

حول أسلوب العمل والعضوية في النقابات

هناك ظاهرة ايجابية تشهدا الحركة النقابية في الضفة الغربية هذه الايام . وهي تلخص في الاقبال على الانخراط في عضوية النقابات والعمل على زيادة نشاطها .

وما كانت هذه الظاهرة لتأخذ هذه الابعاد لولا توقع هؤلاء العمال ان تكون النقابة والعمل النقابي سبيلا لهم لتحصيل حقوقهم من اصحاب العمل في وجه الانخفاض المستمر في مداخيلهم الفعلية، والتردى الناتج عن ذلك في اوضاعهم المعيشية.

وهذا التوقع يشكل في حد ذاته تحديا للنقابات وامتحانا لمقدرتها على استثمار هذه الظاهرة لصالح زيادة قوتها وفعاليتها، ومن اجل اقناع العمال بانها في مستوى توقعاتهم . ولكن يبدو ان هناك من لم يحضر دروسه جيدا لهذا الامتحان . وهناك من يتردد في اجابة السؤال او يستعجل او يتعجل ، على الاقل، في الاسئلة المطروحة . وهو لا يجمعها يتراجع بين الرؤى لقوة العادة او الانسلاخ عن معطيات الواقع الملوم.

ويبدو ان كلا الموقعين خاطيء ولا يساعد على احراز النجاح في الامتحان . وبالتالي فلن يساعد ، في نهاية المطاف على تطوير عمل النقابات وتوسيع صوفها . لان من مستلزمات العمل النقابي الاساسية ومن شروط ضمان توسع النقابات القدرة على تحديد المطالب العمالية بصورة واقعية وحسن اختيار اسلوب متابعة هذه المطالب وتحقيقها .

وهذه ليست قضية بسيطة، كما يظن البعض . فتحديد المطالب مثلا ليس قضية ذاتية بل يخضع لمجموعة من الاعتبارات.

واذا كان الاعتبار الاول في ذلك هو الدفاع عن حقوق العمال والعمل في اجل تحسين اوضاعهم فان الاعتبارات الخاصة بالثقافة الوطنية، وبوظيفة المؤسسة، وبهوية راس المال وحجمه ، وبمعدل الربح، ونسبة الزيادة في تكاليف المعيشة للمجالين الكمي والكيفي وطبيعة السلطة السياسية، والوضع القانوني، والظرف السياسي ومستوى التنظيم النقابي، ودرجة تطور الصراع الطبقي، وصلة العمال الذين تقدم المطالب باسمهم لعملية الانتاج، وتجارب العمل النقابي.

ان كل هذه الاعتبارات ينبغي ان تراعى عند تحديد المطالب العمالية واساليب العمل من اجل تحقيقها . وتتنوع هذه الاعتبارات بفرص بالضرورة تنوع اساليب العمل واختلاف درجات المطالب العمالية.

اما التقييد بصيغ محددة مطلقا لا تأخذ في الاعتبار خصائص الوضع الملوم في الظرف المعين فيؤدي، وفق الحالة الى الانتهازية البيضية او الانتهازية اليسارية . وفي الظروف الحالية التي تشدد فيها وطأة الاستغلال والاضطهاد على العمال . ويزداد الهجوم على مكاسبهم ، ويستغل اصحاب العمل كل سلبات قانون العمل الاردني لصالحهم ، في هذه الظروف تقع على عاتق النقابات العمالية مسؤوليات مضاعفة.

ولكن معارضة هذه المسؤوليات لا تتطلب بالضرورة الانفصال كليا عن الاساليب المتبعة حتى الان، ولا التخلي بصورة مطلقة عن الاستفادة من بعض العناصر المساندة للعمل النقابي او عن المواجهات الفردية.

فهناك حالات لا سبيل لحلها بغير هذه الاساليب ، بسبب كثرة المؤسسات الحرفية وتبعثرها وحدانيتها وسهولة استبدال عمالها، ووجود القوانين والسلطة في جانب اصحابها، والحاجة الى مراعاة مقتضيات التحالف مع الفئة الاجتماعية التي ينتمي اليها معظم اصحاب تلك المؤسسات، وهي البرجوازية الصغيرة والمتوسطة، في الوضع الراهن الملوم . وهذه المسألة تبرز بوضوح عند معالجة خلافات العمل في مهق صغير او في منجرة يباون صاحبها عامل واحد وما شابه ذلك من حالات، وهي كثيرة جدا بسبب تعدد هذا النوع من المؤسسات الصغيرة في ظروف التخلف الاقتصادي القائم في بلادنا.

ولكن ليس معنى هذا تخليد مثل هذه الاساليب وتعميمها على جميع الحالات، واعتمادها اسلوبا رئيسيا للعمل من اجل تحقيق المطالب العمالية.

غير ان خطرا استمرار سيطرة مثل هذه الاساليب ، يبقى قائما طالما بقيت اغلبية اعضاء النقابات من عمال المؤسسات الحرفية وشبه الحرفية . وكذلك يبقى الى جانب ذلك خطر الانزلاق في القوضوية والمغامرة النقابية لنفس السبب .

واذا كان هذا الوضع لا يمكن تجنبه، بسبب مستوى التطور الاقتصادي للمنتدى في البلاد، فان هناك امكانيات للتخفيف من اثاره السلبية وذلك بتركيز جهود اكبر على ضم عمال المؤسسات الكبيرة، وخاصة الصناعية الى عضوية النقابات .

عندئذ تتوفر للنقابات عضوية لها صلة مباشرة بعملية الانتاج ، وموقع اكثر تحديدا وواقعا في ساحة الصراع الطبقي، وقابلية للوعي ولتبيين اساليب اكثر تطوراً للنضال الطبقي . ومن السهل تصور ذلك لدى المقارنة بين ما يمكن ان يقوم به عمال مؤسسة صناعية حديثة تشغل عشرات العمال، ان لم يكن مئات العمال، وعمال مؤسسة لا يزيدون عن خمسة اشخاص . ففي المؤسسة الاولى تتوفر للعمال كميات ضغط عديدة على اصحاب العمل منها انهم لا يستطيعون استبدالهم بسهولة، لا بسبب عددهم وحسب وانما بسبب خبرتهم الفنية ايضا، ومنها انهم يخشون الخسارة التي يسببها احتمال توقف العمل عن العمل، ووضعا ذلك على مستقبل استمرار ونجاح مؤسستهم وعلى موقف قطاعات من السكان قد تتأثر بتوقف عمل المؤسسة وتتحول الى قوة ضاغطة الى جانب العمال.

وهذه الكميات لا تتوفر لعمال المؤسسات الصغيرة ولا يشعر بها، او لا يكاد، صاحب المؤسسة الصغيرة كقوة ضاغطة عليه.

وفي الوضع الملوم الراهن في الضفة الغربية هناك تخلف ملحوظ في ضم عمال المؤسسات الكبيرة الى النقابات . ويتركز الاهتمام على الجانب الرقمي في تنفيذ مهمة التوسيع . ولا احد ينكر اهمية الكم والحاجة اليه في النقابات . ولكن الكم الكثير لا يولد بالضرورة كيفا جديدا وبالتالي كيفا جديدا في اساليب العمل.

ومع كل التقدير والحاجة للاهتمام بالعمال المتفرقين في اعمال موسمية وفي مناطق متباعدة ويعملون بصورة فردية، فانهم لا يستطيعون ان ينظموا اضرابا مشتركا لحل قضية مطلوبة . ولو نجحوا في تنظيمه فانه يظل بالنسبة لكل صاحب عمل مجرد اضراب قام به عامل واحد يشتغل عنده ويستطيع استبداله.

وهذا لا يعني اهمال تنظيم هذه الفئة من العمال في النقابات . ولكن قياس قوة النقابات وقدرتها على تطوير نشاطها استنادا الى ارقام العضوية، يفسح المجال لارتكاب اخطاء فادحة تؤدي في نهاية المطاف الى عكس ما يتمنى مركبو هذه الاخطاء اي الى تقليص العضوية من جديد .

وقد مرت النقابات منذ تشكيلها بفترات تذبذب كبير في العضوية وفرت تذبذبات الوضع الاقتصادي في البلاد . وكان الانصراف عن النقابات ملحوظا في اوساط عمال المؤسسات الحرفية وشبه الحرفية اكثر مما هو عليه في المؤسسات الصناعية الكبيرة نسبيا عند حسن الوضع الاقتصادي . بينما كان هذا التحسن حافزا لعمال المؤسسات الكبيرة نسبيا للمطالبة بمزيد من الحقوق.

وهذا يؤكد ميزة الثبات والديمومة في العمل النقابي التي تتوفر عند اتساع قاعدة النقابة في المؤسسات الصناعية الحديثة والكبيرة نسبيا.

ولا شك ان العمل النقابي في سعيه لتوسيع قاعدته في المؤسسات الكبيرة يصطدم بعقبات اكبر، ويلاقي معارضة اشد من اصحاب العمل بحكم خبرتهم ووسائل التأثير المتوفرة لديهم والنفوذ الذي يتمتعون به في الاوساط الاجتماعية ولدى الاجهزة المختصة بشؤون العمل .

ولكن ذلك لا يعني الركوب الى المكاسب السهلة، والتخلي عما هو صعب وان كانت جائزته في نهاية المطاف كبيرة ومؤثرة ايجابا على وضع النقابة واسلوب عملها .

ان التوجه لكسب عمال المؤسسات الكبيرة وتنظيمهم في النقابات هو المقدمة الاساسية لتحسين اساليب عملها وتطويرها . والتفكير في تطوير الاساليب مع سيادة العضوية ذات الطابع الحرفي يظل حلما في احسن الاحوال، ومغامرة غير محمودة العواقب في الواقع .

ابو العبد

قبضة أفيبار من الخليل

* يشكو العمال من ارتفاع رسوم التصديق على شهادات الخبرة التي يوفئها مفتش العمل ، وبالبلغة ٢٠٠ الى ٥٠٠ ليرة اسرائيلية .
* شركة تامر واحدة تتمتع بامتياز على غيرها من شركات التأمين في مجال التأمين على العمال .
* ويتساءل الكتبتون عن اسباب هذه الخطوة .
* مصنعا الخليل لا ترتكب مخالفات عمل الا نادرا والسبب ان مفتش العمل لا يتفحص هذه

مخصصات شهرية من البارود لكل محجر ولا يحتاج الامر الا الى توقيع المسؤول .
* تأسس في قرية ادنا - الخليل، وتحت اشراف الجمعية الخيرية هناك مركزا للنشاط الرياضي الثقافي الاجتماعي وذلك بدعوة من نخبة من شباب القرية وقد انتخب المركز هيئة ادارية له من طالب محمد علي الطيزي ومحمد شاكر الطيزي وعوض خليل الطران ومحمد حسن نوفل ومحمود بدر العوده واحمد عامر الشله وعبد الحليم ذيب وحمام احمد سالم وذيب ذيب .
وقد استطاع المركز رغم الصعوبات التي تواجهه ان يبتن طريقه بدعم من اهل الخليل والشعبه

تقارير رام الله

زيارة وقصية
قام حسين فرح الطويل أمين السر، ومحمود الشمر نائب أمين السر ومشرق لحد التنظيم النقابي وزكي حسن عضو لجنة التنظيم النقابي بزيارة العامل رسمي شكرو خليل من شركة معامل سلفانا برام الله من منزله بقرية بيتين - قفة رام الله وذلك في يوم الاحد الموافق ٢٧/٨/٧٨ وكان العامل المذكور قد أصيب اصابة عمل صباح يوم السبت الموافق ٢٦/٨/٧٨ عندما تناثرت شظايا بلاستيك خزان الماكينة التي يعمل عليها العامل نتيجة اهلاك اذني الشركة في صيانة الماكينات التي يعمل عليها العمال فلا يقوم المسؤول عن الصيانة الا باعمال الميكانيك - الصليح - عندما يطلب منه العامل ذلك اما ان يقوم المسؤول بصيانة الماكينات وتنظيفها وتزيينها وتفتحتها يوميا أو بشكل دوري كل يومين أو ثلاثة أو اسبوع فهذا غير وارد في اسلوب عمل الشركة . وقد اطلع وفد النقابة على تفاصيل الحادث من العامل وأخذ شكوا الى النقابة ، والنقابة بمدد التنسيق مع مفتش العمل والمعينين لتحقيق السلة والوقاية اثناء العمل وتحصيل تعويضات العامل ومستحقاته بالنسبة لمصاريف الطب والعلاج والتعويض عن ايام المرض وما يجدر ذكره ان الاجور متدن في شركة معامل سلفانا فلسطيني سبيل المثال . . . العامل المذكور - عامل فني - وله في الخدمة ثلاثة عشر عاما ونصف وحتى اليوم اجرته لا تتدى ال ١٠٠ مائة ليرة يوميا .

محاضرة عمالية

التي محمود الشيخ أمين السر ومشرق لجنة التثقيف النقابي محاضرون الحرد العمالية والنقابية الفلسطينية - الاردنية منذ عام ١٩٤٨ وما بعدها - وذلك يوم الاحد الموافق ٢٧/٨/٧٨ تعرض فيها الى النظام الاجتماعي والسياسي والوضع القانوني ونضال الحركة العمالية وتأسيس الحركة النقابية في الضفة الشرقية واجبا جميعات العمال الفلسطينية في الضفة الغربية وتأسيس الاتحاد العام لعمال الاردن في الضفتين وتأسيس اتحاد العمال العرب ومساهمة قياديين النقابيين الفلسطينيين - الاردنيين في تأسيسه، كما تعرض فيها لاستئناف مؤتمر العمال العرب في اسرائيل لاعماله ونشاطاته ومن ثم كيفية انضمام العمال العرب الى الهيئات ونضالهم من داخلها الى جانب العمال التقدميين اليهود، من اجل حقوق الطبقة العاملة ورفع مستواها على كافة المستويات

تتمكن عمال متعهد البناء - عبد القادر زبدان الياسني - عندهم عشرة عمال من تحصيل زيادة في اجورهم ، حيث حصل كل عامل على عشرة او حشر ليرة كزيادة يومية، وقد جا ذلك ثمره لانتقال العمال حول نقابتهم وقيادتها لنضالهم من اجل رفع مستواهم .