# الكراس العمالي

العدد 4 / مايو 2016/

يصدر عن تيار المناضل-ة/ كلميم

**ملف حول أوضاع ونضالات عمال النظافة بكلميم وطانطان**

**محربو السياقة بكلميم: أجراء منسيون يسحقهم الرأسمال**

**أوضاع عمال شركة كوباك بمدينة العيون في حوار مع عامل**

**عاملات قطاع الخدمات بكلميم: عمل أكثر وحقوق أقل**

**تقرير عن عمال التوزيع لدى مركز الحليب بالعيون**

**جرائم التدبير المفوض مستمرة: تشريد العمال بطانطان**

**الوحش الرأسمالي وليس حرب الطرق هو المسؤول عن موت عاملتين بطانطان**

**العمل في المناجم: مخاطر الشغل والأمراض المهنية**

**منجم وانسيمي بإفران الأطلس الصغير: استغلال مفرط للعمال**

## افتتاحية: فلنتضامن..لننتصر

تستمر البرجوازية ودولتها في الهجوم على ما تبقى من مكاسب وحقوق العمال والأجراء، وتسعى الدولة إلى تحميل العمال تكاليف الأزمة الاقتصادية المتفاقمة. هدف هذه الهجمات هو الحفاظ على أرباح البرجوازية على حساب أجور العمال وحقوقهم الاجتماعية وظروف علمهم. تملك البرجوازية نقطة قوة رئيسية تمنحها أفضلية كبرى في حربها الطبقية؛ وهي وحدتها وحدة وعيها الطبقي وامتلاكها لمنظمات قوية، أهمها جهاز الدولة. تدرك البرجوازية جيدا، أن إحدى نقاط قوتها أيضا هي ضعف الطبقة العاملة وخمولها السياسي وتضعضع منظماتها النقابية، ولكن بشكل رئيسي غياب حزبها السياسي.

تعمل البرجوازية على إدامة هذا الوضع، لذلك يملك كل حزب برجوازي نقابته الخاصة، وإن لم يملكها يسعى إلى الانشقاق عن نقابة موجودة سلفا. الهدف من ذلك واضح؛ وهو إدامة تبعية العمال السياسية للبرجوازية، ومنعهم من إدراك مصالحهم الطبقية المستقلة عن البرجوازية. ولتحقيق هذا الهدف تعمل البيروقراطية النقابية [الحزبية منها أو الموالية مباشرة لجهاز الدولة]، على منع أي شكل من الإحساس بالانتماء إلى طبقة واحدة لدى العمال، كما تبني أسوار عظيمة ليس فقط بين عمال النقابات، بل أيضا بين عمال النقابة الواحدة.

كم من معركة نقابية بقيت معزولة دون أدنى تضامن عمالي، لا من طرف النقابات الأخرى ولا حتى من طرف عمال نفس النقابة: حراس الآبار لدى المكتب الوطني الصالح للشرب، عمال مطاحن الجنوب، عمال النظافة، وجرى تكسير عظام الأساتذة المتدربين ومعطلي المدينة في الشوارع دون أدنى تدخل جدي وحقيقي من طرف النقابات...وهذه أمثلة فقط. لا بديل أمام العمال إلا التمسك بوحدتهم، وبناء أواصر التضامن بين كافة شرائح الطبقة، إنها تقاليد انعدمت بفعل سطوة بيروقراطيات تخاف من وحدة العمال أكثر مما تخاف منها البرجوازية ودولتها. لنفتح الطريق.

# الكراس العمالي

العدد 4 / مايو 2016/

يصدر عن تيار المناضل-ة/ كلميم

## فاتح مايو 2016

# عمال النظافة بطانطان: ثلاثة أشهر من الصمود ضد التسريح

تعرض أكثر من 120 من عمال النظافة المشتغلين لدى بلدية طانطان للتسريح وحرمانهم من مصدر رزقهم الوحيد، بعد أن فرض عليهم المجلس البلدي نظام التناوب بدل الصيغة القديمة القاضية بتشغيل العمال الـ 120 بشكل كامل.

**أكاذيب المجلس البلدي**

يتذرع المجلس البلدي بعدم توفر الميزانية التي ستغطي الأجرة الشهرية لهؤلاء العمال، وهو ما ينفيه الاتحاد المحلي للمنظمة الديمقراطية للشغل: «حجم المغالطات التي يمررها المجلس البلدي بخصوص ضعف الميزانية المخصصة لعمال النظافة، وعدم إمكانية تأدية أجور كل العمال وإعانة أسرهم، مع العلم أن ميزانية هذه السنة تضاعفت مرتين مقارنة مع السابق (5 ملايير) حسب ما جاء على لسان أحد أعضاء المجلس». (بيان 24 يناير 2016).

تنكر المجلس البلدي لهؤلاء العمال نافيا أنهم يشتغلون بشكل رسمي، فقد اعتبر ماء العينين أعبيد، النائب الأول للمجلس المذكور، في تصريح لهسبريس، أن «مشكل النظافة فيه خلط وليس بالنسبة إلى الرأي العام»، وأن «الإضراب لا يتعلق بعمال النظافة التابعين لبلدية طانطان، بل يخص مجموعة من «المياومين العرضيين»، الذي يعملون بأجرة يومية، والذين تستخدمهم البلدية في أعمال محددة».

يريد المجلس البلدي أن يخضع عمال النظافة للهشاشة معتقدا أن إيراد هذه التصريحات كافية لقبولهم لهذه الصيغة من التشغيل، فحتى لو كان العمال مجرد مياومين فمن حقهم النضال من أجل الترسيم والتثبيت في مناصبهم.

ما لا يأتي بالنضال.. يأتي بمزيد من النضال

إن الميزانيات ليست شيئا مقدسا، بل هي خاضعة لشروط النضال ولمنطق الرأسمال، أي لميزان القوى بين العمال ومستغليهم سواء رأسماليين أفراد أو مؤسسات الدولة.

لذلك خاض عمال النظافة نضالا مريرا دام أكثر من 3 أشهر «ابتداء من الوقفة الاحتجاجية أمام جهة كلميم والاعتصام المفتوح طيلة 3 أشهر، مرورا بالوقفة الاحتجاجية أمام جهة كلميم واد نون، مختومة بوقفات أمام وزارة الداخلية بالعاصمة الرباط». بيان النقابة (3 أبريل 2016).

وأمام ضغط الاحتجاج ، فتحت البلدية حوارا مع العمال ، خرج بأداء نصف الآجر الشهري في انتظار ميزانية سنة 2016.. وبعد نجاح وقفة الرباط أمام وزارة الداخلية رغم المضايقات، جرى حوار دام 4 ساعات مع مسؤولين بالوزارة، مع وعود بحل المشكل، وهو ما انتهى بحل جزئي لمشكل عمال النظافة تمثل في إدماج 60 عاملا من طرف المجلس الإقليمي لطانطان. (بيان النقابة 3 أبريل 2016).

درس نضال عمال النظافة النقابة هي الأداة الوحيدة والوسيلة التي لا غنى عنها للدفاع عن حقوق العمال، والنضال الموحد والجماعي للعمال هو السبيل الوحيد للحيلولة دون انحدار حياة العمال إلى درك العبودية وجحيم الاستغلال.

أضاف نضال عمال النظافة بطانطان إلى النضال المديد الذي يخوضه رفاقهم بكلميم المشتغلين لدى شركة أوزون، ضد الهشاشة ومن أجل حقوقهم الاجتماعية.

فقط النضال الموحد لعمال كلميم وطانطان إلى جانب نضال كل عمال النظافة على المستوى الوطني هو الكفيل بضمان حقوقهم ورد تعديات الباطرونا.

# أمراض قطاع النظافة: شوارع نظيفة.. عمال مرضى

بسبب الاكتظاظ الحضري، يحتل قطاع النظافة مكانة مهمة في سياسة تدبير المدينة، لكن هذا التدبير في مجتمع تحكمه سياسات الرأسمال ومراكمة الأرباح، تلقي بثقلها على كاهل العامل وبمخاطرها على صحته.

حسب إحصائيات 2002، ينهض قطاع النظافة بالمغرب على كاهل فئة يصل عددها إلى حوالي 140 ألف شخص، تقع عليهم مهمة النظافة اليومية لصالح 30 مليون مواطن مغربي. ( الشرق الأوسط، 26 أبريل 2001).

يعاني عامل النظافة من كثافة العمل وسوء شروطه، ليس طول المسافة التي يجب تنظيفها في كل الظروف المناخية وحسب، بل أيضا من طبيعة وسائل التنظيف المتآكلة التي يستعملونها، فالعربات معظمها غير صالحة وعجلاتها معطوبة باستمرار وتفتقر إلى المكانس، الأمر الذي يجبر بعضهم على استعمال سعف النخيل، فضلا عن ان المكانس المستعملة كلها من النوع الردىء.

يؤدي كل هذا إلى ارتفاع نسبة إمكانية إصابة عمال النظافة بكل أنواع الأمراض خاصة أن شركات النظافة التابعة للقطاع الخاصة أو المسيرة من طرف المجالس البلدية لا تحترم معايير السلامة المهنية الواردة في مدونة الشغل، إضافة إلى حرمانهم من التغطية الصحية والانخفاض الشديد لأجورهم ما يجعلها غير قادرة على مواكبة تكاليف العلاج المخوصص أغلبه.

يؤكد يقول سائق شاحنة نظافة بمدينة الدار البيضاء: «راتبي لا يطعم حتى كلبا عند أحد أثرياء مدينتنا». (الشرق الأوسط، 26 أبريل 2001).

**أمراض عضوية خطيرة**

تكمن خطورة العمل في قطاع النظافة في نوعية الفضلات، فهي تحوي مواد سامة وأدوية منتهية الصلاحية وحقنا مستعملة ومواد كيماوية، وتدبيرها يتم بدون أن توفر للعمال وسائل وقاية مثل الكمامات والقفازات، مما يؤدي إلى ظهور عدة أمراض في صفوفهم مثل الحساسية وأمراض الربو والتي تصيب الكلى والعيون وأمراض الجلد وأخرى مجهولة ومع ذلك لا ينعمون بأية تغطية صحية ولا يستطيعون تأمين الأدوية.

يعتبر أرباب عمل القطاع أي إجراء من إجراءات السلامة مصدرا لتخفيض أرباحهم ونفقات لا ضرورة لها، ما دامت تهم العامل ذاته، ويجب على هذا الأخير توفيرها إذا كان حريصا على صحته.

يصاب «عامل النظافة يصاب بالجروح نتيجة احتواء القمامة على قطع زجاجية أو معدنية أو أي أدوات حادة، وقد يصاب بأمراض وفيروسات «السبط» وبالفطريات الجلدية بين أصابع اليدين، مشيرا إلى أن أي مواد كيماوية في القمامة تؤدي لحساسية في الجسم مثل التهابات العين وحرقان في الجلد». (الدكتور هاني الناظر، أستاذ الأمراض الجلدية ورئيس المركز القومي المصري للبحوث سابقا، مجلة روز اليوسف، 27 اكتوبر 2015).

«إن الالتهاب الكبدي الوبائي ينتشر بين العاملين في النظافة، وأن نسبة المصابين به 40% إضافة إلى الالتهابات الرئوية والنزلات المعوية». (الدكتور إبراهيم الدسوقي، مدير مستشفى الحسين الجامعي بمصر، مجلة روز اليوسف، 27 أكتوبر 2015).

يعاني العمال الذين يعملون في معالجة النفايات، من مخاطر استنشاق غازات سامة «كالديوكسين» الناتجة عن حرق النفايات، وهو مادة مسرطنة، وأكاسيد معدنية تسبب التسمم بالرصاص عند استنشاقها، يضاف لذلك الأمراض الوبائية الناتجة عن الاحتكاك المستمر بالنفايات الطبية والأنفلونزا، كذلك أمراض عيون ومشكلات في الرؤية بسبب الغبار الناتج عن كنس الشوارع.

ويسبب العمل في ظروف مناخية قاسية أمراضا خطيرة مثل الأمراض البكتيرية والفيروسية، وذلك بسبب العوامل الجوية كالعمل ضمن ظروف برد وحر شديدين، إضافة إلى ما يطلق عليه «عضة الصقيع» عند التعرض للبرودة الشديدة، حيث يصاب العامل ببقع حمراء حاكة ومؤلمة، في نهايات الأطراف والأذنين ورأس الأنف وتسبب اندفاعات حمراء مؤلمة.

العمل في المدن الكبيرة حيث الضجيج والاكتظاظ وارتفاع نسبة الغازات المنفوثة في الهواء، ينتج عنه جملة عوارض على صحة العامل مثل الإنهاك العصبي وسرعة الغضب ومشاكل في السمع وصعوبات في النوم.

**حوادث شغل خطيرة**

إلى جانب الأمراض يتعرض عمال النظافة إلى حوادث خطيرة بعضها يكون قاتلا مثل «التزحلق، السقوط، صدم سيارة، الكسور، وكذلك الإصابة بآلات حادة موجودة ضمن النفايات».

وتعتبر الإصابات بالآلات الحادة أكثر هذه الحوادث انتشارات خاصة تلك التي «يصاب بها.. المكلفون بجمع النفايات الاستشفائية من المراكز الصحية العمومية والخاصة، وذلك بسبب الرمي العشوائي للنفايات الاستشفائية، دون احترام من بعض المراكز الصحية لأدنى شروط رميها»، ف«العديد من المراكز الصحية... ترمي نفاياتها بطريقة فوضوية دون فرزها في أكياس بلاستيكية تجنبا للأمراض والأوبئة..». (جريدة الحوار الجزائرية 20 يوليوز 2008).

نضيف إلى هذه الحوادث تلك الاعتداءات التي يتعرض لها عمال النظافة إما من طرف مجرمين خاصة في ظروف العمل الليلي، أو حتى من طرف غير المجرمين، الذين ينظرون إلى عامل النظافة نظرة احتقار، وتكون الاعتداءات المعنوية أكثر خطورة بسبب تكرارها وعدم ملاحظتها واستحالة ملاحقتها قانونيا.

تعرض عمال النظافة بكلميم أكثر من مرة لجرائم كان آخرها ما تعرض له «العامل أوبلعيد عزيز» صبيحة يوم السبت 19 مارس 2016 حيت هاجمته عصابة مدججة بالاسلحة البيضاء بحي ميري وهو يمارس عمله.

أمراض نفسية نتيجة الاحتقار

بسبب نظرة الاحتقار الاجتماعية لهذه المهنة، يعيش عامل حالة حياد اجتماعي أو مشاعر العمل الدوني، وانخفاض التقدير للذات، ويعيش دائما حالة قلق اجتماعي، وانتهاكا بالشخصية، إذ ينظر المرء لذاته وفقا لعمله، وهذه النظرة السوداوية تؤدي لنوع من الشلل الاجتماعي، تحول دون تفاعله مع الآخرين وهذا يسمى «جمودا انفعاليا اجتماعيا».

ففي مجتمع طبقي رأسمالي يقدر المرء حسب قيمة أملاكه وليس حسب الوظيفة التي يؤديها للمجتمع، ينظر الناس إلى عامل النظافة نظرة احتقار واستصغار، بسبب قذارته الدائمة، غافلين على أن قذارته تتناسب طردا مع كمية قذارتهم التي ينتجونها وفضلاتهم التي يرمونها.

يعاني عامل النظافة نتاج هذه النظرة اليومية فقرا عاطفيا اجتماعيا بكل الأبعاد، وهذا الفقر ينعكس على نفسيته فيشعر دائما أنه أقل قيمة من الناس الآخرين، وغالبا ما يكون عمال النظافة منطوين على أنفسهم ويتفادون المناسبات الاجتماعية، كما يتفاداهم الناس مثل يتفادون مصدرا للأمراض.

# تدبير قطاع النظافة بكليميم صفقة جديدة.. شركة جديدة.. ويستمر الاستغلال

وقعت بلدية كليميم صفقة جديدة لتدبير قطاع النفايات مع شركة «أوزون للبيئة والخدمات»، بعد عام من تسييرها للقطاع إثر فسخ عقد التدبير مع الشركة السابقة (سوترايما- باب الصحراء للبيئة).

جرى تقديم الشركة بشكل دعائي على أنها حل لمشاكل تدبير قطاع النظافة بالمدينة، وتم إنزال الآليات الجديدة وتم تزويد العمال ببدلات عمل جديدة، بألوان «تسر الناظرين»، وكل ذلك لكسب الرأي العام وفي نفس الوقت لتسكين قطاع عرف عماله بكفاحية ونضالية استمرت أكثر من 5 سنوات.

### مطالب موروثة

خاض عمال النظافة مجموعة من الوقفات الاحتجاجية أمام مقر بلدية كليميم، من أجل مطالب موروثة عن فترة الصفقة السابقة وفترة تسيير المجلس البلدي للقطاع، ويرفض المجلس الاستجابة لها لحد الآن؛ أداء مستحقات العمال عن شهري يونيو 2014 وماي 2015، تسوية العطل السنوية للعمال عن سنتي 2014 و2015، التصريح بأجور العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي من تاريخ 01 /07 /2014إلى غاية 30 /05 /2015.

### صفقة جديدة.. ويستمر الاستغلال

يشتغل لدى شركة «أوزون» أكثر من 150 عاملا رغم أن دفتر التحملات ينص على 177 عاملا، ورغم ادعاءات الشركة باحترام حقوق العمال، إلا أن الواقع ينطق بعكس ذلك، فالعمال النقابيون المطرودون من قبل الشركة القديمة لا زالوا محرومين من حق العمل وترفض الشركة إرجاعهم، بعد أن أسقطت البلدية أسماءهم من اللائحة المقدمة للصفقة الجديدة.

لكن هذا ليس ذنب المجلس البلدي لوحده، فشركة «أوزون» الحريصة على استمرار تدفق الأرباح، لن تقبل أن تشغل عمالا نقابيين، وهي الحريصة على المستوى الوطني على محاربة العمل النقابي بما في ذلك استعمال أساليب البلطجة.

### يا عمال نظافة كليميم.. احذروا، فليس في الشركات أرحم

لا شيء يضمن أن تختلف شركة أوزون عن سابقتها في مضمار الاستغلال الشديد للعمال واحتقارهم والتضييق على حقوقهم النقابية، وهو ما ظهرت بوادره المبكرة في رفض مدير الشركة بالمدينة التوقيع على محضر لقاء مشترك يوم 26 يونيو 2015 بينه وبين المكتب النقابي (كدش)، وتضمن مجموعة من الالتزامات (حقوق العمال الاجتماعية)، وهو ما جعل بيان نقابة مستخدمي وعمال النظافة يتضمن نقطة مطالبة «إدارة الشركة باحترام قانون مدونة الشغل». (بيان 09 غشت 2015).

### خرق قانون الشغل.. هو قانون البرجوازية

إن الذي يدفع البرجوازية للرضوخ هو نضال العمال وإضراباتهم، وليس قانون ما بعينه، فالقانون الوحيد الذي يعترف به الرأسماليون هو قانون الربح واعتصاره من العمال.

ترفض الشركة لحدود الآن تمتيع العمال بما يتضمنه قانون الشغل، من تسليمهم بطاقة الأداء والبطاقة المهنية، كما أسقطت- على غرار ما قامت به في المدن الأخرى- منحة العيد (عيد الفطر).

### العمال بين الإضراب وخدعة الحوار

قرر العمال شن إضراب يوم عيد الفطر، لكن تدخل الباشا ووعده باستئناف الحوار وتلبية المطالب بعد مرور أسبوع، جعل العمال يعلقون تنفيذ خطوتهم النضالية، فانطلت عليهم الخدعة «من جديد»، ومر يوم العيد بدون إضراب، لكن لا حوار استأنف ولا مطالب لبيت.

استمر العمال ونقابتهم في خوض وقفات احتجاجية مسائية أمام مقر البلدية، لمطالبة المجلس البلدي بتلبية المطالب المعلقة منذ فترة تسيير للقطاع. لكن الوسيلة الوحيدة الكفيلة بتحقيق المطالب، وهي الإضراب، تبقى معلقة بدعوى عمل النقابة «مع إدارة الشركة سويا لتجاوز الإكراهات التي تعترض السير العادي للعمل»، كما ورد في محضر اللقاء المشترك 06 يونيو 2015.

### عمل مضاعف.. أجر مضاعف

يعمل عمال قطاع النظافة دون الحاجة إلى مراقب يضغط عليهم، فضميرهم المهني هو الذي يدفعهم للقيام بذلك، لكن ذلك لا يعني قبولهم لأوضاع الذل والمهانة والخضوع.

إن أي عمل يجب أن يقابله ما يعادله من أجر، رغم أن ذلك مستحيل في ظل قانون القيمة. ستخلف فترة الدعاية الانتخابية أكواما هائلة من نفايات الأحزاب في الشوارع والأزقة، وسيتحمل عمال النظافة ساعات عمل إضافية للتمكن من كنس ركام الأوراق. ويجب على الشركة- التي ستستفيد لا محالة من تعويضات بهذه المناسبة- أن تؤدي تعويضا للعمال عن أي عمل إضافي سيؤدونه.

25 غشت 2015

# شركة «أوزون للبيئة والخدمات»: سجل حافل من استغلال العمال واضطهادهم

بدأت الشركة عام 2007 برأسمال 20 ألف درهم، وصل حاليا 16,4 مليون درهم، وقد بدأت اشتغالها في البداية بتنظيف مقرات الوزارات والمؤسسات العمومية، بعد ذلك فازت بعقود التدبير المفوض في فاس والعيون وبوزنيقة وبنسليمان وأحفير.. وبعض أحياء الرباط وسلا وسيدي علال البحروي والوليدية. أي ما مجموعه 22 عقدة منها 20 في طور التنفيذ. يتراوح عدد العمال الذين تستغلهم الشركة على المستوى الوطني 1400 عامل حسب معطيات سنة 2010.

بدأت شركة «أوزون»- وهي شركة مغربية- تتحكم في التدبير المفوض للنظافة العمومية بعد فشل تجارب عدة لشركات أجنبية. ففي مدينة الرباط «كانت شركة «فيوليا» المفوض لها تدبير النفايات بمقاطعتي حسان ويعقوب المنصور منذ سنة 2008 قد أعلنت انسحابها في يوليوز 2012. وهو ما دفع مجلس مدينة الرباط إلى تحمل مسؤولية التدبير المباشر لمرفق النظافة وجمع النفايات الصلبة ، قبل تولي شركة «أوزون» القطاع شهر فبراير 2013» (موقع بيان اليوم يوم 04 - 09 – 2013)، وهو نفس السيناريو الذي وقع بمدينة كليميم بعد فسخ العقد مع شركة «سوترايما».

### حلب للمالية العمومية

تفوز الشركة بعقود خيالية في صفقات التدبير المفوض؛ 9 مليارات و200 مليون سنتيم حسب عقد مدينة فاس، 14 مليون ونصف المليون درهم بمدينة العيون، 7 ملايين و87 ألف درهم مع بلدية الحاجب، وما خفي كان أعظم.

لا تفوز الشركة بثمن الكعكة فقط، بل تنال الكعكة أيضا.. فالشركة تستفيد من الآليات التي كانت مملوكة سابقا للجماعات المحلية، كما من المرافق التابعة لها أيضا كحظائر لآلياتها وبالتالي الاستفادة أيضا من خدمات حراسة وتنظيفها.

### دعاية اليوم الأول

الكثير ممن يثقون ببهرجة الإشهار والدعاية السوقية، فتنتهم شركة أوزون عند كل بداية اشتغالها، بألوانها «البيئية» وآلياتها الجديدة، وهو ما دفع أحد المدونين بمدينة الحاجب يعبر عن سرعة سقوط هذه الأوهام؛ «لن أنسى من مخيلتي يوم اكتسحت هذه الشركة مدينة الحاجب بأسطول من الآليات- القادمة للاستعراض- فقلت في نفسي: جميل جدا أن يدبر قطاع النظافة لشركة بنت البلاد تملك كل هذه العدة والعتاد... للأسف، تبخر الحلم برجوع الجزء الأكبر من الآليات وبدأت المشاكل تطفوا فوق الحاويات».

كان وقع الصفقة الجديدة مع شركة «أوزون» جيدا على نفسية عمال النظافة بكليميم، خاصة مع الدعاية الكبيرة التي قامت بها الشركة، لكن وضع عمال الشركة بمدن المغرب الأخرى تظهر أن هذا مجرد وهم سرعان كما سينقشع.

### «أوزون».. ثقب كبير يمتص الحريات النقابية

لكن ما ليس خافيا، أن أرباح الشركة تتأتى من استغلال العمال وتكثيف هذا الاستغلال مع التفنن في إذلالهم والتضييق على حقوقهم النقابية.

يوم 31 غشت 2013 اعتصم عمال الشركة بالرباط المنضوون في نقابة الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب، احتجاجا على تراجع إدارة الشركة عن دفتر التحملات الموروث عن شركة فيوليا.

قامت إدارة الشركة قبل ذلك بطرد أعضاء المكتب النقابي لجماعة بوقنادل، والتنقيل التعسفي لنائب الكاتب المحلي بسلا، إلى آخره من سلسلة التضييقات على العمل النقابي.

ويشرف شركة «أوزون» أن يضاف إلى سجل محاربتها للعمل النقابي استعمال أساليب المافيا، مثل «احتجاز الكاتب المحلي للمكتب النقابي لمستخدمي الشركة السيد باخا إبراهيم بمستودع الشركة بتاريخ 03 يونيو 2014؛ والطرد التعسفي في حق العامل سفيان العبادي. ثم فصل ثلاثة أجراء عن العمل لأسباب نقابية وهم: فؤاد الشضور، الجيلالي وراق وعبد اللطيف الغال؛ ناهيك عن سب وشتم وإهانة السيد إدريس كفاف من طرف مسؤول بالشركة وكذا التنقيل التعسفي للكاتب المحلي ونائبه إلى مستودع قرية الولجة ما يزيد على ثلاثة أشهر بدون مهمة». (الموقع الالكتروني للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب).

### الحرمان من الحقوق

تعددت فتوحات شركة «أوزون» الوطنية المتعلقة بقضم ما كان العمال يتمتعون به من حقوق في ظل الشركات السابقة «الأجنبية». سجل بلاغ النقابة «حرمان عمال ومستخدمي الشركة المذكورة من مجموعة من الحقوق المشروعة ومنها عدم صرف مستحقات العمال عن العمل في الأعياد الدينية والوطنية المؤدى عنها وعدم صرف الزيادة المقررة في هذه السنة 5% ابتداء من فاتح يوليوز 2014 وكذا عدم توزيع الأدوات والوسائل الضرورية لحفظ صحة وسلامة العمال. بالإضافة الى عدم رفع منحة عيد الأضحى إلى 2000 درهم إسوة بباقي العمال بجماعتي الرباط وسلا وعدم احتساب منحة العيد في ورقة الأداء وعدم صرف المنحة السنوية إسوة بباقي مستخدمي شركة التدبير المفوض بجماعة سلا». (الموقع الالكتروني للنقابة).

لم تقتصر الاحتجاجات على مدينة الرباط وأحوازها، بل شملت كل المدن التي تغطيها هذه «الشركة المواطنة»، مثل بنسليمان (احتجاج على تأخير أداء الأجور) والسعيدية والعيون.

وفي مدينة العيون تتفنن الشركة في استعباد العمال وتلجأ إلى ابتزازهم واقتطاع جزء من راتبهم مقابل ضمان الاستمرار في العمل، إضافة إلى طول «ساعات العمل في الأيام العادية والأعياد والعطل في خرق سافر لمقتضيات المادة 205 و217 من مدونة الشغل التي تفرض على المشغل تمتيع الأجير براحة أسبوعية وعدم تشغيله في أيام الأعياد المحدد بنص تنظيمي وبدون تقديم أي تعويض عن الضرر الناتج من ذلك وهذا ما تلزمه المادة219 من المدونة على المشغل، وعدم توفير الشروط الضرورية لصحة والسلامة المنصوص عليه في المادة 281 والمواد من 310 إلى 312 مدونة الشغل في غياب تام لرقابة الأجهزة المسؤولة عن الأخطار المهنية». («شركة أزون للنظافة بالعيون تبتز العمال»، صحراء بريس، 19 ماي2014).

### الموت ولا تأمين

في أبريل 2015 قضى العامل الميكانيكي عبد الله السعدوني بسبب حادثة شغل داخل حظيرة الشركة الكائنة بالولجة، ويعود السبب حسب الكاتب المحلي للاتحاد الوطني للشغل بالمغرب إلى «ظروف افتقرت لشروط السلامة»، وهو ما أكدته حسبه الجمعيات الحقوقية التي وفدت على مكان الحادث ورصدت «عدم ارتداء الفقيد لقفازات ولا حذاء خاصا ولا خوذة حماية، فضلا عن غياب أي أعمدة بين الأرض وحاوية الشاحنة تفاديا لتهشيمه تحتها وهو الأمر الذي وقع بالفعل». وهو ما نفاه مدير الشركة، الذي أكد أن العامل هو الذي لم يحترم شروط السلامة!!! (هسبريس، 29 أبريل 2015).

### الإضراب يجبر الشركة على الخضوع

سبق لعمال الشركة بالربط أن أخضعوا الشركة إثر إضراب في سبتمبر 2013، وفرضوا على مديرها التوقيع على محضر يلتزم فيه بإرجاع أعضاء المكتب النقابي المطرودين وإلغاء العقوبات التأديبية التي كانت قد اتخذت تعسفا في حق مجموعة من العمال النقابيين، فضلا عن التعهد بتنفيذ المطالب الاجتماعية بما فيها التعويضات الخاصة بالأعياد الوطنية والدينية.

# مدير شركة أوزون عزيز البدراوي: أرباح الشركة أفضل من صحة العمال

لا تعني حرية الصحافة شيئا في المجتمع الرأسمالي، ما دام البرجوازيون يمتلكون إمكانية شراء الأبواق الإعلامية، ونفث سمومهم ونشر هجماتهم على الطبقة العاملة ومناضليها النقابيين.

في عز إضراب عمال شركة النظافة بالرباط، قامت إذاعة الكترونية بعقد لقاء مع مدير الشركة عزيز البدراوي، الذي استغل بوقه الإعلامي ليهاجم إضراب العمال وينشر أكاذيب حول النقابة والمناضلين النقابيين. ولم تكلف تلك الإذاعة الالكترونية نفسها عناء التوجه نحو العمال والنقابيين لاستقصاء آرائهم، فليس هناك إعلام محايد ما دام مجتمع الاستغلال الرأسمالي قائما.

## وتر «الوطنية»

ركز المدير كثيرا على نقطة وطنية الشركة ومعاناتها من منافسة الشركات الأجنبية، لكنه لم يقف عند هذا الحد، بل تعداه ليتهم العمال والمناضلين النقابيين بأن إضراباتهم «ممولة من طرف بعض الشركات الأجنبية في إطار المزايدة على الشركة والتشويش على شركتها».

يلقي المدير التهم هكذا دون أن يكلف نفسه إثارة الرأي العام باسم واحدة من هذه الشركات التي مولت الإضراب، وكم هو المبلغ الذي تم صرفه لتمويل الإضراب؟ وما هي الطريقة التي تم بها تمويله؟ ومن هم أسماء النقابيين الذين تسلموا المبلغ؟

إما أن يقدم المدير إجابات حول هذه الأسئلة وإما أن يبلع لسانه ويكف عن نفث سمومه وأكاذيبه، فليس العمال بحاجة إلى تمويل خارجي كي يناضلوا، تكفيهم أوضاع الاستغلال اليومي من طرف كل الرأسماليين أمثال البدراوي.

إن هذه الشركات الأجنبية تستثمر في كافة قطاعات الاقتصاد المغربي، وذلك بموجب اتفاقيات عقدت بين دولة المغرب وحكومته، وبين البلدان الأم لهذه الشركات، فهل ذلك يعني أن الدولة تتواطؤ مع الشركات الأجنبية ضد أمثال شركات البدرواي؟

## المنافسة وحق الإضراب

بالنسبة للمدير فإن المنافسة الأجنبية تفترض من العمال التنازل عن حقهم النقابي وحقهم في الإضراب و«الافتخار بشركتهم الوطنية ومساعدتها في وجه الأجانب». أي على العمال تحمل كل صنوف الشقاء والاستغلال والاضطهاد في الوقت الذي تحصد في شركة البدرواي ملايين الدراهم في صفقات التدبير المفوض لقطاع النظافة.

لا يحتاج العمال إلى أمثال هذا المدير كي يلقنهم دروسا في الوطنية، فعمال النظافة ليس لديهم ما يخسرونه غير قيودهم، بينما أمثال هذا المدير يضخمون حساباتهم البنكية، في الوقت الذي يؤدي فيها عمال المغرب ثمن رهن اقتصاد المغرب بالسوق الخارجية وأكلاف الديون الخارجية.

## حق الإضراب وحرية العمال

«أنا أؤمن بحق الإضراب كما يكفله الدستور، ولكن أيضا بحرية العمل، إذا أراد العامل أن يتوقف عن العمل فعليه أن يترك من يريد العمل يعمل». هذا ما قاله المدير العام للشركة، كأنه قد أتى بجديد، واكتشف قناعة تخصه لوحده بين سائر مدراء وأرباب الشركات بالمغرب.

إنه عين ما ينطق به الفصل 288 من القانون الجنائي، الذي يحكم بالسجن على النقابيين والعمال المضربين بمبرر منعهم للعمال غير المضربين من العمل.

إما حق الإضراب وإما حرية العمل، ولا يمكن أن نجمع هاتين العبارتين في سلة واحدة. إن حق الإضراب يقتضي وقف العمل كليا داخل المنشأة الرأسمالية، ونجاح الإضراب يستدعي الإضرار بمصالح مالك الشركة، وإلا فإنه لن يكون وسيلة ضغط بل تلهية وعطلة غير مؤذى عنها، ما دامت الآلات تشتغل وعجلة الإنتاج تدور والأرباح تصب في أرصدة أرباب العمل.

ولأن مدير شركة أوزون يؤمن بحرية العمل، فقد استقدم عمالا من مدن أخرى لتكسير إضراب عمال الشركة بمدينة الرباط، مضحيا هكذا بحرية العمل في المدن التي استقدم منها العمال، الذين نعتهم بالعمال الشرفاء الذين «قدموا لإنقاذ المدينة»، بل أكثر من ذلك بالنسبة له «لإنقاذ سمعة الشركة وهذا يدل على روح الانتماء».

## توسع الشركة لمنع الإضراب

من بين المبررات التي يرددها المدير لمنع الإضراب، أن الشركة حاليا في طور التوسع وعلى أهبة إضافة صفقات أخرى على 23 صفقة التي وقعت أصلا، ولذلك على العمال أن يكفوا عن خوض الإضرابات وذلك دعما لشركتهم في وجه «المنافسة الأجنبية» وحفاظا على سمعتها (والسمعة يقصد بها هنا مبالغ الصفقات).

إن منطق الربح ضد كل منطق بشكل عام، فعندما تكون الشركة في أوج ازدهارها يجب على العمال أن يمتنعوا عن الإضراب حفاظا على سمعتها وأعمالها، وحينما تعاني الشركة من الكساد والأزمة على العمال أيضا أن يمتنعوا عن الإضراب لأن الشركة لن تستطيع الاستجابة لمطالبهم، التي تتعدى السقف كيفما كانت أحوال الشركة.

## المدير لا يحتمل مطالب العمال

بالنسبة لمدير الشركة فإن المطالب التي يناضل من أجلها العمال لا تستطيع الشركة تحملها، مطالب «تعدت السقف» بالنسبة لمدير الشركة.

ولكن من يحدد سقف المطالب العمالية، هل هو رب العمل. إذا كان الأمر كذلك لما كان هناك نضال ولا إضراب ولا ملف مطلبي، فالنسبة لأرباب العمل، على العمال أن يحمدوا ويشكروا ويقبلوا أيادي أرباب العمل، لأنهم تنازلوا ووفروا لهم منصب شغل وأجرة.

إن أرباب العمل ومدراء الشركات يعيشون من عرق العمال وكدحهم، وكلما اشتد الاستغلال ارتفع دخل هؤلاء المدراء وأرباب الشركات، لذلك سيعتبرون أي زيادة في حقوق العمال، انتقاصا من دخلهم، وبالتالي فإن أي مطلب «سيتعدى السقف» بالنسبة لهم.

ما هي هذه المطالب التي تعدت السقف حسب رأي البدرواي؟ إنها الحرية النقابية ومنحة العيد الكبير. لكن الحرية النقابية حق «مضمون بموجب قانون الشغل». إن ارباب العمل يحتجون بشكل مستمر على الصيغة الحالية لقانون الشغل، لأنه بالنسبة لهم لا يوفر لهم فرصا أكبر لتشديد استغلال العمال، لذلك ليست صرخة البدراوي بأن الحرية النقابية مطلب يتجاوز السقف، إلا صدى لكل مطالب أرباب العمل بمراجعة قانون الشغل.

أما منحة العيد الكبير فإنها حق معمول به ويتمتع به كل عمال النظافة الذي سبق واشتغلوا عند الشركات السابقة، لكن المدير البدراوي يصر على أن هذه المنحة ليس منصوصا عليها في عقد الصفقة بين شركته والمجالس البلدية، متناسيا بأن الصفقة ذاتها كانت مجرد مطلب بالنسبة لشركته وتم تحقيق ذلك المطلب بفضل قانون التدبير المفوض الذي لم يكن هو ذاته موجودا من قبل.

## أكاذيب

«لا تنسى أن معدل الأجر الشهري للعاملين هو 3000 درهم بالإضافة إلى منحة الأوساخ، النقل، الحليب، الأعياد والمنحة السنوية»، هذا ما صرح به المدير في حوار مع الموقع الالكتروني هيسبريس (2 مايو 2013).. في الواقع بالكاد تتجاوز أجور العمال 2200 درهم.

## المدير المتهكم

لأن المدير متأكد من انفراده ببوقه الإعلامي، فقد أطلق للسانه العنان يسخر من العمال ومن مطالبهم. فوصف مطلب العمال بالكف عن النقل التعسفي لهم بأنه أيضا مطلب «لا يتعدى السقف فقط» بل يقف على النقيض من «كل منطق» (منطق الربح كما رأينا).

وفي ذروة سخريته قال بأن العامل الذي يرفض نقله من شارع إلى شارع، عليه أن يتوجه إلى المحافظة العقارية، ويقوم بتحفيظ ذلك الشارع باسمه. ويتناسى المدير هنا أنه يريد أن يحفظ لصالح شركة ليس فقط شوارع وأدوات ميتة، بل أيضا «كائنات حية» عمالا من لحم ودم. يريد امتلاكهم كما كان أسياد العبيد يمتلكون عبيدهم أو النبلاء الإقطاعيون أقنانهم.

إن منطق العمال أقوى من منطق الرأسمالي، فعندما يتحدثون عن النقل التعسفي يقصدون بالضبط، تشتيت النقابيين من طرف إدارة الشركة بنقلهم تعسفيا إلى أماكن عمل أخرى. لذلك لا داعي لمهاترات المدير.

## المدير.. عدو العمال الطبقي

«كأنك لست مع عمال تجمعك معهم عقدة.. بل مع أعداء مسخرين من جهات أخرى»، هذا ما قاله المدير البدراوي عن العمال النقابيين الذين «تفاوض معهم». نعم إنهم أعداء ولكنهم ليسوا مسخرين من أي جهة، عكس مدير الشركة المسخر من جهة أخرى، ليست أجنبية- هذه المرة فقط-، مسخر من طرف رب عمل الشركة ليسهر على استغلال العمال واعتصار الأرباح منهم.

## لا بديل عن نقابة العمال

سيبقى العمال دائما عبيدا للرأسماليين ما داموا مشتتين وغير منظمين، لذلك فإن النقابة تعتبر الوسيلة الأولى التي يقع عليها يد العامل الذي يريد أن يقتحم النضال ويدافع عن حقوقهم في وجه تعديات الرأسماليين.

لقد تعددت تجارب نضال عمال النظافة بالمغرب وشملت أغلب المدن، لكنها تبقى تجارب محلية ومجزأة، ولا تعمم التجربة بسبب ذلك. إن تطوير نضال عمال النظافة يستدعي تنسيقا وطنيا بين المكاتب النقابية لعمال النظافة.

طبقة واحدة.. ملف مطلبي واحد.. عدو طبقي واحد.. نضال نقابي موحد

25 غشت 2015

# حوار مع عامل في شركة كوباك بمدينة العيون

س: ما اسم الشركة التي تشتغل فيها؟
ج: كوباك (الجودة)، هي تعاونية فلاحية، يوجد مقرها بمدينة تاردانت، وتتخصص في إنتاج الحليب ومستشقاته إلى جانب البواكر وإنتاج اللحوم، وهو إنتاج موجه إلى السوق الداخلية.
س: كما عدد مستخدمي الشركة؟
تشغل الشركة بمدينة العيون 46 عاملا، إلى جانب 4 إداريين و3 مراقبين.
س: ما هي طبيعة عقد الشغل؟
ج: عقود غير محددة المدة.
س: هل هناك عمال متدربون؟
ج: نعم تلجأ الشركة إلى عقود لتشغيل المتدربين تدوم سنتين، وعددهم 14 متدربا براتب شهري 2500 درهم دون تغطية صحية، ويقتصر عملهم على المساعدة في نقل السلع.
س: هل تلتجأ الشركة إلى اكتراء شاحنة التوزيع؟
ج: نعم، وفي حالة وقوع أي عطب يتحمل السائق مسؤولية إصلاحه.
س: ما هو مستوى العمال الدراسي؟
ج: يتفاوت بين المستوى الإعدادي والجامعي.
س: ماذا عن مدة العمل؟
ج: محددة باكتمال دورة التوزيع وغالبا ما تكون بين 8 إلى 12 ساعة، ونشتغل 6 أيام في الأسبوع.
س: هل يلجأ الباترون إلى حل لتمديد العمل خارج وقته؟
ج: نعم.
س: هل تتمتعون بعطلة أسبوعية؟
ج: يوم واحد في الأسبوع لكل مستخدم ولا يعوض عن يوم من غير عمل.
س: هل هناك عمل ليلي؟
ج: نعم يشتغل طاقم الشحن ساعات عمل غير محددة الا باكتمال العمل ولا يوجد تعويض عن ساعات العمل الليلي.
س: وما هو ثمن الساعة أو ثمن العمل باليوم؟
ج: أجرة عمل تابثة من 100 درهم؟
س: هل هناك مكملات أخرى للأجر؟
ج: هناك تعويض عن النقل 10 دراهم و30 درهم كتعويض عن التنقل.
س: هل يرتفع الأجر في فترات الازدهار؟
ج: نتلقى علاوة وهي نسبة مئوية عن المبيعات.
س: ما هو سلم الأجور لدى مختلف العمال والمستخدمين؟
ج: يختلف الاجر حسب نسبة المبيعات
س: كيف تتسلمون الأجرة؟
ج: عبر البنك.
س: ما هي أنواع الاقتطاعات من الأجر؟
ج: الضريبة عن الدخل، اقتطاعات الضمان الاجتماعي والتغطية الصحية.
س: هل سبق أن ارتفع أجرك بأية طريقة؟
ج: لا، باستثناء علاوات زيادة المبيعات.
س: هل تكلف بمهام أخرى غير اختصاصك؟
ج: نعم.
س: ما هي الآثار الناتجة عن ظروف العمل؟
ج: تعب ذهني وعضلي كبير و ضغوطات نفسية، ومشاكل في المفاصل والعمود الفقري.
س: هل هناك مرافق صحية بمقر العمل؟
ج: حمامات لا تنظف وروائح كريهة بالمراحيض.
س: هل تتوفر المصلحة الطبية في الشركة؟
ج: لا توجد.
س: هل توجد مراقبة بلدية أو حكومية على الشروط الصحية في الورشة؟
ج: لا.
س: هل تمنحكم الشركة ملابس العمل؟
ج: نعم.
س: هل هناك مطعم بمقر العمل؟
ج: لا . نتناول الوجبات خارج المقر.
س: هل يصرح المشغل بجميع العمال لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؟
ج: يصرح فقط بالذين يمتلكون عقود غير محددة المدة.
س: هل هناك نقابة؟
ج: لا توجد، فالشركة مشهورة بمحاربة لأي محاولة للعمل النقابي.
س: هل سبق للعمال أن خاضوا إضرابا؟
ج: لم يحصل قط.
س: هل هناك إسعاف متبادل؟ الصناديق لمواجهة الطوارئ؟
ج: نعم
س: كيف تراقب ماليتها؟
ج: من طرف الشركة.
س: هل يوجد القانون الداخلي للشركة؟وهل يعرض لكل العمال وهل يعرفون مضمونه؟
ج: لا.
س: هل تقوم مفتشيه الشغل بمهمتها؟
ج: لا.

# تقرير عن عمال التوزيع لدى مركز الحليب بالعيون

يشتغل 40 عاملا في توزيع الحليب لحساب شركة «مركز الحليب»، لكنهم من الناحية القانونية محسوبون على شركة مناولة هي شركة «تيكترا».

«تيكترا» هي أول شركة للتشغيل المؤقت بالمغرب، تأسست عام 2002، شركة متعددة التخصصات تتدخل في قطاعات ذات أنشطة متنوعة وفي مهن مختلفة، واشتهرت على غرار مثيلاتها من شركات المناولة والتشغيل المؤقت، بتعميم الهشاشة وعدم استقرار الشغل.

### المستخدمون

عدد العمال أربعون، أغلبهم شباب تتراوح أعمارهم بين 25 سنة و40 سنة، وكلهم ذكور. أما بالنسبة للإداريين والتقنيين فعددهم تسعة بينهم أنثى واحدة.

أغلبية العمال أميون، والنسبة القليلة المتعلمة لا يتجاوز مستواهم البكالوريا، ومنهم من لم يتجاوز مستوى الثالثة إعدادي.

### عقود الشغل

عقود محددة المدة، وتعمل الشركة على تجديدها مرة كل ثلاثة أشهر، وهي صيغة تلجأ إليها الشركات خاصة شركات المناولة، للتحايل على ترسيم العمال.

رغم أن الشركة تؤكد احترامها للتشريع إلا أنها تخرق هنا الوارد في مدونة الشغل من بنود حول تنظيم عقد الشغل، خاصة المادة 16 التي تؤكد أن الحالة التي يمكن فيها إبرام «عقد الشغل محدد المدة» هي التي «لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المحدة» أي «إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية» حسب منطوق المادة 16، في حين أن العمال يشتغلون بشكل دائم لصالح مركز الحليب لكن بعقود محددة المدة من طرف شركة تيكترا.

وتصرح المادة 17 بأن العقود محددة المدة في القطاعات غير الفلاحية يمكن إبرامها «لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة. ويصبح العقد بعد ذلك في جميع الحالات غير محدد المدة»، وليس عقود تجدد كل ثلاثة أشهر كما هو الحال مع شركة تيكترا.

وتلجأ الشركة كذلك إلى عقود لتشغيل المتدربين، وأقصاها ستة أشهر، وبعد انقضاء مدة التدريب تقوم الشركة بتسريح العمال المتدربين.

### أوقات العمل

يتراوح عدد ساعات العمل بين 8 إلى 10 ساعات يوميا ستة أيام في الأسبوع، وقد يشتغل العمال في اليوم السابع، أي في العطلة الأسبوعية، وهو يوم لا يتقاضى عنه العمال تعويضا.

لا يقبل مسؤولو الشركة أي تأخر عن العمل، ويقابلون ذلك بشتى أنواع التضييق على العمال، ومنها المساس بكرامة العامل (السب والشتم)، لأن المسؤولين يدركون جيدا الوضع الهش للعمال (العمل المؤقت) الذي يمنعهم على الاحتجاج، هذا في الوقت الذي يتلجأ فيه الشركة إلى تمديد العمل خارجه مدته في أوقات الذروة..

### الأجور

يتقاضى العمال أجورهم حسب الوقت، أي الشهر، إضافة إلى التسبيق على رأس كل أسبوعين، ويتقاضى العمال 13.17 درهم على كل ساعة عمل.

وتفتخر الشركة بذلك وتعتبره احتراما منها لتشريع قانون الشغل، وتغطي به الأوجه الأخرى لخرق هذا القانون وحرمان العمال من أبسط الحقوق خاصة المتعلقة منها بالترسيم. ومن أوجه الحيف الأخرى التي تلحق العمال هو عدم ارتفاع الأجر في الفترات التي تعرف ازدهارا.

يؤكد العمال- على غرار رفاقهم في باقي قطاعات الاستغلال الرأسمالي- أن هذه الأجور لا تتناسب مطلقا مع حجم العمل المبذول، ولا تكفيهم أجور البؤس هذه للتغلب على متطلبات الحياة في وقت ترتفع فيه الأسعار بشكل صاروخي.

تصرح الشركة بالعمال لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويتوفرون على تغطية صحية.

### حياة العمال

السكن: أغلب العمال يكترون محلات سكناهم وتمتص سومة الكراء جزءا مهما من أجرة العامل.

ويعيش العمال نفس العيشة التي يحياها باقي الكادحين، ويخص العمال بالذكر هنا تغذيتهم، حيث يؤكدون أنهم لا يتناولون اللحم إلا مرتين في الشهر.

### أثر العمل على صحة العامل

عمل توزيع الحليب صعب جدا، فهو يتم دائما في الشوارع، مع ما يصاحبه من سعي وكد وجري لإنهاء السلعة، في كل ظروف الطقس وضوضاء حركة السير، وهو ما يسبب دائما تاعب بعد العمل ذهنيا وعضليا. تأثيراته المرض.

ولا تقوم مصالح المراقبة البلدية أو الحكومية بمراقبة شروط عملنا.

### النقابة و النضال

تشتهر شركة «تيكترا» بمحاربتها المنهجية للعمل النقابي، فوجود عمل نقابي يتنافى وتشديد الاستغلال وحرمان العمال من حقوقهم. وتواجه الشركة كل محاولة لتأسيس نقابة من طرف العمال بالطرد كما حدث سابقا مع عمال الطريق السيار مقطع برشيد بني ملال بعد تأسيسهم لمكتب نقابي (الاتحاد المغربي للشغل) أكتوبر 2015، وأيضا مع عمال اسمنت المغرب بأسفي (كدش) الذين خاضوا اعتصاما في يناير 2015 بسبب المضايقات على الحقوق النقابية.

بالنسبة لعمال مركز الحليب بالعيون، هناك مكتب نقابي لكنه يخص العمال المرسمين فقط، حيث يوجد مكتب نقابي واحد في الشركة، لكنه لا يؤطر العمال المشتغلين لدى شركة تيكترا.

لا يقوم هذا المكتب النقابي بأية نضالات، ويعتبر أداة لتسييد السلم الاجتماعي في شركة مركز الحليب، وقد سبق لعمال التوزيع المشتغلين في إطار شركة «تيكترا» خوض شكلين احتجاجين، بدون تأطير المكتب النقابي (كدش) وقد جرى بتجميع العمال والنقاش معهم، وقد نظم العمال هذين الاحتجاجين من أجل الترسيم، وكانت نتيجته ترسيم أربعة أشخاص إضافة إلى وعود لم تنفذ.

لم يتضامن أي قطاع عمالي آخر مع عمال مركز الحليب في نضالهم، فتقاليد التضامن العمالي اندثرت مع عمل نقابي يقيم أسوارا بين القطاعات العمالية، وحتى بين عمال شركة واحدة.

ليس للعمال من قوة إلا وحدتهم وتمسكهم بالنقابة والعمل على جر غير المنخرطين نقابيا لتدعيم رفاقهم العمال في نضالهم ضد استغلال البرجوازية.

ليستمر عمال مركز الحليب بالعيون من أجل مطالبهم وخاصة الترسيم والتخلص من هشاشة الشغل الذي تفرضه شركة التشغيل المؤقت «تيكترا».

# مدربو السياقة بكلميم: أجراء منسيون يسحقهم الرأسمال

يعد التدريب على السياقة من قطاعات التعليم التي جرى منحها للقطاع الخاص منذ البداية. تعرف مدينة كلميم كغيرها من المدن انتشار المدارس الخاصة لتعلم السياقة يمتلكها شخص واحد أو مجموعة أشخاص.

يشتغل في منشأة تعليم السياقة عدد من الأجراء منهم مساعد المدير الذي يتكلف بمهام إدارية وأخرى تتعلق بالإشراف النظري على المتدربين في الدروس. وهناك من يشتغل (نساء أو ذكورا) كأساتذة للمواد النظرية « الكود».

كما يعمل لدى أرباب هذه المدارس مدربو السياقة، يشتغلون في ظروف بالغة الهشاشة كسائر العمال في غالبة القطاع الخاص أي بلا حقوق.

### طريقة التوظيف: تعميم الهشاشة والمرونة

للحصول على مهنة مدرب سياقة- سابقا- لا بد من خبرة مزاولة المهنة لمدة ثلاثة سنوات عن طريق شهادة العمل، تثبت من خلالها أن لك تجربة في الميدان. وبعد ذلك تقوم باجتياز مباراة في شقيها النظري (الشفوي) والتطبيقي (السياقة) بمديرية النقل في الرباط لتحصل على بطاقة مدرب سياقة دائمة.

أما الآن فقد تغيرت الأحوال وأصبح القطاع أكثر مرونة ويكفي اجتياز مباراة نظرية وتطبيقية في مدينتك للحصول على البطاقة. الهدف من هذه المرونة هو توفير يد عاملة مؤهلة ورخيصة لأرباب مدارس السياقة.

بعد الحصول على البطاقة يتجه المدربون إلى المدارس من أجل البحث عن عمل، ليتم إمضاء التزام بين الطرفين «عقد عمل» غير محدد الأجل في الغالب الأعم ويحق للعامل الغائه وحتى للمشغل في حالة وجود سبب قانوني يقر بذلك.

### ساعات عمل طويلة

يشتغل المدربون خمسة أيام في الأسبوع، وعدد ساعات العمل غير محددة يمكن ان يشتغل السائق من 8 ساعات إلى 15 ساعة خصوصا في الصيف حين يكون عدد الزبناء كثيرا، وهو ما يناقض ما تنص عليه المادة 184 من قانون الشغل (المدونة)، التي تحدد عدد ساعات العمل الأسبوعية في 44 ساعة، أي 7 ساعات ونصف في حالة العمل ستة أيام في الأسبوع، و6 ساعات ونصف في حالة العمل 7 أيام في الأسبوع.

أي أن المدربين يشتغلون ساعات إضافية دون تلقي تعويض عن ذلك عكس ما تنص عليه المادة 197 من قانون الشغل؛ «يمكن، إذا تحتم على المقاولات أن تواجه...زيادة استثنائية في حجم الشغل، تشغيل أجرائها خارج مدة الشغل العادية... شرط أن تدفع لهم بالإضافة إلى أجورهم، تعويضا عن الساعات الإضافية».

لا يتقاضى الأجراء أي تعويض عن الساعات الإضافية ولا يتمتع أجراء مدارس السياقة بالعطل بحيث يستمر العمل على مدار السنة.

### أجور البؤس

لا تتعدى الجور عادة 2500 درهم شهريا، غالبا ما يتم تسلمها مباشرة من المشغل على شكل دفعات، ولا يستطيع العامل الاحتجاج على هذا الوضع في تأدية الراتب.

الأجر زهيد بالمقارنة مع الجهد المبذول في العمل الشاق، ولا يكفي لسد الحاجيات اليومية للعائلات، ولا يسجل أي زيادة حتى في فترات ازدهار العمل.

### ظروف عمل سيئة

يشتغل مدربو السياقة التطبيقية في الهواء الطلق بساحة موجودة بحي القدس شمال مدينة كلميم، وهي على جنبات طريق عام في رقعة ضيقة ومكان لا يصلح لهذا الغرض حيث يحتج السكان القريبون من المكان بشكل دائم. ويشتغلون في شتى الظروف المناخية معرضين لضربات الشمس ولمختلف تقلبات الطقس.

يعاني السائقون من كثرة ساعات العمل ومن تدفق الزبناء في فصل الصيف حيث ينتج عن هذا أعراض مرضية منها أوجاع الظهر واليدين والعينين. ومضاعفات على المستوى النفسي. ولاتقوم المصالح المختصة بأدوارها في المراقبة وتوفير شروط السلامة للعاملين في القطاع من بلدية وغيرها.

يتناول المدربون وجباتهم خارج المنشأة في المقهى غالبا وعلى حسابهم الخاص حتى في فترات العمل.

يشتغل مدرب السياقة حتى يكون عاجزا عن العمل نهائيا، أي ليست هناك سن محددة للتوقف عن العمل ومنهم من في سن التقاعد ولا زال يعمل. لا يصرح المشغل بالمدربين لدى صندوق الضمان الاجتماعي وهناك حالات نادرة يدفع لها رب العمل (3 أو 4 حالات فقط).

### فئة منزوعة السلاح: لا نقابة لا جمعية

لا ينضوي المدربون تحت لواء أية نقابة عمالية و لم يحضروا أي اجتماع ل نقابي، وهناك مساعي للدخول إلى النقابة وهي فكرة طرحها المدربون مؤخرا.

ليس للمدربين جمعية للدفاع عن حقوقهم، عكس أرباب العمل الذين أسسوا جمعية تسهر على شؤونهم وعلى تسيير بعض الاعمال التي يقومون بها مثلا في اليوم الوطني للوقاية من حوادث السير، وهي مبادرات موجهة من أجل تلميع صورتهم.

### النقابة للنضال

على النقابات أن تتدخل لتنظيم هذه الشريحة من الشغيلة، والدفاع عن حقوقهم وأوضاع شغل تكفل الكرامة والعيش الكريم:

- الترسيم
- يوم عمل من ثماني ساعات مع عطلة أسبوعية وسنوية مؤدى عنهما.
- الحد الأدنى القانوني للأجر.
- التصريح في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكل أوجه الحماية الاجتماعية (تغطية صحية، تأمين عن حوادث الشغل..).

مدربو السياقة في كلميم أنتم أجراء وبعملكم يغتني أصحاب رؤوس الأموال، توحدوا ضد الرأسمال، نظموا أنفسكم في نقابات والتحقوا ببقية الأجراء، فلا خلاص لكم من مصائب الاستغلال وويلات الفقر سوى النضال.

# الوحش الرأسمالي وليس حرب الطرق هو المسؤول عن موت عاملتين بطانطان

اهتزت مدينة طانطان يوم 2 مارس 2016 بخبر حادثة شغل، نتج عنها وفاة عاملتين؛ الأولى فتاة قاصر اسمها «بشرى» عوضت والدتها التي تغيبت عن العمل بسبب سفر إلى مدينة أكادير، والثانية عاملة اسمها «بهيجة» وهي أم لطفلين، كما نجم عن هذه الجريمة جرح أكثر من أربعين عاملة.

وقعت الحادثة إثر اصطدام حافلة لنقل المستخدمين تابعة لمعمل «Atlantic sardine anchovies tan tan ASAT» بسيارة من الحجم الكبير مختصة في نقل البضائع من نوع «هوندا»، بشارع الحسن الثاني بالمدخل الشمالي لمدينة طانطان.

### «الإعلام العمومي».. تعتيم مسؤولية الباطرونا:

قدمت التلفزة المغربية هذه الجريمة التي يتحمل مسؤوليتها صاحب المعمل، على أنها مجرد حلقة أخرى من حلقات مسلسل «حرب الطرق»، ووصفت الحادثة على أنها «حادثة سير نتجت عن اصطدام حافلة لنقل المستخدمين وسيارة لنقل الطرود (هوندا)(!!)»، نتج عنها وفاة شخصين وجرح 41 آخرين.

التلفزة المغربية «الذراع الإعلامي» للبرجوازية التي تستغل العاملات وتقتلهن، تعمدت عدم ذكر اسم المصنع ولا اسم مالكه، وذلك مساعدة له على التهرب من مسؤولية هذه الجريمة.

### قوات القمع.. سلاح الباطرونا

أشار تقرير التلفزة المغربية أن «السلطات العمومية» سارعت إلى الحضور إلى عين المكان لتتبع الحادثة عن قرب، لكنها أخفت الغرض الحقيقي لهذا الحضور؛ وهو وأد أي محاولة للاحتجاج على الجريمة وعلى صاحب المعمل في مهدها.

جرى تطويق مكان الحادثة والمستشفى المحلي بكل أصناف قوات القمع لترهيب العاملات وردعهن عن أي محاولة للاحتجاج الفوري، ولكن أيضا لمحو معالم الجريمة.

جرت التغطية عن مسؤولية صاحب المعمل الذي لا يوفر إلا حافلة واحدة لنقل العشرات من العاملات ما يجبر «السائق» على تجاوز الحمولة القانونية.

وفي المستشفى المحلي أيضا أشرفت «السلطة» على عملية منح شواهد طبية للعاملات، وقد روعي فيها ألا تثبت مدة العجز الحقيقي وجرى طردهن وطرد أعضاء الجمعية المغربية لحقوق الإنسان من المستشفى.

### أين وصل التحقيق؟

أكد تقرير التلفزة المغربية أن السلطات الإقليمية بمدينة طانطان ستفتح تحقيقا في الحادثة لتحديد المسؤولين عنها. أين وصل هذا التحقيق بعد مرور شهرين على الحادثة؟ هل تم تحديد المسؤول عنها؟ هل جرى عقابه؟ هل تم إنصاف الضحايا؟

لو كان المسؤول «مجرد» كادح، أو لو جرى التأكد من مسؤولية «السائق» لتشدقت وسائل إعلام البرجوازية بذلك مرددة تطبيق ما ورد في الدستور من «ربط المسؤولية بالمحاسبة» وتحقيق الإنصاف.

لكن لأن المسؤول هو رأسمالي وصاحب مليارات فقد جرى طمس معالم هذه الجريمة، وسيستمر التحقيق إلى ما لا نهاية، أو يجري البحث عن صيغ لتبرئة رب العمل، وربما إدانة «السائق» وهو ذاته أحد ضحايا الاستغلال الرأسمالي.

الحرص على أرباح الرأسمالي هو سبب الحادثة

عكس ما ذهبت إليه التلفزة المغربية في تقريرها، ليست وفاة وجرح العاملات مجرد حادثة من حرب الطرق، بل جريمة مثل مثيلاتها التي يقترفها الرأسماليون في حق العمال.

لا يهتم الرأسماليون إلا بأرباحهم ولو على حساب صحة وحياة العمال والعاملات، فتجدهم لا يراعون شروط السلامة المهنية، حتى الواردة منها في مدونة الشغل، ولا يهتمون بحياتهم ما داموا يعتصرون منها الأرباح الطائلة.

يستخدم رب العمل شاحنة واحدة فقط لنقل العاملات من المصنع المتواجد في المدخل الشمالي لمدينة طانطان، ويضطر السائق إلى القيام بأكثر من رحلة لنقلهن من وإلى المصنع، وهو ما يجعله «يفرط» في السرعة لإتمام المهمة في أقل مدة زمنية ممكنة..إنه يجري وسياط رب عمله تجلد ظهره، تماما كما تجلد ظهور العاملات وهن يعالجن السردين والأنشوفا في المعمل.

ورد أيضا من شهادات العاملات أن الحافلة لا تلتزم بعدد المقاعد المصرح بها قانونيا، وذلك كله لتخفيض «تكلفة» النقل، كما صرح أحد الحاضرين لتقرير التلفزة أن فراميل الحافلة كانت معطلة ما أدى إلى اصطدامها القوي مع سيارة نقل الطرود.

### وفاة العاملتين... صورة مصغرة من الاستغلال البشع

ليست جريمة قتل عاملتين وجرح أكثرمن أربعين، إلا الوجه الظاهر للظلم والاستغلال المفرط الذي يلحق عاملات مصنع (ASAT)، وهو مصنع لتصبير وتصدير السردين، يقع في المدخل الشمالي لمدينة طانطان، ومديراه العامين هما عز الدين الجابري ومحمد الجابري

سبق لمواقع صحفية إلكترونية محلية أن أشارت إلى شدة الظلم الذي يلحق العاملات من طرف الباطرون ومسيري المعمل:

- التحرش الجنسي
- عدم ضبط ساعات العمل حيث لا يحتسب إلا ثلثي ساعات العمل أو أقل.

وقد سبق لعاملات المصنع أن دخلن في اعتصام داخل المعمل احتجاجا على الاقتطاع من أجورهن حيث يعمد المسؤول عن احتساب الساعات إلى حرمانهن من ساعات العمل الحقيقية.

### حالة بشرى ووالدتها

توفيت بشرى جراء حادثة الشغل/ الجريمة التي تقع ذمتها على الباطرون رب المصنع، مضطرة لتعويض أمها التي تغيبت عن العمل بسبب سفر إلى مدينة أكادير.

تظهر حالة بشرى أن القانون المطبق بمصنع «ASAT» ليس هو الوارد في مدونة الشغل فيما يخص التغيب ورخصه المنظمة له، بل قانون الغاب الخاص بالباطرون.. فمخافة فقدان العمل عوضت بشرى أمها في مكان عملها وهي لم يتبادر إلى ذهنها لثانية واحدة أنها ستعوضها أيضا في قبرها.

### واجب النقابات

إن السكوت عن جريمة قتل عاملتين وجرح 41 عاملة في حادثة شغل، يعد شراكة في هذه الجريمة، وستفقد النقابة مبرر وجودها إذا لم تدافع عن حق العاملات في الحياة، وإذا لم تناضل من أجل محاسبة المسؤول الحقيقي عن الحادثة.

إن تنظيم العاملات ودفعن إلى الانخراط في النقابة هو أولى الواجبات التي يتحتم على النقابيين القيام به، فالعاملة المحرومة من الحق النقابي محرومة أيضا من أي وسيلة للدفاع عن نفسها وستبقى مكبلة أمام جبروت الباطرونا.

# كلميم: المعطل "إبراهيم صيكا" شهادة من أجل العيش بكرامة

خلفت حالة البطالة الجماهيرية التي يعيشها الآلاف من خريجي الجامعات والمعاهد العمومية، حالة من اليأس والإحباط الشديدين في صفوف الشباب المعطل، زادتها ظروف شظف العيش قساوة ومرارة. وضع اجتماعي بالغ الهشاشة دفع قسما من المعطلين إلى الجنون والانتحار.

ظروف الهشاشة هذه ألقت قسما أخر من المعطلين في كماشة سوق الشغل بالقطاع الخاص ( المدارس الخاصة وقطاع الخدمات....) مكرها لسد الحاجيات الضرورية للبقاء على قيد الحياة، ومنهم من سلك درب النضال والكفاح في تنظيمات محلية ووطنية مناهضة للبطالة.

" إبراهيم صيكا " مناضل التنسيق الميداني للمعطلين في كلميم، اختار الاحتجاج والنضال صحبة معطلين

ومعطلات للمطالبة بالشغل والعيش الكريم بعد سنوات من البطالة والوعود الكاذبة بالتوظيف. طال انتظار فرصة العمل وتعاظمت جيوش المعطلين بعد تراكم أفواج عدة من حملة الإجازة والماستر والدبلومات التقنية...=

في إحدى الوقفات الاحتجاجية " للتنسيق الميداني للمعطلين " تم اعتقال الشهيد "إبراهيم صيكا"، بعد أن أطلق البوليس سراح زملائه خلال ساعات.

دخل بعد ذلك "إبراهيم" في إضراب مفتوح عن الطعام، احتجاجا على تقديمه للمحاكمة ومتابعته في حالة اعتقال بتهم واهية بالإضافة إلى ما تعرض له من اهانة وتعذيب. لينقل يوم الأربعاء 5 ابريل على عجل إلى مستشفى الحسن الثاني بأكادير حيث توفي بعد أيام معدودات.

وفاة "ابراهيم صيكا" هي مسؤولية الدولة المغربية التي زجت به وبأقرانه في أدران البطالة والفقر، وكل المصائب المترتبة عن ذلك. شهيد أخر يضاف إلى اللائحة بعد معركة من أجل حياة كريمة وضد الاعتقال الظالم.

إن ما يجري التحضير له من طرف الأعداء هو تحميل مسؤولية الوفاة "لجهة ما" وإلقاء التهم على المجهول وحتى إدانة الشهيد نفسه. سيتحرك إعلام الدولة في قصف عقول البسطاء قصد التغطية على هذه الجريمة النكراء وسيجند خدام النظام في المدينة لبث التفرقة بين الكادحين لتحريف مسار غضبهم المشروع، كل هذا العمل من أجل خدمة الجناة الحقيقيين ومن أجل طمس معالم الجريمة.

يضاف الشهيد "إبراهيم صيكا" إلى لائحة شهداء الكادحين والفقراء الطامحين إلى الحرية التي لن تتأتى إلا بعد دك دولة القمع والاستبداد.

المراسل

# عاملات قطاع الخدمات بكليميم: عمل أكثر وحقوق أقل

تدفع البطالة أقساما واسعة من خريجي النظام التعليمي إلى القبول بأي عمل كيفما كانت شروطه، ويتعمق المشكل أكثر مع النساء اللواتي يسعين للهروب من سجن البيت وعذاب العمل المنزلي المدمر لكل مكاسبهن التعليمية، لكنهن يقعن بالمقابل في شرك استغلال أكثر حدة، بشكل يدفعن لتفضيل عبودية الزوج على سراب حرية العمل المأجور. فالمجتمع يعتبر عمل النساء مجرد عمل ثانوي وتكميلي لعمل الرجل وبالتالي ينتقص من حقوقهن (أجورا بالدرجة الأولى). مئات العاملات في قطاع «الخدمات» بمدينة كليميم أغلبهن خريجات الجامعة ومؤسسات التكوين المهني، لا يجدن فرصة عمل تليق بمؤهلاتهن وتكوينهن، فيلجأن إلى هذا القطاع ليفنين فيه زهرة عمرهن، في انتظار عمل مستقر قد تجود به «الوظيفة العمومية» أو لا تجود.

النشاط الاقتصادي الرئيسي بالمدينة هو قطاع ذات طابع خدماتي كنوادي الانترنيت وشبابيك استخلاص الفواتير وشبابيك لتحويل الأموال وكذا وكالات القروض ومحلات صنع النظارات الطبية والمكتبات والمصابن..الخ.

هذه الأنواع من الخدمات تكدس أرباحها من استغلال اليد العاملة، فلا قوة تنافسية لها سوى الأجور الرخيصة الممنوحة للعاملات إضافة إلى ساعات العمل الطويلة.

يتذرع أصحاب هذه المشاريع، بصغر رساميلهم وعدم قدرتها تأمين أجور حقيقية للعاملات، وفي نفس الوقت يتخذون من رخص المعيشة بالمدينة حجة أخرى، ولكنها حجج مردودة ومرفوضة؛ فلا أحد من أصحاب هؤلاء المشاريع الصغيرة يكلف نفسه إطلاع عاملاته على أرباحه الحقيقية، وفي نفس الوقت يفوق مستوى عيش أصحاب هذه المشاريع مثيله عند العاملات عشرات المرات، ويطورون مشاريعهم بفتح أخرى إما بالمدينة أو بمدن الصحراء الأخرى، مستفيدين من التسهيلات الممنوحة من طرف الدولة.

## أجور البؤس:

يتحدد الأجر بإرادة رب العمل وبشكل جزافي ويفرض على العاملة، دون احترام ما نصت عليه المادة 345 من مدونة الشغل التي تقضي بمراعاة «الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر».

لا تتعدى الأجور 1000 درهم ونادرا جدا ما تصل حد 1500 درهم في الشهر بل هناك بعض القطاعات قد تنزل بالأجر إلى ما دون الألف درهم، ويتعارض هذا مع المنصوص عليه في المادة 358 من مدونة الشغل؛ «يقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار...»، فكيف لأجور لا تتعدى الألف درهم أن تساير تطورا صاروخيا للأسعار؟.

قد تشتغل العاملة سنوات طويلة دون أن تنال زيادة طفيفة على أجرتها، في تعارض تام مع ما نصت عليه المادة 350 من مدونة الشغل الخاصة بعلاوة الأقدمية.

وغالبا ما يذهب جزء كبير من الأجر في لوازم التزيين المفروضة لقبول الإناث في أي عمل، فرب العمل لا يعتبر العاملة مجرد أداة لاعتصار الأرباح فقط، بل أيضا واجهة لاستقطاب الزبائن.

## ساعات عمل طويلة

مدة العمل لا يحددها الوارد في مدونة الشغل، بل غالبا ما يفرضها رب العمل ووثيرة الحياة اليومية بالمدينة، وتتعدى ساعات العمل 10 ساعات في أغلب محلات الخدمات، ونادر جدا القطاعات التي تشتغل فيه العاملة 8 ساعات يوميا، وهي في الغالب الخدمات المرتبطة بسير الإدارة العمومية (وكالات منح القروض)، أما في القطاعات الأخرى فساعات العمل محددة بالتوقيت الطبيعي من الصباح الباكر حتى غروب الشمس.

تصرح المادة 184 من مدونة الشغل أن «مدة الشغل العادية المقررة للأجراء... 44 ساعة في الأسبوع»، لكنها تتعدى 60 ساعة في الأسبوع رغم أننا اعتمدنا معدل 10 ساعات يوميات ستة أيام في الأسبوع، ولكن في الحقيقة تتجاوز ذلك بكثير حيث هناك محلات تشتغل فيه العاملات أكثر من 10 ساعات وطيلة أيام الأسبوع.

## أعمال إضافية

لا تقتصر العاملات على أداء مهامهن فقط، بل يجري تكليفهن بأداء مهام خارج اختصاصاتهن، وغالبا ما تقع خارج محل العمل، مثل توصيل الطرود وتسلمها من وكالات النقل، إضافة إلى إرسال الأموال او تسلمها من الأبناك أو وكالات إرسال الأموال، ومنهن من يجري تكليفهن بنظافة محلات العمل.

تقوم العاملات بأداء هذه المهام والأعمال الإضافية دون أداء تعويض عنها، فهن يعوضن رب العمل عن توظيف يد عاملة إضافية تقوم بهذه المهام.

## لاحقوق اجتماعية

هذه الفئة من العاملات هن الأكثر استغلالا وفي نفس الوقت الأقل تمتعا بالحقوق الواردة في مدونة الشغل:

- لا تأمين ولا تصريح في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- لا تغطية صحية، وأجورهن البئيسة لا تكفيهن للضروريات اليومية فبالأحرى تمويل خدمات علاجية أغلبها أصبح خاصا.
- تشتغل هذه العاملات طيلة السنة بدون عطلة سنوية مؤدى عنها، وإذا أرادت العاملة التمتع بعطلتها السنوية، تتكفل هي بإحضار من يعوضها وتتنازل لها عن أجرة المدة التي تقضيها في العطلة السنوية، وفي نفس الوقت تتحمل مسؤولية أية أخطاء قد تقترفها من تعوضها في العمل.

## مخاطر المهنة

تتعرض عاملات القطاع، نتاج طبيعة عملهن، إلى مضاعفات صحية خطيرة، فكثرة الجلوس على الكرسي الملازمة لكل عمل مكتبي تؤدي إلى إصابتهن بأوجاع الظهر خاصة اعوجاج العمود الفقري وآلام مبرحة في الكتفين، وأثبتت الدراسات الحديثة أن الجلوس طويلا يرفع من مخاطر الإصابة بالبدانة والسكري وأمراض دهون الكبد. (أبحاث الجمعية الأمريكية للإبصار).

يتعرض الذراع أيضا للضغط أثناء الجلوس الطويل، وبخاصة ذراع اليد التي تشتغل به العاملة، ويؤدي الجلوس كذلك إلى زيادة تراكم الدهون حول الخصر، مما يجعل الإنسان أكثر عرضة لارتفاع مستوى الكوليسترول بالدم.

إضافة إلى تضرر البصر نتاج التحديق المستمر طيلة اليوم في شاشة الحاسوب، فالضوء الأزرق المنبعث من الأجهزة يعرض المرء أكثر لتضرر قرنية العين، واحتمال فقدان جزئي للنظر، وتتراوح أعراض إجهاد العين بين الاحمرار وعدم وضوح في الرؤية، كما أن هذه الأشعة الزرقاء مسؤولة عن اضطرابات في الدماغ والنوم.

ولأن جزء من هذه الخدمات يتضمن التعامل بمبالغ مالية كبيرة، فإن العاملات معرضات دائما لمحاولات السرقة، خاصة أن أغلب أرباب هذه الخدمات لا يشغلون حراس ولا يضعون كاميرات للمراقبة.

## قانون أرباب العمل وليس قانون الشغل

يعتقد أرباب محلات قطاع الخدمات أنهم معفيون من قانون الشغل كما هم محميون من «الضرائب»، وهو ما تزكيه الدولة بتغطية الاستغلال الذي تتعرض له العاملات في القطاع، وهو ما يعتبره الرأسماليون مبررا لاعتصار المزيد من العمل منهن.

كما يعتقد الرأسماليون أن مجال استغلالهم يقع خارج قانون الشغل وأن العاملات لا يشملهن هذا القانون، وهذا خاطئ حتى بمنطوق مدونة الشغل ذاتها؛ «يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد او أكثر». [المادة 6 من مدونة الشغل].

إن الذي يجعل هذه الفئة «خارج» حماية «قانون الشغل» هو تقاعس النقابات بالدرجة الأولى في الدفاع عن حقوق العاملات في قطاع الخدمات، ودور الدولة ذاتها في حماية أرباح رأسماليي هذا القطاع بعدم تفعيل مؤسسة مفتش الشغل وتقليص صلاحياتها وعقاب كل مفتش شغل تسول له تحدي أرباب العمل.

## لا بديل عن النضال

إن ظروف الاستغلال الذي يعيشه مستخدمو قطاع الخدمات سيزداد حدة مع هجوم الدولة على الوظيفة العمومية وحق الشغل ما سيؤدي إلى مع الارتفاع المتزايد للمعطلين سنويا.

على النقابات والمناضلين النقابيين، خاصة الديمقراطيين والكفاحيين منهم، بذل أقصى الجهود لتنظيم هذه الفئة داخل النقابات أو أي أشكال أخرى للدفاع عن حقوقهن ومستوى عيشهن، فذلك علة وجود النقابة، ولا علة أخرى غيرها.

من أجل تمتيع العاملات بشروط عمل أفضل (حد أدنى قانوني للأجر، تغطية صحية وحماية اجتماعية..الخ).

# جرائم التدبير المفوض مستمرة: تشريد العمال بطانطان

بعد منح خدمات قطاع الإنتاج التابع المكتب الوطني للماء الصالح للشرب بطانطان لشركتي «بومالن دادس» و «مناح إكزيكسيون» في إطار صفقة للتدبير المفوض، تبين لعمال القطاع أن الصفقة كانت خطة لتكثيف استغلالهم متضافرا مع نهب سافر للمال العام.

ينص دفتر التحملات وبنود الصفقة على تشغيل 20 عاملا، إلا أن رئيس قطاع الإنتاج للمكتب الوطني للماء الصالح للشرب كليميم- طانطان وآسا الزاك، قد غض الطرف عن خرق الشركتين لهذا الاتفاق؛ حيث قامت اكتفت بتشغيل ثمانية عمال فقط بدلا من عشرين.

لقد ألقت الشركتين عبئ عمل عشرين عاملا على كاهل ثمانية عمال فقط، في وقت تبخرت فيه أجور بقية مناصب الشغل (12 منصبا)، وبعد هذا نموذجا «فعالا» لـ«الفعالية والجودة» التي يتغنى بها إعلام الدولة والبرجوازية من أن القطاع الخاص هو وحده القادر على منح هذه الخدمات.

## لا تعويل على مؤسسات دولة البطرونا

رغم أن نقابة التدبير المفوض بقطاع الماء الصالح للشرب المنضوية تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل بكليميم، استمرت «تدق ناقوس الخطر من خلال توجيه مراسلات عديدة للمسؤولين عن القطاع اقليميا وجهويا ووطنيا وكذا وزارة التشغيل وولاية جهة كليميم السمارة حول موضوع التجاوزات والخروقات المالية المسجلة في تدبير هذا الملف».. وبعد «سلسلة من الاجتماعات للجنة الاقليمية للبحث والمصالحة تحت رئاسة السيد والي

جهة كليميم وادنون وبحضور مندوب الشغل ورئيس وكالة الضمان الاجتماعي بكليميم ورئيس قطاع الانتاج كليميم –طانطان واسا الزاك (م وك م ص ش) ورئيس مصلحة الشؤون القانونية (م وك م ص ش) وممثلي ادارة الشركتين وممثلي العمال»، إلا أن الشركتين استمرتا في خرقهما لدفتر التحملات والتزاماتهما القانونية.

وفي نفس الوقت تملص هذا المسؤول عن قطاع الإنتاج تنفيذ كل ما التزم به في المحضر الذي تم تدوينه في اجتماع اللجنة الاقليمية للبحث والمصالحة.

## لا بديل إلا النضال

قرر العمال خوض اعتصام بداخل إدارة المكتب الوطني للكهرباء والماء الصالح للشرب قطاع إنتاج الماء بطانطان ابتداء من يوم الاثنين 2016/04/18 احتجاجا على سياسة التجويع والتشريد التي فرضتها صفقة التدبير المفوض على العمال.

# الندل في كلميم: استغلال كارثي لشريحة واسعة من الأجراء

انتشرت مؤخرا في مدينة كلميم مقاهي ذات خدمات عصرية (واجهات مزينة وتجهيزات وصيانة دائمة..) مسايرة لقانون المنافسة القائم بين أرباب المقاهي في استقطاب الزبناء عن طريق تقديم خدمات سريعة وذات جودة عالية.

هذا الانتشار الكاسح للمقاهي ظهرت معه الحاجة إلى يد عاملة، ذكورا وإناثا. ونظرا لطابع المدينة الخدماتي وتفشي البطالة الجماهيرية، التحق عدد كبير من الشباب للعمل في المقاهي، منهم عاملات النظافة وغسل الأواني والندل.

### ندلاء مقاهي كلميم يد عاملة رخيصة وبلا حقوق

يعيش عمال المقاهي وضعا اجتماعيا بالغ الهشاشة في ظل ظروف استغلال بشعة. في هذا النص سنتناول جانبا من المصائب التي يعيشها عمال المقاهي بعيدا عن اهتمام المنظمات العمالية وأي تشهير بأوضاعهم الكارثية.

تشتغل الغالبية الساحقة من الندل بدون أي عقد عمل يلزم الطرفين بشروط محدودة في قانون الشغل (ساعات العمل والأجرة و العطل، الحماية الاجتماعية...).

يشغل كل مقهى ستة إلى سبعة عمال من ندل وعمال المطبخ وعاملات النظافة وبارمان ومراقب (مسير مقهى)، تتراوح أعمارهم بين 26 و36 سنة في المتوسط أي السن المناسب لتكثيف الاستغلال وعصر الأرباح من الطاقات الشابة.

المستوى الدراسي للعمال متدني جلهم غادر الدراسة في السنوات الأولى (ابتدائي وإعدادي)، فالجهل إلى جانب التخلف السياسي يعدان بمثابة التربة الخصبة لتكثيف الاستغلال واعتصار الأرباح.

### ساعات العمل: الناذل لا يملك حياته

يشتغل الندل 12 ساعة في اليوم طيلة الأسبوع عبر فريقين واحد في المساء وآخر في النهار، وبنفس الراتب أي بدون تعويض عن العمل الليلي، إضافة إلى الساعات التي يعوض فيها العامل زميلا متأخرا، وهي ساعات غير مؤدى عنها.

يتناقض هذا مع ما تنص عليه المادة 188 من قانون الشغل المنظم لطريقة العمل بالتناوب؛ «يمنع، في حالة تنظيم الشغل بين فرق متتابعة، أن تتجاوز المدة المقررة لكل فرقة ثماني ساعات في اليوم. وينبغي أن تكون هذه المدة متصلة، مع التوقف لفترة استراحة لا تتعدى ساعة»، في حين يتناول الندل وجبتين داخل المقهى (فطور و كسكروط) مع إمكانية العمل خلال الفترة المخصصة للتغذية.

### أجور لإدامة العبودية

لا تتوقف آلة طحن عمال المقاهي عند هذا الحد، حيث يشتغل الندل دون تعويضات عن أي عطلة وفي اليوم الذي لا يشتغل فيه الناذل يتم اقتطاعه من الراتب الهزيل الذي لا يتجاوز 40 درهما يوميا، وفي المتوسط يأخذ الندل أجرا ما بين 800 و1200 درهم في الشهر.

800 درهما شهريا هي حصة عاملات النظافة بعد جهد ثلاثين يوما من الكد وهو أدنى أجر يتقاضاه عمال المقاهي. في حين يتقاضى البارمان أعلى أجر (1500 درهم)، ورغم ذلك فهو دون الحد الأدنى للأجر.

يتقاضى العمال راتبهم مباشرة من يد المشغل لإبعاد أي شبهة «قانونية» بالاعتراف به كأجير في المقهى، وفي حال التأخر عن الأداء فلا حول ولا قوة للندل إلا الانتظار. يرافق كل هذا الظلم عتاب وتوبيخ من طرف صاحب المقهى في حال تأخر الناذل عن العمل.

لا تكفي الأجور لسد الحاجيات اليومية لمتطلبات الحياة (مأكل وملبس وسكن...)، فالمجهود العضلي والذهني المبذول لخدمة الزبناء وأرباب العمل يستحق أجرا أكثر من الراتب الشهري الهزيل، هذا فضلا عن المهام غير المؤدى عنها التي يقوم بها الندلاء خارج المقهى، للزبائن مثل اقتناء السجائر و الجرائد و توصيل الطلبات.

### تأنق وتأنقي لجذب الزبون

من شروط العمل في المقاهي المظهر الأنيق واللباس النظيف لتقديمه في حلة عصرية تناسب رغبات الزبناء وتستجيب كذلك للمنافسة القائمة بين أرباب المقاهي. لا يتوانى المشغل في شتم الناذل عند ارتكابه أتفه الأخطاء التي يراها قد تضر بسمعة المقهى أمام حمى المنافسة الجارية في السوق. وتعاني الناذلات بدرجة كبيرة من هذا السلوك إذ يفرض عليه ارتداء اللباس الضيق والمغري، لجذب الزبناء.

### خدمة جيدة.. صحة عليلة

تجتمع كل هذه المصائب لتضاف إلى ما يعانيه الندل من تعب ناتج عن السهر الليلي والوقوف المصحوب بالحركة طيلة ساعات الاشتغال، وضع ينتج عنه أضرار صحية، فضلا عن صوت أجهزة التلفاز المرتفعة وصخب المباريات الكروية التي أضحت شبه يومية بالمقاهي. زد على ذلك ما تحدثه آلة عصر القهوي من ضجيج كل دقيقة مسببا صداعا وألما قد يتضاعف مع المدة إلى مرض.

في الغالب الأعم عند أي حادث شغل يتحمل الناذل تكاليف علاجة بنفسه مع اقتطاع في أجرة أيام المرض، أي أن التعويض عن حوادث الشغل يدخل في باب المستحيلات.

لا يشغل أرباب المقاهي الندل الكبار في السن نظرا لفتور في الطاقة وصعوبة العطاء في العمل الذي يتطلب جسما نشيطا وطاقة مفعمة بالحيوية وهي مؤهلات متوفرة في الشباب.

### الندلاء: عمال منزوعو السلاح النقابي

ينتظم الندل في إطار جمعية محلية هي «جمعية ندل كلميم»، بعيدا عن أية نقابة عمالية وقد حدد واجب الانخراط السنوي ب 240 درهم.

منذ إنشاء الجمعية وحتى قبله لم يقم الندل بأي إضراب مخافة الطرد من العمل، بالإضافة كذلك إلى عدم الحضور لأي اجتماع نقابي يهم الشغيلة النقابية بسبب انعدام الوقت. كما أن مقر مفتشية الشغل يتواجد في مدينة طانطان، ما يستدعي المزيد من مصاريف التنقل قصد الإبلاغ عن مشكل مع أحد المشغلين.

مطالب الجمعية: الضمان الاجتماعي واحترام توقيت العمل والحد الأدنى للأجر.

كما تقوم الجمعية بالأعمال الاجتماعية؛ إذا وقع مشكل لأحد الندل فإنهم يجمعون مساهمات لتقديم المساعدة له كذلك هو الشأن حتى في المناسبات.

حيل أرباب المقاهي لطمس معالم الاستغلال في الجانب الآخر نظم أرباب العمل أنفسهم في إطار جمعية لأرباب المقاهي تدافع عنهم حين يتطلب الأمر التدخل ضد أي ناذل قام بالتظلم لدى مفتشية الشغل، بحيث تقوم جمعية الباطرونا بتكليف محاميين للنيابة عنهم.

كما جرى في أحد المناسبات حين جرى اتهام ناذل بالسرقة واعتقلته الشرطة وقد تبين فيما بعد أنه بريء بعد أن أمضى مدة في الاعتقال. وفي ما بعد تبين أنه كمين من أجل طرده من العمل بمبرر السرقة لإبعاد صفة الطرد التعسفي.

### النضال انتزاع الحقوق

إن عمال المقاهي فئة هشة لا تستطيع بحكم وضعها أن تنتظم في نقابة وتشن إضرابات تحت التهديد بالطرد، لذلك على النقابات أن تتدخل لتوعيتهم عبر مناشير الكفاح النقابي وتعميم دروس النصر والهزيمة لطبقة الأجراء، وأيضا لتنظيمهم والتضامن معهم، لنيل حقوقهم المشروعة كاملة:

- يوم عمل من ثماني ساعات بحد أدنى قانوني للأجر مع عطلة أسبوعية وسنوية مؤدى عنها.
- التصريح في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتمتيعهم بكل أوجه الحماية الاجتماعية (تغطية صحية، تأمين عن حوادث الشغل..).

يا عمال المقاهي في كلميم مشاكلكم واحدة وعدوكم واحد فاتحدوا ضده.

تنظموا وناضلوا تنتصروا.

# الأستاذة المتدربين في كلميم : دفاع عن المدرسة والوظيفة العموميتان

منذ الإعلان عن المقاطعة الوطنية لمراكز التربية والتكوين على الصعيد الوطني، انخرط الأستاذة المتدربون بكلميم في المعركة المفتوحة ضد المرسومين بمشاركة وازنة للأستاذات المتدربات.

بدأت معالم النضال الأولي في كلميم مفعمة بالحماس ضد تدمير الوظيفة والمدرسة العموميتان، وبدأت أعداد كبيرة تلتحق بالأشكال النضالية من وقفات ومسيرات وندوات فكرية في المقرات النقابية.

طالت يد القمع كل التحركات السلمية للتنسيقية المحلية بكلميم من حصار ومنع للمسيرات والوقفات.

### معركة زاخرة ونفس طويل

تشكلت التنسيقية المحلية عقب اجتماع في مقر الاتحاد المغربي للشغل يوم الجمعة 29 أكتوبر 2015، انتخب خلاله أعضاء التنسيقية المحلية بشكل ديمقراطي ومن خلال نقاش دام زهاء ساعات.

خرجت التنسيقية إلى الشارع من يومها الأول لتلتحق بالركب الوطني الزاخر الذي يقوده شباب يأمل في الخروج من أدران البطالة والالتحاق بالشغل الضامن للكرامة.

استمدت التنسيقية المحلية جزء مهما من قواها من كفاح الأستاذات المتدربات اللواتي صمدن في وجه القمع وفي وجه المجتمع الذكوري بكل حزم وثقة في النضال كما في النصر.

تعرض نضال الأستاذة المتدربين للقمع على غرار رفاقهم في كل ربوع البلد، لكن هذا لم يثبط عزائم الأستاذة، بل كان بمثابة دافع آخر للصمود.

علاوة على هذا الحصار هناك ممارسات إدارة المركز من خلال المضايقات المستمرة والمستفزة (إغلاق الباب الرئيسي والمرافق الصحية...). لم يفلح كل هذا في وقف مسيرة نضالية عاقدة العزم على إسقاط المرسومين.

### صمود في عز حصار مالي

يعيش الأستاذة المتدربون ظروفا اجتماعية صعبة؛ لا منحة ولا سند مالي خارج دعم الأسر المعوزة أصلا. فمشاكل كراء المنازل ومصاريف العيش وتغطية باقي مصاريف الحياة تزيد من المأساة لكنها لم تكن عائقا أمام نضالهم البطولي في المدينة.

وتزيد من مفاقمة وضعهم المالي تكاليف التنقل للمشاركة في المحطات الوطنية، وما صاحبه من منع بوليسي مباشر، لا سيما في مسيرة 24 يناير إلى الرباط.

للأستاذات المتدربات حضور وازن في المعتصمات والوقفات و لحضورهن قوة دفع حقيقية لزملائهن، صدحن ملئ الحناجر في كل الأشكال ولهن الأغلبية في نسب الحضور والدور البارز في لجان عدة: لجنة التغذية ولجنة الإعلام...

### تضامن أولي ...في حاجة للتطوير

نقطة التحول الظاهرة في ملف الأستاذة المتدربين كانت يوم الخميس الأسود بإنزكان حين تدخلت جحافل القمع بشراسة في حق الأستاذة المتدربين.

ساهمت هذه الهجمة في توفير حضن شعبي لنضال الأستاذة، حيث نظمت وقفة تضامنية بعد ثمانية أيام من الهمجة أمام مركز التربية والتكوين ومن خلالها تمت الدعوة إلى عقد لقاء بين الإطارات المناضلة لتشكيل «الهيئة المحلية لدعم ومساندة نضالات الأستاذة المتدربين بكلميم».

وزعت الهيئة بيانا تنديديا بالقمع ونظمت وقفة احتجاجية يوم 20 فبراير وسطرت برنامجا نضاليا للتعريف بالقضية والتشهير بالعنف. بالإضافة إلى الدعم المالي الذي قدمته الإطارات المشكلة للهيئة.

كان هذا دور الهيئة في التضامن، تضامن يحتاج من كل الإطارات المناضلة ضد سياسة الدولة في التشغيل والتعليم للمزيد من التضحيات عبر التشهير بالسياسات المعادية للكادحين وعلى رأسهم الأستاذة المتدربين.

### النقابات..تضامن محدود

يشكل الأستاذة المتدربين قسما من شغيلة التعليم، وبالتالي فإن النقابات معنية بشكل مباشرة لنضالهم، لكن النقابات لم لها أي دور فعال في التضامن فبالأحرى النضال.

ظلت القيادات المحلية إلى حدود اليوم مستنكفة عن التدخل وعاجزة عن أية تعبئة كفاحية في وسط رجال ونساء التعليم، وظلت متعلقة بنتائج الحوار الاجتماعي الذي ترفض الحكومة بكل صلافة عقده.

### النصر للنضال العمالي والشعبي

استطاع الأستاذة/ ات المتدربون/ ات بفعل صمودهم/ هن وقتاليتهم/ هن، ان ينتزعوا نصرا أوليا ومكسبا جزئيا من فم نظام الاستبداد، وقد كان لأساتذة وأستاذات كلميم دور كبير في هذا النضال، كما يحسب لهم ولهن الدور الكبير في الحفاظ على تقاليد النضال الميداني بالمدينة التي خفتت منذ تراجع نضالات حركة 20 فبراير واحتجاجات المعطلين.

ما يجري التحضير له من هجمات رأسمالية على ما تبقى من طفيف المكتسبات سيعمق الأزمة الاجتماعية أكثر مما هي عليه اليوم، وستخرج جحافل المحتجين المتضررين من هذه التعديات.

ستضاف حينها إلى ساحة النضال طاقات كفاحية في مواجهة تعديات الدولة البرجوازية. طاقات خرجت أولى بشائرها مع الطلبة الأطباء والطلبة الممرضين والأساتذة المتدربين.

علينا غرس تقاليد التضامن مع كل هذه الحركات المقاومة للهجوم الرأسمالي عبر نصرة مطالبها وفضح القمع الممارس ضدها والدفاع عنها في إعلامنا المناضل والأهم هو بناء منظمات نقابية كفاحية قادرة على زعزعة دولة الاستبداد.

العمال الواعون والمنظمون هم كل شيء وبدونهم النضال لا شيء

# العمل في المناجم: مخاطر الشغل والأمراض المهنية

تتأثر بيئة العمل في المناجم بعوامل خطورة عديدة ومعقدة في الغالب على صحة وسلامة العمال، تضم العوامل الفيزيائية والكيميائية والحيوية والنفسية، إضافة إلى المخاطر على البيئة العامة وعلى صحة وسلامة المجتمع المحيط.

إن بيئة العمل التي يقضي فيها العمال معظم حياتهم ذات تأثير كبير على صحتهم البدنية والعقلية.

تتضمن الملامح الفيزيائية لهذه البيئة المناخ الصغري، الأغبرة، والضجة والاهتزاز، ووجود العديد من المواد الكيميائية في شكل أدخنة، غازات، ضبوبات وانبعاثات مختلفة، كما تتضمن هذه العوامل أيضا جوانب (مظاهر) وخصائص محددة لتنظيم العمل مثل بنية يوم العمل، مسار العمل، العمل الليلي والإجهاد الناتج عن التركيز الدائم أثناء الإشراف على الآلات.

**أولا- مخاطر بيئة العمل في المناجم**

**-1 الاغبرة:**

الغبار الهوائي خطر جدي في جميع عمليات التعدين.. يولد مخاطر صحية مرتبطة بالتركيب الكيميائي للأغبرة، وحجم الجسيمات وتركيزها في الهواء.

إن جميع الطبقات الممتدة عبر المنجم تحتوي على السيليكا وهو العامل الأكثر أهمية المسبب لتغبرات الرئة.. هناك أيضا خطر التسمم الناجم عن وجود أشكال مختلفة من المواد السامة في الغبار.. في بعض المناجم يحتوي الغبار على جسيمات نشيطة إشعاعيا تستمر في إطلاق الإشعاع بعد استنشاقه وتوضعه في الرئتين.

تؤكد الدراسات التي أجريت حديثا.. أن الجزء المستنشق من الغبار الهوائي قادر على الوصول والاستقرار في الرئتين، حيث تحفز التفاعلات المؤدية إلى التليف الرئوي.

**-2 الضجة:**

تسبب آلات الحفر ضجيجا عالي الشدة خاصة في الأماكن المحصورة التي تعكس الصوت، إضافة اهتزازات تنقل مباشرة إلى أجزاء خاصة من الجسم يمكن على المدى الطويل أن تحدث مشاكل صحية خطيرة. ويؤدي الضجيج إلى تضرر الأذن الداخلية والوسطى إضافة إلى الاضطرابات السمعية.

**-3 الاهتزازات:**

يؤدي التعرض المطول للاهتزاز إلى أذية الجسم وبخاصة الجهاز العصبي المحيطي، والوعائي والعظمي-المفصلي والعضلي: ألم في الجهاز العصبي المحيطي، التهاب الأعصاب، هجمات تشنج وعائية تتوضع في الأصابع وألم وشحوب ملحوظ في الجلد، وفي مرحلة متقدمة، قد تقود هذه الاضطرابات إلى ضمور مجموعات عضلية في اليد.

**-4 العوامل الكيميائية:**

يكون عمال المناجم على تماس دائم مع مواد كيميائية محددة على شكل غازات، أدخنة، أغبرة أو محلولة في مياه المنجم.

تنجم الأخطار المتعلقة بالتسمم من استنشاق الأغبرة الحاوية على مواد سامة أو نتيجة التعرض للادخنة المنطلقة من الخامات المعدنية مثل الزرنيخ والرصاص والزئبق.. أو التماس مع مياه الأمين الحمضية والتي قد تؤدي إلى حدوث أمراض جلدية.

هناك غاز خطر هو كبريت الهيدروجين.. أثقل من الهواء ويميل إلى التركم في الأجزاء المنحدرة للمنجم، وله رائحة كريهة وبتراكيز منخفضة له تأثير مخرش شديد على العيون والطرق التنفسية، سريع القابلية للاشتعال وعالي السمية، كما أنه قاتل سريع بتراكيز عالية. ويتمثل خطره الكبير في تأثيره الشال على الأعصاب الشمية والتي لا تستطيع كشفه بهد عدة استنشاقات.

إن العمل في المناجم يعرض العامل إلى استنشاق والامتصاص من قبل الرئتين لكميات من أغبرة الخام كافية لإحداث درجة من التسمم متطورة بشكل بطيئ لكن ثابت.

**-5 بيئة العمل:**

إن القيود التي تفرضها درجة حرارة ورطوبة الهواء قد تصل إلى مستوى يجعل العمل مستحيلا.. عندما تكون درجة الحرارة 33° إلى 34°، والهواء مشبع بالرطوبة، فمن المستحيل الاستمرار في بذل الجهد مطولا لعدم إمكانية تبخر العرق وتعذر قيام الجهاز المنظم للحرارة في الجسم بمهام بشكل طبيعي.

إن عمال المناجم الذين يتعرضون مطولا لدرجات حرارة مفرطة يصابون بشكل سريع بالتعب والهيوجية والقلق ويتشتت انتباههم وتختل المحاكمة لديهم. علاوة على ذلك فإن الحرارة الجافة لكن الشديد تسبب تعرقا مع فقد كميات كبيرة من الشوارد وبخاصة كلور الصوديوم، حيث يتعرض عمال المناجم بعدها لمعصات حرارية تتصف بآلام وتشنجات في العضلات البطنية والأطراف.

يتعرض عمال المناجم، في الفصول الباردة، لتغيرات حادة في درجات الحرارة عندما يأتون إلى السطح متسبحين بغرقهم ومن ثم يخرجون. قد تكون مثل هذه التغيرات المفاجئة عاملا هاما في بداية الشكايات التنفسية والمفصلية لدى عمال المناجم.. إن التغيرات المفاجئة في درجة الحرارة والرطوبة والتعرض لخطر الارتعاشات المتكررة تعرضهم للاضطرابات القصبية والروئية.

-6 العمل على المحطات:

يؤدي العمل أمام شاشة العرض العديد من المشاكل الصحية, نتيجة الوضعيات غير المريحة بهدف قراءة ما هو موجود على الشاشة أو لاستخدام المفاتيح.

إن تناوب الانتباه المتكرر ما بين الشاشة والآلة، أو بين الأوراق وبيئة العمل، يفرض احتياجات متزايدة على قدرات التكيف، مع تعب بصري لاحق، وتوازن سيء للإضاءة في الساحة البصرية قد يؤدي إلى مشاكل عبر إحداث ظاهرة البهر وانعكاسات على الشاشة وغيرها.

**-7 استخدام المتفجرات:**

تنطوي أنشطة التفجير على آثار على السلامة ترتبط عادة بالانفجار غير المقصود وسوء التنسيق والاتصال عند القيام بأعمال التفجير.

**-8 المخاطر الفيزيائية:**

التعرض لتهديدات الانزلاقات الأرضية، سقوط الصخور، انهيار الجدران، أو الانهيار الأرضي، والمخاطر المرتبطة بالنقل، المخاطر المرتبطة بالارتفاعات والسقوط، واستخدام المعدات الثابتة والمتحركة، وأجهزة الرفع، والآلات المتحركة.

العمل في مواقع عميقة:

تقع عمليات التعدين في مواقع عميقة، لا تتوفر فيها سوى فرص محدودة للحصول على خدمات طبية طارئة، أو عامة.

ثانيا- العوامل النفسية والاجتماعية

هناك سلسلة إجمالية لعوامل تتعلق بتنظيم العمل وتوفير الخدمات الاجتماعية، قد تكون ذات تأثيرات هامة على صحة العمال العقلية والبدنية.. وعلى الرغم من التقدم التكنولوجي، لا يزال عمل المناجم متعبا نتيجة الضغط الذي تفرضه سرعة الإنتاج الحديثة، وزيادة الإجهاد العصبي النفسي وزيادة المسؤوليات الشخصية..الخ.

-1 الإجهاد وتنظيم العمل:

الإجهاد المفرط الناجم عن الجهد الفيزيائي لاتخاذ رد فعل سريع وغالبا متكرر بهدف صيانة وإصلاح الآلة أثناء الحركة، من أجل الحفاظ على استمرارية الإنتاج.

-2 العمل بالتناوب والعمل الليلي:

إن العمل الليلي يقلب نظام حياة العمال الروتيني، مع تأثيرات شديدة في بعض الأحيان على التوازن الفيزيولوجي للجسم وعلى الأسرة والحياة الاجتماعية.

من وجهة نظر فيزيولوجية يؤدي انقلاب دورة الحياة اليومية إلى تعب باكر، اضطرابات هضمية، نقص في الانتباه والقدرة على التركيز إضافة إلى صعوبة في النوم وتغيرات في الشخصية.

وللعمل الليلي تأثيرات على حياة العامل الأسرية والاجتماعية: سيكون من الصعب على الآباء مشاركة أطفالهم حياتهم التي تبدأ في فترة راحته، إضافة إلى ذلك سيجد نفسه تدريجيا مستبعدا من الحياة الاجتماعية والسياسية وممارسة الرياضة والأنشطة الأخرى.

**ثالثا- الامراض المهنية الرئيسية**

**-1 تغبرات الرئة:**

لا يزال التعرض للأغبرة المليفة، وبخاصة أغبرة السيليكا، يشكل الخطر الرئيسي في العديد من العمليات المنجمية.

إن تغبر رئة عمال المناجم لذلك عبارة عن مرض يتظاهر بحدوث تليف متنامي يقلص بالتدريج السطح التنفسي للرئتين ويخفض المرونة. وبهذه الطريقة يمنع التبادل الغازي وكذلك أكسجة الدم في الرئتين. تسبب هذه الاعتلالات انخفاضا في تكون أوعية الرئة وحمولة زائدة في القلب الأيمن، ويتطور الأمر إلى حدوث قصور دوراني وقصور القلب.

**-2 التسمم:**

تؤدي عمليات محددة في المناجم إلى تسمم مهني ذي شكل يختلف تبعا لطبيعة المادة الخام، مثلا التسمم الرصاصي في تعدين الرصاص.. والتسمم الزرنيخي عندما تحتوي المادة الخام على شوائب الزرنيخ.

**أ. التسمم الرصاصي:**

يؤدي إلى فقر دم مميز وزيادة نموذجية في الكريات الحمراء مع تحببات أسسية. وتتضمن الأعراض المبكرة التعب والنوم المضطرب وحدوث آلام منتشرة واضطرابات هضمية.. وفيما بعد يظهر على الجلد شحوب، وتنخفض قدرة اليدين على القبض، ويزداد الوهن، وقد تحدث أعراض أكثر خطورة في مرحلة متقدمة في الجهاز الهضمي مع هجمات مغص قولونية وأذية للجهاز العصبي المحيطي.

**ب. التسمم بالزئبق:**

أعراضه: الإضطرابات العصبية-النباتية في شكل تعرق غزير وتشوش عقلي. وتتضمن الإضطرابات الهضمية الأكثر أهمية التهاب اللثة والمعدة والقولون. وتظهر أعراض الجهاز العصبي على شكل رعاش.

**ج. التسمم بالزرنيخ:**

أعراضه: آلام بطنية، ضيق مبهم، آلام في المفاصل، هجمات حكمة، وهن متنامي. يلي ذلك الاضطرابات الهضمية والعصبية التي تجعل المصاب غير قادر على العمل بشكل ملائم.. ويتهم الزرنيخ وبعض مركباته غير العضوية بإحداث السرطانات.

**-3 الاخماج:**

داء الملقوات: داء مستوطن في المناجم وبخاصة في المناطق الحارة والمعتدلة، وهي ناجم عن ديدان طفيلية بطول 1 سنتمتر، تعيش في طور البلوغ في الأمعاء الدقيقة للإنسان وتتغذى على الدم.. تسبب اضطرابات هضمية وآلام بطنية وفقر متنامي يجعل المصاب بالتدريج واهنا ويضعفه ويجعله غير قادر على بذل أي مجهود.

داء البريميات: تنقله إلى المناجم الجرذان المصابة حيث ينتقل عبر عضاتها... أعراض هذا المرض: آلام منتشرة، وهن، صداع، اضطرابات معدية ومعوية، التهاب العيون واضطرابات في الرؤية، آفات كلوية وكبدية، واعتلال العناصر المكونة للدم.

الفطار: الاشتغال في البيئة الحارة والرطبة تجعل جليد العامل مشبعا بالماء خاصة في طياته وتجويفاته، وهي مواقع مثالية لنمو الفطريات المجهرية المسؤولة عن مجال واسع من المتطفرات الجلدية، التي تهاجم أصابع القدمين وأيضا اليدين.. وتؤدي إلى احمرار وتوسف الجلد مع هجمات من الحكة الشديدة وآفات هرشية، تشقق الجلد.

المصدر «الصحة والسلامة المهنية في قطاع المناجم»، صادر عن منظمة العمل العربية، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق 2010.

بتصرف

# منجم وانسيمي بإفران الأطلس الصغير: استغلال مفرط للعمال

يقع منجم وانسيمي بجنوب المغرب، بين منطقتي إمجاض وإفران الأطلس الصغير، وهو تابع ترابيا للجماعة القروية إفران الأطلس الصغير التابعة إداريا لدائرة بويزكارن جهة كلميم وادنون.

### أخطبوط مناجم.. يلتف على خيرات الأطلس الصغير

يستغل المنجم من طرف شركة مناجم التابعة للشركة الوطنية للاستثمار (أونا سابقا)، ويشتغل جزء مهم من عمال المنجم في إطار شركتين تعملان عن طريق المناولة (أي من الباطن)، يتعلق الأمر بشركتي «بوليترومين» و«المسيرة»، وهما تابعتان لمستثمر واحد وتشتغلان في أعمال الحفر.

تعتبر مجموعة «مناجم» ثاني مجموعة معدنية بعد المكتب الشريف للفوسفاط، ويعود إنشاؤها إلى عام 1930، وتعرف توسعا قويا في السنوات الأخيرة، خاصة في أفريقيا، حيث أصبحت تتوفر على 8 فروع متخصصة في استغلال مناجم الذهب. وتقود المجموعة توسعها الدولي عبر شركة «مناجم» الدولية في سويسرا، التي تم إنشاؤها في سنة 2008 والتي أصبحت تمركز كل أملاك وأصول ومساهمات «مناجم» وعملياتها الرأسمالية في الخارج.

أصبح منجم وانسيمي قبلة لشركة مناجم بعد أن أعلنت أنها «أنهت استخراج الذهب من مناجم «أقا» في جنوب البلاد بعد تراجع الاحتياطيات إلى مستويات غير مجدية من الناحية الاقتصادية وهو ما أدى إلى فقد نحو 300 وظيفة للمعينين والمتعاقدين... وكان لدى شركة مناجم حوالي 800 عامل في مناجم الذهب في أقا وتمكنت من نقل 500 منهم إلى مواقع أخرى». (موقع العربية الالكتروني).

ورغم من أن المنجم في طور التنقيب من الناحية القانونية، إلا أنه في طور الاستغلال منذ مدة، حيث يستخرج منه العديد من المعادن من أهمها الذهب والنحاس، هذه المعادن يتم نقلها للتصفية والمعالجة بمنجم أقا كولدمينين بإقليم تزنيت (الذي توقفت فيه عمليتي التنقيب والاستخراج ولا زالت تجرى فيه عملية التصفية فقط)، وبعد تصفيتها توجه المعادن مباشرة نحو التصدير. ويجري التحضير حاليا للقيام بإعلان دخول المنجم طور الاستغلال.

### الاستغلال والبؤس للعمال

إضافة إلى الإداريين والمسيرين يعمل بالمنجم حاليا أزيد من 100 عامل وبعض المتدربين، موزعين على الشركات الثلاث، وكلهم ذكور. يشتغل أغلب العمال بعقود محددة المدة تجدد كل ثلاثة شهور وفقا لرغبات الشركات الثلاثة المشغلة، دون أن تمكن العامل حتى من نسخة من عقدة عمله بعد توقيعها ، وتناقش شركة مناجم وشركتي المقاولة من باطن الوارد في الفصل 8 من «النظام الأساسي لمستخدمي المؤسسات المنجمية 24 دجنبر 1960»، فيما يخص ترسيم العملة والمستخدمين: «يرسم العملة ومستخدمو المقاولات المعدنية بعد قضاء تمرين مثبت للاستحقاق تبلغ مدته ثلاثة أشهر باستثناء العملة والمستخدمين الذين سيستخدمون بأوراش التنقيب لهذه المقاولات، غير أن هؤلاء يرسمون بعد قضاء سنة واحدة من الخدمة المسترسلة في المقاولة».

يشتغل المنجم بشكل متواصل ليل نهار، عبر تناوب ثلاثة فرق، ويعمل العامل ثماني ساعات متواصلة تحت الأرض مع توقف لنصف ساعة لتناول الوجبة في عين المكان، في ظروف أقل ما يمكن أن يقال عنها أنها سيئة، فلا مطاعم ولا مرافق صحية والمكان يعج بالأتربة الناتجة عن الحفر وضجيج الآلات. ولا يتقاضى العامل سوى أجور البؤس، إذ يتدنى الأجر إلى 12 درهم لساعة عمل تحت عمق يزيد عن 1000 متر تحت الأرض خاصة عند عمال «المسيرة» و«بوليترومين».

### قانون الاستغلال الرأسمالي

«النظام الأساسي لمستخدمي المؤسسات المنجمية 24 دجنبر 1960» على علاته يبقى كلاما معسولا فوق الأرض، فلا وجود له في باطن الأراضي التي تعج بالمعادن النفيسة، والتي تستغلها شركة المناجم وما شابهها من شركات أصحاب المال والنفوذ.

في منجم وانسيمي لا قانون سوى قانون الاستغلال الرأسمالي؛ لا يوم راحة في الأسبوع، ولا عطلة في الأعياد.

لا تعويض عن العمل الليلي ما عدا إضافة ثمن ساعة واحدة فقط كتعويض للمشتغلين ليلا (من الساعة العاشرة إلى الثامنة صباحا)، ويسمى هذا التعويض حسب النظام الأساسي «تعويض السلة» لكنه يقدم «للعون الملزم بقضاء خدمة ليلية بين الساعة العاشرة ليلا والساعة الخامسة صباحا على أن لا تتجاوز المدة أو تعادل أربع ساعات»، وهذا التعويض الإضافي خاص «بالخدمة بقعر المنجم كان الأمر يتعلق بعون يعمل بقعر المنجم»، حسب الفصل 19 من هذا النظام، لكن في وانسيمي يتلقى العامل تعويض ساعة واحدة عن عمل ليلي يدوم من العاشرة ليلا حتى الثامنة صباحا. يفرض على العامل أحيانا أن يمتد يوم عمله إلى 16 ساعة متواصلة تحت الأرض، حتى دون علمه مسبقا ليستعد لذلك ويوفر ما سيحتاجه من مؤونة.

لا احترام لقانون الشغل على علاته، ولا حق للانتماء للنقابي سوى بالانتماء للنقابة التي ترعاها الباطرونا بكل المناجم المغربية.

### عمال المنجم أوضاع اجتماعية مزرية

ما عدا أقلية ضئيلة فمعظم عمال منجم وانسيمي من خارج إفران الأطلس الصغير، فالشركات الثلاثة تحاشت تشغيل أبناء المنطقة وتستقطب عمالا من مناطق بعيدة لفصلهم عن محيطهم الاجتماعي، حتى تتمكن من استغلالهم أيما استغلال، فالعامل المحلي قد يكون في حاجة ليوم راحة وعطلة العيد والاستفادة من رخص الغياب القانونية، إضافة إلى كونه مدركا لما تختزنه أراضيه من ثروات نفيسة لا توازيها التنمية المعاقة ببلدته، كل ذلك سيدفعه إلى الاحتجاج.

يسكن العمال خارج المنطقة في منازل اكترتها الشركات بمركز إفران الأطلس الصغير (يبعد عن المنجم ببضع كلمترات)، مقابل اقتطاعات من أجورهم تصل إلى 500 درهم في الشهر، وهذا يتنافى مع ما ينص عليه الفصل 24 من قانون المناجم الوارد أعلاه: «تمنح المقاولة المستخدمين السكنى وإذا لم تقم بإسكانهم فيتقاضون تعويضا عن السكنى ويحدد الوزير المكلف بالمناجم مقدار هذا التعويض ويعين الالتزامات الخصوصية المفروضة في هذا الصدد على المقاولات المتوفرة على امتياز»، إذن بدل أن تقدم الشركة تعويض السكن للعمال تقوم بالعكس؛ أي اقتطاع جزء من أجورهم لتسديد مبالغ كراء سكناهم.

إن هذا الاقتطاع يضر بأجور العمال، فلو تركوا بتدبير سكناهم بأنفسهم لما بلغت سومة الكراء هذه المبالغ المقتطعة، وهي وسيلة لحرمان العمال من أجور بؤس مستحقة بعمل شاق ومضني.

### تمييز بين أجراء «مناجم» وأجراء المقاولة من باطن:

يتعرض العمال لتمييز واضح بين عمال شركة مناجم والمشتغلين لدى المقاولتين من باطن سواء فيما يخص شروط نقل العمال من وإلى مقر العمل، حيث يتم نقل أجراء شركتي المناولة عبر سيارات الترانزيت في ظروف غير مريحة أشبه بالنقل السري، في الوقت الذي تخصص فيه سيارات النقل الخاص لعمال شركة مناجم، إضافة إلى تمييز في شروط السكن والأجور.

ولهذا التمييز وظيفة بالنسبة لشركة «مناجم» وهو خلق تمايزات وتفاوتات في صفوف الأجراء، تمنع أي توحد بينهم ضد الاستغلال وشروط البؤس المفروضة من طرف الشركة.

# موظفون ببلدية كلميم.. احتجاج ومطالب

منذ يناير 2016 وموظفو بلدية كلميم يخوضون مجموعة من الوقفات الاحتجاجية أمام مقر البلدية دفاعا عن «الكرامة والحقوق المشروعة»، بتأطير من المكتب المحلي للنقابة الوطنية للجماعات المحلية والتدبير المفوض بكلميم، المنضوي تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل.

ويناضل موظفو البلدية ضد «تصرفات الكاتب العام للبلدية التي قالوا بأنها تمس بكرامة الموظفين وتغاضيه عن الأشباح» وكذلك ضد «تماطل إدارة البلدية في تلبية طلبات المكتب النقابي ك د ش في فتح الحوار»، مطالبين في هذا الإطار من «رئيس البلدية التعجيل بفتح حوار مع ممثلي الشغيلة وتسوية مطالبهم المشروعة».

ويلخص بيان صادر في 4 يناير 2016 عن المكتب المحلي للنقابة الوطنية للجماعات المحلية والتدبير المفوض بكلميم هذه المطالب في:

- التسريع في ترقية الموظفين وصرف أجورهم وتعويضاتهم.
- تمتيع مراقبي النظافة بوسيلة التنقل.
- تعميم التعويض عن الأعمال الملوثة على كافة التقنيين والمساعدين التقنيين.
- تبليغ الموظفين بتنقيطهم السنوي كتابيا طبقا للقانون المعمول به ورد الاعتبار لهم والتعامل مع مطالبهم وحقوقهم

داخل البلدية والمقاطعات دون تمييز والتعجيل بتنفيذ الأحكام الصادرة لفائدة العمال (المجموعة 17).

- إعادة هيكلة بناية المستودع البلدي وتوفير مقصف للموظفين وشروط العمل ضرورة ملحة أسوة بباقي الإدارات العمومية.
- توفير وسائل العمل الضرورية وشروط الصحة والسلامة للعاملين بمجزرة البلدية وتمتيعهم من العطل الأسبوعية والأعياد الدينية والوطنية.

# معاناة عمال "الكورنيش" مع تأخير أجورهم

لا زال عمال «الكورنيش» بكلميم يعانون من تأخير تأدية أجورهم من طرف شركة «فن الحدائق» المكلفة بتدبير هذا المرفق، وهو ما دفع هؤلاء العمال إلى تنظيم مجموعة من الوقفات الاحتجاجية كان آخرها يوم 19 أبريل 2016 أمام مقر الجهة، احتجاجا على تأخير صرف الأجور لمدة ستة أشهر.

نظم مساء يوم امس الأحد، عمال شركة « فن الحدائق»، وقفة احتجاجية بكورنيش واد أم العشار، للمطالبة بـ»صرف أجورهم المتأخرة لمدة ستة أشهر وتسوية حقوقهم القانونية».

ليس تأخير أداء الأجور إلا الوجه الأكثر مأساوية من استغلال العمال من طرف هذه الشركة من حرمان من الحقوق حتى الواردة من في قانون شغل لا تسهر الدولة على تطبيقه كما تسهر على تطبيق القوانين المكبلة للحريات والحرامة من الحقوق.

ورغم تعويل النقابة على الاجتماعات بحضور مندوب الشغل، ورغم مراسلة الاتحاد الإقليمي الكنفدرالي بكلميم لوالي الجهة بتاريخ 18 مارس 2016 ومراسلة مندوب الشغل بطانطان 28 مارس 2016 ، لم تفرز كل هذه التوسلات في دفع الشركة لصرف أجور العمال، رغم وعود الشركة بصرفها في غضون أسبوع.

هذا التملص هو ما دفع عمال الكورنيش لخوض اعتصام يوم 17 أبريل 2016، مما فرض على ممثلي «السلطة» للحضور الآني إلى مكان الاعتصام، والدخول مرة أخرى في متاهة حوارات مع الشركة ووعود علق على إثرها العمال اعتصامهم.

# مدينة كلميم والإضراب العام يوم 24 فبراير 2016.

الإضراب العام سلاح العمال وكل الأجراء، لذلك يجب عدم التلاعب به، ويحتاج منا معرفة قيمته وكيفية استعماله.

**دعوة فوقية**

جرت الدعوة للإضراب العام ليوم 24 فبراير 2016، على غرار سابقه لـ 29 أكتوبر 2014، ب دعوة فوقية من طرف مكاتب تنفيذية غايتها الرئيسية مناوشة «الحكومة» لجرها إلى «حوار اجتماعي»، لم تؤدي جولاته السابقة إلا إلى مزيد من تمرير هجمات البرجوازية على الكادحين. لا تعبئة ميدانية في صفوف الكادحين في أماكن عملهم ولا محلات سكناهم، وهذا يظهر مدى تلاعب هذه «القيادات النقابية» بالإضراب العام وإفراغه من محتواه مع سعي حثيث للتحكم في مجرياته لكي لا يتحول إلى مدرسة للنضال أو مخافة انفلاته.

**كلميم: يوم الإضراب يم عمل ممزوج ببعض الإضراب**

يوم 24 فبراير 2016 كانت الحركة نشيطة والمحلات التجارية والمقاهي مفتوحة والأسواق الشعبية مكتظة بالناس، والسيارات الصغيرة ظلت تجوب الأحياء.

كل ما دل على خوض الإضراب هو عودة التلاميذ أفواجا من بعض المؤسسات، إضافة إلى تراكم النفايات في بعض الأحياء بسبب مشاركة عمال النظافة الذين يناضلون في إطار الكنفدرالية الديمقراطية للشغل، في الإضراب العام.

ما عدا ذلك فلا إضراب بالمدينة، وتحول الأمر إلى نقيضه، بفعل انعدام سياق نضالي حقيقي يحفز الكادحين للمشاركة في الإضراب، وتحول الأمر إلى إضراب عن الإضراب.

لم تشهد المدينة أي شكل احتجاج في مستوى إضراب عام تحس من خلاله الدولة والبرجوازية بالضغط، مجرد تجمع احتجاجي وخطابي صغير أمام مقر الكنفدرالية للشغل، شكل عمال النظافة أغلب حاضريه إضافة إلى عاملات وعمال النظافة والحراسة بالمؤسسات التعليمية، بينما ظلت بقية المقرات النقابية مغلقة، والتحق بهذا التجمع بعض مناضلي الجامعة الوطنية للتعليم-التوجه الديمقراطي.

**فئات منظمة ظلت تحتج بالميدان، وغابت يوم الإضراب العام.**

عرفت كلميم احتجاجات متواصلة للأساتذة المتدربين بشكل منظم وموحد بالوزرة البيضاء، وكذلك فئة المعطلين حاملي الشهادات العليا، لكنها لم تشارك بكثافة في الإضراب العام.

إن الاكتفاء بتسجيل الحضور والتمثيلية فقط، لن يفيد المناضلين الغائبين، من الواجب تحصين الفكر وصلابة النضال بالحضور الدائم وتجسيد شعار الوحدة والتضامن.

**الاقتطاع: سلاح فعال في يد الدولة**

يعود نقص المشاركة في جزء منه إلا دور سلاح الاقتطاع الذي يردع شرائح واسعة من الشغيلة في المشاركة في الإضرابات، لكن الاقتطاع بدوره مجرد نتيجة للوضع النقابي المتردي ورفض النقابات خوض نضال حقيقي ضده.

**التعبئة محليا: جهود بحاجة إلى التطوير**

عرفت مدينة كلميم مجموعة من التعبئات للإضراب العام كان أهمها اجتماعات المكاتب والقطاعات النقابية المنظمة في إطار الكنفدرالية الديمقراطية للشغل، كان أهمها عقد المجلس الكونفدرالي الموسع بمقر الكونفدرالية الديمقراطية بكلميم يوم 21 فبراير 2016 حضره أعضاء المكاتب النقابية والمنخرطين بمختلف القطاعات .

وفي نفس الوقت جرى تنظيم تعبئة مشتركة بين النقابات، حيث وزعت المناشير الداعية لمشاركة الجماهير الشعبية للمشاركة في الإضراب العام.

ورغم ذلك فإن هذه التعبئات ليست في مستوى خطوة جبارة مثل الإضراب العام، ويعود جزء من هذا الضعف إلى ضعف النقابات ذاتها، وفي نفس الوقت إلى منظور قيادات هذه النقابات التي تفضل الحوارات والعمل المؤسسي على العمل الميداني الذي لا تلجأ إليه إلا مضطرة.

**انتخابات أم إضراب عام.. أيهما الأهم ؟**

تبرر القيادات المحلية مستوى التعبئة الضعيف والمشاركة المحدودة، بمستوى الوعي العمالي وبأن التعبئة الميدانية والتوجه إلى العمال حيث يتواجدون، أي مجمل تقاليد النضال العمالي «لا تسقط جاهزة من السماء». لكن لماذا يجري استحضار هذه المبررات عندما يتعلق الأمر بالإضراب، بينما تشمر هذه القيادات النقابية على سواعدها عندما يتعلق الأمر بالانتخابات المهنية [لجان ثنائية ومناديب عمال ومجلس مستشارين].

تظهر حجم المجهودات التي بدلتها القيادات النقابية بكلميم في انتخابات اللجان الثنائية مقارنة بنظيراتها خلال التعبئة للإضراب العام (أكتوبر 2014) وتخليد فاتح ماي 2015 وبعدها إضراب 24 فبراير 2016، مدى الأهمية التي يولونها لهذه المحطة، من «رفرفة الأعلام النقابية فوق قمم الجبال وزيارات أقصى القرى وأبعد المداشر، وصولا إلى مسابقة «العد العكسي لزمن انتخابات اللجان الثنائية و تكثف التعبئة»، وتنظيم «غرفة عمليات تتبع نتائج انتخابات 3 يونيو» بالمقرات النقابية.

لنقارن عمل هذه القيادات بحجم التعبئة التي قامت بها للإضراب العام 29 أكتوبر 2014 و24 فبراير 2016، الذي يشكل بما لا يقاس أقوى مظاهر الصراع الطبقي والنضال الاقتصادي للطبقة العاملة، لماذا لم يزوروا القرى والمداشر قصد التعبئة للإضراب العام؟ لماذا لم ترفرف الأعلام النقابية على جبال المنطقة داعية الشغيلة للإضراب العام؟ لماذا بقيت مقرات النقابات [باستثناء كدش] مقفلة يوم الإضراب العام؟ لماذا لم تنشئ لجنة تتبع ويقظة لضمان نجاح الإضراب العام؟

لنقارن حجم الجهود المبذولة من طرف القيادات النقابية المحلية للفوز بمقاعد في «اللجان الثنائية» بما قاموا به لمعاكسة قرار البيروقراطيات القاضي بعدم تخليد فاتح ماي لسنة 2015، وسندرك بأن اللجان الثنائية أكثر أهمية لدى هؤلاء النقابيين من رفض إلغاء البيروقراطيات لتجسيد كفاح العمال التاريخي منذ قرنين.

**من أجل نضال عمال حقيقي**

يوجد بكلميم عدد من المنظمات النقابية وتتمثل علة وجودها، في التصدي للهجمات الكاسحة المتتالية من طرف الرأسماليين مخربي المدينة ومشردي العمال والموظفين والمستخدمين.

من واجب منظمات النضال المرتبطة بقضية العمال /ات وكل الأجراء، أن تفتح مقرات النقابات والجمعيات بشكل دائم وتنظم برامج التوعية والتكوين في قضايا الشغل وحقوق العمال والموظفين والمستخدمين، وتفعيل اللجان المهتمة وتنشيط الاجتماعات العامة الموسعة لكي يعرف الجميع قيمة النضال من أجل الدفاع عن الحقوق رغم اقتطاع مبلغ مالي من الأجرة مهما كان مقداره.

وحدة النضال ضرورية لمواجهة تعديات كبرى في الطريق.

## إصدارات جريدة المناضل-ة لفاتح مايو 2016

## إعلام في خدمة النضال وبناء أدواته