتجاه عالمي جديد ينحو نحو تقليل التعارضات والتناقضات بين هذه الحركات والاتحادات لمواجهة التناقض العولي الجديد.

معوقات وتحديات أخرى تواجهها الحركة النقابية العالمية:

1- بروز أطروحة نهاية الوظيفة: حيث بدأ المجتمع الرأسمالي الأمريكي على وجه الخصوص، وبعض الدول الأوروبية في البحث عن وسائل جديدة لتوفير المداخل للعاطلين المؤهلين علمياً ومهنياً وذوي كفاءة وتدريب، لكن بسبب إحلال التقنية الراقية محل الإنسان في عمليات الإنتاج والتوزيع والتسويق بل وفي معظم الأحيان في عمليات التخطيط والتفكير، الأمر الذي يعني أن هناك نمطاً جديداً من البطالة بدأ يظهر في هذه المجتمعات سببه ليس الركود الاقتصادي أو قلة الوظائف وإنما منافسة حقيقية للتكنولوجيا ضد الإنسان العامل والمنتج.

2- انتقال نمط الاقتصاد الرأسمالي من التقليدي إلى أنماط أخرى كالسياحة والخدمات والمصارف والمعلوماتية والإعلام.

ويتجلى هذا الانتقال ومن ثم التراجع في ثقل ودور القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية التي هي أساسا القطاعات التي تتوحد فيها الطبقة العاملة وتخلق لنفسها روحها البروليتارية ووحدتها وقوتها.

ففي الفترة من العام 1960 ولغاية العام 1996 انخفض معدل القوى العاملة في الصناعات بنسب واضحة، وذلك على النحو التالي:

الولايات المتحدة الأمريكية انخفض من 26% إلى 13%.

بريطانيا من 36% إلى 19%.

السويد من 32% إلى 19%.

استراليا من 26% إلى 13.5%.

3- إعادة ترتيب الثقل الاقتصادي للطبقات في هذه المجتمعات، حيث كان واضحاً إبان المراحل السابقة من تطورها بأن الشكل الهرمي الطبقي هو السائد حيث على رأس القمة قلة من الاحتكاريين الرأسماليين ونسبة محدودة من الطبقة الوسطى وقاعدة عريضة من العمّال والفقراء.

لكن ومع تطور الرأسمالية وزيادة مداخيلها بشكل كبير تم تنفيذ خطوات (ثورية إن جاز التعبير) أهمها:

- إعادة النظر في أسلوب توزيع الثروة القومية على الطبقات الاجتماعية.

- زيادة نصيب المواطنين في الشركات المساهمة وزيادة عددها.

- زيادة المهارات المهنية والوظيفية للعاملين وبالتالي زيادة أجورهم.

- زيادة نسبة ودور أصحاب الياقات البيضاء (العمّال الفنيون والتقنيون) في الإنتاج قياساً بأصحاب الياقات الزرقاء (العمّال اليدويون وقليلو التأهيل والمعرفة).

- زيادة عدد خريجي الجامعات ونسبتهم في أسواق العمل، حيث أصبحت المعرفة والمؤهّل مقياسين مهمّين للانتماء الطبقي.

هذه الإجراءات وغيرها أدت إلى تغيير الهيكل الطبقي لمعظم هذه المجتمعات الرأسمالية من الشكل الهرمي السابق إلى الشكل المعين، حيث توسّعت نسبة الطبقة المتوسطة وتقلّصت، نوعاً ما نسبة الطبقات العاملة والفقيرة.

ماذا يعني ذلك للنقابات ووحدها:

إنه التحدي الآخر المستجد: حيث أدت كل هذه التطورات إلى تراجع ثقل وحجم النقابات في أمريكا وأوروبا وأصبحت هناك منظمات مدنية وقنية أخرى تستقطب العمال وتدافع عنهم بل والأهم تحقق ميولهم واهتماماتهم، خاصة العمال الفنيين العاملين في التقنيات الدقيقة مثلاً.

إن نظرة سريعة على نسبة عدد منتسبي النقابات في هذه المجتمعات وتراجعها تؤكد هذا التحليل، ففي عقد من الزمن بين الأعوام 1985-1995، انخفضت نسبة العمال في النقابات على النحو التالي:

ففي الولايات المتحدة الأمريكية أصبح أعضاء النقابات لا يمثلون سوى ما نسبته 14% فقط من إجمالي قوة العمل.

وفي فرنسا النسبة كانت 9% من إجمالي قوة العمل.

وبريطانيا في حدود 26% من إجمالي قوة العمل.

وفي ألمانيا أصبحت النسبة في حدود 18% من إجمالي قوة العمل أعضاء في النقابات.

إن هذه التحديات الجديدة والتراجع في ثقل وحجم النقابات - وإن كان دورها لا يزال مؤثراً وملموساً - فرضت عليها المزيد من الوحدة والاندماج بدل التعددية.

تحدّيات أخرى:

وبالطبع هناك جملة أخرى من التحديات الجديدة التي تواجه النقابات جرّاء العولمة الاقتصادية منها على سبيل المثال:

(1) بروز الإنتاج في القطاع غير المنظم واعتماد كبرى الشركات عليه في إنتاج عدد من المدخلات الأولية للسلعة، بل أحيانا إنتاج السلعة كاملة عبر هذه الصناعات غير المنظمة الوسيطة التي تتواجد بكثرة في صفوف العمّال المهاجرين أو غير الشرعيين.

(2) تغيير استراتيجيّة المصانع والشركات العملاقة والانتقال إلى توزيع وحداتها كفروع منفصلة متعددة الجنسيات وفي أكثر من دولة.

إن هذين التطورين عاملان موضوعيان يُضعفان النقابات بشكل ملموس، حيث لا سيطرة على هذه الفئات المهاجرة غير الراغبة في التكتل أو التوحّد النقابي خوفا من إنهاء العقود الباطنية بينها وبين وسطاء هذه الشركات العملاقة، كما أن تفتت وحدات الإنتاج وانتقالها للبلدان الأخرى يعني تفتت وإضعاف النقابات عبر تشتت الطبقة العاملة لأماكن وفروع بعيدة عن بعضها ليس فقط في الدولة الواحدة وإنما انتقال هذه الفروع لقارات أخرى.

إنها إذن عوامل وظروف جديدة تواجه الحركة النقابية العمالية العالميّة، وتحديات أفرزتها العولمة والتحوّلات الطبقيّة والاقتصاديّة والسياسيّة، كلّها تجبر هذه الحركة نحو الاندماج والوحدة والابتعاد عن الصراعات الفكرية أو الأيديولوجية حتى تتمكن من انتزاع حقوق العمّال من أنياب الرأسمالية المعولة وتخفّف من وحشيتها وتفرض عليها معايير اجتماعية وإنسانية عادلة.

ملحق

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE



Governing Body

319th Session, Geneva, 16-31 October 2013

GB.319/INS/9

Institutional Section

INS

Date: 30 October 2013

Original: English

البند التاسع من جدول الأعمال مجلس إدارة منظمة العمل الدولية
رقم (319) المنعقد في أكتوبر 2013م

شكوى بشأن عدم تقيد البحرين باتفاقية التمييز (في الاستخدام
والمهنة) ، 1958 (رقم 111) ، التي تقدم بها المندوبون العمال إلى الدورة
100 (2011) لمؤتمر العمل الدولي بموجب المادة 26 من دستور منظمة
العمل الدولية

1. في رسالة مؤرخة في 15 يونيو 2011 موجهة إلى الأمين العام لمؤتمر
العمل الدولي (ILC) ، تقدم عدد من المندوبين العمال في الدورة 100
(2011) لمؤتمر العمل الدولي بشكوى بموجب المادة 26 من دستور منظمة
العمل الدولية ضد حكومة البحرين عن الانتهاكات الجسيمة لاتفاقية
التمييز (في الاستخدام و المهنة) ، 1958 (رقم 111) . وقعت الرسالة من
قبل إثنا عشرة مندوبا عماليا على النحو التالي : السير ليروي تروتمان
(بربادوس) ، السيد بيكي انتشالينتشالي (جنوب أفريقيا) ، السيد خوليو
روبرتو غوميز (كولومبيا) ، والسيدة باربرا بايز (كندا) ، والسيدة
رافياتو دياو (غينيا) ، والسيد عبد السلام جراد (تونس) ، السيد سام
غيرني (المملكة المتحدة) ، والسيدة سارة فوكس (الولايات المتحدة
الأمريكية) ، والسيدة تراين لايز ساندنيز (النرويج) ، والسيد لوك

كورتايبك (بلجيكا) والسيد إيفز فيرير (فرنسا)، والسيدة حاجة قدوس (الجزائر). وفي رسالة مؤرخة في 24 أغسطس 2011، قُدمت معلومات إضافية.

2. في جلسته العامة 22 المنعقدة بتاريخ 16 يونيو 2011، أدلى السيد تروتمان ببيان عرض فيه الشكوى بشكل مختصر الغرض منه تقديم إشعار إلى حكومة البحرين وإلى جميع أعضاء المؤتمر.¹

3. في الدورة 311 لمجلس الإدارة (يونيو 2011)، أبلغ السيد كورتايبك، نائب رئيس مجلس الإدارة للعمال، شفوياً مجلس الإدارة بالشكوى التي قدمت خلال المؤتمر.

4. في رسالة مؤرخة في 23 سبتمبر 2011، قدمت الحكومة الملاحظات المتعلقة بالشكوى، ثم جرى سحبها من خلال رسالة مؤرخة في 26 أكتوبر 2011. قدمت الحكومة ملاحظاتها المنقحة في رسالة مؤرخة في 31 أكتوبر 2011.

5. خلال دورته 312 (نوفمبر 2011)، قدمت هيئة مكتب مجلس الإدارة تقريراً إلى مجلس الإدارة²، الذي أخذ علماً بالاقترح من حكومة البحرين إلى:

(أ) إنشاء لجنة ثلاثية تتكون من عضو واحد تسميه الحكومة، وعضو واحد يسميه الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين وعضو واحد يسميه أرباب العمل في البحرين؛

¹ See *Provisional Record* No. 30, International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011, pp. 34-35.

² See GB.312/INS/16/1.

(ب) ضمان أن اللجنة الثلاثية لديها حق الوصول إلى جميع الوثائق ذات الصلة و تجتمع أسبوعياً لمعالجة قضية الفصل و الإعادة السابق الإشارة إليها في الشكوى ، بمساعدة من المشورة القانونية المستقلة (منظمة العمل الدولية) إذا طلبت ذلك الحكومة أو ممثلي العمال أو أصحاب العمل ، وتقديم محاضر اجتماعاتها لمكتب العمل الدولي ؛

(ج) تقديم تقريرين مرحليين مكتوبين إلى المدير العام ، واحد في يناير والثاني في فبراير 2012 ، والذي سيشمل وضع العمل الفردي الحالي لكل عامل الذي زعم أنه قد تم فصله بشكل غير لائق خلال الفترة ذات الصلة . حيثما كان ذلك مناسباً ، سوف تقدم أي معلومات إضافية قبل بداية دورة مجلس الإدارة التي ستعقد في مارس عام 2012.

6. مجلس الإدارة ، وبناء على توصية من مكتب مجلس الإدارة المكون من رؤساء الفرق ، دعا المدير العام أن يقدم أي توجيه قانوني مطلوب أو دعم لحكومة البحرين أو ممثلي العمال أو أصحاب العمل في هذه العملية ، وتقديم تقرير عن الحالة إلى مجلس الإدارة في دورته المقبلة في مارس 2012. مجلس الإدارة أخذ أيضاً ملاحظة أنه، وعلى هذا الأساس ، فقد أرجأ رؤساء المكتب النظر في الشكوى ككل حتى الدورة القادمة لمجلس الإدارة في مارس 2012.³

7. نظراً للقرار أعلاه من مجلس الإدارة و استجابة لطلب من الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين (GFBTU) تلقاه المدير العام لمنظمة العمل الدولية ، فقد زارت بعثة ، برئاسة السيدة دومبيا - هنري ، مدير دائرة معايير العمل الدولية ، البلاد في 29 فبراير - 11 مارس 2012. في أثناء تواجد البعثة ، في 11 مارس 2012، وقعت الهيئات المكونة الثلاثية على "الاتفاقية الثلاثية بشأن القضايا التي أثارت في إطار الشكوى بشأن عدم

³ See GB.312/PV, para. 235.

تقييد البحرين باتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام 1958 (رقم 111) ، التي تقدم بها المندوبون إلى الدورة 100 (2011) لمؤتمر العمل الدولي بموجب المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية " (انظر الملحق) .

8. خلال دورته 313 في (مارس 2012) ، قدمت هيئة مكتب مجلس الإدارة تقريراً إلى مجلس الإدارة للنظر فيه. بناء على التوصية من الرؤساء و على العناصر المطروحة ، مجلس الإدارة :

(أ) علق النظر في دورته الحالية ريثما يتم الانتهاء (وتقديم) تقارير من الحكومة و المدير العام إلى مجلس الإدارة في دورته 316 في نوفمبر عام 2012؛

(ب) طُلبَ من الحكومة أن تواصل تقديم تقارير عن التنفيذ الفعال للاتفاقية الثلاثية التي وقعتا الهيئات المكونة من البحرين يوم 11 مارس عام 2012 ، و تقديم تقرير إلى مجلس الإدارة في دورته 316 في (نوفمبر 2012) عن التقدم المحرز لتنفيذ أحكامها تنفيذاً كاملاً ؛

(ج) طُلبَ من المدير العام أن يكتب إلى الحكومة والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين و غرفة تجارة وصناعة البحرين (BCCI) مُرَحِّباً بالتقدم الكبير المحرز ويدعوها إلى الاستمرار في هذا الاتجاه الإيجابي ؛ و

(د) طُلبَ من المدير العام أن يتخذ التدابير اللازمة لتوفير كل المساعدة التقنية المطلوبة من قبل الهيئات المكونة الثلاثية ، إذا طلبت ذلك الحكومة أو ممثلي العمال أو ممثلي أصحاب العمل، لضمان التنفيذ الفعال للاتفاقية الثلاثية و إلى تقديم تقرير إلى مجلس الإدارة في دورته 316 في (نوفمبر 2012) عن التقدم المحرز .⁴

9. في استجابة لطلب من الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين (GFBTU) ، أوفدت بعثة في الفترة من 07 - 10 أكتوبر 2012 ، برئاسة

⁴ See GB.313/PV, para. 210.

السيدة دومبيا - هنري، وأجريت المناقشات بشأن إمكانية اعتماد اتفاقية ثلاثية تكميلية خلال المهمة. في حين تم إحراز بعض التقدم، لم يكن من الممكن التوصل إلى اتفاق في أثناء تواجد البعثة.

10. في دورته 316 المنعقدة في (نوفمبر 2012)، مجلس الإدارة، وبناء على توصية من مكتبه:

(أ) طلب من الحكومة أن تقدم تقريراً عن التنفيذ الفعال للاتفاقية الثلاثية بشأن الشكوى التي وقعتا الهيئات الثلاثية المكونة من البحرين يوم 11 مارس عام 2012، و تقديم تقرير إلى مجلس الإدارة في دورته 317 (مارس) 2013 عن التقدم المحرز لتنفيذ أحكامها بالكامل؛

(ب) طلب من المكتب إلى اتخاذ التدابير اللازمة لتوفير كل المساعدة التقنية اللازمة للهيئات المكونة الثلاثية، إذا طلبت ذلك الحكومة أو المنظمات التي وقعت على الاتفاق، الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين (GFBTU) أو غرفة تجارة وصناعة البحرين (BCCI)، لضمان التنفيذ الفعال للاتفاقية الثلاثية، ولاتخاذ تدابير لتعزيز مناخ من العلاقات الصناعية الحقيقية، وأن يقدم تقريراً إلى مجلس الإدارة في دورته 317 بشأن التقدم المحرز،

(ج) وعلى هذا الأساس، أرجأ قراره بشأن الشكوى إلى دورته 317 (مارس 2013).⁵

11. في دورته 317 المنعقدة في (مارس 2013)، مجلس الإدارة، وبناء على توصية من مكتبه، قرر ما يلي:

(أ) إرجاء النظر ككل في الشكوى؛

(ب) أن يدعو الرئيس لزيارة البلاد من أجل الحصول على المعلومات ذات الصلة من الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل من البحرين،

⁵ GB.316/INS/15/1 (Rev.), para. 17.

بها في ذلك التنفيذ الفعال للاتفاقية الثلاثية المؤرخة في 11 مارس 2012 ،
وأن يقدم تقريراً إلى مجلس الإدارة في دورته 319 (أكتوبر) 2013 ؛ و

(ج) لوضع هذا البند على جدول أعمال الدورة 319 (أكتوبر) 2013
من أجل تحديد ما إذا كان يلزم اتخاذ إجراءات أخرى على الشكوى في
ضوء المعلومات المقدمة من المكتب فيما يتعلق مع الفقرة (ب) أعلاه .⁶

12. ونظراً للقرار أعلاه من مجلس الإدارة ، زارت بعثة برئاسة السيدة
دومبيا - هنري ، البلاد يومي 7 و 8 أكتوبر 2013 . وقبل البعثة ، أُبلِغَتْ
منظمة العمل الدولية أن الحكومة ، والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين
(GFBTU) و غرفة تجارة وصناعة البحرين (BCCI) تعتزم توقيع اتفاقية ثلاثية
تكميلية التي من شأنها أن تكمل الاتفاقية الثلاثية التي تم التوصل إليها
في مارس 2012. وكان من المتوقع أن يتم التوقيع على هذه الاتفاقية ضمن
برنامج البعثة . وقد قُدِّمَ للمكتب نسخة من مسودة "الاتفاقية الثلاثية بشأن
التسوية النهائية للحالات التي تتعلق بالعمال المفصولين" (الاتفاقية الثلاثية
التكميلية) والذي تتضمن المسائل التالية: الإحالة إلى القضاء بالنسبة
للحالات التي لم تتم تسويتها والتي تتعلق بالمطالبات المالية أو التعويض؛
تغطية التأمين الاجتماعي للفترة من توقف الخدمة ، حل القضايا المتبقية في
ألبا ؛ متابعة تنفيذ الاتفاقية الثلاثية الموقعة في 11 مارس 2012 ؛ دعم
الهيئات المكونة الثلاثية ؛ إجراءات المتابعة من قبل اللجنة الثلاثية بشأن
تنفيذ الاتفاقية الثلاثية التكميلية ؛ التعامل من قبل اللجنة الثلاثية فيما
يخص ملف العمال المفصولين ؛ المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية ؛
تسهيل دخول خبراء من منظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات الدولية
والاتحادات لتقديم المساعدة التقنية والمعلومات المتعلقة بالرسالة المشتركة
بشأن سحب الشكوى .

⁶ GB.317/INS/13/1, para. 39, as amended

13. في اجتماع عقد مع الحكومة، أشاد وزير العمل بجهود الشركاء الاجتماعيين للتغلب على الوضع الحالي و عرض القضية ، التي تترتب عليها آثار قانونية ومالية وإدارية للجميع، إلى النهاية. وأعرب عن الأمل في أن هذا من شأنه أن يمثل بداية حقبة جديدة من علاقات العمل . وأشار إلى أنه بالرغم من أن الحكومة كانت على استعداد كثير جداً للتوقيع على الاتفاقية الثلاثية التكميلية ، لولا وجود ظرفين اثنين أجبراهما على تأجيل التوقيع حتى اجتماع مجلس الإدارة في جنيف . أولاً ، كان نائب رئيس الوزراء الذي كان يتابع الشكوى موجوداً خارج البلاد . ثانياً ، أن اللجنة الوزارية المكلفة بالشؤون القانونية قد طلبت في أعقاب الكشف عن مفاوضات الاتفاق التكميلي للصحافة لدراسة الاتفاقية و الموافقة عليها . وشدد على أنه من حيث المبدأ ، لم يكن هناك أي اعتراض على مضمون الاتفاق الثلاثي ، ولم يكن هناك أي رغبة للتغيير عليه . ومع ذلك ، فإن الحكومة تحتاج وقتاً إضافياً لمتابعة الإجراءات القانونية . وأشار كذلك إلى أن التدابير المتوخاة كانت لزيادة الحوار الاجتماعي وبناء الثقة بين الشركاء الاجتماعيين . وذكر أن قانون العمل الجديد في القطاع الأهلي (رقم 36 لسنة 2012) ينص على آليات مختلفة ، بما فيها التوفيق ، والتفاوض وزيادة صلاحيات مفتشي العمل ، لتسوية النزاعات على المستويين الفردي والجماعي . وفيما يتعلق في إمكانية التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948 (رقم 87) ، والحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام 1949 (رقم 98) ، أشار ممثل الحكومة إلى أن المعلومات كان يجري تجميعها من الوكالات الحكومية ، إلا أن اللجنة الرفيعة المستوى المشتركة بين مجلس الوزراء ، والتي وفقاً لآخر تقرير للحكومة قد أنشئت لدراسة هذا الاحتمال ، لم تجتمع حتى الآن .

14. أبلغ الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين (GFBTU) البعثة أن بعض العمال لا يزالون مفصولين ، بما في ذلك عدد من القادة

النقابيين . وأعرب عن أمله في أن الاتفاقية الثلاثية التمهيلية ستتمذ
بالكامل ، بما في ذلك على وجه الخصوص إعادة جميع العمال المفصولين .
وان الاتفاقية ستسمح أيضا للمنظمات الدولية والاتحادات العمالية ، بما في
ذلك منظمة العمل الدولية ، للاضطلاع بمهام رسمية للبلاد - تم تعليقها
إلى حد كبير منذ سبتمبر 2012 - بغية تقديم المساعدة التقنية إلى
الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين (GFBTU). وشدد على أنه ينبغي السعي
لايجاد آلية لدعم الحوار الاجتماعي و خارطة طريق من أجل تنفيذ أفضل
للاتفاقية . وشدد على مسؤولية اللجنة الثلاثية في متابعة التنفيذ و الإنفاذ. إن
الاتفاقية تعطي جميع الأطراف إمكانية التغلب على الأزمة الناجمة عن
اضطرابات سنة 2011 الاجتماعية والتي استمرت لتكون لها عواقب سلبية
على العمال . العمال ، وفي إطار الاتفاقية التكميلية ، سيكونون قادرين
على إحراز تقدم في معالجة المشاكل القائمة والمستتة صية للغاية والحالات
المتعلقة بالتمييز واحترام حرية تكوين النقابات . وفقا للاتحاد العام لنقابات
عمال البحرين (GFBTU) ، فإن سياسة الحكومة من الانتقام لا تزال
قائمة، مما يؤدي إلى استبعاد بعض العمال على أساس طائفي من كل من
القطاعين العام و الخاص، والنقل والتحويل لآخرين خلافاً لرغبتهم . واصل
العديد من العمال على تحمل المضايقات المتكررة من قبل أصحاب أعمالهم
. وأشار إلى استعداد الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين (GFBTU) لتوقيع
الاتفاقية الثلاثية التكميلية ما دما في البحرين ويحضر أعضاء من بعثة
منظمة العمل الدولية ، كدليل على المرونة و الالتزام بحل القضايا العالقة .
وأعرب عن قلقه أكثر اشارة الحكومة بأنها ستؤجل التوقيع على الاتفاقية
حتى اجتماع مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في أكتوبر في جنيف . وتابع
بلفت الانتباه على أن الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين (GFBTU) لن يقبل
بأي تغييرات أخرى على الاتفاقية التي جاءت نتيجة لحوار و مفاوضات طويلة
وشاقة .

15. وأكد رئيس غرفة تجارة وصناعة البحرين (BCCI) أن الشركات الأعضاء فيها كانت مستقلة وأنه ليس لديها صلاحية فرض أية تدابير عليهم. وأشار كذلك إلى أن تطورات هامة قد تحققت منذ مارس 2013. وقد عقدت الاجتماعات الثلاثية منذ مؤتمر العمل الدولي في يونيو عام 2013 وبدا أن الحكومة ملتزمة بحل القضايا العالقة. وفقا لغرفة تجارة وصناعة البحرين (BCCI)، كان قد تم حل جميع القضايا العالقة في شركات القطاع الخاص و 99 في المائة من الحالات تمت تسويتها في الشركات شبه الخاصة؛ شركة واحدة، ألبا، لا يزال لديها 31 من العمال المفصولين. وأكد ممثل من الشركات شبه الخاصة أن هذه الشركات ستساهم في التأمين الاجتماعي للعمال عن فترة التوقف عن العمل، ولكن ذلك التعويض عن هذه الفترة يجب أن تقرره السلطات القضائية. وفيما يتعلق بشركة ألبا على وجه الخصوص، لا تزال المناقشات مستمرة لإعادة العمال. خمسة عمال اعتبروا بأنهم لا يصلحون للوظيفة المحددة والتقييمات الطبية لا تزال معلقة. وخمسة عمال آخرين قرروا أن يذهبوا إلى المحكمة. خلال زيارة البعثة لشركة ألبا، أكد ممثل من الشركة للبعثة التزام الشركة لتسوية جميع قضايا الفصل العالقة، بما في ذلك الخمس الحالات الأخيرة التي كانت سابقا ليست على استعداد لإعادة النظر فيها.

16. خلال اللقاء الثلاثي، أكد ممثلو الحكومة، والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين (GFBTU) وغرفة تجارة وصناعة البحرين (BCCI) موافقهم، التي تدل على درجة عالية من التوافق في الآراء بشأن شروط الاتفاقية الثلاثية التكميلية. أكد الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين (GFBTU) أن جهود جادة بذلت للوصول إلى توافق في الآراء بشأن نص الاتفاقية. وأعرب عن أسفه تأجيل التوقيع على الاتفاقية الذي تم نتيجة المفاوضات التي بدأت منذ وقت مضي. وتساءل لماذا لم تتخذ الحكومة خطوات مبكرة لتتوافق مع الإجراءات القانونية في الوقت المناسب.

وكتعبير عن تأييد الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين (GFBTU) للنص المتفق عليه بالتراضي ، وقّع الاتفاقية الثلاثية التكميلية في حضور جميع أعضاء اللجنة الثلاثية و وفد منظمة العمل الدولية ، وسلمها إلى رئيس بعثة منظمة العمل الدولية . أشار ممثلوا غرفة تجارة وصناعة البحرين (BCCI) عن استعدادهم للتوصل إلى توافق وأعربوا عن أنه إذا سكّنت هناك أي عقبات متبقية ، يجب أن يكون هناك تعاون لإزالتها وذلك لوضع حد للشكوى المعلقة . وأشار وزير العمل إلى أن التأخير جاء رداً على مسألة إجرائية ، وأنه لم يكن هناك خلاف حول النص النهائي للاتفاقية الثلاثية التكميلية . وكان ينوي شخصياً شرح مضمون الاتفاقية إلى اللجنة الوزارية . واعتبر أن الثقة هي أساس للتعاون الثلاثي في المستقبل و التي لن تتأثر بالتأخير.

17. وعلى الرغم من التوقعات بأن الاتفاقية الثلاثية التكميلية التي حظيت باتفاق في الرأي بين الهيئات المكونة الثلاثية سيتم التوقيع عليها ، إلا أن الأطراف لم يكونوا قادرين على القيام بذلك بسبب عدم وجود تصريح رسمي للاتفاقية من قبل السلطات الحكومية.

18. المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية تنص على ما يلي :

1. لأي من الأعضاء الحق في تقديم شكوى إلى مكتب العمل الدولي إذا لم يكن مقتنعاً بأن أي عضو آخر لا يقوم بضمان وبشكل فعال لأي اتفاقية قد قاما بالتصديق عليها وفقاً للمواد السابقة.

2. يمكن لمجلس الإدارة ، إذا رأى ذلك مناسباً ، قبل إحالة هذه الشكوى إلى لجنة تحقيق ، على النحو المنصوص عليه فيما بعد ، التواصل مع الحكومة المعنية بالطريقة المبينة في المادة 24 .

3. إذا كان مجلس الإدارة لا يعتقد بأنه من الضروري إيصال الشكوى إلى الحكومة المعنية ، أو إذا ، عندما قام بهذا الاتصال ، لم يرد أي بيان عن طريق الرد في غضون فترة زمنية معقولة يعتبرها مجلس الإدارة

مرضية ، ربما يعين مجلس الإدارة لجنة تحقيق للنظر في الشكوى و تقديم تقرير في هذا الشأن.

4. قد يتبنى مجلس الإدارة نفس الإجراء إما من تلقاء نفسه أو على أساس تلقي شكوى من أحد المندوبين إلى المؤتمر.

5. عندما ينشأ أي موضوع من خلال المادة 25 أو 26 ويؤخذ بعين الاعتبار من قبل مجلس الإدارة ، يتوجب على الحكومة المعنية ، إذا لم تمثل بالفعل في هذا الشأن ، يحق لها إرسال ممثل للاشتراك في أعمال مجلس الإدارة عندما يكون الموضوع قيد النظر فيه. تعطى الحكومة المعنية مهلة كافية من الموعد الذي سينظر فيه الموضوع .

19. تم التصديق على الاتفاقية رقم 111 من قبل البحرين يوم 26 سبتمبر عام 2000 ، وبالتالي فقد كان لزاماً العمل بموجبها في تلك البلاد منذ 26 سبتمبر 2001 . كان أحد عشر من الموقعين على الشكوى مندوبي عمال من بلدانهم إلى الدورة 100 للمؤتمر في تاريخ تقديم الشكوى . وكان لديهم وفقاً لذلك الحق في تقديم شكوى بموجب المادة 26 ، الفقرة 4 ، من الدستور إذا لم يكونوا مقتنعين بأن البحرين قامت بتأمين التقيد الفعال لهذه الاتفاقية . وهذا يعني أن الشروط المنصوص عليها في الفقرة 1 من المادة 26 من الدستور من أجل قبول الشكوى قد استوفيت . ودعا واضعي الشكوى مجلس الإدارة بأن يقترح تدابير من أجل التقيد الفعال لهذه الاتفاقية الأساسية في القانون وفي الممارسة العملية . والأمر راجع لمجلس الإدارة لاتخاذ قرار بشأن هذا الطلب . لن يقبل أي نقاش بشأن الأسس الموضوعية للشكوى في هذه المرحلة . في الواقع ، فإنه لا يتفق مع الطبيعة القضائية للإجراء المنصوص عليه في المادة 26 و المواد التالية من الدستور التي ينبغي أن يكون هناك أي نقاش في مجلس الإدارة بشأن الأسس الموضوعية للشكوى حتى تكون الادعاءات الخاصة بالحكومة

المرفوع ضدها الشكوى معروضة على مجلس الإدارة ، جنباً إلى جنب مع تقييم موضوعي لهذه الادعاءات من قبل هيئة محايدة . ولن تكون هذه المناقشة مناسبة في حين أن اقتراح إحالة الشكوى إلى لجنة تحقيق هو قيد النظر أمام مجلس الإدارة أو أثناء وجود الشكوى معروضة أمام القضاء قبل لجنة التحقيق . إذا أريد أن يكون هناك لجنة تحقيق ، من أجل أن يقوم مجلس الإدارة باتخاذ قرار بموجب المادة 26 ، الفقرة 4 من الدستور ، أنه عندما أبلغت لجنة التحقيق عن وقائع الحالة الموضوعية للشكوى بأن مجلس الإدارة قد يكون دعا إلى اتخاذ إجراءات في هذا الموضوع.

20. دُعيَ الرئيس إلى اتخاذ قرار بشأن قبول الشكوى وإحالة الموضوع إلى مجلس الإدارة للنظر فيه . وسوف يكون لمجلس الإدارة اعتماد القرارات الضرورية كإجراء بشأن الشكوى المقدمة بموجب المادة 26 من الدستور .

قرار بشأن البند التاسع في جدول الأعمال : شكوى بشأن عدم تقيد البحرين باتفاقية التمييز (في الاستخدام و المهنة) ، 1958 (رقم 111) ، التي تقدم بها المندوبون إلى الدورة 100 (2011) الصادر عن المؤتمر الدولي للعمل تحت المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية

تسجيل القرارات | 31 أكتوبر 2013

قرار بشأن البند التاسع في جدول الأعمال : شكوى بشأن عدم تقيد البحرين باتفاقية التمييز (في الاستخدام و المهنة) ، 1958 (رقم 111) ، التي أدلى بها المندوبون إلى الدورة 100 (2011) لمؤتمر العمل الدولي بموجب المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية

مجلس الإدارة، وبناء على توصية من مكتبه، قرر ما يلي:

(أ) حث الحكومة ، الاتحاد العام لنقابات عمال البحريين (GFBTU) و غرفة تجارة وصناعة البحريين (BCCI) (الأطراف) على مواصلة جهودهم للتوصل إلى اتفاق على أساس الاتفاقية الثلاثية التكميلية ، ويطلب من الحكومة ضمان سلامة و أمن قادة الاتحاد العام لنقابات عمال البحريين (GFBTU)؛

(ب) أن يدعو المكتب لتقديم كل المساعدة التقنية المطلوبة من قبل الأطراف ، إذا طلبت ذلك الحكومة أو الاتحاد العام لنقابات عمال البحريين (GFBTU) أو غرفة تجارة وصناعة البحريين (BCCI) ، من أجل تحقيق الهدف المشار إليه في الفقرة (أ) أعلاه؛ و

(ج) لوضع هذا البند على جدول أعمال الدورة 320 (مارس) 2014 في ذلك الوقت الذي سيستوجب اتخاذ قرار فيه بشأن قبول الشكوى .
(الوثيقة GB.319/INS/9 ، الفقرة 21 .)

العلامات: مجلس إدارة منظمة العمل الدولية
الوحدة المسؤولة : العلاقات ، الاجتماعات وخدمات الوثائق
المرجعية : dec-GB.319/INS/9

الخلاصة

انتقلت الحركة العمالية والنقابية البحرينية من الوضعية السرية وشبه السرية التي استمرت عقوداً من الزمن وتواصلت في حقبة قانون تدابير أمن الدولة، حتى تأسست اللجنة العامة لعمال البحرين في العام 1983 من قبل النظام السياسي، حيث تم فرضها على الحركة النقابية، وذلك بعد الانقضاض على الاتفاق الذي تم في الكويت عام 1979 بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب وبين حكومة البحرين ممثلة في وزير العمل آنذاك الشيخ عيسى بن محمد آل خليفة. فقد رفضت السلطات تنفيذ الاتفاق الذي يقضي بالاعتراف باتحاد عمال البحرين والدخول في مفاوضات للتصريح بنشاطه في الداخل. وبدلاً من الاعتراف بالاتفاق شنت السلطات حملة اعتقالات واسعة شملت عشرات القيادات والكوادر العمالية والنقابية. وقبل الانفراج الأمني والسياسي في عام 2001 وافقت السلطة على التحول من إطار اللجنة العامة لعمال البحرين إلى الاتحاد العام لعمال البحرين، ومن ثم عقد المؤتمر التأسيسي للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين وبدء شرعنة العمل النقابي في البلاد، حيث تحقق خلالها ما كانت تطالب به من شرعية للعمل النقابي. ورغم المنقصات في القطاع الحكومي. إلا أن هذا الانتقال قد جاء وسط ظروف محلية وإقليمية وعربية وعالمية جديدة، تتطلب دراسة دقيقة لهذه المستجدات، مع تشخيص نقاط الضعف والقوة التي تعاني منها الحركة النقابية البحرينية للتغلب على نقاط الضعف وتقوية نقاط القوة، ويمكننا تسجيل ملامح الوضعية الحالية النقابية والسياسية في النقاط التالية:

1- حادثة التجربة النقابية العنيفة ، والحاجة إلى ترتيب الأوضاع النقابية في مختلف المستويات ، وعدم الاستقرار في الأشكال النقابية التي يمكن أن تكون الأصلح بالنسبة للبحرين مقارنة مع تجارب البلدان الأخرى.

2- تزايد مشكلة البطالة وسط المواطنين ، وإذا لم تتخذ الحكومة خطوات عملية للحد من هذه الأزمة فقد تشاء إرياقات أمنية تؤثر على الاستقرار والإصلاح السياسي.

3- غياب المخطط الاستراتيجي من قبل الدولة في موضوع اصلاح سوق العمل والعمالة ، على أن يتم التوجه إلى بحرنة الوظائف والتركيز عليها ، والسعي لزيادة كلفة العامل المهاجر من جهة وزيادة كفاءة العامل المحلي.

4- تعاني البحرين من إشكالية تدفق كثيف ، للعمالة المهاجرة ، وخصوصاً في القطاع الخاص ، الذي يستوعب الغالبية الساحقة منها. وبالرغم من الوعود التي تطلقها الحكومة لبحرنة الوظائف ، إلا أن التوجهات الجديدة بتحرير سوق العمل ، ورفع كلفة جلب العمالة المهاجرة لم تتجح في اتجاه تقليص هذه العمالة.

5- الارتفاع الكبير في أسعار النفط خلال السنوات العشر الأخيرة ، وارتفاع تكلفة المعيشة ، إضافة إلى انفتاح الحكومة بقوانينها الجديدة على الرأسمال الخليجي مما خلق تدفقاً كبيراً في سوق العقار ، بشكل خاص ، أثر بدرجة كبيرة على قدرة المواطنين على توفير مستلزمات الحياة الكريمة في السكن.

6- إن استمرار حكومة البحرين في تنفيذ سياسة التمييز الطائفي التي تسير عليها ، والتجنيس السياسي الذي اعتمدته لتغيير التركيبة الديمغرافية للبلاد ، خاصة في ظل حرمان الطائفة الشيعية من العمل في

أوساط قوة الدفاع وأجهزة وزارة الداخلية، قد فاقم الاحتقان الطائفي والسياسي، ويعكس نفسه سلباً على الوحدة العمالية.

7- رغم أن قانون النقابات والأنظمة الأساسية لها تمنح الحق للعمال المهاجرة كافة الحقوق في العمل النقابي، إلا أن العمل النقابي تركّز ضمن العمالة المحلية، ولم تتخطى العمالة المهاجرة في النشاط النقابي، سواء لعدم حماس العمال المهاجرة لمثل هذا النشاط، أو بسبب الضغوطات التي يفرضها أرباب العمل على هذه العمال، رغم المشاركة المحدودة لبعض العمال من العمالة المهاجرة في النقابات.

8- تزايدت الحركة الاحتجاجية من قبل العاطلين عن العمل، حيث تشكلت، لجان الدفاع عن العاطلين بالتنسيق مع الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، ومع غياب أي حل جذري للعاطلين وعدم الاستجابة للحلول التي قدمت من قبل الاتحاد ولجان الدفاع عن العاطلين مما شكل تراكم وصل ذروته في سلسلة من الاعتصامات الاحتجاجية التي نفذها العاطلين أمام الديوان الملكي في نهاية شهر يونيو 2005، وقد جوبهت بقسوة شديدة وسط تعبئة طائفية شديدة، ثم تصاعدت الحركة في شهر يوليو 2005، وتعرض الكثير من العاطلين إلى الضرب المبرح والمنع من أي اعتصام أمام البرلمان أو مجلس الوزراء، وحين احتضن مركز البحرين لحقوق الإنسان هذه النشاطات، تم استثمارها من قبل السلطة لإحداث المزيد من الاحتقان الطائفي، وكادت المسألة تتفاقم بعد القمع المكثف، والضرب المبرح للمساهمين في الاعتصام أمام مجلس النواب، لولا تدخل قيادات الحركة الوطنية والإسلامية (جمعية الوفاق الوطني الإسلامية وجمعية العمل الوطني الديمقراطي - وعد)، وذلك بإجراء لقاءات سريعة مع وزير العمل وحته على تخفيف، وطأة البطالة، وكان من نتائج هذه التحركات الاحتجاجية مبادرة الملك بتخصيص مبلغ ثلاثين مليون دينار لتشغيل العاطلين ووضع برامج التدريب والمساعدات المالية للتخفيف، من حدة الأوضاع المعيشية التي يعانون منها. وكان الأمير قد خصص مبلغ 25

مليون دينار لمهمات التدريب عام 2001، لكنها لم تحقق أي نتائج بسبب الفساد المستشري وسط الحكومة، مما حقق المزيد من المداخل لبعث المتفذين في الدولة، دون مردود حقيقي في رفع كفاءة العامل المحلي.

9- بالرغم من قيام الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين باتخاذ مواقف إيجابية وبناءة تجاه العاطلين، ومواجهة كثرة من الملفات المتعلقة بسوق العمل، مثل تقرير ماكينزي والبحرنة وملف مؤسسة التأمينات الاجتماعية وصندوق التقاعد، ولأسباب كثيرة ولعدم تجاوب الحكومة أو أرباب العمل مع جهود الاتحاد، فإن هذه الملفات لا تزال دون حلول جذرية.

10- التحالف الواسع بين أرباب العمل وخاصة في الشركات الكبرى المملوكة جزئياً أو كلياً للحكومة في البلاد لتضييق الخناق على النقابيين والنقابات، وعدم التعاون لحل المشاكل التي يواجهها العمال في هذه الشركات عبر المفاوضات الجماعية.

11- إصرار الحكومة على عدم السماح لعمال القطاع الحكومي بتشكيل نقابات لهم، والتضييق على كافة النقابيين العاملين في هذا القطاع، وتوجيه الإنذارات بالفصل لبعض النقابيين.

12- التوجه للخصخصة في عدد من المؤسسات الحكومية كالشغال والبريد والصحة وغيرها حيث تم تخفيض الميزانية والمواصلات، دون فتح الحوار الجدي مع اتحاد العمال أو النقابات للوصول إلى صيغ تحافظ على المكتسبات العمالية، ودون تقييم دوري لمدى القيمة المضافة لعمليات الخصخصة على الدخل الوطني.

13- تراجع الوعود الإصلاحية التي تم إطلاقها أثناء وبعد التصويت على ميثاق العمل الوطني، وذلك من خلال تقديم عدد من مقترحات القوانين المعادية للحريات العامة، سواء قانون الجمعيات السياسية الذي رفضته كل القوى السياسية أو قانون التجمعات والمسيرات أو قانون النقابات العمالية، أو القوانين المتعلقة بمؤسسات

المجتمع المدني حيث تريد السلطة أن تكون لها الكلمة الأولى والأخيرة. في حركة نشطاء المجتمع.

14 - هناك تحولات عالمية كبيرة تفرض نفسها على البحرين، فالعولمة تعني ترابط العالم، وسيطرة القوى الفاعلة القوية، اقتصادياً وسياسياً وعسكرياً على مجريات الأحداث، ولعل تقرير ماركيزي يعبر عن مثل هذه التوجهات العالمية العولمية، حيث يشير هذا التقرير لتحرير سوق العمل برفع كافة العمالة المهاجرة، وتحرير الاقتصاد لفتح فرص كبيرة للاستثمار، ورفع مستوى التعليم والتدريب، أي فرض قواعد جديدة للعمل الاقتصادي، إلا أن هذه الجهود الرسمية لم تراعي البعد الاجتماعي والمكتسبات العمالية والحقوقية، بالإضافة إلى سلبية بعض القطاع الخاص الذي لا يريد تقليص أرباحه ويسعى للاستمرار في المتاجرة بالعمالة المهاجرة واستغلالها إلى أبعد الحدود مع أجور متدنية للغالبية الساحقة منها، وخاصة العمالة السائبة (فري فيزا).

وبالرغم من الجهود التي تبذلها النقابات والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين لمواجهة المستجدات والمتغيرات التي تطرقنا لها، عبر ورش العمل والتفاعل مع الحركة النقابية العربية والعالمية وتحديث أساليب العمل، فإن الحاجة ماسة إلى المزيد من تطوير الوضع النقابي وكفاءات وقدرات القادة النقابيين ليته كنوا من العمل وتطوير الوضع النقابي وسط المتغيرات المستمرة على الصعيد السياسي والاقتصادي والاجتماعية التي تشهدها منطقة الخليج العربي بشكل خاص ومن بينها البحرين.

ونرى أهمية بالغة في تعزيز القاعدة العمالية للنقابات وضرورة قيام الاتحاد بالمزيد من مواصلة نضاله من أجل الدفاع عن القضايا الكبرى المتعلقة بالبطالة والأجور وظروف العمل والتمييز في الاستخدام والمهنة والذي برز بشكل فاضح بعد مارس 2011 ولغاية إعداد هذه الدراسة، بما يوحد الطبقة العاملة ويخرج صراعها ضد أرباب العمل من البازار الطائفي ومن الاستغلال الحزبي الضيق، كما يتوجب على الحركة

السياسية، وخصوصا الديمقراطية، تقديم كل العون للحركة العمالية ووحدها، بما في ذلك التوافق على برامج عمل مشتركة لصالح وحدة العمال ومطالبهم العادلة.

واخيراً من الأهمية بمكان متابعة وتنفيذ القرارات والتوصيات التي تضمنتها الدراسات القيمة التي تم اعتمادها في المؤتمر العام الثاني للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين والذي انعقد في الفترة 29 سبتمبر- 1 أكتوبر 2012م، والتي اشتهر له، أهم المحاور التي لها علاقة بالحركة النقابية العمالية مثل: نمط الاقتصاد البحريني الراهن وما ينبغي أن يكون عليه وتحديات الحركة النقابية العمالية، ومتطلبات الإصلاح الحقيقي لسوق العمل ودور الحركة النقابية، ومتطلبات وتحديات هذه الحركة في دعم الشباب والنساء وتمكينهما سواء في سوق العمل أو جذبهم للنقابات العمالية، والمواثمة بين أنظمة التعليم والتدريب، والعمالة المهاجرة، والرؤية المطلوبة بشأن التشريعات العمالية، وبالأخص قانون العمل الذي تم افراغه من بعده الاجتماعي وجعل نفوذ صاحب العمل كبيرة وعلى حساب العامل والموظف.

وخلاصة هذه التوصيات تتمثل في المطالب التالية:

- 1- ضرورة تصديق الحكومة على الاتفاقيات ومبادئ الحريات النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية والتشاور الثلاثي، ومن أهم تلك الاتفاقيات هي:
 - الاتفاقية الدولية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
 - الاتفاقية الدولية رقم (98) بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
 - الاتفاقية الدولية رقم (135) بشأن توفير الحماية والتسهيلات للعمال.
 - الاتفاقية الدولية رقم (154) بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.

- الاتفاقية الدولية رقم (144) بشأن التشاور الثلاثي.
- 2- عدم تصديق الحكومة على بعض الاتفاقيات الثمان الأساسية لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية الصادر عن منظمة العمل الدولية وهي:
 - الاتفاقية الدولية رقم (87) و(98) المشار إليهما أعلاه.
 - الاتفاقية الدولية رقم (100) بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.
- علما إن باقي الاتفاقيات الخمس الأساسية من الإعلان المذكور قد تم التصديق عليها من قبل حكومة البحرين وهي:
 - الاتفاقية الدولية رقم (29) و (105) بشأن العمل الجبري.
 - الاتفاقية الدولية رقم (182) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والاعراض الفورية للقضاء عليها، والاتفاقية الدولية رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.
 - الاتفاقية الدولية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.
- 3- عدم تجاوب الحكومة مع طلب الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بتشكيل مجلس اقتصادي اجتماعي ومجلس أعلى للأجور من أطراف الانتاج الثلاثة وخبراء من ذوي الاختصاص.
- 4- اعادة النظر بشكل جذري في قانون العمل بحيث تعاد المكتسبات العمالية التي حذفت منه تحت ضغط المنظمات المالية والنقدية العالمية، ومراعاة البعد الاجتماعي فيه.
- 5- التوقف عن الاتجاهات الرسمية الراهنة في ضرب الوحدة العمالية والحراك العمالي من خلال استغلال مبدأ التعددية النقابية- كحق يراد به باطل- في إنشاء نقابات جديدة تتصارع فيما بينها ، فإذا كانت الحكومة تؤمن بهذا المبدأ لوافقت على تشكيل النقابات للعاملين في القطاع الحكومي.

المراجع

1. الحركة العمالية البحرينية وعلاقتها بالحركة السياسية ،
عبدالرحمن النعيمي، دراسة مُعدّة من قبل المركز الوطني
للدراسات، غير منشورة، 2006.
2. وثائق اللجنة التأسيسية للعمال والموظفين والمهن الحرة في البحرين.
3. وثائق اتحاد عمال البحرين في الخارج.
4. وثائق اللجنة العامة لعمال البحرين والاتحاد العام لعمال البحرين.
5. تقارير ووثائق الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين.
6. دراسات ومقالات عمالية من اعداد الباحث عبدالله جناحي.

المحتويات

5	المقدمة
7	الفصل الأول: الحركة النقابية العمالية وتداخلها مع الحركة السياسية
9	أولاً : بدايات الحركة العمالية في البحرين (حقبة الثلاثينات والأربعينات)
13	ثانياً : هيئة الاتحاد الوطني واتحاد العمل البحراني:
19	ثالثاً : النضال الديمقراطي والانتفاضة العمالية عام 1965 :
22	رابعاً : إضرابات الستينات:
24	خامساً : اللجنة التأسيسية لاتحاد العمال والمستخدمين وأصحاب المهن الحرة:
35	سادساً : مرحلة أمن الدولة :
40	سابعاً : اللجنة العامة لعمال البحرين:
46	ثامناً : اللجنة العامة لعمال البحرين في الفترة من 1995 - 2001 :
49	تاسعاً : الاتحاد العام لعمال البحرين:
53	الفصل الثاني: الحركة النقابية الواقع والتحديات
55	أولاً : الواقع والتحديات:
67	ثانياً : البنية الداخلية للتنظيم النقابي:
69	الفصل الثالث: الوضع العمالي والنقابي بعد الحراك الشعبي في فبراير 2011 م
71	أولاً : سير الأحداث حتى الفصل من العمل:
73	ثانياً : بدء عمليات الفصل من العمل:

73	ثالثاً: منع تسجيل المفسولين بوزارة العمل:
74	رابعاً: الحملات الإعلامية على المضربين وتأثيرها في التحريض على الفصل:
74	خامساً: انتهاكات الحقوق النقابية:
75	سادساً: ما قام به الاتحاد العام لمعالجة الموضوع:
77	سابعاً: تشكيل اللجنة المعنية بالنظر في قانونة التسريحات:
79	ثامناً: رؤية الاتحاد العام للفصل من الناحية الحقوقية والقانونية:
80	توصيات اللجنة المستقلة لتقصي الحقائق وآخر التطورات لغاية نوفمبر 2012:
85	تاسعاً: الآليات التي نفذت لارجاع المفسولين ورأي الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين:
90	عاشرًا: أهم المشكلات التي لا تزال بدون حل:
92	حادي عشر: الإتفاقية الثلاثية التكميلية:
96	ثاني عشر: التعددية النقابية وتأسيس ما يسمى بالاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين:
100	ثالث عشر: صدور مرسوم بقانون بتعديل أحكام قانون النقابات العمالية:
102	رابع عشر: التعددية النقابية بين الحق والمصلحة (حالة الدول الرأسمالية الصناعية):
112	تحديات أخرى:
113	ملحق
127	الخلاصة

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على علاقة الحركة العقالية البحرينية بالحركة الوطنية السياسية تاريخياً، خاصة بعد اكتشاف النفط والبروز التدريجي للطبقة العاملة، حيث يكشف لنا التاريخ الوطني للبحرين عن التداخل الواضح بين الحركتين، سواء في دعم الحركة الوطنية السياسية لمطالب العقل والدفاع عن حقوقهم المهنية والنقابية، أو اعتماد الحركة السياسية على الجموع العقالية والشعبية الأخرى في الإضرابات والمسيرات والاعتصامات والتوقيع على العرائض التي كانت تدعو لها الحركة السياسية والتي كانت ترفع فيها المطالب السياسية البحتة، وذلك في معظم المحطات السياسية قبل تأسيس النقابات والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين.

والهدف الثاني من الدراسة هو الكشف عن أن التاريخ العقالي والسياسي للبحرين كأنه يكرر نفسه منذ ثلاثينيات القرن الماضي، حيث لاتزال ذات المطالب السياسية مرفوعة ونحن في العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين، إضافة إلى أن ذات السياسات الرسمية تمارس بحق المعارضة الوطنية الديمقراطية، وذات الاتهامات تلصق بالقيادات السياسية من معتقلي الرأي، وإن كانت بوسائل جديدة.



جمعية العمل الوطني الديمقراطي - واعد

National Democratic Action Society- Waad