



المناضل -ة

Almounadil-a

جريدة عمالية-نسوية-شبيبية-أممية (Morocco)

تحرر الكادحين من صنع الكادحين أنفسهم

جريدة المناضل-ة، مدير النشر: اسماعيل المنوزي، 04 يناير 2024

أي بوصلة لحراك شغيلة التعليم في طوره الراهن؟

• ما هي النسوية الايكولوجية؟

تقرآن ون في هذا الملف

• اتفاق 26 ديسمبر 2023: مكاسب محدودة وتمهيد طريق الإجهاد على التعليم والوظيفة العموميتين

• الجزء الأخير: الوقاية من الأخطار المهنية لدى المدرسين

• اي بوصلة لحراك شغيلة التعليم في طوره الراهن؟

• المريين والمريبات: ظروف عمل قاسية وهشاشة بالغة



• معركة عاملات سيكوميك: صمود بوجه الباطرونا وبوجه البيروقراطية النقابية

• الجزء الثاني: عاملات وعمال الانعاش؛ شغيلة مستعبدة بأجور بخسة، ودون حقوق: لأكرامة، لا حماية.

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



تمة: ما هي النسوية الايكولوجية؟



المال، وتأكيد أن هذا الصراع يتجاوز التوتر بين رأس المال والعمل المأجور، ويعكس التناحر بين رأس المال ومجمل العمل، مؤدى عنه وغير مؤدى عنه.

ولنتذكر أيضا، ضمن منظور ايكولوجي، التناقض الأساسي بين الاستقلال الاقتصادي الراهن واستدامة الغلاف الحيوي biosphère يؤكد أهمية تآزر المنظورات الايكولوجية و النسوية.

ويُبرهن المنظور الايكولوجي على استحالة مجتمع هذا الصراع في حياتنا اليومية، وتندد بالمنطق البطريركي والمركزي الذكوري للتراكم وللنمو. إن التوتر غير القابل للحل والجذري القائم بين النظام الاقتصادي الرأسمالي واستدامة الحياة البشرية يشهد، في الواقع، على تعارض جوهري بين رأس المال والحياة.

إن تغييرا للمنظور ضرورة. يجب أن يكون المحور المُهيكل للمجتمع هو تلبية الحاجات الأساسية التي تتيح للأفراد أن يكبروا ويتطوروا ويعيشوا بكرامة، وكذا العمل وأشكال الإنتاج الضرورية اجتماعيا لذلك. الهدف الذي لا غنى للمجتمع وكذا العملية الاقتصادية عنه يجب إذن أن يكون هو وضع تلبية الحاجات الأساسية و الرفاه على قدم المساواة.

ليست النساء، في هذا المنظور الجديد، أشخاصا ثانويين، ولا تابعات، بل صانعات لتاريخهن الخاص، ومبدعات ثقافات وقيم عمل، مغايرة لقيم النموذج الرأسمالي والبطريركي.

فليس هدف الأسواق الرئيسي لتلبية الحاجات الإنسانية، ومن العبث الأمل في أن تتحول الحاجات الإنسانية في هذا النظام إلى مركز مفضل للتنظيم الاجتماعي.

- ما الذي يجب ان يكون أهدافا ذات أولوية والحالة هذه؟

يجب أن يكف كل من تحقيق الأرباح والنمو الاقتصادي عن تكييف توزيع الوقت، وتنظيم الفضاء ومختلف الأنشطة البشرية. فبناء مجتمعات قائمة على الرفاه يتطلب مُفضّلها حول إعادة الإنتاج الاجتماعية وتلبية الحاجات، دون تقليص القاعدة البيو فزيائية التي تتيح للنوع البشري الحياة.

من شأن المنظورات الابتداعية (غير الأرثوذكسية) في الاقتصاد أن تمتد علم الاقتصاد بالنفع الكثير. يُبرز لنا الاقتصاد الايكولوجي أن قسما كبيرا من النشاط الاقتصادي ضار، لأنه يستهلك موارد هائلة دون أن يولد رفاهية. والأسوأ أنه ينتج الكرب. ويقلب الاقتصاد النسوي مقولة العمل، واضعا في المركز نشاط النساء المحترق ومُبحّس القيمة تاريخيا، رغم أنه ركيزة الحياة اليومية. وهذه المنظورات والمقاربات المختلفة، إلى جانب قطاعات أخرى من الاقتصاد النقدي، لا غنى لبناء نموذج جديد عنها.

اعتزافنا بأننا كائنات هشة بحاجة إلى اهتمام من أشخاص آخرين خلال دورة حياتنا يتيح إعادة تحديد وإتمام مفهوم الصراع بين العمل ورأس

لا يمكن للنظام الرأسمالي أن ينتج، في إطار علاقات الإنتاج الخاصة به، قوة العمل التي يحتاج. تتطلب إعادة الإنتاج اليومية، وعبر الأجيال بوجه خاص، كمية هائلة من الوقت والطاقة يستحيل على النظام أداء مقابل عنها. عملية التربية والتنشئة الاجتماعية والعناية بالمسنين معقدة تستوجب إحساسات ومشاعر تتيح تطور كل فرد في جو ثقة معينة.

يدافع الفكر النسوي الايكولوجي المناوئ للرأسمالية عن فكرة أن النظام الاقتصادي الاجتماعي له شكل جبل جليد. السوق هو القسم الطافي والبارز. وتحتها توجد كتلة أعظم بكثير: عمل الحفاظ على الحياة. وهذا الجزء من جبل الجليد متميزان جيدا. القسم الرئيسي مخفي عن الأنظار، لكن الجزئين يشكلان كلا لا تنفصم عراه. وإلى الجليد الغاطس المتمثل في المنزل وفي تجدد الأنظمة الطبيعية، تستند كتلة العمل المأجور للاقتصاد التقليدي. طمس الدائرة الممركزة على تلبية الحاجات الأساسية والرفاه والتي تمتص التوترات، أمر لا غنى عنه للحفاظ على النظام على حاله.

يمكن القول بوجود تناقض عميق بين عمليات إعادة الإنتاج الطبيعية والاجتماعية وعملية تراكم رأس المال. إذا كانت إعادة الإنتاج الاجتماعية والحفاظ على الحياة ذات أسبقية في الاقتصاد، سيكون النشاط موجهها صوب الإنتاج المباشر لمنتجات الاستعمال وليس التبادل، وسيكون الرفاه هدفا بحد ذاته. يستحيل ايلاء الأسبقية للمنطقين في الآن ذاته.

أجرى المقابلة خوان تورنوزا Juan Tortosa
نشر بالعدد 200 من المجلة نصف الشهرية solidarités

ترجمة جريدة المناضل-ة



اي بوصلة لحراك شغيلة التعليم في طوره الراهن؟

افتتاحية المناضل-ة 2024/01/04



إلى موقف قيادات المركزيات النقابية الملتزمة بـ«سلم اجتماعي»، أي الثالث، مراكما تجربة غنية ستكون دروسها ولاشك نبراسا للقادم من نضالات في قطاع التعليم وفي سائر جبهات النضال العمالي. وهو ذاته بحاجة اليوم إلى دروس معارك سابقة، منها ما خاضه قسم من شغيلة التعليم ذاتهم في السنوات الأخيرة، لاسيما وأنه دخل طورا تدل أمارات عديدة أنه تجاوز ذروته، ويبدو متباطئا ومتطلعا إلى أفق غير واضح.

وختاماً، لم يتخذ دعم أسر التلاميذ لشغيلة التعليم، وتضامنها، شكلاً نشيطاً متطوراً قادراً على الضغط على الدولة، إذ اقتصر على تعاطف وتأييد، وتيقظ من مساعي الدولة الخبيثة الرامية إلى تأليب الأسر ضد الشغيلة. وجلي أن الأمر نابع من ضعف تقاليد تنظيم تضامن الأسر مع المعارك العمالية، وبوجه عام عدم تضافر الكفاحات الشعبية مع النضال العمالي، هذا الوجه الآخر لقصور الحركة النقابية المغربية التقليدية ومعها ما استجد من أشكال تنظيم كالتنسيقيات ذاتها.

بهذا المنظار الاجمالي يتعين النظر إلى الطور الراهن من حراك شغيلة التعليم، لا الاقتصار على بعد واحد، أي يكن، والاستناد إليه لتقرير وجهة السير المستقبلية.

يجري داخل في مكونات حراك شغيلة التعليم، كل على حدة، تداول مقترحات متنوعة بشأن آفاق المعركة، بين مناداة إلى مواصلتها بنفس الوتيرة، وبين دعوة إلى تعليق أشكال النضال كافة، وبينهما مقترح تعليق جزئي. هذا كله مع ملاحظة تراجع تدريج طفيف، لكنه أكيد، لنسبة المشاركين والمشاركات في الإضراب، مع التعبير المتزايد صراحة عن التعب. وهذا بعد ذاته متوقع بالنظر إلى العوامل المشار إليها أعلاه. وكذا ملاحظة تزايد منسوب اللبلة ضمن مناخ بعض سماته سلبية (تعاير وانحطاط النقاش إلى مستوى التخوين...).

وعلى غرار كل شؤون تدبير الدينامية النضالية ليس بيدنا لمواجهة الطور الذي بلغه الحراك غير اعتماد الديمقراطية، أي المشاركة الجماعية الواعية في النقاش الحر والشفاف، نقاش قابل للاختلاف بلا ذم لا تحقير ولا اتهامات، إذ إن مصلحة الشغيلة قد تكون في مواصلة النضال، وقد تكون في وقفه. وهذا ما يجب أن يكون موضوع قرار ديمقراطي. إننا إزاء وضع شبيه بالطائرة التي بدأ عدد من أزرار لوحة قيادتها تضيء منبهة إلى وجوب التصرف وفق المستجدات. فإن كانت طاقة الكفاح (الوقود) بدأت تنفص، وأحوال الطقس غير ملائمة (عزلة الحراك عماليا وشعبيا...) يتعين التصرف بما يتيح هبوطاً هادئاً آمناً للطائرة، لا الإصرار على التحليق إلى أن ترتطم الطائرة بالأرض. يجب الحفاظ على سلامة الطائرة، واتاحة تزودها بوقود إضافي، وتحين ظروف محيطية ملائمة أكثر، لأننا بحاجة إليها في أطوار قادمة.

فليس من الحكمة بناتا، إذا تبين تضالؤ النفس وظهرت عوامل غير مساعدة، السير بالحراك نحو تفكك تدريجي لن يخلف غير الإحباط وتحطيم المعنويات، مع ما قد يتلو ذلك من نفور قسم من الشغيلة المكافحة اليوم من أي نضال وتنظيم. قد تكون معركة مشرفة على الانتهاء، لكن الحرب مستمرة، طالما الدولة مشمرة على الساعد لتوجيه مزيد من الضربات (القاعد، قانون مع فعلي للإضراب...، وإفراغ ما نترتج منها من مكاسب جزئية من محتواه.

نفاشٌ ديمقراطي لحالة الحراك، من جميع جوانبه، واعتبار تطورات سياقه، ومقتضيات المرحلة المقبلة من هجوم الدولة، هو بوصلة طورنا الحالي، وضمان تحصين أكبر مكاسبنا: الوحدة النضالية الأولى من نوعها في تاريخ النضال العمالي ببلدنا.



ما هي النسوية الايكولوجية؟

النسوية الايكولوجية غير معروفة جيدا في البلدان الناطقة بالفرنسية. والرائج من الأدب بصدها مركز عمليا بنحو حصري على النسوية الايكولوجية الروحانية. وغالبا ما يُنظر إلى هذا التيار بارتياب، حتى في الأوساط الايكولوجية الراديكالية التي تعتبره عودة صوفية إلى الأرض. وينتقد بعضها بوجه خاص فكرة «جوهرائية» لدى قسم من هذه الحركة يعتبر مجرد الانتماء إلى جنس النساء يستتبع علاقة مغايرة بالطبيعة.

قرنا مناقشة الأمر مع يايو ايريرو Yayo Herrero ، الأستاذة بالجامعة الوطنية للتربية عن بعد بمدريد ومنسقة الايكولوجيون الفاعلون Ecologistes en Action (اسبانيا).



ما هي النسوية الايكولوجية وما تاريخها؟

النسوية الايكولوجية حركة نساء واعيات بأن النضالات من أجل الايكولوجيا والنسوية تنطوي على مفاتيح الكرامة الإنسانية والاستدامة في ظل المساواة. كانت للنساء دوما وجود في حركات الدفاع عن الأرض ولا يزال. وقد كان لهن دور أساسي في معارك الدفاع عن الغابات (لاسيما في شيبكو Chipko)، وفي النضالات ضد بناء السدود على نهر نارامادا Narmada في الهند، وضد بقايا Love Canal السامة التي كانت منشأ الحركة من أجل العدالة البيئية في الولايات المتحدة الأمريكية. كما أن النساء نشيطات في الحركات المحلية للدفاع عن أراضي جماعات السكان، وفي المعركة من أجل الفضاء العام الحضري ومن أجل غذية سليمة. على هذا النحو تدافع النساء الفقيرات عن بيئة محمية لأن حياتهن متوقفة عليها بصورة مباشرة.

في منتصف القرن الماضي. ناقشت أول وجهة نظر نسوية ايكولوجية التراتيبات التي يقيمها الفكر الغربي. وأعدت تمشين طرفي تقريع ثنائي مُبْخَس: المرأة والطبيعة. كما شُهرت بالثقافة المفعمة بالميز الجنسي، محرك حروب الإبادة وتدمير المناطق وتسميمها وإرساء حكومات مستبدة. انتقدت النسوية الايكولوجية تلك عواقب المنظومة العلمية التقنية على صحة النساء؛ وناضلت ضد النزعة العسكرية وضد تدهور البيئة. وكانت الايكولوجية الألمانية بيترا كيلي Petra Kelly أحد ممثلي هذا التيار.

وواصلت تيارات أخرى، من الجنوب، هذه النسوية الايكولوجية الأولى، الناقدة لزرعة تفوق الذكور. تعتبر هذه التيارات أن النساء حاملات لاحترام الحياة، وتتهم «التنمية السيئة» الغربية

بالتسبب في إفقار النساء والسكان الأهالي، أولى ضحايا تدمير الطبيعة. وربما هذه هي النسوية الايكولوجية الأشهر. وتمثل النسويات الهنديات فاندانا شيفا Vandana Shiva ، و الألمانية ماريا ميس Maria Mies ، والبرازيلية إيفون غيفارا Yvonne Guevara ، أبرز أوجه هذه الحركة العريضة.

وفي تجاوز للمواقف الجوهرائية هذه، ترى نسويات بنائيات constructivistes (بيننا أعارول Bina Agarwal و فال بلومودود Val Plumwood) في التفاعل مع البيئة مصدر هذا الوعي الايكولوجي الخاص لدى النساء. إن قسمة العمل الجنسية، وتوزيع السلطة والملكية، هما اللذان أخضعا النساء والطبيعة التي ننتمي إليها جميعا ذكورا وإناثا. يجب تحطيم التفرقات الثنائية الاخرتالية لثقافتنا الغربية من أجل بناء مضافية أكثر احتراما وحرية.

ما هي النسوية الايكولوجية؟

زهاء قرنين، برز تصور جديد مصنوع انطلاقا من أسطورة الإنتاج والنمو، أفضى إلى تسييج الرؤية السابقة للعمل في مجال الإنتاج الصناعي المأجور. يؤدي تقليص مفهوم العمل هذا وحصره في دائرة العمل المؤدي عنه إلى طمس عملي للفاصلة الطويلة للمهام المرتبطة بإعادة الإنتاج البشرية، التي لا غنى عنها كلها في تحويل المجتمع والنظام الاقتصادي الاجتماعي: التكفل بالأطفال، والعناية بالمسنين، وتلبية الحاجات الأساسية، والاهتمام بالصحة، والدعم العاطفي، وتشجيع المشاركة الاجتماعية... يتعلق الأمر في نهاية المطاف بكمية هائلة من وقت العمل غايتها تأمين تلبية الحاجات الإنسانية ورفاهية الأشخاص، والتي يسقط معظمها، بفعل قسمة العمل الجنسية المفروضة من الايدولوجيا البطريركية، على كاهل نساء البيت.

اعترف الاقتصاديون الكلاسيكيون، رغم أنهم لا يفضون على هذا الجهد أي قيمة، بأهمية العمل المنزلي العائلي، وعزفوا الأجر بما هو كلفة إعادة إنتاج تاريخية لطبقة الشغيلة. وكانوا يجنحون إلى الاعتراف بقيمة العمل المنزلي، لكنهم مع ذلك لم يدعجوه في الإطارات التحليلية لعلم الاقتصاد. اختلف هذا التناقض بالكامل تقريبا مع الاقتصاد النيوكلاسيكي الذي أضفى بصورة نهائية طابعا مؤسسيا على فصل الفضاء العام عن الفضاء الخاص، والإنتاج السلي عن الإنتاج المنزلي، مقصبا بذلك هذا الأخير وطامسا له.

إن هذا الميز في الأدوار هو الذي أتاح للرجال الانشغال وقتا كاملا بالعمل السلي، أحراراً من إكراهات المهام المرتبطة بالأشخاص وبالأسرة والعناية بحفظ الصحة في البيت. وبهذه النحو جرى فرض تعريف للاقتصاد لا يدمج قسمة العمل الجنسية، ولا يعترف بدور العمل المنزلي الحاسم في إعادة إنتاج النظام الرأسمالي.

بيد أنه رغم فصل العمل المرتبط بالعناية عن المحيط الإنتاجي، فإنه ينتج، مادة أولية» أساسية للعملية الاقتصادية التقليدية، ألا وهي قوة العمل.



تمة الصفحة 09: مخاطر العمل في المياه العادمة...

بقلم: و.ع

موقع العمل ووضع خطة للتغلب عليها، مع تحديد الاحتياجات المطلوبة للعمل وتجهيزها بوقت كافي. - سحب الغازات من المكان المحصور قبل العمل فيه.

- ويتم ذلك بفتح البيرة أو المكان المحصور بفترة لا تقل عن 30 دقيقة قبل بداية العمل. - استخدام هوائية تعمل بالكهرباء أو البنزين لسحب الغازات من أسفل البئر، ويمكن استخدام أكثر من هوائية إذا لزم الأمر. - ضخ هواء نظيف إلى داخل البئر عن طريق تغيير وضع الخرطوم على هوائية (لها فتحة سحب وأخرى طرف).

م- الكشف عن الغازات ونسبة الأوكسجين الموجودة - ويستخدم في ذلك جهاز كشف الغازات، وهو جهاز رقمي متخصص في قياس تركيز الغازات، وله خرطوم طويل يستطيع القياس على أعماق، ويحدد نسبة الأوكسجين والغازات الأخرى الخطيرة، ولا بد من تكرار القياس للتأكد أكثر من مرة.

- عدم المخاطرة بحياة العامل تحت تأثير ضغوط المشرفين (مديرين، رؤساء فرق شافات-...) . - الكشف عن الغازات ونسبة الأوكسجين الموجودة. - الاعتماد بشكل أساسي على إجراء التنفس الصناعي. - واستخدام في ذلك جهاز تنفس عبارة عن "كمبروسر" خاص بعملية التنفس، يزيد العامل بالهواء المستمر من خارج البئر أو المكان المحصور، ويضغط مناسب العامل عن طريق خرطوم طويل مزود بفتحة لعين والأذن والقدم، ودون أن يتعرض للغازات الموجودة داخل البئر أو المكان المحصور.

لا بد من توفير حزام أمان ووشن إنقاذ يدوي، والهدف من هذا الإجراء هو إنقاذ العامل فوراً إذا تعرض لخطورة مفاجئة مثل:

- 1- تعطل أجهزة التنفس فجأة أو انقطاع التيار الكهربائي.
- 2- شعور العامل بالتعب أو الإعياء الشديد أو الإغماء.
- 3- إذا حدث عطل مفاجئ في أجهزة الإنارة.
- 4- انفجار البالون المطاطي واندفاع المياه عليه في البئر.
- 5- الاتفاق مسبقاً على إشارة محددة وواضحة مع العامل إذا أحس بخاطر.
- 6- والإشارة هي (رفع يده اليسرى لأعلى) ومعناها سحب العامل من البئر فوراً بواسطة الوشن، ويراعى عدم الاعتماد على الحبل الذي يمسسه عامل أو اثنان في أعلى البئر، لأنه إذا حدث خطر فجأة يكون من الصعب رفع العامل من البئر بالسرعة المناسبة بسبب الارتباك بالإضافة لتعرض العامل للكدمات واحتمال سقوط العامل إذا انقطع الحبل أو أقلت من يد العمال بسبب الارتباك.

لا بد من إعطاء العامل راحة مناسبة كل فترة عمل لأن العامل غير معتاد على أجهزة التنفس ولا بد من الراحة كل 15 أو 20 دقيقة أو استبداله بعامل آخر والمبادلة بينهم في العمل. - أهمية إزداد العامل المساعدة في العمل. - طبيعة العمل في مياه الصرف الصحي تعرض العامل لأمراض خطيرة مثل الكوليرا والتيفوئيد والزلات المعوية والبهاريسيا وبعض الأمراض الجلدية، ويتعرض أيضاً

- يتم إجراء التهوية الميكانيكية بواسطة شفاطات الهواء المناسبة، والأنسب عمل تهوية بدفع الهواء النقي إلى الداخل وفي نفس الوقت سحب الهواء الملوث إلى الخارج.

ح- مسؤولية الأشخاص الذين سوف يدخلون للمكان المغلق: - قبل الدخول التأكد من أن نسبة الأوكسجين لا لا تقل عن 19.5% . - نسبة الأبخرة القابلة للاشتعال لا تزيد عن 10% . - تركيز المودا السامة أقل من الجرعات المقررة والمسموح بها. - معزولة ومؤمنة.

- التأكد من أن جميع المحابس مغلقة ومؤمنة كذلك جميع التوصيلات الكهربائية - توفر جميع معدات الوقاية الشخصية المطلوبة لأداء العمل بأمان.

- توفر طريقة اتصالات مناسبة مع الأشخاص خارج المكان المغلق. - مغادرة المكان فوراً في حالة وقوع حالات طارئة.

ط- مسؤولية الشخص المكلف بالمراقبة خارج المكان المغلق:

- التواجد عند فتحة الدخول مستعداً للتصرف في حالات الطوارئ واللا يتم تكليفه بأداء أية أعمال سوى المراقبة.

- أن تكون لديه المعرفة والدراية باستخدام أجهزة التنفس المزودة بالهواء كذلك استخدام معدات إطفاء الحرائق.

- أن يقوم بمراقبة حبال الإنقاذ المربوط بها العاملين داخل المكان المغلق والتنبه للإشارات الواردة منهم سواء بواسطة هذه الحبال أو بأية وسيلة اتصال أخرى. - مراقبة المحابس والمفاتيح المغلقة بصفة مستمرة

- المحافظة على المكان المجاور للمكان المغلق خالياً من جميع العوائق .

- الطلب من العاملين داخل المكان المغلق مغادرته فوراً في حالة وقوع أية حالات خطرة..

ك- الأجهزة والمعدات التي تستخدم لحماية العمال

1- بدل نظهر (كذلك يظلمون قطعة واحدة).

2- جوارب للبد.

3- خوذة للرأس.

4- حزام الأمان.

5- وشن الإنقاذ.

6 - تنفس صناعي بالقتاع، ووصلات التنفس متناسب لعدد العمال ونوع العمل.

7 - كشفات إضاءة.

8 - مولد كهربائية ذو قدرة مناسبة للتشغيل والإضاءة ليلا.

9 - أقمار إرشادية للطريق وشرائط تحذيرية للطريق العام.

10 - هوائية أبار (بنزين أو كهرباء).

11 - شظنة إسعافات أولية.

12 - سلم خشب أو ألومنيوم للصعود عليه بسرعة.

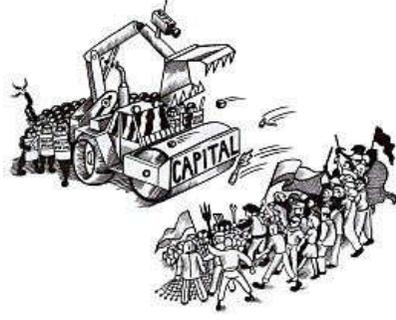
13 - كمبروسر أخرى مساعدة في العمل.

14 - كيفية وقاية العامل من هذه الظروف الخطيرة في البداية لا بد من التنسيق الجيد مع الإدارات المختصة بالعمل ودراسة المشاكل المحتملة في



اتفاق 26 دجنبر 2023: مقايضة الإجهاد على التعليم والوظيفة العموميتين بمكاسب محدودة

بقلم: فاتح رضوان



النتائج الكبرى

وقعت قيادات النقابات الخمس، شركة وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة، يوم 62 دجنبر 2023، محضر اتفاق يخص أوضاع رجال ونساء التعليم المادية والمهنية، في إطار تعديلات للنظام الأساسي الذي أصدرته يوم 60 أكتوبر 2023، في خضم معركة مديدة لشغيلة القطاع شهدت انخراط نشطاً

لأغلب العاملين- ات بالقطاع. كان الاتفاق جزءاً من خطة الدولة لمواجهة حركة انبثقت من أسفل، فاجأتها مثلما فاجأت شركاءها، الذين تمتازوا، كل حسب طريقته، خلف الوزارة في معاداة الحراك والدعوة لإنهائه، مشاركة الدولة في تنفيذ مناوراتها لهزم الحراك، بدءاً من اتفاق 01 ديسمبر 2023 وانتهاء بالاتفاق الأخير، بينما انخرطت جامعة التوجه الديمقراطي في الحراك منذ انطلاقه، ضمن التنسيق الوطني لقطاع التعليم، لتتحسب منه والاتحاق به، التفاوض» مع الوزارة بطريقة أثارت سخط الشغيلة وتنسيقياتها.

أتى هذا الاتفاق بأجوبة الدولة وشركائها على مطالب الحراك التي كان جوهرها: قضية التعاقد وباتى ومسبباتها، ورفع الأجور وغياب العدالة الأجرية داخل القطاع وقياساً بقطاعات أخرى، وفرط الاستغلال الذي أضحي العاملين- ات بالقطاع بحسوس ينقله سنة بعد أخرى، وتبنيوا في منظومة العقودات تجسيدا له خطيرا. حملت التنسيقيات الكبرى هذه المطالب: تنسيقية التعاقد وتنسيقية الثانوي والتنسيقية الموحدة وتنسيقية المقصبين- ات من خارج السلم وتنسيقية الزنزلة 01 وتنسيقية حاملي- ات الشهادات، وتنسيقيات أخرى، فيما انخرطت الجامعة الوطنية للتعليم- التوجه الديمقراطي في الحراك ضمن التنسيق الوطني، باعتبارها نقابة لم توقع على اتفاق 41 يناير 2023 الذي أطر النقاش حول النظام الأساسي الجديد، قبل أن تنسحب من الحراك وتنقل إلى صف شركاء وزارة التربية الوطنية موقعة مع الباقيين على الاتفاق، الذي لم يكن في جوهره إلا استكمالاً لما سبقه من اتفاقات من 81 يناير 2022 و41 يناير 2022 و11 ديسمبر 2022.

ما كانت نتائج الاتفاق الكبرى في المسائل الأساسية؟ وما الدروس الذي استفادها الشغيلة؟

النتمة في الصفحة 07

المشتركة بين الوزارات في النظام الجديد أحد العلامات الفارقة على التحضير الجاري لإعادة بناء ما نعرفه بالوظيفة العمومية على أسس أخرى، أسس لا تشبه الوظيفة العمومية كما نعرفها، ككل لا يتجزأ، بل على منظورات التدبير العمومي الجديد للنووليبرالي.

الزيادة في الأجور والعدالة الأجرية: أقر الاتفاق

الأخير ما جاء به اتفاق 01 ديسمبر من زيادة 0051 درهم، نصف أول في 4202، وثان في 5202.. وهنا لا بد من التأكيد أن هاته الزيادة في الأجر لم تكن تدور بخلد الحكامين، ولم تكن من مطالب شركائهم. بمعنى أنها ثمرة خالصة للنضال المديد الذي يخوضه الشغيلة. لكنه لم يرق لمطلبهم الأول في زيادة تقدر بـ 0003 درهم [حسب التنسيق الوطني أو 0005 درهم [حسب التنسيقية الموحدة]، وهو المطلب الذي يجد ما يبرره في بؤس أجور معظم شغيلة التعليم المتفاقم بعد الارتفاعات الصاروخية في الأسعار وتكاليف الحياة، وفي ظل تسليح مختلف الخدمات العمومية. كما أنه مطلب يأخذ بعين الاعتبار ما يتوقعه الشغيلة من هجوم وشيك على أنظمة تقاعدتهم الذي يندبر، من بين ما يندبر به، زيادة الاقطاعات من أجورهم/ن، التي ستقتضم نصف ما وعدوا به من زيادة. لا تشكل الزيادة المعسودة في الأجور إذن في أحسن الأحوال إلا عودة لتسيح الأجور 9102، فيما سيتقهقر مستوى تلك الأجور المعسودة مع البدء في تنفيذ إجراءات الدولة المعلنة في قانون المالية لسنة 4202، والمتوقعة عند البدء في المرحلة الجديدة من تخریب أنظمة التقاعد.

العدالة الأجرية داخل القطاع تعني كذلك، تسوية وضعيات داخل الوصيين- ات في نظام 3002، وخاصة ضحايا الزنزلة 01، والمقصبين- ات من خارج السلم وحاملي- ات الشهادات. لكن هذا الاتفاق لم يأت إلا بحلول جزئية أكدت استمرار غبن قسم من الشغيلة، وهم ينظرون إلى زملاء لهم بنفس المهام ونفس المسار المهني لكن بأجور أعلى.

من جانب آخر، كان شغيلة التعليم يتطلعون لمساواة أجورهم مع قطاعات وظيفة عمومية يرونها «أكثر حظاً» منهم كالمالية والفلاحة والعدل

التعاقد: تشيبت الدولة بمنظورها للمسالمة، والتجأت مع شركائها لفذلكات تديرية ولغوية لإخفاء جوهر استمرار ذات الآلية المفروضة على شغيلة القطاع: شكل جديد للتوظيف مع الأكاديميات وليس مع الوزارة كما كان عليه الحال في إطار نظام 3002. إن الحديث عن سريان النظام الأساسي للوظيفة العمومية (8591)، على جميع موظفي- ات القطاع وإضفاء صفة الموظف العمومي عليهم- هن، لا يغير شيئا في وضعية الشغيلة الذين جرى توظيفهم منذ 6102 مع الأكاديميات الجهوية، إذ تظل علاقة الشغل تربطهم مع الأكاديميات، وليس مع الوزارة كما طالب دوما المفروض عليهم- هن التعاقد. وقد تحقق هذا للدولة بإلغاء القانون الذي يشكل حلقة الوصل بين الشغيلة وبين نظام 8591: النظام الأساسي لموظفي وزارة التربية الوطنية (3302) وإبداله بمرسوم جديد بمثابة نظام أساسي لموظفي قطاع التربية الوطنية. والأكاديميات الجهوية بصفتها «إدارة لا مركزية» تحتفظ بصلاحيات توظيف «أطرها» كما جرى إقرارها بتعديل مرسوم 00.70 المحدث للأكاديميات قبيل إصدار النظام الجديد بأيام. نجحت الدولة بهذا التشريع الجديد من تطبيق توصية تقرير البنك الدولي «المغرب في أفق 0402: تقويض الوظيفة المركزية وتعويضها بالوظيفة الجهوية». إنه الحل المتبرك الذي يشر به شكيب بن موسى لحظة توليه الوزارة. الوزير يعرف بأن ذلك النظام الأساسي للوظيفة العمومية ذاته واقع تحت القصف، ويجري العمل حثيثاً لتدميره. وهذا ما يفسر جزئياً ما جاء به اتفاق 41 يناير 2023: مراجعة النظام الأساسي كل ثلاث سنوات. الدولة إذن لا تزال تعد العدة التشريعية والتنظيمية لانقراض كل في الوظيفة العمومية برمته، وما القوانين الأساسية الجديدة لقطاعات عدة إلا مدخل لذلك، بل أكثر من ذلك، يمثل دمج الأطر



اتفاق 26 ديسمبر 2023: مكاسب محدودة وتمهيد طريق الإجهاد على التعليم والوظيفة العموميتين

بقلم: فاتح رضوان



تتمة الصفحة 06

وغيرها، وهو ما لم يتحقق، بحيث استمر البون الفاسح بين تلك القطاعات وموظفي- ات التربية الوطنية.

فرض الاستغلال: بني النظام الأساسي الجديد كليا على أساس رفع وتيرة استغلال العاملين- ات القطاع، عبر ربط الترقية بال«مردودية»، بما يعني تقييدها بإنجاز مهام أخرى غير محددة ولا سقف لها، مرتبطة بتفعيل ما يسمى مشروع المؤسسة المندمج ومدرسة الريادة، إن جوهر كل النظام الأساسي موجود هنا. رغم كل ذلك الحثيث المناقش عن خفض ساعات العمل، لكنها في العمق تعني إضافة مهام أخرى ومضنية وتخضع الشغيلة لتنافس محموم لأجل الوصول لاستيفاء شروط الترقى بالمردودية. وهو ما حدا بمهندسي النظام الأساسي إلى تضمينه مسألة تقويم الأداء سنوياً، وربط الترقى بتراكم التقييمات السنوية الإيجابية، ويفسر ذلك جزئياً مسألة رفع تعويضات المفتشين وأطر الإدارة التربوية، باعتبارهم من سيهرون على تنفيذ منظور الدولة في رفع وتائر الاستغلال، وستكتشف الشغيلة عما قريب المطب الكبير الذي تم وضعها فيه. إنها إحدى مكونات الإصلاحات الهيكلية للمنظومة في ما يخص «الموارد البشرية»، التي التزمت البيروقراطية الموقعة على المساهمة في تزييلها والتعبئة لها. تمكن الحراك من إسقاط منظومة العقوبات المفصلة على مفاصل شغيلة التعليم المراد عصرهم، لكن لا يعني العودة لنظام عقوبات الوظيفة العمومية أن الأمر ضعي جيداً، فمسألة العقوبات، كما غيرها، رهينة بميزان القوى، وهذا الأخير مرتبط بمستوى تنبه الشغيلة ووعيتها ووحدتها النضالية والتنظيمية. كما أن إقرار معايير المردودية والتحفيز سيصبح بدوره سيفا معلقاً على شغيلة ستفرض على نفسها وتيرة عمل أقصى بلوغ سقف الحوافز، أي أن آلية التحفيز هذه ستجعل الموظف- ة يفرض على نفسه رقابة ذاتية لتفادي ما يمكن أن يُخفف تقييمه وتنقيطه، وهذا ما يبطل نسبياً أثر إلغاء تلك العقوبات.

فرض الاستغلال، وعلى تهيئة «خدمة التعليم» العمومية لتعميق إدخال العلاقات السلعية بما يسمح لها مستقبلاً ببيع خدماتها.

الدروس الأساسية

إن نتائج الاتفاق المادي/ المالية والإدارية، وما سينتج عنه من وثائق قانونية وتدابيرية، سيكون لها تأثيرات حقيقية على سرورية نضال الشغيلة برمتهم، وضمنهم شغيلة التعليم، في مواجهة تبدل علاقات الشغل بشكل عام، وتبدل منطق تقديم الخدمة العمومية. لكن لأبد من توضيح بعض نتائج الحراك التعليمي على مستوى الوعي، الذي ارتفع بشكل أكيد بسبب مفعول النضال:

أولاً: يكفكف الاتفاق إجماعاً ليرالبا حول سياسة الدولة في التعليم، وهو إجماع لا يعني الشغيلة، بل يعني الدولة وأحزابها المختلفة والبيروقراطيات النقابية. لقد اعتبر الاتفاق أن واجب النقابات هو دعم سياسة الدولة في القطاع الرامية بشكل واضح إلى نقل أساليب التدبير وعلاقات الشغل القائمة في القطاع الخاص إلى القطاع العام. لقد قننت القيادات النقابية كل اعتبار لدى معظم الشغيلة.

ثانياً: انفضج على نحو واسع ارتداء البيروقراطيات النقابية بشكل تام في أحضان منظور الدولة، هذه البيروقراطيات التي انتقلت من سياسة شراكة اجتماعية مبنية على استناد على نضال الأجراء إلى سياسة خضوع تام للدولة، كما انفضج قصور منظورات الشراكة الاجتماعية التي جسدها في كبرى قائمة على التقاعد والقدرة الشرائية والحق النقابي والإضراب. سيكون الشغيلة في الموعد، موحدتين ومغتنتين بدرس هذه المعركة المديدة.

ثالثاً: يفصح الاتفاق على ترجمة عملية لسياسة



الجزء الثاني: مخاطر العمل في المياه العادمة من خلال حادثتين متفرقتين... : دروس وعبر.

بقلم: و.ع

ظروف عمل فئة عاملات وعمال المياه العادمة : اعدام شروط السلامة والصحة المهنية. تشير الدراسات، والتقارير، بما في ذلك الرسمية منها، والمشاهدة العينية إلى أنهم من الفئات المحرومة من شروط السلامة، ولدى مشغلين وشركات تنعدم فيها ظروف بلغة الهواء، وفي بيئات عمل تفتقر لأدنى شروط الصحة والسلامة، ولدى مشغلين وشركات تنعدم فيها الحماية والحقوق: شركات المناولة أو المقاولات من الباطن، وكذا بأسلوب القطاع غير المهيكّل (العمل عن طريق الموقت، اليوم بيومه)؛ كما تتركز في هذه الفئة الشرائح الضعيفة من الطبقة العاملة : يد عاملة غير مؤهلة، وغير منظمة، تعمل بدون عقود (بنظام الموقت أو العمل بالقطعة)، أو يعقود محدوددة المدة، ولو لدى منشآت كبيرة وحديثة في حاجة دائمة لمثل هذه اليد العاملة.

نذكر أنه بشكل عام تنص قوانين الشغل المتعلقة بشروط الصحة والسلامة المهنية على أنه يتوجب على صاحب العمل توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل، وعن الآلات المستعملة فيه، وتوفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة؛ كالملابس، والنظارات، والقفازات، والأحذية، وغيرها، وإرشادهم إلى طريقة استعمالها، والمحافظة عليها وعلى نظافتها.

ونصّت أيضاً على إخبار العامل قبل تشغيله بمخاطر مهنته، وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، وأن تعلق التعليمات والإرشادات بمكان ظاهر، توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن، وتوفير وسائل الإسعاف والأجهزة الطبية للعامل في مكان العمل وفقاً لعدد العمال في الورش أو المقولة..

ما هي المخاطر المهنية التي يتعرض لها عاملات وعاملات قطاع المياه العادمة ؟ وما سبل الوقاية منها ؟ عاملات وعمال المياه العادمة معرضون كباقي عاملات وعمال القطاعات الأخرى لمخاطر مهنية عامة (حوادث شغل وأمراض مهنية) مشتركة بين مختلف المهن، ومخاطر مهنية خاصة أو مرتبطة بمهن العمل في مجال المياه العادمة. منها ما يتصل بمكان العمل وظروفه، ومنها ما يتعلق بمواد العمل وأدواته، وهناك ما يتعلق بالعاملات والعمال أنفسهم وبطريقة تنظيم العمل في المنشأة أو في مكان العمل؛ وفيما يلي سنتطرق لمخاطر مهنية خاصة أو مرتبطة بمهن العمل في مجال المياه العادمة.

أ- الأماكن الضيقة أو المغلقة : يتعرض الآلاف من العاملات والعمال لإصابات خطيرة أو بليغة أو وفيات أثناء العمل داخل الأماكن المغلقة (المحدودة). وينتج ذلك غالباً من عدم كفاية الاستعداد لدخول مكان ضيق أو محاولة إنقاذ شخص من مكان ضيق، أو غياب أدوات العمل في هذه الأماكن الخاصة.

وتعرف الأماكن المغلقة بأنها الأماكن التي تكون مغلقة باستمرار أو جزئياً، أو غير المستهدفة، غير المقصودة لتواجد البشر بها بصفة مستمرة، وغير مصممة للعمل، ويمكن أن ينشأ فيها جوّ خطّو نتيجة محتويات، أو موقع أو بناء المكان الضيق، أو العمل الذي يجري القيام به فيه، أو حول الحيز الضيق لتواجده، ولها وسائل دخول محددة. أما المكان الضيق "المستوجب لترخيص" فهو المكان الذي يحتوي أيضاً على أخطار فيزيائية أو جوية يمكن أن تحتجز أو تعمر الشخص المعني.

ومن أمثلة الأماكن المغلقة : الأتفاق؛ الخزانات؛ صوامع الغلال؛ حاويات السفن؛ الأبار؛ الحفر... ب- الأماكن الضيقة أو المغلقة (المحصورة) في مجال المياه العادمة : هي الأماكن التي تتوافر فيها أساساً الشروط التالية : 1- غير مصممة للعمل بها فترة طويلة من الزمن. 2- يوجد بها غازات سامة - خائفة - قابلة للاشتعال. 3- لها مداخل ومخارج محدودة وضيقة. 4- الأكسجين بها بسيط جداً أو منعدم والتهوية بها رديئة جداً والإضاءة غير كافية. 5- ليس فيها مخارج كافية ومناسبة للهروب وقت الخطر.

ومن أمثلة الأماكن المغلقة في مجال المياه العادمة : "البالوعات" أو "فتحات التفتيش" (le regard ou la salle d'inspection)؛ أنابيب المجارى؛ الخزانات الأرضية وصهاريج ونقط تجمع المياه العادمة في وحدات صناعية أو مجمعات سكنية.... ج- مخاطر العمل في جو الأماكن الضيقة أو المغلقة (المحصورة) : 1 - مخاطر الاختناق : خطورة نقص أو زيادة الأكسجين على التنفس : من المعروف أن نسبة الأكسجين في الهواء الجوي في الأماكن المفتوحة حوالي 21% من نسبة الهواء، وهي تجعل الإنسان يتنفس بشكل طبيعي، أما إذا تعرض العامل لنقص أو زيادة النسبة عن ذلك يتعرض لخطورة الاختناق. ونسبة الأكسجين الجوى المسموح بها للعمل داخل الأماكن المغلقة يجب ألا تقل عن 19.5% كما يجب ألا تزيد عن 23.5%. وأي مكان يقل به نسبة الأكسجين عن 19.5% لا يسمح بالدخول فيه إلا بأجهزة تنفس صناعي مناسبة. 2 - مخاطر التسمم : الغازات السامة : أخطر الغازات السامة المحتمل وجودها بالأماكن المغلقة هي: غاز الميثان (CH4)؛ غاز كبريتيد الهيدروجين (SH2)؛ غاز أول أكسيد الكربون (CO)؛. غاز النشادر (3NH)؛ غاز الكبر.

3 - مخاطر الحرائق والاشتعال : المواد القابلة للاشتعال المحتمل وجودها في الأماكن المغلقة هي: المواد التبرولية؛ الميثان...؛ 4 - المخاطر الميكانيكية والكهربائية : الحركة غير المتوقعة للمعدات الميكانيكية داخل الأماكن المغلقة قد تتسبب في وقوع إصابات للعاملين بهذه الأماكن.

تفريغ الشحنات الكهربائية من المحركات الكهربائية داخل الأماكن المغلقة.

5 - المخاطر الطبيعية : * تفاوت واختلاف درجات الحرارة (برودة ، سخونة) .

* وجود مواد كيميائية حارقة .

* وجود حشرات وتواجد زواحف بالأماكن المغلقة.

"المهولات" أو "فتحات التفتيش" (le regard ou la salle d'inspection)، وأنابيب المجارى تشكل

ساكن ممتازة للكثير من الأفاع مثل الصراصير و

الحشرات و الفئران...

- الضوضاء العالية.

- مخاطر الانزلاق والتعثر والسقوط.

- الإضاءة غير الكافية.

- عدم استخدام معدات ولالات العمل السليمة قد تسبب الإصابة للعاملين.

- محدودة المداخل والمخارج للمكان المغلق..

* مخاطر الإحتياج :

* حركة المواد داخل المكان المغلق تسبب أنواع كثيرة من الإصابات.

* حركة الغلال داخل صوامع الغلال واجتاحتها للعاملين بداخلها.

* مخاطر المواد التبرولية أو المواد السائلة إلى الخزانات أثناء العمل بداخلها.

د- إجراءات الدخول والعمل داخل الأماكن المغلقة :

قبل الدخول والعمل داخل أي مكان مغلق يجب صرف تصريح دخول لهذه الأماكن يحتوى، على الأقل، على المعلومات الآتية :

- إسم وموقع المكان المغلق .

- الغرض من الدخول للمكان المغلق .

- التاريخ ومدّة صلاحية التصريح .

- أسماء الأشخاص الذين سوف يدخلون للعمل داخل المكان المغلق .

- أسماء الأشخاص الذين سوف يتواجدون خارج المكان المغلق .

- إسم المشرف المسؤول عن العمل .

- كشف بالمخاطر المحتملة .

- طبقة عزل والتحكم في هذه المخاطر .

- الشروط المقبولة للدخول : نسبة الأوكسجين ، نسبة وتركيز المواد القابلة للاشتعال، وتركيز المواد السامة .

- نتائج القياسات والفحص الذي تم إجراؤه للمكان المغلق قبل الدخول وأثناء الدخول .

- الوسائل المتاحة والمتوفرة لعمليات الإنقاذ .

- وسائل الاتصال مع الأشخاص الذين سوف يدخلون للعمل بالمكان المغلق .

- المعدات المطلوبة ومعدات الوقاية الشخصية المطلوبة .

- جميع الشروط الخاصة الأخرى المطلوبة لتأمين العمل داخل المكان المغلق .

هـ-فحص المخاطر داخل المكان المغلق:

من أهم الأعمال الواجب القيام بها قبل الدخول للمكان المغلق هي فحص الجو المحيط داخل مكان العمل وذلك على النحو الآتي بالترتيب :

- فحص نسبة الأوكسجين والتأكد من أنها لا تقل عن 19.5% وللا تزيد عن 23.5%.

- فحص تركيز المواد القابلة للاشتعال والتأكد من أنها أقل من 10%.

- فحص تركيز الغازات السامة والتأكد من أنها أقل من النسبة المسموح بالتعرض له وهي :

التركيز المسموح بالتعرض له من غاز كبريتيد الهيدروجين هو: 10 بالمليون (ppm 10).

التركيز المسموح بالتعرض له من غاز أول أكسيد الكربون هو: 35 جزء بالمليون (ppm 35)

ز- تهوية المكان المغلق:



عاملات وعمال الانعاش؛ شغيلة مستعبدة بأجور بخسة، ودون حقوق:

لاكرامة، لا حماية.

بقلم: م. أ. الجباري



سكتت عن الملف عقودا ولما نطقت، نطقت جودا.

أخيرا وليس آخرا، وهذا هو الأهم، يمكن المشكل في عدم حل هذا الملف في غياب جاذب قوي لعمالات وعمال المغرب منغرس في صفوفهم وفي وعيهم، قادر على تحرير وعي العاملات والعمال بمواجهة أكاذيب وادعاءات الدولة ودعاية أزمائها وإعلامها، وعلى تنظيم العاملات والعمال بشكل ديمقراطي ومستقل عن قادة بيروقراطيين وديماغوجيين..

وما الذي يتوجب فعله؟

نبيل عاملات وعمال الانعاش الوطني لحقوقهم وتغيير واقعهم لن يكون إلا بتنظيم أنفسهم أكثر وأكثر للعب دور محوري في النضال من أجل تحقيقها؛ والتعاون مع مناصري نضالات وقضايا العاملات والعمال من إدارات ومنابر إعلامية للتعريف بالحيف والميز الممارس في حقهم، وفضح أكاذيب وادعاءات الدولة والتشهير بها على أوسع نطاق؛ وصباغة مطالبهم والدفاع عن مشروعيتها وعدالتها.

وهذه مقترحات لبعض تلك المطالب:
1) إدماج عاملات وعمال الانعاش الوطني فوراً في نفس القطاعات التي يشتغلون فيها، مع احتساب الأقدمية إدارياً ومالياً بأثر رجعي، باعتقاد الحد الأدنى للأجور في القطاع العام والجماعات المحلية أو "السميك" كأساس لذلك.

2) تمكين عاملات وعمال الانعاش الوطني من الحصول على الوثائق اللازمة لتسهيل مختلف تعاملاتهم (شهادة العمل، شهادة

الجزء الثاني

ما أصل المعاناة الحقيقي؟ وما الذي يتوجب فعله؟

ما أصل المعاناة الحقيقي؟ عادة ما يجري تبرير عدم إمكانية إدماج فئة عاملات وعمال الانعاش الوطني وموظفيه في الوظيفة العمومية من طرف الدولة وإعلامها بظهير 15 يوليوز 1961 المنظم لقطاع الانعاش الوطني، ظهوره، عمره 61 سنة، يعتبر بمقتضاه العاملات والعمال في وضعية غير نظامية، مياومين

بأوراش شغل لا اكتسي بطبيعتها الموسمية صفة الديمومة، أي أنهم لا يتواجدون في وضعية نظامية قارة يمكن معها احتساب خدماتهم للترسيم في الوظيفة العمومية، وذلك لخلو الظهير المنظم للقطاع من أي تنصيب على إمكانية أو وجوب إدماج وتوظيف المشتغلين بهذا القطاع في سلك الوظيفة العمومية، وكأنه في هذا الظهير تكمن سبب معاناة طال أمدها ولا حلول في الأفق؛ كما أن سبب المعاناة لا يمكن في جهل القيادات النقابية للحيف والميز والتحقير والاذلال الممارس على هذه الفئة من طرف الدولة لعقود، بل إن أصل المعاناة الحقيقي يكمن في بقاء/إبقاء العاملات والعمال بعيداً عن النضال النقابي وفي سيطرة ادعاءات وكذب الدولة وإعلامها ودعاية أزمائها على وعيهم، كما يمكن في قيادات نقابية بيروقراطية لم تعد لديها الجرأة لطرق هذا الباب المهجور المختوم بشمع أحمر من طرف صناعات القرار في البلاد؛ وإن فعلت فيشكل محتشم، مخز، ففي دورة أكتوبر من سنة 2018، توجه فريق

الاتحاد المغربي للشغل، في شخص المستشارية «وفاء القاضي» بسؤال إلى وزير الداخلية، حول الإجراءات والتدابير المتخذة لتمكين عاملات وعمال الانعاش الوطني من حقوقهم الشغلية العادلة والمشروعة، بالرفع من أجورهم على الأقل إلى الحد الأدنى المعمول به في المغرب (لا حظ: مطالبة الدولة برفع أجور عاملات وعمال تشغلهم الدولة إلى الحد الأدنى من الأجور المعمول به في المغرب؟) نقابة عمالية



الجزء الأخير: الوقاية من الأخطار المهنية لدى المدرسين

* تدابير الوقاية التنظيمية

تكون معالجة الأسباب التنظيمية حاسمة غالباً في الوقاية من المخاطر النفسية.

تشكل الجودة الإدارية في العلاقات الهرمية وعلاقات القوة والتواصل بما يتماشى مع احتياجات وتوقعات المعلمين، ن عوامل مضادة للتوتر.

يشكل الافتقار إلى الدعم أو التماهي مع المجموعة والأشكال السلبية للقيادة (مراقبة غير ملائمة، غياب أو غموض أو فرض أهداف) وهيكل التشاور الضعيفة وغياب التكوين المناسب، عوامل ضغط رئيسة.

- بداية، يجب أن يركز التوظيف في المؤسسات التي يمكن فيها انتقاء المرشحين، على اختيار أشخاص يتوازن شخصي قوي: يفرض البعد العاطفي لدى المدرسين الذين تشكل علاقاتهم الإنسانية جزءاً من نشاطهم المهني بقدر ما هي نقل المعرفة، عدم قبول الطلاب المقدمة من أشخاص جد انطوائيين، يفترقون إلى قدرات التعامل مع الآخرين والاستماع والتعبير اللفظي والجسدي. يشكل ضعف الفرد أحد مكونات المخاطر المرتبطة بالتوتر في التواصل: من الجيد، قبل الالتزام، أن يختبر الطلاب الراغبون في أن يصبحوا معلمين، مهاراتهم في إدارة توترات التعامل مع الأطفال أو المراهقين من خلال إجراء تدريبات إرشاد في الدورات أو نوادي العزل أو الرياضة ...

- يتم حذف الفرد أو المجموعة عندما نضع أهدافاً واضحة وواقعية ومشتركة ونمكنهم من ملاحظات مناسبة حول القدرة على تحقيقها وعلى المساعدة التي يمكن توفيرها لهم: تحديد الأهداف يجب أن يكون نتيجة حوار يضع في الاعتبار خاصة العراقيل الخارجية للبيئة الاجتماعية ويتم تحديدها من خلال العناصر التي تقع تحت مسؤوليته الفعلية.

عندئذ يشعر المدرس بأن عمله معترف به ومفهوم ومقدر وفق قيمته الحقيقية. من المهم التركيز على النتائج الملموسة، حتى تلك ذات النطاق المحدود («الانتصارات الصغيرة») على فترات منتظمة من أجل ضمان مستوى عال من المشاركة والرضا.

- إن مفهوم الدعم الاجتماعي-المساعدة التقنية والعاطفية التي يقدمها الزملاء والتسلسل الهرمي في تنفيذ المهام ودرجة الإدماج في المجموعة والتماهي الاجتماعي-يعد وسيطاً قوياً لتأثيرات التوتر في العمل إلى درجة تخفيف التوترات المهنية ومشاركتها وتقديم الحلول المبنية عن تجارب الآخرين. ويمكن تحقيق ذلك بعدة طرق:

يهدف مشروع المؤسسة إلى توفير تصميم وتوجيه العمل عبر توحيد هيئة التدريس وإثارة الرغبة في العمل المشترك بشكل متماسك، بطريقة تشاركية وتعاونية. يجب أن يتلقى منشط المشروع تدريباً كافياً في إدارة المشروع.

° من خلال مجموعات المناقشة عبر التأطير لإدارة التوتر: يحتاج المدرسون كثيراً للخروج من عزلتهم

منذ التكوين الأولي، من الجيد تطوير مهارات في مجالات الاتصال وإدارة الصراعات بهدف فهم أفضل للآليات التي تدخل في الاعتبار في العلاقة بين المدرسون /الطلاب (مثل تقنيات التواصل غير العنيف) وتعلم كيفية العثور على المسافة المناسبة من الطلاب ومزيج من اللطف، والصرامة، والانضباط، والانفتاح التكويني المستمر الجاد والمتكيف مع الجوانب النفسية لمهنة المدرس ضروري: في هذا المجال، يكون التعلم أثناء العمل دائماً عشوائياً وناقص. إنه يتيح تقنيات فعالة لموسسة للحوار والتواصل تساهم في نزع فتيل أخطار العنف والموافق التي يجب تجنبها تجاه السلوك اللفظي أو الجسدي المسيء... التكويني على إدارة الصراعات والضغط النفسي (تقنيات «التأقلم»، من أجل الحصول على سيطرة عاطفية أفضل) يتم توفيرها عبر شركات استشارية متخصصة. يعتبر مبدأ التكيف أن تكون للفرد، أثناء مواجهة موقف، الموارد التي ينبغي استخدامها على أفضل وجه ممكن: التقليل من تأثير الشخص المتوتر أو تجنب المواجهة المباشرة مع الشخص المتوتر حين يتم تقييم الوضع



إلى الدعم في نشاطهم: اجتماعات تشاورية منتظمة للتعبير عن مشاكلهم المهنية لزملائهم وإجراء مناقشات معهم حول كيفية التغلب على الصعوبات ووضع الإجراءات وفق تقارير بالمعلومات لتحديد المشكلات النفسية وتقديم الدعم لحل المخاوف يومياً مع الطلاب أو الآباء. حفز تعبير المدرسون عن المشكلات التي يواجهونها وقيامهم بتطوير حلول مقترحة، دينامية يمكن أن تؤدي، إذا ما تمت إدارتها بشكل جيد، إلى عملية تحسين دائمة. توجد تقنيات تنشيط مختلفة مع المشاركين الذين يجب أن يكونوا متطوعين ومتخصصين في إدارة الموارد البشرية التي تتيح مراعاة كفاءة العوامل النفسية والاجتماعية

* تدابير التكوين على إدارة التوتر

منذ التكوين الأولي، من الجيد تطوير مهارات في مجالات الاتصال وإدارة الصراعات بهدف فهم أفضل للآليات التي تدخل في الاعتبار في العلاقة بين المدرسون /الطلاب (مثل تقنيات التواصل غير العنيف) وتعلم كيفية العثور على المسافة المناسبة من الطلاب ومزيج من اللطف، والصرامة، والانضباط، والانفتاح التكويني المستمر الجاد والمتكيف مع الجوانب النفسية لمهنة المدرس ضروري: في هذا المجال، يكون التعلم أثناء العمل دائماً عشوائياً وناقص. إنه يتيح تقنيات فعالة لموسسة للحوار والتواصل تساهم في نزع فتيل أخطار العنف والموافق التي يجب تجنبها تجاه السلوك اللفظي أو الجسدي المسيء... التكويني على إدارة الصراعات والضغط النفسي (تقنيات «التأقلم»، من أجل الحصول على سيطرة عاطفية أفضل) يتم توفيرها عبر شركات استشارية متخصصة. يعتبر مبدأ التكيف أن تكون للفرد، أثناء مواجهة موقف، الموارد التي ينبغي استخدامها على أفضل وجه ممكن: التقليل من تأثير الشخص المتوتر أو تجنب المواجهة المباشرة مع الشخص المتوتر حين يتم تقييم الوضع

* دابر الوقاية الفردية

- المراقبة الطبية

إن الفحوصات التقليدية لحدة البصر ومعدل ضربات القلب وضغط الدم والوزن والحركات، أثناء الزيارات الطبية التي يقوم بها الطبيب الوقائي، يجب إجراؤها قبلاً للكشف عن الاضطرابات المرتبطة بالتوتر، لتوجيه المدرس نحو الدعم النفسي إذا كان ذلك ضرورياً عبر شبكات الاستماع والتدخل للمدرسين الذين يواجهون حوادث أو مواقف نفسية عسيرة، أو من خلال ممارسات منتظمة للتقنيات النفسية الجسدية، مثل الاسترخاء أو السوفولوجيا (1).

- معدات الحماية الشخصية

تزيد مدرسي التخصصات التجريبية والمهنية بمعدات الحماية الشخصية الملائمة للمخاطر التي تنتج عن منتجات، أو أدوات المختبر، أو الورشة، أو الآلات (أجهزة حماية الجهاز التنفسي، القفازات، النظارات الواقية، الملابس، أحذية السلامة...).

- دعم المدرسين ضحايا اعتداء عنيف يجب التخطيط لإجراءات دعم ورعاية الضحايا (نفسية وقانونية) للحد من العواقب النفسية للأمراض ما بعد صدمة الاعتداء.

x يجب إجراء عملية «استخلاص المعلومات»، أو مقابلة استماع فردية، مباشرة بعد الهجوم لاستعادة الحدث بكل تفاصيله وبكل انتج على المستوى العقلي (العواطف والأفكار والمشاعر المختلفة والقوية).

x مساعدة الضحايا أثناء استجابات الشرطة. يتم متابعته من قبل علماء النفس أو الأطباء النفسيين، بالتعاون مع أطباء الشغل المكونين على هذا النوع من التدخل.

* تدابير الوقاية التقنية

- يجب أن تتمتع المباني بمعالجة صوتية وإضاءة وتكييف مناسبة: خاصة بناء المدرس وأسقف الغرف بمواد منمتصة للضوضاء، خاصة في قاعات الطعام.

- وضع وسائل تهوية فعالة تضمن إخماد الأبخرة والغازات والأبخرة ... في المختبرات والورش.

1. التصميم وتخطيط المباني حسب خطر النزاع: مراقبة المداخل، وتزويج فتحات الدخول ومعدات المراقبة بالفيديو أو الراديو، وأجهزة الإنذار والتحذير ...

1. السوفولوجيا هي ممارسة علمية تستخدمها عدة اتجاهات كوسيلة للاسترخاء والعلاج النفسي والممارسة النفسية الجسدية وتقنية التنمية الشخصية. المصدر: <https://fr.wikipedia.org/wiki/Sophrologie> (المترجم)



معركة عاملات سيكوميك: صمود بوجه الباطرونا وبوجه البيروقراطية النقابية

بقلم: العاصي



يوليو 2023 قضى بطرد المكتب النقابي لعمال عاملات سيكوميك بكامله، ومعه أعضاء المجلس النقابي ومدوني الأجراء ونوابهم، تحت مبرر الهجوم على أحد قيادي النقابة محليا وتغيير في برنامج نضالي. كما صدر بيان المكتب الوطني للنقابة للتسيج الألبسة والجلد، في اليوم التالي لقرار الطرد، زكى التخلص النهائي من شعبة سيكوميك من كدش. لكن صمود العاملات، ومكتبهن النقابي، والتمسك بالنقابة في إطار ك.د.ش، وما يسببه ذلك من إحراج وحتى فضح حقيقة الديمقراطية في المركزية النقابية، فرض إعادة نظر في الأمر. فأرسلت قيادة الك.د.ش لجنة مندوبة لطى الملف اجتمعت يوم 8 غشت 2023 أولا مع المكتب النقابي، ثم مع العاملات انتهت بعودة المكتب النقابي ومدوني الأجراء إلى أحضان النقابة مع رفع الاعتصام. استبشرت العاملات خيرا، لكن في نفس اليوم جرى تقديم شكاية ضد إحدى النقابيات النشاطات من طرف إحدى أعضاء قيادة الاتحاد المحلي لكدش تويعت على إثرها قضائيا.

لم يتوقف الأمر هنا، بل وصل الأمر حد طرد العمال والعاملات من النقابة نهائيا منتصف شهر دجنبر 2023 بناء على مرسلة المكتب التنفيذي لكدش لعمال إقليم مكناس. كان مبرر الطرد هو الهجوم والتعرض لقيادي في النقابة محليا ونائب الكاتب العام لكدش وطنيا.

قيادة كدش «الشراكة والسلم الاجتماعيين» أولا معركة عاملات سيكوميك الخمسة لم تكن يوما من أولويات قيادة نقابة ك.د.ش. وطنيا محليا أو وطنيا. لم تقم المركزية يوما بتنظيم تضامن وطني، أو ندوة وطنية، أو مهرجان تضامن وطني، أو قافلة تضامن، بل قد تكون ضغطت لإلغاء تلك القافلة التضامنية التي دعا إليها حزب النهج الديمقراطي العمالي في أكتوبر 2022. قيادة المركزية تعودت على توجيه المعارك العمالية الكبرى بانتزاع تسيرها من المعنيين، وقد سبق أن سبب ذلك كوارث لعل أخطرها الصفح بمعركة عمال الفنادق وقطاعات أخرى بورزازات سنة 2013 بأشراف مباشر من المكتب التنفيذي لك.د.ش. الفرق في حالة سيكوميك أن العاملات تمسكن بقرارهن الديمقراطي، فلولا لثم طي الملف منذ زيام.

يبدو الهدف واضحا من إجراءات نقابة كدش ضد عاملات سيكوميك: التخلص من عاملات يزعمن سلما وشراكة اجتماعيين قائمين. قيادة نقابية تظمن ارباب

تسجيل عاملات وعمال سيكوميك في مكناس منذ نهاية أكتوبر 2017 ملحمة نضالية قوامها الصمود في المطالبة بحقوقهن/هم بوجه رب عمل متعنت استقوى بممثلي سلطة المدينة. تشكل معركة العاملات تجربة عمالية فريدة من نوعها صمودا وفضحا لمناورات تواطؤ السلطة ورب العمل. تهرأ من تلبية مطالب من قبيل تأدية أجور متأخرة وإعادة فتح العمل المغلق والالتزام بمقتضيات مدونة الشغل، تم مرارا جر العاملات إلى لجن مصالحة فارغة وطرحت الأسئلة في البرلمان وتُوقَّض أمرهن في دورات جماعة مكناس ويُعنت المراسلات إلى أعلى المراكز دون جدوى. جُوبه العمال والعاملات تارة بالقمع وتارة أخرى بوعود طال انتظار تنفيذها إلى غاية كتابة هذه الأسطر. رغم كل محاولات كسر صمودهن، تستمر العاملات منذ سنوات بكل ما أُوتين من جرأة نقل ظليها في الخروج احتجاجا حتى تحقيق مطالبهن: وقات احتجاجية، اعتصامات مسيرات محلية، المشاركة في وقات ومسيرات وطنية أمام البرلمان.

احتضنت نقابة كدش محليا معركة العاملات حتى بداية العام 2023 عبر توفير المقر ومرافقة كل حواراتهن وإصدار بيانات تذكر بين الفينة والأخرى. ونشر هنا أن الاتحاد المحلي لم يدع يوما إلى إضراب إقليمي أو تضامني معهم، لذا طرح السؤال البسيط هنا واجب: ما جدوى نقابة مركزية ذات قطاعات متعددة إن لم تكن تنظيم وحفز تضامن قطاعي بين فئة الطبقة الواحدة، الطبقة العاملة؟ كانت النقابة محليا تعول على أن طول الحوارات والسنين والبطالة والغلاء سيسكران همة العاملات ويجعلهن يتراجعن عن المطالب ومواصلة الاحتجاج. لكن ما حصل أن قوتهن بعدالة المطالب زادت.

عاملات يسكرن «السلم الاجتماعي» أكد أن صمود واحتجاج عاملات لخمس سنوات أزعج هدوء «سلم اجتماعي» متفق عليه بين قيادات نقابية ودولة ارباب عمل تعمل جاهدة على مواصلة انتصاح عرق الشغيلة دون رد. فكان أن تفرجت قيادة النقابة وطنيا على أحد خدامها (عضو نقابة التعليم بك.د.ش) يهاجم دون احترام بلغة دينية حزب النهج الديمقراطي العمالي والجمعية المغربية لحقوق الإنسان بمبرر تدخلها في معركة عاملات سيكوميك. تم هذا الأمر أمام أنظار قيادة ك.د.ش الوطنية. كما تم إصدار قرار محلي كونفدرالي يوم 9



المربين والمربيات: ظروف عمل قاسية وهشاشة بالغة

بقلم: ك.ل

المربي إطار يعمل على تربية وتعليم أطفال في سن ما قبل التمدرس، ما بين 4 سنوات و6 سنوات، ويعتمد في عمله على العديد من الأنشطة يراعى فيها حاجيات الطفل للتعلم، منها اللعب، النمو النفسي والبيولوجي، إلخ.



• لا تستفيد المربيات من عطلة الأمومة - رخصة الولادة، تجبر المربية التي تعمل مع الجمعيات لإيجاد بديل لها وتؤدي لها أجرا في فترة الرخصة.

• الرخص المرضية لا يتم التعويض عليها، • لا يتم التصريح بالمربين والمربيات لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

• مهام يتكلف بها المربون والمربيات لا علاقة لها بعملهم، كالعامل في مهام طبية، والنظافة، والحراسة...

• التواصل عبر الهاتف من المسؤولين مع المربين والمربيات (متروجات أو لديهن مسؤوليات عائلية) في أوقات متأخرة من الليل مع كل إشكالات عدم توفر شبكة الاتصالات في بعض المناطق النائية.

- التأمين عن حوادث الشغل:

• ليس هناك تأمين عن حوادث الشغل.

• التأمين على الأمراض المهنية غير متوفرة (الأمراض المنتشرة هي الأمراض النفسية، لا يتوفر المربي-ة على ظروف نفسية وظروف ملائمة للاشتغال بحكم أنه يتعرض لضغوطات ومضايقات، ورائهم هزيلة ولا يحصلون عليها في الحين، إذ تتأخر لعدة أشهر لدى بعض المؤسسات كالفيدرالية والجمعيات (نظام الأشطر يصل إلى 6 أشهر).

- كيف يعقل أن يشتغل المربي-ة في قسم عموي، في مدرسة عمومية، يشرف عليه مدير تابع لوزارة التربية الوطنية وفتح تابع لنفس الوزارة، إلا أنه- المربي-ة كحلقة أضعف يشتغل مع الجمعيات التي تعمل كوسيط بينه وبين الوزارة، مع العلم أن هذه الجمعيات ليس لديها الصفة لتكون مشغلا.

- الجمعيات ليس لديها صفة المشغل وهي تعمل كوسيط فقط بدليل أنها تقوم فقط بصرف الأجور التي تلقاها من وزارة التربية الوطنية عوض أن يتلقى المربون والمربيات أجورهم من وزارة التربية الوطنية بشكل مباشر.

والاكتظاظ يتم تقسيم الزمن إلى 3 حصص، كل فوج ب 3 ساعات، مما ينعكس سلبا على الأطفال وحاجاتهم البيولوجية.

- بالنسبة للمشغلين:

• المؤسسة المغربية للنهوض بالتعليم الأولى تستحوذ على حصة الأسد على الصعيد الوطني

• مؤسسة زاكورة الفيدرالية الجمعيات المحلية

تستحوذ المؤسسات الثلاثة الأولى من المشغلين على الأغلبية المطلقة

- بالنسبة للقانون فكل الأطر خاضعة لقانون الشغل (مدونة الشغل) لكن القانون لا يحترم

- بالنسبة للأجور المفروض أن يلتزم المشغلون بالحد الأدنى للأجور

• يتم العمل بعقد مع المشغل الذي يفترض احتواؤه على مدة عمل من 44 ساعة في الأسبوع، مقابل الحد الأدنى للأجور، أما في حالة المربين والمربيات فرغم توقيع عقود عمل في إطار قانون الشغل إلا أنهم يعملون أقل من هذه الساعات، لكون الإطار المنهجي الذي يعمل به يفرض ما بين 20 و24 ساعة عمل في الأسبوع، وهو ما يتدرج به المشغلون لإعطائهم أقل من الحد الأدنى للأجور.

• تنتوع عقود العمل بين عقد عمل محدد المدة CDD، وعقد عمل غير محدد المدة CDI. لكن العقود لا تحترم من طرف المشغلين.

- العمل النقابي: يتعرض المربون والمربيات لضغوط كبيرة لثنيهم عن الانتماء النقابي ويتم تهديدهم بالطرده من طرف المشرفين والمسؤولين لكون عملهم هش ويسهل بالتالي طردهم.

- بالنسبة للخروقات:

• لا يحصل المربون والمربيات على بطاقة الشغل

يبلغ عدد المربين والمربيات في المغرب نحو 50 ألف إطار، وتستحوذ الجهات الكبرى ذات السكان الكثر على نسبة كبيرة من المربين والمربيات. ويتوزعون حسب الجنس:

- 10% مربون ذكور

- 90% مربيات إناث

وظروف عملهم-ن مزرية، ووسائل العمل شبه مندومة، ويوجد اختلاف حسب كل منطقة، وحسب كل إقليم، وحسب المشغل. مثلا المربون والمربيات الذين يشتغلون مع المؤسسة، يشهدون مفارقة توفر العدة، ولكن في نفس الوقت عددهم غير كافي. وينطبق الأمر أيضا على مؤسسة زاكورة؛ توفر العدة وغياب العدد الكافي من المستخدمين. أما بالنسبة للمشغلين مع فيدرالية التربية والتعليم الأولى، ومع الجمعيات فيعانون من عدم توفر العدة، ويوجد المشغلون أنفسهم أمام أمرين أحلاهما من: الأمر الأول مطالبة المشغل بتوفير العدة وهو ما لا يستسيغه المشغل وقد يرتب عليه طرد المربي-ة، والأمر الثاني إلزام الأطفال أو ذويهم بتوفير العدة وهو أمر مخالف لما هو معمول به، أي أن العدة يجب على المشغل توفيرها.

أما بخصوص توقيت العمل، فهو من 20 ساعة إلى 30 ساعة أسبوعيا:

• بالنسبة للأقسام الخاصة بالاشتغال 4 ساعات ونصف في اليوم

• إذا توفر مقر العمل قرب المستفيدين يعمل المربون-ات 3 ساعات صباحا و3 ساعات مساء أي 30 ساعة أسبوعيا.

• عند عدم توفر القاعات الكافية