



المناضل

Almounadil-a

جريدة عمالية-نسوية-شبيبية-أممية (Morocco)

تحرر الكادحين من صنع الكادحين أنفسهم

جريدة المناضل-ة، مدير النشر: اسماعيل المنوزي، 02 غشت 2024

بعد ربيع قرن إقامته... كاسميل خير نفوس الطبيعة الحاملة بحرهما الاشتراكي الثوري

تقرآن-ون في هذا الملف

• الاتفاق القطاعي بين
الحكومة التنسيق
النقابي الوطني (الصحة):
استسلام ناجز

• عناصر
استراتيجية
لتعبئتنا من
أجل فلسطين

• عزّل
أمام طاحونة رأس
المال، ورغم الحصار،
والتعقيم، شغيلة طوب
فوراج في منجم بوازار
يوصلون الاضراب
المفتوح



• موابة لإضراب شغيلة طوب فوراج المفتوح بمنجم
بوازار: مرض السيلكوز يفتك تدريجيا بحياة العمال

• المسألة النقابية منذ عام 1955 ودور الاتحاد الوطني للقوات الشعبية
والحزب الشيوعي وحزب الاستقلال



بعد ربع قرن إضافية... لا سبيل غير نهوض الطبقة العاملة بحزبها الاشتراكي الثوري

افتتاحية المناضل-ة

النضال، وفي المقام الأول الحركة النقابية. ولم يتضرر النضال العمالي وحده من هكذا حالة، بل حتى حركة النضال الشعبي المنبثقة منذ منتصف التسعينات لتبلغ ذروة مع حراك الريف/جرادة. فرغم الزخم الشعبي المميز لهذه الحركة غير المسبوقة تاريخياً، لم تتجاوز المطلب الاجتماعي نحو أفق سياسي يروم إبدال سلطة الأقلية المستبدة بسلطة ديمقراطية في مجتمع بلا استغلال واضطهاد. وهو أفق يفترض وجود قوة سياسية فائدة، حاملة لمشروع تغيير شامل وعميق، لا يمكن أن تكون غير حزب الشغيلة الاشتراكي. والحال أن هكذا حزب يبدو اليوم أبعد مثالا من أي وقت مضى. فـ منظمات نقابية مستوفية لحد أدنى من مقومات التصدي للهجمة البرجوازية المتزايدة حدة و اتساعا، بل توغل قياداتها، ما لبثت تنأى عن القاعدة العمالية، في سياسة تعاون مع الخصم. ولا يسار عمالي نال حظا من القدرة على التأثير الفعال في مجرى النضال العمالي والشعبي، ولا فئة مثقفة تحمل هم الشعب المقهور، ولا شبيبية متجذرة توافقة إلى الاعتناق...

وان انعدام القوة السياسية العمالية، حاملة مشروع بديل جذري، اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا، مشروع القطع مع الاستبداد السياسي والتبعية والرأسمالية، عامل يفسخ في المجال لاستمرار وتوطد هيمنة قوى رجعية، دينية الخطاب، تشل قسما عريضا من المجتمع عن أي نضال ضد الأسباب العميقة لواقع القهر الطبقي، أصل البلاء، وتحرف مقدراتها النضالية نحو مآزق حلول لا تقل استبدادا سياسيا وظلما اجتماعيا.

إن عوامل تغيير جوهرى جذري قائمة موضوعيا في الواقع، إنما هي كمون بحاجة إلى شغيل لتصير وجودا بالفعل. فملايين الشغيلة، رجالا ونساء، ضحايا للرأسمالية التابعة، لا يستسلمون لواقع الاستغلال والاضطهاد، بل يقاومون، قسم كبير منهم بنحو سلمي، بمغالبه الصعاب بجهد فردي. وقسم ضئيل بنحو ايجابي بالانخراط في أدوات النضال القائمة أو بإبداع صيغ أخرى. ملايين الشغيلة هؤلاء لهم مقدرة ليست متاحة لسواهم- هن من المقهورين- ات، المقدرة المادية على جعل إطاحة النظام الرأسمالي أمرا ممكنا. إذ ليس يوسع أي طبقة أخرى أو فئة أخرى، مهما بلغت عدديا، أن تشل الإنتاج الرأسمالي وتهاجم قلب اقتصاد السوق مثل الطبقة العاملة. ومن ثمة ما تمثل من تهديد محتمل للملكي وسائل الإنتاج وسلطتهم في المجتمع الرأسمالي.

الانتقال من الكمون إلى الوجود الفعلي المتمثل في امتلاك طبقة الشغيلة أداؤها السياسية لقيادة نضالها ونضال كافة ضحايا الرأسمالية. بيد أن هذا الامتلاك لا يمكن أن يكون غاية مرتجلة، ويستحيل أن ينشأ تلقائيا من الأحداث. لابد من بنائها مسبقا، وتكوين كوادر تستطيع، رغم كونها أقلية، أن تكسب أغلبية الشغيلة والشعب المقهور عندما تكون الظروف الموضوعية مواتية.

الكفاح العمالي والشعبي من مواقعه المتاحة رانها، بكل نواقصه، واعتمادا على الممكن غير المفعل، هو ما سيتيح للأقلية الواعية حاليا التقدم في بناء الحزب الاشتراكي الثوري الذي يستدعيه الوضع، استنادا إلى المتراكم من دروس، محلية وعالمية، واعتمادا أساسا على القوى الفتية والنسائية غير المثقلة بهزائم الماضي.

خارج هذا الخيار الواقعي الثوري، وبدون بناء ذلك الحزب، سيستمر بمختلف الأشكال البحث عن منقذ غير موجود، والانسحاق مع الشعوذة السياسية لمختلف أديباء المعارضة، ومن ثمة إتاحة ربع قرن لا بل قرونا إضافية من الاستبداد السياسي واستغلال الشغيلة وشتى صنوف الاضطهاد المميزة للرأسمالية وقد انضاف إليها تدمير كوكب الأرض.



اكتمل ربع قرن إضافي من حياة غالبية الشعب المغربي غير الحرة ولا السعيدة. إذ لم يختلف ربع قرن هذا، في الجوهر، عن سابقه من عصور الاستبداد السياسي والقهر الطبقي. فسياسيا لا حريات إلا نزر يسير، مهدد في كل حين، يفرضه ميزان قوى يظل لغير صالح الأغلبية الشعبية. واجتماعيا يزداد الإفقار، وما ينجم عنه من يؤس وتردي شروط الحياة، بقدر تنامي تراكم الثروة في القطب الطبقي المضاد.

الخصائص العامة للوضع تطبعها الاستمرارية: اقتصاد تابع مُخضع لمصلحة أقلية برجوازية كبيرة محلية، حليف لرأس المال الإمبريالي، بواسطة آليات استعمارية جرى تكريسها بتجديدها. إذ أننا لم نعد اليوم مغلولين بعقد حماية صريح، بل باتفاق «شراكة» مع الاتحاد الأوروبي، وباتفاقات «تبادل حر» مع قوى إمبريالية متعددة، وبقيود الديون، وبعلاقة الاستعباد التقليدية مع الإمبريالية الأمريكية المعززة اليوم بالتطبيع مع الكيان الصهيوني، علاقة تجعل بلدنا ومقدراته أداة بيد حلف شمال الأطلسي إقليميا لخدمة مصالحه التوسعية.

ومن جهة أخرى نظام طغيان سياسي مقنّع بشبكة مؤسسات، منها «المنتخب» والاستشاري، والتكنوقراطي، و«مجتمع مدني»، تُنزز كلها السلطة الحقيقية، سلطة مُركّزة في موقعها التاريخي الموروث. وقد عاشت أقسام شعبية عريضة طيلة ربع قرن هذا على أوهام

تغيير الوضع، وتحسين ظروف الحياة. كان ذلك:

- أولا، بأمل في أن يأتي التغيير هبة عطوفة من فوق، سرعان ما اتضح أن كل ما يوحى بذلك لم يكن غير تكتيكات وحيل سياسية استوجبهها تدبير بدايات «العهد الجديد»؛
- ثانيا، بسعي للتأثير انتخابيا بالمراهنة على قوى تُظهر مزاعم سعي إلى بديل للوضع القائم. كان ذلك بالتصويت على المعارضة التاريخية، وما ترتب عنه من «تناوب»، كانت غايته الحقيقية تأمين انتقال سلس للعرش؛ وبعده بالتصويت على معارضة «إسلامية»، ركبت موجة الانهيار الناهضة في سياق الضرورة الثورية التي اجتاحت منطقتنا، وجرى استعمالها لاحتواء الاندفاع المطالب الصاعد من تحت، ثم التخلص منها بعد انتفاء الحاجة، على غرار ما سمي «حكومة اليوسفي».

كان مجمل ما جرى تسويقه من صفات سياسية لمعالجة وضع لا يطاق، اجتماعيا وسياسيا، شعوات «التوافق» و «تقدم المغرب بتعاون الحركة الوطنية الديمقراطية والملكية»، والسير تدريجيا في «انتقال ديمقراطي» يوازي تنمية اقتصادية متيحة «تنمية بشرية»، وما شابه من قاموس الذلل السياسي الذي ابتكرته المعارضة الزائفة بكل تلاويها. وقد سهّل على المستفيدين من الوضع، برجوازية وملاكين عقارين كبار، ربع قرن إضافي ما توجد عليه الطبقة العاملة المغربية من تأخر سياسي عميق. تخلّفنا عن عقود هيمنة سياسية برجوازية عبر أحزاب «وطنية ديمقراطية زائفة» مارست سطوة على منظمات



المسألة النقابية منذ عام 1955 ودور الاتحاد الوطني للقوات الشعبية والحزب الشيوعي وحزب الاستقلال

بقلم أحمد بناني

تواصل-ة المناضل-ة نشر الفصل الرابع عشر من اطروحة المناضل الفقيه أحمد بناني ، الصادرة في العام 1983 بعنوان «التشكيلية الاجتماعية المغربية من نهاية القرن 19 إلى «المسيرة الخضراء» 1975

فيما يلي:

• برجوازية حزب الاستقلال ومسألة النقابة

اللحظة تحديداً لينتخب بأغلبية ساحقة في حفل مهيب، في نيسان/أبريل عام 1959، من قبل مؤتمر جرى اختياره بعناية، وقدموا أنفسهم بصفتهم الناظرين الحقيقيين الوحيديين باسم الشعب. ومع ذلك، سيخلق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب ثنائية غير متمايزة الحدود الأيديولوجية والسياسية كثيراً.

في الاجتماع العام للاتحاد الجهوي لنقابة الاتحاد العام للشغالين بالمغرب في الرباط، في 10 تموز/يوليو عام 1962، ارتجل علاء الفاسي خطاباً قصيراً [25] حول الوضع النقابي الذي كان نشأ في المغرب، إن الاجتماعات التي تعقد حالياً في جميع أنحاء المغرب حول العمل النقابي والحركة النقابية في بلدنا، لا تهدف فقط إلى تجميع العمال والقاء خطابات عليهم. انتهى زمن الخطابات، فنحن نشهد حالياً مرحلة نضال من أجل انتزاع حريتنا النقابية وحتى يتمكن جميع العمال في هذا البلد من التمتع بحقوقهم، بما في ذلك ما يشارونه من حق في المجال النقابي.

عقد الاتحاد العام للشغالين بالمغرب اجتماعات عامة منذ أسابيع لتعريف أعضائه بالمسألة النقابية الحقيقية والتموضع في السياق الصحيح. إن النضال الذي يخوضه الاتحاد العام للشغالين بالمغرب حالياً نضال ما من هدف آخر له إلا تحرير العامل المغربي بأوسع معاني الكلمة من تحكم النقابيين المزيفين والانتهازيين. «جاء هذا النضال، الذي تخوضه الطبقة الكادحة داخل الاتحاد العام للشغالين بالمغرب، مخلصي جيداً في وقته، لأن النقابات الأولى تشكلت لتتنسج، بالتوازي مع حزب الاستقلال، النضال من أجل التحرر الوطني والدفاع عن حقوق المواطنين.

كان الوطنيون والنقابيون يخوضون نضالاً مشتركاً، وكان مثلهم الأعلى مشتركاً وهدفهم مشتركاً، وهو استقلال بلدهم. لكن لسوء الحظ، بمجرد الحصول على الاستقلال، استغل بعض القادة النقابيين وجودهم على رأس المركزية النقابية المغربية لتحقيق أكبر قدر من الأرباح. ونتيجة لذلك، خانوا قضية العمل النقابي. لحسن الحظ، كان هناك بين هؤلاء القادة النقابيين رجال



2. برجوازية حزب الاستقلال ومسألة النقابة بالنسبة لبرجوازية حزب الاستقلال، أدى تطور الاتحاد المغربي الشغل في سنوات الستينيات إلى ردود فعل حتمية وأجره على تغيير تكنيكه واستراتيجيته لتتحمك بالطبقة العاملة.

كان من الحتم تقريبا في عام 1959، مع الانشقاق الذي شهدته الحزب، أن تكون ثمة تداعيات على مستوى النقابة. يشكل الاتحاد المغربي للشغل دعامة حزب الاتحاد الوطني للقوات الشعبية الجديد، ولم يكن يتبقى لحزب الاستقلال سوى تبنى مركزية نقابية جديدة تتماشى مع أهدافه.

وبالتالي، ستظهر نقابات مستقلة تضع نفسها فوراً تحت رعاية حزب الاستقلال وستشكل لجنة اتصال وتنسيق هدفها تأسيس الاتحاد العام للشغالين بالمغرب. تشظى حلم الوحدة الذي حافظ عليه المحجوب بن الصديق، ولكن بدعم من أصدقائه السياسيين الذين يتمسكون بزمام السلطة، وسيستخدم كل إمكانات الاتحاد المغربي للشغل في معركة لا هوادة فيها ضد الانشاقيين، والتي تختلط مع المعركة التي يقودها بن بركة ضد مخلصي علاء الفاسي. كل الوسائل جيدة. الوسائل الإدارية في المقام الأول، إذ رفضت الحكومة المؤيدة للاتحاد المغربي للشغل الاعتراف بوجود النقابات الجديدة واستستمر في هكذا موقف حتى بعد تشكيل الاتحاد العام للشغالين بالمغرب في 20 آذار/مارس عام 1960. انتهزت السلطات المحلية كل الفرص لعلقة النقابات الجديدة قانونياً. كان رد فعل الاتحاد المغربي للشغل عنيفاً

قلماً وكلمة، دون احتساب التظاهرات والتظاهرات المضادة والإضرابات التي رسمت معالم عام 1959 وبداية 1960. وقع العنف ومعظم المتقلبين والقتلى. أخيراً، اختار المحجوب بن الصديق هذه

الاتفاق القطاعي بين الحكومة والتنسيق النقابي الوطني (الصحة): استسلام ناجز

بقلم، شادية الشريف



وقع التنسيق النقابي الوطني بقطاع الصحة مع وزير الصحة والحماية الاجتماعية اتفاقاً قطاعياً يوم 23 يوليوز 2024. أصدر التنسيق النقابي بلاغاً مقتضباً يُخبر فيه الشغيلة بـ«التقدم في عرض الحكومة الجديد مقارنة بالعرض السابق»، وقرر بذلك «تعليق البرنامج النضالي المسطر من طرف التنسيق»، هكذا دون أدنى استشارة لآلاف من شغيلة الصحة المعنيين-ات بمضمون «التفاوض» ومصير البرنامج النضالي، في حين انفردت الجامعة الوطنية للصحة (ا.م.ش) برفض الحضور في اللقاء مع الوزارة (23 يوليوز) وأعلنت الاستمرار في البرنامج النضالي المسطر، لكن دون معارضة جوهر ما أُنقِص عليه.

دون تعميم محضر الاتفاق سواء من طرف الوزارة، أو من طرف التنسيق النقابي الوطني، أصدر هذا الأخير ما أسماه «ورقة تقنية تفصيلية لمضامين الاتفاق الموقع بين وزارة الصحة والحماية الاجتماعية والتنسيق النقابي الوطني بقطاع الصحة». سندم في هذا النص تعليقا حول مضامين الورقة التقنية، مُبرزين-ات مرة أخرى أن العائدات النقابية (سواء الموقعة والمُعلّقة للبرنامج النضالي، أو التي المتmente والمستأنفة للنضال) تقف على نفس الأرضية مع الدولة، مطالبة فقط بفئات مادي (ما تسميه المطالب ذات الأثر المالي) لتسريع تنفيذ استراتيجيات الدولة في القطاع.

ملحظة بدئية: أين هو مطلب المجانية والعمومية؟

قطع هجوم الدولة على الطابع المجاني والعمومي للصحة أشواط متقدمة جدا، وأحاطت ذلك بعامي 2011 تشريعي متنوع. صادت الدولة منذ 2011 34.09 على قانون إطار رقم يتعلق بالمنظمة الصحية ويعرض العلاجات، أي 12 يوما بالضبط على تمرير الدستور على خلفية الحراك السياسي والاجتماعي المعروف باسم حركة 20 فبراير. تضمن هذا القانون روح كد الدستور الذي يجعل من الدول طرفا فقط ضمن أطراف أخرى لـ«تحقيق الأهداف والأعمال الصحية»: الجماعات المحلية والمنظمات المهنية والمجمعات [المادة 5]، فضلا عن القطاع الخاص [المادة 9]، وإضفاء الطابع التشريعي على الشراكة قطاع عام- قطاع خاص [المادة 15].

غاب مطلب مجانية وعمومية الصحة عن المطالب التي تتحاور حولها قيادات نقابات القطاع، وذاك قبول لسياسة الدولة العامة في الصحة. لكن المعضلة أن كل المطالب الأخرى التي تتحاور حولها القيادات ويناضل من أجلها شغيلة الصحة (أي المطالب القانونية والاعتبارية وذات الأثر المالي)، تصبح عَدَمًا عند القبول بسياسة الدولة تلك. أرسى دستور 2011 ما يُطلق عليه في أدبيات البنك الدولي «مراجعة دور الدولة»، ويُطلق

عليه في أدبيات أخرى «ترجع الدور الاجتماعي للدولة». وكل الإصلاحات التي لحقت الوظيفة والإدارات العمومية تابعة من هذا المبدأ، وهو ما لا تخفيه الدولة في وثائقها ومنذ وقت مبكر جدا: «أدت مختلف الإصلاحات المتعلقة بدور الدولة في الحياة الاقتصادية للبلاد إلى عدة تغييرات، أصبحت تقتضي اليوم إصلاحا منذ تطبيق برامج التقويم الهيكلي وما تلاها، بدأت الدولة تُخلّي مساحات عظيمة للقطاع الخاص، سواء في الحياة الاقتصادية أو في تقديم الخدمات العمومية والاجتماعية، وقد ترتب عن هذا تغير في أنماط التوظيف/ التشغيل و«تدبير المسار المهني» لموظفيها؛ أي ما تسميه الدولة «إصلاحا عميقا في الحياة الاقتصادية»، يترتب عليه نقابيا المطالبة بما يخفف وقع تلك الإصلاحات على الشغيلة دون معارضة جذرية لها؛ وهو ما يُختصر في «المطالب ذات الأثر المالي»، وهو سلوك يطبع كل الجسم النقابي، وليس فقط قطاع الصحة.

إن القبول بالمجموعات الترابية الصحية والقانون الإطار الخاص بالمنظمة الصحية، والمطالبة في نفس الوقت بالحفاظ على صفة الموظف العمومي لشغيلة الصحة، تناقض لا يمكن أن يخفيه ادعاء الدفاع عن مصالح أولئك الشغيلة. فقط الدفاع الحازم عن الطابع المجاني والعمومي للصحة ورفض كل أشكال الخصوصية والشراكة بين القطاعين العام والخاص والتدبير المفوض، هو ما سيحافظ على الطابع الفار والعمومي لأنماط التشغيل وما يترتب عنها من حقوق (الأجور والتعويضات والترقيات والمعاش... الخ).

نتقل الآن لتعليق على مضامين الورقة التقنية التفصيلية الصادرة عن التنسيق النقابي الوطني. كما هو شأن البلاغ التفصيلي (14 يوليوز)، قُسمت الورقة التقنية إلى فرعين أساسيين: أولا بالنسبة للوضعية الاعتبارية والقانونية والإدارية والوظيفية لمهنيي الصحة؛

النصوص التطبيقية للوظيفية الصحية على الحفاظ على صفة الموظف العمومي لمهنيي الصحة مع منحه كافة الضمانات والحقوق الأساسية والتي يكفلها الدستور والنصوص التشريعية الجاري بها العمل لا سيما النظام الأساسي العام للوظيفية العمومية خاصة الفصل 2 و 3 منه».

أول ما يتبادر إلى الأذهان، هو تجاهل (أو جهل) قيادات نقابات القطاع للتطورات الكبيرة التي حدثت في الحقل التشريعي الخاص بالوظيفية والإدارات العمومية، هذا ما يجعل تلك القيادات تتحاور من موقع ضعف، إزاء دولة متمسكة بترسانة تشريعية ودراسية متكاملة وموثقة.

ماذا يعني «الحفاظ على صفة الموظف العمومي لمهنيي الصحة» في ظل مستجدات تشريعية أصبح معها النظام الأساسي للوظيفية العمومية (24 فبراير 1958) خرقا بالية، لا تصلح الإحالة إليه في أي شيء؟

سندور هنا المادتين المشار إليهما في النقطة أعلاه: الفصل 2: يُعد موظفا كل شخص يُعين في وظيفة قارة ويُرسَم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة.

الفصل 3: الموظف في حالة قانونية ونظامية إزاء الإدارة.

وتكلمها يفصلين آخرين لتكون على بينة أكثر:

الفصل 4: يطبّق هذا القانون الأساسي على سائر الموظفين بالإدارات المركزية للدولة وبالصالح الخارجية الملحقة بها.

الفصل 9: تؤشر السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفية العمومية على النصوص النظامية المتعلقة بالوظيفية العمومية.

ما لا يريد أن تنتبه إليه قيادات النقابات وممثلها في جلسات الحوار، أن النظام الأساسي لسنة 1958



تتمة الصفحة 03: الاتفاق القطاعي بين الحكومة والتنسيق النقابي الوطني (الصحة): استسلام ناجز

بقلم؛ شادية الشريف



أصبح إطارا فارغا جرى ملؤه بترسانة تشريعية جديدة، تُفقد الفصول أعلاه من أي مضمون قديم، وتضفي عليه مضمونا مستجدا.

صادقت الدولة على مرسوم الالاتمركز الإداري في ديسمبر 2018، وقبلها على القانون التنظيمي للمالية سنة 2015، وفي 2023 صادقت على القانون رقم 09-22 المتعلق بالوظيفة الصحية وقانون رقم 08-22 بإحداث المجموعات الصحية الترابية. كل هذه الترسنة التشريعية تجعل من كل استجابة من الدولة لمطلب «الحفاظ على صفة الموظف العمومي» مجرد إنشاء كلامي فارغ وحيلة لغوية لخداع الشغيلة المناضلين- ات.

تنص المادة 18 من قانون الوظيفة الصحية على أن توظيف مهني- ات الصحية يتم «بناء على حاجيات

المجموعات الصحية الترابية من الموارد البشرية»، وتفتح المادة 19 باب التشغيل بموجب عقود. عموما قانون الوظيفة الصحية مجرد إطار قانوني عام يحيل على القانون المحدث للمجموعات الصحية الترابية التي ستفصل أكثر في موضوع توظيف/ تشغيل موظفي- ات القطاع ووضعياتهم- هن القانونية والاعتبارية والإدارية.

إن الفصول الأربعة من نظام 1958 الواردة أعلاه تفقد كل مضمون إزاء الوارد في قانون المجموعات الصحية الترابية، ومعها ينتفي أي فعلي له الاحتفاظ بصفة الموظف العمومي لمهنيي الصحة».

ليس هذه المجموعات «مصالح خارجية ملحقه» بوزارة الصحة (كما ورد في الفصل 4). حسب المادة 1 من قانون هذه المجموعات، فإن هذه الأخيرة «مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي».

في ما يخص مهني- ات الصحة يتمتع مجلس إدارة المجموعات بصلاحيه «اعتماد النظام الأساسي لمهنيي الصحة بالمجموعة، طبقا للنظام الأساسي النموذجي لمهنيي الصحة بالمجموعات الترابية الذي يحدد بنص تنظيمي» (المادة 7)، وتمنح المادة 12 لمديرها العام صلاحيه «تدبير الموارد البشرية للمجموعة، والتعيين في المناصب طبقا لهيكل التنظيمي للمجموعة وللنظام الأساسي لمستخدميها». عكس ما كان في مرسوم 2 فبراير 1967 بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة الصحة العمومية، الذي يقول فصله الأول بأن وزير الصحة العمومية هو من يعلن بقرار «عن التعيينات والترقيات في الدرجة والترتبة المتعلقة بهؤلاء

الموظفي الصحة العمومية لسنة 1967. الخلاصة أن الحديث عن «الحفاظ على صفة الموظف العمومي» وكأنه مكسب انتزعت قيادات التنسيق النقابي الوطني «في إطار نقاش طويل استغرق 10 ساعات»، ليس إلا خدعة، لإخفاء حجم التراجع الذي قبله به تلك القيادات مقابل فئات كلامي حول الصفة. وهي نفس الخدعة التي استعملتها الدولة بتعاون مع قيادات نقابات التعليم لإطفاء الحراك العظيم؛ بإعلان أن موظفي- ات القطاع لدى الأكاديميات الجهوية يتمتعون بصفة موظف عمومي.

2. ورد في الورقة التقنية: «الالتزام بالحفاظ على جميع الحقوق والمكتسبات لفائدة مهنيي الصحة كموظفين عموميين مع إضافة مكتسبات جديدة،

والتي تم التمسك عليها بموجب القوانين المهيكلة للمنظومة الصحية». تفصل الورقة التقنية في الأمر متحدثه عن «كافة الضمانات والحقوق الأساسية والتي يكفلها الدستور» الواقع هو أن الدولة، بعد نزالات واحتجاجات شغيلة الصحة وقمعها، لم تتنازل «في إطار نقاش طويل استغرق 10 ساعات» عن شيء، إنما قدمت ما يوجد أصلا في «القوانين المهيكلة للمنظومة الصحية»، والدستور. وهذا ما يوجد بالحرف في قانون الوظيفة الصحية خاصة في المواد 1 و2 و3 و4 و5 و6.

أما ما أسمته الورقة التقنية «مكتسبات جديدة»، فهي تدخل ضمن جوهر هجوم الدولة، خاصة في الشق المتعلق بخفض كتلة الأجور. وهو الوارد في قانون الوظيفة الصحية [المادة 7] تحت عنوان «الأجر الثابت»، و«الأجر المتغير»، وهي طريقة لإدخال تقنية «العمل بالأهداف objectives» السائدة في القطاع الخاص، وهي آلية لاعتصار أكبر قدر ممكن من العمل من مهني- ات الصحة مقابل تعويضات وحوافز غير دائمة وغير قارة.

ما لا يستحضره التنسيق النقابي الوطني هو أن منظومة الأجور قد تعرضت لتفكيك ممنهج منذ أكثر من عقدين. وفي سنة 2011 قامت الوزارة بمنح صفقة إنجاز دراسة له «مجموعة Demos/Hewitt»، وكانت الدولية المتخصصة بالتنسيق النقابي الوطني خلاصات هذه الأخيرة كالتالي: ضرورة ربط الأجر بالوظيفة وليس بالدرجة أو الإطار، وهو ما سيفتح الباب لربط قسم مهم من الأجور (أي التعويضات) أو ما أسماه قانون الوظيفة الصحية «الأجر المتغير»

تتمة الصفحة
الأخيرة

بقلم أحمد بناني

البلدان الديمقراطية باستثناء البلدان الشيوعية وبعض البلدان ذات الأنظمة الديكتاتورية. بلدنا عضو في الأمم المتحدة وكان ينبغي أن يحترم هذا الالتزام. لسوء الحظ، لم تحترم حكومة عبد الله إبراهيم هذا الالتزام لاستغلال العمال من ناحية والبقاء في السلطة بفضل دعم المركزية النقابية المترددة من ناحية أخرى.

«هكذا افتتحننا بمساعدة الاتحاد العام للشغاليين بالمغرب والدفاع عن مصالح وحقوق العمال. نناضل ليس وحسب لوضع حد للمضايقة والتسريح واحترام الحق في التنظيم النقابي، ولكن نناضل أيضاً لتطبيق الحقوق المعترف بها عموماً، وفق روح ومنتطق المصوص المعمول بها. سأستغني عن تعليق طويل على الإضراب الذي أطلقه النقابيون الزائفون لأن العدالة أعلنت بطلان انتخابات الغرفة التجارية. هؤلاء الناس لا يخشون أي شيء. كما أننا عازمون، حزب الاستقلال والاتحاد العام للشغاليين بالمغرب على خوض نضال، كما كنا خضناه تحت نظام الحماية. لن نتنازل عن أي حق من حقوقنا. من خلال الإضرابات بريد الاشتقاقيين النقابيون الزائفون ويسعون إلى الضغط على حكومة جلالة الملك، حتى لا تعترف بالاتحاد العام للشغاليين بالمغرب. إنهم يعتقدون من خلال القيام بذلك، أنهم سينالون مبتغاهم. نرجو أن يتوبوا إلى رشدهم ويعلموا أننا مستعدون للتضحية بأنفسنا من أجل المبادئ التي التزمنا بها أمام الله دفاعاً عنها وأنا سننتصر حتماً في يوم أو آخر، لأننا لا نريد سوى لما فيه خير الشعب المغربي والوطن تحت رعاية جلالة الملك.»

هذا النص التاريخي الذي كتبه علال الفاسي غني عن التعليق، ويؤكد رغبة البرجوازية في تصحيح المسار بعد أخطائها السابقة وإعادة هيكلة نفسها سياسياً. وهكذا، بالنسبة لإنشاء الاتحاد العام للشغاليين بالمغرب، فإنها تسعى إلى إعادة تحديد علاقاتها بشكل أوضح مع «حركة البروليتاريا». وتحت محك الحقائق، قامت منذ عام 1960 بإصلاح عميق لهياكلها، والتي يفترض الجزء الأول منها إعادة التحكم بالطبقة العاملة والفلاحين.

ومقابل إعادة التحكم جزئي بالبروليتاريا سنتكمن من تثبيت الحد الأدنى من مصادقاتها السياسية، والاستمرار كأول حزب برجوازي في البلد وإعادة التفاوض مع السلطة حول عودة إلى مناصب الدولة. سنرى أن هذه الأهداف ستتحقق لاحقاً؛ ونشير هنا إلى حدث هام: وهو إذا خرج الاتحاد المغربي للشغل من حزب الاستقلال

إقامة ديمقراطية نقابية حقيقية تؤمن للعمال ارتقاء فكريا، يفرس فيهم روح التنظيم والشعور بالمسؤولية». [27].

لتصحيح الوضع، سيحاول حزب الاستقلال جاهداً، بفضل الاتحاد العام للشغاليين بالمغرب، وضع حد للمشاجرات الزائفة، والمعارضة المصطنعة للطبقات وسيقود «العمال في اتجاه تعاون من خلال برنامج نسويات ودية مع أرباب العمل».

إذا كانت قساوة بعض لوائح الاتهام الموجهة ضد الاتحاد العام للشغاليين بالمغرب تعكس بشكل أكبر المزاج السيئ للأشخاص الذين أعددوا من السلطة بعد الاستقلال، يبدو أن العمل النقابي، في سنوات 1962-1963، كما حدث بعد عشر سنوات في 1972-1973، يدرك بعض الأمور الاجتماعية والسياسية الملحة.

إن انتقال حزب الاستقلال إلى المعارضة سيرى الاتحاد العام للشغاليين بالمغرب بالأقل مع «جريمة مزدوجة» قائمة على التواطؤ مع السلطة وخيانة الطبقة العاملة، كان خصومه اليساريون اتهموه بها بداية.

مع ذلك، لا تتعلق أكثر المشكلات إثارة للاهتمام بتوجهات الاتحاد العام للشغاليين بالمغرب، بل بأسسه وعلاقاته مع الاتحاد المغربي للشغل. إذا ظل جمهور الاتحاد العام للشغاليين بالمغرب محدوداً، لأنه لا يشكل حاليًا سوى زهاء ربع العمال النقابيين وحسب، فإن النقابية قائمة بالفعل، وموجودة إلى حد ما أمام المركزية النقابية المناقصة، بحيث لا يستطيع الاتحاد المغربي للشغل تجاهله تمامًا.

لا شك أن موقف بن الصديق بوجه الاتحاد العام للشغاليين بالمغرب لن يتغير وسيكون كله إزدراء وعجرفة [28]، لكن غالباً ما يقربهما الوضع السياسي وسيقودهما على الأرجح مرة أو أخرى إلى أخذ مسألة وحدة العمل النقابي بعين الاعتبار. إن مصيرهما مشترك لأنهما، إذا كانا قاردين على نقادتي بعض المشاكل الأساسية بسبب عدم اتخاذ أي إجراء، فإن مستقبل النضالات الطبقيّة في هذا البلد ترسم معالمه باطراد خارج المنظمات السياسية والنقابية، وهذا لا يمكن إلا أن يحفز الدفاع عن إعادة تجميع هذه الأجهزة بوجه الخطر.



عناصر استراتيجية لتعبئتنا من أجل فلسطين

تمة الصفحة 15

بقلم أنطوان لاراش
Antoine Larrache
ونيفا جلون
Neva Djelloun

والاستعمار والنشاطات ضد حزب التجمع الوطني، الخ، ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار خطر، وهو خطر تشبثنا وعزلتنا، وهو خطر شديد في الوضع الحالي.

خوض معارك سياسية

يستوجب بناء هكذا حركة، ضد تيار الأيديولوجية المهيمنة ووسائل الإعلام، خوض معارك كثيرة، بعضها صعب للغاية. فالتقائبات العمالية الفرنسية، على سبيل المثال، ضعيفة التعبئة. ومع ذلك، من الممكن اتخاذ إجراءات ملموسة وبسيطة، سواء من خلال حركات التضامن مع النقابات العمالية الفلسطينية، أو مسألة التسليح، أو المقاطعة. وفي العديد من البلدان، تم اتخاذ إجراءات في الموائج ومصانع الأسلحة، مع بعض النجاح السياسي. ومن بين الإجراءات الأخرى السهلة نسبياً المقاطعة بعد تجاوز الحجج الأخلاقية حول الحوار بين الشعوب، وذلك بفضل المثال التاريخي لجنوب أفريقيا وفعالية الضغط على Puma أو النتاج المالية لشركة كارفور. وتتيح حملة المقاطعة جميع الأدوات والأولويات اللازمة، وتتمتع بالشرعية اللازمة لتنظيم إجراءات تتراوح بين أسطها (توزيع أو لصق الملصقات) وأكثرها هجومية. وسطرح في شهر سبتمبر/أيلول مسألة الشباب الحاسمة. فقد انخرط بعضهم في الاحتجاجات، وقد تدفع مذابح الصيف أخيراً قسماً كبيراً منهم إلى التحرك. بالارتكاز على الأنشطة المنظمة في الجامعات، وأعمال المحاصرة القليلة للمدارس الثانوية، وقبل كل شيء القلق القائم في أحياء الطبقات الشعبية، وخاصة بين الشباب، تفتح إمكانية كبيرة للتعبئة.

أخيراً، ليس مخجلاً طرح مسألة بناء منظمنا في هذه المعركة. ليس على غرار بعض المنظمات التي لا تجعل المصالح العامة للحركة والفلسطينيين محددات لتوجهاتها ولأعمالها، بل المكاسب التي تأمل تحقيقها. حيث نخضع التوجهات لخدمة البناء، وليس العكس، حيث يكون التنظيم في خدمة الأفكار والأهداف السياسية والنضالية. قد ترتكب أخطاء، ولكننا نرتكبها مع الأشخاص المنخرطين في التعبئة، لمصلحة الحركة، وليس من أجل مصالح عصبوية. المنظمة بنظرنا تجسيد لروابط سياسية حول أفكار؛ وغاية التنظيم جعل الدفاع عن الأفكار أشد فعالية. في الأساس، في حركة تواجه صعوبات كبرى، وتواجه أجهزة الدولة، ومعزولة إلى حد ما، من الإجراءات

المجازر التي يتعرض لها الفلسطينيون أننا ندافع عن مشروع حركة حماس السياسي. ولكننا نعتبر أن الفلسطينيين هم من سيختار قيادتهم، ويمسحوا أنفسهم وسائل تغييرها، ودعمنا غير المشروط أفضل وسيلة لمساعدتهم على ذلك. لذلك نحن ندعم المقاومة، بما في ذلك المقاومة المسلحة، كما فعلنا في الجزائر وفيتنام. بيد أننا نطور منظوراً نؤمن به، فشعار وقف إطلاق النار لا يكفي إذ لا يسع الفلسطينيين إلى العودة إلى وضع قائم، بل يريدون إنهاء الاستعمار وإمكانية العودة إلى أرضهم. لذلك نحن ندافع عن تفكيك دولة إسرائيل، وهي دولة قامت على أسس عنصرية، وندافع عن إمكان قيام دولة علمانية وديمقراطية، من البحر إلى النهر، تقوم على أساس حركة شعبية جماهيرية وإقليمية. لا نريد طبعاً (إلقاء اليهود في البحر)، وتتمثل رؤيتنا، كما في الماضي، في إتاحة عيش مختلف مكونات الشعب الفلس بي، أيًا يكن دينها أو أصلها، معاً دون تمييز وعلى قدم المساواة السياسية والاجتماعية.

المساعدة في بناء قيادة فلسطينية

تتمثل مسؤوليتنا في هذا النضال في تشجيع ودعم بناء قيادة فلسطينية بديلة لقيادة حماس وفتح، هذه الغارقة في السلطة الفلسطينية المتعاونة مع إسرائيل. من وجهة النظر هذه، نعمل في فرنسا مع مجموعة Boussole Pales-tine، وهي مجموعة من الفلسطينيين في مركز Urgence Palestine، من بينهم عمر السوي ورامي شعث وصلاح حموري، الذين يشاركوننا هذا المشروع.

مع هؤلاء الرفاق، نشترك أيضاً في وجهة نظرنا حول الربط بين قضية فلسطين والمسائل الأخرى، لا سيما العنصرية. إن نضالنا مناهض للعنصرية والغاشية والاستعمار والإمبريالية في منطلقاتها الأساسية ذاتها. لكن هذا لا يعني أن هذه الرؤية واعية عند للأشخاص المستعدين للتعبئة؛ فالكثير منهم ينصرفون ضد الرعب، ضد الإبادة الجماعية، لأن عشرات الأطفال يُقتلون. قد يؤمن البعض منهم بخرافة الحاجة إلى دولة يهودية (وبالتالي يكونون صهاينة عملياً، دون أن يعرفوا ذلك)، وقد يكون لدى البعض الآخر أوهام كثيرة حول دور فرنسا في العالم، أو حول المنظمات اليسارية، ولا بأس بذلك. نحن نريد حركة عريضة. وهذا يعني وضع المطالب من أجل فلسطين في المركز. ولا يمنعنا هذا من المشاركة في نشاطات أخرى مناهضة للعنصرية

تمة الصفحة 04: الاتفاق القطاعي بين الحكومة التنسيق النقابي الوطني (الصحة):

استسلام ناجز

بقلم؛ شادية الشريف

قطاع الوظيفة والإدارات العمومية: التشفش ونقل آليات تدبير الموارد البشرية من القطاع الخاص إلى القطاع العام.

بداية يجب التنويه إلى أن إعداد هذه الدلائل جرى بإشراف من البنك الدولي. إذ نظمت وزارة تحديث القطاعات العامة تحت تأثير خبراء دوليين وتمويل من البنك الدولي والاتحاد الأوروبي، عدة لقاءات وندوات لتمكين المسؤولين عن تدبير الموارد البشرية من تقنيات التدبير التوقفي، وفق المعايير المعتمدة دولياً في هذا الشأن.

أصدرت وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في سنة 2016 «الدليل المنهجي للتدبير التوقفي للوظائف والأعداد والكفاءات»، وهو وثيقة مفصلة تتكون من 114 صفحة. ويمكن أي مُطلِع ومُطلعة -فبالأحرى نقاي-، أي يُدرك خطورة تلك الوثيقة على مصالح الشغيلة.

يلخص «المدخل» جوهر تلك الوثيقة كأداة لتطبيق التشفش واعتصار العمل من مهني-ات الصحة: «التدبير التوقفي للوظائف والأعداد والكفاءات GPEEC» تسمية تشير إلى المسؤولية التي تقع على عاتق المسؤولين ومدراء الموارد البشرية التي تتصل باستخدام الأمتل لهذه الموارد، فهم مطالبون بالسرعة على الرفع من مستوى موظفين بالمصالح الإدارية وبترشيد استخدام الإمكانيات المتاحة.»

يحيل «ترشيد استخدام الإمكانيات المتاحة» إلى «التشفش الميزانياتي» في حين يعني (الاستخدام الأمتل للموارد البشرية» اعتباراً أكبر قدر من العمل منها. ويفصل الدليل المنهجي في آليات الاعتصار تلك، وهي التي أسستها الورقة التقنية «مكتسبات جديدة».

ينظر الدليل المنهجي إلى موظفي-ات الإدارات العمومية كآلة ينبغي ضمان استعمالها الكفأ. وهذا ما كتب حول الموضوع: «يمثل الموظفون في أي جهاز حكوي أحد «الأصول» ذات الأهمية البالغة. وهم عادة ما يشكلون المورد الرئيسي (إن لم يكن الوحيد) بالنسبة للدولة الموظف-ة مورد بشري/ رأس مال بشري/ آلة ينبغي استثمارها ها استثماراً أمثل لضمان أكبر مردودية بأقل قدر من الحقوق؛ وهو ما ورد في الدليل المنهجي بالحرف: «الأمر لا يتعلق

بإنتاجية الموظف، بل بتدبير الموارد البشرية من أجل ضمان أعلى مردودية ممكنة مع أقل قدر من الحقوق؛ وهو ما ورد في الدليل المنهجي بالحرف: «الأمر لا يتعلق

هذا بالحرف في وثائق الوزارة، والأعمى عن وعي وحده لا يريد إدراكها. ورد في «حصيلة وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة بمرسوم سنة 2022» ما يلي: «تحويل صلاحيات في تدبير المسار المهني: تمكين رؤساء التمثيليات الإدارية للاممركزة تدريجياً من صلاحيات تدبير المسار المهني للموارد البشرية الخاضعة لسلطتهم على الصعيدين الجهوي والإقليمي.»

لذلك فإن الحفاظ على آلية تقني صرفة لأداء أجور مهني-ات الصحة من الميزانية العامة للدولة- فصل نفقات الموظفين، ليس مكسباً، بل حفاظاً على آلية مورثة عن نمط التوظيف القديم، في انتظار الإرساء الكامل لآلية التوظيف الجديد: التوظيف الجهوي.

أحدث القانون التنظيمي لقانون المالية (2015) ومرسوم اللامركزز الإداري (2017) ما يسمى ب«أمر بالصرف جهوي»، وأوردته وزارة الصحة والحماية الاجتماعية في وثيقة «مشروع نجاجة الأداء» مشروع قانون المالية لسنة 2023»، كالتالي: «العمل على تعزيز اللامركز الميزانياتي من خلال الرفع التدريجي لنسبة الاعتمادات المرفوضة للأمرين بالصرف المساعدين قصص تدبيرها من طرف المصالح الأكثر قرباً من موقع المشارع ومن المواطنين، وتنزيراً للمقاربة التعاقدية بين مسؤولي البرامج ميزانياتية والمديريات الجهوية على أساس مخططات جهوية للتنمية الصحية تأخذ بعين الاعتبار معايير ومبادئ الخريطة الصحية ودينامية الشراكة مع المجالس الجهوية والجماعات الترابية والقطاع الخاص ومكونات المجتمع المدني.»

الحفاظ إذن على صرف أجور مهنيي الصحة من المركز ليس إلا إجراء انتقالياً وظرفياً في انتظار إحداث مؤسسة الأمر بالصرف جهوي، وأتأكد ستمكّل الدولة حلقة هجومها.

4. ورد في الورقة: «إخراج الدليل المرجعي للوظائف والكفاءات ومصنّف الأعمال قبل متم السنة، وفق مقاربة تشاركية.» في هذه النقطة يبلغ الجهل بوثائق الدولة وترسانتها التشريعية من طرف قيادات نقابات القطاع مبلغه. لا يحظى هذا الأمر- شأنه شأن الباقي- بما يكفي من اهتمام دراسي من طرف الجسم النقابي، وهو نتاج انعدام التكوين النقابي، أو اختصاره في أمور تقنية (مثل تقنيات تدبير الاجتماعات والتفاوض... الخ). يعتقد الجسم النقابي المهتم بهذا الموضوع أن «دور الدليل المرجعي للوظائف والكفاءات» هو «تحديد مهام كل فئة». في حين يتعدى الأمر ذلك بكثير.

الدلائل المرجعية للوظائف والأعداد والكفاءات» أداة فعالة لتنفيذ سياسة الدولة في

بالاستحقاق والجدارة والأداء، بينما سيكون للدرجة والرتبة وزن أقل، أي حصة أقل للرتاب الأساسي (الأجر الثابت) وحصة أكبر للأجر المتغير. ومباشرة انتقلت توصيات مكتب الدراسات هذا إلى وثائق مؤسسات الدولة وعلى رأسها المجلس الأعلى للحسابات الذي أصدر تقريراً حول الوظيفة العمومية سنة 2017، ضمنه نفس التوصية، وللأسف أيضاً أصبحت جزءاً من مطالب التنسيق النقابي لقطاع الصحة.

ما يعتبره التنسيق الوطني أيضاً مكتسباً جديداً هو بدوره أحد أوجه هجوم الدولة على الترقية، التي ربطتها المادة 20 من قانون الوظيفة الصحية ب«تقييم دوري للأداء وفق مبادئ الشفافية والموضوعية والحياد وعدم التمييز»، وهو تعبير مخف عن المرودودية والاستحقاق الفردي لتلك الترقيات، بدل المعايير الجماعية. فالترقية في الرتبة والدرجة مع قانون الوظيفة الصحية «تتم صفة منتظمة بناء على شبكة معايير موضوعية» (المادة 21)، هذه المعايير تفصلها المادة 20 على الشكل التالي: «يخضع مهنيو الصحة لتقييم دوري للأداء وفق مبادئ الشفافية والموضوعية والحياد وعدم التمييز. تعتمد نتائج هذا التقييم في التحفيز والتكوين. بناء على نتائج التقييم، تمنح لمهنيي الصحة نقطة عددية نسوية من طرف المسؤول عن المجموعة الصحية الترابية أو الشخص المفوض له من قبله لهذا الغرض». وسيأتي تفصيل هذا في النقطة الخاصة بالدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات أدناه.

3. ورد في الورقة التقنية: «أداء أجور مهنيي الصحة من ميزانية العامة للدولة- فصل نفقات الموظفين- من طرف الخزينة العامة للملكة طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل مع توفرها على مناصب مالية قارة.»

هذا ليس مكتسباً، بل إعداداً تراجع عظيم قادم في المستقبل. إن منح المجموعات الصحية الترابية صلاحية التوظيف/ التشغيل و«تدبير المسار المهني»، يقتضي بالضرورة انسجام ما كون تلك المجموعات «مؤسسات ذات شخصية اعتبارية واستقلال مالي وإداري». ويعني هذا أن كل ما يخص تدبير شؤون الموظفين من التكوين مروراً بالتوظيف وكل ما يتعلق به من تدبير المسار المهني (أجور وترقيات وتكونيات وخصص... الخ) سيكون بيد تلك المجموعات، وهو ما يقوله صراحة القانون الحديث لها.

لكن، ككل مخططات الدولة، فإن تطبيقها الكامل يستدعي وقتاً وبالدرجة الأولى إدراكاً لما سيعترضها من مقاومة. لذلك نتهج الدولة نهج التدرج. يوجد



تتمة الصفحة 05: الاتفاق القطاعي بين الحكومة التنسيق النقابي الوطني (الصحة): استسلام ناجز

بقلم؛ شادية الشريف

منهم على أقصى فائدة من منظور الأخذ والعطاء». ولضمان ذلك يقترح الدليل المنهجي إضفاء المرونة القصوى على تشريعات التوظيف في قطاعات الوظيفة والإدارات العمومية: «يتطلع المسؤولون في كثير من الإدارات العمومية إلى مزيد من المرونة في القوانين والتطبيق. وإذا كانت البدائل الحديثة في مجال التدبير الإداري تضع تحقيق النتائج في مكانة مرموقة، فلا يمكن أن يظل الإطار القانوني على ما هو عليه من جمود وصرامة».

تأخذ الترقية والحوافز على سبيل المثال. يربطها الدليل المنهجي بـ«تقييم الأداء»، وهو مرادف للمردودية: «يمكن تقييم المردودية من خلال الوقوف على مدى قدرة الموظف على تحقيق النتائج». وحسب الدليل المنهجي يتيح توثيق هذه النتائج لـ«غايات معينة مثل الالتحاق بالوظيفة والأجر والتكوين والدعم الإلكتروني». لم تبدل الدولة جهدا كبيرا في اختراع هذه الآليات، بل نقلتها نقلا من القطاع الخاص (عالم المقاول). فربط الترقيات والحوافز والتعويضات بـ«النتائج» هو إحدى آليات الاستغلال البذاعة، وليس سقف النتائج المطلوبة محمدا بشكل نهائي، بل يتغير دوما لفرص سقف أعلى من النتائج على الشغل كي يحافظ على امتيازات التعويضات والحوافز. وهذا ما يوجد بالضبط في الدليل المنهجي للوظائف والأعداد والكفاءات: «يستهدف «الدليل» أيضا، تمكين المسؤولين من تنفيذ خطة توقعية، تشمل جميع الأنشطة الخاصة بتطوير الموارد البشرية (التكوين والترقيات والأجور وتوزيع انتشار الموظفين، والتوظيف عن طريق مباراة)، وفق منظور مستقبلي طبقا للحاجيات المتوقعة. وتختلط الخطة مراجعة متواصلة ومستمرة»، أو ما ورد في مكان آخر في الدليل المنهجي: «التعديل المستمر للكفاءات لتحقيق العمل المطلوب المتوقع».

هذا ما تطالب قيادات التنسيق النقابي بإخراجه قبل متم السنة. فهل تعقدن أن القيام بذلك «وفق مقارنة تشاركية»، سيجعله في صالح الشغيلة. أثبتت تاريخ «المقاربة التشاركية» أن ما ينتج عنها يكون كارثيا على الشغيلة (البنفاق الوطني للتربية والتكوين، مدونة الشغل، إصلاح أنظمة التقاعد، النظام الأساسي لموظفي التعليم... إلخ). والدولة بدورها حريصة على هذه المقاربة، فالدليل المنهجي جعل من «الحوار الاجتماعي» أحد شروط نجاح التدبير التوقي للوظائف والكفاءات. ليست الدلائل المرجعية الهيكلية الجارية في المنظومة الصحية محض أداة لتكريس فرط الاستغلال، بل أيضا أداة لتوقع مقاومة الشغيلة والتغلب عليها. لذلك أوصى الدليل المنهجي (2016) بالمقاربة التدريجية والصر:

«يجب العمل بمنهجية وتواضع وصرير في آن واحد. سوف تظهر مخاوف ويظهر اليأس. كما هو الحال في كل مكان في العالم عندما تتغير أساليب العمل! سوف يتطلب ذلك في مرحلة التنفيذ بعض التكيف، وسوف ترتكب أخطاء أثناء التعلم. ولتحقيق الإصلاح يجب مواصلة جهود الإصلاح حتى وإن اعترضتنا الصعاب».

والكارثة أن القيادات النقابية، بدل أن تكون أداة لحفز نضال مهني-ات الصحة ضد ما نفذته الدولة وما تُعد من هجمات، أصبحت أدوات «لتحقيق الإصلاح» ذلك والتغلب على «الصعاب». وهو ما عت به الدولة وضمنته بشكل صريح في الدليل المنهجي (2016): «إشراك الفرقاء الاجتماعيين في كل مرة يتسنى ذلك وبأسرع ما يمكن: إذ لا يجب الخوف من قول الأشياء على حقيقتها. يقوم الفرقاء الاجتماعيون بدور طلائع في الإدارة. فالإصلاحات قد تمس مكتسبات عدد لا بأس به من الموظفين. إن الفرقاء مهتمون كذلك بتطوير الإدارة ويرغبون في التوفيق بين حماية مصالح من يمثلونهم من جهة وتطور بلادهم من جهة ثانية. يجب قول الأشياء «الحقيقية»، ومعالجة المسائل «الحقيقية»، والتحرر من بعض الأوهام حتى يتم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية».

ثانيا- بالنسبة للأثر المالي

تضمنت الورقة التقنية الصادرة عن التنسيق النقابي الوطني نقطا تفصيلية عن تنازلات ذات أثر مالي. باختصار يتعلق الأمر بفتات شبيه بالذي ناله شغيلة التعليم العمومي بعد ثلاثة أشهر من الحراك: زيادات في الأجور والترقيات والتعويضات ونسوية ملفتة فئوية عالقة.

يبدون «10 ساعات من النقاش» لم تنتزج سوى ما كان مقفرا سلفا: تنفيذ الزيادات المقررة في اتفاق

29 أبريل 2024 الموقع بين الحكومة والمركزيات النقابية، مضافا إليه مبلغ زهيدة (زيادة شهرية قيمتها 500 درهم صافية لفائدة الأطر التمريضية بجميع فئاتها و200 درهم صافية لفائدة الأطر الإدارية والتقنية من مهنيي الصحة... وتحسين شروط الترقى... وهن فوات لا يعوض ما فرطت فيه يادات التنسيق النقابي الوطني: الصحة العمومية والمجانبة وما يقابلها من توظيف قار ومنظومة أجور وترقية.

موقف القيادات النقابية

كل القيادات النقابية متلزمة بمواكبة تفعيل الإصلاحات الهيكلية الجارية في المنظومة الصحية ومنظومة وظيفتها. وآلية الالتزام تلك هي «المقاربة التشاركية»، و«الحوار الاجتماعي». ورد في خاتمة الورقة التقنية:



عناصر استراتيجية لتعبئتنا من أجل فلسطين

بقلم أنطوان لاراش
Antoine Larrache
ونيفا جلون
Neva Djelloun

تتمة الصفحة 14

فقد أظهر استطلاع للرأي أجرته مؤسسة «إيفوب» لصالح موقع «كريف» في أبريل 2024 أن «التعاطف مع إسرائيل» قد انخفض من 37% إلى 23% بين أكتوبر 2023 وأبريل 2024... في حين أن النظرة إلى «أعمال حماس المرتكبة في 7 أكتوبر» لم تتغير، ولم تكن أكثر تساهلاً. ورداً على سؤال «هل أنت راضي أم لا على مواقف الشخصيات السياسية التالية من الوضع في إسرائيل وقطاع غزة منذ هجوم حماس»، انخفضت نسبة الرضا على إيمانويل ماكرون من 49% من 38% في الفترة نفسها (رغم أن الاستطلاع لا يحدد سببا، لكن يمكن افتراض أن التغييرات بنسبة 10% في السؤالين مرتبطة ببعضها البعض).

حتى لو كانت التعبئة الجماهيرية قد بدأت تخبو، يبدو أن قطاعاً كبيراً من السكان قد فهم سياسات ماكرون ويرفضها، ويبدو أن نفس الأمر قائم في بلدان أخرى. ويواجه بايدن صعوبة كبيرة بسبب التعبئة التي تقوض جزءاً كبيراً من الدعم الذي يحظى به مع حركة «غير الملتزمين»، أولئك الأمريكيين الذين يرفضون دعم «جو مرتكب الإبادة» للانتخابات الرئاسية لعام 2024. نتنباهاو نفسه يهتز استقراره أكثر فأكثر كل شهر: بفعل تعبئة عائلات الرهائن المطالبة بإيجاد حل، وبفعل استقالة بيني غانتس وغادي آيزنكوت من حكومة الحرب التي تم حلها في منتصف يونيو. وليس بيني غانتس أفضل حالاً من نتنباهاو، إذ يقترح التفاوض على هدنة تؤدي إلى إطلاق سراح الرهائن قبل إعادة إطلاق حرب تستمر «لسنوات» 2. ويدعو كثيرون إلى تنظيم انتخابات برلمانية مبكرة، وهي مرتقبة في العام 2026. ومن المرجح أن يواجه نتنباهاو، الذي كان هدفاً لفضائح الفساد لسنوات، صعوبة كبيرة في هذه الانتخابات.

ليس القصد اعتبار هذا الزعيم أو ذاك أكثر تفضيلاً للفلسطينيين من الآخرين—فالأكثر تأثيراً هم جميعاً من اليمين المتطرف—ولكن يجب النظر إلى الانقسامات داخل معسكر الإبادة الجماعية كمنظومة دعم تضعف الخصم.

رهان التعبئة بالنسبة لنا

الداعي الأول واضح: إنها قضية إنسانية، حيث سقطت مئات الآلاف القتلى بسبب الحرب، والتهديد العنصري والفاشي الذي ينطوي عليه هذا الصراع القائم على التطهير العرقي وأيديولوجية تفوق البيض. نريد أن نوقف هذه الإبادة الجماعية بأي ثمن، مستخدمين كل الوسائل المتاحة لنا. هذا

كان الابتزاز بجزيرة معاداة السامية عاملاً رئيسياً، حيث ساعد على شل النقابات العمالية التي ارتفعت في البداية بفعل تهديد باتخاذ إجراءات قانونية ضدها بمرمر مساندة الإرهاب، ثم بفعل الاضطراب. مواجهة ما قد يكون من أعضائها متأثراً بحجج حول الطبيعة الإرهابية لحماس أو معاداة السامية المزعومة للمظاهرات والمقاومة. وقد ترددت في أوساط اليسار حجج تزعم أن معاداة السامية متنامية في فرنسا وأن من شأن التعبئة من أجل فلسطين أن تشجعها. بيد أن استطلاعات الرأي التي أجرتها منظمة «إيفوب» لصالح اتحاد الطلاب اليهود بفرنسا ومنظمة SOS-Racisme من جهة، ورابطة العدالة من جهة أخرى، في باريس ومؤسسة فونداوبل قد بدأت تقدم معلومات معاكسة. إذ تُظهر هذه الاستطلاعات زيادة مؤقتة في الأعمال المعادية للسامية من حيث عدد الأعمال المرتكبة، لكنها تبين انخفاضاً في معاداة السامية. وفقاً للاستطلاع الأول، عند السؤال «بالنسبة لكل فئة من هذه الفئات من الأشخاص، هل تعتقد أن هناك الكثير منهم في فرنسا»، كانت الإجابة بالنسبة لليهود 13% في عام 1956، و16% في عام 2014، و8% في عام 2021. في أبريل 2024، يطرح الاستطلاع الثاني السؤال التالي: «بالنسبة لكل فئة من هذه الفئات أو المجموعات من الأشخاص، هل تشعر بتعاطف أو بكره أو لا تشعر بأي منهما؟ السؤال ليس هو نفسه، ولكن 6% من المستجيبين يعتقدون أن هناك الكثير من اليهود. لا تزال هذه النسبة كثيرة جداً بالطبع، ولكن النسبة فيما يخص شمال أفريقيا هي 22% للمسلمين و26% للبلجج 35%. يظهر الاستطلاع أيضاً أنه بعد 7 أكتوبر، «حجم الكلام المعادي للصهيونية أعلى بكثير من حجم الكلام المعادي للسامية». وفي حين أن حجم الكلام المعادي للسامية عاد إلى مستواه المعتاد في غضون شهر بالكاد، فإن حجم الكلام المعادي للصهيونية ظل في مستوى مرتفع للغاية» (لا يعطي الاستطلاع أي أرقام لدراسة الفرق بين التعليقات، خاصة على الإنترنت، والعنق الجسدي أو الشتائم).

الابتزاز بتهمة معاداة السامية اعتمده أيضا اليمين المتطرف (رغم أن هذا اليمين مصدر تاريخي رئيسي لمعاداة السامية في فرنسا...). وكان له تأثير ضار بشكل خاص على التعبئة.

مصاعب بوجه نتنباهاو وحلفائه

بيد أن لمساندة الإبادة الجماعية كلفة مرتفعة.

يتيح النضال بنحو ملموس ضد الفاشية والعنصرية هناك، ولكن هنا أيضاً، لأن لهذه الحرب تداعيات في كل مكان، ويمثل تزايد العنصرية وكرد الإسلام في فرنسا تفسيراً جزئياً للتحوّل في الدبلوماسية الفرنسية فيما يتعلق بالوضع هناك.

الداعي الثاني هو قضية أكثر شمولية تتعلق بزعة استقرار الإمبريالية، إذ أن فلسطين عنصر أساسي في ميزان القوى في الشرق الأوسط، وفي إمكان إعادة إطلاق الثورات العربية، والثورة ضد الأنظمة المتعاونة مع إسرائيل، وبالتالي التمرد على الإمبريالية في المنطقة برمتها، خاصة فيما يتعلق بالعلاقات الاقتصادية والطاقة مع البلدان الغربية.

وأخيراً، هذه التعبئة مهمة ومحفزة لنا بشكل خاص (على الرغم من خطورة الوضع بالطبع)، نظراً للسياق السياسي الصعب للغاية بشكل عام: المقصود تعبئة الطبقات الشعبية، وضحايا العنصرية بوجه خاص، في الأحياء الشعبية. وتساعد هذه القضية على تسييس قطاع من السكان في فرنسا الذي عادة ما يتم استبعاده من المناقشات السياسية التي تؤثر عليه بعمق. ويمكن أن يعبر شعور التمرد هذا عن نفسه من خلال الظلم الذي يعيشه الشعب الفلسطيني.

مهامنا في هذه الفترة في هذه الحركة

رغم تراجع التعبئة في الأسابيع الأخيرة، سيؤدي استمرار الإبادة الجماعية حتماً إلى تعبئة جديدة، ولا يغير من مهامنا العامة. نحن نرى أن من مهامنا الأساسية بناء متحدين من أسفل، وليس فقط كارتلات أو إطارات موحدة لمنظمات. فهذه لا تتيح إشراك الأشخاص غير المنظمين، لا سيما في الطبقات الشعبية، غير المعتادين بالضرورة على تنظيم أنفسهم بشكل جماعي. نحن نبي UR-gence Palestine كمنظمة متحدة لتعبئة أو اجتماع، وما إلى ذلك... إن المظاهرات والتحركات فرصة لتعلم منهم ونشارك معهم خيراتنا. وهي لحظات سياسية لا مجرد مناقشة، حيث يتم رفع شعارات والاستماع إلى خطابات وإجراء مناقشات وجمع أموال أو عناوين، وما إلى ذلك.

نحن نساعد شعب فلسطين والمقاومة دون قيد أو شرط. ولا تعني تأييدنا للمقاومة في مواجهة



عزل أمام طاحونة رأس المال، ورغم الحصار، والتعقيم، شغيلة طوب فوراج في منجم بوزار يواصلون الاضراب المفتوح

تتمة الصفحة 07

بقلم، م. أ. الجباري

على القانون؛ وحسب شهادة عدد من العمال المضربين اليوم، تقوم الشركة بالغش في ورقة الاداء بتزوير تاريخ الدخول إلى العمل. التعويضات التي منحها الشركة هي تعويضات النظافة، وعبدية الاطفال، والكرام رغم أن منحتهم بخسة لا توازي سومة الكرام محليا.

ورغم أن العمال مسجلون بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNSS)، لكن لا يتم التصريح بكامل أيام العمل؛ والتغطية الصحية تتوقف بين فينة وأخرى لعدم أداء الشركة في بعض الأحيان الاشتراكات كاملة. كما يؤكد العمال أنه تم التراجع عن حق التأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية لفائدة العمال، إلى جانب التراجع عن مكاسب أخرى، ولا علم لهم باسم شركة التأمين.

وأما بالنسبة للمصلحة الطبية في المنجم، فرغم وجودها بمقر العمل، وبها طبيب مداوم، لكنها بدون تجهيزات. ومخاطر وأمراض مهنية دائمة التربص بالعمال، لغياب شروط الصحة السلامة المهنية...

ويؤكد العمال أن شروط الصحة والسلامة المهنية شبه منعدمة بآماكن العمل، فالمهندسون الذين من المفترض قيامهم بدور مفتش الشغل، كما ينص على ذلك قانون العمل المناجم (ظهر 24 دجنبر 1960)، لاسيما مراقبة شروط الصحة والسمة في أماكن العمل، فإنهم يراعون مصالح الشركة فقط، ولا اهتمام لهم بالمخاطر المحدقة بالعمال؛ وأما مندوبو السلامة المنتخبون الذين يعطيهم قانون مستخدمي المناجم صلاحية مراقبة استيفاء شروط السلامة المهنية في المناجم، فلا وجود لهم.

ويخصص تدريب العمال على الوقاية من المخاطر وتقنيات السلامة، وإعلامهم بمخاطر مهنتهم، كما تنص على ذلك مقتضيات الشغل، أشار العمال إلى عدم اطلاعهم على أي قانون منجي (قانون المستخدمين في المناجم، أي ظهر 24 دجنبر 1960، لمعرفة المكاسب التي جاءت بها نضالات عمال المناجم بالمغرب منذ عقود) أو غيره؛ وأنه بالرغم من وجود مندوبو العمال، لا توفر الإدارة لهم مستلزمات للقيام بمهامهم (مقر،

مليون دولار) في النصف الأول من العام الحالي لتمويل خططها للتوسع في الذهب والنحاس والكوبالت»، وذلك «لمضاعفة أرباحها من تسعة مليارات درهم بحلول عام 2025».

العمال: حياة غير لائقة، ظروف عمل قاسية، وأبسط الحقوق مهضومة... يبلغ عدد العمال حاليا لدى شركة «طوب فوراج» (top forage) عاملاً، بعد أن تم تقليص عددهم السابق 360، إثر عملية طرد جماعي بتعويضات بخسة؛ لم يجدوا عقد العمل منذ أول عقدة عند بدء العمل، أقل اقدمية لهم تعود إلى سنة 2011، أي 13 سنة، ومنهم من بلغت أقدميته 25 سنة.

جلهم شباب ينحدرون من منطقة بوزار وأكدر [على بُعد 54 كلم]، وتزناخت [على بُعد 35 كلم]. لا توفر لهم الشركة سكناً، وتتولى نقلهم من وإلى العمل بحافلاتها، ما يدفعهم للكرام بقري مجاورة وأقرب إلى المنجم؛ لكنها ممتقنة لمرافق الحياة اليومية، وأولها الحمام العمومي، حيث يضطر العمال للذهاب إلى تازناخت، أو أكدر.

كما لا وجود لخدمات صحية بها، ما يجبر المرضى على التنقل إلى مدينة وزازات [على بُعد 103 كلم]، لأن الخدمات الصحية بأكدر وتازناخت نفسيهما لا تفي بالغرض.

ويوجه العموم المحيط بالمنجم لا يستفيد من وجود المنجم، فلا مرافق عمومية، رياضية أو ترفيهية، أو صحية، ولا بنية تحتية؛ الشركة تأخذ ولا تعطي.

يعمل العمال 8 ساعات يومياً، عن طريق المناوبة، عبر ثلاثة أفواج؛ لكون العمل بالمنجم متواصل 24/24 ساعة. يشتغلون في أعمال القصب، والحجر، وجرف المعدن، وإخراج، ووضع العربات المدفوعة [تصل سكتها إلى 800 و1000 متر]، وكذا في أشغال البناء.

ومجمل ما يتقاضاه العامل شهرياً يتراوح بين 5000 و6000 درهم، بما فيها منح ثابتة، مثل الأعياد ومنح المردودية. فيما لا تعويض عن ساعات العمل الإضافية، ولا عن العمل الليلي. كما لا يتقاضى العمال منحة الأقدمية ضد

على القانون؛ وحسب شهادة عدد من العمال المضربين اليوم، تقوم الشركة بالغش في ورقة الاداء بتزوير تاريخ الدخول إلى العمل. التعويضات التي منحها الشركة هي تعويضات النظافة، وعبدية الاطفال، والكرام رغم أن منحتهم بخسة لا توازي سومة الكرام محليا.

ورغم أن العمال مسجلون بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNSS)، لكن لا يتم التصريح بكامل أيام العمل؛ والتغطية الصحية تتوقف بين فينة وأخرى لعدم أداء الشركة في بعض الأحيان الاشتراكات كاملة.

كما يؤكد العمال أنه تم التراجع عن حق التأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية لفائدة العمال، إلى جانب التراجع عن مكاسب أخرى، ولا علم لهم باسم شركة التأمين. وأما بالنسبة للمصلحة الطبية في المنجم، فرغم وجودها بمقر العمل، وبها طبيب مداوم، لكنها بدون تجهيزات.

مخاطر وأمراض مهنية دائمة التربص بالعمال، لغياب شروط الصحة السلامة المهنية...

ويؤكد العمال أن شروط الصحة والسلامة المهنية شبه منعدمة بآماكن العمل، فالمهندسون الذين من المفترض قيامهم بدور مفتش الشغل، كما ينص على ذلك قانون العمل المناجم (ظهر 24 دجنبر 1960)، لاسيما مراقبة شروط الصحة والسمة في أماكن العمل، فإنهم يراعون مصالح الشركة فقط، ولا اهتمام لهم بالمخاطر المحدقة بالعمال؛ وأما مندوبو السلامة المنتخبون الذين يعطيهم قانون مستخدمي المناجم صلاحية مراقبة استيفاء شروط السلامة المهنية في المناجم، فلا وجود لهم.

ويخصص تدريب العمال على الوقاية من المخاطر وتقنيات السلامة، وإعلامهم بمخاطر مهنتهم، كما تنص على ذلك مقتضيات الشغل، أشار العمال إلى عدم اطلاعهم على أي قانون منجي (قانون المستخدمين في المناجم، أي ظهر 24 دجنبر 1960، لمعرفة المكاسب التي جاءت بها نضالات عمال المناجم بالمغرب منذ عقود) أو غيره؛ وأنه بالرغم من وجود مندوبو العمال، لا توفر الإدارة لهم مستلزمات للقيام بمهامهم (مقر،

مليون دولار) في النصف الأول من العام الحالي لتمويل خططها للتوسع في الذهب والنحاس والكوبالت»، وذلك «لمضاعفة أرباحها من تسعة مليارات درهم بحلول عام 2025».

العمال: حياة غير لائقة، ظروف عمل قاسية، وأبسط الحقوق مهضومة... يبلغ عدد العمال حاليا لدى شركة «طوب فوراج» (top forage) عاملاً، بعد أن تم تقليص عددهم السابق 360، إثر عملية طرد جماعي بتعويضات بخسة؛ لم يجدوا عقد العمل منذ أول عقدة عند بدء العمل، أقل اقدمية لهم تعود إلى سنة 2011، أي 13 سنة، ومنهم من بلغت أقدميته 25 سنة.

جلهم شباب ينحدرون من منطقة بوزار وأكدر [على بُعد 54 كلم]، وتزناخت [على بُعد 35 كلم]. لا توفر لهم الشركة سكناً، وتتولى نقلهم من وإلى العمل بحافلاتها، ما يدفعهم للكرام بقري مجاورة وأقرب إلى المنجم؛ لكنها ممتقنة لمرافق الحياة اليومية، وأولها الحمام العمومي، حيث يضطر العمال للذهاب إلى تازناخت، أو أكدر.

كما لا يتقاضى العمال منحة الأقدمية ضد

تتمة الصفحة 12

موا بة لإضراب شغيلة طوب فوراج المفتوح بمنجم بوازار:

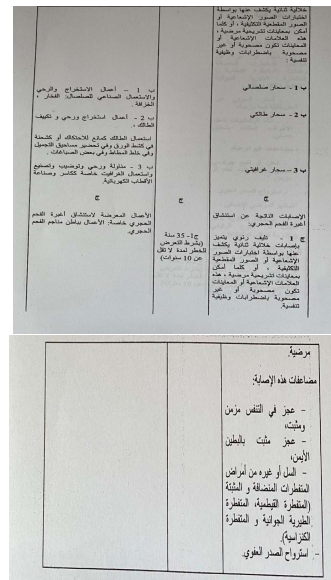
مرض السيليكوز يفتك تدريجياً بحياة العمال

بقلم محمد أمين الجباري

وذلك لعدة أسباب، نذكر منها:

- شروط شح تعجيزية في وجه العاملات والعمال لإثبات الإصابة بمرض مهني، وطول المساطر وتعقدها، ونهرب الأطباء من إقرار الإصابة بالمرض المهني لفائدة المصاب، بسبب ضغط أرباب العمل وشركات التأمين...

- نقص، وربما انعدام، وعي العاملات والعمال بالموضوع، وعدم الاهتمام بتشخيص الحالة المرضية. قد يشكو العامل من أعراض مرضية ناتجة عن مهنته ويسببها دون أن يعلم وحتى دون أن تُشخص حالته المرضية على أنها مرض مهني.



مشكل إثبات العامل إصابته بمرض مهني وضياع حقوقه...

على الرغم من الاعتراف قانونياً بالبحار السيليكوزي كمرض مهني، إلا أن الملاحظ هو أن الدولة لا تقدم إحصائيات ولا معطيات عن عدد العاملات والعمال المعرضين بحكم عملهم لاستنشاق غبار السيليكوز بأشكاله المختلفة. كما لا تقدم معطيات عن عدد حالات الإصابة بهذا المرض المهني من سنة لأخرى.

ومما لا شك فيه، نظرا لتردي ظروف العمل، وتدني الوعي بالأمراض المهنية لدى العاملات والعمال، وغياب اهتمام منظماتهم النقابية بها، أن تكون هناك حالات عديدة ممن أصيبت بهذا المرض دون أن تتمكن من الحصول على التعويض، والاعتراف بها كضحايا.





تمة الصفحة 11

مواكبة لإضراب شغيلة طوب فورج المفتوح بمنجم بوزار: مرض السيليكوز يفتك تدريجيا بحياة العمال

بقلم محمد أمين الجباري

الأكام الطويلة المثبتة عند الرقبة والمعصمين والكحلين، والقبعات والملابس الخارجية الخفيفة.
- التريزات العالية: بدلة واقية ذات غطاء للرأس تستخدم مرة واحدة، مقاومة للغبار، فضفاضة بدرجة كافية، مثبتة عند الأطراف، أي مغلقة عند الرقبة والكحلين والمعصمين.

• حماية اليد والعين:

ونظرًا لخطر تهيج الجلد، يوصى عمومًا بارتداء القفازات وهو الزاوي في العمل الذي يحتوي على انبعاثات كبيرة.

الأمر نفسه ينطبق على ارتداء النظارات المجهزة بوسائل حماية جانبية. يُنصح بشدة عدم ارتداء العدسات اللاصقة، لأنها تزيد من خطر تهيج العين بسبب السيليك.

• حماية الجهاز التنفسي:

إذا كانت السيطرة على انبعاثات غبار السيليك أثناء العمل غير كافية، فيجب على العمال ارتداء أجهزة حماية الجهاز التنفسي ذات الفعالية المتفاوتة، أو حتى الأجهزة المزودة بإمداد الهواء للعمل في المواقع الأكثر تعرضًا للسيليك أو/و التي تتطلب مجهودًا بدنيًا كبيرًا عندما يتم تجاوز القيم الحدية لانبعاثات الغبار بشكل كبير.

- للأعمال الرطبة: قد تكون أقنعة الغبار من النوع «FFP2»، المصنوعة من الورق أو الورق المقوى، مناسبة للحماية من الجسيمات الخفيفة، ولكن مع مدة فعالية تقتصر على بضع ساعات.

- أثناء العمل بالتركيزات العالية المتوقعة، بالطريقة الجافة، أثناء صقل الحجارة مثلا، يجب استخدام نصف أقنعة، مع خرطوشة فتر، نوع «FFP3»، تغطي الأنف والفم، للحماية من الغبار بتركيزات عالية. يعد القناع الكامل المزود بالهواء (التهوية المساعدة) ضروريًا للمهام المكشوفة بشكل خاص، في ظروف العمل الصعبة للغاية...

• المراقبة الطبية المهنية:

يتطلب التعرض للسيليك مراقبة دورية للعمال مرة واحدة على الأقل سنويًا، يحددها طبيب العمل، مع المراقبة الطبية المناسبة (أشعة الصدر واختبارات وظائف الجهاز التنفسي، ومسح وحالة وجود علامات إشعاعية أو وظيفية).

• التدر على السلامة:

تعد المعلومات وتدريب العاملات والعمال على المخاطر وتقنيات السلامة (ممارسات التنظيف الجيدة، واستخدام أجهزة حماية الجهاز التنفسي وغيرها من معدات الوقاية الشخصية، وما إلى ذلك) ضرورة للغاية لتقليل مستوى خطورة العمل الذي يُعرض للسيليك.

هذه فقط بعض المقترحات العامة، وتبقى تشريعات الشغل (مدونة الشغل، مراسيم...) حول شروط الصحة والسلامة المهنية وحماية صحة وسلامة العاملات وممثلهم في لجان الصحة والسلامة والعمال وممثلهم في لجان الصحة والسلامة للانطلاق منها، من أجل العمل على توفير بيئة عمل لائقة وأمنة حسب الحالة الملموسة: منجم، مقلع، مصنع زجاج، ورش بناء...

متى يعتبر مرض السُّحار السيلييسي مرضا مهنيا موجبا للتعويض؟

مرض السُّحار السيلييسي أو داء السيليكات، واحد من الأمراض المهنية التي نصَّ عليها القانون في جداول الأمراض المهنية بالمغرب لسنة 2014 الجاري بها العمل (صدرت منذ 10 سنوات بالجريدة الرسمية عدد 6303، بتاريخ 02 محرم 1436 (27 أكتوبر 2014)، وتضمنت 111 جدولًا بالأمراض المهنية)؛ هذا، ويعتبر هذا المرض المهني تاريخيًا من أولى الأمراض المهنية المعترف بها.

وهو مدرج في: جداول الأمراض المهنية رقم 1.1، 12، الإصابات المهنية الناتجة عن استنشاق الغبار المعدني المحتوي على السيليس البلوري (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري.

ويتضمن الجدول رقم 1.1، 12 (أنظر أسفله) بيان الأمراض المهنية، التي يمكن أن يصاب بها العامل(ة)، والناتجة عن استنشاق غبار السيليك (العمود الأول، من اليمين إلى اليسار)؛ وأجل التكفل بالعلاج، حسب كل مرض مهني (العمود الثاني) يقصد بمدة أجل التكفل بالعلاج (تسمى أيضا مدة المسؤولية) أنه إذا لم تظهر أعراض المرض على المصاب إلا بعد توقفه عن العمل مدة تقوف المدة المحددة في الجدول في يمكن اعتبار المرض مهنيًا معوضًا عنه؛ ثم هنا أخيرا القائمة البيانية لأهم الأعمال التي قد تسبب هذه

الأمراض (العمود الثالث).

| الأمراض | أجل التعرض (من تاريخ العمل في هذا المجال) | شدة الإصابة (بمستوى تقييم) |
|--|---|---|
| 1 - إصابات التنفس من استنشاق الغبار السيليسي المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 2 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 3 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |

| الأمراض | أجل التعرض (من تاريخ العمل في هذا المجال) | شدة الإصابة (بمستوى تقييم) |
|--|---|---|
| 1 - إصابات التنفس من استنشاق الغبار السيليسي المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 2 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 3 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |

| الأمراض | أجل التعرض (من تاريخ العمل في هذا المجال) | شدة الإصابة (بمستوى تقييم) |
|--|---|---|
| 1 - إصابات التنفس من استنشاق الغبار السيليسي المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 2 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 3 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |

| الأمراض | أجل التعرض (من تاريخ العمل في هذا المجال) | شدة الإصابة (بمستوى تقييم) |
|--|---|---|
| 1 - إصابات التنفس من استنشاق الغبار السيليسي المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 2 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 3 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |

| الأمراض | أجل التعرض (من تاريخ العمل في هذا المجال) | شدة الإصابة (بمستوى تقييم) |
|--|---|---|
| 1 - إصابات التنفس من استنشاق الغبار السيليسي المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 2 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 3 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |

| الأمراض | أجل التعرض (من تاريخ العمل في هذا المجال) | شدة الإصابة (بمستوى تقييم) |
|--|---|---|
| 1 - إصابات التنفس من استنشاق الغبار السيليسي المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 2 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 3 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |

| الأمراض | أجل التعرض (من تاريخ العمل في هذا المجال) | شدة الإصابة (بمستوى تقييم) |
|--|---|---|
| 1 - إصابات التنفس من استنشاق الغبار السيليسي المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 2 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |
| 3 - السيليس المعدني (البلوري) (كوارتز، كريستوباليت، تريديميت) أو السيليكات البلورية (الصلصال، الطالك) أو الغرافيت أو الفحم الحجري | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) | 1 - 10 سنوات (من تاريخ العمل في هذا المجال) |

عُزِّلَ أمام طاحونة رأس الشغيلة طوب فورج في منجم بوزار يواصلون الاضراب المفتوح

بقلم، م. أ. الجباري

وضمير التضامن العمالي والشعبي ينادي كادني واجب...

منذ يوم الأحد 14 يوليوز 2024، وتحت إشراف مكتبهما النقابي، الذي تأسس بالشركة منذ 2007 في إطار الاتحاد المغربي للشغل (لا وجود لمكتب نقابية أخرى بالشركة) يخوض العمال سلسلة نضالات وصلت إلى قرار إضراب مفتوح، يوم الأحد 21 يوليوز 2024، يقومون خلالها بتسيير نضالاتهم بواسطة لجان تم تشكيلها خلال الإضراب (لجنة تنظيم، لجنة شعارات، لجنة مراسلات...)، ويضعون برنامج نضالي يومي.

- من يوم الأحد 14 يوليوز 2024 | يوم الاثنين 15 يوليوز 2024، إضراب لمدة 48 ساعة، مصحوب بوقفة احتجاجية أمام الإدارة بالمنجم. وبعد نجاح المحطة الأولى، وتجاهل الإدارة، تمديد الإضراب 48 ساعة، إلى يوم الأربعاء 17 يوليوز 2024، وبعده إضراب 96 ساعة، | غاية يوم السبت 20 يوليوز 2024.

- ويوم الأحد 21 يوليوز 2024، قرر العمال الدخول في إضراب مفتوح، تشبثا بمطالبهم، وردا على استمرار تجاهل الإدارة، واستخفافها بمطالبهم...

في الآن، المعركة مستمرة، وقد دخلت أسبوعها الثالث، أبان فيها العمال مرة أخرى كما العادة استعدادا وتضامنا من أجل نيل حقوقهم البسيطة والعادلة، فيما الإدارة بتجاهلها وعدم أكثرائها، تخفي تعنتها، وتراهن على هزم العمال، ببقائهم معزولين، وخوضهم النضال خلال فترة من العام غير ملائمة، دون حاجتها إلى إجراءات قمعية مفضوحة...

وأما الدولة، فرغم ما يبدو منها كحياد إلى الآن، ووقوفها موقف المتفرج، فإنها فعليا تقف إلى جانب الإدارة، وتشجعها على الاستمرار في التعنت. لو صحت مزاعم حيايدها، وخدمتها ما يسمى «الصالح العام»، لدخلت دون حاجة العمال | خوض أي إضراب، لتفرض على الشركة المشغلة والشركة الأم تمتيع العمال بحقوقهم المنصوص عليها في قوانين الشغل؟ وأن تحمي حيايد العمال وصحتهم وسلامتهم من كل التجاوزات التي يقوم بها المشغل لما في ذلك من انتهاك للقوانين...

وأما التضامن العمالي والشعبي مع العمال فلا يزال ضعيفا بحاجة إلى تطوير.

لذا، تحتاج المعركة إلى كل أشكال الدعم والمساندة، وفك الحصار الإعلامي، من قبل النقابات العمالية، كل النقابات، وخاصة نقابات عمال المناجم، ومن الإطارات الحقوقية المناضلة، ومن كافة أنصار الطبقة العاملة...



تمة الصفحة 08

مستنقع الموت والتلوث البيئي

منجم بوزار



مواثمة لإضراب شغيلة طوب فورج المفتوح بمنجم بوازار: مرض السيليكوز يفتك تدريجيا بحياة العمال

تتمة الصفحة 10

بقلم محمد أمين الجباري



العمل على تقليل التعرض المهني للسيليكوز إلى أدنى مستوى ممكن، أو القضاء عليه إن أمكن، باتباع كل السبل المناسبة لبلوغ هذا الهدف، وذلك بالاحترام الدقيق لمبادئ الوقاية الجماعية والفردية، والتمثلة في مختلف التدابير الوقائية الفنية، والتقنية، والتنظيمية، وتحسينات ممارسات العمل، وارتداء معدات حماية الجهاز التنفسي الشخصية، وبرامج التدريب...

وتقاس فعالية هذه التدابير بمدى تقليل تكرار وشدة أمراض الجهاز التنفسي بسبب السيليكوز، وذلك حسب مكان العمل وطبيعة العمل والمزاوئ به.

● **تدابير الوقاية الجماعية:** تعتبر تدابير الوقاية الجماعية، التي تسمح بالقضاء على التعرض أو الحد منه إلى أدنى مستوياته، ضرورية حيثما كان ذلك ممكنا: الحد من انبعاثات الغبار، وتعزيز إخلاءها من خلال الكنس والتهوية الكافية، وتركيب أجهزة شفط الغبار في المصدر، واختيار المنتجات وطرق التشغيل الأقل خطورة لإطلاق السيليكوز في الهواء المحيط.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أن غبار السيليكوز، خاصة البلوري، تكمن خطورته في أنه غير مرئي للعين المجردة، كما أن وجوده جوف قليل أو معدوم الغبار على ما يبدو ليس علامة على السلامة؛ ولذلك فإن تدابير الوقاية ضرورية، وينبغي بشكل عام المراقبة لتوثيق التعرض، وتقييم مستواه...

● **تدابير الوقاية الفردية:** يجب أن تكون فقط مكملة لتدابير الحماية الجماعية أو للتعويض عن الوضع الاستثنائي الذي لا يمكن فيه تنفيذ تدابير الحماية الجماعية الكافية.

وتتمثل في استخدام أجهزة حماية الجهاز التنفسي (التزود بقناع مضاد للغبار مناسب حسب ظروف العمل ومهامه)، أو الحماية الكاملة (قناع كامل، نظارات، بدلة).

● **يساعد التنظيف المنتظم على تقليل مستويات الغبار:**

- يجب تنظيف أماكن العمل بالأدوات المناسبة، مع اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب تشتت الغبار عند تفريغ المكناس الكهربائية أو حاويات النفايات وتغيير مرشحات مجمع الغبار.

● **حماية الجسم:**
- يجب تنظيف مناطق العمل بقطعة قماش مبللة أو مكنتسة كهربائية ذات مرشح مطلق، وليس

باستخدام منفاخ أو مكنتسة جافة، ولا باستخدام الهواء المضغوط لإزالة الغبار الملتصق.

تتعلق تدابير النظافة هذه بالازدياد وأسطح العمل، ولكن أيضًا بالجدران والأسقف.

● **يجب أن تكون المرافق الصحية (المراحيض، والأحواض، والاستحمام) متاحة للعمال، ومجهزة بشكل مناسب وبإعداد كافية، مما يسمح للعمال المعرضين للسيليكوز بتنظيف أيديهم وجوههم بشكل متكرر بالماء والصابون والاعتسال في نهاية نوبة العمل.** في حالة التلوث الشديد، يجب تنظيف المرافق الصحية نفسها بدقة.

● **يجب توفير غرف تغيير ملابس مناسبة للعمال:** يجب تخزين ملابس العمال بعيداً عن الغبار (مع تخزين ملابس العمال الخاصة وملابس العمل بشكل منفصل).

● **إدارة وتنظيف ملابس العمل وغيرها من معدات الحماية الشخصية المقدمة للعمال المعرضين للسيليكوز (يجب أن يعتني بها صاحب العمل):** يجب إزالة الغبار المتركم على البدلات الواقية ومعدات حماية الجهاز التنفسي باستخدام قطعة قماش مبللة أو مكنتسة كهربائية ذات فلتر جسيمات عالي الكفاءة.

● **معدات الحماية الشخصية (Équipement de Protection Individuelle) من التعرض للسيليكوز:**

بعد استخدام أقنعة الجهاز التنفسي والملابس والنظارات الواقية والقفايات المناسبة أمراً ضرورياً عندما يكون تنفيذ الحماية الجماعية غير كافٍ أو مستحيلًا، أو عندما لا يمكن اعتماد أنظمة فعالة لالتقاط الغبار من المصدر على الفور أو عند إجراء عمليات قصيرة المدى لمرة واحدة (الصلابة، وما إلى ذلك)

- **حماية الجسم:**
- التريزات المنخفضة: ملابس العمل ذات

ما هي أعراض مرض السحار السيليسي؟ وكيف يتطور؟

عادةً، تظهر أعراض مرض السحار السيليسي بعد سنين من تعرض العامل(ة) إلى استنشاق غبار السيليكوز أثناء العمل، حيث تدخل جزيئات صغيرة من هذا الغبار إلى الجهاز التنفسي وترتكب هناك، وتمرور الوقت، يؤثر وجودها رد فعل مضاد للجسم، ما يؤدي إلى تطور عدة أعراض.

1- أعراض المرحلة المبكرة

تكون خفيفة، تشبه الالتهاب الرئوي، وتشمل الآتي:
السعال؛ البلغم؛ ضيق النفس التدريجي؛ تهيج العينين.

2- أعراض المرحلة التالية

بدون حماية مناسبة، ومع استمرار استنشاق الأغبرة، تنشأ سماكة وتندب في الشعب الهوائية والرئتين، ومع تفاقم التندب، قد تكون العلامات الحقيقية الأولى للمشكلة هي الأشعة السينية غير الطبيعية للصدر، والسعال الذي يتطور ببطء.

3- أعراض المرحلة الأكثر حدة

بمجرد أن يصبح تندب الرئة أكثر حدة، ينتج عنه ضعف لا رجعة فيه في وظائفها، إذ يستمر داء السحار السيليسي في التفاقم، حتى بعد توقف التعرض، ويتطور إلى فشل الجهاز التنفسي المزمن وفشل القلب، والذي يظهر عموماً بعد عشر أو حتى عشرين عامًا من التعرض (وبالتالي تظهر العديد من حالات السحار السيليسي بعد التقاعد).

وتظهر مجموعة من الأعراض تشبه أعراض التهاب الشعب الهوائية، والتي غالباً ما تكون السمات الأولى لسرطان الرئة، مثل:

سعال مستمر وطويل؛ ضيق التنفس؛ صعوبة التنفس؛ ضعف ووهن؛ تعب؛ حمى؛ تعرق ليلي؛ تورم الساقين؛ تغير لون الشفاه إلى الزرقاء، وتصلب الرئتين وإتلافهما.

ويمكن إضافة مضاعفات أخرى: الالتهابات الثانوية، استرواح الصدر، أو حتى سرطان القصبات الرئوية.

بعض سبل الوقاية من مخاطر السيليكوز، ومن ثمة من مرض السحار السيليسي
تتطلب المخاطر المهنية المرتبطة بالسيليكوز



مواثمة لإضراب شغيلة طوب فورج المفتوح بمنجم بوازار: مرض السيليكوز يفتك تدريجيا بحياة العمال

بقلم محمد أمين الجباري

يكدح شغيلة المناجم، والمقالع، في ظروف قاسية جداً، تحدد بهم المخاطر من كل جانب. منها الانهيارات الصخرية، وما ينتج عن استعمال آليات ومعدات ميكانيكية، ومنها ارتفاع درجة الحرارة، وارتفاع مستوى الضجيج، وما إلى ذلك. وثمة بوجه خاص خطر الغبار المتصاعد من أعمال الحفر والجرف، وهي تصيب الجهاز التنفسي بالدرجة الأولى مسببة أمراضاً متنوعة، منها بالمقام الأول داء السيليكوز.

هذا في ظل تقشف إرباب العمل في الانفاق من أجل حفظ صحة الشغيلة، بغية تضخيم الأرباح. فترى معدات الوقاية متعدمة، أو بحالة مهترئة، أو ببساطة ناقصة، ولا جهود جدية منتظمة لتنبيه العمال وإرشادهم بشأن المخاطر وسبل الوقاية، ولا دور فعلي للجنة السلامة إذا وجدت. وكذلك شأن مندوبي السلامة الذي ينص قانون مستعدي المناجم (ظهير 24 دجنبر 1960) على انتخابهم في المناجم المشغلة أكثر من 300 عامل. لا بل إن بروجازية المناجم تسعى إلى إلغاء مندوبي السلامة والاستعاضة عنهم بلجنة السلامة المنصوص عليها في مدونة الشغل (هذا ما جاء في مشروع قانون لتعديل ظهير 24 دجنبر 1960). والحال أن لجنة السلامة في المدونة صلاحياتها ضعيفة جداً مقارنة مع مندوب السلامة، لأن هذا الأخير متفرغ بالكامل لمهامه. تنويراً لشغيلة مناجم المغرب، ودعمًا للمعركة المفتوحة التي يخوض غمارها عمال شركة طوب فورج في منجم بوازار، ننشر فيما يلي مادة تثقيفية، نطمح أن يطلع عليها الشغيلة لرفع مستوى اليقظة وتوحيد الجهود من أجل الدفاع عن ظروف عمل آمنة وحياة لائقة.

ما هو مرض السيليكوز: السحار السيليسي، أو داء السيليكوز؟

السيليكوز أو السحار السيليسي (Silicose)، أو داء السيليكوز، هو مرض رئوي مزمن ينشأ بسبب استنشاق جزيئات غبار السيليكوز الحرة، أي ثاني أكسيد السيليسيوم (SiO₂)، حيث تدخل إلى الحويصلات الهوائية، وهناك يتم ابتلاعها من قبل خلايا البلعمة (Macrophages) الموجودة في الجدار والنسيج الخلائي (Tissue interstitial)؛ وتمرور الوقت يمكن أن تتراكم السيليكوز في الرئتين وفي ممرات التنفس بكميات كافية لتسبب المرض، حيث تؤدي إلى ظهور ندبات تجعل التنفس صعباً.

لا يوجد علاج لداء السيليكوز، أو أدوية لوقف تطور المرض.

ما هي مصادر غبار السيليكوز؟ ومن هم العمال المعرضون له؟

توجد مادة السيليكوز بشكل طبيعي بالعديد من الصخور والحجر (جرانيت، حجر الرملي)، والرمل، والطين، وما إلى ذلك، وتوجد في الحالة الحرة في شكل بلوري أو غير متبلور، وفي الحالة المركبة في شكل سيليكات.

وتواجد السيليكوز البلوري في العديد من المنتجات مثل الخرسانة والملاط وطلاءات الواجهات وما إلى ذلك.

ولذلك فالأعمال والمهن التي من المحتمل أن تتعرض العاملات والعمال استنشاق غبار السيليكوز موجودة في غالبية أنشطة وأشغال الاستخراج، كالمناجم والمقالع،...، والتشييد والبناء، والصناعات التحويلية....

ومن ثمة، فالعمال المعرضون ستنشاق غبار السيليكوز أثناء العمل، واحتمال إصابتهم بمرض السحار السيليسي، همعمال المناجم (كتعدين الفحم)، عمال المقالع (سواء مقالع الرخام، أو المحاجر، حيث السحق والتفتيت، أو مقالع الرمال)، عمال نفخ الزجاج ومعامل الزجاج، عمال الحفر والهدم والبناء والتشييد، قطع الحجر، صناعة الأطراف الاصطناعية لللسان، المسبك، صناعة الكريستال والمجوهرات، صناعات السيراميك والبورسلين....

