في مصنع «بولجات» الاسرائيلي للنسيج :

ساعات عمل طويلة.. وسائل نقل رديئة.. والعمل النقابي ممنوع

يقع مصنع بولجات للنسيج قرب

ويقوم المصنع على مساحة ١٠٠ دونم يعمل فيه ١٥٠٠ عامل منهم ٨٠٠ عامل عربي بينهم ٦٠٠ عامل من قطاع غزة والباقون من الخليل ، وقرى محافظتها .

من البداية

تستخدم ادارة المصنع شاحنات قديمة، جرى تحويلها الى وسائل نقل للركاب مقاعدها ضيقة وغير مريحة . يقول العمال ان هذه الشاحنات تحمل عددا من العمال اكثر من طاقتها والمسموح به بكثير. وعلى سبيل المثال يجرى نقل العمال في الفترة الصباحية في خمس شاحنات وفي المساء يعادون في ٤ شاحنات وليحشروا فيها كالسردين مما يسبب ارهاقا اضافيا لا يطاق وتعبا في الضلوع والارجل من الوقوف والزحام .

تطالب ادارة المصنع العامل العربي المستجد بملء استمارة تعاقد للعمل مدتها ٥ سنوات وفيها بند يشترط على العامل عدم ترك العمل قبل انقضاء هذه المدة وفي حالة مخالفته يفقد حقوقه المتعلقة بالتعويض والاتعاب والضمانات الاجتماعية ..الخ

وبعد ملء الاستمارة يخضع العامل لفحص طبي دقيق ثم يحول الى عمل يحدده له المسؤول دون اخذ الاعتبار في الغالب، لامكانيات وقدرات العامل او رغبته، واذا تذمر العامل او طلب النقل الى قسم اخر يواجه بالفصل واحتجاز تصريح العمل .

الدرجات والأجور

ويستطرد العمال "وهذا ليس كل شيء بخصوص العمل، فالعمال العرب كلهم او اغلبيتهم يعملون عمال مكائن وفي الاعمال التي تتطلب جهدا جسمانيا، وهذه الاقسام تخلو من العمال اليهود . وفي خلال سنة او اقل يتم ترفيع العامل اليهودي الى رتبة مسؤول او مساعد مسؤول في حين يبقى العمال العرب بدرجة عامل حتى لو وصلت مدة عمله اكثر من ١٢ سنة . وحسب نظام الدرجات في المصنع يحصل العامل على درجة ١٨ واما مساعد المسؤول فتصل درجته الى الدرجة ٤٠ والمسؤول اعلى من ذلك . والدرجة تعني زيادة في الاجرة اليومية بمقدار شيكل لكل درجة . وعليه يبلغ متوسط الاجر الشهري للعامل العربي ٣٥٠ شيكل جديد بعد الحسومات بينما تبلغ لنظيره اليهودي ٧٥٠ شيكل جديد . واكثر من هذا يتسلم العامل العربي راتبه بتاخير يصل الى ثلاثة ايام في حين يتسلم اليهودي راتبه فورا وفي الموعد المحدد .

ساعات العمل الاضافية

تمتد ساعات عمل العامل العربي الى اكثر من ١٢ ساعة في الاحوال العادية، وذلك باحتساب الساعات اللازمة للوصول الى المصنع والعودة للبيت . وفي المصنع يجرى استنزاف لطاقة العامل العربي اذ يكلف في حالات كثيرة بالعمل على اكثر من ١٢ ماكنة، ويتلقى فوق هذا كما من التهديدات ومن ثم المسؤول، بالطرد ان لم يتفانى في عمله او تذمر منه .

ويجبر العمال العرب على العمل ساعات اضافية، وكما يقول العمال ، "يا ويل من لا ينصاع لامر ادارة المصنع . اذ تنهال التهديدات بعقوبة الخصم من الاجرة ، والفصل من العمل دون تعويضات او حقوق ..الخ . وتصل الساعات الاضافية حد العمل ورديتين كاملتين، وفي ورديات العمل الليلي وايام السبت والاعياد .

ويرفض العمال اليهود العمل ساعات اضافية بتاتا. فحسب قانون الاجور الجديد يتم خصم استقطاع مبالغ كبيرة من اجرة العامل الذى يعمل ساعات اضافية ، لكن العمال العرب يجبرون على العمل حتى ولو بدون اجر لهذه الساعات بالمدة .

خصم بسبب التأخير

وفي الوقت الذى يجبر العمال العرب على عمل ساعات اضافية طويلة بدون اجر من الناحية الفعلية يحاسبون بدقة على التاخير ولو دقائق على مواعيد تسلم وردية العمل .

فعلى مدخل القطاع — المعروف باسم نقطة ايرز — يجرى تعويض العمال رغم حيازتهم تصاريح عمل ويحدث ان يصلوا متاخرين للمصنع . فتقوم ادارة المصنع بخصم ساعات من اجور لقاء التاخر لدقائق احيانا، وقد تصل الخصميات بسبب التاخر الى ٣٠ شيكل وهو مبلغ اعلى بكثير من الاجر اليومي .

الاجازات

لا تعترف ادارة المصنع بحق الاجازة السنوية للعامل العربي والتي تصل ١٥ يوما مدفوعة الاجر حسب القانون ولتصبح ٢٦ يوما اذا وصلت مدة خدمة العامل ٨ سنوات، وتدفع الادارة اجرة ١٢ يوما منها فقط. وفوق هذا تفرض على العامل العربي اجازات غير مدفوعة الاجر متى شاءت خصوصا ايام الاعياد الرسمية ، وتحرم العمال من عيد العمال العالمي اذ يجبرون على العمل باجرة يوم عادي.

وفي المقابل يتمتع العامل اليهودي باجازته السنوية مع فائدة الانتاج (بريميا) واجازة استجمام مدتها ١٧ يوما للعامل الذى امضى اكثر من ٨ سنوات يصطحب فيها زوجته واطفاله على حساب المصنع .

والأكل

تقدم الادارة وجبات اكل للعمال . ويقول العمال ان هذه الوجبات لا تفي شيئا من حاجاتهم سواء من حيث الكم او النوع . فمثلا تقتصر الوجبة المقدمة لعمال ورديات ما بعد الظهر والليل على المربى والمرجرين، وفي الصباح بيضة مسلوقة تكون في اغلب الاحيان فاسدة.

واثناء دخول العمال للمصنع يخضعون لعملية تفتيش دقيقة — العمال اليهود يستثنون منها — ويمنع العمال من ادخال مواد غذائية معلبة وحتى البطيخ .. وتتكرر عملية التفتيش اثناء الخروج من المصنع .

ويقول العمال نسينا ان نقول انه تجرى للعمال الجدد عملية فحص يسمونها فحص "لتحديد نسبة الذكاء والصلاحية لنوع العمل" ويجرى التركيز في الاسئلة عما اذا كان العامل قد اعتقل سابقا او له اقارب معتقلون ولحمه الوطني ووعيه الطبقي .. وبناء عليه يتم قبوله او رفضه وحتى فصله بعد ذلك اذا تبين فيما بعد ما يشتم لديه من حس وطني او طبقي .

لجان نقابية.. ممنوع

في المصنع مجلس عمال تابع للهستدروت يقتصر عمله على متابعة وحل مشاكل وقضايا العمال اليهود . وتحظر ادارة المصنع على العمال العرب تشكيل اي جسم نقابي لجنة عمالية او ما شابه للدفاع عن حقوقهم وتحسين اجورهم وظروف عملهم الخ . واكثر من هذا تفصل الادارة العمال النشيطين نقابيا وتحرمهم من التعويضات والتامينات وسائر الحقوق وبوسائل واساليب متنوعة .

تحايل

مثلا يكلف العامل بالعمل في عدة اماكن متباعدة وحتى التشغيل في تنظيف المراحيض ، ويطرد اذا رفض . بحجة عدم اطاعة المسؤولين او يضطر لترك العمل لعدم قدرته على القيام به وفي الحالتين يحرم من كل حقوقه ومستحقات التعويض .

والاجازات المرضية نموذج جيد لعمليات التحايل . فالمجاز مرضيا يطلب منه بالتنسيق مع مكاتب الاستخدام استخراج تقرير طبي حول الصلاحية للعمل . وفي حال الصلاحية للعمل يطلب من العامل التوقيع على مستند يفقد بموجبه جميع حقوقه في حال تغيبه عن العمل ، واذا كان التقرير يقول بعدم الصلاحية ويحصل العامل على ٧٥ بالمئة من مستحقاته وبعد ان يقوم المسؤول بعملية دبلجة لعدد سنوات خدمة العامل وبحساب الايام التي عملها فقط واختصار المدة الى النصف

مثلا تغيب العامل اسماعيل المدهون من قسم نسيج الصوف ، بامر الطبيب مدة يومين، مدة خدمته تزيد على سبع سنوات، ورفض المسؤول اعادته لعمله بعد انقضاء المدة . وجاء التقرير الطبي يؤكد صلاحيته للعمل لكن ادارة المصنع لم تعترف بالتقرير وقررت فصله بدون تعويضات او مستحقات .

والتغيب حجة مبررة للفصل . فقد تم توقيف العاملين جمال عصفور واحمد لبة ١٥ يوما لانهما تغيبا يوما قبل عيد الاضحى رغم ان الادارة اعطت اكثرية العمال ١٠ ايام اجازة غير مدفوعة الاجر . كما طرد عامل خدم مدة تزيد على ٨ سنوات في قسم غزل الصوف لتغيبه يوما قبل عيد الاضحي وطلب منه المسؤول عدم دخول المصنع وهدده بالشرطة وتلفيق تهمة له .اذا رفض الخروج من المصنع

البقية ص ١١

على الطريق

عن هم ينمو أسرع من نمو الأطفال

كثيرة هي هموم المواطن في بلدنا هنا . بعض هذه الهموم ارتاح منها من حملها، ناس مثلنا في بلاد غير بلدنا . وظلت لنا هموما يومية عادية او متنامية، تكبر وتظل عادية ولكنها لا تصغر ولا تتلاشى بل تلد هموما جديدة تكبر هي الاخرى وتدخل خانة العادة والاعتياد عليها . وتتنافس هذه الهموم على مركز الاولوية في الاهمية والاهتمام عند المواطن . لكن طوال سنوات تسعة عشرة، تقترب من اغلاق العشرين ، لم يستطع اى منها منافسة هم مستقبل الابناء او تعليمهم وتأهيلهم . ويبدو ان هذا الهم ينمو اسرع كثيرا من نمو الابناء..

وفي مطلع كل عام دراسي تشتد حرارة النقاشات في كل بيت ، وتتبادلا بين الجيران والاقارب والمعارف ، حول كيفية احتواء هذا الهم او تخفيفه وتقليل آثاره غير المحببة . وترى الاباء والامهات يعصرهم الالم وهم يدورون في حلقة مفرغة . لا حل ولا امل بتخفيف حجم هذا الهم او تقليل آثاره الضارة على فلذات الاكباد . يعيدون ويكررون مشاكل تتجدد كل عام.. لم يعينوا بعد مدرسا لمادة كذا. معلم المادة غير كفء. الزحام شديد في الصف كتب المادة الفلانية لم تصل بعد رغم مرور اسابيع .. وهكذا وهكذا . ورغم مرور ما يقرب من شهرين على بداية العام الدراسي لم ترتفع البرودة لتنال من حرارة هذه النقاشات فالهم متجدد ولعبة مسؤولي وزارة التربية في عمان اشعلت قلقا عند الطلاب واهلهم لم تنطفئ او تخمد ناره بعد. وكثير من المشاكل المعتادة ما زالت قائمة بلا حل والناس يدركون لو ان المسؤولين يدرون ان حلها في مصلحة السلطة التي يخدمونها لما وجدت اصلا او لحلت بسرعة اكبر..

في النقاشات يجمع الكل على تدهور وانحطاط حال التربية والتعليم عاما اثر آخر .. اكثرية الاطفال ينهون المرحلة الابتدائية وهم لا يعرفون قراءة او كتابة لغتهم . حتى اكثر الامهات بساطة او سذاجة صارت تعرف من اولادها عن نجاح ضابطية التربية المؤزر في نفي وتغريب وسائل هامة لتعليم ابنائها.

الغالبية الساحقة تصل صف التوجيهي وتنهيه ، في المدارس الحكومية والاهلية ، دون ان تشارك في رحلة ترفيهية واحدة الى المختبر وحتى الى المكتبة فهذه متاحف لا حاجة للطلاب بها .. وهي ان وجدت تحوى مواد اثرية ترى من بعيد وممنوعة على اللمس . في البداية حظرت ضابطية التربية اختبارات الكيمياء حتى لا يتعلم الطلاب جمع او تركيب مواد يمس استعمالها بامن السلطة . ثم شمل الحظر مختبر الاحياء والفيزياء وصار غير مرغوب او تطوير او تحديث ادواتهما . وهكذا صار الطالب يدرس من الابتدائي حتى نهاية الثانوى علوما مجردة لا يعرف لها تطبيقا او حتى امكانية للتطبيق . . وصار مضمها او الالمام بها يزداد عسرا سنة بعد اخرى..

وليس هذا كل الامر بخصوص نمو الهم عند الاب والام.. ولكن الاسئلة التي تحيرهما من مثل كيف يحدث هذا ولماذا. يستمر يكبر هكذا واين الحل ومتى يأتي ليست اسئلة بلا جواب . .والى لقاء آخر.

— ابو وديعة —

لجنة مواجهة سياسة «القبضة الحديدية» تشرح اجراءات «القبضة الحديدية» ضدها

عقدت لجنة مواجهة سياسة القبضة الحديدية مؤتمرا صحفيا يوم الاثنين الماضي في قاعة الفندق الوطني بالقدس شرحت فيه بعض الممارسات الاسرائيلية ضد عدد من اعضائها — رغم كونها لجنة شرعية تعمل وفق القانون ، واللجنة، التي شكلت مؤخرا من اعضاء عرب ويهود ، بدأت تتعرض لاجراءات قمعية من قبل السلطات .

وتحدث في المؤتمر الصحفي فيصل الحسيني الناطق باسم اللجنة، وعمانويل فرجون ، وقرات جان ابو شقرة خلال المؤتمر الصحفي مرافعة الاسير المحرر جبريل الرجوب عن نفسه امام محكمة نابلس مؤخرا، التي حكمت عليه بالسجن الادارى لمدة ستة اشهر .

وروى المحرر علي جدة ما تعرض له من تعذيب قاس في اعقاب اعتقاله عشوائيا بعد حادثة باب المغاربة وشارك في الحديث امهات وشقيقات معتقلين، شرحن ما تعرضن له من تنكيل خلال المظاهرة التي نظمت في المدة الاخيرة، في منطقة باب العامود بالقدس ، تضامنا مع السجناء الفلسطينيين ابان اضرابهم عن الطعام مؤخرا..

هذا، وقد نظمت اللجنة في اليوم نفسه الذى عقدت فيه مؤتمرها الصحفي مظاهرة صامتة تحت شعار : "لتسقط سياسة القبضة الحديدية" شارك فيها عدد من امهات المعتقلين .

تخريب لممتلكات المواطنين العرب

× قام "مجهولون"، ليلة الجمعة الماضي ، بتمزيق اطارات ١٥ سيارة يملكها مواطنون عرب من منطقة واد الجوز وحي الثورى في القدس .ويفيد الاهالي ، بان هذه الاعمال التخريبية تاتي بعد اسبوع من تنفيذ عملية حائط المبكى.

كشك الفلافل لم يسلم

داهم الجنود الاسرائيليون ، الاثنين ١٠/٢٧ ، كشكا لبيع الفلافل في مخيم بلاطة بالقرب من نابلس ويعود الكشك لعائلة جابر . وقام الجنود المداهمون بكب الفلافل على الارض وخلطها بالتراب .

اعتداء في «كتان ديمونا» للنسيج

تعرض العامل محمد عدوى، من غزة، للاعتداء على ايدى عدد من العمال اليهود المتطرفين في مصنع "كتان — ديمونا" للنسيج، حيث انفردوا به بعيدا عن العمال العرب، وانهالوا عليه بالضرب، مما سبب جروح في انحاء مختلفة من جسمه، نقل على اثرها الى احد مستشفيات بئر السبع .

ويشير العمال العرب، الى ان هذا الاعتداء ، ليس الاول من نوعه،