حول أسلوب العمل والعضوية في النقابات

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

وما كانت هذه الظاهرة لتاخذ 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، والتردي الناجم 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 باشر بوضع الاجوبة قبل ان يقرأ او يستمع او يتمعن، على الاقل، في الاسئلة المطروحة. وهؤلاء جميعا يتراوحون بين الرضوخ لقوة العادة او الانسلاخ عن معطيات الواقع الملموس.

وبديهي ان كلا الموقعين خاطئ ولا يساعد على احراز النجاح في الامتحان. وبالتالي فلن يساعد، في نهاية المطاف على تطوير عمل النقابات وتوسيع صفوفها. لان من مستلزمات العمل النقابي الاساسية ومن شروط ضمان استمرار 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 من اجل تحسين اوضاعهم فان الاعتبارات الخاصة بالقضية الوطنية، وبوظيفة المؤسسة، وبهوية راس المال وحجمه، وبمعدل الربح، ونسبة الزيادة في تكاليف المعيشة في المجالين الكمي والكيفي وبطبيعة السلطة السياسية، والوضع القانوني، والظرف السياسي ومستوى التنظيم النقابي، ودرجة تطور الصراع الطبقي، وصلة العمال الذين تقدم المطالب باسمهم لعملية الانتاج، وبتجارب العمل النقابي.

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

اما التقيد بصيغ محددة مطلقة لا تاخذ في الاعتبار خصائص الوضع الملموس في الظرف المعين فيؤدي، وفق الحالة الى الانتهازية اليمينية او الانتهازية اليسارية.

وفي الظروف الحالية التي تشتد فيها وطأة الاستغلال والاضطهاد على العمال. ويزداد الهجوم على مكاسبهم، ويستغل اصحاب العمل كل سلبيات قانون العمل الاردني لصالحهم، في هذه الظروف تقع على عاتق النقابات العمالية مسؤوليات مضاعفة.

ولكن ممارسة 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 المراجعات الفردية.

فهناك حالات لا سبيل لحلها بغير هذه الاساليب، بسبب كثرة المؤسسات الحرفية وتبعثرها وحداثة عهدها وسهولة استبدال عمالها، ووجود القوانين والسلطة الى جانب اصحابها، والحاجة الى مراعاة مقتضيات التحالف مع الفئة الاجتماعية التي ينتمي اليها معظم اصحاب تلك المؤسسات، وهي البرجوازية الصغيرة والمتوسطة، في الوضع الراهن الملموس.

وهذه المسالة تبرز بوضوح عند معالجة خلافات العمل في مقهى صغير او في منجرة يعاون 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 خطر استمرار سيادة مثل هذه الاساليب، يبقى قائما طالما بقيت اغلبية اعضاء النقابات من عمال المؤسسات الحرفية وشبه الحرفية. وكذلك يبقى الى جانب ذلك خطر الانزلاق في الفوضوية والمغامرة النقابية لنفس السبب.

واذا كان هذا الوضع لا يمكن تجنبه، بسبب مستوى التطور الاقتصادي المتدني 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 او نقاء في ساحة الصراع الطبقي، وقابلية للوعي ولتبيين اساليب اكثر تطورا للنضال المطلبي.

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 مقومات 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 العمال عن العمل، ومضاعفات ذلك على مستقبل استمرار ونجاح مؤسستهم وعلى موقف قطاعات من السكان قد تتاثر بتوقف عمل المؤسسة وتتحول الى قوة ضاغطة الى جانب العمال.

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

وفي الوضع الملموس 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 مطلبية. 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 مرتكبو هذه الاخطاء اي الى تقليص العضوية من جديد.

وقد مرت النقابات منذ تشكيلها بفترات تذبذب كبير في العضوية وفق 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 تحسن 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 المتوفر لديهم والنفوذ الذي يتمتعون به في الاوساط الاجتماعية ولدى الاجهزة المختصة بشؤون العمل.

ولكن ذلك لا يعني الركون 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 أخبار من الخليل

* يشكو العمال من ارتفاع رسوم التصديق على شهادات الخبرة التي يوقعها مفتش العمل، والبالغة ٢٠٠ الى ٥٠٠ ليره اسرائيليه.

* شركة تامين واحده تتمتع بامتياز على غيرها من شركات التامين في مجال التامين على العمال.

ويتساءل الكثيرون عن اسباب هذه الحظوة.

* مصانع الخليل لا ترتكب مخالفات عمل الا نادرا والسبب المصانع الا بعد اشعار مسبق وقبل وقت كاف من الزياره. ونتيجة ذلك يجد الامور على ما يرام.

* احتج عدد من المواطنين على نقص وزن بعض اسطوانات الغاز عن الوزن القانوني. ويتساءلون كيف يوافق مفتش الاوزان على هذا النقص؟..

* يشكو اصحاب المحاجر من التسويف في صرف رخص البارود اللازم لاعمال المحاجر مخصصات شهرية من البارود لكل محجر ولا يحتاج الامر الا الى توقيع المسؤول.

* تأسس في قرية ادنا - الخليل، وتحت اشراف الجمعية الخيرية هنا ك مركزا للنشاط الرياضي الثقافي الاجتماعي وذلك بدعوة من نخبة من شباب القرية وقد انتخب المركز هيئة ادارية له من طالب محمد علي الطميزي ومحمد شاكر الطميزي وعوض خليل البطران ومحمد حسن نوفل ومحمود بدر العوده واحمد عامر الشمله وعبد الحليم ذيب وجمال احمد سالم وذيب ذيب.

وقد استطاع المركز رغم الصعوبات التي تواجهه ان يشق طريقه

نقابة رام الله

زيارة وقضية

□ قام حسين فرح الطويل امين السر، ومحمود السكر نائب امين السر ومشرف لجنة التنظيم النقابي وزكي حسن عضو لجنة التنظيم النقابي بزيارة العامل رسمي شكرى خليل من شركة معامل سلفانا براموالله في منزله بقرية بيتين - قضاء رام الله وذلك في يوم الاحد الموافق ٧٨/٨/٢٧ وكان العامل المذكور قد أصيب اصابة عمل صباح يوم السبت الموافق ٧٨/٨/٢٦ عندما تناثرت شظايا بلاستيك من خزان الماكنة التي يعمل عليها العامل نتيجة اهمال ادارة الشركة في صيانة الماكنات التي يعمل عليها العمال فلا يقوم المسؤول عن الصيانة الا باعمال الميكانيك - التصليح - عندما يطلب منه العامل ذلك اما ان يقوم المسؤول بصيانة الماكنات وتنظيفها وتزييتها وتفقدها يوميا أو بشكل دوري كل اسبوع او ثلاثة أو اسبوع فهذا غير وارد في اسلوب عمل الشركة. وقد اطلع وفد النقابة على تفاصيل الحادث من العامل وأخذ شكواه الى النقابة، والنقابة بصدد التنسيق مع مفتش العمل والمعنيين لتحقيق السلامة والوقاية اثناء العمل وتحصيل تعويضات العامل ومستحقاته بالنسبة لمصاريف الطب والعلاج والتعويض عن أيام المرض وما يجدر ذكره ان الاجور متدنية في شركة معامل سلفانا فعلى سبيل المثال.. العامل المذكور - عامل فني - ولد في الخدمة ثلاثة عشر عاما ونصف وحتى اليوم أجرته لا تتعدى الـ ١٠٠ مائة ليرة يوميا..

محاضرة عمالية

□ القى محمود الشيخ نائب أمين السر ومشرف لجنة التنظيم النقابي محاضرة عن الحركة العمالية والنقابية الفلسطينية - الاردنية منذ عام ١٩٤٨ وما بعدها - وذلك يوم الاحد الموافق ٧٨/٨/٢٧ تعرض فيها الى النظام الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والوضع القانوني ونضال الحركة العمالية وتأسيس الحركة النقابية في الضفة الشرقية واحياء جمعيات العمال الفلسطينية في الضفة الغربية وتأسيس الاتحاد العام لعمال الاردن في الضفتين وتأسيس اتحاد العمال العرب ومساهمة قياديي النقابيين الفلسطينيين - الاردنيين في تأسيسه، كما تعرض فيها لاستئناف مؤتمر العمال العرب في اسرائيل لاعماله ونشاطاته ومن ثم كيفية انضمام العمال العرب الى الهستدروت ونضالهم من داخلها الى جانب العمال التقدميين اليهود، من اجل حقوق الطبقة العاملة ورفع مستواها على كافة المستويات

□ تمكن عمال متعهد البناء عبد القادر زيدان الياسيني من بيتين/رام الله البالغ عددهم عشرة عمال من تحصيل زيادة في أجورهم، حيث حصل كل عامل على عشرة أو عشرين ليرة كزيادة يومية، وقد جاء ذلك ثمرة لالتفاف العمال حول

ضريبة القيمة الاضافية..
على اللحوم ايضا..

القدس - وجهت سلطة الضرائب بالقدس الدعوة لاصحاب محلات اللحوم بالمدينة للبحث في القيود والاجراءات التي ستفرضها ضريبة القيمة الاضافية على بيع اللحوم.

وعلمت الطليعة ان اصحاب محلات اللحوم بالمدينة متخوفون من ان تقوم السلطات بفرض رسوم باهظة على الذبح بالاضافة الى رسوم اضافية على كل كيلو غرام يباع ومن المنتظر ان تشكل هذه الاجراءات ازمة جديدة لاصحاب المحلات لانها لم تكن مفروضة عليهم سابقا.

وعلم ايضا ان هذه الاسباب قد دفعت سلطة الضرائب الى