



الكراس العمالي

facebook.com/journal.almounadila

mounadila15@gmail.com

www.almounadila.info

تحرّر الكادحين من صنع الكادحين أنفسهم

منشورات جريدة المناضل-ة- جريدة عمالية- نسوية- شبيبية- أممية

العمال الزراعيون.. نضال ضد الاستغلال الرأسمالي



لا طريق لتحقيق المطالب غير الوحدة والنضال العماليين

والضرائب. و أخطر ما في الأمر هو القيود التي يريدون فرضها على الحرية النقابية: حرية التنظيم والإضراب. لا خيار والحالة هذه غير التوعية والتنظيم والتضامن. وقد دلت معركة الأساتذة المفروض عليهم التعاقد ما تخترن طبقتنا من مقدرات كفاحية. يجب علينا أن نواجه الهجوم على النقابة، ونقوي أواصر التعاون بين مناضلي مختلف النقابات من أجل توحيد الفعل، ونتعاون مع ما سينبعث من حراك شعبي. بهذا سنرد الهجمات ونحني المكاسب ونحقق المزيد منها. وهذا ستممو مقدرتنا على بناء التنظيمات التي يقتضها الكفاح من أجل التحرر من الاستبداد والاستغلال الرأسمالي. فاتح مايو 2019

«الإصلاحات المقياسية» صورة عما تعنيه الدولة بالإصلاح، حيث زيد في الاقتطاعات، وغُبرت كيفية حساب المعاش، وزيد في سنّ التقاعد، والقادم أخطر. هذه الضربات النوعية التي تُعدها الدولة لطبقة الأجراء تسير مع ما تقوم به من تدمير لخدمات التعليم والصحة، مستويات بطالة مرعبة، وتعميم للهشاشة، وتضييق الحريات، وقمع العمال واجتثاث نقاباتهم، وتجريم النضال الاجتماعي، ومواصلة الخوصصة وتكليف السياسة الاقتصادية لخدمة أرباح الأقلية الرأسمالية المحلية والأجنبية. وضع طبقتنا سيزداد تدهورا، وسينتهي بسرعة مفعول الزيادات الطفيفة في الدخل، بفعل الغلاء

مزيدا من هشاشة الشغل بعبود العمل المؤقت، ومحدودة المدة. ما يعني تسهيل التخلص من العمال من ثمة إضعاف وضعهم الاجتماعي وقدرتهم على التنظيم. ثالثا: تمرير قانون النقابات، وهو آلية لمزيد من التحكم في منظمات العمال، والتدخل في شؤونها الداخلية، لتحويلها من منظمات نضال إلى أداة تدجين الطبقة العاملة. وهذا أيضا غاية ما يسمى ميثاقا اجتماعيا. رابعا: المزيد من تفكيك حقوق الموظفين بمراجعة نظام الوظيفة العمومية في اتجاه الهشاشة، وتطبيق تقنيات تدبير القطاع الخاص لترويض الموظفين وقرط استغلالهم. خامسا: مواصلة ضرب الحقوق في التقاعد، بمبرر إصلاحه. وقد أعطت

جوهر ما أعطت الدولة، في الاتفاق مع نقابات، تحسين طفيف للدخل [أجر وتعويضات عائلية]، وكلام عن تحسين أوضاع ترقية لفئات من الموظفين، وآخر عن هيئات «تساور وحوار». مقابل هذا يريد أرباب العمل ودولتهم: أولا: تمرير أكبر هجوم على الحرية النقابية، متمثلا في قانون منع عملي للإضراب، مع وعد مهم بمراجعة الفصل 288 من القانون الجنائي [سجن المضربين بمرور عرقلة العمل]، وهو وعد غير منفذ منذ العام 2003. علما أن حتى إلغاء هذا الفصل لا قيمة له مع تمرير قانون منع الإضراب. ثانيا: تراجع في قانون الشغل، ضغط من أجلها أرباب العمل، تخص

في أصول عداء الرأسماليين للنقابة العمالية

بقلم، أحمد أنور

لماذا يحتاج العمال للنقابة؟ وما دور المناضل النقابي؟

بقلم، أحمد أنور

إن الطبقة العاملة المنظمة في النقابات بالمغرب قليلة العدد بشكل كبير، فأغلب المقاولات صغيرة، ومعظمها في قطاع الخدمات (التجارة- المطاعم والمقاهي...) أو الفلاحة التقليدية. الأمر نتاج رهيب، فأغلب العمال تقل أجورهم عن الحد الأدنى بشكل كبير ولا يصح بهم لدى صندوق الضمان الاجتماعي، ولا يستفيدون من أي تغطية صحية.

يخوض الرأسماليون حرباً ضروساً ضد التنظيم النقابي، فحالات طرد العمال بمجرد تأسيس النقابة شائع. يبت الرأسماليون الرعب في نفوس العمال لثنيهم عن الإقدام على توحيد صفوفهم ولا يتساهلون في ذلك. ليست تلك الشراسة في محاربة العمل النقابي حصراً على رأسماليين صغاراً وتقليديين بل إن شركات كبيرة محلية ومتعددة الجنسيات تبدي نفس العداوة والاستماتة في اجثتات العمل النقابي.

تقود الدولة حرب الرأسماليين وتدعمه وتوفر له الغطاء القانوني وتجند له القوة القمعية لإبزال الهزيمة بالعمال المنظمين. لا زالت الدولة تسلط سيف سجن المناضلين النقابيين باسم عرقلة حرية العمل وفق الفصل المشؤوم 288 بل وهبنت قانوننا للاضراب ليعمل العمل النقابي بلا حول ولا قوة أمام جبروت الاستغلال الرأسمالي.

يتساءل العمال دوماً باستغراب ما الذي يجعل رأسمالي يحقق أرباحاً طائلة ويصرف أموالاً كثيرة على أمور تافهة يحن جنونه لمجرد عمله بتأسيس النقابة؟ وما سبب تحمله خسائر مالية أكبر مقابل اجثتات النقابة؟ وما تفسير إصرار كبار المصدرين على إبقاء أوضاع عمالهم متدهورة رغم ما يحققونه من أرباح؟ أرباح الرأسماليين الوجه الآخر للربو العمالي.

يسعى الرأسماليين وحجهم إلى كسب أقصى الأرباح وزيادة ثروتهم. يتنافسون بضرواً للاستحواذ على الحصص في السوق، ويحاول كل واحد أن تصل سلعته السوق بسعر تنافسي. لأجل ذلك يعمل على تخفيض أكلاف الإنتاج عبر تشديد استغلال العمال بتقليص أجورهم وزيادة إنتاجهم. يمنع الرأسمالي عن توفير شروط الصحة والسلامة لأنها تتطلب مصاريف مالية، ليدفع العمال ثمن ذلك حوادث شغل مميتة وأمراض مهينة تفنك بأجسادهم.

يرفض الرأسمالي توفير وسائل النقل الملائمة لأنها تكلفه أموال إضافية فيسقط العمال أشلاء في حوادث طرق قاتلة، ويستعمل أدوية رخيصة مهينة تضر العمال والمستهلك ليوفر المال.

لا يصح الرأسمالي بعماله لدى صندوق الضمان الاجتماعي ومنهم من يسرق الاقتطاعات أو لا يصح يكامل ساعات العمل ولا يعوض أغلب الرأسماليين العمال عن ساعات العمل الفعلية. ليس ما يسرقه الرأسمالي من عرق العمال تافهاً البتة، بل ثروة إضافية هائلة بالنظر لعدد العمال ومجموع ساعات العمل المسروقة منهم. تنعي

• النقابة اكتشاف عمالي خالص.

النقابات ثمرة جهود العمال الذاتية إبان معاركهم البدائية ضد مستغلهم الرأسماليين. لأجل تخفيف التنافس الذي يستعمله الرأسماليون لكسر شوكة المضربين ولدت المنظمات النقابية التي ركزت جهودها على سعر الأجرة وساعات العمل. دفعت شدة الاستغلال الرأسمالي الطبقة العاملة إلى وعي ضرورة تجسيد وحدة مصالحها في بناء تنظيمات نقابية.

• حاجة العمال الدائمة للمنظمات النقابية.

يسعى البرجوازيون دوماً إلى جني أقصى الأرباح، بتقليص أجور العمال وتكثيف استغلالهم، بإطالة يوم العمل وتسريع وتيرة الإنتاج وخضف ما يوفر شروطاً أفضل لصحة وسلامة العامل، وبتهربون من تسديد مستحقات أنظمة الحماية الاجتماعية، ويسعون للتخلص من العمال الأقدم بشئ الخرج. يستغل البرجوازيون مؤسست الدولة لبلوغ غاياتهم، بالبرلمان يصادق على قوانين شغل تخدم مصالح الرأسماليين وتتدخل الشرطة والدرك لقمع العمال المضربين وتطبق عليهم أحكام القضاء بمرر تطبيق القانون.

تمثل المنظمات النقابية أدوات نضال الطبقة العاملة ضد الاستغلال الرأسمالي، لدا، ورغم كل نواقصها. يجب أن يكون همتا الأساسي الدفاع عنها وتدعيمها. فالعمال بلا منظمات نقابية سيجرون على العمل والعيش في ظروف بالغة الاستغلال، وبدل الواقع أن ظروف العمال المنظمين في النقابة تحسنت عما كانت عليه من قبل، وأفضل من أقرانهم غير المنظمين. العمال بلا تنظيم نقابي يوحده قوتهم لا شيء، ولا يمكن وقف مسعى الرأسمال المستمر لتشديد الاستغلال ودفع العمال إلى مزيد تقهقر يصفوف مستنثة لإجبار الرأسماليين على التخلي عن جزء من أرباحهم لأبد من قوة النقابة للحفاظ على مكاسب انتزعت بالنضال. لا بد من النقابة القوية لإجبار الدولة على تلبية مطالب العمال.

• المهام الحقيقية للمنظمات النقابية العمالية.

النقابة سلاح العمال لتحسين ظروف عملهم وعيشهم ومدرسة طبقية لوعي أسس بناء المجتمع التجاري وموقعهم لوعي يكتشف العمال بتجربتهم ما يشدهم إلى بعضهم البعض من وحدة الانتماء لطبقة تتبع قوة عملها مقابل طبقة تستغريها لأبد من قوة النقابة. لا يمكن إجبارهم على إنتاج أقصى ما يمكن تتعرق حقيقة الدولة بكل أجهزتها التي تخدم مصلحة الرأسماليين ويفهم العامل خلال النضالات الكبرى طبيعة وسائل الإعلام والأحزاب السياسية والجهة التي تساندها.

سرعان ما ينتقل الرأسماليون من رفض مطلق للتنظيم النقابي العمالي إلى محاولة إفراغه من مضمونه. أي عوض أن يكون أداة للنضال العمالي الطبقي أن يتحول إلى أداة وساطة وقناة عرق العمال لتفنيذ خطط الرأسماليين. لتخافق النقابة على دور المدافع عن مصالح العمال بوجه الرأسمال لأبد أن تكرس حياة داخلية ديمقراطية قائمة على انتخاب ومراقبة وعزل كل المسؤولين النقابيين في جمع عام حر وصيانة حرية التعبير للجميع، بما في ذلك حق تشكيل توجهات نقابية. تضم النقابة عمالاً متنوعين الانتماء السياسي، وفرض خيار سياسي لن

يتم إلا بإجراءات بيروقراطية تؤدي إلى إضعافها بما هي منظمة كل المنتمين إليها. نظراً لتعدد المنظمات النقابية ولكون أغلبية العمال خارج النقابات، فإن توحيد العمال إبان المعارك غير ممكن إلا بانتخاب لجان إضراب مفتوحة بوجه كل العمال تكون مسؤولة أمام جمع عام المضربين أنفسهم بصرف النظر عن انتمائهم النقابي من عدمه.

يجب تطوير الجهة النقابية المشتركة على قاعدة واقعية عملية، وذلك بعقد جموعات عامة مشتركة في المنشآت على المستوى جهويا ومنهيا بيمينها، وكذا خلال المؤتمرات لا يجب الركون إلى اتحاد الأجهزة النقابية من فوق بل يجب تشكيل الوحدة النقابية العمالية في مساحة النضال بالاتفاق على ملف مطلي وبرنامج نضالي وخلق لجان قيادة النضال تضم نقابات مختلفة لقيادة نفس المنشأة أو الجهة أو القطاع على أن تعود سلطة القرار للقاعدة العمالية.

• المناضل النقابي الكفاحي؛ مهام وواجبات.

يجب أن يكون المناضل النقابي الكفاحي أفضل النقابيين، وأن يعمل دوماً على تدعيم المنظمة النقابية. عليه أن يكون أفضل المدافعين عن العمال، وأن يحضر كل التجمعات أو الاجتماعات وتتدخل فيها بشكل ملموس ليجيب على المشاكل الملموسة التي تعترض رفاقه، وأن يحسن تحمل مسؤوليته. عليه أن يبقى متيقظاً ويفهم المشاكل الإنسانية العديدة التي تطرح داخل منشآته.

يجب أن تراعي الصعوبات والمهام الكثيرة التي يقع حملها على كاهل المنظمين النقابيين. إن تطور العمل النقابي، وأيضا تطور الرأسمالية نفسها، يضع على عاتقهم مسؤوليات جسيمة، إلى حد اعتبار الممثل النقابي نوعاً من المساعد الاجتماعي وبالاتفاقيات، وعليه أن يتدخل لدى الإدارة في حالة حيف، وعليه أن يشارك في الحياة النقابية غالباً خارج أوقات ساعات عمله، وعليه أن يكون على علم بالمستجدات الخ، باختصار، على الممثل النقابي أن يواجه كل المشاكل التي يطرحها المجتمع الرأسمالي وأيضا تطور العمل النقابي، بحيث أن نقابيا جدياً سرعان ما يغرق في بحر مهام معقدة.

يتطلب العمل النقابي الكفاحي جددا جماعيا وتعاوننا بين العمال الذين يتقاسمون هدف تحرر العمال من الاستغلال، عبر توزيع المهام ومركزة الأستداف وتقسام الجهود وحينما تطرح تلك القضايا على الصعيد الوطني والعالمي الأوسع حينها تبرز الحاجة إلى حزب العمال الاشتراكي كضرورة لعمل نقابي كفاحي يقارع بشكل شامل طبقة الرأسماليين ودولتهم.

• مخاطر تهدد المنظمات النقابية.

حين يتأكد الرأسماليون أن الشغيلة عازمة على بناء تنظيمي النقابي، وأنها مصرة على ذلك، وتبين لهم فشل أساليب تهريب العمال بحملات طرد النقابيين، وإغراء بعضهم ماليا مقدرة العمل، وحين تفشل خدع تقاسم الشغيلة المتعمد في نقابات عدة... عندها يسعون إلى تحول المنظمة النقابية القائمة مرغمة إلى أداة تسير، وقناة توصيل لتدجين الشغيلة وإشراكها في إخضاعها. أساليب الدمج عديدة وأنشئت له تخصصات جامعية بأسماء براقة تتبع الخبرات وتخرج متخصصين لخدمة الرأسماليين في ترويض النقابة العمالية.

أهم وسائل الدمج الفناكة يتمثل في التنازلات التي يقدمها الرأسمال مقابل تجميد طويل للنضال النقابي، وخمول للجوية النضالية، وقبول القادة النقابيين لعب دور الرقيب، وكبح أي تمثيل نضالي باسم الوفاء بالاتزامات، وحرصا على الإبقاء على المكاسب.

تتحول النقابة إلى أداة تعاون تطبق وتستبدل النضال بالرهان على المفاوضات الحبيبة، وما ينتج عنه من تغيير شامل لوظيفة النقابة ولأساليب النضال وللديمقراطية الداخلية، ولطبيعة العلاقة مع الرأسماليين.

لا يجب أن تكون المساومات والاتفاقات مع المستغلين قيدا يكبل حرية العمال النقابية، وتضالهم، عليها أن تبقى مؤقتة، ولدة أقصر.

للرأسماليون غريزة الدئاب في معرفة طابع فرسهم وتحتنبون الفرصة دائما لاقتناصهم في اللحظة المناسبة. يدرسون طابع النقابيين والفرقات بينهم، ويبحثون عن نقاط ضعفهم وأحوامهم الاقتصادية وصوراتهم الاقتصادية، ويتفنون في تجنيد المناضل النقابي سواء ليعمله أقل تصليا في الدفاع عن مصالح العمال أو لتجنيدته لتخريب وحدتهم. إنهم يتحسسون لتقديم المساعدة» واثقال المناضل النقابي بديون رد الجميل خيانة إخوانه العمال، تعدد الشركات إلى إرشاء المسؤولين النقابيين (منافع مادية- تسهيلات مهنية وأجور بدون عمل...) وسرها أن يعلم باقي العمال بذلك لإظهار المناضل النقابي انتهازيا يستغل العمال لقضاء مآرب خاصة.

على النقابة العمالية التخلص من النقابيين الفاسدين، وعليها تربية العمال على ممارسة الرقابة والتحقق من نظافة المسؤولين النقابيين خصوصا من لهم احتكاك بأجهزة الدولة والرأسماليين باعتبارهم يتعرضون لضغوط إغراء مسكر أعداء النضال النقابي العمالي. التنظيم النقابي الوفي لمصلحة العمال يحدق به خطر الرثابة الإدارية والسقوط في الشكليات الرسمية وبروز قادة في الشكليات دورهم في الوساطة «إيصال الخبر إلى الفران» وتقمص دور المحامي في جلسات «الصلح» الخادعة.

سلبية القاعدة العمالية، وعدم قدرتها على جعل النقابة منظمة عمالية نشطة، وتخليها عن سلطة المراقبة والتقريب والتسيير عبر الجموعات العامة كاملة السيادة، هو ما يخلق أرضية تشكل قيادة مطلقة الصلاحيات تنصب نفسها محل عمل الشغيلة وتكبح بأساليب غير ديمقراطية كل محاولات إخراج الشغيلة من وضع الخمول، وكل محاولات إحياء النقابة ديمقراطيا بما هو خطر يهدد سيطرتها ومنافع تنحصر عليها مقابل دورها كمتطي ظهر العمال.

يستطيع الرأسماليون التكيف المؤقت مع الضغط العمالي، وتقديم التنازلات المؤقتة، لكن سيمعلون على استرجاعها حين تتاح الفرصة وسيعدون الخطط لإلحاق الهزيمة بالعمال. إن الحرب بين العمال والرأسماليين دائمة، ولا يجب أن نبتي سياستنا على الانتصارات بل على الهزائم كذلك، وهذه مهمة النقابيين الكفاحيين المنسجلين بمنظور التغيير الشامل للمجتمع، والمتقنين إلى طبقة العمال قادة هذا التغيير، والواعون بأن النضال النقابي مدرسة لتربية العمال لوعي وحدتهم وقوتهم والتعرف على أعدائهم وأسلحتهم وخدمهم.

مقابلة مع المناضلة النقابية عتيقة فيزاري

عتيقة فيزاري كاتبة عامة للفرع المحلي اشتوكة ايت بها للنقابة الوطنية للعمال الزراعيون، تخوض اعتصام مفتوح منذ 23 أكتوبر 2018 امام شركة «ديروك» احتجاجا على طردها من العمل. من اجل اطلاق العمال عن سير المعركة ودرسها أجرينا المقابلة الصحفية ادناه مع عتيقة فيزاري:

المعارك العمالية وهزمها. أن يتحكم العمال الزراعيون في تنظيمهم النقابي، ويسهروا على تسيير معاركهم النقابية بأنفسهم، هو مدخل انتصار المعارك وانتزاع الحقوق. هذا هو الدرس المستخلص: نقابة يسيرها من هم في أسفل.



نتيجة الضغط الذي مارسه معركتنا على أرباب تلك الضيعات، خصوصا مع بداية معركتنا، حيث تمكنت مكاتبنا النقابية في الضيعات من التفاوض حول الملفات المطلوبة مع إدارة الضيعات وتحقيقها. الشيء الذي كان منعذما قبل انطلاق المعركة. ولازلت المعركة مستمرة.

• ما الدروس المستخلصة للنضال النقابي مستقبلا؟

درس هذه المعركة الطويلة التي شارك في عمال وعاملات الزراعة بايت عميرة، هي ان العمال والعاملات الزراعيون يلزم ان يقودوا نضالهم بانفسهم لكي يتمكن من انتزاع الحقوق وتحسين الأوضاع وانتزاع تشريعات شغل في صالح العمال. لكن هذا غير ممكن في ظل سطوة قيادات نقابية فاسدة على الأجهزة النقابية، ومتواطئون مع أرباب الضيعات، ويساهمون في تأييد ظروف عمل العمال الكارثية، عبر فاش

كالاحتجاج ساعة كل يوم، وتوج باضراب لمدة ثلاثة أيام. فضلا عن تضامن المكاتب النقابية على شكل وقفات وتجمعات أمام ادارة الشركة بلغت أزيد من 800 عامل وعاملة. ووقفات حاشدة ضد الطرد التعسفي أمام باشوية ايت عميرة. كما خاضت الهيئات الحقوقية والسياسية والجمعوية قافلة جهوية إلى المعتصم. زيادة على حملة إعلامية دولية تشهيرية بالطرد التعسفي. الشيء الذي اجبر الشركة للانتقال للتفاوض حول ملفي بعدما رفضت في البداية اي تحاور حوله.

• ما أهم المكاسب التي تحققت في المعركة الحالية؟

أهم المكتسبات هي إرجاع عاملين طردا تعسفا معتصمين معي، إلى العمل وتعويضهم. فضلا عن تلبية ملفات مطلية أخرى نتيجة معارك نقابية لنقابة العمال الزراعيين بعدد من الضيعات،

• ما مبررات شركة ديروك للإقدام على طردك من العمل؟ وما الهدف من ورائه؟

صرحت شركة ديروك أن أسباب قرار الطرد هو الغياب غير المبرر عن العمل والحال أنه يوم لعطلتي الأسبوعية الحقيقة أن الدافع الأساسي للقرار هو محاربة العمل النقابي، أي طرد تعسفي غير قانوني غاياته منع العمل النقابي بمحطة التليفين بشركة ديروك ليستمر حرمان العمال من حقوقهم وتكثيف استغلالهم لتحقيق الأرباح.

• ما رد النقابة على الطرد؟ وما أهم المحطات النضالية والمبادرات التضامنية مع معركتكم؟

استنكرت نقابتنا الطرد التعسفي، وأعلنت الاعتصام أمام ادارة شركة ديروك. وانخرط عمال ومستخدمي ديروك في أشكال احتجاجية تضامنية،

حادث العاملات الزراعيات في مولاي بوسلهام: حصد الأرباح على حساب الأرواح

بقلم، سمير نوران

جريمة جديدة تنضاف إلى سجل مضطهدي العمال والعاملات، حين استيقظ سكان جماعة مولاي بوسلهام على وقع فاجعة مروعة. صباح الاربعا 12 ابريل 2019، في حق العاملات الزراعيات، ذهب ضحيتها أكثر من 32 عاملة زراعية و مستخدمين (وسيط بين العاملات و ارباب العمل الحقيقيين)، 12 حالة وفاة مرشحة للارتفاع، و 20 حالة اصابة خطيرة جدا حسب التصريحات الرسمية.

الكبرى التصديرية وساعات العمل اليومية و الأجرة التي تتقاضها العاملات والتعويض عن الامراض ومخاطر الشغل وأيضا مدى ملائمة نقل العاملات للسلامة... الخ

غياب عمل نقابي جدي في صفوف العاملات والعمال الزراعيين باللوكوس راجع لقصور غير مسؤول في العمل النقابي، وضعف التضامن (عدد من المعارك العمالية بلوكوس هزمت في صمت). هل الجواب هو تقديم التعازي للمكلمين؟ لا طبعاً، الجواب هو العمل الجدي لأجل تنظيم ديموقراطي مكافح لعاملات وعمال الزراعة بمنطقتنا، والذين يقدرون الان ب 30 الفاً، وسيتضاعف هذا العدد في غضون أربع سنين، هو ذا العزاء الحقيقي. العزاء الحقيقي هو جعل هؤلاء المستغلين (بفتح الغين) يعون قوتهم، ويستعملونها لمصلحتهم.

ما يهم البرجوازيين ولاسيما المستثمرون الكبار في الفلاحة التصدير هو حصد الأرباح على حساب الأرواح. فلنكن مهام المناضلين الجذريين الآن وفورا، التوجه إلى الضيعات الفلاحية الكبرى وتوزيع المناشير المناضلة وفتح النقاش مع العاملات و العمال حول ظروف بؤسهم، من أجل التنظيم والنضال ضد مصاصي دماغهم في سهل اللوكوس.

المخصصة لنقل العمال و العاملات الزراعيين/ات، في حين هناك مئات الحافلات المخصصة لنقل البضائع (207 ميرسديس) وعشرات الشاحنات ومركبات الجرارات، تستعمل لنقل العمال و العاملات الزراعيين/ات في مولاي بوسلهام.

قطعت هذه الحافلة أكثر من 50 كلم من نواحي مدينة مشرع بلقصرى متجهة الى ضيعة فلاحية لانتاج الفواكه الحمراء، في ملكية شركة دومين زيبير بجماعة مولاي بوسلهام، وهي مسافة تقطعها يوميا ذهابا و ايابا، وتمر على العديد من "حواجز المراقبة الطرقية"، دون رقيب او حسيب.

تنضاف هذه الجريمة الى العديد من الجرائم اليومية التي ترتكب في حق العاملات و العمال الزراعيين/ات بسهل اللوكوس، في ظروف النقل المهينة لكرامة الانسان، علاوة على بؤس اوضاع العمال و العاملات داخل الضيعات الفلاحية و ووحداث التثمين، والحرمان من الحق النقابي، والأجور منخفضة، والحرمان من الضمان الاجتماعي والتعويض عن حوادث الشغل.

إن ما يجري من انتهاكات واستغلال مفرط البشاعة في حق عاملات ضيعات سهل اللوكوس، يطرح على مناضلي طبقة الأجراء مهام جسام، تبدأ أولها بالتشهير بهذه الجريمة البشعة والمطلبية بالكشف عن مجمل ملبساتها، انطلاقا من ظروف العمل في الضيعات

بعد اصطدام حافلة صغيرة تعود ملكيتها لشركة وسيط بين الشركة المستخدمة (دومين زيبير)، تقل العاملات الزراعيات، صاحب الشركة الوسيط هو ذاته سائق الحافلة-اصطدمت- بشاحنة نقل الرمال، كانتا مفرطتين في السرعة.

حجم الخسائر البشرية كبير جدا و الخوف من ردة فعل العاملات والعمال الزراعيين في المنطقة واحتجاجهم على ظروف النقل الخطيرة. دفع الدولة للتدخل المباشر للتهديئة الأوضاع وتسكين الغضب، حفاظا على شروط الاستغلال واستدامتها، بعد التكفل بمصاريف العلاج ودفن الضحايا.

دون الغوص في البحث عن اسباب الحادث، و ظروف نقل العمال و العاملات الزراعيين/ات، و ظروف عملهم/ن داخل الضيعات الفلاحية... التي تحقق أرباح سنويا بالملايين على حساب صحة وكبح العاملات والعمال.

صحيح ان حافلة نقل الضحايا تحترم نسبيا من حيث الشكل الخارجي معايير النقل الذي يراعي السلامة، وهو مكسب فرضه نضال العمال و العاملات الزراعيين/ات، خصوصا نقابة العمال و العاملات الزراعيين/ات بالجامعة الوطنية للقطاع الفلاحي بجهة سوس. الا ان هذه الحافلة كانت تحمل أكثر من 32 عاملة عوض 18 المرخص لها، كما هو المثال مع عشرات الحافلات

جشع الباطرونا الزراعية وُعنف دولتها والتشتت النقابي أخطارُ تهدد

تجربة التنظيم النقابي للعاملات والزراعيين

بقلم: عامل زراعي

نضالات العاملات والعمال الزراعيين منذ بداية الألفية اسهاما كبيرا في الحركة النقابية المغربية. وراكمت تجربة كبيرة على صعيد النضال



والتنظيم، وحققت مكاسب نوعية. وشكل تأسيس النقابة الوطنية للعاملات والعمال الزراعيين في إطار الجامعة الوطنية للقطاع الفلاحي التابعة للاتحاد المغربي للشغل قفزة نوعية وبينت إمكانات بناء نقابة كفاحية منغرسية. وتعد منطقة سوس التي تركز فيها الفلاحة الصناعية والتجارية وتشكل حوالي 80 في المائة من صادرات البواكر، ركيزة رئيسية لهذه النقابة وذلك بفضل جهود البناء والتضحيات الكبيرة، ومعارك بطولية عدة، ومئات المطرودين والمتابعين، منذ انطلاق التجربة بالمنطقة في بداية 2000. فقد كرس فيها العاملات والعمال الزراعيون أسس العمل النقابي الكفاحي والديمقراطي. فهم يعقدون مجالس نقابية منتظمة ويتخذون القرارات والمواقف بشكل ديموقراطي. ويعقدون جموعا عامة لكل المنخرطين والمنخرطين للتواصل مع القاعدة الواسعة قصد الوقوف على المشاكل والحاجات الأساسية وللتعبئة. وتجتمع المكاتب النقابية بانتظام بالرغم من صعوبات والتعثرات، وبيدع العمال والعاملات تنظيميا وتعبويا في أشكال تنظيمهم وممارستهم. ويعتمد العمال والعاملات مبدأ التضامن والوحدة في نضالاتهم النقابية ردا على تعسفات الباطرونا والدولة. وفي المعارك، تعقد الجموع العامة سواء بالمقر أو بالضيعات لاتخاذ القرار بخصوص كل جوانب العمل والنضال.

ويمكن تلخيص أهم مطالب العاملات والعمال الزراعيين في التالي:
o رفع التمييز القانوني على مستوى الاجور وساعات العمل

تشديد الاستغلال وضرب الكرامة اغتنت أقلية من الرأسماليين الكبار مستفيدة من جميع تسهيلات الدولة لتراكم ثروات كبيرة في القطاع الفلاحي. ويعود إنتاج هذه الثروة أساسا الى العاملات والعمال الزراعيين من خلال فائض القيمة الذي يسرقه أرباب العمل وساعات عمل طويلة وتشديد الاستغلال. فهم يشتغلون داخل بيوت بلاستيكية بدرجة حرارة تفوق 50 درجة صيفا وخريفا، والرطوبة شتاء. كما يطالهم رش المبيدات على النباتات بلا وسائل وقاية، وحمل الأثقال، وجني الثمار مقوسى الظهر طيلة اليوم، والعمل على أسطح غير مستوية، ويقف على رأسهم مسؤولون ورؤساء فرق العمل بالسب والشتم والاهانة والترهيب كي ينتجوا أكبر كمية. كل هذا مع غياب أدنى شروط السلامة والصحة (مرافق صحية وصابون وبدلة العمل، والواقي من المبيدات السامة، ومطاعم، وحفظ الطعام، وطبيب الشغل، الإسعافات الأولية، ومعدات الحماية من السقوط أثناء العمل فوق البيوت البلاستيكية...). زد على ذلك غياب وسائل نقل تتوفر فيها شروط الصحة والسلامة، وتصون كرامة العاملات والعمال الزراعيين، وتحترم إنسانيتهم. ظروف حياة العمال والعاملات في القطاع الزراعي كارثية جدا، حيث لا يسمح الحد الأدنى للأجور، الذي يقل عن القطاع الصناعي بحوالي 700 درهم شهريا، بمستوى عيش كريم ولائق. ويقطن العمال/أت أحياء عشوائية تحيط بها النفايات المنزلية والصناعية، ولا تتوفر على بنايات تحتية، ولا وجود لقنوات صرف صحي والكهرباء، فضلا عن الاكتظاظ الذي تشهده، واتشار الجريمة والمخدرات، والهدر المدرسي، والانقطاع عن الدراسة في أوقات مبكرة، إلخ. ويتم نقل العمال والعاملات في ظروف لا إنسانية، أفضت إلى مئات القتلى والمعطوبين. ويلقى العشرات سنويا حتفهم في حوادث عربات غير صالحة بتاتا. وهذا إنما يدل عن امتحان كرامة البشر، واعتبار العمال والعاملات مجرد أدوات عمل يمكن تعويضها بأخرى.

تجربة نقابية كفاحية لم يستسلم العمال والعاملات الزراعيون لأوضاعهم المأساوية هذه، بل تنظموا نقابيا وناضلوا لتحسين ظروف اشتغالهم وحياتهم. ومثلت

للفواكه والخضر، وجمعية المنتجين المصدرين للخضروات والبواكر بالمغرب، والجمعية المغربية لمنتجي توت الأرض)، وقطب التلغيف (الجمعية المغربية للمففي الخضر والفواكه، والجمعية المغربية للمففي ومصدري توت الأرض)، وقطب المشاتل (الجمعية المغربية الفلاحية لمشاتل الخضراوات)، إلخ، ويوجد مقرها بأكادير ورئيسها وغالبية مكنتها من كبار المنتجين والمصدرين الزراعيين بمنطقة سوس وفي مناطق أخرى. اكتسبت هذه النقابة تجربة في التعامل مع المعارك النقابية طيلة هذه السنوات، وأصبحت تتقن فن احتواء النقابة وزرع التفرقة بين العمال. تطرد النقابيين، وتعزل المناضلين، وتميز بين العمال والعاملات، وتحرم الناشطين منهم/هن من حقوق مثل المنح، والتعويضات، والساعات الإضافية، وترمي بهم للأشغال الشاقة ومهام كرهية، ووضع لائحة سوداء بأسماء النقابيين والنقابيات لتفادي تشغيلهم. احتواء الباطرونا أو من ينوب عنها بعض النقابيين عبر تمييزهم بامتيازات واغراءات لتدجين العاملات والعمال، وتقديم خدمات جليلة للباطرونا من قبيل افضال أي محاولة رد جماعي ومنظم وكفاحي ضد تعسفاتهما، وزرع الصراعات بين المناضلات والمناضلين. بل وتحميلهم المسؤولية في كل التعسفات التي يتعرضون لها بمربر أنهم أميون وجاهلون ومتخلفون، أي دون مستوى المطالبة بالحقوق والتنمّع بها. وتلجأ الى تدخلات القمع المباشر في الحالات المستعصية بالنسبة لها.

التشتت النقابي

تكمن إحدى معيقات العمل النقابي في تعدد المنظمات النقابية الذي يحول دون إنجاح المعارك وانتزاع مكاسب دائمة. فأمام جبروت الباطرونا ودولتها ليس أمام العاملات والعمال سوى وحدتهم النضالية والقضاء على التشتت الذي زرعه الأعداء الطبقيون في صفوفهم. ولبلوغ ذلك، لا بد من بناء تنسيقات كفاحية وديمقراطية في القواعد العمالية وتدعيم أواصر التضامن بين جميع نضالاتها كيفما كانت المنظمة النقابية التي تدعو إليها، والتشهير بمن يريد تكريس التفرقة، وتقوية جميع أشكال التعاون بين المكاتب القاعدية جهويا ووطنيا.

o توفير وسائل نقل تليق بالبشر
o تمتيع جميع العاملات والعمال الزراعيين بحقوقهم القانونية (صندوق الضمان الاجتماعي، الاقدمية، الحد الأدنى للأجور، الاعياد، العطلة السنوية...)

o توفير شروط السلامة والصحة في اماكن العمل
o توفير سكن اجتماعي وبنايات تحتية وقنوات الصرف الصحي والمدارس والمستشفيات لتغطية النقص الموهول. إنه تراكم أولي على طريق بناء نقابة بمقومات أساسية تسمح بالتقدم، وتحسين ظروف عمل وحياة آلاف العمال والعاملات الزراعيين وذوهم. ولكن هناك عديد من المخاطر محدقة بهذه التجربة نقدم الرئيسية منها.

عنفُ الدولة وتضييقها تعسفات السلطة وتدخلها بجميع الوسائل المعروفة لاجتثاث التجربة خصوصا مع المشاريع «الاستثمارية» الزراعية الكبرى التي تشهدها المنطقة، ووجود شركات متعددة الجنسيات في الإنتاج والتصدير، وتسويق مختلف المدخلات الفلاحية، ومحطات تلغيف، ووحدات تبريد كبرى ومحطة تحلية ماء البحر، إلخ، وما ينتج عن ذلك من تركيز للطبقة العاملة ستعمل السلطة قسارى جهدها كي لا تصاب بعدوى النضال الكفاحي والطبقي وتهدد الرساميل. تقف الدولة دائما إلى جانب الباطرونا الزراعية عبر مختلف مؤسساتها، قمع ومحاكم وتشريعات، إلخ، إذ لم يسجل أن توبع أي رب عمل لا يحترم حتى قانون عمل مفصل على مقياس مصالح الرأسمال، في حين توبع العديد من العاملات والعمال الزراعيين النقابيين بهم ملفقة، وحوكموا بالسجن وغرامات مالية. كما ان دور مفتشية الشغل غير زجري وغالبا ما يكون مواليا للباطرونا. كما تعرضت عدة معارك نقابية للقمع بعد تعذر إفضالها بالمناورات، والتماطل. هذا علاوة على رفض السلطات في معظم الأحيان تسليم وصول الإيداع للمكاتب النقابية

باطرونا زراعية جشعة معادية

للعمل النقابي

إن الباطرونا الزراعية المحلية والأجنبية منظمة في نقابة قوية هي الفدرالية البيمينية المغربية للخضر والفواكه المصدرة، والتي تضم أقطاب إنتاج رئيسية (الجمعية المغربية للمنتجين والمنتجين المصدرين

العمال الزراعيون: استغلال بشع ونخال نقابي لانتزاع

بقلم، أحمد أنور

الحقوق المفتوحة

مستمر منذ استرجاعه من الاستعمار سنة 1956، ومعلوم أن الاستجواز عليه جرى بطرق احتيالية يبيحها نظام حكم استبدادي عبر هيئات وحيازات تمنح لكبار الملاكين العقاريين. كما فوتت لها أراضي شركتي «صوديا» و«صوجيط» في مرحلتين 2005 و2008 بصيغة كراء طويل الأمد لمدة 40 سنة التي ستتحول حتما إلى تملك نهائي. هاتين الشركتين تأسستا بداية السبعينات في جزء من الأراضي المسترجعة وقد تقلص رصيدها ب 60 بالمئة من 305 ألف هكتار إلى 124 ألف هكتار في التسعينات وكانت تشغل 15 ألف عامل (منهم 11 ألف مؤقت رغم قضائهم سنين عديدة في هذا الوضع). وتعتبر هذه الأراضي من الأراضي الفلاحية الجيدة المجهزة والموجودة في المناطق المسقية وتم تفويتها ببخس الثمن لفائدة كبار البرجوازيين. (1)

وأعلن لاحقا عن مشروع «مخطط المغرب الأخضر» سنة 2008 الذي حدد من بين غاياته توفير 700 ألف هكتار إضافية وتجهيزها لصالح الرأسماليين باقتلاع الأراضي السلالية/ الجموع وهي أراضي عمومية بشكل عام يستفيد منها دوى الحقوق بشكل متساوي، ستم نهب تلك الثروة العقارية بخصوصيتها بطرق احتيالية عديدة. إننا إزاء أعظم مخطط نقل الملكية العقارية الجماعية إلى الرأسماليين الخواص منذ الاستعمار الفلاحي.

لقد استفادت البرجوازية الفلاحية من دعم متعدد الأوجه وفرته الدولة باستمرار، فالإعفاءات من الضريبة لعقود وتسخير المعاهد في خدمة كبار الرأسماليين بتأطير تقني وعلمي وتشبيد بنية هيدرولوجية ولوجيستية (السدود- قنوات نقل المياه- محطات تحلية مياه البحر- منح للتسويق الخارجي- مناطق صناعية...).

إن قدرة الرأسماليين على التصدير إلى الأسواق العالمية ومنافسة نظرائهم الأجانب مرده ليس تطبيقا كثيفا للتقنيات الحديثة، ولا بفضل إنتاجية عالية بل إن العنصر الأساس هو كلفة الإنتاج المنخفضة وبالتحديد الأجور المتدنية وشروط العمل القاتلة ونهب المال العام. الرأسماليون ينهبون كل شيء، ولن يكفوا عن الطالبة بالمزبد وما من رزع لجشعهم اللامحدود للأرباح إلا النضال العمالي عبر منظمات نقابية ديمقراطية وقوية الإنغراس.

(3) نماذج لنضالات عمالية تنصدي

لقانون الغاب الرأسمالي:

• عمال ديروك (DEROC) : طرد الكاتبة العامة للفرع المحلي ونقائين، واعتصام منذ 32 أكتوبر 2018 مازال مستمرادفعا عن الحريات النقابية وحق الرجوع للعمل

طبقي واهم. النقل من وإلى العمل يتم بوسائل تصلح لكل شيء إلا لنقل البشر في شروط سليمة وبالنظر لحالات الطرق المهترئة فلا يمر العام إلا بحوادث قاتلة تحصد العشرات من العمال ضحايا جشع الرأسماليين وتواطؤ دولتهم سندهم الأول والداثم. إن الإستغلال البشع الذي ترزح تحت نيره الطبقة العاملة في القطاع الفلاحي يمثل الشرط الضروري لاستمرار الرأسماليين في مراكمة الأرباح ودور الدولة أن تحرص على استمرار وضع القهر هذا، تترك الرأسماليين ينتهكون القانون بعلمته، وتتدخل لحمايتهم بقوة القمع باسم حرية العمل حينما يتوحد العمال للدفاع عن حقوقهم.

إن النقابيين الزائفين ينشرون أوهاما عن قدراتهم الخارقة في إيجاد الحلول لقهر العمال بادعاء خبرة في فن التفاوض مع الرأسماليين وتقديم أنفسهم لهم على أنهم أكثر تفهما وتعاوناً، هؤلاء إنما يخدعون العمال بيزرعون أكاذيب يعربها يومياً واقع العمال أنفسهم. إن جوهر الأمر يتعلق بالجواب على السؤال التالي كيف يجبر العمال الزراعيون الرأسمالي على التخلي عن جزء من أرباحه الطائلة لأجل زيادة الأجور وتحسين ظروف عمل الشغيلة؟ إن الرأسمالي طبعاً سيكون أكثر شراسة في الدفاع عن أرباحه لأنه يتقن عمليات الحساب ويدرك حجم الخسائر المالية التي سيحرم منها سنوياً إن أدى ما عليه من حقوق للعمال. فهل التفهم والتوسل سيفك عقد هذا الصراع؟ طبعاً لا. قوة النضال الطبقي العمالي وحدها ما يجبر الرأسماليين على التنازل مرغمين ولا شيء غيره. عكس ذلك يعني الاستسلام للقهر الذي يتعرض له عمال وعاملات المزارع، قهر يتجلى في أجر أقل وساعات عمل أكثر مما لدى عمال الصناعة، وظروف عمل قاسية، وفي حرمان نسبة كبيرة من التسجيل في الضمان الاجتماعي، وبالتالي حرمانهم من التأمين الإجباري عن المرض، والمسجلون أنفسهم محرومون من التعويضات العائلية، ناهيك عن الأوضاع الاجتماعية الكارثية (غياب السكن والمرافق الاجتماعية...).

(2) البرجوازية الفلاحية تهيب البلد ولا تترزح عن فرض استغلال قاسي للعمال

استفادت البرجوازية الفلاحية باستمرار من دعم وتسهيلات متنوع من الدولة. بالإضافة إلى فرض قانون شغل ظالم يمكنها من استغلال يد عاملة رخيصة وبوفرة، وضعت الدولة لصالحها سلسلة من السياسات هدفها تعزيز قوة هذا القسم من البرجوازية.

فقد تعرض الوعاء العقاري الوطني لنهب

للصحة والسلامة ويمتنعون عن توفير معدات وظروف العمل التي تحفظ حدا ادني من شروط السلامة فهم يتقشفون في صرف أموال إضافية طالما اليد العاملة موجودة بوفرة ويمكن استبدالها ببسر وتكاليف أقل. تهرب أغلب الشركات الرأسمالية من التصريح بكل العمال في صناديق التقاعد والتأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية أو لا تصرح تماماً فالرأسماليون يريدون أن يضيفوا لثرواتهم أموال تقاعد وأقساط تأمين العمال، ويمكن تخيل الأرباح السنوية التي يسرقها رأسمالي واحد يشغل فقط 100 عامل لتقدير الثروة الهائلة التي تسرقها البرجوازية من طبقة العمال.

إن الظلم القانوني الأصلي من جانب والتحايل على تطبيقه من طرف الشركات الكبرى ليس إلا قمة جبل القهر الذي تعانیه شغيلة العمال الزراعية، قاع بحرهما الاسن يتمثل في أن أغلب الشركات باختلافها تعتبر الحديث عن تطبيق القانون الظالم نفسه أحلاماً لا صلة لها بواقعنا. في هذا الدرك الجهني يشتغل غالبية العمال بلا أي حماية قانونية ولا صحية، يكدون إلى أن تنهالك أجسادهم أو أن يصحبوا من معطوبي الحرب الطبقية بسبب حوادث قاتلة أو أمراض مهنية فتاكة، ويذهبوا لحال سبيلهم ويسلموا أمرهم للقدر المعلوم الذي سيقهم إليه إخوان لهم في البؤس.

لكن حياة العمال لا تنحصر بمأساتهم في الضيعة أو في محطة التلفيف بل البؤس يطاردهم إلى أحيائهم السكنية حيث ظروف العيش القاسية والتمهيش المقصود جلية للأعين وحيث يظهر بالموس أن من ينتجون الثروات يحصلون على حياة بؤس أما الأقلية المالكة فتتعم بأرباح خرافية.

يقطن العمال أحياء سكنية في الغالب بنيت في ظروف استثنائية (20 فبراير 2011) أو بعد ارشاهم لمسؤولين فاسدين، وأغلب هذه الأحياء أقيمت فوق أراضي فلاحية تعرض أصحابها من صغار الفلاحين للإفلاس. لا وجود لقنوات الصرف الصحي وبعضها بدون ربط كهربائي، فضلاً عن معاناة مع كل دخول مدرسي بسبب الاكتظاظ ورفض قبول تسجيل بعض الأطفال... الطرق والأرصفة والتشوير الطرقي غير متوفر أما فضاءات الطفولة والشباب فهو ترف لا يجب الحلم به هنا.

أحياء تترك للجريمة الصغيرة ونقاط سوداء لتجارة المخدرات وأوكار الدعارة وكل مظاهر خمج المجتمع، الهدف منه تدجين وتدويخ أقسام من الوسط العمالي وابعاده عن قضايا طبقته بغرقه في الإدمان وأوهام البدائل السريعة لصعود

تخاض بسهل سوس خصوصاً منطقة اشتوكة منذ أكتوبر 2018 نضالات عمالية ضد استغلال لا يطاق يفرضه الرأسماليون على شغيلة القطاع. تُظهر تلك النضالات أن الرأسمال سواء التصديري أو الموجه للأسواق الداخلية، يملكه أجانب أو رأسماليون مغاربة، يوحد قاسمٌ مشترك، الإستغلال الكثيف، والإنتهاك الفظيع لقانون الشغل بعلاته، ومحاربة التنظيم النقابي كلما توحد العمال دفاعاً عن حقوق أولية تخفف عنهم قهراً يوماً لا يطاق.

(1) العمال الزراعيون بين ظلم قانون الشغل وغطرسة البرجوازية المنتهكة له دوما

يبلغ عدد أجزاء القطاع الفلاحي حوالي مليون عامل-ة زراعية وفق مصادر نقابية. هذا التزايد جعل بنية ونوعية الطبقة العاملة الفلاحية تشهد تحولات عميقة، مرتبطة بالتطورات المتعلقة بانتشار شركات الإنتاج الفلاحي الضخمة الموجهة للأسواق الدولية المستخدمة للطرق العلمية والتقنيات الجديدة ذات الصلة بأدوات الإنتاج والتسويق. وارتفعت بذلك أعداد الشغيلة المتخصصة والمؤهلين تقنياً، كما بدأت تظهر تركّزات عمالية بمثابة قرى عمالية فلاحية في سهل سوس خصوصاً.

يعاني العمال الزراعيون من ميز قانوني ظالم تحرس الدولة على أن يبقى مستمرا وأن لا يتغير. فالحد الأدنى للأجور في القطاع الفلاحي أقل من نظيره في القطاع الصناعي، كما أن مدة العمل القانونية أطول. فضلاً عن الحيف في تحديد ساعات العمل الإضافية. تهر الدولة ظلمها هذا باختلاف الخصائص حسب القطاعات الإنتاجية، لكن الحقيقة التي يحاول أعداء الشغيلة اخفائها بأكاذيبهم تلك تكمن في أن الدولة تريد أن تمكن البرجوازية الفلاحية من أرباح طائلة بخفض سعر كلفة الإنتاج من خلال تقليص أحد عناصره الأساسية عبر خفض كلفة أجور اليد العاملة التي لازال الإنتاج الفلاحي يعتمد عليها رغم التطور التقني بسبب كلفتها المنخفضة تلك.

إن خفض كلفة اليد العاملة له أوجه عديدة وهو مصدر وكنه الإستغلال البشع المنتشر في الفلاحة، يتشدد الرأسماليون على منح أجور بئيسة (أفضل الحالات من يتقيد بالأجر القانوني البئيس أصلاً وهم أقلية) لكن الأهم بالنسبة لهم أن تضل دونية الأجور دوماً على ذلك الحال بالرغم من الزيادات البسيطة التي قد يضطروا لدفعها. كما أن رفع وثيرة الإنتاجية دون زيادة الأجور أحد الأساليب التي تعتمد على تطبيقها الشركات الكبرى باستعمال منهجية العمل بالأهداف. يرفض البرجوازيون وجود لجان حقيقية

نظم الفرع المحلي لنقابة العمال الزراعيين التابع للجامعة الوطنية للقطاع الفلاحي عددا من الصيغ التضامنية التضامنية مع اعتصامي شركة ديروك وصوبروفيل عبارة عن وقفات بمرکز خميس آيت عميرة، ونظم قافلتين عماليتين الأولى الى شركة ديروك والثانية الى شركة صوبروفيل، بالإضافة إلى حملات دعم مادي وزيارات تضامنية من باقي فروع العمال الزراعيين العديدة. كما نظمت الهيئات النقابية والجموعية والسياسية قافلة تضامنية من أكادير بمشاركة هيئات ومناضلين من المناطق القريبة وكذا مبادرات الدعم من لجنة التضامن من بيوكري التي تقوم بزيارات دعم لمحركة عمال صوبروفيل. يسجل ضعف تضامن باقي نقابات العمال الزراعيين باستثناء المحركة الموحدة بمحطة التلغيف لشركة

kili prim بل إن تمللا تلقائيا لعمال ينتمون لنقابة الاتحاد الوطني للشغل بشركة Deroc دفعت الكاتب المحلي لتلك النقابة إلى التدخل ليضغط ويمنع المنخرطين من المشاركة في خطوة تضامنية دعما لإخوانهم. كما أن التضامن الوطني غائب سواء من نقابة العمال الزراعيين في المناطق الأخرى وسواء من فروع النقابة الأم فلا وقفات ولا بيانات تضامنية ولا جمع الدعم المالي ولا زيارات المساندة ما عدا حضور أعضاء من الفرع الجهوي أو الزيارات التنظيمية لبعض أعضاء المكتب الوطني.

النقابة العمالية لم تستهذب بعد حاضنتها الشعبية في الأحياء السكنية لتحسيسها بأوضاع العمال، وتعبأها للتضامن مع النضالات كما هو الحال في تاريخ الحركة العمالية التي تكون القرى العمالية سندا غنيا للمعارك العمالية.

أما الإعلام فيمثل نقطة ضعف، فالإعلام النقابي منعدم والإعلام الراجح غارق في الأثارة وأحداث المجتمع السطحية باستثناء صفحة الفرع المحلي للعمال الزراعيين التي تنقل أخبار المعارك المحلية والمحطات التنظيمية فالعمال الزراعيون بلا لسان يعبر عن حالهم ومطالبهم ويرفع وعيمهم النقابي والسياسي العام.

يحتاج عمال الزراعة الذين يمثلون أعظم توسع للنقابة في القطاع الخاص بعد الضربات التي أصابت القلاع الكبرى للنقابة بعد تفكيك قطاع النسيج وما نزل على قطاع تصبير السمك، يحتاج، إلى مساندة كل أنصار النضال العمالي مساندة تعزز قوة وصلابة المنظمات النقابية للعمال الزراعيين.

نفسر أن شركات تحقق أرباح طائلة لا تتردد في سرقة صريحة لساعات العمل غير المؤدة عنها وللساعات الإضافية بل واستهتار إجرامي بحياة البشر بعدم توفير أبسط شروط الصحة والسلامة؟

إن رأسمالي الزراعة مصررون على الدفاع عن استمرار شروط استغلال لا إنسانية، ولا يترددون في المطالبة بالمزيد دون أن يعترهم أدنى خجل، فبين الحين والآخر تطالب بإعفاؤها من مستحقات الضمان الاجتماعي الذي لا تطبقه إلا قلة وتدافع عن تهمها المخزي في أداء الضرائب ولا تكف عن النواح عن أزمة القطاع وتلج على ضرورة أن يبقى صنوبر الدعم العمومي يصب في أرضتها. يتدرب صغار الرأسماليين بتخمة الأسواق وبوار المنتج وغلاء أسعار الأسمدة وارتفاع ثمن المياه وأكلاف كراء العقارات فترى في استغلالها للعمال الميامين، بلا أية حماية قانونية ولا حقوق اجتماعية الذين يسقطون ضحايا حوادث النقل القاتلة أو بسبب حوادث الشغل المميتة ويتركون وأسرههم يواجهون مصيرا معلوما، ترى أنها مجبرة وليست مخيرة. أما كبار الرأسماليين والشركات العالمية فهي تحترم ميثاقا ضمينا يضم الرأسماليين بالبلد فهم حريصون على أن تبقى أجور وظروف عمل أجراءهم عند حدود القانون الظالم وتستعين بشركات الوساطة لتخرق القانون بدعوى أنهم ليسوا عمالها مما يسمح لها بالتباهي باحترام القانون إزاء قلة مما تشغلهم مباشرة وبث الانقسام في صفوف الشغيلة.

تمثل الشركات الزراعية الكبرى التي تشغل يد عاملة كبيرة وتدمج طرق وتقنيات إنتاج متطورة والتي تحوز على حصص عالية من التسويق الدولي والمحلي مركز ثقل النضال النقابي، فهي تدمج عمال شباب مستواهم الثقافي أعلى، كما تجربها منافسة الشركات على تحسين سجلها عبر إجراءات جزئية لنيل بعض شواهد الجودة المؤدى عنها ولتلميع صورتها و إخفاء حقيقة الواقع، لكنها في بحر الإستغلال الخطير الساندة في القطاع الفلاحي يمثل ذلك تحسينات هامة (الحصول على بطاقة الشغل-التصريح لدا الضمان الاجتماعي-العطل المؤدى عنها- التعويض عن الأقدمية ..)، كما أن وزن تلك الشركات الاقتصادي ودقة طرقها التديبيرة يمنح للنقابة العمالية قوة ضغط هائلة تسمح بانتزاع مكاسب من شأنها تحسين دخل العمال وظروف عملهم وكلما حققوا مكاسب على هذا الصعيد كلما كانوا مثالا للاقتداء بالنسبة لعمال الشركات والضييعات الصغيرة مما يخلق شروط نضال يشمل كل العمال الزراعيين لأجل فرض حقوقهم المهذورة ووقف شروط استغلال تعود للقرون الغابرة.

(4) التضامن العمالي، الوحدة النقابية والدعم الشعبي والإعلامي اختلال وجب تقويمه.

الأول شركة صوبروفيل والثاني روزافلور. (idyl) تتوفر على أزيد من 60 وحدة إنتاجية مساحتها الإجمالية تقدر ب2500 هكتار منها 1500 هكتار مخصصة لأشجار الفاكهة (الخوخ، البرقوق، المشمش، العنب) و1000 هكتار مغطاة بالبيوت البلاستيكية (الطماطم، الفلفل، الفاصوليا...)، تنتشر بكل من أكادير، الداخلة، مراكش، شيشاوة، بودنيب.. تعد اغراسها من الفواكه والخضر وفق أحدث التقنيات في مشتل ينتج 8 مليون غرسة في السنة. يعالج الإنتاج بمحطتي التلغيف بخميس ايت عميرة وبيوكري كما تتوفر على 1100 متر مربع من مخازن التبريد بجنوب فرنسا، واسطول شاحنات مجهزة بمعدات التبريد للتوزيع في الأسواق الأوروبية، تشغل بين 8500 و9000 عامل في فترة دروة الإنتاج (حسب معطيات 2006).

عرفت صوبروفيل سلسلة نضالات عديدة عبر السنين منذ 2008، فقد أعلنت الشركة الحرب على العمل النقابي بطرد عدد من أعضاء مكاتب الضييعات فرد العمال بأشكال نضال بوقفات أمام إدارة الشركة ووقفات لساعة في أماكن العمل في فبراير 2008، كما اعتصم 17 عامل-ة في مارس 2008 أمام الإدارة، ونظمت وقفة يوم 15 ماي 2008 تعرض خلالها المعتصمون لهجوم من طرف 40 شخص سخرتهم للإعتداء على العمال كما دهس مالكةا بريك بوش 06 عاملات بسيارته مما خلف كسر عامل وعاملة. اعتقلت الدولة 10 عمال حكمت على 05 بشهرين مع وقف التنفيذ وغرامة 500 درهم والسجن النافذ لمدة شهر وغرامة 17000 درهم في حق ثلاث عمال وحكم بالسراح على الباقيون. كانت مطالب العمال تتضمن التصريح بالعمال في الضمان الاجتماعي وأداء ثمن الساعات الإضافية وتسلم بطاقة الشغل وارجاع النفايين المطرودين.

بعد أزيد من عقد يعتصم عاملات وعمال صوبروفيل لأجل الدفاع عن حقهم في العمل بأماكن عملهم ضدا على حيل الشركة التي تريد التخلص منهم بإجبارهم على الانتقال للعمل بالضييعات بذريعة نقص حصص العمل بمحطة التلغيف والحقيقة ان الهدف دفع العمال ات دوى الاقدمية الى مغادرة الشركة تحت ضغط التضال المستمر للدخل.

لجأت الشركة مرة أخرى الى الهجوم على المعتصم بتسخير عناصر مرتزقة شنت هجوما ليليا على المعتصمين بغاية تفكيكه وكسر عزيمة العمال الذي يواصلون معركتهم في ضل ظروف قاسية. المطالب العمالية في كل المعارك السالفة الذكر هي من أبسط الحقوق، فأى جحيم هذا يضطر فيه العامل بعد عمل شاق إلى خوض النضال لينتزع أجورا بتياسة مستحقة؟ وأي عالم كرهه يجبر فيه العمال على الاعتصام ليسد الرسمالي مستحقات صناديق التقاعد؟ وكيف

فرع مجموعة Delassous المتخصصة في إنتاج وتلفيف وتصدير العديد من أنواع الحوامض والبواكر والورود، لها وحدات إنتاجية بكل من مراكش وبني ملال وأكادير وسيدي سليمان وأزمور الدار البيضاء والرباط. املاكها تفوق 2000 هكتار تعود ملكيتها لورثة بناني سميرس أحد أقطاب كبار البرجوازية الفلاحية (2).

للشركة تاريخ أسود في خرق قانون الشغل والاستعانة بالدولة سواء بقمع مباشر للعمال أو بإحالتهم على المحاكم بتهم باطلة كلما توحدوا دفاعا عن حقوقهم، واجبنا التذكير بقمع عمال ضبيعة لاكليمانيين 10 دجنبر 2004 المتواجدة بأزمور الطريق الساحلي إلى الجديدة، كما يجب التذكير بسلسلة حملات طرد المناضلين النقابيين بشركة ديروك نفسها في غشت 2005 ومرة أخرى في يناير 2006 وأخيرا في سنة 2012 حيث أقدمت على طرد الكاتب العام الذي قضى 16 سنة من العمل بالشركة بمجرد تشكيل المكتب النقابي مصحوبا بعضوة المكتب الحديث. تعتبر الشركة التنظيم النقابي مسموحا به مادام مجرد ديكور لتزيين وجه الشركة، ويكتفي بفتات لا يمس أرباحها السمينية. لكن، النقابة بمحطة التلغيف مجرمة بشكل مطلق. تعلن الشركة حربا مسعورة على كل تأسيس النقابة بالمحطة ولا تتردد في اللجوء لكل السبل حتى تتخلص منها. فمادام يثير خوف الشركة بضخامة ما تحققه من أرباح؟ انها لا تريد المس بما تفرضه من انتهاك سافر لقانون الشغل الذي سيكون هدف أي نقابة حقيقية، تريد إخفاء أوضاع خرق الحقوق البسيطة لمئات العمال الذين تشغلهم عبر شركات الوساطة، لا تريد من يفضح سرقات ساعات العمل الإضافية وسرقة ساعات العمل بطرق احتيالية، ولا تريد من يعرى انعدام ظروف الصحة والسلامة التي تخلف حوادث كارثية تنتكر لضحاياها.

هذا هو السر وراء الحرب الأخيرة بطرد العمال النقابيين، إنها ضربة استباقية لمنع عمال الشركة من نقابة قوية تدافع عن حقوقهم تضم عمال الضييعات ومراكز التلغيف.

• عمال صوبروفيل: (SOUPROFIL): ضد خطة الباطرون للتخلص من العمال الاقدم باختلاق خدعة قلة الإنتاج بمحطة التلغيف واجبار العمال على الانتقال للعمل بالضييعات الفلاحية

• عمال روزافلو (ROSA FLEUR): النضال لأجل أداء الأجور في موعدها وتأدية مستحقات الضمان الاجتماعي

شركة صوبروفيل (SOUOPROFIL) وروزافلور (ROSA FLEUR) وفيرماسا (VERMASSA) هي فروع لشركة ايديل (IDYL) ذات الرأسمال الفرنسي المغربي تأسست في 1996 كان يديرها المتوفي بيوش بريك (PUCH PIERRICK) وشريكه الرأسمالي (الحسن الدرهم) انتهت علاقتهم إلى فسخ الشركة بتولي

- (1) - رشيد الحنصالي المناضلة عدد 01 وعدد 02 وعدد 21.
- (2) - للمزيد انظر المناضلة عدد 3
- (3) - للمزيد انظر المناضلة عدد 11

ماذا خلف الضجيج الكاذب حول الاتفاقيات الجماعية

جريدة المناضل - السبت 23 مايو 2009

جماعية في أماكن العمل. وتجب الإشارة إلى أسماء الموقعين عليها وتاريخ إيداعها ومكانه، ووضع نسخة منها رهن إشارة العمال. يمكن للجمعيات الاطلاع على الاتفاقية الجماعية مجاناً والحصول على نسخة منها بعد أداء الصائر.

--5 مدة الاتفاقية الجماعية
ثمة 3 أنواع من الاتفاقية الجماعية حسب مدتها: محدودة المدة وغير المحدودة والمرتبطة بانجاز مشروع. الاتفاقية غير محددة المدة يمكن أن يلغها أحد الطرفين، شرط إخبار الطرف الآخر قبل شهر، وإبلاغ المحكمة ووزارة التشغيل.

وإذا تعددت الأطراف الموقعة من جانب على الاتفاقية غير المحددة، فإنها لا تلغى إلا بعد تخطي آخر موقع من الجانب الذي يريد الإلغاء.

الاتفاقية محددة المدة لا تتجاوز 3 سنوات. وعند انتهاء مدتها يستمر مفعولها باعتبارها اتفاقية غير محددة ما عدا إذا نص على خلاف ذلك.

الاتفاقية المرتبطة بانجاز مشروع تنتهي بانتهائه. وإذا تجاوزت 3 سنوات فإن الاتفاقية تعتبر أنها عقدت لـ 3 سنوات. إذا ألغيت الاتفاقية الجماعية أو انتهت يستمر مفعولها إلى غاية توقيع اتفاق آخر فردي أو جماعي.

--6 الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية
يمكن لأي رب عمل (أو منظمة أرباب عمل) ولأي نقابة عمالية أن تنظم إلى اتفاقية جماعية سبق توقيعها. وعلى المنضم أن يخبر برسالة مضمونة الأطراف الموقعة أصلاً والمحكمة والوزارة. ويصبح الانضمام سارياً بعد يوم من إعلام الوزارة.

--7 تمديد الاتفاقية الجماعية
يجب على وزير التشغيل أن يجعل اتفاقية جماعية مطبقة في مهنة بكاملها إذا كان أرباب العمل الموقعين عليها يشغلون أكثر من ثلثي عمال المهنة. ويمكن للوزير تعميم اتفاقية جماعية إن كانت تهم بالأقل نصف عمال مهنة ما بعد استشارة منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال ومجلس المفاوضات الجماعية.

--8 المجلس الأعلى للاتفاقية الجماعية
بدأ أعماله بحضور ممثلي الاتحاد المغربي للشغل، والاتحاد المغربي للتجارة والصناعة التقليدية، والكونفدرالية العامة للاقتصاد المغربية، وممثلي مختلف الوزارات. وكان ذلك دون قانون منظم يوم 12 نوفمبر 1957 إلى غاية 12 أبريل 1958. عقد خلالها 18 اجتماعاً. وأدت أشغاله، عبر مفاوضات

الاتفاقية الجماعية على جميع العمال، سواء منخرطين بالنقابة التي أبرمتها، أو منتمين إلى نقابة أخرى أو لا منتمين. ويمكن لأي من الطرفين، ولأي شخص، رفع دعوى ضد غير الملتزم بالتطبيق، وإن يطلب تعويضاً عن الضرر.

إن أي تغيير في الوضع القانوني لرب العمل (كبيع المقاولة لرب عمل جديد) أو تغيير النقابة الموقعة، لا يغير من لزوم تطبيق الأطراف للاتفاقية. ويمكن لكل من يهمه الأمر، من أرباب العمل أو العمال، أن ينضم إلى اتفاقية جماعية وقعتها آخرون، ويصبح بموجب انضمامه ملزماً بتنفيذها. ويصبح كل رب عمل انضم إلى منظمة لأرباب العمل ملزماً بتنفيذ الاتفاقية الجماعية التي أبرمتها المنظمة المذكورة. استقالة رب عمل من منظمة لأرباب العمل لا يعفيه من مواصلة تطبيق الاتفاقية الجماعية.

وإذا طلب أحد الطرفين ذلك، يمكن للوزارة أن تبعث مفتش الشغل، أو موظفاً لديها، لحضور المداولات والمساعدة على الاتفاق. ويمكن للوزارة أن تكون داعية إلى اجتماع لعقد اتفاقية جماعية إذا طلب ذلك أحد الطرفين.

يمكن إذا طلبت الأطراف كلها أن تكلف الوزارة مفتش الشغل بالحرص على تطبيق ما يتعلق بالأجور (فقط) في الاتفاقية الجماعية

--2 أهلية النقابة لإبرام الاتفاقية
باسم العمال

تبرم النقابة الاتفاقية باسم العمال، أما لأن قانونها الأساسي ينص على ذلك، أو لأن الأعضاء فوضوا لها الأمر، كل باسمه الخاص أو بقرار بعد مداولات في النقابة. وعند انتفاء الحالات الثلاث تكون الاتفاقية صحيحة بعد مصادقة النقابة عليها بقرار خاص.

3- شروط الاتفاقية الجماعية
شروط الاتفاقية الجماعية أن تكون مكتوبة، وأن يتم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية المختصة بالمنطقة التي تعينها الاتفاقية، وبوزارة التشغيل بالرباط. وهي لا تطبق إلا بعد 3 أيام من إيداعها بالوزارة. وهذه الشروط قائمة أيضاً بخصوص كل تغيير للاتفاقية يجب أن تعين الاتفاقية مكان تطبيقها. إذا لم تفعل تطبق في دائرة المحكمة التي أودعت بها. ولا تطبق في دائرة محكمة أخرى إلا إذا أودعها فيها كلا الطرفين.

4- الإعلام بوجود الاتفاقية الجماعية
يجب تعليق إعلان بوجود اتفاقية

بعقود العمل الفردية، خطوة نحو تجميع القوة العمالية الكفيلة بصيانة التشغيل من الاستغلال المفرط. تكرر الاتفاقية الجماعية انتزاع العمال مكاسب تتجاوز ما ينص عليه قانون الشغل.

لكن يجب ألا تقيد الاتفاقية الجماعية لجوء العمال إلى سلاحهم التقليدي: الإضراب. فغالباً ما يسعى أرباب العمل إلى ربط إبرام الاتفاقية الجماعية بشرط امتناع العمال عن الإضراب. فمقابل تنازلات يسعون إلى إدخال بنود حول التحكيم الإجباري لتفادي الإضرابات [التحكيم في مدونة الشغل ليس إجبارياً]. لكن لا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تلغي الإضراب، فالتزام العمال يقتصر على ما ورد بالاتفاقية. أي أنه إذا وجب انتظار انتهاء مدة الاتفاقية الجماعية لإعادة طرح ما تضمنته على بساط التفاوض والنضال، فلا شيء يمنع الإضراب للمطالبة بمطالب جديدة أو لإرغام رب العمل على تنفيذ التزاماته. وفي جميع الأحوال يظل كل شيء ممكناً ما دامت المسألة كلها كامنة في ميزان القوى بين العمل ورأس المال.

أرباب العمل يعتبرون قانون الشغل مناصراً للعمال، ومرهقاً لكاهل المقاولة بتحملات ثقيلة، وأنه يجب ألا يزداد إقبال كاهلها بالاتفاقيات الجماعية. لذا لا يقبل البرجوازيون الاتفاقيات الجماعية إلا تحت الضغط وإذا بدا لهم أنها توفر هدنة في مواجهتهم مع العمال، أو يفرغونها من أي محتوى بإغراقها بمواد قانون الشغل نفسه.

إبرام الاتفاقية الجماعية يعني إرغام رب العمل على التفاوض حول علاقة العمل بنقلها من المستوى الفردي، حيث وضعها القانون، إلى المستوى الجماعي، أي استبدال نسبي لإرادة رب العمل المنفردة بالتنظيم الذي يتفق عليه الطرفان، لذا فلا بد من نقابة قوية للوصول إلى اتفاقية جماعية حقيقية.

الاتفاقية الجماعية بقانون الشغل المغربي

الاتفاقية الجماعية وأطرافها: الاتفاقية الجماعية منظمة بالمواد 104 إلى 134 من مدونة الشغل. وهي ليست سوى نقلاً لظهير 17 أبريل 1957 مع بعض التعديلات غير الجوهرية.

الاتفاقية الجماعية اتفاق مكتوب بين العمال (ممثلين بنقابتهم) وأرباب العمل (كفرد أو ممثلين بنقابتهم) يتناول ظروف التشغيل والعمل. وعلى الطرفين تجنب كل ما يعيق تطبيقها. وتطبق

مثل التشغيل الهش، المباشر أو عبر شركات السمسرة في اليد العاملة إما يسميه قانون الشغل الوساطة في التشغيل، إحدى أفلاك الأسلحة لدى البرجوازية لإضعاف الطبقة العاملة تنظيمياً وفرض معدلات استغلال فائقة. وقد كانت مدونة الشغل، التي تعتبرها البيروقراطيات النقابية مكسباً، خطوة كبيرة في تعميم الشغل الهش. وثمة في الواقع أضعاف ما تتيحه مدونة الشغل، حيث انتشرت عقود العمل الموقعة على بياض وأشكال عديدة من التحايل لإخضاع العمال كلياً للمشيئة المستغليين.

وقد تجلى اثر هذا التهيش في تراجع العمل النقابي بالقطاع الخاص على نحو مخيف. فيما يتعرض ما تبقى من تنظيم نقابي للقمع من جهة ومحاولات الترويض من جهة ثانية. وفي ظل ميزان القوى هذا المختل لصالح أرباب العمال، تصاعدت الدعوات إلى إبرام اتفاقيات جماعية لا سيما بالقطاعات التي لم تطفأ بها جذوة الكفاح. فبعد النهوض العارم لنساء معامل التصبير في أسفي على اثر قرار إدارة الضمان الاجتماعي المؤدى إلى الحرمان من التعويضات العائلية [انظر المناضل-5 عدد 22]، ومع تداعيات أزمة الرأسمالية، لا سيما تراجع الطلب الأوروبي على صادرات المغرب، سارع أرباب عمل قطاع التصبير إلى نفض الغبار عن مشروع اتفاقية جماعية مع الاتحاد المغربي للشغل، وجرى توقيعها بتبديل وزارة التشغيل يوم 24 مارس 2009 [انظر المقال الخاص بالموضوع بهذا العدد]. وفي الآن ذاته، وفي سياق مطبوع بالضغط الفائق على العمل النقابي بالمزارع الرأسمالية بسوس، تجرى الاستعدادات لإبرام اتفاقية جماعية مع نقابات القطاع.

إن الطابع المناق والمخادع لكل هذه الضجة حول الاتفاقيات الجماعية جلي بالنظر إلى كون أرباب العمل لا يطبقون حتى قانون الشغل، فما بالك بالاتفاقية الجماعية التي يفترض، بحكم تعريفها ذاتها، أن تتضمن أكثر مما ورد في قانون الشغل.

لتوضيح مختلف أوجه المسألة نعرض لماهية الاتفاقية الجماعية ولواقعتها في المغرب.

ماهية الاتفاقية الجماعية
يظل العمال كأفراد مشتتين في مواجهة رب العمل، ضعفاء، وفريسة لأبشع استغلال مع ما يترتب عنه من بؤس وأهوال. لذا يمثل التفاوض الجماعي وتوقيع اتفاقية جماعية، بدل الاكتفاء

العمل بإشراف السلطة المحلية، وهي توقع بحضور مفتش الشغل أو عامل الاقليم. وهي دائما تنص على احترام قانون الشغل وإرجاع المطرودين إلى عملهم. انها لا تتضمن أي التزام مستقبلي ولا أي تنظيم لعلاقات الشغل بمقتضيات جديدة. انها ليست اتفاقيات جماعية لا مضمونها ولا شكلا، اذ لا تودع بالمحاكم والوزارة. وثمة من البروتوكولات ما يتناول جزئيا تنظيم العمل او بعض المزايا للعمال مما يقرها من الاتفاقية الجماعية لولا انعدام شروط الايداع. البروتوكولات ومحاضر الاجتماعات هي احدى اوجه ضعف الحركة النقابية ليس الا. وهي اداة بيد السلطة البرجوازية لامتناس غضب العمال والإيقاع بهم في فخ الوعود الكاذبة.

من أجل اتفاقيات جماعية حقيقية: ان حالة الضعف التي توجد بها النقابات العمالية اليوم لا تنبؤ سوى باتفاقيات جماعية مسخ، وحتى اتفاقيات تكبل العمال بلا مقابل حتى. قانون الشغل ذاته لا يطبق، والهشاشة بلغت مستويات كارثية حتى في المقاولات الكبرى بلجونها الى مقاولات من باطن والى شركات السمسة باليد العاملة، فكيف الحديث عن اتفاقيات جماعية؟ لن تقوم قائمة لاتفاقيات جماعية حقيقية دون تنظيم نقابي قوى، أي دون لم أشتات الحركة النقابية، و توطيد عرى التعاون بين النقابيين من مختلف الانتماءات، وتحطيم أسوار الصين التي تقيمها البيروقراطيات حتى بين النقابات القطاعية داخل كل اتحاد نقابي على حدة، وبناء التضامن العمالي إبان المارك، ونصرة ضحايا القمع البرجوازي المتصاعد. هذا ما سيعيد للعمال الثقة في قواهم، ويؤهل من ثمة منظماهم على ابرام اتفاقيات جماعية تعزز المكاسب، وما سوى ذلك سيعزز الوسائل المستعملة لإذلال العمال وفرض استغلالهم.

عام 1971 اخبر وزير الشغل أن عدد الاتفاقيات الجماعية سارية المفعول لا تتجاوز 30 ، تنطبق على 13600 عامل، مضييفا انه ما عدا الاتفاقية الجماعية الخاصة بقطاعات الكتاب والبنوك والمحروقات، تبقى الاتفاقيات التي تطبق فعلا قليلة جدا. ويعود هذا



إلى ضعف الحركة النقابية وهجوم أرباب العمل الذين يرفضون تجديد الاتفاقيات ، كما حصل في قطاع البترول والغاز ، وادى إلى نزاع دام 3 اسابيع عام 1965. وكذا في مصرف المغرب عام 1973. وحسب الكافوني القيادي في ك.د.ش سابقا، لم يتم توقيع أي اتفاقية جماعية من 1960 إلى 1973-1974. اما ما كان يسمى بمجلس الشباب والمستقبل، ف عددها لا يتجاوز حاليا 13، وانها لا تودع لدى المحاكم والوزارة، ولا يجري تجديدها، ألخ. بينما يشير عبد العزيز العتيقي إلى ندرة الاتفاقيات قائلا: «لا نكاد نتعرف الا على 6 اتفاقيات سارية المفعول حاليا: البنوك، السكر، ساتيم، مشيرا إلى انعدام أي تمديد للاتفاقيات واي عمل بتوصيات المجلس الأعلى. لا بل لم يتم تمديد الاتفاقية الجماعية للبنوك رغم توفر الشروط التي ينص عليها القانون.

هذا من حيث الكم ، اما من حيث النوع، فغالبا ما اقتصرت الاتفاقية الجماعية بالمغرب على تنظيم العلاقة بين النقابات العمالية وأرباب العمل وفقا لما ينص عليه قانون الشغل ذاته، دون اضافة حقوق او مزايا تزيد عن الحد الأدنى الا قليلا.

هكذا تحولت الاتفاقية الجماعية من عنصر لتطوير قانون الشغل، مع تطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية، بسد اوجه النقص فيه و/ أو توسعه لما فيه مصلحة الاجير، إلى استنساخ للحقوق المخولة قانونيا ، وهذا علامة على مستوى اختلال ميزان القوى لغير صالح العمال.

محاضر الاجتماعات والبروتوكولات كبديل للاتفاقيات الجماعية في ظل تراجع الاتفاقيات الجماعية انتشرت ظاهرة البروتوكولات ومحاضر الاجتماعات بين النقابات وأرباب

العمال حديثي العهد بالعمل النقابي. إذ يحلو لبعض المشفقين على البؤس العمالي، من أساتذة الجامعات، أن يرجعوا الفضل في المكاسب التي حصل عليها العمال في نهاية الخمسينات (السنوات الخصبة لبداية الاستقلال كما يسميها الاتحادي المختص بقانون

الشغل عبد العزيز العتيقي) إلى وجود بعض الوطنيين في الحكومة. يقول العتيقي: «كان وراء هذه الانجازات إرادة سياسية وتوافق اجتماعي بين الأطراف المهنية لكن الأجهزة الحكومية لعبت دورا أساسيا في ذلك(2)». وهذا عين ما يذهب إليه الأستاذ عبد اللطيف خالفي في كتابه «الوسيط في علاقات الشغل الجماعية (3)

ما يجهله أو يتجاهله مروجو هذه الأفكار هو أن وجود أناس في الحكومة في فترة ما لا يفسر شيئا بل هو ذاته بحاجة إلى تفسير. فوجود عناصر من المعارضة بالحكومة بعد انصراف الاستعمار القديم هو نفسه نتيجة لموازن القوى آنذاك، أي انه نتيجة لقوة المنظمات العمالية والشعبية ونضالها. ولم تكن حكومة عبد الله إبراهيم سوى تنازلا قدمه المخزن ، لتشتيت معارضيه من جهة، ولتفادي الأسوأ من جهة ثانية. والإلماذا انعدمت الإرادة السياسية بعد تقزيم المنظمات الشعبية وهزيمها وإفساد الحركة النقابية بتشجيع بتفرطها؟

نعود إلى متابعة تطور الاتفاقيات الجماعية على ضوء تطور موازين القوى. فمدالك ولحد الآن، تواصل تراجع حركة الاتفاقيات الجماعية. هذا علما أن المجلس الأعلى للاتفاقيات الجماعية لم يبق له دور منذ 1960. وتم تجميد اتفاقيات عديدة. وفي 3 سنوات التي أعقبت صدور ظهير الاتفاقيات الجماعية لم يتجاوز عدد الاتفاقيات 30. وكان أغلبها في فروع مهنية (النقل- المحروقات- الصيدليات) وعدد آخر ضئيل في المقاولات مثل معمل لاسافت للنسيج بالرباط، وكوزيما لصناعة السكر بالبيضاء. ولم يتم توقيع أي اتفاقية جماعية على المستوى الوطني.

بين النقابات العمالية وأرباب العمل، إلى صياغة اتفاقية جماعية نموذجية في شكل توصيات، أي أنها غير ملزمة] راجع نصها بالجزء الثالث من كتاب محمد سعيد بناني- قانون الشغل بالمغرب ص 399]، ولم يصدر القانون المنظم لهذا المجلس سوى في 29 نوفمبر 1960. ولم يجتمع ولا مرة منذ تأسيسه إلى غاية 6 مايو 1999. واستمر مع ذلك انتفاء أي دور فعلي لهذا المجلس.

ونشير إلى أن وزارة الشغل أعدت في السنوات الأخيرة مشروع اتفاقية نموذجية شكل تراجعا حتى عن نموذج 1957 وقدمته للنقابات العمالية. أعطت هذه رأيا وظل الأمر دون متابعة.

و وقع الاتفاقيات الجماعية بالمغرب في البدء كان النضال:

عقدت أولى الاتفاقيات الجماعية بالمغرب في يونيو 1936، أي قبل إصدار أول ظهير منظم لها (صدر عام 1938)، وذلك في سياق الزخم النضالي الهائل الذي مثلته إضرابات 1936 بفننسا، التي أجبرت البرجوازية على تقديم تنازلات هامة خوفا على الأساسي: الملكية الخاصة والسلطة السياسية. ظهير 1938 استثنى المغاربة، لكن جرى عمليا تمديد مفعول بعض الاتفاقيات ليشمل المغاربة. واستثنى العمال الزراعيين.

قلة الاتفاقيات الجماعية فيما بين ظهير 1938 وظهر 1957 لم تبرم سوى 11 اتفاقية جماعية. رغم قلة وتشتت المعلومات حول الاتفاقيات الجماعية، تشير كل الدلائل إلى تراجع الاتفاقيات الجماعية مع تقدم سنوات الاستقلال الشكلي.

كانت بداية هذا الاستقلال غنية بالاتفاقيات الجماعية، حيث عقدت منها 90 عام 1956 بالقطاع الفلاحي. فموازن القوى آنذاك (قوة الاتحاد المغربي للشغل وعدم استكمال إرساء ركائز سلطة الاستعمار الجديد) حفزت العمال الزراعيين للنضال، لا سيما مع انعدام أي قانون للشغل بالقطاع الفلاحي (ظهر أول قانون بالقطاع عام 1958 معتمدا في صياغته على الاتفاقية الجماعية بالقطاع الفلاحي بمكناس). هكذا سعيًا من الدولة والمعمرين إلى السلم الاجتماعي(1)

تم توقيع ذلك الإعدد من الاتفاقيات الجماعية، بدءا بتلك المبرمة في منطقة زرهون وسلا ومراكش في ابريل 1956. وعقدت 5 اتفاقيات هامة بالقطاع الصناعي قبل صدور ظهير 1957. وعقدت 27 اتفاقية بين 1957 و1961. لا بد أن نقف هنا لتبديد بعض الضباب الذي قد يضعف الرؤية لدى