



المناضل

Almounadil-a

جريدة عمالية-نسوية-شبيبية-أممية (Morocco)

تحرر الكادحين من صنع الكادحين أنفسهم

جريدة المناضل-ة، مدير النشر: اسماعيل المنوزي، 27 ديسمبر 2023

حراك شغيلة التعليم: ضرورة تدبير اللحظة لصالح الشغيلة لأجل ضمان النصر

تقرآن ون في هذا الملف

• عاملات وعمال الانعاش (العمال العرضيين)؛ شغيلة مستعبدة بأجور بخسة، ودون حقوق: لاكرامة، لا حماية...

• حراكنا في منعطف: ما العمل؟

• تعزيز مكاسبنا الذاتية
ضامن مكاسبنا المادية
وتعزيزها أولوية
الأولويات

• مقابلة
مع المناضلة
فاطمة ادريسي
الكاتبة الوطنية للنقابة
الوطنية لعمال-ات
الانعاش الوطني-
إ.م.ش



النظام
الأساسي... ونظام
المآسي: أرضية ندوة جريدة
المناضلة

• قمع النقابة، قصة
نجاح تعاونية
كوباك جودة

الوقاية من المخاطر المهنية لدى المدرسين/ات
الجزء الثاني

• مخاطر العمل في المياه العادمة من خلال حادثتين متفرقتين... دروس وعبر.



قمع النقابة، قصة نجاح تعاونية كوباك جودة

بقلم، العاصي

سؤال: هل هناك نقابة؟ جواب: لا توجد، فالشركة مشهورة بمحاربة لأي محاولة العمل النقابي. كان هذا من «حوار مع عامل في شركة كوباك بمدينة العيون»، من العدد الرابع من الكراس العمالي (تبار المناضل. 5 / كلميم) ماي 2016.



يستغلها أرباب العمل لوقف الاحتجاج في الشارع، من أجل جرهم للجلوس على طاولات «الصلح» كي تحيل القضية في الأخير على المحاكم. تحكم المحكمة في ملفات نزاع شركة كوباك جودة بنفس الحكم: التعويض عن الطرد لفائدة العمال لا غير. إن هذا النوع من أرباب العمل الأغنياء يحبون أن يمر الأمر هكذا، التنازل مؤقتا مقابل مبالغ مالية متواضعة لفائدة المطرودين عوض السماح ببناء وتوطيد عمل نقابي في الشركة. يفضل الرأسماليون الكبار الاستغناء عن بعض الأموال نظير عدم الرضوخ لفعل نقابي داخل أماكن العمل.

إن بناء عمل نقابي في شركة كوباك جودة صعب لكنه ليس مستحيلا في ظل وضع نقابي ضعيف، يتسم بصمت القيادات النقابية عن شن نضالات عمالية حقيقية التزام منها بسلم اجتماعي من جانب واحد، يتيح الأرباح لأرباب العمل، فيما يديم البطالة وغلاء المعيشة ويقمع الحرية النقابية... إنها لشجاعة أن يبادر أفراد معدودين لمحاولة بناء فعلي نقابة حرصا على كرامتهم بوجه كل تعديات أرباب عمل تعاونية/ شركة كوباك جودة. شجاعة لقيت تضامنا مستمرا من إطارات مناضلة حقوقية وسياسية (الجمعية المغربية لحقوق الإنسان/ قطاعات/ حزب النهج الديمقراطي العمالي/ اللجنة التضامنية...). لكن هذه الشجاعة كان من الواجب أن يقابلها من جهة، دعوة المركزية النقابية (إم ش) إلى تفعيل التضامن بين القطاعات النقابية وتجسيد الاتحاد المحلي (إم ش) لبرنامج نقابي تضامني أوله إضراب عام محلي، خاصة أن هناك نضالات محلية مشتتة هنا وهناك بالمنطقة، يكون ورقة ضغط على أرباب العمل والسلطة محليا، من أجل وقف تعنت أرباب عمل تعاونية/ شركة كوباك. ومن جهة ثانية، واجب قيادة النقابات العمالية، مهما اختلفت اسمائها، تقديم واجب التضامن وبحث سبل التعبير عنه، فقرة العمال في وحدتهم. وواجبنا نحن القاعدة العمالية في النقابات هو عدم الاستكانة إلى دور المتفرج على مصير إخواننا في وكالة كوباك سلا في النقابات الأخرى. إن الخوف من العقاب التفتيل والطرده (يمنع باقي عمال تعاونية/ شركة من التضامن مع زملائهم في سلا لكن بأن أي مكسب سيشكل دفعة قوية في إتجاه نقابة وطنية داخل تعاونية/ شركة كوباك جودة.

الغفالي) للعمل في وكالات مدن أخرى تبعد بمئات الكيلومترات عن مقر سكنناهم (سلا التي فيها من قضي ما بين 11 و16 سنة عمالا) والسعي لتشريد آخرين. لم يكن بيد أعضاء المكتب النقابي من وسيلة، سوى الدفاع بأبصار منقطع عن أنفسهم وبإقاي زملائهم: مسلسل نضالي منذ أكثر من ثلاث أشهر، تخللته وقفات احتجاجية يومية منذ واعتصامات وإضراب عن الطعام أمام الوكالة بسلا والمشاركة في وقفات احتجاج أمام البرلمان وتنظيم حملة تحسيسية بمعركتهم في أحياء المدينة وندوات صحفية في مقر الجمعية المغربية لحقوق الإنسان انتهى بإضراب عن الطعام مفتوح انطلاق منذ 4 دجنبر 2023.

تجارب نقابية سابقة دمرت لم يكن تأسيس المكتب النقابي الأول في سلا ولن يكون الأخير. لقد شهدت تعاونية/ شركة كوباك جودة منتصف شهر يونيو من العام 2023، تأسيس مكتب نقابي في وكالتها بمدينة مراكش اندثر بفعل ضغط الإدارة الشديد على أعضاء المكتب ونقص التضامن. كما قامت إدارة الشركة بطرد كامل أعضاء المكتب النقابي (15 عامل) لفرع الجديدة إثر تأسيس النقابة. هذا وقد استعانت إدارة تعاونية كوباك (الجودة) في مركز الشركة الرئيس، بالسلطة المحلية من أجل طرد (09) عمال أسسوا مكتبنا نقابيا في تارودانت شهر يوليوز من العام 2016.

يلخص جواب رفيقنا العامل المشار إليه في بداية المقال حكاية مواصلة أرباب عمال تعاونية/ شركة كوباك جودة ريادة تدمير كل محاولة بناء عمل نقابي من داخل الشركة.

الربح أكبر بدون عمل نقابي تتوالى محاولات بناء نقابة في تعاونية/ شركة كوباك جودة ويتوالى معها نفس النهج. يستنفذ العمال كل وسائل ما سُمي خداعا «مصالحا». تتوالى الاجتماعات الإقليمية المعدة لهذا دون أن يصدر عنها شيء لأنها فارغة. اجتماعات مارطونية

إن تعاونية/ شركة كوباك جودة المتخصصة في بيع الحليب ومشتقاته... هي الأكبر في المغرب والثانية في مجال الألبان وتعد من أكبر 40 شركة في المغرب. رقم معاملاتها يناهز 6 مليار درهم (موقع وزارة الصناعة والتجارة) ويعد عمال يقوون 9500 (1) وأكثر من 50000 عامل غير مباشر. يمتلك قطاع الحوامض والخضروات بالتعاونية على التوالي، أكثر من 6700 هكتار بإنتاج 120 ألف طن سنويا وأكثر من 500 هكتار بإنتاج يقدر بأكثر من 40 ألف طن سنويا. تمتلك التعاونية 89.000 رأس من الماشية و60.000 بقرة حلوب وإنتاج الحليب يبلغ 28.000 طن في السنة (2). لها 46 ألف نقطة بيع. تخفي مداخيل أرباب عمل التعاونية/ الشركة والمراتب ونسبة المبيعات أشبه أنواع الاستغلال والاضطهاد للشغيلة لا مثيل لها.

استغلال وعبودية بجودة عالية أجور العمل الفئحة جد متدنية (قد تصل ساعات العمل إلى 14 ساعة إذا ما احتسبنا ساعات الذهاب والإياب من العمل). يتقاضى العمال الجهد أجرًا يبلغ 2600 درهم (1). العمل يكون يعقود محددة المدة في فترة الذروة وأخرى غير محددة المدة. تتعدم شروط الصحة والسلامة في مقرات التعاونية/ الشركة، فلا مصلحة طبية ولا طبيب ولا ممرض في أماكن العمل ولا سلامة مضمونة أثناء مزاولة العمل داخل الوكالات أو في وسائل النقل المستعملة. تدفع المنافسة القائمة بين أرباب عمل قطاع بيع الحليب ومشتقاته لتشديد استغلال العمال. فمن أجل الربح فقط تقوم تعاونية/ شركة كوباك بتقديم علاوات دورية لأجرائها بهدف حفزهم على أكبر مردودية (بيع ما يمكن من السلع في ظرف وجيز). إن ما ينتج عن مردودية تكثيف وضغط العمل هذا، هو الإتهاك والتعب ونشئ الأمراض ذات العلاقة بالمفاصل والعمود الفقري... ومن جهة أخرى مزيد من الإثراء لفائدة أرباب تعاونية/ شركة كوباك. يُلخص جواب السؤال أعلاه قصة مواصلة أرباب تعاونية/ شركة كوباك ريادة تدمير كل محاولة بناء عمل نقابي من داخل الشركة.

لا للنقابة في كوباك سلا تشهد وكالات الشركة/التعاونية ببيع المدن منذ سنوات، ومحاولات بناء عمل نقابي جنيني يدافع ويكفل كرامة العمال. آخرها كان في مدينة سلا في شهر مايو 2023 حيث تم تأسيس مكتب نقابي محلي فيها. منذ الهولة الأولى بدأت عمليات التهديد والترهيب والتخويف لحث النقابيين على التنازل عن توقيهم للحرية النقابية وإسماص صوت المطالب علنا بدل التشكي سرا. لجأت إدارة الشركة بعد تشبث أعضاء المكتب بتنظيمهم النقابي إلى وسيلتها المعتادة بإصدار قرار نقل عاملين (عضوي المكتب

(1) أنظر : <https://www.mcinet.gov.ma/fr/actualites/inauguration-de-deux-nouvelles-unites-industrielles-de-copag-taroudant>
(2) أنظر: <https://www.agrimaroc.ma/la-cooperative-agricole-copag>
(3) مقال : تعاونية كوباك: نجاح في مراعاة الأرباح ومصادرة حقوق العمال بتاريخ 13 أكتوبر، 2016. <https://www.almounadila.info/archives/4383>



حراك شغيلة التعليم: ضرورة تدبير اللحظة لصالح الشغيلة لأجل ضمان النصر

افتتاحية المناضل-ة 2023/12/25

أحدث انفرد الجامعة الوطنية للتعليم-التوجه الديمقراطي بالتفاوض بشأن مطالب شغيلة التعليم مع الوزارة، خصوصاً منذ الجمعة 22 ديسمبر 2023، ارتباكاً واضحاً في صفوف حراك شغيلة التعليم. فبعد إعلان رفض ذلك الانفرد، تباينت المواقف فوراً لسائر مكونات الحراك، بين داعٍ إلى الإضراب أياماً متتالية، وآخر ساعات في اليوم، وثالث ينتظر، والجميع يترقب ما سيبصر عنه التفاوض.

كان أكثر ما أضر بالحراك طيلة شهوره الثلاث بقاءه برؤوس ثلاث، رغم كل الكلام عن الوحدة. وحدة لم تتحقق سوى في الميدان نسبياً، بفعل ضغط جماهير الشغيلة. لقد وجب تقادي الارتباك القائم بإعلان مكونات الحراك غير المدعوة للتفاوض، في بيان مشترك، مع موقف واحد موحد، وعن تشكيل قيادة واحدة بصفة نهائية. خطوة من شأنها أن تعزز تماسك الحراك، وتحتوي على الفور مفاعيل الضرر الناتج عن انفرد الجامعة الوطنية-ت.د بالتفاوض. إن عدم إقدام مكونات الحراك على هذه الخطوة البديهة زاد إرباكه فوق ما سببه انفرد طرف واحد بالتفاوض، وبالتالي تتحمل قيادات تلك المكونات قسطاً من مسؤولية تاريخية جسيمة.

ومن جهة أخرى، يقتضي ترقب قاعدة الحراك، ولو النسبي، لنتائج الحوار تنظيم نقاش يخترق كل مكوناته لبلوغ رؤية موحدة تكون أساساً لاستجماع القوى تاهباً للعلم من تطورات. فقد عانى الحراك، بفعل كونه تجربة أولى بهذا الحجم لدى معظم الشغيلة، خاصة مع قلة المناضلات والمناضلين المجرزين، من نقص كبير في نقاش ما العمل بعد اتضاح أن الحراك دخل منعطفاً. فما جرى من نقاش قليل ظل منحصر داخل كل مكون من مكونات الحراك من جانب، ومن جانب آخر لم يبلغ درجة التنظيم التي تطالبها طابعه الحاسم. فاعتماد صحافة عمالية منتشرة، وغياب نقائلي المناشير، وغياب طلائع سياسية منظمة تسهم بما راکمت من دراية، جعل النقاش مذبذباً لا يسد نقضه اللجوء أحياناً إلى استبيانات إحصائية.

إننا نتجني ثمار تقاليد سيئة كرسها القوى السياسية التي مارست هيمنة داخل الحركة النقابية طيلة عقود. وأثّر ذلك الثمار مسيطرة قسماً من اليسار لتلك التقاليد، السيئة وتكيفه الانتهازي مع ما تُسَيِّده البيروقراطيات. ويوجب، والحالة هذه، جعل الحراك الجاري تربة لاستنبات تقاليد الحركة العمالية الأصيلة: تقاليد الوفاء لعلة وجود أدوات النضال، بالقطع التام مع سياسة مجازاة الدولة باسم "الشراكة الاجتماعية"، وتفعيل الديمقراطية العمالية في تسير النضال وأدواته- نقابة وتنسيقيات- بكل ما تعنيه من حرية التعبير وقبول الاختلاف وتنظيمه.

والآن، ونحن فيما نحن عليه، من ارتباك ملحوظ، ما الواجب لضمان التمام الحراك وتماسكه، بما يكسبه المقدرة على بلوغ أهدافه؟ يفترض وضع مصلحة شغيلة التعليم بوجه العموم فوق أي اعتبار، أول ما يفترض، نبد الأناثية الفتوية وبالتالي التمسك الوجداني بالمطالب. وثانياً: الدعوة إلى اجتماع عاجل، اليوم قبل غده، لقيادات سائر مكونات الحراك غير المدعوة إلى التفاوض، ينتج عنه بيان إعلان تشكيل القيادة الموحدة، وتعيين أجل للبت في مدى تلبية التفاوض للمطالب ووضع برنامج النضال الموحد، مع الجامعة الوطنية-ت.د إن هي استمرت في صف الحراك، وبدونها إن عزلت عنه.

اللحظة حرجة والمسؤولية جسيمة، فليس مصير حراك شغيلة التعليم وحده في الرهان، بل مجمل حركة النضال من أجل الحقوق بمختلف مكوناتها العمالية والشعبية.

فلنكن جميعاً على قدر المسؤولية التاريخي

النظام الأساسي... ونظام المآسي:

كلمة افتتاح الندوة العمومية التي نظمتها جريدة المناضل-ة بالمركز الثقافي محمد خير الدين بأكادير يوم الأحد 24 ديسمبر 2023

النظام الأساسي لموظفي قطاع التربية الوطنية، الصادر بالجريدة الرسمية يوم 6 أكتوبر 2023، أدخله ضحايها، أي شغيلة التعليم، التاريخ تحت اسم نظام المآسي، أدخلوه التاريخ بقوة حراكهم الاستثنائي.

هذا النظام جعل مئات آلاف الناس يكتشفون حقيقة النظام الاقتصادي الاجتماعي السائد بالمغرب، وهو كلّه نظام مأس.

يندرج هذا النظام ضمن خطة عامة خاصة بالوظيفة العمومية. جوهرها تطبيق ما يعرف بالتدبير العمومي الجديد (New Public Management NPM) وهي تقنية تسير تستهدف المرافق العمومية بقصد تكيفها وفق منظور الليبرالية الجديدة، أي وفق الشكل الراهن للرأسمالية عالمياً، وكما هو معروف هو شكل بالغ الرشاسة ضد حقوق الشغيلة وعامة الطبقات الشعبية.

التدبير العمومي الجديد تقنية في خدمة رأس المال، تُشعبها مؤسساته، الاتحاد الأوروبي الذي تربطه بالمغرب اتفاقية "شراكة" منذ ربع قرن، هي عبارة عن عقد حماية جديد، يتخكم في دوليب الدولة الغربية وسياستها. كما تُشعبها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، رأس ربح الرأسمال الأوروبي، وصندوق النقد الدولي والبنك العالمي (الثلاثي الجهتي الذي يمسك بزمام المغرب بألبه الديون). وهو يتدخل بتدابير هاتين المؤسستين الاستعماريين بانتظام. وقد تضمن ما يسمى الميثاق الوطني للتربية والتكوين منذ 1999 مفاهيمه. وأحد أكبر أبعاده تطبيق تقنيات تدبير اليد العاملة في القطاع الخاص على شغيلة القطاع العام.

هذا التدبير العمومي الجديد (NPM) هو إذن إحدى أدوات الترسنة المهولة للرأسمالية الهاجمة، لا سيما منذ مطلع سنوات 1990. هي أداة تنضاف إلى الخصخصة، وتشجيع الرأسمال الخاص بمختلف الطرق، وجعل الخدمات العمومية من تعليم وصحة سلمة، وتعميم أشكال الهشاشة في عالم الشغل، وسائر السياسات التي تصب في خدمة مصلحة أقلية برجوازية.

وتجد مفاهيم التسير العمومي الجديد في المذكرة التقديمية للنظام الأساسي لموظفي التربية الوطنية لما كان مشروعاً، حيث ينرح السيد بنموشي أهداف ومضامين نظام المآسي. ومنهجية التسير العمومي الجديد يجري تطبيقها على صعيد الوظيفة العمومية بمجملها، وتقدم رسالة رئيس الدولة إلى الممتدى الوطني للوظيفة العمومية العليا في فبراير 2018 ملخصاً مركزاً وبلغياً لهذا المنظور. هذا الممتدى المنظم بمناسبة مضي 60 سنة على سن النظام الأساسي للوظيفة العمومية (1958)، والتي كلف فيها المنونى عبد اللطيف (رئيس لجنة وضع دستور 2011) بقراءة الرسالة الملكية تلك، ما يدل على الأهمية المولدة للنبيل من الوظيفة العمومية.

التسيير العمومي الجديد يطبق بالتدريج منذ عقود، ضمن السياسة النيوليبرالية العامة، ولم يتصد له ضحايها بشكل جماعي لأنهم لم يجدوا من ينورهم، ويعمل على جمع قواهم، بعد أن جرت القيادات منظمات الشغيلة لتكون مساعداً للولولة لا مكفاحاً لها. وتتمنى أن يكون مثال شغيلة التعليم قدوة لسائر الضحايا الآخرين في الوظيفة العمومية.

إن كان هذا النظام الأساسي نظام مأس على صعيد حقوق شغيلة التعليم، فإن أصله أي النظام الاقتصادي الاجتماعي السائد ببلدنا كلّه نظام مأس. فنحن نشهد التدمير الذي يستهدف المدرسة العمومية، خدمةً لتجار الصحة من كبار الرأسماليين، الذي يركضون لاستثمار في الخدمات الصحية بتشييد مستشفيات خاصة، ركضهم إلى منجم ذهب. وإذا أضفنا البطالة والعمل الهش، واللقاء مئات آلاف الشباب خريج نظام التعليم إلى أهوال البطالة والهشاشة، وموجة الغلاء الفاحش التي تطحننا، تتبين كم هو مهجتي نظام المآسي هذا، النظام النيوليبرالي الرأسمالي.

إن غاية إبراز أصل النظام الأساسي للتعليم البرهنة على أن الفرع لا يعالج إلا بمعالجة الأصل. ما يعني أن ضمان ظروف عمل وحياتة لائقة لشغيلة التعليم، وكافة الطبقة العاملة، يتطلب تضامناً ضد مجمل النظام الاقتصادي والاجتماعي (الرأسمالي) السائد في بلدنا. وهذا أساساً دور النقابات العمالية، لكن قياداتنا تجربنا منذ عقود نحو التحلي عن هذا الدور، رغم كالمها المستمر عن النضال من أجل التغيير والديمقراطية. سنتقدم فعلاً نحو مستقبل عمل وحياتة لائقين عندما تهض الطبقة العاملة برمتها للنضال كما فعل شغيلة التعليم، في إطار وحدة وتسير ذاتي للنضالات.



مخاطر العمل في المياه العادمة...

تتمة الصفحة 08

بقلم: و.ع

بأكادير وهم يحاولون إفراغ صهريج أرضي من المياه العادمة وبقايا مخلفات السمك.

في يوم الأحد 27 شتنبر 2020، توفي أربعة عمال اختناقاً بمعمل سببيل لتعليب السمك المتواجد بمنطقة أنزا، نواحي مدينة أكادير، العمال الأربعة محسوسين على شركة موكل لها تنظيف هذه الوحدة الصناعية.

مصادر لمنابر صحفية محلية ووطنية، بأن اثنين من العمال كانوا يحاولون إفراغ صهريج أرضي من المياه العادمة وبقايا مخلفات السمك،

قبل أن يفتنقا، مما جعل العاملين الآخرين يتدخلون لمحاولة إنقاذهما، لكنهما لقا نفس مصير زميليهما.

وأضافت المصادر نفسها، بأن الضحايا تتراوح أعمارهم ما بين 30 و39 سنة، اثنان منهم يتحدران من اولاد تايمة، فيما الآخران يتحدران من مدينتي وزرطات واليوسفية.

2- محاولة إصلاح عطب بقناة مصنع علف للدواجن بأكادير يؤدي بحياة عاملين واختناق اثنين آخرين.

في يوم السبت 20 يونيو 2020، لقي عاملان يشتغلان بإحدى الشركات المتخصصة في تصنيع وإنتاج علف الدواجن بآيت ملول نواحي أكادير مصرعهما، ونقل ثلاثة أشخاص آخرين في حالة جد خطيرة إلى مستشفيات المستشفى الجهوي

بأكادير لتلقي العلاجات، بينهم رجل إنقاذ من الوقاية المدنية. الفاجعة حصلت أثناء أن محاولة أربعة عمال إصلاح عطب بقناة تضم مواد وصفت

بشبه السامة تتكون من مواد مترتبة من بقايا صناعة مغلبيات الأسماك، قبل أن يتعرض اثنين منهم لاختناق

حاد بسبب الروائح الكثرية المنبعثة من مادة المواد، فيما تم إنقاذ شخصين آخرين، حيث نقلوا على وجه السرعة إلى المستشفى الجهوي، في

حالة حرجة بين الحياة والموت. 3- وفاة أحد عمال النظافة ببني زرنتل،

جهة بني ملال خنيفرة، اختناقاً بإحدى قنوات الصرف الصحي.

ترجع تفاصيل الواقعة، حسب سؤال كتابي وضعته إحدى الفرق البرلمانية على وزير الداخلية وشكايه لمستشارين جماعيين بتادلة

وُضعت لدى والي الجهة، إلى تاريخ 31 ماي 2020، حيث قام رئيس بلدية

قصبه تادلة بأقليم بني ملال بإرسال عامل النظافة المذكور أعلاه إلى جماعة بني زرنتل لإقليم خريبكة ليتعرض هذا الأخير إلى الموت اختناقاً بإحدى قنوات الصرف الصحي.

4- إقليم النواصر.. وفاة عامل واختناق آخر متأثرين برائحة الغازات السامة المنبعثة من إحدى محطات ضخ المياه العادمة.

يوم الأربعاء 15 يوليو 2015، بأقليم النواصر، لقي عامل حتفه وأصيب آخر بحالة إغماء عميق متأثرين برائحة الغازات السامة المنبعثة من إحدى محطات ضخ المياه العادمة، التي كانا منتمكين في تنظيفها.

وأكدت السلطات المحلية أن الضحية لفظ أنفاسه الأخيرة أثناء نقله إلى أحد مستشفيات الدار البيضاء حيث تم إيداع جثته بمستودع الاموات، فيما لازال الآخر يقاوم مصيره بقاعة الإنعاش.

ويذكر أن المتوفى وجد في وضعية حرجة معلقاً على ظهر السلم الذي كان يتمتبه أثناء عمله، أما الثاني فقد انتشلته مصالح الوقاية المدنية من على سطح أرض هذه المحطة التي يخترقها مجرى للمياه المستعملة المعدة للمعالجة.

5- وفاة عامل ووسط حفرة للمياه العادمة بالتناظور.

يوم الثلاثاء 07 أبريل 2020، بالتناظور لفظ عامل، أنفاسه الأخيرة داخل حفرة لصرف المياه العادمة قرب حيّ أولاد ميمون بالتناظور.

وحسب مصادر مطلعة فإن الضحية كان يصعد القيام بإمداد الأحياء بسبكة قنوات الصرف الصحي، حين انزلق داخل حفرة وارتمم رأسه بقوة بسطح صلب لفظ بعدها أنفاسه الأخيرة.

6- وفاة 5 أشخاص من عائلة واحدة اختناقاً في حفرة لصرف المياه العادمة أثناء محاولة تنظيفها بسيدي بنور.

صباح يوم السبت 10 أكتوبر 2020، استيقظت ساكنة دوار اولاد زبير، التابع لإداريا لجماعة اثنين الغربية، إقليم سيدي بنور، على خبر وفاة 5 أشخاص من عائلة واحدة (أربعة رجال وسيدة من عائلة واحدة) بعد سقوطهم في حفرة للمياه العادمة.

وحسب ما أكدته مصادر محلية، فإن رب الأسرة كان يصعد تنظيف الحفرة التي تستعمل عادة في المناطق التي لا تتوفر على أنابيب الصرف الصحي لتصريف المياه العادمة التي تأتي من مراحيض المنازل، إلا أنه سقط وسط الحفرة، ليتبعه ابنه الذي حاول إنقاذه إلا أنه لقي نفس المآل. المصادر

أكدت أن زوجة الابن واثنين وأبناء الحي لقي كذلك نفس المصير، بعد أن حاولوا أيضاً إنقاذ الأب وابنه، حيث لقي الجميع مصرعهما اختناقاً. وأوضح مصدر آخر أن شخصين حاول الهبوط إلى الحفرة من أجل تنظيفها من بعض الشوائب العالقة بها والتي تمنع تدفق مياه الصرف، غير أنهم لم يتمكنوا من الخروج منها بعد أن اختنقا وفقدوا وعيهم، ليتدخل ثلاثة أشخاص آخرين لينقذوا الضحايا، غير أنهم سقطوا بدورهم تباعاً مغشياً عليهم بسبب قلة توفر الأكسجين داخل الحفرة، لترتفع بذلك حصيله الضحايا لخمسة أشخاص.

هذه فقط عينة، غيض من فيض، قليل من كثير، لحوادث شغل مرؤوعة وقعت لعمال أثناء العمل في مجال المياه العادمة. إنهم: الرجال والنساء الذين يعملون على تنظيف وصيانة وتشغيل وتفريغ المرافق الصحية سواء كانت حفرة، أو صهريج، أو مجاري، أو بالوعة، أو محطة معالجة.. عن غير أن المثير في الأمر أنه لا وجود لمعطيات، لا وجود لقاعدة بيانات، عن أعداد عاملات وعمال المياه العادمة في المغرب، سواء في المواقع الرسمية، أو في الدراسات الأكاديمية على قلتها؛ ولا تقارير من منظمات نقابية أو حقوقية ترصد أوضاعهم. هناك فقط الاهتمام بالجوانب التقنية والفنية لشبكات تطهير السائل ومحطات معالجة المياه العادمة.

... يتبع في عدد الأسبوع المقبل





مخاطر العمل في المياه العادمة من خلال حادثتين متفرقتين نجا فيهما 4 عمال من موت محقق بعد سقوطهم داخل بالوعات الصرف الصحي : دروس وعبر.

بقلم: و.ع



المناولة التي تعمل لفائدة شركة «أمانديس» الفرنسية، المفوض لها تدير قطاع الماء والكهرباء والصرف الصحي بالمدينة.

كان هذا العامل رفقة فريق يقوم بتفقد قنوات الصرف الصحي، قبل أن تنزلق رجله ويسقط في بالوعة.

لكن تدخل مواطنين وعمال الشركة المذكورة، حال دون حصول مأساة، إذ قاموا بإنقاذ المعنى بانتشاله من البالوعة بسرعة، ليتم نقله إلى المستشفى الجهوي محمد الخامس لتلقي العلاجات الضرورية، بعد إصابته بكدمات وخدوش في منطقة مختلفة من جسده؛ ويرجع إلى أن سبب الحادثة العمل ليلا في سوء الأحوال الجوية (تهاطل أمطار غزيرة ورياح قوية).

غير أن المعلومات والتفاصيل التي نقلتها الجرائد وصفحات مواقع التواصل الاجتماعي لا تكفي للإحالة على عديد علامات الاستهتاهم التي يطررها هذان الحادثنان؛ من قبيل :

ما مدى توفر شروط السلامة المهنية في مثل هذه الأوراش التي يتسم العمل فيها بالخطورة وإمكانية تعرض العمال فيها لحوادث مميتة ؟ هل عمال هاته الأشغال يتوفرون على الوسائل اللوجيستكية التي من شأنها أن تضمن لهم شروط وضمانات العمل في مثل هذه الظروف الصعبة ؟ ما لأسباب المؤدية إلى سقوط العمال في البالوعات ؟ هل نتيجة إهمال وتسبب في الورش، أو نتيجة إهمال وتهور من طرف العمال أنفسهم ؟ هل كان العمال مستعملين وسائل

في تفاصيل الحادثتين : تفاصيل أولية لا تكفي لمعرفة الأسباب الحقيقية.

1. يوم الاثنين 13 مارس 2023، كاد شارع محمد الخامس بالجديدة، أن يكون مسرحا لحادث مأساوي، بعدما علق ثلاثة عمال نظافة تابعين لإحدى الشركات المفوض لها تنظيف مجاري المياه العادمة بمدينة الجديدة، داخل بالوعة للصرف الصحي.

كان العمال الثلاثة يقومون بتنظيف المجاري والبالوعات من عوالم متراكمة فيها (أثرية، أزيال، ...)، قبل أن يعلق أحدهم بقعر بالوعة وأحبالها، وعند محاولة رفيق له انتشاله حدث له نفس الشيء، وتكرر الشيء نفسه مع الثالث، ليصبحوا في مأزق حقيقي، خاصة مع ضعف التهوية، مما تسبب في اختناقهم وإغمائهم، ما كاد يؤدي بحياتهم جميعا، في ظل غياب شروط السلامة المهنية.

لحسن الحظ، صرخ استغاثة صادر عن العمال العالقين، وهم يصارعون الموت، جعل المارة بجوار المكان يتفطنون للحادث، ليتم انتشالهم في الوقت المناسب، قبل أن تقع الفاجعة، وتم تقديم الإسعافات الأولية لهم، ثم نقلهم إلى قسم المستعجلات بالمستشفى الإقليمي محمد الخامس بالجديدة.

2. يوم الجمعة 24 فبراير 2023، ليلا، نجا عامل فرنسي، من موت محقق بعد سقوطه في بالوعة للصرف الصحي، بشارع إيطاليا بالمدينة القديمة لتلنجة. المعنى يعمل بإحدى شركات



حراكنا في منعطف: ما العمل؟

تبار المناضل-ة، 23 ديسمبر 2023



اليوم، بعد زهاء ثلاثة أشهر من الكفاح من أجل مطالب شغيلة التعليم، ضمن وحدة جسديتها القواعد برغم تعدد أقطاب القيادة، لا بد من تسجيل ما يلي:

جسّد الحراك وحدة نضالية لشغيلة التعليم، وبمستويات مشاركة عالية جدا، ونسائية بارزة، وبأشكال كفاح ونقاش غير مسبوق في تاريخ الحركة العمالية المغربية.

كسّب الحراك تأييدا شعبيا جماهيريا، رغم كل مساعي الدولة لتأليب آباء التلاميذ وأولياهم عليه، ورغم كل حملة التضليل الرسمية.

تمكّن الحراك من إرباك خطة الدولة في تمرير

نظام أساسي مدمر، ما سيحعلها تحسب ألف حساب فصاعداً عند العزم على الاعتداء على حقوقنا.

قرض الحراك على الدولة تنازلات من خلال ما جاء في محضر 10 ديسمبر، لم تكن تخطئ لها على بال لولا الحراك، وإن لم ترق إلى تلبية مطالبنا. لكنها كانت جزءاً من خطة مناورات كبرى أعدت لهزم نضالات الشغيلة.

تلك المناورات التي استمرت منذئذ، غايتها توسيع الشروخ بين مكونات الحراك القوية والتنظيمية، التي تجسدت ميدانيا في تباين بعض الخطوات النضالية، وعجز عن التجسيد الكامل لوحدة الحراك على مستوى قاعدته النشطة وقيادته.

يقف الحراك اليوم في منعطف حاسم بفعل ما يلي:

- العجز، طيلة هذه المدة، عن توحيد قيادة الحراك توحيدا تاما، عجز يتحمل الجميع مسؤوليته، ما أدى إلى استمرار تباين برامج النضال، وما له من أثر محبط على قاعدة الشغيلة. توحيد لو تم لما وصلنا إلى الحالة الراهنة.
- انفراد طرف من الحراك (الجامعة الوطنية للتعليم-التوجه الديمقراطي) بمفاوضة الدولة، ما يعني تضييق الأطراف الأخرى (التنسيقية الموحدة والثانوي التأهيلي وتنسيقية التعاقد المفروض... إلخ) مع أنها تمثل نسبة كبيرة من قاعدة الحراك، لا بل حتى الأقرب إليها في التنسيق الوطني.. ولا شك أن عدم تفاهم الجامعة على خطوتها تلك مع شركائها في النضال تصرف غير ديمقراطيّ باتا، لا بل بلغ حد استخفاف لم يتكلف حتى الاستشارة غير الملزمة. وهذا التسرع إلى التفاوض بانفراد شقّ للصرف كان تقاديه ممكنا.

ظهور أمارات لا تخطئها العين من واقعنا اليومي دالة على أن حراكنا تجاوز ذروته، ودخل في طور من انخفاض اندفاعه، بفعل تعب يُعبر عنه قسم من الشغيلة بينما يُضمره قسم آخر. لا بل حتى الأعداد الغفيرة التي شاركت في احتجاجات يوم الخميس 21 ديسمبر 2023 كانت دون المؤلف من زخم عارم، شهدناه في 7 نوفمبر في مسيرة بالرباط. وعلى غرار كل إضراب مستديم، من المتوقع أن يبلغ حراكنا أوجاً ثم يبدأ يخيب. وقد ساعد على ذلك بقاؤه وحيدا معزولا في ساحة النضال العمالي، ورغم أن قطاعات عديدة تواجه نفس الظلم الذي انتفض ضده شغيلة التعليم (شغيلة قطاعي الجماعات المحلية والصحة).

وهذا الميل إلى اندحار، وهذه العزلة التي تنقص ولاشك من نفس الحراك، يضعانه أمام خيار تنظيم طور النهاية بأكثر ما يمكن من مكاسب، وأقل ما يمكن من خسائر، لصون وحدته ومعنوياته للقادم من معارك.

لا يكفي في هذه اللحظة تأكيد وجوب الوحدة، ولا أي التماس مبررات لتفادي الجواب على سؤال ما العمل؟ بل المطلوب التعامل بعقلانية ومسؤولية نضاليتين مع واقع قائم عناصره الرئيسية: عجز عن توحيد القيادة، ودخول الجامعة الوطنية إلى التفاوض وتباطؤ الحراك.

أول ما يجب تقاديه هو انهيار الحراك، أي تجنب العودة إلى العمل بشكل متناثر يتساقط تدريجي لأقسام منه في أجواء خيبة وانحطاط معنويات، شهدنا لها مثيلا في أبريل 2019 مع الإضراب الممتد لشغيلة التعاقد المفروض. ما يستوجب حسن اختيار لحظة العودة إلى الأقسام، بشكل موحد تُقرّره الجموع العامة في المؤسسات، لحفظ على تماسك الشغيلة بما يقيها أضرار فتنة داخلية مدمرة

لمقدارها الكفاحية التي ستحتاجها للتصدي للقادم الوشيك من هجمات الدولة.

وثاني ما يجب تقاديه هو ترك الجامعة الوطنية تفاوض حول مطالب الشغيلة في غيبة الشغيلة. ذلك التفاوض إن بقي بعيدا عن رقابة الشغيلة سيكون وبلا على الحراك، وعلى الجامعة نفسها كأداة كفاح، والواجب إخضاعها لضغط قاعدة الشغيلة قاطبة، ولرقابة صارمة منها، ومطالبتها بشفافية التفاوض (عرض مجرياته ببلاغات منتظمة)، وحفزها على رفض أي تسريع للتفاوض يضر بمصلحة الشغيلة، من قبيل طبخ نظام أساسي جديد في وقت قباسي يجعله استنساخا

لنظام الماسي وليس نسخا له، وهذا ما يتطلب التأكيد على دمج المفروض عليهم التعاقد في الوظيفة العمومية وبقاء الجميع فيها. وفوق هذا وذلك يجب أن تكون نتائج التفاوض النهائية موضوع نقاش واستفتاء في قاعدة الشغيلة، ينتج عنه قرار الأغلبية الملزم للجميع.

- يجب العمل لجعل التفاوض يتيح انتصارا جزئيا، فالحراك لم يفلح بعد ثلاثة أشهر من فرض استسلام تام للدولة بقبولها المطالب كلها، لكنه أجبرها إجبارا على تنازلات، عبارة عن مكاسب مررتها الدولة عبر الرباعي "النقابي" الذي لم يطلها أصلا ولا بذل جهدا من أجلها، إنها مكاسب الحراك، يجب العمل لتكبيرها في التفاوض الجاري. يتعين على أقطاب الحراك المقصية عرض مواقفها من مواضيع التفاوض على الجامعة الوطنية -ت.د. سعيا لانتزاع أكبر ما يمكن من مكاسب.
- إن تحقيق انتصار جزئي بهذا النحو المظلم، سيصون معنويات الشغيلة من التدمير الذي قد ينتج عن انهيار تدريجي للحراك، وسيصون القدرة على استئناف الكفاح عند الحاجة، من أجل تجسيد كامل للمنتزح من مكاسب بوجه الدولة التي تستسي لإفراقها من محتواها، ولرب ما تحضره من ضريات بمقدمتها مشروع قانون الإضراب والنيل من جديد من مكاسب التقاعد.

- لنجعل من أيام المفاوضات فرصا لتقوية تنظيماتنا عبر:
- تعميق النقاش داخل المدارس عبر جموع عامة تشمل كل شغيلة القطاع
- بتعدد انتماءاتها إلى النقابات أو التنسيقيات وغير المنتميين منهم ومنهن، لنقاش مسار التفاوض العلن، ووضع المفاوضات تحت الرقابة المباشرة للقاعدة، وفي نفس الوقت نقاش آفاق استئناف النضال في حالة لم يسفر التفاوض عن الاستجابة للمطالب الشغيلة.

- تعميق التنسيق بين الإطارات المناضلة، وبالدرجة الأولى المكونات الكبرى للمعركة (التنسيقية الموحدة، تنسيقية الثانوي التأهيلي، تنسيقية التعاقد المفروض وباقي مكونات التنسيق الوطني لقطاع التعليم)، على أن يكون ذلك تعبيرا عن النقاشات التي تجري داخل الجموع العامة في المدارس.

- تقوية هذا التنسيق الوطني بتزليه محليا وإقليميا وجوهيا وتعزبه بدعوة المكاتب النقابية الكفاحية بالانضمام إلى هذا التنسيق، وتعبئة أقسام أخرى من الشغيلة ينالها ما ينال شغيلة قطاع التعليم من هجمات (الجماعات المحلية والصحة).

يملينا النظر إلى المستقبل تغليب مصلحة الشغيلة، وعدم الانسياق مع الانفعال غير العقلاني ردا على ما قد يكون ارتكب من أخطاء من هذا الطرف أو ذلك، وامتلاك جرأة الاعتراف بها، وبمقدمتها عدم التفاهم المسبق على التفاوض، فإن كان الحرص على تحقيق مكاسب دافع الذهاب إلى التفاوض، فيجب أن يقترن بحرص أكبر على وحدة صف الشغيلة. وبالتالي يجب السعي الخيث لاستعادة وحدة حراك الشغيلة أيّا كان تعثرها الآن، فما ينتظرنا من معارك أعظم مما حُضنا بفعل عيار ترسانة الدولة الهية ضنا.

ولتستعدّ لقدام الكفاحات عبر تقديم ما انتزعنا من تنازلات دليلا على جدوى النضال، كي نعي أقساما وقطاعات أخرى نالها ما نالنا من هجوم وزحف على المكاسب.



تعزير مكاسبنا الذاتية ضامن مكاسبنا المادية وتعزيرها أولوية الأولويات

بقلم، سليم نعمان



ولا تقوم بأي شيء لتعزير الحراك، بل تضر به أربابا ضرا. اعتادت القيادات قبول النكسات الواحدة تلو الأخرى، والإضراب الحالي أظهر إمكانية الكفاح ولا ضرر أن يلحقه بعد كل هذه المدة بعض الوهن، غير أنه مع ذلك يحافظ على مستوى مشرف من الاستعداد النضالي، بالتالي يلزم وضع القرار بيد الجموع العاملة كاملة السيدة، مع تقدير دقيق للسياق والمعنويات.

لقد آن أوان عقد اجتماع وطني لمندوبين-ات من مختلف المدن والمناطق (بما في ذلك مندوبين-ات عن القائم من تنسيقيات وفروع نقابية مناضلة...)، لوضع أفق للمعركة، وإعادة إرسائها على سكة الوحدة والديمقراطية والكفاح. ومن الضروري تحويل الطور الحالي من حراكنا إلى فترة تقرر أشكال النضال المعلنة بنقاش واسع وعميق في مقرات عملنا لما سيصدر عن التفاوض، أي فرصة لعقد المئات من الجموع العامة لمناقشة إيجابيات وسلبيات ما يجري التوصل إليه.

ما من طريق مختصر لنيل المطالب، فقط بالنضال يمكن انتزاعها، وبالبقاء يقظين ومعينين يمكن صيانتها. نعم، بقيت حركتنا الإضرابية معزولة، وتفسير ذلك يوجد في سياقها، نضال استثنائي بعد فترة ركود ممتدة، وحالة ركود سياسي مديدة، وبعد القمع الشرس لحركات نضال كبرى على رأسها حراك الريف المجيد، أضف لذلك الحالة النقابية البئيسة جراء سطوة قيادات بيروقراطية غير عمالية عليه، فضلا عن استمرار النزوع الفئوي الذي يمنع الشغيلة- لحدود اللحظة- من تملك منظور نضالي إجمالي لمواجهة استراتيجية الدولة الشاملة القائمة على تفكيك الوظيفة العمومية.

إن
نجاح حركتنا الإضرابية
الاستثنائية في هذا السياق سيبقى جمره
النضال متقددة، وسيكون قدوة للآتي من
نضالات لا محالة.



تمة المقابلة مع المناضلة فاطمة ادريسي الكاتبة الوطنية للنقابة الوطنية لعمال وعمالات الانعاش الوطني-الاتحاد المغربي للشغل

المرأة الانعاشية محرومة منها وكأنها ليست كباقي النساء 3 أيام فقط كإجازة وضع دون اي منحة ومفروض عليها الرجوع لمكانها والا سيضطرب عليها فهل هناك تحقير وحكرة أكثر من هذا

ها يستفيد الانعاشي(ة) من العطل ومن الحق في الرخص كباقي ريفقاته ورفاقه في العمل؟

بالنسبة للعطل «انت وزهرتك» يعني آن صادفك الحظ مع رئيس مباشر يراي الله فقد يمكنك من 15 يوم وان كان يرأسك من لا رحمة ولا شفقة في قلبه يقول لك «انت غا انعاشي «لا حق لكم فالعطل

ما المطلوب في تنظيم عاملات وعمال الانعاش لصفوفهم للنضال جميعهم حتى يتمكنوا من إسعاص صوتهم، وانتزاع مطالبهم؟

الاتحاد والتكتل حول بعضهم البعض تحت اي تنظيم باي مسمى المهم هو تنظيمهم واتحادهم وایمانهم بقضيتهم العادلة وانهم اصحاب حق فلا يعقل ان يشتغل الشخص لازيد من 20 و30 و40 سنة متواصلة دون انقطاع في القطاع العام ويحرم من كل الحقوق الشغلية ويصطف كل اخر شهر في طوابير تزيد من معاناتهم وماساتهم ليأخذوا 1500 درهم في كلمة أخيرة؟ هل انت متفائلة في تسوية عادلة و....

قريباً لوضعيتكم؟
املنا في الله سبحانه وتعالى وفي صاحب الجلالة نصره الله وتمعنه بالصحة والعافية ان ينظر بعين الرحمة والرأفة لهذه الفئة من ابناء شعبه الاوفياء لتسوية هذا الملف بصفة شمولية ونهائية وطى هذه المعاناة التي عمرت طويلا والتي لا تشرف وجه المغرب الجديد.

من ناحيتنا ككتابة وطنية لعمال وعاملات الانعاش الوطني عرفنا بالملف وما يشوبه من انتهاكات وخسنا معارك نضالية عديدة قرابة الخمس سنوات ولازلنا في الساحة النضالية ولن نتنازل عن حقنا المشروع لحين تحقيق المطالب وراسلنا جهات عدة من وزارات وجمعيات حقوقية وراسلنا الحكومة سواء السابقة او الحالية ووسيط المملكة على امل الانصاف لكن نقابل دائما بالتجاهل عملنا ندوات صحفية للتعريف بالقطاع ودهاليزه ونامل ان تتحرك القلوب الرحيمية لوضع حل نهائي وجدري ولفائدة هذه الشغيلة التي خدمت ولا زالت تخدم وطننا الحبيب لأنه لا يعقل وفي ظل التغييرات التي يعرفها المغرب والارتفاع الصاروخي للأسعار وانصاف شرائح عدة في المجتمع المغربي ان يبقى ملف الانعاش الوطني بدون حل وشغيلته بدون إنصاف إن لم يستطع صاحب 5000 درهم مواكبة غلاء الاسعار ويطالب بزيادة 2500 درهم فما فوق فما عساه ان يفعل من اجره 1500 درهم.

لا نستعطف قاهرينا... بل نُنشد تضامن طبقتنا

بقلم؛ م. جديد

وَمَا نَبِيلُ الْمَطَالِبِ بِالْتَمَتِّي
وَلَكِنْ تُوَخَّذُ الدُّنْيَا غَلَابَا
وَمَا اسْتَعَصَى عَلَى قَوْمٍ مَنَالٌ
إِذَا الْإِقْدَامُ كَانَ لَهُمْ رِكَابَا

هذا ما قاله قبل عقود الشاعر أحمد شوقي، تعبيرا عن حقيقة أدركها بالتجربة كل من له مطالب من ضحايا الظلم. الظلم متنوع الأشكال في النظام السائد على وجه البسيطة: النظام الرأسمالي، مستغل الشغيلة، مضطهد النساء والأقليات ومدمر البيئة الطبيعية.

مع ذلك ما زال منتشرا بين ضحايا القهر الطبقي اعتقاد أن طلب رحمة الظالمين قد يؤدي حقوقا ضائعة، أو يعيد مكاسب عصفت بها الهجمات البرجوازية.

ويج فضاء انترنت بفيديوهات ومقالات بها كم هائل من نداءات الاستعطف الموجهة الى الدوائر العليا. نداءات تطلب الرحمة من الجهات نفسها التي تسببت في المعاناة.

الدافع إلى طلب رحمة الظالمين هو الإحساس بالضعف، وعدم القدرة على انتزاع المطالب. وهذا الإحساس ناتج عن نقص التثقيف الطبقي في منظماتنا النقابية، نقص يجعلنا نبحت عن مصدر لتحقيق مطالبنا خارج قوتنا، المتجسدة في وحدتنا. العقلية الانعزالية، القطاعية والفئوية، التي كرسستها القيادات البيروقراطية، لأغراضها الخاصة، تدمر إمكانات تطور الروح الطبقية في النقابات، تلك الروح التي تجعل شغيلة أي قطاع يعولون على التضامن الطبقي لا غير.

لا نخاطب من هم فوق، مدركين أن ما يصدر عنهم من نوابا كاذبة لتحسين أوضاعنا هو ذاته جزء من حربهم علينا، ذلك الجزء الرامي إلى شل ارادة الكفاح لدينا بالوعود والكلام المعسول.

نحن نخاطب من هم وهن معنا هنا في أسفل المجتمع: طبقتنا، الطبقة العاملة، وسائر الفئات الشعبية الكادحة المقهورة من نفس النظام الذي يقهرنا.

ختاماً، لو كانت مشاكل الطبقة العاملة وسائر المقهورين تحل بالتماس عطف الذين في فوق، لحلت منذ زمان، ولما غرقنا، نحن جيل اليوم، في كل هذا الركام المرعب من المشاكل. فإلى الكفاح فلا منقذ سواه.



الوقاية من المخاطر المهنية لدى المدرسين/ات الجزء الثاني

المصدر : <https://www.official-prevention.com/dossier/formation/fiches-metier/la-prevention-des-riques-professionnels-des-enseignants>

- أعراض الاكتئاب.

* اضطرابات سلوكية

- ردود فعل عنيفة

- اضطرابات في العادات الغذائية (سمنة).

- استعمال متزايد للكحول والسجائر والأدوية ذات الصلة بالقلق والاكتئاب.

- سلوكيات خطيرة وميول للانتحار.

- حمل ولا مبالاة تامة (افتقاد الحافز).

التدابير الوقائية من أخطار مهنة التدريس

تقييم مخاطر مهنة التدريس

فيما يخص إجراءات الوقاية، من الضروري دوما اعتبار مجمل الوضع والتأثير على كل عوامل الخطر.

هكذا يمر البحث عن سبل الوقاية أولا عبر تحليل مسبق وتعرف على المخاطر المهنية داخل المؤسسة بطريقة تشاركية، وبغرض تكوين «ملف موحد» لتقييم للمخاطر ووضع برنامج سنوي للوقاية.

من الضروري عدم اتخاذ موقف الإنكار الجماعي للخطر أو الإفراط في تسهيل الأمر، وتجاهل خطورته أو الاكتفاء بإجراءات طفيفة لا طائل منها. ومن جهة أخرى يجب العمل على عقلنة التحليل للحد من العبء العاطفي لمفهوم العنف الذي يسهم في تشويش التفاهم.

تقوم طريقة تحليل أعراض المعاناة في العمل بوجه خاص على الاهتمام بكل العلامات المنذرة بالأخطار وذلك برصد مؤثرات الانذار التي تنتج التدخل قبل فوات الأوان: قياس ارتفاع وتيرة وخطورة حوادث النزاع وأعمال العنف، وتفاقم مؤشرات الصحة السلبية (اضطرابات القلب والشرايين أو القلق والاكتئاب...) وارتفاع معدلات الغياب.

... يتبع



المخاطر الجسدية لمهنة التدريس

- تمثل اضطرابات الصوت مشكلا حقيقيا لدى الأساتذة: العياء وتغير في الصوت ناتجان عن القاء الدروس لمدة طويلة في جو غالبا ما يسود فيه الضجيج ويستدعي بذل الجهد لرفع الصوت الشيء الذي ينتج عنه فقدان مؤقت للصوت وآلام في الحلق.

- أمراض الأوردة والظهر بسبب الوقوف لمدة طويلة والمراوحة أمام السبورة.

بالنسبة لمواد التدريس المعرضة (الفيزياء والكيمياء، علوم الحياة والأرض) ثمة طبعاً مخاطر كيميائية (الكور، الأمونياك، الأحماض...) وكهربائية وبيولوجية في أثناء الأعمال التطبيقية في المختبرات، وكذا المرتبطة بالآلات والأدوات والأجهزة داخل ورشات التكوين المهني.

- حالات الخدش، والجروح أثناء التعرض لاعتداءات جسدية، واضع محفوفة بخطر التعفنات.

- هناك أيضا أخطار السقوط المسببة لالتواء المفاصل، ومخاطر الحساسية من استعمال الطباشير وأدوات الكتابة وكذا الأخطار ذات علاقة بالرياضة بالنسبة لأساتذة التربية البدنية.

المخاطر النفسية لمهنة التدريس

يتأكد في أوساط المدرسين واقع تنامي الإصابات النفسية وعواقبها البدنية بفعل الإرهاق (أمراض القلب والشرايين والاضطرابات العصبية العظمية، اضطرابات الجهاز الهضمي وحالات القلق والاكتئاب وأمراض ما بعد الصدمات الناتجة عن تزايد الاعتداءات.

مع تنامي ظاهرة العنف بأنواعه في محيط مهني تظهر الانعكاسات الملموسة لهذه الظاهرة في رد فعل هرموني وعضوي: إثارة نظام الغدد مما يؤدي على المدى القصير أو البعيد إلى ارتفاع معدل ضربات القلب والضغط الدموي، وإفراز الكورتيزول والادرينالين... مع عواقب على الأيض البنائي (عملية تمثيل المواد الغذائية وتحولها إلى أنسجة) وعلى الأيض الهدي (عملية الهدم في الخلايا الحية) مؤدية إلى عواقب عديدة نفسية بدنية واضطرابات هرمونية.

تتمثل الإصابات الأساسية لدى المدرسين فيما يلي:

* إصابات جسدية

- اضطرابات عضلية-عظمية (آلام المفاصل وآلام العضلات)

- اضطرابات الجهاز الهضمي (آلام البطن، آلام وقرحة المعدة).

- حوادث القلب والشرايين وحوادث الأوعية الدماغية (ارتفاع الضغط الدموي، اختلاجات القلب، التهاب الشرايين التاجية...).

- آلام الرأس والصداخ النصفي (الشقيقة)

* إصابات نفسية

- عياء وسرعة غضب وانفعال مزمنين.

- اضطرابات النوم.

- أزمات الخوف والرهاب.



أوضاع شغيلة ما يسمى «الانعاش الوطني»: في مقابلة مع المناضلة فاطمة ادريسي الكاتبة الوطنية للنقابة الوطنية لعمال وعاملات الانعاش الوطني- الاتحاد المغربي للشغل

عشرات العاملات والعمال يجري استغلالهم بنظام استعباد قاس يسمى الانعاش الوطني وهو لم يتعش حتى شغيلته. انهم فئة عمالية من الأشد تعرضا للاستغلال وانكار الحقوق، لكنهم ايضا فئة مناضلة لا تقبل الخنوع والاستعباد. للقاء اضاء على واقعه استجوبت جريدة المناضل-ة الكاتبة الوطنية للنقابة الوطنية لعمال وعاملات الانعاش الوطني- الاتحاد المغربي للشغل المناضلة فاطمة ادريسي كما يلي:

محكوم عليهم بالمؤبد لا سقف محدد للسنة يعني بالدرجة «خدم حتى تموت»...

ما هي النقابات المهنية والجمعيات... التي يتنظم في فيها؟ وفي أي اطار يوجدون بكثرة؟ بالنسبة لعمال وعاملات الانعاش الوطني جانب الخوف والترهيب والتهديد الذي يتعرضون له من قبل الرؤساء كونهم انعاش وطني و«مكتوبين بالطباشير» مثلما تعودوا ان يسمعوها من رؤسائهم جعلهم لا ينتظمون تحت اي تجمع سواء نقابي أو جمعي أو تنسيقي حتى، مخافة ضياع ذلك المورد البسيط الهزيل للعيش لكنهم مؤخرًا قاموا بتأسيس نقابة وطنية خاضت معارك عدة من 2018 لحد الساعة لكن بالمقابل ورغم الانتهاكات الجسيمة التي تم كشفها تجاه حقوق هذه الفئة لكن تقابل بتجاهل تام من قبل وزارة الداخلية

هل لهم تأمين عن الأمراض المهنية؟ وما هي الأمراض الأكثر انتشارا في صفوف الانعاشيين؟ صفر حقوق، و%100 واجبات. لا تأمين ولا تغطية صحية

أمراض مزمنة: سكر، ضغط، سرطان ضف على ذلك امراض نفسية جراء الحكرة والتنقيص من شأنهم والنظرة الدونية الملققة بهم سواء من رؤسائهم المباشرين او من بعض زملاء المكاتب (هناك غا انعاشي عطيه يخدم جوكير الإدارات المغربية).

هل لديهم تأمين عن حوادث الشغل؟ وهل هم مسجلون في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؟

هناك مراسلة من وزارة الداخلية عن التامين عن حوادث الشغل كتابية لكن لا تطبيق على ارض الواقع لا تامين وأن اصبت بجاذنة شغل لك الله، ولا يوجد ضمان اجتماعي

في أي سن يتم تشغيلهم؟ وبناء على أية مقاييس؟ وفي أي سن يتقاعدون؟ السن يبدأ من 18 سنة حتى الممات ان لم يستغنوا عنك بجرة فلم. لا تقاعد هناك من وصل 70 ولا زال مجبر على الحضور. ان لم تحضر تقطع عنك تلك الدريهمات

ماهي الخدمات الاجتماعية والصحية

مهم من يشتغل في اطار هذا القطاع فهناك فئة تشتغل خارج الإدارات العمومية توكّل لهم مهام البستنة والنظافة والانارة العمومية وسائق سيارات الاسعاف.... وموظفون داخل الإدارات من ذوي الشواهد العليا توكّل لهم مهام إدارية مهمة كأي موظف رسمي في وزارة الداخلية ووزارة الصحة ووزارة المالية ووزارة العدل ووزارة التجهيز ووزارة التربية والتعليم وكي لا ننسى احدا فلا يمكن ان تلج أي وزارة دون ان تجد فيها عامل وموظف الانعاش الوطني بدون استثناء

عامل وموظف الانعاش الوطني يدخل ميدان الشغل من ريعان شبابه ويقع فيها للممات كونهم

مهم من يشتغل في اطار هذا القطاع فهناك فئة تشتغل خارج الإدارات العمومية توكّل لهم مهام البستنة والنظافة والانارة العمومية وسائق سيارات الاسعاف.... وموظفون داخل الإدارات من ذوي الشواهد العليا توكّل لهم مهام إدارية مهمة كأي موظف رسمي في وزارة الداخلية ووزارة الصحة ووزارة المالية ووزارة العدل ووزارة التجهيز ووزارة التربية والتعليم وكي لا ننسى احدا فلا يمكن ان تلج أي وزارة دون ان تجد فيها عامل وموظف الانعاش الوطني بدون استثناء

عامل وموظف الانعاش الوطني يدخل ميدان الشغل من ريعان شبابه ويقع فيها للممات كونهم

مهم من يشتغل في اطار هذا القطاع فهناك فئة تشتغل خارج الإدارات العمومية توكّل لهم مهام البستنة والنظافة والانارة العمومية وسائق سيارات الاسعاف.... وموظفون داخل الإدارات من ذوي الشواهد العليا توكّل لهم مهام إدارية مهمة كأي موظف رسمي في وزارة الداخلية ووزارة الصحة ووزارة المالية ووزارة العدل ووزارة التجهيز ووزارة التربية والتعليم وكي لا ننسى احدا فلا يمكن ان تلج أي وزارة دون ان تجد فيها عامل وموظف الانعاش الوطني بدون استثناء



عاملات وعمال الانعاش؛ شغيلة مستعبدة بأجور بخسة، ودون حقوق: لا كرامة، لا حماية...

بقلم؛ م. أ. الجباري



العلاقة مع شغلها ويضمن حقوقها كما هو الشأن في الوظيفة العمومية أو القطاع الخاص.

تعتبر الدولة عاملات وعمال الإنعاش الوطني «مياومين في أوراش لا تنكسي بصفتها الموسمية صفة الديمومة»، وبالتالي ليست «في وضعية نظامية قارة تمكن من احتساب خدماتهم بالتريسي في الوظيفة العمومية»¹. والآن يجري ترديد نفس هذه المبررات من قبل وزراء ومسؤولي وزارة الداخلية، وفي قنوات الإعلام؛ والمصيبة باتت حتى بعض القيادات النقابية تفعل ذلك. وهكذا، بقي الوضع الإداري لهذه الفئة «شاذاً» و«غريباً» للغاية، فهي لا تنتمي إلى سلك الوظيفة العمومية والجماعات المحلية، ولا إلى القطاع الخاص. قانونياً هم من عاملات وعمال وموظفون-ات لدى إدارة عمومية (الإنعاش الوطني -وزارة الداخلية) أو تابعين لها، وفعلياً يعملون-ن مثلهم-هن مثل عاملات-ات وموظفين رسميين-ات، يقسمون-ن معهم-هن نفس الواجبات، لكن بأجور وحقوق اجتماعية مختلفة، وفي أحسن الأحوال أجر بقيمة ما يحصل عليه فلاح موسمي.

والأدهى، وفي ظل غياب أي آلية قانونية تحدد كيفية صرف هذه الأجور، فإنهم-هن يتسلمونها بطرق مبهينة؛ يصطفون آخر الشهر في طابور طويل مهين لكرامة الإنسان، ويتأخر دفعها ثلاثة أشهر أو أكثر، حسب مزاج كل مديرية، ما يزيد معاناتهم-هن اجتماعياً ونفسياً واقتصادياً. كما يشكى العديد من العاملات والعمال من اقتطاعات غير خاضعة لأي مسطرة قانونية، حيث يتم إبلاغهم-هن عنها شفوياً دون أن يعرف مصير هذه الاقتطاعات التي تحدد بالأرقام.

أما بخصوص الحماية الاجتماعية، فإن عاملات وعمال الإنعاش الوطني كانوا يستفيدون-ن من التغطية الصحية في إطار نظام المساعدة الطبية الخاص بالفئات المعوزة وذات الدخل المحدود نظام «راميد RAMED»، إلا أنه مع تحويل المسجلين-ات إلى النظام إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فإن عاملات وعمال الإنعاش الوطني أصبحوا معنيين بالاستفادة من الحماية الاجتماعية لهذا الصندوق كباقي المسجلين سابقاً في نظام «راميد». كما يستفيد عاملات وعمال الإنعاش الوطني من التعويض عن حوادث الشغل على غرار الأعوان غير الرسميين التابعين للإدارات العمومية². ولا ذكر لكيفية استفادتهم من تعويضات في حالة الإصابة بمرض مهني، رغم خطورة المهام التي يقومون-ن بها. ولا حديث عن تقاعد ولا عن حد سن العمل، لذلك يستمر عدد من عاملات

في السنوات الأخيرة) على أساس الحد الأدنى القانوني للأجر الجاري به العمل في القطاع الفلاحي «السماك (SMAG)»، وليس على أساس الحد الأدنى القانوني للأجر في ميدان الصناعة والتجارة والمهن الحرة «السميك (SMIG)». وفي الواقع، يتراوح معدل الأجرة الشهرية لعمال وعمالات الإنعاش فقط ما بين 1200 و1900 درهم (رغم أن أجرة مستفيد من بطاقة إنعاش مكتملة بلغت رسمياً 2301,00 درهم بدخول الزيادة الأخيرة (200 درهم بالنسبة لشغيلة الإنعاش ابتداء من ستمبر 2022) حيز التطبيق)؛ أي دون الحد الأدنى القانوني للأجر في القطاع الفلاحي نفسه. ربما يعود هذا الوضع لكون أجرة هؤلاء محتسبة على أساس 24 يوم عمل، بل هناك مناطق يحسب لهم-ن فقط 20 يوم عمل رغم عملهم شهراً كاملاً، حسب تصريحات مصادر نقابية. باختصار، عاملات وعمال الإنعاش الوطني فئة محرومة من كل الحقوق الشغلية المكفولة قانونياً (على قلة تلك الحقوق وعلاقتها)، سواء تلك التي تتمتع بها شغيلة القطاع الخاص أو التي تحظى بها شغيلة الوظيفة العمومية والجماعات المحلية. نعم، هم وهن مشغولون-ات من قبل الدولة، عبر مديرية الإنعاش الوطني، لكن لا يسري عليهم-ن قانون الوظيفة العمومية والجماعات المحلية، ومديرية الإنعاش الوطني، المحدثة بموجب ظهير 15 يوليوز 1961، ليس لها إلى الآن نظام أساسي أو قانون شغل ينظم

يقدر عدد عاملات وعمال الإنعاش الوطني بحوالي 70 ألف عامل(ة)، حسب مصادر نقابية، وحوالي 10 آلاف فقط من تشغل وتكدح فعلياً، وفق مصادر نقابية أخرى، والباقي من «المؤلفة قلوبهم» تتلق أجوراً دون عمل فعلي. إن مديرية الإنعاش الوطني علية سوءا يتعدى الحصول على معلومات حولها، إذ تمنع وزارة الداخلية بكل الطرق أي محاولة اقتراب من ملفاتها: عدد عاملاتها وعمالها وموظفيها، ميزانيتها ومجالات وكيفية صرفها.

يتم تشغيل عاملات وعمال الإنعاش من قبل مديرية الإنعاش الوطني المحدثة بموجب ظهير 15 يوليوز 1961 (إدارة مركزية لوزارة الداخلية) لفائدة كل الوزارات والإدارات في المدن والبلديات.. يمتنون-ن كل المهن والوظائف، ومتاحين-ات 24/24 ساعة، 7/7 أيام.

يشغلون-ن في ظروف خطيرة بالغة السوء، معرضين-ات لإمكانية الإصابة بأمراض مهنية وحوادث شغل خطيرة. إذ يشغلون-ن ساعات طوال يوميا بلا أمان وسلامة، بلا لباس واق فعلا، وبلا قفازات، وبلا أذنية حامية، وبأجر زهيد. بل إن عددا هاما منهم يُشغل بعيد في أعمال يومية شاقة، ومُحتقرة... وفي شروط محجفة ولا إنسانية حاطة للكرامة بأجر زهيد تعتبره الدولة مساعدة، لا يكفي بالاك لتلبية أبسط الحاجات.

تقوم عاملات وعمال الإنعاش الوطني ببناء السكنات الوظيفية، ودور الطالب والطالبة، ودعم التجهيز القروي، وتقوية البنيات التحتية، وفتح وتقوية المسالك الطرقية وبناء المنشآت الفنية، ومد القنوات وبناء خزانات الماء الصالح للشرب، وإنجاز سواني الري، وبناء المجازر القروية وملاعب القرب، واعداد الحدائق العمومية وصيانتها، وغرس الأشجار وسقيها، إلى ما ذلك من الأوراش التي لها علاقة ب «المصلحة العامة». وكذا جمع النفايات وإفراغها في المطاح... كما يعملون-ن حتى أيام العطل وبنهايات الأسبوع، خاصة أثناء المناسبات والأعياد في تنظيف وكتنش شوارع المدن وصباغة أرضيتها، وصيانة أمدتها الكهربائية وصباغتها، وصباغة أسوارها... ما يعكس حجم الاستغلال، والاحتقار لعاملات وعمال الإنعاش الوطني. ولا يستفيد هؤلاء من التغطية الصحية والتأمين والعطلة السنوية والأقدمية، والتعويض عن الساعات الإضافية، ولا من الترقية والتريسي، ولا من التعويضات العائلية والتقاعد... ويجري، وفق مزاعم وزارة الداخلية، احتساب أجورهم-ن الزهيدة (فقط



عاملات وعمال الانعاش؛ شغيلة مستعبدة بأجور بخسة، ودون حقوق: لا كرامة، لا حماية...

بقلم؛ م. أ. الجباري

وقال «صافي الدين البودالي»، رئيس الفرع الجهوي للجمعية المغربية لحماية المال العام بمراكش-آسفي، في وقت سابق أن «قضاة ادريس جطو، الذين طافوا على أغلب القطاعات مشغلة كما شركات ومقاولات بهذا، تكون الدولة مشغلة كما شركات ومقاولات القطاع غير المهيكل، أو بنظام الموقوف. إنها طريقة في التشغيل والتسيير ورعتها الدولة-وزارة الداخلية عن فترة الحماية والسنوات الأولى بعد الاستعمار المباشر. خلاصة القول، قامت الدولة بخلق وتنظيم بروتيناريا دنيا محترقة تستغلها في الظروف العادية ببخس الأجور...، ولتكون رهن إشارتها لكسر شوكة نضالات حازمة لشغيلة بعض القطاعات في حال اندلاعها، وخصصت لذلك صناديق أسودا (مديرية الإنعاش الوطني) ممنوع الاقتراب منه، ليبدو ظاهريا أنه قانوني، يمول من الميزانية العامة للدولة.

وعمال الإنعاش الوطني في العمل إلى ما فوق السبعين عاما، إلى أن يصبح عاجزا، أو يموت، أو يطرد. صعب على الدولة إصدار تشريعات وقوانين تؤمن لهم تقاعدا؛ وسهل ذلك لفائدة برلمانيتها ووزارتها. بهذا، تكون الدولة مشغلة كما شركات ومقاولات القطاع غير المهيكل، أو بنظام الموقوف. إنها طريقة في التشغيل والتسيير ورعتها الدولة-وزارة الداخلية عن فترة الحماية والسنوات الأولى بعد الاستعمار المباشر. خلاصة القول، قامت الدولة بخلق وتنظيم بروتيناريا دنيا محترقة تستغلها في الظروف العادية ببخس الأجور...، ولتكون رهن إشارتها لكسر شوكة نضالات حازمة لشغيلة بعض القطاعات في حال اندلاعها، وخصصت لذلك صناديق أسودا (مديرية الإنعاش الوطني) ممنوع الاقتراب منه، ليبدو ظاهريا أنه قانوني، يمول من الميزانية العامة للدولة.

مديرية الإنعاش الوطني صندوق أسود خارج نطاق المحاسبة:

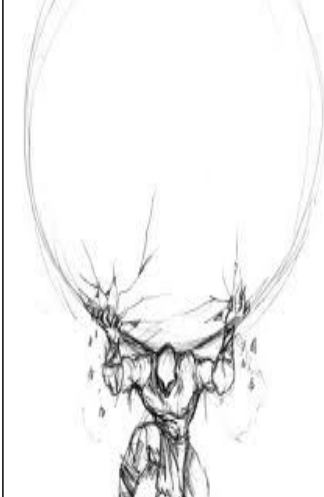
نعم، مديرية الإنعاش الوطني صندوق أسود، ممنوع الاقتراب منه، ليس فقط على الأпараты، وبعض المنابر الإعلامية، المطالبة بحد أدنى من الشفافية في التسيير الإداري والمالي، وفتح المجال أمامها للوصول إلى المعلومة، بل ممنوع الاقتراب منه حتى على مؤسسات الدولة الرسمية المخول لها قانونيا الاطلاع على كيفية تسييره وتوظيفه والموارد واقتصاص ماليته وإعداد تقارير بشأنها... إذ لم تخصص لرقابة المجلس الأعلى للحسابات، كجهاز قضائي مكلف بتأمين المراقبة على تنفيذ قوانين المالية، ويصدر في العادة تقارير عن الاختلالات المرصودة في تدبير المال العام في مختلف المؤسسات.

وكان موقع قناة «تيلي ماروك» قد نشر، نسبة إلى مصادر من داخل المجلس الأعلى للحسابات أن قضاة «ممنوعون من افتتاح ومراقبة مصير الملايير المخصصة لمديرية الإنعاش الوطني» وقال مصدر من داخل المجلس الأعلى للحسابات -حسب تيلي ماروك- «نجهل الأسباب التي تجعلنا لا نخضع للمشاير والملايير المخصصة للإعناش الوطني إلى المراقبة المالية، وإنجاز تقارير في هذا الشأن، تماما كما يحدث في باقي القطاعات».

وهذا رغم تواتر تقارير إعلامية عن شبهة «اختلاسات» في الأموال المرصودة لقطاع الإنعاش الوطني، كما حصل في الناظور (الثلاث بأموال الإنعاش الوطني... بتسجيل عمال وهميين والاستيلاء على مبالغ مهمة)، وفي بوجدور (المتاجرة ببطائق الإنعاش الوطني المخصصة لدعم الأسر الفقيرة والمعوزة)، وفي المناطق المعنية.

بضواحي المدن...
فئة عاملات وعمال الإنعاش الوطني تتجه إلى النضال الثقافي لنيل مطالبها...
ينبغي التنويه إلى أن استفادة عاملات وعمال الإنعاش الوطني من تلك الأمور التافهة: إقرار وزارة الداخلية خلال السنوات الأخيرة أن الحد الأدنى للأجور هو الحد الأدنى القانوني للأجر في القطاع الفلاحي، لكنه يبقى لعقود على حاله، ولا تتم الزيادة فيه حسب الأقدمية، أي تمتع هذه الفئة بفتات الزيادة في الحد الأدنى الأجر كباقي فئات الشغيلة، واستفادتها من التعويض عن حوادث الشغل على غرار الأعوان غير الرسميين التابعين للإدارات العمومية. وإلصاقات مطالبتهم بالاستفادة من التغطية الصحية في نظام «كنوبس»، وما قد يجر معه من مطالب لاستيفاء شروطه، عملت وزارة الداخلية حينها على تسجيل عاملات وعمال الإنعاش الوطني في نظام «راميد»، وهي المشرفة على عملية التسجيل في هذا النظام، وهو أمر غير مقبول، فهذا النظام مخصص للفئة المعوزة التي لا تتوفر على شغل أو للمعطلين، في حين أن أفراد هذه الفئة أجراء فعليين ودائمون وليسا عمالا موسميين، فالعديد منهم قضى ما يزيد عن ثلاثين سنة، يمارس مهامه بشكل يومي، وبدون انقطاع، ما يجعل الحديث عن الطابع الموسمي أو المؤقت لعملهم، وارتباطهم بأوراش محددة تغليظ للرأي العام.

جرت تمتيع عاملات وعمال الإنعاش الوطني، على الأقل رسمياً، بأدنى ما هو متحقق قانونيا للطبقة العاملة في المغرب، سواء في القطاع الخاص، أو في القطاع العام: «السماك» بدل «السميك» [كانهم في القطاع الخاص]، [نظام «راميد» بدل نظام «كنوبس»، كأنهم معطلين أو معوزين أو في نظام غير مهيكل]، التعويض عن حوادث الشغل على غرار الأعوان غير الرسميين التابعين للإدارات العمومية [كانهم مؤقتين أو غير رسميين في إدارة عمومية].



هذه الأمور لم تمنعها الدولة عن طيب خاطر، بل هي نتيجة تنظيم عاملات وعمال القطاع أنفسهم نقابيا ومباشرة النضال من أجل نيل مطالبهم وإصافهم وحل ملفهم، والتعريف به إعلاميا (على بعض صفحات الفيسبوك مثلا أو في جرائد إلكترونية... من طرف عاملات وعمال الفئة بالحيف والميز في تشغيلهم، رغم ما يعتري ذلك التنظيم وذلك النضال من نقائص ونغرات، بسبب انحطاط قيادات النقابات العمالية واندماجها في مؤسسات الدولة، وتدني وعي وتنظيم القواعد العمالية وتدثر نضالاتها...

عاملات وعمال الانعاش؛ شغيلة مستعبدة بأجور بخسة، ودون حقوق: لا كرامة، لا حماية...

بقلم؛ م. أ. الجباري

وقال «صافي الدين البودالي»، رئيس الفرع الجهوي للجمعية المغربية لحماية المال العام بمراكش-آسفي، في وقت سابق أن «قضاة ادريس جطو، الذين طافوا على أغلب القطاعات مشغلة كما شركات ومقاولات بهذا، تكون الدولة مشغلة كما شركات ومقاولات القطاع غير المهيكل، أو بنظام الموقوف. إنها طريقة في التشغيل والتسيير ورعتها الدولة-وزارة الداخلية عن فترة الحماية والسنوات الأولى بعد الاستعمار المباشر. خلاصة القول، قامت الدولة بخلق وتنظيم بروتيناريا دنيا محترقة تستغلها في الظروف العادية ببخس الأجور...، ولتكون رهن إشارتها لكسر شوكة نضالات حازمة لشغيلة بعض القطاعات في حال اندلاعها، وخصصت لذلك صناديق أسودا (مديرية الإنعاش الوطني) ممنوع الاقتراب منه، ليبدو ظاهريا أنه قانوني، يمول من الميزانية العامة للدولة.

وعمال الإنعاش الوطني في العمل إلى ما فوق السبعين عاما، إلى أن يصبح عاجزا، أو يموت، أو يطرد. صعب على الدولة إصدار تشريعات وقوانين تؤمن لهم تقاعدا؛ وسهل ذلك لفائدة برلمانيتها ووزارتها. بهذا، تكون الدولة مشغلة كما شركات ومقاولات القطاع غير المهيكل، أو بنظام الموقوف. إنها طريقة في التشغيل والتسيير ورعتها الدولة-وزارة الداخلية عن فترة الحماية والسنوات الأولى بعد الاستعمار المباشر. خلاصة القول، قامت الدولة بخلق وتنظيم بروتيناريا دنيا محترقة تستغلها في الظروف العادية ببخس الأجور...، ولتكون رهن إشارتها لكسر شوكة نضالات حازمة لشغيلة بعض القطاعات في حال اندلاعها، وخصصت لذلك صناديق أسودا (مديرية الإنعاش الوطني) ممنوع الاقتراب منه، ليبدو ظاهريا أنه قانوني، يمول من الميزانية العامة للدولة.

مديرية الإنعاش الوطني صندوق أسود خارج نطاق المحاسبة:

نعم، مديرية الإنعاش الوطني صندوق أسود، ممنوع الاقتراب منه، ليس فقط على الأпараты، وبعض المنابر الإعلامية، المطالبة بحد أدنى من الشفافية في التسيير الإداري والمالي، وفتح المجال أمامها للوصول إلى المعلومة، بل ممنوع الاقتراب منه حتى على مؤسسات الدولة الرسمية المخول لها قانونيا الاطلاع على كيفية تسييره وتوظيفه والموارد واقتصاص ماليته وإعداد تقارير بشأنها... إذ لم تخصص لرقابة المجلس الأعلى للحسابات، كجهاز قضائي مكلف بتأمين المراقبة على تنفيذ قوانين المالية، ويصدر في العادة تقارير عن الاختلالات المرصودة في تدبير المال العام في مختلف المؤسسات.

وكان موقع قناة «تيلي ماروك» قد نشر، نسبة إلى مصادر من داخل المجلس الأعلى للحسابات أن قضاة «ممنوعون من افتتاح ومراقبة مصير الملايير المخصصة لمديرية الإنعاش الوطني» وقال مصدر من داخل المجلس الأعلى للحسابات -حسب تيلي ماروك- «نجهل الأسباب التي تجعلنا لا نخضع للمشاير والملايير المخصصة للإعناش الوطني إلى المراقبة المالية، وإنجاز تقارير في هذا الشأن، تماما كما يحدث في باقي القطاعات».

وهذا رغم تواتر تقارير إعلامية عن شبهة «اختلاسات» في الأموال المرصودة لقطاع الإنعاش الوطني، كما حصل في الناظور (الثلاث بأموال الإنعاش الوطني... بتسجيل عمال وهميين والاستيلاء على مبالغ مهمة)، وفي بوجدور (المتاجرة ببطائق الإنعاش الوطني المخصصة لدعم الأسر الفقيرة والمعوزة)، وفي المناطق المعنية.

بضواحي المدن...
فئة عاملات وعمال الإنعاش الوطني تتجه إلى النضال الثقافي لنيل مطالبها...
ينبغي التنويه إلى أن استفادة عاملات وعمال الإنعاش الوطني من تلك الأمور التافهة: إقرار وزارة الداخلية خلال السنوات الأخيرة أن الحد الأدنى للأجور هو الحد الأدنى القانوني للأجر في القطاع الفلاحي، لكنه يبقى لعقود على حاله، ولا تتم الزيادة فيه حسب الأقدمية، أي تمتع هذه الفئة بفتات الزيادة في الحد الأدنى الأجر كباقي فئات الشغيلة، واستفادتها من التعويض عن حوادث الشغل على غرار الأعوان غير الرسميين التابعين للإدارات العمومية. وإلصاقات مطالبتهم بالاستفادة من التغطية الصحية في نظام «كنوبس»، وما قد يجر معه من مطالب لاستيفاء شروطه، عملت وزارة الداخلية حينها على تسجيل عاملات وعمال الإنعاش الوطني في نظام «راميد»، وهي المشرفة على عملية التسجيل في هذا النظام، وهو أمر غير مقبول، فهذا النظام مخصص للفئة المعوزة التي لا تتوفر على شغل أو للمعطلين، في حين أن أفراد هذه الفئة أجراء فعليين ودائمون وليسا عمالا موسميين، فالعديد منهم قضى ما يزيد عن ثلاثين سنة، يمارس مهامه بشكل يومي، وبدون انقطاع، ما يجعل الحديث عن الطابع الموسمي أو المؤقت لعملهم، وارتباطهم بأوراش محددة تغليظ للرأي العام.

جرت تمتيع عاملات وعمال الإنعاش الوطني، على الأقل رسمياً، بأدنى ما هو متحقق قانونيا للطبقة العاملة في المغرب، سواء في القطاع الخاص، أو في القطاع العام: «السماك» بدل «السميك» [كانهم في القطاع الخاص]، [نظام «راميد» بدل نظام «كنوبس»، كأنهم معطلين أو معوزين أو في نظام غير مهيكل]، التعويض عن حوادث الشغل على غرار الأعوان غير الرسميين التابعين للإدارات العمومية [كانهم مؤقتين أو غير رسميين في إدارة عمومية].

هذه الأمور لم تمنعها الدولة عن طيب خاطر، بل هي نتيجة تنظيم عاملات وعمال القطاع أنفسهم نقابيا ومباشرة النضال من أجل نيل مطالبهم وإصافهم وحل ملفهم، والتعريف به إعلاميا (على بعض صفحات الفيسبوك مثلا أو في جرائد إلكترونية... من طرف عاملات وعمال الفئة بالحيف والميز في تشغيلهم، رغم ما يعتري ذلك التنظيم وذلك النضال من نقائص ونغرات، بسبب انحطاط قيادات النقابات العمالية واندماجها في مؤسسات الدولة، وتدني وعي وتنظيم القواعد العمالية وتدثر نضالاتها...

هذه الأمور لم تمنعها الدولة عن طيب خاطر، بل هي نتيجة تنظيم عاملات وعمال القطاع أنفسهم نقابيا ومباشرة النضال من أجل نيل مطالبهم وإصافهم وحل ملفهم، والتعريف به إعلاميا (على بعض صفحات الفيسبوك مثلا أو في جرائد إلكترونية... من طرف عاملات وعمال الفئة بالحيف والميز في تشغيلهم، رغم ما يعتري ذلك التنظيم وذلك النضال من نقائص ونغرات، بسبب انحطاط قيادات النقابات العمالية واندماجها في مؤسسات الدولة، وتدني وعي وتنظيم القواعد العمالية وتدثر نضالاتها...

1 أوجية نور الدين بوطيبي، الوزير المنتدب لدى وزير الداخلية، خلال جلسة الأسئلة الشجوية الأسبوعية مجلس المستشارين يوم الثلاثاء 27 نونبر 2018، هسريس، الثلاثاء 27 نونبر 2018، 27 نونبر 2018، هسريس، الثلاثاء 27 نونبر 2018.
2 طبقا لمقتضيات ظهير 14.11.14، الصادر بتاريخ 6 ربيع الأول 1436 الموافق لـ 29 دجبر 2014، بتنفيذ القانون رقم 18-18 المعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.