صورة : مركز التضامن / هند شروق

عمال الزراعة واقتصاد المغرب يستفيدون من اتفاقيات المفاوضة الجماعية

في المغرب، كما هو الحال في العديد من الدول، يكون العمال الذي يتقاضون أدنى الأجور بالعادة عمالا في قطاع التشغيل غير المنظم، ويعمل العديد من هؤلاء في الزراعة حيث يكون تطبيق قوانين وقواعد العمل الوطنية سيئا في أحسن أحواله. وعندما لا يتم الالتزام بقوانين العمل، تتكرر انتهاكات حقوق العمال وتستمر. ويضطر العمال في كثير من الأحوال للعمل ساعات طويلة، ويتقاضون أجورا أقل من الحد الأدنى، ونادرا ما يحصلون على التقاعد أو أي من المنافع الأخرى التي يضمنها لهم القانون الوطني. وينطبق هذا الوضع بشكل خاص على النساء اللواتي يتصفن عادة بالهشاشة وبأنهن يتقاضين أدنى قدر من الأجور بين عمال الزراعة في العديد من سلاسل القيمة، كما يتعرضن بشكل خاص للتحرش الجنسي وأشكال أخرى من العنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل.

تم إعداد هذا الملخص على أساس النتائج التي تم التوصل إليها في فوائد اتفاقيات المفاوضة الجماعية للنساء: حالة دراسية تتناول المغرب، والتي تدرس اتفاقية المفاوضة الجماعية التاريخية التي تم توقيعها في قطاع الزراعة في المغرب والتي تفاوضت الكونفيدرالية الديمقراطية للشغل بشأنها مع شركة ضيعات إبراهيم زنيبر[1] – مجموعة ديانا القابضة سنة 2015.

أقرّت المغرب قانون العمل الحالي سنة 2004، بعد سلسلة طويلة من المفاوضات والمشاورات مع العديد من الجهات المعنية.[2] حيث يضمن قانون العمل المبادئ الرئيسية والحقوق والحريات الأساسية في العمل ويضع آليات للحوار الاجتماعي على المستوى الوطني ومستوى الشركات. ويُرسخ قانون العمل بشكل خاص الحق في تشكيل النقابات والحق في التفاوض الجماعي. كما يضمن الدستور المغربي أيضا للعمال الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها، ويضمن كذلك الحق في الإضراب والتفاوض الجماعي.[3] ولكن وبالرغم من جميع هذه الضمانات، إلا أن عدد اتفاقيات المفاوضة الجماعية في الشركات الخاصة في المغرب محدود للغاية.

ولأن التفاوض الجماعي يُحسّن من أجور العمال وظروف التشغيل بشكل كبير، تواصلت الكونفدرالية الديمقراطية للشغل منذ سنة 1992 مع العمال في شركة ضيعات إبراهيم زنيبر – مجموعة ديانا لمساعدتهم في تشكيل نقابات. وبعد سلسلة من النزاعات والإضرابات التي استمرت لعدة سنوات، نجحت الكونفدرالية في التوصل إلى اتفاقية مفاوضة جماعية. وقد أمنّت هذه الاتفاقية التاريخية العديد من المكاسب للعمال، وخاصة النساء. حيث حددت الاتفاقية معدلات جديدة للأجور والرواتب

والأقدمية ودفع الأجور على أساس الجدارة، كما حددت فرصا للتدريب وحسنت مرافق إنتاج ورفعت مستوى الالتزام بقواعد الصحة والسلامة. فقبل الاتفاقية لم تكن هناك مساواة بين العاملين من الرجال والنساء في الأجور والفرص والأمان الوظيفي، ولكن الاتفاقية مكنّت النساء من تولي أدوار في مجالات الإنتاج والتصنيع لم يكن لهنّ فيها دور في السابق، وأعطتهن فرصا أكثر للتقدم في العمل والحصول على معدلات أجور أعلى.

وحسّنت اتفاقية المفاوضة الجماعية بشكل كبير من الأجور وظروف العمل بشكل عام. حيث أشار الرجال والنساء أنه أصبح هناك المزيد من الاستقرار وإمكانية التوقع والشفافية في الأجور. فهم يحصلون الآن على أجر يوم كامل بغض النظر عن عدد ساعات العمل الفعلية. كما يحصلون على مشاركة إلزامية في الضمان الاجتماعي، وإضافة إلى عطلة نهاية الأسبوع المنتظمة وعدد (مختار) من العطل الوطنية والدينية، وهناك الآن بنود تتيح أخذ إجازات في حالات المرض أو وفاة الأقارب أو أي من حالات الطوارئ الأخرى. كذلك:

- **تضمن اتفاقية المفاوضة الجماعية الاستقرار والاستدامة في التشغيل على مدار العام، خاصة بالنسبة للعمال المؤقتين،** ومعظمهم من النساء، وتعمل على دمجهم تدريجيا كعمال دائمين.

- **تم تعميم الترقيات والمكافآت على العمال المؤقتين كذلك.**

- **تقدم اتفاقية المفاوضة الجماعية مزايا إضافية تتعلق بالمنافع الاجتماعية إلى جانب تلك التي يضمنها قانون العمل للنساء.**

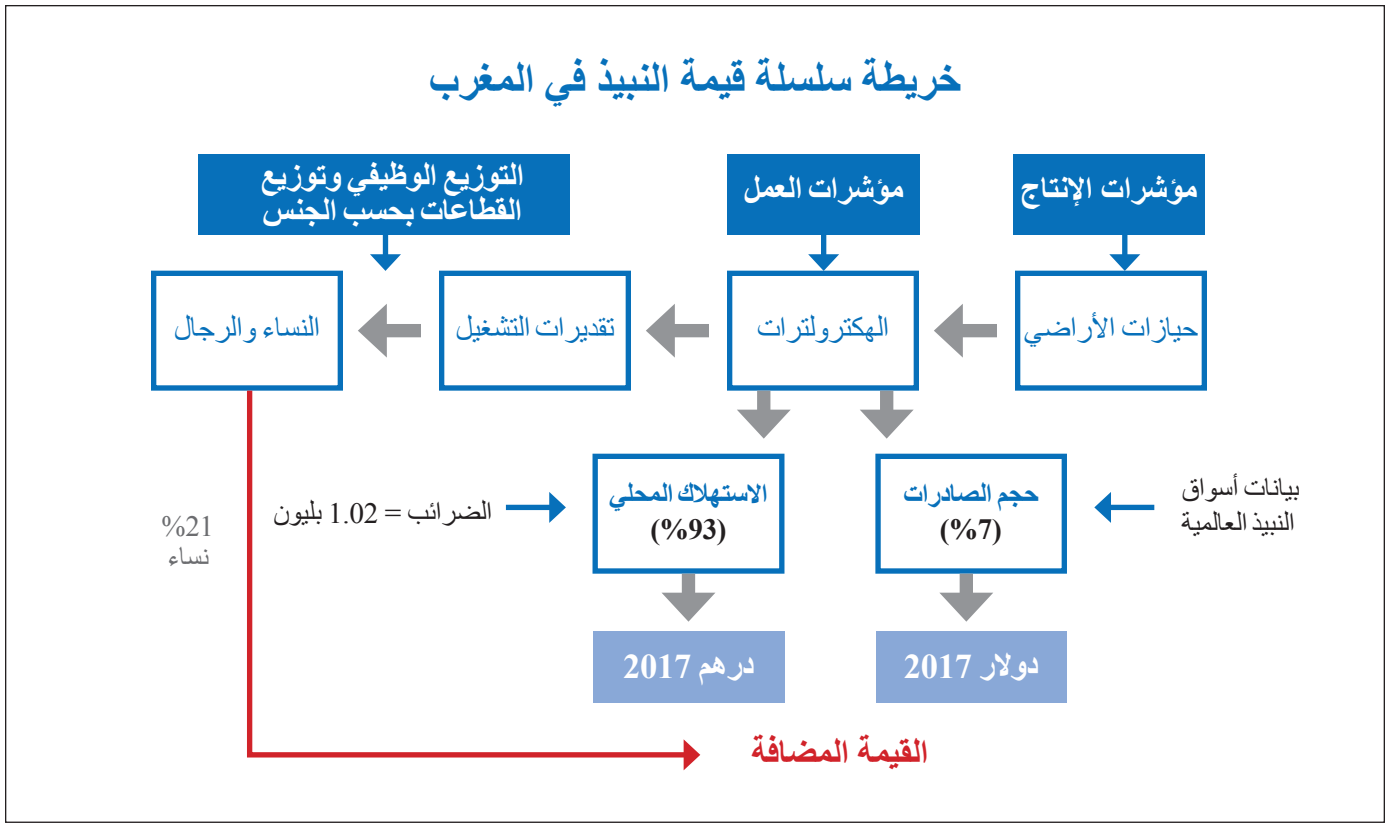
حيث تستفيد النساء بموجب الاتفاقية من إجازة مدتها ٥١ يوما في حالة وفاة الزوج (وعلاوة قدرها 5,000 درهماً (500 دولار)).

ومن الأهمية أن الاتفاقية تسعى لضمان الاستقرار في علاقات العمل بين الكونفدرالية الديمقراطية للشغل وإدارة مجموعة ديانا القابضة، وتضمن تحسن الوضع الاجتماعي للموظفين وتحسن إنتاجية الشركة. والاستراتيجية التي تتبعها الكونفدرالية الديمقراطية للشغل هي استخدام اتفاقيات المفاوضة الجماعية لضمان تطبيق قانون العمل في مكان العمل والذهاب أبعد من نطاق التشريعات الوطنية لتحسين شروط وظروف التشغيل.

ولو تم تعميم اتفاقيات مشابهة على المزيد من المزارع والعمال في قطاع الزراعة، فسيستفيد أكثر من ثلاثة ملايين عامل وعاملة في مجال الزراعة في عموم المغرب من التشغيل المنظم وشروط وظروف عمل محسنة، وستستفيد النساء بشكل خاص من المزيد من الأمان الوظيفي والمساواة بين الجنسين.

يتيح لنا مثال شركات ضيعات إبراهيم زنيبر/مجموعة ديانا أن نقدّر عن قرب كلفة تحويل جميع العاملين في قطاع الزراعة إلى قطاع التشغيل المنظم في سلسلة قيمة صناعة النبيذ. يسرد هذا الملخص بعض النتائج الرئيسية التي تم التوصل إليها في عمليات المحاكاة هذه التي أُجريت باستخدام بيانات من عدد من المزارع والضياع في المغرب، إضافة إلى بيانات المندوبية السامية للتخطيط ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة والبنك الدولي وقواعد بيانات الاستيراد والتصدير الأوروبية، وبالتشاور مع الخبراء في مجال صناعة النبيذ وإنتاج زيت الزيتون ومنتجات الفواكه في المغرب.

صورة : مركز التضامن / كايت كونراد



وبما أن «القيمة المضافة» (حيازة الأراضي والهكترولترات (وهي وحدة لقياس كميات النبيذ وغيره من المنتوجات الزراعية) وتقديرات التشغيل المفصلة بحسب الجنس) الخاصة بإنتاج النبيذ غير متوفرة في التقارير الوطنية، تم تقدير هذه القيمة عن طريق المقارنة بينها وبين هذا النوع من الإنتاج في أماكن أخرى. وتحديدا تم حساب القيمة المضافة لإنتاج النبيذ في المغرب عن طريق تطبيق معايير الإنتاج البسيطة على حجم الأراضي المملوكة ومساحة كروم العنب في بيئة إنتاج مماثلة في حوض البحر الأبيض المتوسط وجنوب إفريقيا وكاليفورنيا[4]، بحيث أصبح لدينا تقدير لمجموع هيكترولترات الإنتاج سنة 2017، ومن ثم تم التحقق من هذا الرقم من خلال بحث على الشبكة العنكبوتية تناول إنتاج النبيذ في المغرب، وأيضا من خلال التشاور مع خبراء الزراعة وإنتاج النبيذ هناك.

تم وضع تقديرات التشغيل على أساس معايير مأخوذة عن نفس الدراسات التي تناولت إنتاج النبيذ. وتم بشكل خاص تقييم هكترولترات الإنتاج، بعد التمييز ما بين الأسواق المحلية وأسواق التصدير وتطبيق الأسعار المأخوذة من مؤشرات السعر الوطنية وتقديرات الاتحاد الأوروبي لقيمة النبيذ المغربي لكل هكترولتر. وتم بعدها مقارنة تقديرات القيمة المحلية المضافة مع تقديرات العوائد الضريبية المتولدة والتي تم الإقرار عنها من خلال استهلاك النبيذ. وتم تحديد تفصيل التشغيل بحسب الجنس بتطبيق مؤشرات منصة ILOSTAT[5] على الفئات الوظيفية ومقارنتها بالمعايير المأخوذة من الضياع والممتلكات التي شاركتنا ببياناتها.

وبناء على هذا التحليل قدّرنا أن قطاع النبيذ ولّد حوالي 2.1 مليار درهم سنة 2017 (211.5 مليون دولار)، شكلت الصادرات 7.5٪ منها، أما الباقي فتولد عن المبيعات المحلية. وبتطبيق معايير الأجور المستخدمة في مجموعة ديانا/زنيير، وجدنا أن 18.4٪ من القيمة المضافة تنتقل إلى العمال؛ 14٪ للرجال و4.4٪ للنساء، ولكن يمكن أن تكون التقديرات أعلى لو تم تحويل جميع العمال للقطاع المنظم. أما التقدير الأقل الذي اعتمد على الأجور والمنافع المتغيرة، وهو أمر منتشر في قطاع التشغيل غير المنظم، فيشير إلى أن 7.51٪ من القيمة المضافة تذهب للعمال؛ 11.8٪ للرجال و3.9٪ للنساء. وبالتالي نستطيع أن نقدر أن حوالي 3٪ من القيمة المضافة في سلسلة إنتاج النبيذ ستحتاج لإعادة توزيع لتأمين التشغيل المنظم للعمال غير المنظمين في مجال إنتاج النبيذ.

تُبيّن لنا هذه الحسابات الكلفة التقريبية لتحويل جميع العمال في سلسلة قيمة النبيذ في المغرب من قطاع التشغيل غير المنظم إلى القطاع المنظم. ولكن لا يأخذ هذا التحليل بعين الاعتبار كيف يمكن لهذه العملية أن تزيد من الكفاءة والإنتاجية في كروم العنب

التي تنتج النبيذ. وتشير تقارير شركة زنيبر أن الإنتاجية ارتفعت وظروف الاستثمار تحسنت نتيجة لاتفاقية المفاوضة الجماعية. وإضافة لذلك، فإن ضمان قدرة العاملين على الوصول لظروف عمل لائقة نتيجة لدمجهم في قطاع التشغيل المنظم يمكن أن يسهم في زيادة القدرة على الوصول للأسواق الدولية في الخارج. وتعد صناعة النبيذ المغربية مؤهلة لزيادة الإنتاج والصادرات للأسواق الأوروبية وأسواق أمريكا الشمالية. ويمكن للإعلان بفخر عن فوائد دمج جميع العمال في قطاع التشغيل المنظم أن يساعد منتجي النبيذ في الوصول إلى أسواق التجارة العادلة للنبيذ وزيادة قدرتهم على البيع للمستهلكين المهتمين بشروط وظروف العمل، الأمر الذي يمكن أن يزيد من الإيرادات في سلسلة قيمة النبيذ وإتاحة المجال للمزيد من التحسين في شروط وظروف العمل.

"نرغب في التصدير وقبول عمليات التدقيق الدولية. ونحن ندرك أن علينا أن نتحمل المسؤولية الاجتماعية – ولذا فمن المهم أن يكون لدينا اتفاقيات مفاوضة جماعية. نريد أن نكون روادا في التسويق الاجتماعي، نحن السباقون في هذا المجال بينما لا زال الآخرون مترديين في اتباع خطواتنا".

– إدارة ضيعات إبراهيم زنيبر – مجموعة ديانا

1 تعمل شركة ضيعات إبراهيم زنيبر في عدد من المجالات، من ضمنها إنتاج النبيذ وزيت الزيتون والبساتين وأعلاف الحيوانات والدواجن والمأكولات البحرية وإنتاج العبوات والأسمدة. إضافة لذلك، تمتلك الشركة امتياز تعبئة الكوكا كولا.

2 منظمة العمل الدولية، "الممارسات الفضلى في تعزيز حرية تشكيل النقابات وحقوق التفاوض الجماعي في المغرب"، منظمة العمل الدولية، المغرب، 2015.

3 مع وجود بعض الاستثناءات، أهمها أفراد القوات المسلحة والشرطة وبعض العاملين في القضاء.

4 فالتشوس، ف. 2017. "تقدير اقتصادي كلي لإنتاج النبيذ في اليونان"، اقتصاديات وسياسات النبيذ 6: (2017)، 3 – 13؛ مارون، ي.، م. بيرتوتشين، ف. بونتشينيللي ون. مارينلي، "كلفة إنتاج النبيذ: حالة دراسية عن توسكان اعتمدت نهج الكلفة الكلية"، اقتصاديات وسياسات النبيذ ٦: (2017) 88 – 79؛ سايفيرت، س. وم. فالينتيه، "عرض لا يمكن أن ترفضه؟ المافيا الزراعية والعمال المهاجرون في كروم جنوب إيطاليا"، ورقة عمل، المعهد الألماني للبحوث الاقتصادية، (2017)؛ فيسير، م. وس. فيرير. 2015. "ظروف عمل ومعيشة عمال المزارع في جنوب إفريقيا: الأنماط الرئيسية، القضايا الطارئة والمشاكل البنيوية الكامنة"، تقرير مقدم لمنظمة العمل الدولية في بريتوريا: (2015)؛ شابازيان د. ج. بالارد روزا، أ. هولمكفيست، ل. أورميستون، "عوامل مضاعفة الأنظمة الغذائية بالنسبة للمحاصيل المتخصصة: ملخص تنفيذي، منطقة ساكرامنتو، "مشروع استراتيجية الوصل ما بين الريف والحضر: (2016)، كوري 2018. "تحليل لإنتاج النبيذ في المغرب"، تقرير من إعداد مركز التضامن، الرباط.

5 تزود منصة منظمة العمل الدولية الرقمية التفاعلية، TATSOLI، المستخدمين ببيانات دولية شاملة في عدد من المواضيع المرتبطة بالعمل بهدف نشر مجموعات بيانات دولية مقارنة من خلال عدد من أدوات البيانات.