

Nieuwsbrief 4 december 2019.

Een grote overwinning voor WAC-MAAN en voor Palestijnse werknemers, omdat de arbeidsrechtbank Maya Food Industries opdracht geeft om met de vakbond te onderhandelen en 160.000 NIS schadevergoeding te betalen voor het belemmeren in het recht op vrije organisatie.

In een uitspraak van 26 november 2019 heeft de regionale rechter van de arbeidsrechtbank van Jeruzalem, Daniel Goldberg, bepaald dat WAC-MAAN (voortaan WAC) de officiële representatieve vakbond is van de werknemers van het bedrijf Maya Food Industries, omdat meer dan een derde van de werknemers van het bedrijf, voornamelijk Palestijnen die op de Westelijke Jordaanoever wonen, bij WAC is aangesloten. De rechter stelde vast dat het bedrijf het recht van zijn werknemers om te verenigen niet respecteerde door te proberen werknemers te ontslaan of te schorsen, werknemers onder druk te zetten om de vakbond te verlaten en ondubbelzinnig een voorkeursbehandeling te geven aan de Nationale Arbeidsfederatie (Histadrut Leumit - een vakbond die is aangesloten bij de Likud). De rechtbank beval het bedrijf om collectieve onderhandelingen met WAC te voeren en een schadevergoeding te betalen van 160.000 NIS wegens belemmering van de vrijheid om vakbond te vormen. *(hieronder meer)*

50 Palestijnse arbeiders in een voedselafabriek in Atarot Industrial Zone gaan in staking

De werknemers van R. S. Marketing and Food Production (ook bekend als Rejwan) zijn afgelopen september toegetreden tot de vakbond WAC-MAAN en zij proberen te onderhandelen over een collectieve overeenkomst die een verhoging van het salaris en verbeterde arbeidsvoorwaarden garandeert

Met de steun en het leiderschap van WAC-MAAN begonnen de arbeiders - alle burgers van de Palestijnse Autoriteit - een tweedaagse staking op maandag 25 november. Ze protesteren tegen de weigering van het management om WAC-MAAN (voortaan WAC) als hun vertegenwoordiger te erkennen, evenals de weigering om te onderhandelen over een collectieve overeenkomst met WAC en hun vertegenwoordigers. *(hieronder meer)*

Een grote overwinning voor WAC-MAAN en voor Palestijnse werknemers, omdat de arbeidsrechtbank Maya Food Industries opdracht geeft om met de vakbond te onderhandelen en 160.000 NIS schadevergoeding te betalen voor het belemmeren in het recht op vrije organisatie.

In een uitspraak van 26 november 2019 heeft de regionale rechter van de arbeidsrechtbank van Jeruzalem, Daniel Goldberg, bepaald dat WAC-MAAN (voortaan WAC) de officiële representatieve vakbond is van de werknemers van het bedrijf Maya Food Industries, omdat

meer dan een derde van de werknemers van het bedrijf, voornamelijk Palestijnen die op de Westelijke Jordaanoever wonen, bij WAC is aangesloten. De rechter stelde vast dat het bedrijf het recht van zijn werknemers om te verenigen niet respecteerde door te proberen werknemers te ontslaan of te schorsen, werknemers onder druk te zetten om de vakbond te verlaten en ondubbelzinnig een voorkeursbehandeling te geven aan de Nationale Arbeidsfederatie (Histadrut Leumit - een vakbond die is aangesloten bij de Likud). De rechtbank beval het bedrijf om collectieve onderhandelingen met WAC te voeren en een schadevergoeding te betalen van 160.000 NIS wegens belemmering van de vrijheid om vakbond te vormen.

Het vonnis werd uitgesproken meer dan drie maanden nadat WAC voor het eerst op 14 augustus aankondigde dat een eerste groep Palestijnse arbeiders in Maya op 14 zich georganiseerd had. Vanaf dat moment deed het bedrijf een doelgerichte inspanning om te voorkomen dat WAC voet aan wal zette in de fabriek. Het bedrijf ontsloeg onder meer werknemers onder het mom van inkrimping, terwijl het werknemers via een onderaannemer inschakelde. Het verhinderde dat de werknemers door de WAC werden vertegenwoordigd tijdens hoorzittingen en schorste enkele leiders van de vakbond na valse beschuldigingen van geweld. Al deze beschuldigingen en aantijgingen werden weerlegd door de rechtbank, die de werknemers weer in hun baan terug zette.

Op hetzelfde moment dat Maya-directeuren dreigden het bestaansmogelijkheden van vakbondswerkers te schaden en weigerden de vertegenwoordigers van WAC op fabrieksterreinen toe te staan, toonde het bedrijf een zeer wervende houding ten opzichte van de Histadrut Leumit. Het stond vertegenwoordigers van de Histadrut toe de fabriek binnen te gaan, en bedrijfsleiders hielpen werknemers aan te melden om lid te worden van deze vakbond. In tegenstelling tot de bewering van het bedrijf dat het vakbondsproces in Histadrut Leumit was begonnen voordat WAC inging, stelde het vonnis vast dat de Histadrut Federatie pas twee weken nadat WAC het bedrijf op de hoogte had gebracht dat deze vakbond de werknemers vertegenwoordigde, bij de fabriek betrokken raakte. Dit roept de vraag op hoe het kwam dat deze unie, die nooit interesse toonde om Palestijnse arbeiders in de nederzettingen te organiseren, voor het eerst naar de fabriek kwam om de arbeiders in de te organiseren. De rechtbank vermeldde dat het management van Maya de Histadrut Leumit bleef begunstigen, zelfs nadat laatstgenoemde aan de National Labour Court had verklaard dat zij afstand doet van elke eis om de werknemers van het bedrijf te vertegenwoordigen, na het hoger beroep van WAC bij de rechtbank als onderdeel van een inter institutioneel geschil in september.

De rechtbank maakte serieus bezwaar tegen het feit dat het bedrijf alle brieven van WAC volledig negeerde en alleen verwaardigde om te reageren nadat de organisatie in beroep ging bij de Arbeidsrechtbank na het onwettige ontslag van werknemers. Al op 5 september gaf de rechtbank een tijdelijk beperkend bevel tegen het ontslaan van werknemers, waarin stond dat er vermoedelijk bewijs was dat het ontslag en de schorsing van werknemers werden uitgevoerd als vergelding voor lidmaatschap van de vakbond.

Ondanks deze waarschuwing, die in september door de rechtbank aan Maya Food Industries werd gegeven, bleef het bedrijf standvastig en bleef het de werknemers die met WAC verbonden zijn moeilijk maken door de toegangsrechten tot de industriële zone voor werknemers en voertuigen te traineren en door plotselinge wijzigingen aan te brengen in ploegen en diensten, en door extra arbeiders te ontslaan. Een van de vrouwelijke werknemers die openlijk had gesproken over haar steun voor WAC, ondervond zware druk om de organisatie te verlaten en werd vervolgens overgebracht van werk aan de productielijn naar toiletreiniging, toiletten die voornamelijk door mannen werden gebruikt, een vernederende en

aanstootgevende maatregel grenzend aan seksuele intimidatie. In november en na afloop van de eerste beraadslagingen heeft WAC bij de rechtbank nog een hoger beroep ingesteld met betrekking tot deze specifieke kwestie, evenals verschillende andere gevallen van discriminatie van WAC-werknemers. Deze zaak zal begin december worden besproken in de arbeidsrechtbank van Jeruzalem.

De uitspraak van rechter Goldberg is nog een stap voorwaarts in de campagne die WAC de afgelopen jaren heeft gevoerd om Palestijnse werknemers in dienst van Israëliëse bedrijven in de bezette gebieden te organiseren en met hen te onderhandelen over collectieve arbeidsovereenkomsten. Een eerder baanbrekend vonnis werd uitgesproken door het hoofd van de arbeidsrechtbank van Jeruzalem, rechter Eyal Abrahami, in februari 2016, in de zaak van WAC versus Tsarfati Garage. In die zaak oordeelde de rechtbank op dezelfde manier dat WAC de representatieve organisatie in het bedrijf was, en dat het bedrijf de voorzitter van het arbeiderscomité, die anderhalf jaar eerder was ontslagen, opnieuw moest inhuren. Deze uitspraak in 2016 leidde destijds tot een verandering van cultuur in het bedrijf en in februari 2017 tekende WAC een allereerste collectieve overeenkomst voor Palestijnse werknemers in de nederzettingen met Tsarfati Garage. In juli 2019 tekende WAC een tweede overeenkomst in Mishor Adumim met een kleine metaalfabriek genaamd N.A. Metal Industries Ltd. WAC kan alleen maar hopen dat Maya Foods het vonnis aandachtig zal bestuderen en op zijn schreden zal terugkeren in de richting van collectieve onderhandelingen met WAC en met zijn eigen werknemers.

De vastberadenheid van de werknemers van Maya Foods, ondanks alle moeilijkheden en bedreigingen die hen in de weg staan, toont de vitaliteit van de jonge Palestijnse generatie, die moed, sociale solidariteit tussen vrouwen en mannen, en uitzonderlijke openheid in samenwerking met WAC toont, die zowel Arabieren als Joden in het bestuur heeft. We zijn ervan overtuigd dat de duidelijke uitspraak van rechter Goldberg de van Palestijnse arbeiders in de nederzettingen zal versterken in hun wens tot organisatie.

50 Palestijnse arbeiders in een voedselafabriek in Atarot Industrial Zone gaan in staking

De werknemers van R. S. Marketing and Food Production (ook bekend als Rejwan) zijn afgelopen september toegetreden tot de vakbond WAC-MAAN en zij proberen te onderhandelen over een collectieve overeenkomst die een verhoging van het salaris en verbeterde arbeidsvoorwaarden garandeert

Met de steun en het leiderschap van WAC-MAAN begonnen de arbeiders - alle burgers van de Palestijnse Autoriteit - een tweedaagse staking op maandag 25 november. Ze protesteren tegen de weigering van het management om WAC-MAAN (voortaan WAC) als hun vertegenwoordiger te erkennen, evenals de weigering om te onderhandelen over een collectieve overeenkomst met WAC en hun vertegenwoordigers. Al half september meldde WAC het management dat 46 van de 50 werknemers van de fabriek lid waren, waardoor het volgens de wet de representatieve organisatie was. Niettemin blijft het management bij zijn weigeringen.

Begin november riep WAC een arbeidsconflict uit en deelde het management mee dat de arbeiders zouden staken. Voorafgaand aan de staking meldde WAC het management dat de staking bedoeld was als een waarschuwing, dat het twee dagen zou duren, en dat op 27 november de werknemers weer aan het werk zouden gaan. WAC heeft duidelijk gemaakt dat de werknemers de voorkeur geven aan het onderhandelingspad en dat zodra Rejwan de erkenning van WAC aankondigt en de besprekingen begint, alle hardere acties zouden worden gestopt.

Er werd gestaakt nadat een ontmoeting tussen de vertegenwoordigers van het management en de

arbeiders op 19 november niet in een akkoord resulteerde. De advocaten van het bedrijf presenteerden in de vergadering hun argumenten om WAC te weigeren en hoewel deze verklaringen ongegrond leken, besloten WAC en de arbeiders de fabriek tot 24 november de tijd te geven. Bij gebrek aan vooruitgang hadden de arbeiders en de vakbond echter geen keuze dan een staking uit te roepen.

De salarissen bij Rejwan zijn laag, het maandelijkse gemiddelde voor een 208 uur werk is ongeveer NIS 4000 (bijna NIS 20 per uur - terwijl het minimumloon in Israël NIS 29,12 per uur is). Er is een zeer kleine vergoeding voor reizen en de overdracht van middelen naar de pensioenregeling is lager als gevolg van de lage lonen. De werknemers klagen ook over het gebrek aan transparantie bij het registreren van de uren die ze hebben ingevoerd (het registreren gebeurt met de hand), en ze komen vaak "fouten" tegen op hun loonstrookjes.

Een lid van de arbeidersraad, Muhammad Hamudah Abu Nizar, legt uit: "We eisen ons recht op een salaris en eerlijke arbeidsvoorwaarden volgens de wet. We zijn ervan overtuigd dat we ze zullen krijgen door ons lidmaatschap van WAC en door een ondertekende collectieve overeenkomst. Wij zijn van mening dat overleg van het management met ons en WAC zal resulteren in een oplossing voor onze problemen, die niet alleen ons, maar ook het productieproces en de fabriek ten goede komt. We zijn verenigd in onze steun voor WAC en we zijn er zeker van dat we samen onze rechten zullen krijgen. "