



المناضل-ة

Almounadil-a

جريدة عمالية-نسوية-شبيبية-أممية (Morocco)

تحرر الكادحين من منع 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 الإجهاز على التعليم والوظيفة العموميتين

• الجزء الأخير: الوقاية من الأخطار المهنية لدى المدرسين

• أي بوصلة لحراك شغيلة التعليم في طوره الراهن؟

• المربين والمربيات: 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: لا كرامة، 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.



اي بوصلة لحراك شغيلة التعليم في طوره الراهن؟

افتتاحية المناضل - 2024/01/04

إلى موقف قيادات المركزيات النقابية الملتزمة بـ«سلم اجتماعي»، أي استسلامها التام المكرس باتفاق 30 أبريل 2022، المؤدي إلى التعامل مع صبوات النضالي العمالي، المنبجسة هنا وهناك، بمنطق الكبح لا الحفز.

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 تدريجي طفيف، لكنه أكيد، لنسبة المشاركين والمشاركات في الإضراب، مع التعبير المتزايد صراحة عن التعب. وهذا بحد ذاته متوقع بالنظر إلى العوامل المشار إليها أعلاه. وكذا ملاحظة تزايد منسوب البلبلة 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 أن 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 لوحه قيادتها تضيء منبهة إلى وجوب التصرف وفق المستجدات. فإن كانت طاقة الكفاح (الوقود) بدأت تنقص، 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، وإتاحة تزودها بوقود إضافي، وتحسين ظروف محيطية ملائمة أكثر، لأننا بحاجة إليها في أطوار قادمة.

فليس من الحكمة بتاتا، إذا تبين تضائل 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 (التقاعد، قانون مع فعلي للإضراب...)، وإفراغ ما ننتزع منها من مكاسب جزئية من محتواها.

نقاش 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.

أتم حراك شغيلة التعليم شهره الثالث، مراكماً تجربة غنية ستكون دروسها ولاشك نبراساً 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 طوراً تدل أمارات عديدة أنه تجاوز ذروته، ويبدو متباطئاً ومتطلعاً إلى أفق غير واضح.

وقد عانت معركة شغيلة التعليم منذ انطلاقتها من نواقص نوعية نابعة من طبيعتها كأول معركة بهذا الحجم من المشاركة لجماهير غفيرة لم تمتلك

دراية نضالية بفعل خصائص الحركة النقابية المبقرطة المكرسة لمفهوم النقابة-المحامي المستبعد للمشاركة الجماعية الفعالة. كما ظل النزوع الفتوي الأناني كامناً، مهدداً في كل لحظة بمفعوله المفكك، وهو تهديد متنام جسده بروز تنسيقيات فرعية جديدة.

وبالرغم من النزوع الوجودي الصاعد من القاعدة، المتجسد في التنسيق الميداني رداً على استمرار تعدد رؤوس الحراك، لم يفلح الشغيلة في فرض ارادتهم الوجودية. ولا شك أن مرد ذلك ضعف قنوات إيصال تلك الإرادة، وحتى إضعافها المقصود أحياناً، أي نقص المشاركة الجماعية الواعية في القرار، فبدل تطوير أشكال الجموع العامة التي ولدت مع الحراك، دب فيها فتور وتراجع الإقبال على الجموع العامة إلى أن انتفت في مواقع عديدة. وحتى نقاش وسائل التواصل الاجتماعي ظل في مستوى أولي بسبب ضعف تقاليد التداول المنظم بنشرة تواصل داخلي وإعلام عمالي حقيقي، لا بل شابته عيوب نالت من جدواه، حيث جرى أحياناً اعتبار النقد تشويشاً، والتنبيه إلى النواقص مرفوضاً، واستعملت تهمة «الاندساس» والانتماء إلى النقابات (التي باتت منبوذة بفعل سياسة قيادتها المتعاونة مع الدولة) لردع أي تعبير حر عن الرأي.

ساهمت مناورات الدولة لهزم حراك شغيلة التعليم في تعميق صعوبات التنسيق لما استبعدتها من «الحوار» الذي هرولت إليه القيادات النقابية المتواطئة. وكان انضمام الجامعة الوطنية للتعليم-التوجه الديمقراطي إلى «الحوار»، وإدارة ظهرها للحراك، وما نتج من اتفاق 26 ديسمبر 2023 غير المرضي لسواد الشغيلة الأعظم، إضعافاً أكيدا للدينامية النضالية، لم يقابله تعزيز لوحدة الهيئات المواصلة للحراك. فقد استمر عدم توحيد مكوناته، رغم المزاعم الكلامية المريبة في قمم التنسيق حول ضرورة الوحدة، وما ترتب من تباين برامج النضال الرامية إلى المواصلة. فقد الحراك أحد أجنحته (جامعة التوجه الديمقراطي) بدون مقدرة على تعويضه بتعزيز الوحدة.

وفوق هذا وذاك، ظل حراك شغيلة التعليم معزولاً في الساحة النقابية، مع أن جزءاً من مطالبه، جوهرية يهم الوظيفة العمومية، ويعني أقساماً أوسع من شغيلة الدولة، لكن هؤلاء لم ينهضوا لأجل تضافر مع جهود شغيلة التعليم. والقليل من الإضرابات، على غرار ما في الجماعات الترابية، ظل موازياً غير ساع إلى التآزر والتعاون من كلا الجانبين. ويعود هذا طبعا





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

بقلم: فاتح رضوان

التمة 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 النيوليبرالي.



النتائج الكبرى

الزيادة في الأجور والعدالة الاجرية: أقر الاتفاق الأخير ما جاء به اتفاق 01 ديسمبر من زيادة 0051 درهم، نصف اول في 4202، وثان في 5202.. وهنا لا بد من التأكيد أن هاته الزيادة في الأجر لم تكن تدور بخلد الحاكمين، 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 تقاعدهم الذي يندر، من بين ما يندر به، بزيادة الاقتطاعات من أجورهم/ن، التي ستقضم نصف ما وعدوا به من زيادة. لا تشكل الزيادة الموعودة في الأجور إذن في أحسن الأحوال إلا عودة لمستوى أجور 9102، فيما سيتقهقر مستوى تلك الأجور الموعودة مع البدء في تنفيذ إجراءات الدولة المعلنة في قانون المالية لسنة 4202، والمتوقعة عند البدء في المرحلة الجديدة من تخريب أنظمة التقاعد.

العدالة الاجرية داخل القطاع تعني كذلك، تسوية وضعيات المغبونين- ات في نظام 3002، وخاصة ضحايا الزنزانة 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 حظا» منهم كالمالية والفلاحة والعدل

التعاقد: تشبثت الدولة بمنظورها للمسألة، والتجأت مع شركائها لفضوليات تدييرية 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 المبتكر الذي بشر به شكيب بن موسى لحظة توليه الوزارة. الوزير يعرف بأن ذلك النظام الأساسي للوظيفة العمومية ذاته واقع تحت القصف، ويجري العمل حثيثا لتدميره. وهذا ما يفسر جزئيا ما جاء به اتفاق 41 يناير 3202: مراجعة النظام الأساسي كل ثلاث سنوات. الدولة إذن لا تزال تعد العدة التشريعية والتنظيمية لانتقال كلي في الوظيفة العمومية برمتها، وما القوانين الأساسية الجديدة لقطاعات عدة إلا مدخل لذلك، بل أكثر من ذلك، يمثل دمج الأطر

وقعت قيادات النقابات الخمس، شريكة وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة، يوم 62 دجنبر 3202، محضر اتفاق يخص أوضاع رجال ونساء التعليم المادية والمهنية، في إطار تعديلها للنظام الأساسي الذي أصدرته يوم 60 أكتوبر 3202، في خضم معركة مديدة لشغيلة القطاع شهدت انخراطا نشطا لأغلب العاملين- ات بالقطاع. كان الاتفاق جزءاً من خطة الدولة لمواجهة حركة انبثقت من أسفل، فاجأتها مثلما فاجأت شركاءها، الذين تملسوا، كل حسب طريقته، خلف الوزارة في معاداة الحراك والدعوة لإنهائه، مشاركة الدولة في تنفيذ مناوراتها لهزم الحراك، بدءاً من اتفاق 01 ديسمبر 3202 وانتهاء بالاتفاق الأخير، بينما انخرطت جامعة التوجه الديمقراطي في الحراك منذ انطلاقه، ضمن التنسيق الوطني لقطاع التعليم، لتتخسب منه والاتحاق بـ«التفاوض» مع الوزارة بطريقة أثارت سخط الشغيلة وتنسيقياتها.

أتى هذا الاتفاق بأجوبة الدولة وشركائها على مطالب الحراك التي كان جوهرها: قضية التعاقد وباقي مسمياته، ورفع الأجور وغياب العدالة الاجرية داخل القطاع وقياسا بقطاعات أخرى، وفرط الاستغلال الذي أضحى العاملون- ات بالقطاع يحسون بثقله سنة بعد أخرى، وتبينوا في منظومة العقوبات تجسيدا له خطيرا. حملت التنسيقية الكبرى هذه المطالب: تنسيقية التعاقد وتنسيقية الثانوي والتنسيقية الموحدة وتنسيقية المقصبين- ات من خارج السلم وتنسيقية الزنزانة 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 3202 الذي أطر النقاش حول النظام الأساسي الجديد، قبل أن تنسحب من الحراك وتنتقل إلى صف شركاء وزارة التربية الوطنية موقعة مع الباقين على الاتفاق، الذي لم يكن في جوهره إلا استكمالاً لما سبقه من اتفاقات من 81 يناير 2202 و41 يناير 3202 و01 ديسمبر 3202.

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



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

تمة الصفحة 06

بقلم: فاتح رضوان

الدولة لجعل المدارس مؤسسات تدار بمنطق السوق والمقولة، وذهاب الحاكمين بمعية شركائهم رأساً إلى تفكيك القطاع الأكبر للوظيفة العمومية، تحت شعار الجهوية، بعد أن استطاعوا فعل ذلك مع الصحة وما سيبقى من قطاعات هو في مرعى القصف.

رابعاً: توصل جزء من الشغيلة بخبرته إلى الحاجة لعمل نقابي من نوع مغاير، معظم معالمه مارسته الشغيلة في هذه التجربة النضالية الكبرى. لكن هذا الاستنتاج تشوبه عدة أوجه قصور وضبابية، لا يمكن تجاوزه إلا بإطلاق حملة نقاش لتقييم التجربة وتحديد مهام المناضلين- ات فيها وتقديم تصورات للمستقبل والشروع في إنجازها.

خامساً: توضح لبعض طلائع الشغيلة قصور المنظور الفئوي والقطاعي وعدم كفايته لتحقيق نصر ناجز على سياسة الدولة. إن تطوير هذا الفهم والسعي لربط نضالات كل الشغيلة، في الوظيفة العمومية وفي القطاع الخاص، سيكون المهمة القادمة لهذه الطلائع وعلى هاته أن تجد فضاء للنقاش وتبادل الرأي وبناء التجارب.

سادساً: أجبرت انتفاضة الشغيلة الدولة على دفع أثمان لم تكن تنوي دفعها، ذاك الثمن لم يكن مقابل تمرير مشروعها، فالشغيلة لازالت ترفضه، لكنه ثمن اضطرت لدفعه كجزء من مناوئتها ضد الحراك. لقد عزز ذلك خلاصة أساسية أن النضال الكفاحي هو وحده طريق صد التعديلات وتحقيق المكاسب.

سابعاً: اكتشف الشغيلة، وليس فقط طلائعها، بشكل ملموس مدى خضوع السياسات العمومية بالبلد لإملاءات المؤسسات المالية الدولية، وتأثير ذلك المباشر على وضعهم المادي والوظيفي، وهو ما سيفرض عليهم الاهتمام بالنضال ضد مسببات هذا الوضع، وإيجاد طرق ذلك.

إن هذه الخلاصات، وغيرها، لهي أهم النتائج ذات التأثير على وضع الشغيلة، خلاصات ينبغي العمل الدؤوب على تحليلها وترجمتها لمهام وأدوات تحضيراً لقادم النضالات، وهي نضالات ضد تعديلات النظام الأساسي ذاته، وكذا ضد تعديلات كبرى قادمة على التقاعد والقدرة الشرائية والحق النقابي والإضراب. سيكون الشغيلة في الموعد، موحدين ومغتنين بدرس هذه المعركة المديدة.



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

الدروس الأساسية

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

أولاً: يكثف الاتفاق إجماعاً ليبرالياً 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 فقدت القيادات النقابية كل اعتبار لدى معظم الشغيلة.

ثانياً: انفضح 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 انفضح قصور منظورات الشراكة الاجتماعية التي جسدتها في هذه المعركة الجامعة الوطنية للتعليم- ت. د، كما جسدتها من قبل بيروقراطيتا كدش وإمش، رغم أي نوايا نضالية مفترضة لدى الأولى.

ثالثاً: يفصح الاتفاق على ترجمة عملية لسياسة

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

فرط الاستغلال: بني النظام الأساسي الجديد كلياً على أساس رفع وتيرة استغلال العاملين- ات بالقطاع، 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 الحديث المنافق 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 تقييم الأداء سنوياً، وربط الترقى بتراكم التقييمات السنوية الإيجابية، ويفسر ذلك جزئياً مسألة رفع تعويضات المفتشين وأطر الإدارة التربوية، باعتبارهم من سيسهرون على تنفيذ منظور الدولة في رفع وتأثر الاستغلال، وستكتشف الشغيلة عما قريب المطب الكبير الذي تم وضعها فيه. إنها إحدى مكونات الإصلاحات المهيكلة للمنظومة في ما خص «الموارد البشرية»، التي التزمت البيروقراطية الموقعة على المساهمة في تنزيلها والتعبئة لها. تمكن الحراك من إسقاط منظومة العقوبات المفصلة على مقاس شغيلة التعليم المراد عصرهم، لكن لا يعني العودة لنظام عقوبات الوظيفة العمومية أن الأمر أصبح جيداً، فمسألة العقوبات، كما غيرها، رهينة بميزان القوى، وهذا الأخير مرتبط بمستوى تنبه الشغيلة ووعيها ووحدتها النضالية والتنظيمية. كما أن إقرار معايير المردودية والتحفيز سيصبح بدوره سيفاً معلقاً على شغيلة ستفرض على نفسها وتيرة عمل أقصى لبلوغ سقف الحوافز، أي أن آلية التحفيز هذه ستجعل الموظف- ة يفرض على نفسه رقابة ذاتية لتفادي ما يمكن أن يُخفض تقييمه وتنقيطه، وهذا ما يبطل نسبياً أثر إلغاء تلك العقوبات.

سلم اجتماعي من جانب واحد، وسط دوي طبول الحرب الطبقيّة على الوظيفة والخدمة العموميتين: التزمت القيادات النقابية الموقعة على اتفاقي 01 و62 ديسمبر بالسلم الاجتماعي إلى حدود سنة 7202، مثلما التزمت بتوفير كل الأجواء الإيجابية لتنزيل خطة الدولة للإصلاح، تلك الخطة التي تعني إدخال آليات عمل القطاع الخاص في التعليم، بما يعنيه التعاون مع الدولة على فرض



الجزء الأخير: الوقاية من الأخطار المهنية لدى المدرسين

على أنه لا يمكن السيطرة عليه. تعد استراتيجيات التكيف فعالة لأن الفرد ينتهي به الأمر إلى التعود من خلال التعلم على نفس الموقف المتوتر وتراجع مظاهر القلق لديه. إن هذه السيطرة على المواقف المقلقة تزيل تدريجياً التوتر ومعاونة المدرسون عبر تقديم وسائل تعزيز مقاومتهم الانفعالية والنفسية بوجه الاعتداءات.

* دابير 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 لتقنيات النفسية الجسدية، مثل الاسترخاء أو السوفولوجيا (1).

- معدات الحماية الشخصية

تزويد 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 انتجته على المستوى العقلي (العواطف والأفكار والمشاعر المختلفة والقوية).

x مساعدة الضحايا أثناء استجوابات الشرطة.

x 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 الجدران وأسقف الغرف بمواد ممتصة للضوضاء، خاصة في قاعات الطعام.

- وضع وسائل تهوية فعالة تضمن إخلاء الأبخرة والغازات والأغبرة... في المختبرات والورش.

- تصميم وتخطيط المباني حسب خطر النزاع:

مراقبة المداخل، وتركيب فتحات الدخول ومعدات المراقبة بالفيديو أو الراديو، وأجهزة الإنذار والتحذير... ١. 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)



إلى الدعم في نشاطهم: اجتماعات تشاورية منتظمة للتعبير عن مشاكلهم المهنية لزملائهم وإجراء مناقشات معهم حول كيفية التغلب على الصعوبات ووضع إجراءات رفع تقارير بالمعلومات لتحديد المشكلات ومناقشة الحلول والمشاركة في الوقاية من المخاطر النفسية وتقديم الدعم لحل المخاوف يومياً مع الطلاب أو الآباء. حفز تعبير المدرسون عن المشكلات التي يواجهون وقيامهم بتطوير حلول مقترحة، دينامية يمكن أن تؤدي، إذا ما تمت إدارتها بشكل جيد، إلى عملية تحسين دائمة. توجد تقنيات تنشط 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. التكوين المستمر الجاد والمتكيف مع الجوانب النفسية لمهنة المدرس ضروري: في هذا المجال، يكون التعلم أثناء العمل دائماً عشوائياً وناقص.

إنه يتيح تقنيات فعالة ملموسة للحوار والتواصل تساهم في نزع فتيل أخطار العنف والمواقف التي يجب تبنيها تجاه السلوك اللفظي أو الجسدي المسيء... التكوين 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

* 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) وهياكل التشاور الضعيفة وغياب التكوين المناسب، عوامل ضغط رئيسية.

- بداية، يجب أن يركز التوظيف في المؤسسات التي يمكن فيها انتقاء المرشحين، على اختيار أشخاص بتوازن شخصي قوي: يفرض البعد العاطفي لدى المدرسين الذين تشكل علاقتهم الإنسانية جزءاً من نشاطهم المهني بقدر ما هي نقل المعرفة، عدم قبول الطلبات المقدمة من أشخاص جد انطوائيين، يفتقرون 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 العطل أو الرياضة ...

- يتم حفز الفرد أو المجموعة عندما نضع أهدافاً واضحة وواقعية ومشاركة 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 ومُقدَّر وفق قيمته الحقيقية. من المهم التركيز على النتائج الملموسة، حتى تلك ذات النطاق المحدود («الانتصارات الصغيرة») على فترات منتظمة من أجل ضمان مستوى عالٍ من المشاركة والرضا.

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

° عبر مشروع مؤسسي ناتج عن منهج مخصص لهيئة التدريس بهدف تحفيزها وتوظيفها وحشد طاقات الجميع نحو هدف مشترك: يصف المشروع مهمة حددتها المؤسسة لنفسها ويحدد خطة العمل المطلوب تنفيذها بنجاح.

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



معركة عاملات سيكوميك: صمود بوجه الباطرونا وبوجه البيروقراطية النقابية

بقلم: العاصي



العمل باستقرار الشغل والأرباح وارياب عمل يضمنون الجلوس على كرسي الحوار والحصول على الامتيازات. ببساطة، كرهت قيادة كدش محليا ووطنيا استمرار عاملات سيكوميك في الاعتصامات والاحتجاجات ضاربة عرض الحائط كل ما تبنيه الدولة من سمعة داخلية حول فوائد المصالحة والتحكيم وبالنسبة للقيادة النقابية فهو تسفيه كل أكاذيب المقاولات والمشاركة الاجتماعية.

تساؤلات رفاقية

إن تقييم ما تتعرض له معركة عاملات سيكوميك في مكناس، يستوجب أيضا تقييم أداء اليسار حرصا على التواجد في القيادة والقبول بمنطق «الشراكة الاجتماعية» في الكونفدرالية الديمقراطية للشغل. عبر مناصلي حزب النهج الديمقراطي العمالي عن تضامن منقطع النظير مع العاملات والعمال، تضامن جسده حفز حضور العاملات في مسيرات الجبهة الاجتماعية وفي وقفات الجمعية المغربية لحقوق الانسان... لكن علينا التأكيد رفاقيا أن هذا التضامن والعمل ناقص رغم كل شيء. فلماذا يا ترى جرى الغاء القافلة التضامنية مع العاملات التي كان دعا لها حزب النهج الديمقراطي العمالي، بعد اعلان مكتبه السياسي تأجيلها فقط (بلاغ 28 أكتوبر 2022). هل نقبل كيسار ان تستعمل البيروقراطية مناضلين منا ممثلين بالقيادة المركزية للنقابة لتهاجم الشغيلة وتجرحهم الى المحاكم لانهم متمسكون بحقوقهم؟ لقد سبق في العام 2013 تدخل فوقتي، حين ارسلت قيادة ك.د.ش مناضلا يساريا جذريا ليوقف معارك عمالية في ورزازات (1)، لم تقم لعمل نقابي كفاحي في ورزازات قائمة إلى اليوم بسببها. ما جاء في كتاب «المخاض النقابي والسياسي العسير 1999-2013»، ورزازات تتحدث بلسان حالها عن المغرب» [1]، طرح هذا المشكل بحددة، ولم يصدر بشأنه أي نقد ذاتي، واليوم يصمت قياديون من اليسار، سواء في نقابة التعليم ك.د.ش (التي استعمل احد اطرها لمهاجمة شغيلة سيكوميك)، او المكتب التنفيذي عما يتعرض له الشغيلة من بطش بيروقراطي. هل يخدم هذا تقدم اليسار في بناء ادوات نضال الطبقة العاملة، النقابية والسياسية على السواء؟

1. «المخاض النقابي والسياسي العسير 1999-2013»، ورزازات تتحدث بلسان حالها عن المغرب، حميد مجدي، وردي استثمار للطبع والنشر والتوزيع، ص 484.

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

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

قيادة كدش «الشراكة والسلم الاجتماعيين» أولا

معركة عاملات سيكوميك الخمسمئة لم تكن يوما من أولويات قيادة نقابة ك.د.ش ووطنيا 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 تسييرها من المعنيين، وقد سبق ان سبب ذلك كوارث لعل أخطرها العصف 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، فلولاها لثم طي الملف منذ زمان.

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

تسجل 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. تهرباً من تلبية مطالب من قبيل تأدية أجور متأخرة وإعادة فتح المعمل المغلق والالتزام بمقتضيات مدونة الشغل، تم مرارا جر العاملات إلى لجن مصالحة فارغة وطُرحت الأسئلة في البرلمان ونُوقش أمرهن في دورات جماعة مكناس وُبعثت 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 أوتين من جرأة قل نظيرها في الخروج احتجاجا حتى تحقيق مطالبهن: وقفات احتجاجية، اعتصامات مسيرات محلية، المشاركة في وقفات ومسيرات وطنية أمام البرلمان.

احتضنت نقابة كدش محليا معركة العاملات حتى بداية العام 2023 عبر توفير المقر ومرافقة كل حواراتهم وإصدار بيانات تذكير بين الفينة والأخرى. ونشير هنا أن الاتحاد المحلي لم يدع يوما إلى إضراب إقليمي أو تضامني معهن، 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 سيكسران همة العاملات ويجعلنهن يتراجعن عن المطالب ومواصلة الاحتجاج. لكن ما حصل أن قوتهن بعدالة المطالب زادت.

عاملات يكسرن «السلم الاجتماعي»

أكد أن صمود واحتجاج عاملات لخمس سنوات أزعج هدوء «سلم اجتماعي» متفق عليه بين قيادات نقابية ودولة أرباب عمل تعمل جاهدة على مواصلة امتصاص عرق الشغيلة دون رد. فكان أن تفرجت قيادة النقابة ووطنيا على أحد خدامها (عضو نقابة التعليم بك.د.ش) يهاجم دون احترام بلغة دنينة حزب النهج الديمقراطي العمالي والجمعية المغربية لحقوق الإنسان بمبرر تدخلهما 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 للتعليم، 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 اجرا 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 (متزوجات 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 تتوفر المربي-ة على ظروف نفسية وظروف ملائمة للاشتغال بحكم أنه يتعرض لضغوطات ومضايقات، روايتهم 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 عمومي، في مدرسة عمومية، يشرف عليه مدير تابع لوزارة التربية الوطنية ومفتش 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 تتلقاها 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 الأولي 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 يُفترض 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 يتذرع به المشغلون لإعطائهم أقل من الحد الأدنى للأجور.

• تتنوع 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 بالطرد 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 منعدمة، 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 للمشتغلين مع فيدرالية التربية والتعليم الأولي، ومع الجمعيات فيعانون من عدم توفر العدة، ويجد المشتغلون أنفسهم أمام أمرين أحلاهما مر؛ الأمر الأول مطالبة المشغل بتوفير العدة وهو ما لا يستسيغه المشغل وقد يترتب 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



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

بقلم؛ م. أ. الجباري

الجزء الثاني

ما أصل المعاناة الحقيقي؟ وما الذي يتوجب فعله؟

ما أصل المعاناة الحقيقي؟

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

بأوراش شغل لا تكتسي بطبيعتها الموسمية صفة الديمومة، أي أنهم لا يتواجدون في وضعية نظامية قارة يمكن معها احتساب خدماتهم للتسييم 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 يكمن في جهل القيادات النقابية للحيث والميز والتحقيق والاذلال الممارس على هذه الفئة من طرف الدولة لعقود، بل إن أصل المعاناة الحقيقي يكمن في بقاء/إبقاء العاملات وعمال بعيدا عن النضال النقابي وفي سيطرة ادعاءات وكذب الدولة وإعلامها ودعاية أحزابها على وعيهم، كما يكمن في قيادات نقابية بيروقراطية لم تعد لديها الجرأة لطرق هذا الباب المهجور المختوم بشمع أحمر من طرف صناع القرار في البلاد؛ وإن فعلت فبشكل محتشم، مخز، ففي دورة أكتوبر من سنة 2018، توجه فريق الاتحاد المغربي للشغل، في شخص المستشار "وفاء القاضي" بسؤال إلى وزير الداخلية، حول الإجراءات والتدابير المتخذة لتمكين عاملات وعمال الإنعاش الوطني من حقوقهم الشغلية العادلة والمشروعة، بالرفع من أجورهم على الأقل إلى الحد الأدنى المعمول به في المغرب (لاحظ: مطالبة الدولة برفع أجور عاملات وعمال تشغلهم الدولة إلى الحد الأدنى من الأجور المعمول به في المغرب؟)؛ نقابة عمالية



سكتت عن الملف عقودا ولما نطقت، نطقت جحودا.

أخيرا وليس آخرا، وهذا هو الأهم، يكمن المشكل في عدم حل هذا الملف في غياب جذب قوي لعاملات وعمال المغرب منغرس في صفوفهم وفي وعيهم، قادر على تحرير وعي العاملات وعمال بمواجهة أكاذيب وادعاءات الدولة ودعاية أحزابها وإعلامها، وعلى تنظيم العاملات وعمال بشكل ديموقراطي ومستقل عن قادة بيروقراطيين وديماغوجيين..

وما الذي يتوجب فعله؟

نيل عاملات وعمال الإنعاش 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 وعمال من إيطارات ومنابر إعلامية للتعريف بالحيث والميز الممارس في حقهم، وفضح أكاذيب وادعاءات الدولة والتشهير بها على أوسع نطاق؛ وصياغة مطالبهم والدفاع عن مشروعيتها وعدالتها.

وهذه مقترحات لبعض تلك المطالب:

(1) إدماج عاملات وعمال الإنعاش الوطني فوراً في نفس القطاعات التي يشتغلون فيها، مع احتساب الأقدمية إدارياً ومالياً بأثر رجعي، باعتماد الحد الأدنى للأجور في القطاع العام والجماعات المحلية أو "السميك" كأساس لذلك.

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

الأجرة...).

(3) اعتماد الوسائل الحديثة في دفع أجور العاملات وعمال، عبر تحويلات لحسابات بنكية لهم لتسهيل الاستخلاص وتجنب مواقف تحط من كرامة الإنسان، والحد من أي تلاعب.

(4) الاستفادة من التغطية الصحية والاجتماعية شأنهم شأن موظفي القطاع العام والجماعات المحلية.

(5) احتساب سنوات العمل في التقاعد.

(6) تطبيق شروط الصحة والسلامة التي تنص عليها قوانين الشغل (على قلة تلك الشروط وعلاقتها)، وتوفير وسائل الوقاية والانقاذ الفردية والجماعية بأماكن العمل.

(7) انتداب ممثلين عن العاملات وعمال لهم تجربة وتكوين في مجال السلامة المهنية ليكونوا في الصفوف الأمامية للمراقبة والتثبت من توفر شروط الصحة والسلامة بأوراش وأماكن العمل، وكذا حث العاملات وعمال على احترام شروط الصحة والسلامة والتقيد بإجراءات الوقاية من المخاطر..

(8) الإعلان عن لائحة المستفيدين من بطائق الإنعاش وسبب الاستفادة ومدتها والخدمات التي قدمها المستفيد..

(9) الإعلان عن مصير البطائق التي طرد أصحابها من عملهم أو انتزعت منهم أو توفوا. (10) جبر الضرر بتعويض سنوات العمل السابقة مالياً بمبلغ جزافي حسب الحالات للأحياء منهم أو لذوي الحقوق بالنسبة للمتوفين.

(11) فتح المجال لافتحاص ماليته، والكشف عن اللائحة الاسمية لعاملاته وعماله، والسماح للإعلام بالوصول إلى المعلومة حوله...

(12) عوض المطالبة بتنظيم القطاع ووضع نظام أساسي خاص بعاملات وعمال الإنعاش الوطني، يجب المطالبة بتشكيل لجنة تحقيق لإنجاز تقرير حوله منذ إنشائه. تقرير يعتمد لاتخاذ إجراءات قانونية وتشريعية لحله وتصفية ممتلكاته، وانصاف المتضررات والمتضررين من عاملاته وعماله.



الجزء الثاني: مخاطر العمل في المياه العادمة من خلال حادثتين

بقلم: و.ع

متفرقتين... : دروس وعبر.

الحشرات و الفئران...
- الضوضاء العالية.
- مخاطر الانزلاق والتعثر والسقوط.
- الإضاءة غير الكافية.
- عدم استخدام معدات وآلات العمل السليمة قد تسبب الإصابة للعاملين.
- محدودية المداخل والمخارج للمكان المغلق..
- مخاطر الاجتياح :
* حركة المواد داخل المكان المغلق تسبب أنواع كثيرة من الإصابات.
* حركة الغلال داخل صوامع الغلال واجتياحها للعاملين بداخلها.
* دخول المواد البترولية 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 يحتوي، على الأقل، على المعلومات الآتية :

- إسم وموقع المكان المغلق .
- الغرض من الدخول للمكان المغلق .
- التاريخ ومدة صلاحية التصريح .
- أسماء الأشخاص الذين سوف يدخلون للعمل داخل المكان المغلق .
- أسماء الأشخاص الذين سوف يتواجدون خارج المكان المغلق .
- إسم المشرف المسئول عن العمل .
- كشف بالمخاطر المحتملة .
- طريقة عزل والتحكم في هذه المخاطر .
- الشروط المقبولة للدخول : نسبة الأوكسجين ، نسبة وتركيز المواد القابلة للإشعال، وتركيز المواد السامة.
- نتائج القياسات والفحص الذي تم إجراؤه للمكان المغلق قبل الدخول وأثناء الدخول.
- الوسائل المتاحة والمتوفرة لعمليات الإنقاذ .
- وسائل الاتصالات 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 التعرض له وهي :
- التركيز المسموح بالتعرض له من غاز كبريتيد الهيدروجين هو: 10 جزء بالمليون (10 ppm).
- التركيز المسموح بالتعرض له من غاز أول أكسيد الكربون هو: 35 جزء بالمليون (35 ppm)
- تهوية المكان المغلق:

لتواجهه، ولها وسائل دخول محددة. أما المكان الضيق "المستوجب لترخيص" فهو المكان الذي يحتوي أيضاً على أخطار فيزيائية أو جوية يمكن أن تحتجز أو تغمر الشخص المعني.
ومن أمثلة الأماكن المغلقة : الأنفاق؛ الخزانات؛ صوامع الغلال؛ حاويات السفن؛ الآبار؛ الحفر؛...
ب- الأماكن الضيقة أو المغلقة (المحصورة) في مجال المياه العادمة :
هي الأماكن التي تتوفر فيها أساسا الشروط التالية :
1- غير مصممة للعمل بها فترة طويلة من الزمن.
2- يوجد بها غازات سامة - خانقة - قابلة للاشتعال.
3- لها مداخل ومخارج محدودة وضيقة.
4- الأوكسجين بها بسيط جدا أو منعدم والتهوية بها رديئة جدا 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 الأوكسجين على التنفس : من المعروف أن نسبة الأوكسجين 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 الأوكسجين بالجو المسموح بها للعمل داخل الأماكن المغلقة يجب ألا تقل عن 19.5% كما يجب ألا تزيد عن 23.5%. وأي مكان يقل به نسبة الأوكسجين 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 الكلور.
3 - مخاطر الحرائق والاشتعال :
المواد القابلة للاشتعال المحتمل وجودها في الأماكن المغلقة هي: المواد البترولية؛ 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 وزواحف بالأماكن المغلقة.
"المنهولات" أو "فتحات التفتيش" (le regard ou la salle d'inspection)، وأنابيب المجارى تشكل مساكن ممتازة للكثير من الآفات مثل الصراصير و

ظروف عمل فئة عاملات وعمال المياه العادمة :
إعدام شروط السلامة والصحة المهنية.
تشير الدراسات، والتقارير، بما في ذلك الرسمية منها، والمشاهدة العينية إلى أنهم من الفئات المحرومة من شروط السلامة والصحة المهنية، إذ يعملون في ظروف بالغة السوء، 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 المهيك (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 بعقود محدودة 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.
ونصت أيضا 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 الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن، وتوفير وسائل الإسعاف والأجهزة الطبية للعمال في مكان العمل وفقا لعدد العمال في الورش أو المقولة..
ما هي المخاطر المهنية التي يتعرض لها عاملات وعمال 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 سننظر 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 غالبا 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، أو المقصودة لتواجد البشر بها بصفة مستمرة، وغير مصممة للعمل، ويمكن أن ينشأ فيها جوٌ خطراً نتيجة لمحتويات، أو موقع أو بناء المكان الضيق، أو العمل الذي يجري القيام به فيه، أو حول الحيز الضيق



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

بقلم: و.ع

للغازات السامة والخانقة التي تسبب له حساسية الصدر، وبالتالي مهمات الوقاية الشخصية تقي العامل من هذه المخاطر أو تقلل من إصابة العامل بهذه الأمراض.

- نظارات واقية أو درع الوجه: لحماية العين من أي مواد أو مخلفات متطايرة أثناء العمل.

- قناع الوجه (على سبيل المثال، قناع جراحي): لحماية الأنف والفم من رذاذ المواد أو النفايات.

- في حالة القيام بعمليات التنظيف التي تولد

الأيروسولات، يجب استخدام قناع التنفس الصناعي

(N-95) المعتمد الذي يقوم بمنع ما لا يقل عن 95%

من الجسيمات الدقيقة الصغيرة جداً (0.3 ميكرون). إذا

تم تركيبه بشكل صحيح، فإن قدرات الترشيح لأجهزة

التنفس (N-95) تتجاوز تلك الخاصة بأقنعة الوجه.

ومع ذلك، حتى جهاز التنفس الصناعي (N-95) المجهزة

بشكل صحيح لا يلغي تماماً خطر المرض أو الموت.

- المعاطف الكتيمة أو المقاومة للسوائل: لمنع

تسرب مياه الصرف الصحي غير المعالجة إلى الجلد.

- قفازات مضادة للماء (قفازات خارجية مطاطية

ثقيلة مع قفازات النتريل داخلية) لمنع تعرض الأيدي

لمياه الصرف الصحي غير المعالجة.

- الأحذية المطاطية: لمنع تعرض القدمين لمياه

الصرف الصحي غير المعالجة.

- حاول تقليل مدة العمل المتواصل قدر المستطاع،

وزيادة مدة الاستراحة وعددها بين فترات العمل،

وتهوية المكان أثناء فترات الاستراحة، لا سيما إذا كنت

غير معتاد على العمل في الأماكن الضيقة.

مقترحات مطالب وخطوات عمل:

هذه الحوادث تكشف عدم توفر شروط الصحة

والسلامة المهنية؛ وعن نقص الاهتمام بتطبيقها؛ ما

يعرض حياة هؤلاء العاملات والعمال للخطر، المفضي

إلى الموت.

لذا، وللمساهمة في وقف هذا «العرض المستمر»

لموت عاملات وعمال المياه العادمة غرقاً واختناقاً في

أماكن العمل، يجب:

أ- تنظيم حملة لإنهاء العمل اليدوي في تنظيف

الصرف الصحي، وتحسين وتحديث ظروف عمل فئة

عاملات وعمال المياه العادمة؛

ب- تسليط الضوء على المخاطر والأضرار المرتبطة

بالعمل في مجال المياه العادمة، وتوعية عاملات وعمال

المياه العادمة بها، لا سيما النشطين، اليقظين منهم،

لرفع الوعي لديهم حول أخطار وأضرار بيئة عملهم،

ولفهم واقع استغلالهم واضطهادهم، وأسباب غياب

شروط الوقاية والحماية من المخاطر المهنية، وعدم

احترام الباطروننا لشروط الصحة والسلامة التي لفائدة

العاملات والعمال؛

ج- صياغة مطالب نقابية بخصوص أخطار وأضرار

العمل في الأنشطة المرتبطة بالمياه العادمة، ودمجها

إلى جانب مطالب أساسية أخرى، وإيجاد الأدوات

التنظيمية المناسبة للنضال من أجل نيلها؛

د- مساعدة عاملات وعمال المياه العادمة على

انتظامها في إدارات، وتقويتها، لتبرز من خلالها

أوضاعها، وتدافع عن حقوقها في العمل بشكل لائق،

والعيش بكرامة.

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 هَوَايَة تعمل بالكهرباء أو البنزين لسحب

الغازات من أسفل البئر، ويمكن استخدام أكثر من هَوَايَة

إذا لزم الأمر.

- ضخ هواء نظيف إلى داخل البئر عن طريق تغيير

وضع الخرطوم على هَوَايَة (لها فتحة سحب وأخرى

طرد).

م- الكشف عن الغازات ونسبة الأكسجين الموجودة

- ويستخدم في ذلك جهاز كشف الغازات، وهو جهاز

رقمي متخصص في قياس تركيز الغازات، وله خرطوم

طويل يستطيع القياس على أعماق، ويحدد نسبة

الأكسجين 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 الأكسجين الموجودة.

- الاعتماد بشكل أساسي على إجراء التنفس الصناعي.

- ويستخدم في ذلك جهاز تنفس عبارة عن "كمبروسر"

خاص بعملية التنفس، يزود العامل بالهواء المستمر من

خارج البئر أو المكان المحصور، وبكمية وضغط مناسب

للعامل عن طريق خرطوم طويل مزود بقناع للعين

والأنف والفم، ودون أن يتعرض للغازات الموجودة

داخل البئر أو المكان المحصور.

لا بد من توفير حزام أمان وونش إنقاذ يدوي، والهدف

من هذا الإجراء هو إنقاذ العامل فوراً إذا تعرض لخطورة

مفاجئة مثل:

1 - تعطل أجهزة التنفس فجأة أو انقطاع التيار

الكهربي.

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 بخطر.

والإشارة هي (رفع يده اليسرى لأعلى) ومعناها

سحب العامل من البئر فوراً بواسطة الونش، 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 أفلت 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 ارتداء العامل لمهمات الوقاية الشخصية؛

طبيعة العمل في مياه الصرف الصحي تعرض العامل

لأمراض خطيرة مثل الكوليرا والتيفود والنزلات المعوية

والبلهارسيا وبعض الأمراض الجلدية، ويتعرض أيضا

- 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 لالا

تقل عن 19.5% .

- نسبة الأبخرة القابلة للاشتعال لالا تزيد عن 10% .

- تركيز المواد 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 ولالا 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 خطيرة..

ك- الأجهزة والمعدات التي تستخدم لحماية العمال

1 - بدل تطهير (كذلك بنظرون قطعة واحدة).

2 - جوارب لليد.

3 - خوذة للرأس.

4 - حزام الأمان.

5 - ونش الإنقاذ.

6 - "كمبروسر" تنفس صناعي بالقناع، ووصلات

التنفس مناسب لعدد العمال ونوع العمل.

7 - كشافات إضاءة.

8 - مولد كهرباء ذو قدرة مناسبة للتشغيل والإضاءة

ليلاً.

9 - أقماع إرشادية للطريق وشرائط تحذيرية للطريق

العام.

11 - هوية أبار (بنزين أو كهرباء).

12 - شنطة إسعافات أولية.

13 - سلم خشب أو ألومنيوم للصعود عليه بسرعة.

14 - وسائل أخرى مساعدة في العمل.

ل- كيفية وقاية العامل من هذه الظروف الخطيرة

في البداية لا بد من التنسيق الجيد مع الإدارات

المختصة بالعمل ودراسة المشاكل المحتملة في



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 الى جنس النساء يستتبع علاقة مغايرة بالطبيعة.

قررنا 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 نارمادا 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 أغذية 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 تثمان طرفي تفريع ثنائي مُبخص: 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 لنزعة تفوق الذكور. تعتبر هذه التيارات أن النساء حاملات لاحترام الحياة، وتتهم «التنمية السيئة» الغربية

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 للقائمة 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 يُضفون على هذا الجهد أي قيمة، بأهمية العمل المنزلي العائلي، وعرفوا الأجر بما هو كلفة إعادة إنتاج تاريخية لطبقة الشغيلة. وكانوا يجنحون إلى الاعتراف بقيمة العمل المنزلي، لكنهم مع ذلك لم يدمجوه في الإطارات التحليلية لعلم الاقتصاد. اختفى هذا التناقض بالكامل تقريبا مع الاقتصاد النيوكلاسيكي الذي أضفى بصورة نهائية طابعا مؤسسيا على فصل الفضاء العام عن الفضاء الخاص، والإنتاج السلبي عن الإنتاج المنزلي، مقصيا بذلك هذا الأخير وطامسا له.

إن هذا الميز في الأدوار هو الذي أتاح للرجال الانشغال وقتا كاملا بالعمل السلبي، أحراراً من إكراهات المهام المرتبطة بالأشخاص وبالأسرة والعناية بحفظ الصحة في البيت. وبهذا 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.

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

وفي تجاوز للمواقف الجوهرائية هذه، ترى نسويات بنائيات constructivistes (بيننا أغاروال Bina Agarwal و فال بلوموود 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 التفريعات الثنائية الاختزالية لثقافتنا الغربية من أجل بناء مضيافية أكثر احتراماً وحرية.

رأت الحركة النسوية في النسوية الايكولوجية خطرا محتملا، بالنظر إلى الاستعمال التاريخي السيء الذي قام به النظام البطريركي للعلاقات بين النساء والطبيعة. لكن النسوية الايكولوجية لا تفترض مسبقا تمجيد الحياة الداخلية باعتبارها أنثوية، وحصر النساء من جديد في فضاء إنجاب برفض ولوجهن إلى الثقافة، ولا تسعى إلى جعلهن مسؤولات عن المهمة الهائلة المتمثلة في إنقاذ الكوكب والحياة. المقصود بالأحرى إمطة اللثام عن الإخضاع، وتحديد المسؤوليات، وتحميل المسؤولية للرجال و للنساء في عمل استمرار الحياة.

- هل توجد نسوية ايكولوجية مناهضة للرأسمالية، وهل تسعى إلى تضافر مع قطاعات اجتماعية أخرى معارضة للنظام؟ وهل يجب على كل مشروع تحرري دمج هذا المفهوم؟ وما هي العناصر الرئيسية لهذه النسوية الايكولوجية؟

في المجتمعات قبل الصناعية، كانت فكرة العمل تطابق فكرة نشاط يجري بكيفية مستمرة، وكان جزءا لا يتجزأ من الطبيعة البشرية. لكن، منذ



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 biosphere يؤكد أهمية تآزر المنظورات الايكولوجية و النسوية. ويُبرهن المنظور الايكولوجي على استحالة مجتمع النمو الاقتصادي. وتبرز النسوية بنحو محسوس هذا الصراع في حياتنا اليومية، وتندد بالمنطق البطريركي والمركزي الذكوري للتراكم والنمو. إن التوتر غير القابل للحل والجذري القائم بين النظام الاقتصادي الرأسمالي واستدامة الحياة البشرية يشهد، في الواقع، على تعارض جوهرى بين رأس المال والحياة.

إن تغييرا للمنظور ضرورة. يجب أن يكون المحور المهيكل 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 للعملية 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 صناعات لتاريخهن الخاص، ومبدعات ثقافات وقيم عمل، مغايرة لقيم النموذج الرأسمالي والبطريركي.

فليس هدف الأسواق الرئيسي تلبية 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 مَفْصَلَتُها حول إعادة الإنتاج الاجتماعية وتلبية الحاجات، دون تقليص القاعدة البيو فزيائية التي تتيح للنوع البشري الحياة.

من شأن المنظورات الابتداعية (غير الأثرودكسية) في الاقتصاد أن تمد 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 ومُبْحَسَ القيمة تاريخيا، رغم أنه ركيزة الحياة اليومية. وهذه المنظورات والمقاربات المختلفة، إلى جانب قطاعات أخرى من الاقتصاد النقدي، لا غنى لبناء نموذج جديد عنها.

اعترافنا 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 جليدي. السوق هو القسم الطافي والبارز. وتحتة توجد كتلة أعظم بكثير: عمل الحفاظ على الحياة. وهذان الجزءان من جبل الجليد متميزان جيدا. القسم الرئيسي مخفي عن الأنظار، لكن الجزأين يشكلان كلا لا تنفصم عراه. وإلى الجليد الغاطس المتمثل في المنزلي 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 تورتوزا Juan Tortosa
نشر بالعدد 200 من المجلة نصف الشهرية solidarités

ترجمة جريدة المناضل-ة