

SOLiD

SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

اتفقيات الشركات العبر وطنية

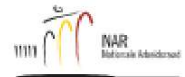
دليل مرجعي سريع

www.medsocialdialogue.org



This project is co-funded by
the European Union

A project
implemented by



SQLiD

SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

اتفاقات الشركات عبر وطنية

دليل مرجعي سريع

صيغة يونيو 2018

أنجز هذا الدليل في إطار المشروع الأوربي SOLID South Med Social Dialogue بتمويل مشترك من المفوضية الأوروبية (مشروع ENI/2015/372-042). مشروع "النقط المركزية المحلية حول الحوار الاجتماعي في المغرب" بتنسيق من طرف المعهد النقابي من أجل التعاون و التنمية ISCOS. ينجز هذا المشروع بشراكة مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي، والبيئي بالمغرب، وبمشاركة نقابات كل من "الاتحاد المغربي للشغل" و"الكونفدرالية الديمقراطية للشغل"، و "الاتحاد العام لعمال المغرب".

الدليل من إنجاز: كلاوديو ستيل



ملخص

تصدير

الحوار الاجتماعي

ما هو اتفاق شركة عبر وطنية

لماذا اتفاق شركة عبر وطنية

أنواعها(الشركات عبر وطنية)

مجالس العمل الأوروبية

مجالس العمل الدولية

الاتفاق الإطاري الدولي من وجهة نظر الشركات المتعددة الجنسيات و من وجهة نظر النقابات

ما يجب على الاتفاق الإطاري الدولي أن يتضمنه

إعلانات منظمة العمل الدولية- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي

مواضيع أخرى لإدراجها في الاتفاق الإطاري الدولي

قائمة الاتحادات النقابية العالمية (القطاعات المشمولة و عناوين البريد الالكتروني)

خطوة خطوة كيفية الحصول على الاتفاق الإطاري الدولي

لماذا شبكة النقابات

دور الاتحاد النقابي العالمي

نماذج مختلفة من الاتفاقات الإطارية الدولية

تصدير

يجب اعتبار هذا الدليل بمثابة توجيهات للنقائيين الذين يريدون التفاوض من أجل عقد "اتفاق شركة عبر وطنية" مع الشركات متعددة الجنسيات. ويجب البدء بالحوار الاجتماعي، الذي ينبغي أن يكون عملية للتشاور بين الأطراف الاجتماعيين بغية التوصل إلى موقف موحد بشأن عدد من القضايا المتعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية. وينبغي أن تكون النتيجة الإيجابية لهذا الحوار البناء هي توقيع "اتفاق شركة عبر وطنية" يتسنى بموجبه للشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك اتحادات النقابات العالمية، التوصل إلى موقف موحد بشأن مسألة (مسائل) ما. وما أن تحصل على هذا الاتفاق، ينبغي احترامه وتنفيذه على نحو ملائم حتى يكون فعالاً. ولهذه الغاية، ينبغي أن يقوم العديد من الفاعلين بدورهم. وسيكون هذا الاتفاق سارياً على الصعيد العالمي، حيثما وُجد للشركة المتعددة الجنسيات وحدات تجارية تابعة لها.

وعند قراءة هذه الصفحات ستكتشف لأية غاية ولماذا يجب توقيع "اتفاق شركة عبر وطنية"، من وجهة نظر الشركة المتعددة الجنسيات والاتحاد النقابي على حد سواء. وفي كثير من الأحيان، ستجد إشارات إلى أوروبا والاتحاد الأوروبي لأن عددا كبيرا من الشركات متعددة الجنسيات يأتي من هذه القارة وهي حاضرة في جميع العالم، كما أن غالبية هذه الاتفاقات وُقعت في أوروبا وهو ما مكنها من مراكمة خبرة كبيرة مع مرور السنوات. ونحن نعتقد فعلاً أنه يمكن تصدير مثل هذه الاتفاقات إلى أي مكان حول العالم.

ويمكنك عبر الصفحات التالية أن تتعلم، خطوة خطوة، كيفية صياغة اتفاق شركة عبر وطنية، وما هي المواضيع الأساسية التي يجب إدراجها فيها وكيف ترصد تطبيقها بعد توقيعها. وستجد فيها بعض الإشارات الخاصة التي تنتمي إلى القطاعات التي ينبغي أن تأخذها في الحسبان وتدرجها في الاتفاق. ويشتمل الدليل أيضاً على قائمة بأسماء الاتحادات العمالية العالمية مع القطاعات التي تقوم بتغطيتها فضلاً عن عناوينها الإلكترونية. ويساعدك الدليل كذلك على الحصول على دعم مباشر في حال كنت بحاجة إليه. وتوجد نماذج من تلك الاتفاقات في الجزء الأخير من هذا الدليل. وبإمكانك أن تستخدمها (كنموذج) أو تكييفها مع احتياجاتك. ولا يسعني إلا أن أوقع اتفاقات مثمرة من أجل حماية العمال في جميع أنحاء العالم.

الحوار الاجتماعي

على المستوى العالمي

الحوار الاجتماعي هو عملية يتفاوض فيها الفاعلون من أجل التأثير على السياسات الاجتماعية و الاقتصادية (سوق العمل والحماية الاجتماعية...) و يهدف هذا الحوار الاجتماعي إلى تشجيع نمو فرص الشغل وتحقيق الرفاه الاجتماعي كما يركز أيضا على مواضيع ذات أهمية اجتماعية مع ديناميكية أكثر ملائمة للتوصل إلى الاتفاقات.

ويمكن أن يحدث بين الشركاء الاجتماعيين أنفسهم بشكل ثنائي(منظمات العمال و أرباب العمل) أو بشكل ثلاثي من خلال المشاركة الفعلية للمؤسسات المعنية بهذا الحوار. و يتكون الحوار الاجتماعي من علاقات تجمع بين العمال و الإدارة بمشاركة مباشرة للحكومة أو بدونها. و يعتبر الحوار الاجتماعي أداة مرنة تسمح لرابطات العمال و أرباب العمل بإدارة التغيرات و الوصول إلى الأهداف الاجتماعية و الاقتصادية.

إذن، فإن الهدف من الحوار الاجتماعي هو إيجاد فرص للعمال للحصول على عمل لائق في ظروف جيدة تسودها الحرية و المساواة والأمن و الكرامة الإنسانية.

في أوروبا

يعتبر الحوار الاجتماعي واحدا من بين الركائز الأساسية للنموذج الاجتماعي للاتحاد الأوروبي، فالحوار الاجتماعي مهيكّل بطريقة جيدة في كل القطاعات وذلك لانعقاد العديد من الاجتماعات المشتركة كل سنة. إذن، فيمكن اعتباره ممارسة جيدة جدية بالتصدير

ما هو اتفاق شركة عبر وطنية

يعتبر اتفاق شركة عبر وطنية شكلا جديدا للحوار الاجتماعي داخل الشركات المتعددة الجنسيات، إذ يتم التوقيع على هذا الشكل من الاتفاقات تحت ضوابط تطوعية (أي أنه ليس هناك إلزام من جانب أرباب العمل أو نقابات العمال للتوقيع عليه) تتضمن الالتزامات المتبادلة التي تشمل جميع الأقاليم التي تشغل و تنشط فيها الشركات المتعددة الجنسيات، بالإضافة إلى ظروف العمل و العلاقات بين أرباب العمل و العمال أو ممثليهم (علاقات صناعية).

مقدمة

لماذا عقد اتفاق شركة عبر وطنية

يجب أن يكون الهدف من عقد اتفاق شركة عبر وطنية هو تحقيق عولمة عادلة تهدف إلى التصدي للآثار السلبية للعولمة الاقتصادية على جانب حماية العمال و التنافسية العالية للشركات. فمعظم الشركات المتعددة الجنسيات العاملة في جميع أنحاء العالم (خصوصا في إفريقيا و آسيا) لديها مقرها في أوروبا حيث لديها بعض القواعد و القوانين التي يجب احترامها. و تساعد هذه الاتفاقات أيضا النقابات العمالية على احترام هذه القواعد و الالتزام بها، حتى ولو كانت تعمل هذه الشركات المتعددة الجنسيات خارج المحيط الأوربي. ولذلك فيجب على الشركة المتعددة الجنسيات أن تكون مسؤولة اجتماعيا، ليس فقط داخل أوروبا حيث لديها قواعد دقيقة، لكن أيضا في أي مكان آخر تنشط فيه.

وتنقسم اتفاقات الشركات عبر وطنية إلى:

الاتفاق الإطارى الأوربي

الاتفاق الإطارى الدولى/العالمى

الاتفاق الإطارى الأوربي EFA	TCA اتفاق شركة عبر وطنية
الاتفاق الإطارى الدولى IFA- الاتفاق الإطارى العالمى GFA	

يتيح الاتفاق الإطارى الأوربي حلولا طوعية، وابتكارية ومتوافق عليها اجتماعيا في الشركات متعددة الجنسيات ولا سيما في مجال الاتحاد الأوربي، خاصة وأن له نطاقا إقليميا للتنفيذ وتوقعه الاتحادات العمالية للاتحاد الأوربي (ETUFs) و/أو النقابات الوطنية وممثلين عن الحكومة المركزية. وعادة ما يتم إشراك مجالس العمل الأوربية في المفاوضات حول اتفاقيات الشركات عبر الوطنية. ويغطي الاتفاق الإطارى الأوربي طائفة مختلفة من المسائل المحددة مثل الصحة والسلامة في العمل، وإعادة الهيكلة، وتوقع التغيرات، والتدريب، والمساواة، وحماية المعطيات. ويختلف الاتفاق الإطارى الأوربي عن الاتفاق الإطارى الدولى في المضمون والإجراءات، فضلا عن الموقعين عليهما.

مجالس العمل الأوروبية

مجالس العمل الأوروبية هي هيئات عابرة للحدود تقوم بتوفير المعلومات و الاستشارات للعمال سواء داخل الشركات الصغرى أو مؤسسات الأعمال طبقا للتوجيه رقم EC/94/45 أو التوجيهات المعادة صياغتها رقم 2009/38/EC في مجالس العمل الأوروبية.

وتعتبر هذه المجالس هيئات ذات أهمية كبيرة من حيث العلاقات الصناعية الأوروبية لكونها تمثل أول هيئة حقيقية للحوار الاجتماعي على المستوى الأوروبي و على مستوى الشركات.

ولكي تكون الشركة المتعددة الجنسيات ملزمة بتأسيس مجالس العمل الأوروبية فمن اللازم أن تضم ما لا يقل عن 1000 عامل داخل الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي و ما لا يقل عن 150 عامل في كل من دولتين عضويتين على الأقل.

ويترك للدول الأعضاء الحق في تقرير آلية تحديد اختيار ممثلي العمال و ذلك وفقا لمبدأ اللامركزية، كما يحق لجميع البلدان التي تعمل فيها الشركات المتعددة الجنسيات أن يكون لها ممثل عامل على الأقل.

ويجب على الشركات المتعددة الجنسيات إخبار و استشارة مجالس العمل الأوروبية مرة واحدة في السنة على الأقل أو عند الحاجة،

ان مجالس العمل الأوروبية هي هيئات استشارية لا يحق لها التوقيع على الاتفاقات حتى و لو كان هناك بعض اتفاقات شركة عبر وطنية موقعة من قبل مجالس العمل الأوروبية وحدها (ليست كل مجالس العمل الأوروبية و ليس كل أعضائها موحدين) ، و لهذا السبب، فان الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال لا يعترف بأي اتفاقات شركة عبر وطنية موقعة من طرف مجالس العمل الأوروبي لوحده.

مجالس العمل الدولية

عوضا عن تأسيسها لمجالس العمل الأوروبية ، اتفقت بعض الشركات المتعددة الجنسيات-في بعض الحالات- على توقيع اتفاقية تهدف إلى إنشاء مجالس العمل الدولية(مجالس العمل العالمية أو مجالس العمل الدولية) بهدف نشر المعلومات و توسيع الحقوق الاستشارية للعمال العاملين في باقي دول الاتحاد الأوروبي حيث تنشط الشركات المتعددة الجنسيات (الكثير من الحالات تتعلق بعمال قطاع المعادن مثل شركة رونو و بوش و الكترولولو و ج د ف سويس و فولسفاكن)

في 29 من شهر أبريل سنة 2015 تم توقيع تعديل قانوني يهدف إلى تقوية و تعزيز مشاركة ممثلي العمال من خارج أوروبا في مجلس العمال التابع لمجموعة رونو، و تأسيس وضع موحد للجميع.وقد تم توقيع هذا التعديل من طرف ممثلي النقابات المنتمين إلى أهم مرافق شركة رونو بأوروبا و الاتحاد الدولي للصناعات و إدارة شركة رونو. انه جزء من عملية بدأت منذ عدة سنوات خلت تهدف إلى بناء الحوار الاجتماعي على المستوى الدولي، كما يهدف أيضا إلى تعزيز دور تمثيلية العمال داخل هذه المجموعة. بالإضافة إلى هذا، فان هذه الاتفاقية تحدد التعديلات المختلفة لاجتماعات مجلس المجموعة.

ويعقد مجلس العمل الدولي اجتماعه الدولي مرة في السنة بهدف التفاعل مع الإدارة العليا بشأن الوضع و القضايا الإستراتيجية للمجموعة وكذلك بحث سبل آفاق التنمية، و يتألف هذا المجلس من 40 عضواً معيناً ينتمي 9 منهم إلى خارج المنطقة الاقتصادية الأوروبية. فلأول مرة سنة 2015 كان من المتوقع أن يكون للهند مقعد بالمجلس، بينما كان من المنتظر أيضاً أن يكون للمغرب ممثلين داخل المجلس، نظراً لحضور الشركة في المغرب بمصنعين يشغلان أكثر من 6000 عامل.

IFA الاتفاق الإطاري الدولي

يتسم الاتفاق الإطاري الدولي ببعده الكوني للتطبيق حيث يعتبر وسيلة دولية هدفها الرئيسي هو ضمان احترام الشركات المتعددة الجنسيات لمعايير العمل الدولية في جميع الدول التي توجد بها أنشطتها. ويستخدم مصطلح "الاتفاق الإطاري الأوروبي" من أجل التمييز بين "اتفاقية تم التفاوض عليها" و بين مدونة قواعد السلوك التطوعية (المدونة الأخلاقية) التي عادة ما تتبناها الشركات المتعددة الجنسيات من جانب واحد لإثبات التزامهم بالمسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا كانت مدونات السلوك مبادرات أحادية الجانب من قبل الشركات المتعددة الجنسيات، فإن التفاوض على الاتفاق الإطاري الدولي يعني في حد ذاته مثل المسؤولية الاجتماعية للشركات المشتركة بين الأطراف الموقعة (عادة بين الإدارة المركزية و نقابة العمال الدولية و نقابات العمال المحلية/الوطنية لذلك البلد الذي يوجد فيه مقر تلك الشركات المتعددة الجنسيات). بحلول نهاية سنة 2015 تم التوقيع على حوالي 300 من اتفاقات "شركة عبر وطنية(بنوعيتها) وجاءت غالبية الاتفاقات إلى حيز الوجود بعد سنة 2000، إذ أنه في معظم الحالات جاء طلب التفاوض على الاتفاق الإطاري الدولي من طرف نقابات البلد الأصلي حيث يوجد مقرات الشركة المتعددة الجنسيات، وكذلك أيضاً من طرف مجالس العمل الأوروبية (حالات الاتفاق الإطاري الأوروبي).

الاتفاق الإطاري الدولي IFA

الاتفاق الإطاري من وجهة نظر الشركات المتعددة الجنسيات

يمثل وسيلة فعالة لتقوية السلام الصناعي من خلال الحوار مع العمال و النقابات العمالية. و يعد توقيع الاتفاق الإطاري الدولي وسيلة لتكريس صورة إيجابية عامة من أجل تجنب الضرر الاقتصادي المحتمل بالحملات العامة. كما يعد أيضاً وسيلة مهمة للوصول إلى الأسواق و رؤوس الأموال، وبناء علاقات جيدة مع صناعات القرار السياسي و الاقتصادي.

الاتفاق الإطاري الدولي من وجهة نظر النقابات

يعتبر هذا الاتفاق فرصة للظفر بالتزام من الشركة المتعددة الجنسيات الذي يقضي باحترام بعض حقوق الإنسان و حقوق العمل في أي مكان فيه تنشط فيه هذه الشركات، كما يهدف أيضا إلى تحسين ظروف العمال و النقابات في جميع أنحاء العالم.

إن رصد تنفيذ هذا الاتفاق جانب مهم جدا، لكونه يجنبنا خطر حدوث أي تواطؤ خطير لنقابات العمال. فهذا الاتفاق يشير فقط إلى تلك الشركات المتعددة الجنسيات المتعسفة التي تعتبر الاتفاق الإطاري الدولي بمثابة رائد لأعمالها.

ما يجب على الاتفاق الإطاري الدولي أن يتضمنه و يعززه

- المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان كما هي منصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998
- الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات و السياسة الاجتماعية الصادر عن منظمة العمل الدولية سنة 2000
- المبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات الصادر عن منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي لسنة 2011

ما يجب على النقابات و الشركات المتعددة الجنسيات:

- تدرك أن التنمية الصناعية المستدامة هي محط اهتمام الشركة و العاملين فيها على حد سواء
- تدرك أن هناك حاجة ماسة إلى علاقات صناعية ديمقراطية منفتحة و مفتوحة من أجل تحقيق إجراءات عادلة للتفاوض الجماعي بين النقابات و ممثلي الشركات
- أن تقر بأن الفساد و الرشوة و الممارسات التنافسية تشوه قواعد السوق و تعيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الديمقراطية.

تستند جميع الاتفاقات الإطارية الدولية على معايير العمل الأساسية للمنظمة العمل الدولية و تحيل غالبية الاتفاقات الإطارية الدولية على:

- اتفاقيات الأمم المتحدة رقم 87 (اتفاقية حرية التجمع) و 98 (اتفاقية الحق في التفاوض الجماعي).
- ويحيل عدد كبير من الاتفاقات الإطارية الدولية على الاتفاقية 135 (اتفاقية عدم التمييز ضد ممثلي العمالة).

وتعترف معظم الاتفاقات الإطارية الدولية باتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية :

- الاتفاقية رقم 29 و105 (اتفاقية إلغاء العمل الجبري)، ورقم 100 و111 (اتفاقية عدم التمييز في العمالة والمساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي القيمة)، ورقم 138 و182 (القضاء على تشغيل الأطفال).

مواضيع أخرى لإدراجها في الاتفاق الإطاري الدولي:

العديد من الاتفاقيات تتجاوز الاعتراف بالمعايير الأساسية للعمل المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية فيما تضمنه كذلك من أجور وظروف عمل لائقة فضلا عن بيئة آمنة وصحية. وفي بعض الحالات، تُستخدم الاتفاقيات الإطارية الدولية كوسيلة لتوسيع سياسات العمالة والعلاقات التصنيعية التعاونية لتشمل مواقع الشركات خارج حدود أوطانها الأصلية.

ومن الأهمية بمكان أن يتضمن الاتفاق الإطاري الدولي آلية للرقابة من أجل التحقق من تنفيذ مثل هذا الاتفاق الإطاري. ويمكن للتجارب المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات الإطارية الدولية أن تتباين بشكل كبير. وفي بعض الحالات، أعلم العمال بوجود اتفاق إطاري دولي، وفي حالات أخرى، تم اتخاذ خطوات ملموسة لإنشاء الشبكات النقابية الدولية (الحالة التي تكون فيها النقابات العمالية المحلية في وضع تشتغل فيه الشركة المتعددة الجنسيات مع الاتحادات العمالية انطلاقا من البلد الأصلي للشركة متعددة الجنسيات من خلال الاتحاد العمالي الدولي) التي لها دور نشط في المراقبة من خلال التحقق وضمان ما إن كان اتفاق إطاري دولي يُطبق بطريقة ملائمة أم لا واتخاذ الخطوات الضرورية لرفع شكاوى إذا لزم الأمر. ومن المهم كذلك إنشاء مجموعة مراقبة مشتركة (تضم ممثلي الشركة - الاتحاد العمالي الدولي- النقابات العمالية من البلد الأصلي للشركة متعددة الجنسيات) من أجل تقييم ورصد تنفيذ الاتفاقية من خلال الزيارات التفتيشية إلى أماكن العمل. وفي بعض الحالات، ينبغي أن تنص الاتفاقية على عقد اجتماع واحد على الأقل مع مجموعة المراقبة وإدارة الشركة من أجل تحيينها فيما يتعلق بالطلبات المنجزة سلفا والجارية وكذا الطلبات الجديدة التي ستُقدم في المستقبل.

ومن المعروف أنه لا توجد آلية قانونية للإنفاذ على المستوى الدولي. وهذا يعني أن أي إنفاذ لشروط الاتفاق الإطاري الدولي يعتمد على مدى استعداد إدارة الشركة للتعاون و/أو قدرة النقابات العمالية على إجبار الشركات متعددة الجنسيات على حل الإشكالات.

وعلى الرغم من أن الاتفاقيات الإطارية الدولية تعتبر مفيدة في تلك البلدان التي تكون فيها قوانين العمل ضعيفة أو ضعيفة من حيث الإنفاذ وحيث لا تكون حركة النقابات العمالية غير قوية كذلك، تُظهر بعض دراسات الحالة في الوقت الراهن أن الاتفاقيات الإطارية الدولية تجد طريقها للتطبيق أيضا في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي القديمة والجديدة.

قائمة الاتحادات النقابية العالمية

BWI-الاتحاد الدولي لعمال البناء و أشغال الخشب

(قطاع البناء و مواد البناء، و أشغال الخشب و الغابات و القطاعات المرتبطة بها)

البريد الإلكتروني: info@bwint.org

Industrial Global - الاتحاد الدولي للصناعات

(قطاعات الطاقة و التعدين و التصنيع و المناجم)، يضم أيضا الاتحاد العام للعمال و الاتحاد الدولي لعمال قطاع صناعة الملابس و النسيج و الجلود.

البريد الإلكتروني: info@industrial-union.org

UNI-الشبكة النقابية الدولية

(التنظيف، و الأمن، والتجارة، والتمويل، الألعاب، الرسوم البيانية و التعبئة و التغليف، الحلاقة و التجميل، المعلومات، و التواصل، و التكنولوجيا و الخدمات، والإعلام، والترفيه، و الفنون، و وكالات العمال المؤقتة، و البريد، و الخدمات اللوجيستية، و السياحة، و التأمينات الاجتماعية و الرعاية الصحية، و اللاعبين الدوليين).

البريد الإلكتروني: contact@uniglobalunion.org

IUF-الاتحاد الدولي للأغذية

(الزراعة، إنتاج و تصنيع و استهلاك الأغذية، و المشروبات، والفنادق، و المطاعم، وخدمات تموين المطاعم، وكل مراحل صناعة التبغ)

البريد الإلكتروني: iuf@iuf.org

كيفية الحصول على الاتفاق الإطاري الدولي

من جهة النقابات:

إذا كان مقر الشركة المتعددة الجنسيات يقع في المغرب ف :

- يجب العودة إلى القطاع المختص داخل اتحاد النقابات العالمية (أنظر القائمة أعلاه). ويعتبر اتحاد النقابات العالمية و النقابات المغربية و إدارة الشركات المتعددة الجنسيات هي الجهات الفاعلة في المفاوضات. بمجرد إنشاء خلية للاتصال معهما يمكنك تحديد تواريخ اللقاءات و بداية المفاوضات.
- يجب أن تتبع الصيغة النموذجية (نموذج اتحاد النقابات العالمي) لكتابة الاتفاقية بما في ذلك كل ما تم تحديده في فقرة "ما يجب أن يتضمنه الاتفاق الإطاري الدولي"، مستندا في ذلك على إعلانات منظمة العمل الدولية و المبادئ التوجيهية للشركات المتعددة الجنسيات الصادر عن منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي و حقوق الإنسان...

تذكر أن تدرج:

- (أ) خصوصية القطاع-إن اقتضى الأمر.
- (ب) آليات المراقبة و المتابعة
- (ت) مدة الاتفاقية
- (ث) الالتزام بنشرها على نطاق و اسع بكل اللغات
- (ج) وحدات العمل التابعة للشركات المتعددة الجنسيات

وبعد هذا، سيقوم كل من اتحاد النقابات العالمية و النقابات العمالية بإدخال الاتفاق الإطاري الدولي في مواقعهم الالكترونية كوسيلة للنشر وكوسيلة لتأسيس شبكة النقابات العمالية أيضا.

إذا كان مقر الشركة المتعددة الجنسيات يقع خارج المغرب ف :

- يجب العودة إلى القطاع المختص داخل اتحاد النقابات العالمية. ويعتبر اتحاد النقابات العالمية و النقابات العمالية للبلد الذي تقع فيه هذه الشركات المتعددة الجنسيات و إدارة الشركات المتعددة الجنسيات هما طرفا التفاوض في هذا الاتفاق الإطاري الدولي.
- إذا كان مقر الشركة المتعددة الجنسيات يقع داخل تراب الاتحاد الأوروبي و له مجلس العمل الأوروبي فيمكن للجنة التوجيهية أن تحضر المفاوضات.
- بمجرد إنشاء خلية للاتصال معهما يمكنك تحديد تواريخ اللقاءات و بداية المفاوضات.
- يجب أن تتبع الصيغة النموذجية (نموذج اتحاد النقابات العالمي) لكتابة الاتفاقية بما في ذلك كل ما تم تحديده في فقرة "ما يجب أن يتضمنه الاتفاق الإطاري الدولي"، مستندا في ذلك على إعلانات منظمة العمل الدولية و المبادئ التوجيهية للشركات المتعددة الجنسيات الصادر عن منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي و حقوق الإنسان.

تذكر أن تدرج:

أ) خصوصية القطاع- إن اقتضى الأمر.

ب) آليات المراقبة و المتابعة

ت) مدة الاتفاقية

ث) الالتزام بنشرها على نطاق و اسع بكل اللغات

ج) وحدات العمل التابعة للشركات المتعددة الجنسيات

وبعد هذا، سيقوم كل من اتحاد النقابات العالمية و النقابات العمالية بإدخال الاتفاق الإطاري الدولي في مواقعهم الالكترونية كوسيلة للنشر وكوسيلة لتأسيس شبكة النقابات العمالية أيضا.

ما الهدف من تأسيس شبكة نقابية

إن تأسيس شبكة نقابية أمر مهم و مفيد جدا لكونه أولا يؤسس لشبكة اتصال (عبر اتحاد النقابات العالمي) مع النقابات العمالية للبلد الذي يوجد فيه مقر الشركة المتعددة الجنسيات، وبعد ذلك مع النقابات العمالية لدول أخرى تنشط فيها هذه الشركة المتعددة الجنسيات، دائما استنادا إلى اتحاد النقابات العالمي.

تساعد شبكة النقابات على:

- حل المشاكل التي قد تنشأ على المستوى المحلي حيث تدير الشركات المتعددة الجنسيات أعمالها (يمكن لنقابات بلد الشركة المتعددة الجنسيات أن تتدخل مباشرة مع الإدارة المركزية قبل التخطيط لزيارة نهائية لعين المكان).
- تنفيذ أفضل للاتفاقية و ذلك من خلال وجود مراقبة مستمرة على المستوى المحلي.
- الدعوة إلى اللقاءات و الاجتماعات السنوية مع الإدارة المركزية (إن اقتضى الأمر) و ممثلي نقابات الدول التي لديها مشاكل، وطبعا بمعوية الإدارة المحلية من أجل فتح حوار اجتماعي "موسع" كفيل بإيجاد حلول وسطية يمكنها أن تناسب الطرفين.

تذكير: من اللازم أن يكون الاتفاق الإطاري الدولي مدعوما من طرف شبكة نقابية منظمة بشكل جيد بهدف احترامه و تنفيذه بشكل صحيح.

إن لاتحاد النقابات العالمي دور مهم جدا، و ينبغي اتخاذه مرجعا أساسيا و نقطة انطلاق لكل النقابات القطاعية -أو فروعها- الموجودة في جميع أنحاء العالم. إذن، فهذا الاتحاد يشكل أداة وصل يمكنها أن تضع نقابات مختلفة على اتصال مع بعضها.

قائمة أسماء الشركات الإيطالية المتعددة الجنسيات بالمغرب

AGROBIO SARL كروبيو سارل	المنتجات الغذائية
AIR CLIMA S . A أير كليما س. أ	الكهرباء، و الغاز، توليد الطاقة الكهربائية و البخار، والمكيفات الهوائية، و(أيضا منتجات من مصادر متجددة)
ANSALDO BREDA أنسالدو بريدا	وسائل نقل أخرى (البواخر، والسفن، و القاطرات، و السكك الحديدية، وأجزاء الطائرات، و المركبات الفضائية، و العربات العسكرية
BANCA INTESA SAN بنك انطيسا سان باولو	قطاع الخدمات المالية و التأمينات
CIMENT DU MAROC اسمنت المغرب	مواد البناء و صناعة الاسمنت (هذه الشركة كانت مملوكة لشركة ايطالسمينتي سابقا حيث كان لها الاتفاق الإطاري الدولي). استولت عليها شركة هيلدر للاسمنت الألمانية منذ يوليو 2016(لم يعد لها الاتفاق الإطاري الدولي الآن)
CONITAL S. A كونيITAL س أ	منتجات غذائية (منتجات محشوة بالفلفل الحار)
COSFARA MAROC SARL كوسفارا المغرب سارل	البناء (متخصصة في بناء البنايات السياحية و السكنية)
CRISTALSTRASS كريسITAL سطرأس	منتجات لصناعات تحويلية أخرى، و صناعة الثريات و الكريستال
CSSM GRANDS TRAVAUX غراندي ترافو	البناء، البنية التحتية(بناء القطاع السكني تي جي في/جسر اللوكوس)
DENSO THERMAL دينسو ثيرمال	الكهرباء، و الغاز، و توليد الطاقة الكهربائية و البخار، و المكيفات، و(أيضا منتجات من مصادر متجددة)
SYSTEMS MOROCCO سيسطم المغرب SARL	سيسطم المغرب
DIVERSAM COMARAL S. A دايفر سام كومارال	منتجات الصناعات التحويلية منتجات و موزعين للشموع الخزفية و أعواد الثقاب
ESSAOUIRA INTERIOR SARL الصويرة انتريرور	البناء، و صناعة الإطارات الخشبية، و البناء بالخشب، و وصل الأرضيات و الحيطان الداخلية و الخارجية بالخشب
GRANDI NAVI VELOCI كراندي نافى فيلوتشي	وسائل نقل أخرى (البواخر، والسفن، و القاطرات، و السكك الحديدية، وأجزاء الطائرات، و المركبات الفضائية، و العربات العسكرية
MIROGLIO MAROC ميروكليو المغرب	مواد الملابس (بما فيها الجلود و الفراء) صناعة و توزيع مواد صناعة الملابس

OLEOPLANT GROUP MAROC مجموعة أوليو بلانت المغرب	المنتجات الغذائية، متخصصة في بيع شتائل الفواكه، وفي إعداد الكروم، و الزيتون، وحفر الأخاديد
ORZI AGRI SARL أورزيكاري	المنتجات الغذائية و إنتاج الحبوب (القمح و الذرة) وزراعة الزيتون في وقت مبكر
Unione di Banche Arabeed Europee S.p.A (UBAE) يونيويني دي برانتشي أربي أوري	قطاع الخدمات المالية و التأمينات

نماذج للاتفاقات الإطارية الدولية التي شملت المغرب (نموذج شركة اسمنت المغرب)

في 17 من شهر يونيو لسنة 2008 وقعت شركة ايتالسيمنتي، خامس أكبر منتج للاسمنت في العالم الموجودة في بيركامو بايطاليا، اتفاقا إطاريا دوليا مع الاتحاد الدولي لعمال البناء و الأخشاب و فرعها الايطالي " فيلكاسيل فينيل اول اند فيليا كيل" بهدف تأمين و حماية النقابات و الحقوق الاجتماعية للموظفين و العمال العاملين في مشاريع ايتالسيمنتي في جميع أنحاء العالم.

فبتوقيعها للاتفاق الإطاري الدولي، التزمت شركة ايتالسيمنتي بتكريس نفس المبادئ مع فروعها، و مع الشركات المتعاقدة و الشركات المتعاقدة ثانويا و الممولين.

وفي سنة 2008 كان ل ايتالسيمنتي حضور عالمي في 22 دولة في أربع قارات، كما كان لديها شبكة صناعية مكونة من 62 مصنعا للاسمنت و 15 مركزا للتجليخ، 5 محطات مستقلة و 610 وحدة لخلط الخرسانة و 139 مقلعا للحجارة و أكثر من 23000 عامل في جميع أنحاء العالم.

الاتفاق الإطاري الدولي لتعزيز حقوق العمال وحمايتها

يوقع بين Italcementi Group و الاتحاد العالمي لعمال البناء والأخشاب (BWI) من أجل تعزيز حقوق العمال وحمايتها. مجموعة إتلسمنتي هي خامس أكبر منتج للإسمنت في العالم. ولها حضور عالمي في 22 بلدا، في أربع قارات، عبر شبكة صناعية تضم 62 محطة إسمنت، و15 مركزا للطن، و5 محطات قائمة بذاتها، و610 وحدة لخلط الخرسانة و139 من مقالع الحجارة. في 2007، بلغت عوائد إتلسمنتي المعززة أزيد من 6 ملايين يورو. وتتوفر إتلسمنتي على عدد من الموظفين يتجاوز 23000 ويوجد مقرها في بيرغامو، إيطاليا.

الاتحاد العالمي لعمال البناء والأخشاب هو اتحاد عالمي لنقابات العمال يجمع النقابات العمالية الحرة والديمقراطية مع أعضاء قطاعات البناء، ومواد البناء، والأخشاب، وإدارة الغابة والقطاعات المرتبطة. ويضم الاتحاد العالمي نحو 350 نقابة عمالية تمثل نحو 12 مليون عضو في 135 بلدا. وتتمثل مهمة الاتحاد العالمي في تعزيز تطوير النقابات العمالية في صناعات البناء والأخشاب في جميع أنحاء العالم وتعزيز

حقوق العمال وترسيخها. يستند الاتفاق إلى التزام الموقعين المشترك باحترام حقوق الإنسان والحقوق النقابية الأساسية، مع الاعتراف بالمبادئ الأساسية لحقوق الإنسان كما هي مُعرفة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل فضلا عن اتفاقات منظمة العمل الدولية واجتهاداتها القضائية ذات الصلة وتوجيهات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المتعلقة بالشركات متعددة الجنسيات. وتلتزم الأطراف نفسها أيضا بالقيام بتحسينات متواصلة في مجالات معايير ظروف العمل، والصحة والسلامة في مكان العمل وعلاقات التصنيع الديمقراطية الإيجابية وإجراءات التفاوض الجماعي مع ممثلي النقابات العمالية.

ويغطي هذا الاتفاق جميع عمليات إتلسمنتني. وستقوم اتلسمنتني بضمان الالتزام بالمبادئ المحددة في هذا الاتفاق وأن تلتزم بتعزيز هذه المبادئ في فروعها والمتعاقدين والمتعاقدين الثانويين معها، ومورديها. ولا ينبغي لهذا الاتفاق أن يحد بأي شكل من الأشكال أو يقوض ممارسات واتفاقات علاقات العمالة القائمة المتعلقة بالحقوق النقابية أو المرافق المنشأة سلفا من قبل أي فرع أو مجموعة من الفروع التابعة للاتحاد العالمي للعمال أو أي نقابة أخرى داخل مجموعة اتلسمنتني. وتعترف الشركة أن الفساد والرشوة و الأعمال المنافية و الغير المنصفة لروح المنافسة تدمر الأسواق وتعوق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية. وبهذه الروح ستعمل كل من إتلسمنتني والاتحاد العالمي معا للتحقق من تطبيق جميع أنشطة ومشاريع مجموعة اتلسمنتني تطبيقا فعالا للمتطلبات الآتي ذكرها.

1- احترام حرية التجمع والحق في التفاوض الجماعي

يجب أن يتمتع جميع العمال بالحق في تشكيل النقابات العمالية و الانتماء للنقابات التي يختارونها. ويجب أن تتمتع هذه النقابات بالحق في أن يُعترف بها بغية التفاوض الجماعي بما يتماشى واتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 و98. ولا يجب أن يخضع ممثلو العمال لأي تمييز وأن يتمكنوا من الوصول إلى جميع أماكن العمل الضرورية من أجل القيام بمهامهم كممثلين (اتفاقية منظمة العمل الدولية 135 والتوصية 143). ويتعين على الشركة أن تتبنى موقفا إيجابيا إزاء أنشطة النقابة العمالية. وينبغي للشركة أن تتبّع أسرع عملية ممكنة في حال طلب فرع الاتحاد العالمي للعمال الاعتراف بالنقابة.

2- اختيار العمل بحرية

يجب عدم استخدام العمل القسري أو الجبري، بما في ذلك السخرة. ولا يجب أن يُطلب من العمال تسليم جوازات سفرهم، أو أوراق هوياتهم، أو متعلقاتهم الثمينة (اتفاقيتا منظمة العمل الدولية 29 و105).

3- عدم التمييز في العمل

يجب أن يحظى جميع العمال بالمساواة في الفرص والمعاملة بصرف النظر عن أصلهم الاثني أو جنسهم أو دينهم، أو رأيهم السياسي، أو جنسيتهم أو أصلهم الاجتماعي أو غيرها من سماتهم المميزة. ويجب أن يحصل العمال على أجر متساوي لقاء العمل متساوي القيمة (اتفاقيتا منظمة العمل الدولية رقم 100 و111).

وينبغي أن يتمتع العمال المهاجرين والعمال العاملين في الخارج بنفس الظروف التي تتمتع بها العمالة الوطنية على الأقل.

4- عدم استخدام عمل الأطفال

عدم استخدام عمالة الأطفال. وينبغي تشغيل فقط العمال الذين تزيد أعمارهم على 15 عاماً، أو ممن تزيد أعمارهم عن السن الإلزامي لمغادرة المدرسة (اتفاقية منظمة العمل الدولية 138). ولا ينبغي للأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً القيام بعمل من الأعمال التي يُرجَّح أن تؤدِّي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تُزاول فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم (اتفاقية منظمة العمل الدولية 182).

5- دفع أجور معيشية

يجب أن يُدفع للعمال أجور واستحقاقات لقاء أسبوع عمل معياري تمكنهم وعائلاتهم من التمتع بمعياري معيشي معقول يكون أفضل من الحد الأدنى للظروف التي تنص عليها التشريعات أو الاتفاقات الوطنية. وينبغي أن يحصل جميع العمال على معلومات نصية كتابية عن شروط الأجر، فضلاً عن معلومات محددة عن كل فترة لدفع الأجر (اتفاقيات منظمة العمل الدولية، رقم 131 لتحديد الحد الأدنى للأجور، عام 1980، ورقم 95 لحماية الأجور لعام 1949، ورقم 94 لشروط العمل (العقود العامة)، لعام 1949). ولا ينبغي القيام باقتطاعات من الأجور إلا في حال جرى التنصيص على ذلك في القانون الوطني أو الاتفاقات الجماعية. ويجب تقديم المعلومات المتعلقة بالأجر أو الاقتطاعات إلى العمال كلما دفعت، ولا ينبغي تغيير هذه الأخيرة إلا بموافقة كتابية من العامل منفرداً أو من خلال اتفاق جماعي.

6- ساعات العمل غير مفرطة

يجب أن تكون ساعات العمل متوافقة مع التشريعات الوطنية، والاتفاقيات الوطنية ومعايير الصناعة الملائمة، إلا أنها لا يجب أن تكون غير معقولة في أي ظرف من الظروف. ولا يجب أن تكون أوقات العمل الإضافية مفرطة، وألا تُطلب بصفة منتظمة وأن تُدفع مقابلها تعويضات بأفضل أجور ممكنة. ويجب أن يحصل جميع العمال على راحة مدتها يوم واحد على الأقل كل أسبوع.

7- الصحة والسلامة للعمال

يجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية. ويجب كذلك العمل على تعزيز أفضل الممارسات الممكنة في مجال الصحة والسلامة المهنية من أجل تفادي الإصابات بالجروح واعتلال الصحة وبما يتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية 155 للصحة المهنية لعام 1988، وتوجيهات منظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة الصحة المهنية.

ويجب أن يحصل جميع العمال على معدات الوقاية الشخصية، دون أن يؤدي أي تكلفة لقاءها، وعلى التدريب على الأخطار المهنية ومنع وقوعها. ويجب تأسيس لجان الصحة والسلامة في مكان العمل ويجب أن يكون

للعمال الحق في انتخاب ممثلي الصحة والسلامة. ويجب كذلك تشجيع النقابات العمالية من أجل تعيين وتدريب ممثلي الصحة والسلامة.

ويجب أن تعمل اتلسمنتي على تعزيز ثقافة الصحة والسلامة تجاه الموردين والمتعاقدين و المتعاقدين الثانويين.

8- رفاهية العمال

يجب على الشركة في موقع من مواقعها توفير موارد كافية من مياه الشرب؛ والمرافق الصحية ومرافق الاستحمام؛ ومرافق لتغيير الثياب وإيداعها وتجفيفها؛ وأماكن لتناول الوجبات والاستراحة. وفي الحال التي توفر الشركة السكن المعيشي للعمال، ينبغي أن يتم تصميمه وبناءه وصيانته على نحو يضمن ظروف سكن معقولة. ويتعين على الشركة أن توفر التوعية الصحية وبرنامجا لزيادة الوعي بداء فقدان المناعة المكتسبة ومكافحته وفقا لـ"مدونة منظمة العمل الدولية المتعلقة بداء فقدان المناعة المكتسبة وعالم العمل" في البلدان التي تواجه أخطار من نوع خاص.

9- التدريب على المهارات

يجب أن يحظى جميع العمال بفرصة للمشاركة في برامج التعليم والتدريب بما في ذلك التدريب من أجل تحسين مهارات العمال في مجال استخدام التكنولوجيا والمعدات.

10- الحرص على ترسيخ علاقة العمل

يجب على الشركة احترام التزاماتها تجاه جميع العمال وذلك بموجب القوانين والتنظيمات المتعلقة بالعمل والأمن الاجتماعي الناشئة عن علاقة العمل الاعتيادية (الاتفاقية المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي رقم 102). وفي الأماكن التي تسمح بذلك، يجب بذل الجهود من أجل تقديم فرص للعمل القار وتوظيف جميع العمال مباشرة. وينبغي أن يحصل جميع العمال على عقد كتابي للتوظيف. ويتعين على الشركة أن تشجع المتعاقدين والمتعاقدين الثانويين على احترام التزاماتهم تجاه العمال وذلك بموجب القوانين والتنظيمات المتعلقة بالعمل والأمن الاجتماعي.

11- ملحق

يجب على اتلسمنتي أن تضمن توفير ترجمات ملائمة للاتفاق في جميع أماكن العمل وأن تشمل الموردين والمتعاقدين والمتعاقدين الثانويين. ويجب كذلك نشر الاتفاق في الموقع الإلكتروني والشبكة الداخلية للشركة. (أ) يعترف الطرفان أن المراقبة المحلية الفعالة لهذا الاتفاق يجب أن يشارك فيها كل من الإدارة المحلية، والعمال وممثليهم، وممثلي الصحة والسلامة والنقابات العمالية. (ب) من أجل تمكين العمال المحليين والممثلين النقابيين للنقابات العمالية التابعة للاتحاد العالمي لعمال البناء من القيام بدور في عملية المراقبة، يجب أن يحظوا بالوقت الكافي للتدريب والانخراط في عملية المراقبة.

ويجب أن تضمن الشركة أنهم يحصلون على المعلومات، وإمكانية الوصول إلى العمال، وحقوق التفتيش اللازمة لمراقبة الالتزام بشكل عملي بهذا الاتفاق.

ت) يجب تشكيل فريق مرجعي، يتألف من ممثلين عن إلتسمنتني، والنقابة العمالية التابعة للاتحاد العالمي لعمال البناء في البلد الأصلي للشركة، ومنسق مجالس العمال الأوروبية ومنسق الاتحاد العالمي لعمال البناء. ويجب أن يجتمع الفريق مرة واحدة كل عام على الأقل، أو إذا لزم الأمر، من أجل تقييم تقارير بشأن الالتزام ومراجعة تطبيق الاتفاق.

ويجب على إلتسمنتني توفير الموارد اللازمة من أجل تطبيق الاتفاق. ويوافق الموقعون على أن أي اختلاف ينشأ عن تأويل أو تطبيق هذا الاتفاق يجب أن ينظر فيه بشكل مشترك، بغرض التوضيح.

المدة

يدخل الاتفاق حيز التنفيذ من يومه، ويلتزم الطرفان بأن توجه مذكرات إلغاء الاتفاق قبل ثلاثة أشهر من بدء العمل بها. وخلال شهر فبراير من عام 2009 سيجتمع الموقعون على هذا الاتفاق من أجل تقييم تعميمه وتطبيقه ولتحديد آليات التطبيق وتأكيد تشكيل الفريق المرجعي (المشكل سلفاً) على النحو الوارد في الاتفاق) بيرماغو، 17 يونيو 2008

(التوقيع)

مجموعة إلتسمنتني

(التوقيع)

الاتحاد العالمي لعمال البناء والأخشاب

ملاحظات توضيحية

EWC-منظمة العمل الدولية تأسست في 1919، اعترافاً بالحاجة إلى حماية الحقوق الأساسية لجميع العمال. وتضم المنظمة 174 من الدول الأعضاء. وتلتزم جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية باحترام مبدأ حرية التجمع وذلك بموجب عضويتها وقبولها الرسمي بدستور منظمة العمل الدولية. وقد تعزز هذا الالتزام في الآونة الأخيرة باعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل وملحقه لعام 1998.

في الفقرة المتعلقة "بعدم استخدام عمالة الأطفال". فقط العمال الذين تفوق أعمارهم 15 عاماً. " يمكن خفض هذا السن إلى 14 عاماً في حالة البلدان النامية، انظر الاتفاقية رقم 138. اتفاقات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالأجور هي الاتفاقية رقم 131 لعام 1970 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور، والاتفاقية رقم 95 لعام 1949 المتعلقة بحماية الأجور، والاتفاقية رقم 94 لعام 1949 المتعلقة بشروط العمل (العقود العامة). وفيما

يخص ساعات العمل، يجب على كل دولة أن تشجع على اعتماد مبدأ التخفيض التدريجي لساعات العمل الاعتيادية على النحو الوارد في عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وهي اتفاقية ساعات العامل (الصناعة) (رقم 1) لعام 1919، واتفاقية أربعين ساعة في الأسبوع عام 1935 (رقم 47)، وتوصية تخفيض ساعات العمل لعام 1962 (رقم 116). وهذا يعني أن ساعات العمل الاعتيادية ستُخفض بشكل تدريجي من دون تخفيض أجور العمال.

و يجب أن يكون التعويض على ساعات العمل الإضافية مالياً أو في شكل إجازات. و بالنسبة لصناعات البناء والإنشاءات والأخشاب وقطع الغابات والصناعات ذات الصلة، فإن معايير منظمة العمل الآتي ذكرها لها أهمية خاصة: اتفاقية السلامة والصحة في مكان العمل رقم 155، واتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم 161، واتفاقية أسبستوس رقم 162 لعام 1986، واتفاقية السلامة والصحة في البناء رقم 167 لعام 1988؛ ومدونة منظمة العمل الدولية لقواعد الممارسة الخاصة بالصحة والسلامة في أعمال الغابة؛ ومدونة منظمة العمل الدولية لقواعد الممارسة الخاصة بالصحة في مجال استخدام الأصواف العازلة المصنوعة من الألياف الزجاجية (الصوف الزجاجي، والصوف الصخري، وصوف الخبث).

تمثل شركة سالييني امبريغليو نموذجاً آخر للاتفاق الإطاري الدولي الساري المفعول الموجود في المغرب. و يمكننا اعتبار هذا النموذج (أدناه ستجد النص الكامل لهذه الاتفاقية/النموذج) الذي دخل حيز التنفيذ أحسن ممارسة باعتباره نموذجاً جديداً للاتفاق الإطاري الدولي لعدة أسباب. و يحتوي هذا النموذج على خصوصيات القطاع (البناء في هذه الحالة) المتعلقة بالعمال المهاجرين و المبعوثين، و الائتلافات، و الشركات المتعاقدة و الشركات المتعاقدة ثانويًا، و الممونين، و العمالة الذاتية الوهمية (كما هو موضح باللون الأصفر في الاتفاقية التي تخضع لنفس قواعد سالييني امبريغليو) ولهذا النموذج نظام رصد فعال جدا لتنفيذ الاتفاقية الإطارية الدولية وذلك من خلال:

(أ) من خلال الشبكة النقابية

(ب) من خلال الاجتماع السنوي مع إدارة الشركات المتعددة الجنسيات التي تتوخاها الاتفاقية نفسها

(ت) من خلال بعض الزيارات (عند الحاجة) لتلك الأعمال و المشاريع في تلك البلدان التي نشأت فيها مشاكل خطيرة (أي مواقع البناء و الجزر بقطر) -طبعا إبان سريان مفعول الاتفاق.

الاتفاقية الإطارية الدولية بين سالييني امبريغليوو

الاتحاد العالمي لعمال البناء، والاتحادات النقابية FENEAL UIL و FILCA CISL و FILLEA CGIL

نتجت سالييني امبريغليو، وهي شركة دولية تعمل كمتعاقدة في مشاريع البنية التحتية الكبرى المركبة، عن اندماج شركتين إيطاليتين كبيرتين للبناء (امبريغليو وسالييني).

الاتحاد العالمي لعمال البناء هو نقابة عمالية دولية تنظم عمال صناعات الإنشاءات والبناء والأخشاب وقطع الغابات والصناعات والأعمال المرتبطة بها. ويمثل الاتحاد العالمي 320 فرعا في 125 بلدا حول العالم.

إن سالييني امبريغليو والاتحاد العالمي لعمال البناء فضلا عن الاتحادات النقابية الإيطالية FENEAL UIL، و FILLEA CGIL و FILCA CISL:

- يعترفون بأن التطوير الصناعي المستدام لصناعة الإنشاءات يخدم مصالح كل من الشركة وعمالها؛
- يقرون بالحاجة إلى إقامة علاقات صناعية ديمقراطية وإلى إجراءات التفاوض الجماعي المنصفة لممثلي النقابة والشركة؛
- يعترفون بأن الفساد والرشوة والممارسات المنافية للتنافسية تدمر قواعد السوق، تعيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية؛
- يشددون على الحاجة إلى تعزيز ومراقبة تطبيق المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان على نحو ما هي معرفة في "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" (1948)، و"إعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل" (1998)، و"الإعلان الثلاثي للمبادئ الصادر عن منظمة العمل الدولية المتعلق بالشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية" (2000) و"المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية من أجل الشركات المتعددة الجنسيات" (2011).

وتلتزم الأطراف بالعمل وفقا لهذه المبادئ التوجيهية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة، في أنشطة وشركات/اتحادات سالييني امبريغليو، وكذلك لدى المتعاقدين والمتعاقدين الثانويين الموردين المتعاملين معها على السواء. وفي هذا الصدد، سيعمل كل من سالييني امبريغليو والاتحاد العالمي لعمال البناء معا من أجل تقييم تطبيق المعايير الاجتماعية الآتي ذكرها في جميع أنشطة وشركات سالييني امبريغليو.

الاختيار الحر للعمل

لا يجب أن يكون هناك عمل إجباري، بما في ذلك العمل القسري والعمل غير الطوعي في السجون. (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 و105). و لا يجب أن يُطلب من العمال تقديم ودائع، أو تأشيرات الدخول أو غيرها من رسوم الهجرة، أو تكاليف النقل، أو رسوم التوظيف أو الاستئجار. ويجب أن يقدم العمال جوازات سفرهم وغيرها من وثائق السفر أو الهوية عند الضرورة فقط من أجل الوفاء بالمتطلبات الوطنية في بلد المقصد وليس لغرض آخر. وتوافق الشركة على أنه يجب الاعتراف بحق العمال في الانتصاف القانوني في بلد مقر العمل والاعتراف بحقهم في إقامة النقابات والانضمام إليها. وتوافق الشركة على أنه يجب تزويد العمال المهاجرين بمعلومات تفصيلية حول ظروف عيشهم وعملهم في بلد المقصد وذلك بلغة يمكنهم فهمها قبل مغادرة بلدهم الأصلي.

"عدم التمييز"

يجب أن يحظى جميع العمال بنفس الفرص ونفس المعاملة، بصرف النظر عن العرق واللون ونوع الجنس والدين والأفكار السياسية والجنسية والوضع الاجتماعي وغيرها من السمات المميزة. ويجب أن يحصل جميع العمال على نفس الأجر عن العمل الذي له نفس القيمة (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 و111). ويجب أن يتمتع العمال المهاجرون والعمال في الخارج بالظروف التي تنطبق على العمال الوطنيين المحليين على الأقل.

عمالة الأطفال

لا يجب استخدام عمالة الأطفال. ولا يجب توظيف إلا العمال الذين تزيد أعمارهم على 15 عاماً، أو تجاوزوا السن الإلزامي لمغادرة الدراسة أو أكثر. (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138). ولا يجب أن يقل الحد الأدنى للقبول في الوظائف أو الأعمال التي يُحتمل بطبيعتها أو بسبب الظروف التي تُمارس فيها أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الشباب للخطر عن 18 عاماً، وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182.

حرية التجمع والتفاوض الجماعي

يجب منح العمال الحق في تكوين النقابات العمالية والانضمام إليها، وفي التفاوض الجماعي (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 و98). ويجب أن تتبع سالييني امبريغليو مقاربة إيجابية تجاه الأنشطة النقابية وموقفاً منفتحاً إزاء تنظيم النقابات. ويجب على الشركة، وذلك رهناً بالقبول المسبق وفي الموقع للمتعاقد/الشركة/الاتحاد، أن تمنح للمثلي النقابة العمالية إمكانية الوصول إلى موقع البناء. ومتى ما أراد فرع من فروع الاتحاد العالمي لعمال البناء الاعتراف بأحد الفروع، يتعين على سالييني امبريغليو أن تبع الإجراءات. ويجب على سالييني امبريغليو أيضاً أن تسمح لموظفيها بالانضمام إلى النقابات العمالية وأن تضمن عدم التمييز ضد ممثلي العمال وأن يحظوا بإمكانية الوصول إلى جميع أماكن العمل اللازمة للقيام بمهامهم التمثيلية (اتفاقية منظمة العمل الدولية 135 والتوصية 143).

أجور معيشية

يجب أن تكون أجور العمال في التزام بالقوانين المطبقة والاتفاقيات الجماعية. ولذلك يجب أن تكون الأجور منصفة وغير تمييزية، ويجب أن يكون هناك ما يكفي من العمال لتلبية الاحتياجات الأساسية لحياة كريمة في السياق الاجتماعي الذي يعيشون ويعملون فيه. ويجب على الشركة أن تسعى لضمان الحد الأدنى من الظروف التي حددها القانون لأعضاء أكثر الفئات حرماناً، بما في ذلك من خلال التفاوض الجماعي. ويجب أن لا يتم أي خصم من الأجر إلا بموافقة مسبقة من العامل المعني، إلا إذا كان محددًا من خلال القوانين الوطنية، أو الشركة و/أو التفاوض على الصعيد الوطني. ويجب أن يحصل جميع العمال على معلومات كتابية وشفوية بشأن شروط الأجور.

ساعات العمل

يجب أن تكون ساعات العمل متوافقة مع القوانين الوطنية والاتفاقات الجماعية. ويجب أن يكون العمل الإضافي طوعياً متى ما أمكن ذلك، ولا ينبغي أن يُطلب بصفة منتظمة وأن يؤدي عنه بأفضل معدل، ومن دون أفكار مسبقة إزاء الحرص دائماً على ضمان يوم راحة كل أسبوع.

ظروف العمل

بحسب اتفاقيتي منظمة العمل الدولية 155 و167 والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المتعلقة بالشركات المتعددة الجنسيات (2011)، فإنه يجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية ومستدامة. ويجب تعزيز أفضل الممارسات في مجال الصحة والسلامة و ملاءمتها مع المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بنظم إدارة الصحة المهنية، وذلك بتنسيق مع الشركات المتعاقدة والمتعاقدة ثانوياً داخل نفس موقع البناء. ويجب توفير التدريب على السلامة والحماية من المخاطر في مكان العمل لجميع العمل بصفة منتظمة.

القضايا البيئية

تلتزم سالييني امبريكيو باحترام الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتأثير على البيئة و حماية العمال و السكان المحليين الذين قد يتضرروا من أنشطة أو مشاريع الشركة أو أي شركة متعاقدة أو شركة متعاقدة ثانوية.

التدريب المهني المتخصص

يجب أن يحظى جميع العمال بفرصة المشاركة في برامج تعليمية و تدريبية، بما فيها التدريبات الخاصة لتنمية المهارات اللازمة حول الآلات و الوسائل التكنولوجية الجديدة.

رفاهية العمال

يجب رفع وعي العمال بأخطار الأمراض المعدية التي قد تنشأ في مكان العمل، وتنفيذ برنامج الوقاية كما هو منصوص عليه في مدونة منظمة العمل الدولية المتعلقة بداء فقدان المناعة المكتسبة. وفي الحال الذي توفر الشركة السكن المعيشي للعمال بالقرب من موقع البناء، ينبغي تصميم هذا السكن و بناؤه و صيانته على نحو يضمن ظروف سكن معقولة.

علاقات العمل

يجب على أرباب العمل احترام التزامهم تجاه العمال بموجب القوانين و التنظيمات المتعلقة بالعمل و الأمن الاجتماعي الناشئة عن علاقة العمل الاعتيادية. وتتعهد سالييني امبريكيو بالنهوض و الالتزام بالمبادئ الأساسية للحقوق كما هو منصوص عليها في "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948"، و إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل الصادر سنة 1998. كما تتعهد سالييني امبريكيو أيضاً بتفعيل الإعلان الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ المتعلقة بالشركات المتعددة الجنسيات و السياسة

الاجتماعية الصادر سنة 2000، و المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي بشأن الشركات المتعددة الجنسيات الصادر سنة 2011. وتعتبر سالييني امبريكيلو أن احترام حقوق العمال عنصر أساسي في التنمية المستدامة. كما يجب على شركاتها المتعاقدة وممونيها أن تقر و تلبى المعايير السالفة الذكر أعلاه. و يجب على الشركة دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ومساهمات معاشات التقاعد للعمال كما هي مطلوبة بموجب التشريع المعمول به في المكان الذي يعمل فيه العامل، إلا في الحالة التي تطبق فيها شروط فردية أكثر ملائمة. و يجب على الشركة أن تقوم برفع نسبة الوعي لاتحاداتها و فروعها بهدف تجنب تصنيف العمال ضمن خانة العاملين الذاتيين، على الرغم من أنها أوكلت اليهم مهام نموذجية (عمالة ذاتية مزيفة)

التنفيذ و التقييم

يجب على سالييني امبريكيلو تزويد كل مواقع البناء و أماكن العمل بالمعلومات حول الاتفاقية، سواء كانت مكتوبة أو شفوية(باللغة المحلية/و/أو العامية). ويتعين على كل الأطراف أن تكون على وعي تام بمسؤولياتها في نشر محتويات الاتفاقية بين جميع أنشطة شركة سالييني امبريكيلو على أكمل وجه. وسيكون كل من ممثلي الموارد البشرية لشركة سالييني امبريكيلو ومدنوبي الاتحادات الموقعة على الاتفاقية جزءا من فريق الرصد و الاستشارة و المتابعة، حيث يجب أن يجتمع هذا الفريق مرة واحدة كل عام على الأقل، أو إذا لزم الأمر، من أجل تقييم و مراجعة تنفيذ الاتفاقية. و قبل افتتاح مكان البناء، يجب على سالييني امبريكيلو مناقشة الأنشطة ذات الصلة بالموقع مع المنظمات الموقعة، طالما أن ذلك لا يعيق الحاجة إلى سرية المرحلة التجارية. و يجب على سالييني امبريكيلو توفير الموارد الضرورية لممثل الاتحاد الدولي لعمال البناء و أشغال الخشب حتى يتمكن من أداء وظائفه. و يجب على كل منظمة أن تقوم بإرسال أسماء ممثليها في فريق العمل. و قد يتم دمج المراجعة السنوية للاتفاقية ضمن التقرير السنوي ل سالييني امبريكيلو بموافقة مسبقة من كلا الطرفين. ويتفق الطرفان على حل أي نزاع قد ينشأ عن تفسير أو تنفيذ للاتفاقية بشكل مشترك بهدف تسويته.

شروط الاتفاقية

تظل الاتفاقية سارية المفعول إلى أن يقوم أحد الأطراف بإلغائها عبر مراسلة كتابية إلى الطرف الآخر مسبقا قبل ثلاثة أشهر. ولا يحق لأي طرف أن يطلب مراجعة الاتفاقية إلا بعد مرور سنتين على توقيعها. إن الطرفين قاما بقراءة و تأكيد و توقيع الاتفاقية ميلانو، 13 أكتوبر 2014.

مصطلحات

- المسؤولية الاجتماعية للشركات CSR
- الاتفاق الإطاري الأوروبي EFA
- الفيدرالية الأوروبية للنقابات ETUF
- مجلس العمل الأوروبي EWC
- اتحاد النقابات العالمي GUF(s)
- الاتفاق الإطاري الدولي/العالمي IFA/GFA

منظمة العمل الدولية ILO
شركة متعددة الجنسيات MNC
منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية OECD
الحوار الاجتماعي SD
التقابات العمالية TU(s)
اتفاقية شركة عبر وطنية TCA
الامم المتحدة UN
مجلس العمل الدولي/ العالمي WWC/GWC

منظمة العمل الدولية:

هي منظمة تأسست سنة 1919 ومقرها في مدينة جنيف السويسرية. يتجلى دور هذه المنظمة في الجمع بين الحكومات و أرباب العمل و العمال في 187 من الدول الأعضاء لوضع معايير العمل، وتنمية سياسات و برامج مبتكرة تعزز العمل اللائق لكل الرجال و النساء. وتعتبر هذه المنظمة هي الوكالة الثلاثية الوحيدة التابعة للأمم المتحدة.

منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية:

هي منظمة دولية أسست سنة 1961، ويوجد مقرها بباريس و تتكون من 35 من الدول الأعضاء. تختص هذه المنظمة بالدراسات الاقتصادية للدول الأعضاء و الدول المتقدمة التي تتبنى نظام السوق المشترك. ويتمثل دور المنظمة في لعب دور المجلس الاستشاري الذي يخول لنا فرصة مقارنة التجارب السياسية، وحل المشاكل، و التعريف بالممارسات التجارية، و التنسيق بين السياسات المحلية و الدولية للدول الأعضاء.



This project is co-funded by the European Union

Implemented by



@solidsocialdialogue
www.medsocialdialogue.org