١٤٠٠ اصابة عمل و ٣٠ وفاة حصيلة عشر سنوات

تعد المعلومات المستقاة من سجلات عدد من النقابات في الضفة الغربية عن ارتفاع حوادث العمل في العام ٨٦ بنسبة تزيد عن ٥٠ بالمئة عن حوادث العام السابق . واذا كان ضروريا لفت الانتباه منذ البداية الى حقيقة انه لا يتوفر حتى الآن اي تجميع عن حوادث العمل ومن ثم تسجيلها، حيث ان كثيرا من العمال يتعمدون التعتيم دون تبليغ او اخبار . فان الارقام التي حصلنا عليها بعد عملية معالجة انفسهم انها اقل من الواقع .

وبالرغم من ذلك فان مجموع الاصابات هذا العام زاد عن ٢٠٠ اصابة في العام الماضي حوالي ١٤٠ اصابة تقريبا في الخليل وتأتي بعدها رام الله فبيت لحم واخيرا نابلس — حسب ما تحوله لنا ارقام عن طولكرم وجنين والقدس ، وبلغ عدد الوفيات المعروفة حتى الآن من هذه الحوادث وفيتان .

واذا اخذنا ارقام السنوات العشر الاخيرة فان الحوادث تزيد عن ١٤٠٠ اصابة عمل منها حوالي ٣٠ حالة وفاة . وظلت الخليل طوال السنوات العشر الماضية تحتل المرتبة الاولى من حيث عدد الاصابات والوفيات . فالاصابات فيها حوالي ٢٠٠ والوفيات ٩ .

وقد عبر النقابيون والعمال عن سخطهم من هذا الوضع ، واكدوا امكانية تخفيض عدد الاصابات وحالات الوفاة بشكل ملموس اذا روعيت اسس السلامة الوقائية والصحية واشاروا الى ان مستوى التطور الصناعي في بلادنا لا زال متخلفا نسبيا . واعلنوا انهم طالبوا وما زالوا يطالبون دوائر العمل ان تنهض بمسؤولياتها وان توفر العدد اللازم من مفتشي السلامة والوقاية من اصابات واخطار العمل وان يستجيب المسؤولون لالحاح النقابات العمالية، بتنظيم زيارات تفتيشية الى المواقع لمراقبة تنفيذ القانون، وضمان توفر وسائل الوقاية والسلامة فيها، ومن ناحية اخرى القيام بحملة توعية من خلال عرض افلام واقامة ندوات في مقار النقابات العمالية كجزء من برامج توعية وتثقيف صناعية .

تعليق اضراب عمال فندق «نوتردام»

امهلت اللجنة العمالية في فندق نوتردام ادارته بناء على طلب المونسنيور ريتشارد ماتيس مدير الفندق خلال الاجتماع الذي عقدته معه بحضور لجنة الوساطة وعدد من عمال الفندق ، فقد تقرر تعليق الاضراب العمالي لمدة اسبوع من تاريخ ٨٧/١/٢٢ ، لاتاحة المجال امام حوار بناء من اجل تحقيق المصلحة العامة ، وذلك لتاكيد نية العمال وحرصهم على استمرارية هذه المؤسسة

في الميدان بوحدة الصف نحقق الهدف

شهد بعث الدف' في اوصالي ، وانهب في الحماس . مجموعة من عمال لحد الصانع ، في منطقةالوسط ، تلتف حول ثلاثة من النقابيين هناك . يناقشون قبرود عملهم ومستوى اجورهم المتدنية . ويخلصون الى ان رفع قيمة الاجور، هو المطلب الاكثر الحاحا . ولكنهم يتوقعون ردا عنيفا، من اصحاب وادارة المصنع . الذين يستغلون حاجة العمال الماسة لفرص العمل .

وهنا يجري حوار نشط وفعال . يشارك فيه الجميع . ويتفقون على اتباع طريقة في العمل . من نوع السهل الممتنع على غير المخلصين والمثابرين . يتفق العمال على تحديد الهدف المباشر والممكن انجازه . وهو المطالبة برفع قيمة اجور المواصلات الى ومن موقع العمل . التي تستهلك ثلث قيمة اجورهم حيث اكثرية العمال يتقاضون مبلغ ٦٠ شيكلا اسبوعيا الكل منهم .

ويقررون حقيقة ان المطالبة الجماعية هي السبيل الاضمن ، وذلك بصياغة مذكرة يوقع عليها اكبر عدد ممكن من عمال الموقع . الذين يعدون بالعشرات .

يتعاهدون بتسجيل اسماء ومهن ومسؤوليات ومواقع سكن كل العمال . ويأخذون في لورد الاسماء على قاعدة واحدة وحيدة ، وهي : هل يوقعون على المذكرة ام لا ؟ وما السبب ؟ وتكون حصيلة الجولة الاولى من الفرز ان ٤٠ بالمئة من العمال يمكن ان يوقعوا .

ويعود العمال في اليوم التالي لتكبر مجموعتهم ويستأنفون البحث بثبات وبشكل ادق . فترتفع النسبة الى ٨٠ بالمئة . منهم ٢٨ بالمئة يحتاجون جهودا اضافية لكنهم لن يخذلوا زملاءهم وانفسهم .

وظهر ان نسبة ٢٠ بالمئة من العاملين في الموقع لن يقفوا مع زملائهم في الوقت الحاضر ، على الاقل . لاسباب مختلفة، اهمها طبيعة المسؤوليات الوظيفية المسندة اليهم والاجور العالية التي يحصلون عليها . حيث يعتبرون وكأنهم اصحاب عمل واكثر .

ويطلق النقابيون على النتيجة العامة لعملية الفرز بان الحصول على نسبة ١٠٠ بالمئة غير ممكن ليس عندنا فحسب وانما عالميا ايضا، كما تبين تجارب عمال سكة الحديد المضربين في فرنسا، وعمال المناجم في بريطانيا وفي جنوب افريقيا وغيرها من المواقع .

وقد تجلى دور النقابة واهميتها بوضوح اكثر، عندما استعد قادتها لمساعدة في اقناع العمال المترددين وزيارة اكبر عدد ممكن من العمال في اماكن سكنهم وبيوتهم . واستضافتهم في مقرها ، دارهم .

ذلك ان اصحاب المصانع والمؤسسات الكبيرة، يمتدون النقابيون من الانتقال بالعمال في مواقع العمل ، حتى في فترة الاستراحة .

وفي نهاية الاجتماع اكدت الهيئة الادارية للنقابة، ان وفدا منها سيقوم بمقابلة والتفاوض باسم العمال، تاكيدا لوحدتهم وتضامنهم، وتعتهم مساندة زملائهم العمال في كل المواقع ، وحماية لفرص عمل المبادرين والمبادرات من عمال المصنع .وصونا ورعاية لبداية هذا التحرك .

ونأمل ان نلتقي ثانية لنتحدث عن النتائج الايجابية ...

— حسين فرح الطويل —

العمال العرب في مصنع «ليدي باجير» لصنع الملابس الجاهزة

حركة... والى الامام دوما

تقرير — فجر الهادى

اكثر من ١٥٠ عامل عربي ، شبان وشابات في مقتبل العمر ، يعملون في مصنع "ليدى باجير" للالبسة الجاهزة ، في المنطقة الصناعية في تلبيوت في القدس . ومعهم يعمل "زملاء غير عرب" في ظروف وشروط عمل اخرى ، لا تتوفر حتى في حدودها الدنيا للعمال العرب . وينال العمال العرب معاملة لا تليق بالادميين . والمعاملة وغيرها تضمنها نصوص قانونية واكثر من هذا ادرك العمال بتجربتهم المرة ان هناك "نصوصا قانونية" غير مكتوبة ، وغير معلنة تطبقها ادارة المصنع لتضييع حقوقهم بما فيها الضمانات والتعويضات والمكتسبات .. الخ دون احساس لا بمسؤولية "قانونية ولا حتى انسانية .

كانت "الطليعة" قد نشرت تقريرا عن ظروف العمل واوضاع العمال في هذا المصنع قبل شهور ، وفي هذا التقرير نحاول القاء "ضوء على ما هو جديد . نعني خطوات العمال من اجل تحسين ظروف عملهم . ولاعتبارات محددة ، ومعروفة نقدم هذه التجربة على السن عدد من العمال تحتفظ باسمائهم في ملفاتنا ، واستجابة لطلبهم . وحتى لا نوفر للادارة منفذا تستخدمه في فصل اكثر العمال وعيا "تأمل ان يتفهم اصدقاؤنا العاتبون علينا لعدم نشر الاسماء ، ظروفنا وظروف العمال ".

شيء مختصر عن العمال وظروفهم

العمال العرب (١٥٠ — ٢٠٠ عامل) من مناطق مختلفة ، بيت لحم والقدس والخليل يتوزعون على مختلف اقسام المصنع ، وبجهدهم ابتداءا من تفصيل قطعة القماش وخياطتها ملابس وحتى خروجها من تحت المكاوى الالية يستمر المصنع في زيادة انتاجيته دون قلق بمستوى اجور العمال المتدني (في المتوسط ١٤ — ١٨ شيكل) .

ومع ان وقت العمل محدد بثماني ساعات ، يقول العمال ، ان ادارة المصنع ومسؤوليه يجبرون العمال العرب ، دون غيرهم ، على العمل ساعات اضافية لتوفير المطلوب من الانتاج ، وبهذا ، ادرك العمال العرب ، ان اصرار الادارة على الالتزام بانتاجية فوق طاقة عمال المصنع في ظروف العمل الاعتيادية يدفعها باتجاه ارغام العمال العرب على العمل فوق طاقتهم دون زيادة ملموسة في الاجر ، متوافقة على الاقل في حدودها الدنيا — مع حجم الجهد المبذول من قبل العمال .

ولان العمال في معظمهم من الشباب والفتيات ، يطمحون في توفير حياة كريمة ومتطلبات معيشية لائقة بالاسرهم ، استمروا في العمل متحملين مشاقه وتواقصه ، ولكن هذه النواقص — يقول العمال — فاقت طاقة تحملها، مما دفع بهم للتحرك من اجل "ظروف عمل انسانية" .

والعمال يشيرون في حديثهم الى امثلة عديدة ، منها : ان ادارة المصنع ، تماطل ، حتى في منح العمال حقوقهم العادية والبسيطة (اتعاب ، اجازات ، بدل اصابة عمل .. الخ) وهناك امثلة كثيرة ومتنوعة لا يمكن حصرها ، تثبت ، بالواقع المحسوس والمعاش من قبل العمال ، ان ادارة المصنع وضعت في اذن طين واخرى عجين ، امام طلبات العمال المتكررة بتحسين شروط عملهم .

البداية...؟!

في منتصف الشهر الماضي ، وبعد دفع رواتب العمال ، تبين العمال ان الادارة لن تلبي مطلبهم بتحسين اجورهم ، خاصة وان اغلبيتهم الساحقة لم تتلق اية زيادات على الاجر ، رغم وعود الادارة المتكررة لامتصاص جذوة احتجاجهم . وبناء على ذلك اجمع اغلبية العمال على ضرورة الوقوف بشكل جماعي من اجل تحقيق حقهم في زيادة الاجر .. ، بعدها اعلنوا للادارة بانهم سيقومون باضراب جماعي عن العمل في حال عدم تنفيذ اقرار زيادة الاجور .

وفي معرض ردهم على سؤال وجهته "الطليعة" ، اشار العمال الى دور بعض المسؤولين العرب في المصنع ، الى جانب الادارة ، في تهديد العمال بالفصل اذا ما نفذوا اضرابهم . ويضيف العمال ، ان الادارة ، وبدلا من مخاطبة العمال جماعيا ، اخذت تستدعيهم واحدا ، واحدا ، وذكر عدد من العمال الذين استدعتهم الادارة ، ان مسؤولي العمل في المصنع هددوا بعضهم ، ووعدوا اخرين بتحسين الاجر وحاولت — يقول العمال — ان تعزف "العمال المحرضين" ، وعددت بانها في حالة معرفتهم "بطريقتها الخاصة" ستقوم باجراءاتها التاديبية . (!؟)

... ومن اجل تحسين الطعام

... وبعد تجاهل الادارة لمطلب العمال بزيادة الاجور ، فوجيء العمال ، بعد ايام ، عندما اعلنت صافرة المصنع بداية قسمة الوقت الضيقة من اجل تناول الطعام — فوجدوا بان الطعام المقدم لا يزيد عن الخبز القليل وقطعة صغيرة من الجبن، "وجبة لا تسد الرمق" — كما يقول العمال .

امام هكذا وضع وصلت فيه خطوات الادارة ضد العمال الى وجبة الطعام ، قرر العمال وبشكل جماعي الامتناع عن تناول الوجبة ، وتوجهوا امام مكتب الادارة للاحتجاج ، حيث رد عنهم المدير : "كلوا هذه الوجبة وسندرس طلبكم بتحسينها في الايام القادمة "!! لكن العمال رفضوا ذلك وبقوا جياعا حتى الساعة الواحدة ظهرا حينما اعلنت الصافرة عن بدء فترة وجبة الغداء ، وفوجيء العمال مرة اخرى ، بمسؤول المطعم يجمع من العمال تذاكر الوجبات . والعمال يعرفون ان مثل هذا التصرف لا يتم الا بعلم الادارة . ثم اخذت الادارة تستدعي العمال ، فرادى ، وتهددهم بان ما يقومون به مخالف "للقانون" و"ان المصنع لا يقبل بالاحتجاجات الجماعية".

ومن اقوال المدير "ممنوع تكونوا يد واحدة .. مفيش جماعة هون ... واللي بيعجبه الشغل اهلا وسهلا واللي ما بيعجبه ، الشارع واسع ..."!

خطوة على الطريق الصحيح

يذكر العمال ، انهم ، وامام تعنت الادارة ، ما من طريق يسلكونه سوى انتداب لجنة عمالية يرضى بها مجموع العمال ويأتمنونها على مطالبهم ولكن — يقول العمال — ظروف العمل حالت حتى الان ، من الالتقاء بجميع العمال ، خاصة وانهم من مناطق مختلفة ، الا ان معظم من طرحت عليهم الفكرة ، استحسنوها وابدوا استعدادهم للعمل بها من اجل تحسين ظروف العمل .

وفي سؤال اخير "للطليعة" اجاب العمال ، ان نواة اللجنة العمالية اصبحت الان موجودة بحكم المؤكد ، وهم سيعملون على تثبيتها وتطويرها بمساعدة الاوساط النقابية التقدمية في الضفة . وستكون هذه اللجنة الممثل الحقيقي للعمال امام ادارة المصنع .

بريد العمال

الى الصديق عدنان العويدى

وصلت الرسائل التي بعثتها الى محرر الصفحة النقابية ، ونحن نحيي اهتمامك والجهد الذى بذلته في اعدادها ، والمعلومات القيمة التي تحتويها ، وهي تنتظر دورها للنشر في العدد القادم .

تجربة ساطعة للعمال العرب في شركة «بوفال غاد» الاسرائيلية

نتيجة للاوضاع المزرية التي يعمل بها العمال العرب لدى شركة "بوفال غاد" بالمجدل (نشرنا تقريرا مفصلا بذلك في عدد "الطليعة" الصادر في الثامن من الشهر الجاري) ، تقدم خمسون عاملا من عمال الشركة ، الاسبوع الماضي، بعريضة يطالبون فيها ادارة المصنع بالاعتراف بلجنة عمالية تمثلهم وتتولى حل مشاكلهم . وقد ردت ادارة الشركة على طلب العمال هذا بالتهديد بفصل العمال القائمين على هذه العريضة . وردا على موقف الادارة، اعطى العمال الادارة مهلة اقصاها اسبوعين لترد خلالها على طلبهم، وهدد العمال انه في حالة رفض مطلبهم او عدم الرد عليه، فانهم سيقومون باتخاذ كافة الاجراءات الكفيلة بتحقيق مطلبهم .

ويذكر العمال، ان ادارة الشركة طلبت من احد السماسرة العرب تقصي خطوات العمال ، ومعرفة الذين ادلوا بمعلومات عن اوضاع العمال وظروف عملهم في الشركة لصحيفة "الطليعة" . ويشير العمال الى ان مطلبهم بتشكيل لجنة عمالية تمثلهم دفع بادارة الشركة وبمكتب "الهستدروت" الى نشر الوعود "بدراسة "المطلب، وتقصي ظروف العمال العرب في الشركة" .. ويضيف العمال انهم لن يتراجعوا عن موقفهم . وعلى العكس من ذلك، ففي كل يوم تدخل اعداد جديدة من العمال في اقسام الشركة الاخرى التجربة، بوعي بدون المطلب ويشاركون في العمل من اجل تحقيقه .