

ALBA LABOUR UNION



نقابة عمال ألبا

التقرير الأدبي (2009 - 2010)

الأخوة أعضاء الجمعية العمومية،

تحية نقابية

يسر نقابة عمال ألبا أن تقدم إليكم التقرير الأدبي لعامي 2009 و2010 الذي يلخص النقاط الرئيسية لنشاط مجلس الإدارة. الغرض من الملخص إعطاء فرصة لأعضاء الجمعية العمومية للإطلاع عن كثب عن نشاطات المجلس و إبداء الرأي في المهام النقابية التي قام به أعضاء مجلس إدارة النقابة خلال هذه الفترة.

إن ملاحظتكم على هذا التقرير الأدبي سوف تكون محط إعتبار و سوف يأخذ بكل نقطة من أجل تطوير العمل النقابي.

التقرير الأدبي لسنة 2008-2009

الباب الأول

إجتماعات مجلس إدارة النقابة:

في تاريخ **2005/12/06** عقد إجتماع برئاسة الأخ ظاهر عابدين رئيس لجنة الانتخابات حيث انتخب رئيس المجلس و نائبه و امين السر و الإمين المالي و بعده سلم رئيس و اعضاء لجنة الانتخابات عهدتم و هي حسب الجدول رقم 1 لمجلس إدارة النقابة بعدها عقد أول إجتماع و تم تحديد المناصب الادارية و انتخاب إداريها حيث أسفر التصويت حسب الجدول رقم 2.

الرقم	التفاصيل
1	ثلاث أختام للنقابة.
2	عدد 2 كمبيوتر محمول
3	طابعة ملونة واحدة
4	الاوراق الخاصة بالانتخابات و النتائج النهائية

الجدول رقم 1

و قد عقد مجلس إدارة النقابة في سنة 2008 إجتماعاً إعتيادياً و إجتماعين غير إعتياديين حيث كان سجل حضور إجتماعات الجلسات الإعتيادية على حسب الجدول رقم 3.

و عقد مجلس إدارة النقابة 24 إجتماعاً إعتيادي في سنة 2009 و حيث كان سجل حضور إجتماعات الجلسات الإعتيادية على حسب الجدول رقم 3.

الاسم	المنصب
علي البنعلي	رئيس مجلس الإدارة
علي حسين	نائب رئيس مجلس الإدارة
ياسر الحجيري	أمين السر
عباس عبدالرحيم	<u>الامين المالي</u>
عبدالله حمزة	مساعد الامين المالي و مسنول العلاقات العمالية
حسن الأنصاري	نائب الرئيس للشئون العمالية و رئيس اللجنة الخيرية
راشد الأنصاري	المنسق العام للشؤون النقابية و رئيس لجنة القضايا
محمد مظفري	لجنة العلاقات الصناعية و التوظيف و العروض
حبيب دشتي	رئيس اللجنة الإسبوعية
أحمد خليفة	الناطق الرسمي بإسم النقابة
باسم كويتان	لجنة العلاقات الخارجية
عبدالله معراج	اللجنة الإعلامية
عيسى موسى الدوسري	لجنة الصحة و السلامة و البيئة
رياض مهدي	مسؤول الأنشطة و الفعاليات
علي أحمد يوسف	لجنة المتابعة
علي البنعلي	لجنة الباسكان

الجدول رقم 2

سجل حضور اجتماعات مجلس إدارة النقابة - سنة 2009

الغياب		الحضور	الاسم
بدون عذر	بعذر		
0	3	15	علي البنعلي
0	5	13	علي حسين
0	0	18	ياسر الحجيري
0	0	18	عباس عبدالرحيم
0	0	18	عبدالله حمزة
0	1	17	حسن الأنصاري
0	3	15	راشد الأنصاري
0	3	15	محمد مظفري
0	7	11	حبيب دشتي
0	7	11	أحمد خليفة
0	4	14	باسم كويتان
2	7	9	عبدالله معراج
0	3	15	عيسى موسى الدوسري
0	11	7	رياض مهدي
1	4	13	علي أحمد يوسف

الجدول رقم 3

الباب الثاني

اللجان العاملة

لجنة العضوية: (برئاسة الأخ ياسر الحجيري)

قامت اللجنة بوضع خطة عمل لإستقطاب جميع العمال في عضوية النقابة و قد تحقق الهدف المنشود من قبل اللجنة حيث ارتفع عدد الاعضاء بشكل عام. ويظهر الجدول رقم 4 تطور العضوية بين سنتين 2005 و 2006 و 2007.

قد قامت اللجنة بزيارة مختلف دوائر الشركة في أوقات العمل من أجل تحفيز العمال للانضمام لعضوية النقابة وسماع آرائهم حول المواضيع المختلفة.

بفضل جهود هذه اللجنة وتعاونها مع لجنة العروض التجارية تمكنت من إن تحقق الكثير من الأفكار الحديثة والمبتكرة من خلال إستحداث البطاقة العائلية للعمال وعوائلهم.

السنة				جنسية الأعضاء
2010	2009	2008	2007	
2			2157	بحرينيون
0			136	أجانب
0			434	العضوية العائلية
0			34	المتقاعدون
0			2327	المجموع

الجدول رقم 4

لجنة القضايا العمالية: (برئاسة الأخ راشد الأنصاري)

1. مقدمة:

1. تعتبر لجنة القضايا العمالية من اللجان النشطة بالنقابة فهي تستقبل قضايا عمالية بشكل يومي. إستقبلت اللجنة العديد من القضايا الشخصية و الجماعية منها مسجل و موثق حسب النظام المتبع في النقابة و منها حل بشكل ودي و غير موثق.

الجدير بالذكر أن هذه اللجنة تتعرض لضغط متواصل نتيجة للظلم الإداري المتواصل ضد عمال البا خلال أكثر من حوالي أربعة عقود من الإدارة المتجبرة السابقة. فقد تم إعتقاد سياسة ترهيبية من قبل الإداريين التنفيذيين كانوا على رأس عملهم حتى قبل إعادة الهيكلة

ومن هذا التعسف:

1. حرمان عدد كبير من العمال من زيادتهم السنوية مع العلم إنه ليس لدى الشركة أي نظام لتقييم العامل. وفي عهد الرئيس التنفيذي السابق بروس هول قام بتغيير نظام المكافئة السنوية عن طريق إستقطاع جزء من علاوة العمال من أجل زيادة الراتب الأساسي وقد وافق من كانوا في أعلى السلم الإداري التنفيذي على ما فعله لضعفهم و صراعهم المرير على المراكز الإدارية بعد رحيله. وفي عهد الرئيس التنفيذي السابق بروس هول أيضا تم تجميد رواتب العمال الذين وصلوا إلى سقف درجاتهم لأكثر من 4 سنوات تقاضوا فيها أقل من راتبهم الحقيقي.

3. قام إدارة الشركة وبمساندة من عدد من المدراء التنفيذيين السابقين و بعض المدراء بحملات متكررة من توظيف العمال أصحاب الحالات المرضية من خلال صرف تعويضات قليلة. وقد تم الضغط عليهم من خلال:

1. الأستعانة بمديرة الدائرة الطبية رنا العمادي من خلال إصدار تعليمات الى دائرتها من أجل أخراج العامل في أجازة مرضية بدون راتب رغم علم الإدارة التنفيذية في ذلك لوقت ان مرض العمال له علاقة بالمهنة التي يزاولها وقد تم التأكد خلال هذه الحملة على التخلص من جميع الحالات المرضية.

2. عن طريق مدير الدائرة حيث تم الضغط عليهم في دوائرهم وإيهام العامل انه ليس عنده حل الا تقديم أستقالته والقبول بالتعويضات القليلة. المدراء الذين أتبعوا هذا الأسلوب هم: دانيال سليمان أصغر

3. عن طريق الضغط على العامل ماديا من خلال تحويله من نظام المناوبة الى الدوام الأعتيادي لحرمانه من علاوة المناوبة على سبيل المثال لا الحصر.

4. الطلب من العمال القيام بأعمال لا تتناسب مع حالاتهم المرضية كما حدث مع العما في دائرة الكربون حيث طلب منهم القيام بمهام تزيد من حالتهم المرضية.

5. الحالات المرضية:

نتيجة للأعمال المجهدة التي يقوم بها العمال، يتعرضون بسببها الى أمراض مهنية نتيجة للتالي:

1. الأهمال الإداري في إختيار الألات المناسبة للعمل من الناحية الصحية. على سبيل المثال جميع رافعات البا تعرض العامل للأصابة بالدسك فكبائن الرافعات تجبر العامل على الأنحناء لمدة طويلة لمراقبة عملية نقل المواد. هذا مجرد مثال

واحد من عشرات الأمثلة لمعدات و أجهزة تجلبها الشركة بدون النظرة إلى سلامة إستخدامها من قبل العمال.

2. لا يوجد صيانة تهتم بالأضافات الصحية للعامل فعلى سبيل المثال يكون كرسي الآلة التي يستخدمها العامل قابل للدوران ولكن بسبب عدم الصيانة تجده لا يدور ومعتل.

2. لا يوجد أهتمام في تدوير العمال على أعمال مختلفة من أجل تخفيف الأعباء الجسدية التي تختص فيها كل آلة او طريقة عمل.

3. من أجل تخفيض تكلفة الصيانة كان المدراء العامون في الشركة يرفعون من أوزان والأحمال للأجهزة والأدوات حيث وصل على سبيل المثال وزن أغطية الصهر الى 22 كيلو غرام بسبب رغبة مدير عام المصهر السابق بحمايته من الكسر وزيادة عمر الغطاء من أجل تقليل عدد مرات إستبداله. وطبعاً على العامل ان يرفع عدد كبير منه في كل مناوبة.

4. التعويضات للحالات المرضية كانت وماتزال غير مجدية.

5. هناك حالة إصابة بمرض الديسك جديدة لدى أحد العمال في كل فترة محاسبية.

6. هناك محاولات متكررة من قبل الدائرة الطبية بقيادة الإدارية رنا العمادي لإرجاع العمال أصحاب الحالات المرضية الى أعمالهم.

7. هناك اتصال مباشر ما بين دوائر العمال أصحاب الحالات المرضية والدائرة الطبية يملى فيها على المدير رنا العمادي تعليمات زيادة معانات العامل من إعطاء إجازة بدون راتب الى إرجاع الى العمل بدون عمل خفيف.

8. هناك تأخير متعمد من قبل الدائرة الطبية في تحويل العمال المتضررين الى اللجان الطبية فيبقى العامل يعاني مدة طويلة قبل عرضه على اللجان الطبية.
9. لا يوجد إعراف من قبل اللجان الطبية أو التأمينات الإجتماعية بأن الديسك مرض مهني.
10. رغم ان الدائرة الطبية ترسل العامل الى أخصائيين لمعاينة وضعه وثبوت الحالة المرضية للعامل من خلال تقارير الأخصائيين الا ان مدير الدائرة الطبية رنا العمادي تصر ان التقارير الطبية غير صحيحة وتحاول ارسال العامل مرة أخرى الى أخصائي آخر.
11. تتصل مديرة الدائرة الطبية بالأخصائي الجديد لقيادة تقرير ووضع الكلام في فمه وغسل مخه من أجل أن يأتي التقارير بحالة مخالفة للوضع الحقيقي للعامل.
12. تتدخل المديرة رنا العمادي بشكل مستمر و سافر في تحديد التعويضات للعمال المرضى بل و تقترح برامج مختلفة من أجل تقليص هذه التعويضات ليخرج العامل بأدنى قدر من التعويض.

يطلب مجلس إدارة النقابة من الجمعية العمومية أدانة الدكتور رنا العمادي مديرة الدائرة الطبية والإدارة التنفيذية على المؤامرات التي حيكت ضد العمال أصحاب الحالات المرضية.

13. الباسكان:
تم مصادرة الميزانية الأسكانية الاصلية بسنوات 2002 و 2003 و 2004 بحجة انه وزارة الأسكان لم تزود الباسقائم من أجل الباء عليها. يجدر الذكر انه كان الكثير من العمال الذين يمتلكون أراضى ولكن الشركة ممثلة بمجلس

أدارتها أستولت على هذه الأموال من غير وجه حق و لم يستفيد العمال الذين يمتلكون أراضي من المشروع.

يطلب مجلس إدارة النقابة من الجمعية العمومية أدانة المسؤول الأول عن مشروع البنا أسكان في ذلك الوقت المدعو محمود الديلمي على مصادرته لأموال المشروع للسنوات 2002 و 2003 و 2004 لصالح مجلس الإدارة من غير وجه حق.

2. التظلمات

قامت اللجنة بالدفاع عن العمال في تظلمات رسمية (14) **تظلم** على حسب الجدول رقم 6.

3. القضايا العمالية:

قامت اللجنة بحل الكثير من المشاكل بشكل ودي على حسب **الجدول رقم 7**.

سجل التظلمات - سنة 2006

رقم الشارة	الدائرة	التاريخ	رقم التظلم
تم حذف المعلومة لخصوصيتها	G/B/M	2005/9/25	402
تم حذف المعلومة لخصوصيتها	G/B/M	2005/7/12	400
BTI بخصوص	G/B	2005/10/19	
تم حذف المعلومة لخصوصيتها		2005/4/4	
جماعي بخصوص الترقيات	C/W	2005/5/2	
جماعي	G/B	2005/6/28	399
تم حذف المعلومة لخصوصيتها			حل ودي
تم حذف المعلومة لخصوصيتها	G/B/M	2005/7/14	398
تم حذف المعلومة لخصوصيتها	G/B	2005/11/15	403
جماعي بخصوص الترقيات	الطاقة	2006/1/2	404
جماعي	الطاقة	2006/8/8	405
تم حذف المعلومة لخصوصيتها	الطاقة		حل ودي
جماعي بخصوص الترقيات	الطاقة		406
تم حذف المعلومة لخصوصيتها	الطاقة		409

الجدول رقم 7

سجل القضايا حسب الدوائر - سنة 2006

رقم التظلم	القضايا	حلت	لم تحل
1	التدريب	5	2
2	المالية	3	0
3	الطبية	77	9

7	53	دوائر العمال	4
0	19	الأخرى	5
175 قضية		المجموع	

الجدول رقم 7

لجنة الاعلام : (برئاسة الأخ عبدالله مهدي)

انتهجت اللجنة سياسة التثقيف و المساعدة لخلق جو و كيان نقابي بين العمال من خلال عمل الكثير من الإصدارات حيث تنوعت بين الإصدارات الورقية و الإلكترونية.
و كانت إنجازات اللجنة كالتالي:

1. إنشاء موقع الكتروني ومنتدى خاص بالنقابة.
2. إصدار 11 عدد من نشرة العامل وعدد واحد من نشرة العاملة.
(22،23،24،25،26،27،28،29،30،31،32)
3. إصدار بيانات تضامنية.
4. عمل إستبيان عن مطعم الشركة.
5. إصدار كتيب بمناسبة عيد العمال 2009 (حسين شيرخان تاريخ في خدمة الطبقة العاملة في ألبا).
6. إصدار كتيب بمناسبة عيد العمال 2010 (عبدالواحد عبدالرحمن مناضل في الزمن الصعب).
7. عمل بنرات عيد العمال 2009.
8. عمل بنرات عيد العمال 2010.
9. عمل فانيلات وقبعات خاصة بعيد العمال 2009.
10. عمل فانيلات وقبعات خاصة بعيد العمال 2010.
11. عمل بنرات صور القيادة لمسيرة عيد العمال 2010.
12. عمل أعلام تحمل شعار النقابة مع أعلام مملكة البحرين 2010.
13. عمل ملصقات تحمل صور القيادة وشعار النقابة.

14. عمل كيس رز يحمل شعار النقابة.
15. عمل بنرات خاصة بفعالية الأجهزة الالكترونية سامسونج.
16. عمل قارورات مياه معدنية تحمل شعار النقابة.
17. عمل أرشيف الكتروني خاص عن جميع أخبار النقابة في الصحف المحلية.
18. عمل أرشيف عن جميع أخبار النقابة في الصحف المحلية.
19. عمل إعلان يحمل صور القيادة الرشيدة على مبنى النقابة.
20. التواصل مع وسائل الإعلام الداخلية والخارجية.
21. مساعدة بعض النقابات في إصدار نشراتهم الدورية.
22. عمل قائمة بريد إلكتروني للنقابة.
23. إنشاء موقع على شبكة التواصل فيس بوك.
24. إنشاء قناة للنقابة على موقع اليوتيوب.
25. عمل أرشيف صور للنقابة.

لجنة التنظيم و الفعاليات : (برئاسة الأخ رياض مهدي)

عقدت لجنة التنظيم و الفعاليات عدة اجتماعات مع العمال في نادي الباسواء كانت اجتماعات تثقيفية أو اجتماعات مصيرية من خلال عرض الأمور المتعلقة بالشئون العمالية من اتفاقات عقدت أو في قيد التفاوض مع الادارة التنفيذية و العمل على اشراك العمال في المفاوضات و انتهاج المنهج الاستشاري من خلال استطلاع اراء العمال حول القضايا المصيرية. الجدول التالي يبين الاجتماعات التي تم تنظيمها:

جدول الأتماعات بناى البلسنة – 2010-2009

رقم الاجتماع	التارىخ
الإتماع الأول	2009/1/7
الإتماع الثانى	2009/2/9
الإتماع الثالث	2009/6/17
الإتماع الرابع	2009/8/26
الإتماع الخامس:	2009/9/2
الإتماع السادس	2009/9/30
الإتماع السابع	2009/10/28
الإتماع الثامن	2009/11/21
الإتماع التاسع:	2009/12/30
الإتماع العاشر	2009/2/8

وقد قامت اللجنة بتنظيم مسيرة الأول من مايو لعام 2009 ،
2010 حيث كانت نقابة البانقابة الوحيدة التى حشدت أكبر
عدد من العمال. وقامت اللجنة أيضا بتنظيم الأحتفال بعيد
العمال لعامى 2009 و 2010 بفندق الخلىج.
وخلال هذا الأحتفالات كرمت النقابة المئات من العمال على
مجهودهم وإخلاصهم.

قامت لجنة التنظيم و الفعاليات بالتنظيم و المشاركة فى الفعاليات
التالية:

1. مسيرة المصرفيين.
2. لقاء تعارفى مع الإتحاد
3. إعتصام مفصولى بنك الخلىج الدولى.

4. ندوة في جمعية العمل الإسلامي.
5. ندوة في الإتحاد العام حول الأعمال النقابية
6. إعتصام المصرفيين.
7. ندوة في جمعية الأصالة.

إضافة لذلك وضعت لجنة التنظيم جدول للزيارات الدورية حيث قامت اللجنة بأكثر من ثلاثين زيارة لمختلف أقسام و نوبات المصنع حيث كانت هذه اللقاءات تشاورية عرضت فيها النقابة مرئياتها للمرحلة القادمة كما إستتمعت لكافة آراء و مشاكل العمال للعمل على حل العالق منها.

اللجنة الخيرية (برئاسة الأخ حسن الأنصاري)

وضع المشروع الذي أقر نظامه في 2006 الكثير من الحلول للكثير من العمال الذين واجهوا صعوبات أثناء حياتهم. فالحالات المستعصية تتنوع بين حالات مرضية للعمال أو أحد أفراد عوائلهم لحالات حرائق البيوت. أستفاد من هذا المشروع 35 عاملاً حيث إستفادوا من كامل المبلغ المخصص للمساعدات البالغ خمسين ألف دينار. أما في عام 2010 و حتى اليوم فقد إستفاد 11 عاملاً متضرراً قد نظمت اللجنة أيضاً حملة للشعب الفلسطيني أثر العدوان الصهيوني على شعب غزة حيث بلغ مجموع تبرعات للشعب الفلسطيني أكثر من 5 الاف دينار.

كما شاركت اللجنة أيضاً نيابة عن النقابة الأخوة العمال في مختلف مناسباتهم كالحضور في حالات الوفاة أو الزواج أو المرض.

لجنة توظيف أبناء الموظفين (برئاسة الأخ عبدالله حمزه)

سعت اللجنة الى وضع نظام يطبق على الجميع حيث وضعت معايير لترتيب الأولوية للتوظيف حيث ركزت اللجنة على معيار الأقدمية.

تقدم للمشروع 300 عاملاً خدموا في الشركة من 10 الى 35 سنة لكن لم يتم توظيف أي من أبناء العمال خلال عام 2009 حيث كان باب التوظيف مغلقاً بحجة الأزمة المالية.

في عام 201 أيضاً لم يتم حتى الآن توظيف أي من أبناء الموظفين و لكن تم عمل الإجراءات الأولية للتوظيف كالفحص الطبي و الإمتحانات المهنية على أن يتم توظيف حوالي 40 من أبناء العمال في الدفعة القادمة من التوظيفات خصوصاً مع وجود نقص شديد في عدد العمال في الدوائر الإنتاجية.

لجنة العروض التجارية (برئاسة الأخ محمد علي مظفرى)

قامت اللجنة بتوفير عروض تجارية جديدة و تطوير عملية نشر العروض الموجودة للعمال و إستحداث اساليب جديدة

لتحقيق الاستفادة القصوى من هذه العروض حيث أصدرت اللجنة كتيب يحوي جميع العروض التجارية المتوفرة للإعضاء حيث وصل عدد المحلات المشاركة إلى أكثر من 200 محل تجاري يشمل مختلف البضائع و الخدمات التي يحتاج لها العامل للتخفيف من الضغط على ميزانيته و قد شملت هذه القائمة الأكل و الملابس و الأدوات المنزلية و غيرها. أما الاساليب المبتكرة هي السعي لتوفير خدمات و عروض داخل مبنى النقابة.

حيث قامت بالعديد من الحملات الموسمية للعروض مثل عروض بتلكو، عذاري، جريدة البلاد، أرامكس.

و قد نجحت اللجنة في إفتتاح مكتب خاص للعروض التجارية حيث يتواجد مندوبوا الشركات التجارية لتقديم خدماتهم للعمال مثل مندوب التأمين و مندوب تخليص المعاملات.

تتطور أيضاً عمل اللجنة حيث قامت بعدد من المعارض المتخصصة بلغ عددها خمس معارض في مجالات مختلفة حيث تم إقامة معارض لأجهزة إلكترونية و معارض للملابس و معارض لأدوات التجميل و الإكسسوارات.

كما سعت اللجنة لتفعيل الدور التضامني للعمال البحرينيين فقامت بعمل معارض مشتركة مع عدد من النقابات المختلفة دعماً للحركة العمالية البحرينية.

أما ما يدعو للفخر و الإعتراز فهو طرح أول منتج تجاري يحمل إسم و شعار النقابة و هو أرز معبأ خصيصاً للنقابة.

لجنة العلاقات الخارجية (برئاسة الأخ باسم كويتان)

تم إنشاء هذه اللجنة في هذه الدورة من العمل النقابي نظراً لأهمية مد العلاقات العمالية على مستوى المملكة و مستوى

العالم من أجل تطوير الحركة النقابية و خلق حالة من التضامن المحلي والأممي.

قامت اللجنة بمراسلة أغلب المنظمات النقابية المحلية و الدولية و ثم بدأت علاقات نقابية مع مختلف الجهات النقابية أو المهتمة بالعمل النقابي.

على المستوى المحلي قامت اللجنة بعمل إتصالات بالعديد من النقابات المحلية تتكالت بتشكيل لجنة مشتركة للعروض التجارية. كما قامت اللجنة بالعمل و المشاركة في عدد من الجهات المرتبطة بالعمل النقابي حيث شاركت في:

1. ندوة في جمعية الأصالة ناقشت إعادة الهيكلة في الشركة
2. ندوة في جمعية العمل الإسلامي ناقشت إعادة الهيكلة.
3. ندوة في الإتحاد ناقشت تداعيات إعادة الهيكلة.
4. ندوة في جمعية العمل عن دور النقابيين في الأزمات العمالية.
5. ورشة عمل عن الأزمة المالية من تنظيم الإتحاد العام

قامت اللجنة بحضور أولى فعاليتها الدولية بحضور مؤتمر من تنظيم الإتحاد العالمي للنقابات عن تأثيرات الأزمة المالية على العمالة العالمية تم عقده في مبنى البرلمان الأوروبي في بروكسل ببلجيكا في أكتوبر 2009 حيث تقدمت النقابة بطلب الإنضمام إلى الإتحاد و قد لاقى الطلب الترحيب من قبل ممثلي الإتحاد حيث تم عرضه على المجلس المركزي للإتحاد الذي وافق على عضوية نقابة عمال ألبا لتصبح أول نقابة عمالية بحرينية تنظم لإتحاد دولي.

كما قام ممثلوا اللجنة بحضور مؤتمر تداعيات الأزمة المالية الذي عقد في لبنان في فبراير 2010 الذي نظمه الإتحاد الوفاء للعمال

أما على صعيد التعاون الثقافي في العمل النقابي فقد تم مخاطبة عدة جهات نقابية و عمالية من أجل الحصول على إنتاجاتها العمالية وقد إستجابت أغلب الجهات للتعاون مع نقابة عمال ألبا فأصبحت النقابة على إتصال دائم مع كافة المنظمات المهمة من أجل الحصول على آخر الأخبار و من أجل دعم التعاون في مجال الحملات الدولية.

قامت اللجنة بحملات مساندة لعمال مفصولين و مظلومين من كافة بقاع العالم كحملات التضامن مع مفصولي تايوان و الفلبين و العراق.

لجنة الصحة و السلامة و البيئة (برئاسة الأخ عيسى موسى)

تراجع اللجنة كافة إجراءات المتعلقة بالصحة و السلامة و البيئة و من ثم ترفع تقاريرها عن أي مخالفات موجودة.

كما تقوم اللجنة بمراجعة كافة الحوادث التي تقع في الشركة لتحديد الأسباب الأساسية لكل حادث من أجل الوقوف على أماكن الخطر و متابعة إزالتها.

أيضاً يحضر أعضاء اللجنة الإجتماعات التنفيذية للصحة و السلامة من أجل المراجعة الدورية للوضع العام في مجال الصحة و السلامة.

شارك وفد من الأعضاء في عدد من الورش التي أقيمت في مجال الصحة و السلامة.

الباب الثالث

الإنجازات

1 - الرواتب و العلاوات:

إستطاع المجلس تثبيت الزيادة السنوية بمقدار 5% و إضافة مبلغ 20 دينار إلى كافة العمال مما رفع قيمة الزيادة السنوية للفئات الغير إشرافية ما بين 8% إلى أكثر من 10%.

و قامت النقابة بحشد العمال من خلال اللقاءات المباشرة معهم في النادي و من خلال الزيارات الميدانية لأماكن العمل المختلفة و محاولة تعريفهم بالوضع المزري لرواتب و علاوات العمال مقارنة بأوضاع الرواتب و العلاوات في السوق. و حاولت مساعدة الإدارة التنفيذية في محاولة للوصول إلى دراسة مقنعة عن علاوات المناوبة و طبيعة العمل و الحرارة لتستطيع الإدارة التنفيذية إقناع مجلس الإدارة لتعديل العلاوات لتتماشى مع الوضع العام خاصة مع تقليص عدد العمال و زيادة الحالات المرضية بين العمال.

2 - البا إسكان:

تم إقرار مشروع البا إسكان بعد أن توقف لمدة 3 سنوات و ذلك بسبب عدم توفر أراضي من قبل وزارة الاسكان حيث من باب مبدأ أيجاد مشروع للإسكان في الشركة وافقت النقابة على مشروع الشركة بعد جهود حثيثة و برغم عدم قناعة النقابة التامه لهذا المشروع بسبب المبلغ المدفوع من قبل الشركة للمستفيد و لكن لتفعيل المشروع وحجز الميزانية المرصودة و المطالبة بتطويره كان لا بد من الموافقة عليه و هو لا يلبي طموح النقابة كاملة. وعليه تم الموافقة على إعطاء قروض البا أسكان لشراء منازل أو بنائها بسقف وقدره 40000 دينار على أن تكون بدون فوائد وأيضا برفع مبلغ تكملة البناء والترميم وأن تكون بدون فوائد.

وفي نهاية سنة 2007 تم الموافقة على زيادة سقف مبلغ قروض البناء والشراء الى 70000 دينار على أن تكون بدون فوائد وأن تسترجع الشركة المبلغ خلال مدة 20 سنة او المتبقى للتقاعد أيهما أصغر. على أن تسترجع الشركة المبلغ ناقصا 10% من قيمة القرض.

في عام 2009 تم منح 70 قرصاً إسكانياً للعمال كما تم منح 47 قرصاً للترميم و تكملة البناء. أما في عام 2010 تم حتى الآن منح 20 قرصاً إسكانياً و 50 قرصاً للترميم و تكملة البناء.

3 - التأمين الصحي:

بعد السعي و المطالبة لسنوات عديدة إستطاعت النقابة أن تحقق مشروع التأمين الصحي وقد وعدت الإدارة النقابة بتغيير قواعد

وشروط التأمين الصحي في شهر 2007/7 ولكنها فشلت بتحقيق هذا الألتزام وأعطت وعد آخر على تعديل التأمين الصحي بعد انتهاء بوليصة التأمين.

كان هناك في التأمين الصحي 4 سلبيات رئيسية بعد أن وافقت الشركة على تحمل نفقات الولادة للمرأة العاملة بسقف 800 دينار. والسلبيات هي:

أ- ليس هناك أي تأمين صحي لعائلة العامل (الزوجة والأولاد) على رغم من محاولات النقابة المتكررة لحل هذا الموضوع.
ب- ليس هناك أي تأمين للعامل المتقاعد و عائلته حيث ان الحالة الصحية للمتقاعد و عائلته تستدعي ان يكون هناك تغطية تأمينية صحية بعد وصولهم الى سن التقاعد .
ج- ليس هناك تغطية تأمينية صحية لعلاج الأسنان للعمال و عوائلهم.

د- وجود نظام الزامية التحويل في الدائرة الطبية في ألبا حيث قامت إدارة الشركة بتحمل علاج الراحية الأولية مما جعل شركة التأمين تتمسك بالتحويل من قبل الدائرة الطبية للشركة قبل قبول بطاقة التأمين الصحي من قبل أي مستشفى موجود على شبكة شركة التأمين الصحي.

يجدر الذكر هنا انه لم يكن هناك تفسيراً واضحاً للحالات الطارئة وانه يجب على النقابة ان تحل هذه المشكلة مع الإدارة التنفيذية.

في عام 2009 تمكنت النقابة من الوصول صيغة تأمينية أفضل حيث أصبح التأمين شامل حيث شمل علاج الأسنان لكن بمبلغ قليل جداً و أيضاً تجاوز النظام التأميني الجديد إلزامية التحويل الطبي من الدائرة الطبية في ألبا.

النقابة ترى تضارب في وجود الدائرة الطبية بعد تطبيق نظام التأمين الصحي الجديد خاصة من حيث التكلفة العالية للمركز و تطالب بتحويل مصاريف الدائرة الطبية لإستخدامها في تطوير التأمين الصحي ليشمل عوائل العمال.

4- بخصوص نظام الترقيات الجديد (قياس القدرات)

تعرض فئة كبيرة من العمال الى أضرار هائلة بسبب عدم وجود نظام للترقيات الحقيقية مما أدى إلى تأخير ترقيةاتهم لمدد طويلة من الزمن. حيث تجاوز عدد من بقى على نفس الدرجة بدون ترقية لمدة تصل الى أكثر من 15 سنة الى أكثر من 150 عامل. وبلغ عدد العمال الذين بقوا على نفس الدرجة لمدة تساوي أكثر من 10 سنوات الى 600 عامل. ونتيجة لذلك قامت النقابة والأدارة بأستحداث نظام قياس القدرات الجديد الذي يضمن حصول الموظف على الترقية.

ومن ميزات هذا النظام:

1. انه يجب على ممثلي صاحب العمل تدريب الموظف للحصول لى الترقية من خلال برنامج تتشارك فيه دائرة العامل مع دائرة التدريب والموارد البشرية والنقابة.
2. لا يجب للموظف انتظار وجود شاغر من أجل الحصول على الترقية ولكن يمكن للعامل حصوله على مهارات تسمح له بالحصول على الترقية رغم عدم وجود شاغر.
3. يمكن لكل العمال الحصول على الترقية على رغم من تحصيلهم الدراسي ولكن يحتاج العامل ذو المؤهل الأكاديمي لوقت أقل للحصول على الترقية في نظام قياس القدرات.
4. يجوز للعامل الموهوب ان يتجاوز الحدود الزمنية للزمة للبقاء في الدرجة (سنتين ونصف) في حال حصوله على رسالة توصية من مديره ومديره العام. ويجدر الذكر ان النقابة لا تؤيد مثل هذه التوصيات وأنها لا توصي العمال بالأخذ بهذا الطريق.
5. تم إضافة الدرجة الثامنة الى سلم الرواتب لأغلب الأقسام بالشركة.

و تم تحقيق مطالب عمالية مقدمة منها من قبل العمال و من قبل مجلس إدارة النقابة و منها

1. تسقيف موقع أنتظار الباصات داخل و خارج الشركة و توفير كراسي حيث تم الموافقة على الطلب

و هناك انجازات تحققت من خلال مطالبة العمال لها أو المطالبة بها من قبل مجلس إدارة النقابة و منها :

1. تسقيف موقع انتظار الباصات داخل و خارج المصنع و توفير كراسي إسمنتية حيث تمت الموافقة النهائية و بانتظار المناقصة و البدء بالتنفيذ.
2. مشروع تقاعد سن الستين
3. تحمل تكاليف الولادة للعاملات من 400 دينار إلى 800 دينار.
4. احتساب ساعات العمل بالإنابة للمدة التي تقل عن أسبوعين.
5. استحداث إجازة لمرافق المريض.
6. إضافة طلبة الروضة في مشروع الحقيبة المدرسية.
7. تمت الموافقة على إعطاء العامل مبلغ 200 دينار في حالة وفاة أحد أبويه.
8. تم الموافقة على تغيير مبلغ البطاقة الذهبية من 20 دينار إلى 50 دينار حيث المشروع قيد إعداد اللوائح الداخلية لشركة لتفعيله.
9. تفعيل مشروع أبناء العاملين.
10. تم تثبيت 40 لوحة إعلانات خاصة بالنقابة في جميع أرجاء المصنع.
11. تمت الموافقة على تكريم جميع العاملين المنضبطين طوال العام حيث يشمل التكريم العمال و المراقبين و المشرفين.
12. تمت الموافقة على إعفاء العمال من من وصل سنهم إلى سن التقاعد من مشروع قياس القدرات و ترقيةهم مباشرة بدون اختبارات.
13. تمت الموافقة على تأجيل استقطاع أقساط بيوت الباسكان لدفعة الأخيرة إلى سنة واحدة.

14. تمت الموافقة على زيادة المبلغ المخصص للحقيبة المدرسية من 10 دنانير للحقيبة الواحدة إلى 15 دينار.
15. تمت الموافقة على توفير كلمة مرور للنظام ساب الخاص بالشركة للنقابة لاستخدامه للوصول للمعلومات المتوفرة في هذا النظام.
16. تمت الموافقة على إعطاء أجازة مدفوعة إلى المبتعثين من قبل الشركة لدراسة في معهد البحرين أيام الاختبارات النهائية و الانصراف قبل الدوام الرسمي بساعة و النصف الساعة.
17. تمت الموافقة بدفع جميع مصاريف الرسوم الدراسية للعمال الدارسين على حسابهم الخاص في معهد البحرين لتدريب إذا كان معدلة الفصلي 2.75 أو أكثر.
18. تمت الموافقة على صرف البونس للعمال المتقاعدين على حسب عدد الأيام التي عمل بها خلال السنة المنصرمة.
19. تمت الموافقة على تأمين لاعبي كرة القدم لفريق الشركة.
20. تمت تعديل و زيادة البوابات في المدخل الشمالي من بوابتين إلى 4 أبواب
21. تم تركيب براد ماء عند البوابتين الرئيسيتين لشركة.
22. تم تخصيص مواقف للحالات الخاصة في مواقف السيارات في البوابة الشمالية.
23. تمت الموافقة على تحمل استقطاع 1% ضد التعطل من قبل الشركة.
24. تمت الموافقة على توفير باص نقل المرضى من البوابة الشمالية إلى المركز الصحي.

25. تمت زيادة السلة الرمضانية من 2,500 إلى عشرة دنانير بدل السلة العينية.
26. تمت الموافقة على توفير وجبات للعمال في شهر رمضان الكريم خلال نوبة المسائية فقط.
27. تمت الموافقة على توفير وجبات للعمال في يوم عيد العمال خلال النوبة المسائية فقط.
28. تم تثبيت حفل عيد العمال السنوي و توفير له ميزانية سنوية من قبل الإدارة.
29. تم تثبيت حفل العيد الوطني المجيد السنوي و تم رصد ميزانية سنوية من قبل الإدارة.
30. تمت الموافقة على زيادة البعثات الجامعية لأبناء العمال من 100 طالب إلى 120 طالب و زيادة المبلغ إلى 1200 دينار سنويا و تمديد المنحة إلى 4 سنوات بدلاً من 3 سنوات.

الأنضمام الى الأتحاد العام لنقابات عمال البحرين:

حاولت النقابة ان تخفض الرسوم التي يطالب بها الأتحاد العام لعمال البحرين كل عمال البحرين للأشتراك بهياكله النقابية وهي 25% من أشتراكات الأعضاء المسددين لأشتراكاتهم.

تطلب النقابة من الجمعية العمومية ان توكل مجلس الإدارة بأخذ ما يلزم للأنضمام الى الأتحاد العام لنقابات عمال البحرين.

أمين سر النقابة
ياسر الحجيري

رئيس النقابة
علي البنعلي