



”نحصل الآن على إجازة أمومة مدتها ثلاثة أشهر وطعام
للأطفال. حتى أننا نحصل على رضاعات للأطفال.“
- امرأة، عاملة دائمة، شركة ضيعات إبراهيم زنيبر - مجموعة ديانا.

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

ولأن المفاوضة الجماعية تحسّن 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

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 لساعات 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 الكونفدرالية الديمقراطية للشغل بشأنها مع شركة ضيعات إبراهيم زنيبر¹ - مجموعة ديانا القابضة سنة 2015.

الصراعات والإضرابات التي استمرت لعدة سنوات، نجحت الكونغرس الية في التوصل إلى اتفاقية مفاوضة جماعية. وأمنت 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 الإنتاج ورفعت مستوى الالتزام بقواعد الصحة والسلامة. فقبل الاتفاقية لم تكن هناك مساواة بين العاملين من الرجال والنساء في الأجور والفرص والأمان الوظيفي، ولكن الاتفاقية مكنت النساء من تولى أدوار في مجالات الإنتاج والتصنيع لم يكن لهنّ فيها دور في السابق، وأعطتهن فرصا أكثر للتقدم في العمل والحصول على معدلات أجور أعلى.

النتائج الرئيسية

- تختلف أولويات النساء العاملات المتعلقة بمنافع التشغيل والحماية عن أولويات الرجال. وفيما تضمن اتفاقية المفاوضة الجماعية منافع أفضل والمزيد من الأمان الوظيفي لجميع العمال، بيّنت نقاشات مجموعات التركيز والمقابلات المعمّقة أن النساء العاملات كن أميل للتركيز على الحصول على الضمان الاجتماعي والتقاعد من خلال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتوفر الكهرباء والمياه والمنافع المتعلقة بالأمومة. وفيما تصبح مشاركة النساء في النقابات أمرا طبيعيا أكثر، يمكن التصدي لمخاوفهن الفريدة، بما فيها تلك التي تتجاوز القضايا المتعلقة بأدوارهن الإنجابية بشكل أفضل.

- حققت النساء مكتسبات أساسية في مكان العمل فيما يتعلق بالحد من التمييز ما بين الجنسين. يتقاضى العاملون والعاملات الآن نتيجة لاتفاقية المفاوضة الجماعية أجورا متساوية عند أدائهم لنفس العمل. وأفادت العاملات أنهن تلقين لأول مرة التدريب اللازم لتحسين مهارتهن في العمل، وتمكينهن من التأهل لوظائف تتطلب قدرا أعلى من المهارات وتدفع أجورا أفضل كانت في السابق متاحة للعاملين الرجال فقط. ومع وجود اتفاقية المفاوضة الجماعية، تقول النساء أنهن لم يعدن يتعرضن للتمييز خلال الحمل، وأصبحن يحصلن على إجازة لمدة ثلاثة أشهر بعد الولادة إضافة إلى علاوة ولادة تصل إلى 1000 درهم (105 دولار أمريكي). كما تمنح الاتفاقية الرجال أيضا إجازة أبوة لثلاثة أيام، وساعة رضاعة للأمهات المرضعات لحين بلوغ الطفل عمر السنتين.

”قبل توقيع اتفاقية المفاوضة الجماعية كنا نعمل ساعات إضافية ولا نتقاضى أجرا عنها. ولكننا الآن نتقاضى أجرا عندما نعمل ساعات إضافية.“

– امرأة، عاملة دائمة، شركة ضيعات إبراهيم زنيبر- مجموعة ديانا.

- حسنت اتفاقية المفاوضة الجماعية بشكل كبير من الأجور وظروف العمل بشكل عام. حيث أفاد 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. فقبل اتفاقية المفاوضة الجماعية كان العمال يتلقون فقط جزءا من أجرهم اليومي في حال أثرت الظروف الجوية أو أية ظروف أخرى لم تكن متوقعة على مشاركتهم في مكان العمل. 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.

”...عندما تضطرين للبقاء في المنزل، تضمنين الحصول

على أجرك، وأنت لن تموتي من الجوع.“

– امرأة، عاملة دائمة، شركة ضيعات إبراهيم زنيبر- مجموعة ديانا.

- تضمن اتفاقية المفاوضة الجماعية الاستقرار والاستدامة في التشغيل على مدار السنة، وخاصة بالنسبة للعمال المؤقتين، ومعظمهم من النساء. كما تم دمج العمال المؤقتين بشكل تدريجي ليصبحوا عمالا دائمين.

- تم تعميم الترقيات والمكافآت على العمال المؤقتين.

- 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 15 يوما في حالة وفاة الزوج (وعلاوة قدرها 5,000 درهم (500 دولار)).



صورة: مركز التضامن / هند شروق

• وضعت اتفاقية المفاوضة الجماعية عمليات معيارية وزادت من الشفافية في مكان العمل. تتضمن الاتفاقية إرشادات واضحة حول الطريقة التي يجب فيها على المشرفين والعمال أن يتعاملوا مع بعضهم البعض والطرق التي يجب فيها التصدي للنزاعات والمخاوف المتعلقة بالعمل. وأفادت العاملات بأنهن يشعرن نتيجة لذلك بمزيد من الاحترام وأن التعامل مع المشرفين أصبح أفضل بكثير. كما أوجد التحديد الأوضح للأدوار والمسؤوليات ونطاق وحدود المهام المطلوبة بيئة عمل مسالمة وخالية من التوتر للمشرفين والعمال على حدٍ سواء. كما أشارت العاملات أن هناك شفافية أعلى فيما يتعلق بساعات العمل والمكافآت نتيجة لاتفاقية المفاوضة الجماعية، خاصة مع وجود رقابة أفضل على ساعات العمل الإضافي والأجور. كذلك أصبحت ساعات العمل أكثر انتظاماً ويمكن توقعها مسبقاً، وأصبحت عطلة نهاية الأسبوع ملزمة.

• ارتفعت الإنتاجية والاستثمار في المزارع التي تغطيها اتفاقية المفاوضة الجماعية. حيث أشار صاحب العمل بأنه لاحظ وجود ارتفاع في الإنتاجية وتحسناً في ظروف الاستثمار نتيجة لاتفاقية المفاوضة الجماعية.

• تدعم الجهات المعنية الرئيسية والمسؤولون الحكوميون اتفاقية المفاوضة الجماعية. عبّر صاحب العمل بشكل متكرر عن دعمه للاتفاقية، كما أشادت وزارة العمل في المغرب بالاتفاقية، واستشهدت بعملية التفاوض النموذجية ورؤية التعاون بعيدة المدى.

وتسعى استراتيجية الكونفدرالية الديمقراطية للشغل لاستخدام اتفاقيات المفاوضة الجماعية لضمان تنفيذ قانون العمل، والذهاب إلى أبعد من نطاق التشريعات الوطنية لتحسين ظروف وشروط التشغيل. ولو تم تعميم مثل هذه الاتفاقية بشكل فاعل على المزيد من المزارع والعمال في قطاع الزراعة، فسيستفيد أكثر من ثلاثة ملايين عامل وعاملة في مجال الزراعة في عموم المغرب من العمل في قطاع التشغيل المنظم إضافة إلى شروط وظروف تشغيل محسنة.

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

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

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