

الاساسية ويمنعون بذلك استيرادها بأسواق صعبة» (المصدر نفسه) .

ليس تشجيع فرع الصادرات هو المخرج الاساسي للارزمة ، وانما « يجب ايضا تغيير نظام الاجور من اساسه ، لكي يعكس مساهمة العامل في الانتاج » ، وبالطبع « مطلوب ايضا قيمة حقيقية لليرة ، كذلك فإن الدخل من الدولارات (مساعدات صادرات قروض) يكفي لتغطية الواردات الامنية والمنتجات الغذائية الاساسية ، اما باقي المنتجات المستوردة فينبغي ان تخضع لنظام السوق الحرة . كذلك من الواضح انه ينبغي خفض عدد الموظفين في المؤسسات العامة ، ربما بدون اقلات واسعة ، وذلك بواسطة منع قبول موظفين جدد . كذلك ينبغي فرض القانون فيما يتعلق بعلاقات العمل . بالاضافة الى ذلك من الضروري تعيين قوانين صارمة تتعلق بكل مؤسسة حكومية او عامة ، وعدم تعيين الميزانيات حسب الطلب ، وانما وفق الامكانات » (الياهو سلفط هآرتس ، ٧٥/١٠/٣) .

تدهور علاقات العمل

لم يحدث خلال الفترة الاخيرة اي تحسن في مجال علاقات العمل المتأزمة في اسرائيل ، التي تؤدي بين الحين والآخر الى حدوث اضرابات متتابعة في المرافق الاقتصادية الحيوية في اسرائيل . فبعد اضراب شركة انطيران الاسرائيلية (ال - عال) الذي وقع في اواخر السنة الماضية ، جاء اضراب شركة الباصات للنقل العام (ايجد) خلال شهر كانون الثاني الماضي ، ليزيد من تدهور علاقات العمل ويشل الحياة العامة في اسرائيل . ويبدو ان مطالب العمال لا تنتهي في اسرائيل ، بسبب الوضع الاقتصادي غير المستقر ، اذ لا يمضي شهر

بدون ارتفاع في الاسعار وانخفاض في قيمة الليرة ، يقابله مطابفة العمال بزيادة الاجور ، وعلان الاضرابات من اجل تحقيق مطالبهم ، بحيث اصبحت هذه الاضرابات امرا عاديا ، ومظهرا من مظاهر الحياة هناك . وثمة عوامل عديدة لهذه الظاهرة ولها البناء التنظيمي والعلاقات المتبادلة بين مؤسسات الهستدروت المختلفة ، وعدم توفر ارقابة الكافية ، ثم القوة الاقتصادية والعامة التي امتلكتها لجان العمال ، خاصة في فروع الخدمات العامة . ويفوق عدد اعضاء هذه اللجان الثلاثين الفا . « ونشهد هنا مجرى من الابتعاد الفكري بين قيادة الهستدروت - اللجنة التنفيذية والمكتب التنفيذي - وبين اعضاء لجان العمال ، ففي الوقت الذي يترأس فيه الهستدروت اشخاص لهم نهج فكري معين ... ونظرة اقتصادية وسياسية شاملة ، فإنه ما من شك ان معظم هذه الصفات غير موجودة لدى جزء من اعضاء لجان العمال . ان لجان العمال انانية تنظر الى مصلحتها الذاتية المحلية فقط ، وتتجاهل الاعتبارات العامة خارج دائرتها » (رؤوبين عاشور - هآرتس ، ٧٥/١٠/٢٧) . وهناك عامل اخر للاضرابات وهو كثرة اللجان في نفس مكان العمل . وخير مثال على ذلك هو شركة (ال - عال) حيث يوجد عشر لجان منفردة ، وعلى الادارة ان تدير مفاوضات مع كل واحدة منها ، كل سنتين (بصدد اتفاقات لاجور) ، الامر الذي يزيد الوضع تازما بسبب كثرة المطالب واختلافها . والعامل الثالث هو السهولة التي تحدث بها الاضرابات بسبب عدم وجود قانون واضح وملزم يتعلق بهذه المسألة . كذلك فإن عدم التناوب في انتخاب رؤساء لجان العمال من جديد ، يكسبهم نفوذا داخل عملهم ، الامر الذي يسهل الاضرابات .

حنه شاهين