

مؤسسة التمويل الدولية وإنفاذ معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية

دراسة حالة لشركة أسمنت تيتان



مؤسسة التمويل الدولية وإنفاذ معايير الاستدامة البيئية والاجتماعية

دراسة حالة لشركة أسمنت تيتان

فاطمة رمضان

صادر عن وحدة العدالة الاقتصادية والاجتماعية

الطبعة الأولى/أكتوبر 2014

تصميم: محمد جابر

المبادرة المصرية للحقوق الشخصية

6 شارع دار الشفا، جاردن سيتي، القاهرة.

تليفون و فاكس: 27960158 / 27960197 (202)

www.eipr.org - info@eipr.org

جميع حقوق الطبع والنشر لهذه المطبوعة محفوظة
ويحق إعادة نشرها مع ذكر المصدر وذلك في غير الأغراض الربحية
بموجب رخصة المشاع الإبداعي ، الإصدار 3.0 غير الموطنة
www.creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0
نستخدم الخط الأميري الحر amirifont.org



كُتبت هذا التقرير فاطمة رمضان - الباحثة في مجال حقوق العمال في المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، و قدمت راجية الجرزاوي - الباحثة في مجال العدالة البيئية بالمبادرة - دعمًا فنيًا وتحرييرًا، كما قامت ريم عبد الحليم - الباحثة في مجال الاقتصاد - بتقديم تعليقات نقدية، و قام محمد الكاشف مسئول التوثيق بجمع الشهادات والوثائق، وقام أشرف حسين - مدير وحدة العدالة الاقتصادية والاجتماعية بالمبادرة - بالمراجعة والضبط البحثي، وأنجز أحمد الشبيني التدقيق اللغوي.

مقدمة

كانت سياسات مؤسسات التمويل الدولية، ومن ضمنها مجموعة البنك الدولي، بؤرة لانتقادات عديدة من حركات حقوق الإنسان والعدالة البيئية على مستوى العالم. ارتكزت هذه الانتقادات على سياسات تحرير الاقتصاد والسياسات المالية والنقدية التقشفية، وأيضاً طالت هذه الانتقادات سياسة دعم مشروعات للقطاع الخاص، لا تلتزم بالمعايير الدولية من حيث الحقوق البيئية والعمالية. في محاولة لاحتواء الانتقادات الموجهة إلى هذه المؤسسات الدولية، شرعت مؤسسات التمويل الدولية في الدخول في حوار مع الحركات الاجتماعية ومحاولة وضع سياسات تستجيب لهذه الانتقادات جزئياً. انعكس ذلك في تبني هذه المؤسسات لمعايير بيئية واجتماعية في سياساتها التمويلية تنظر بعين الاعتبار من ناحية، إلى الانتقادات الموجهة إليها ومن ناحية أخرى، تستجيب للمعايير الدولية كما تعكسها الاتفاقات والمعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق العمل والاستدامة البيئية. وتكشف متابعة هذه المعايير على مستوى التطبيق - وكما يبرز من هذه الدراسة - أن هذه المعايير تفتقد إلى آلية للتنفيذ على أرض الواقع الفعلي.

تهدف هذه الدراسة إلى رصد، أداء مؤسسة التمويل الدولية (International Financial Corporation (IFC)، وهي العضو في مجموعة البنك الدولي المختصة بتمويل القطاع الخاص، التي تقوم بعملها بالتنسيق مع أعضاء مجموعة البنك الدولي الآخرين¹، التي تستهدف سياساتها المعلنة دعم التنمية المستدامة عبر توفير فرص العمل وضمان حقوق العمال وحماية البيئة المحيطة بالعمل، وذلك من خلال مثال لشركة: «أسمنت تيتان» بوادي القمر غرب الإسكندرية، التي تمولها مؤسسة التمويل الدولية. وثبتت الورقة أن الشركة في هذه الحالة لم تلتزم بمعايير الأداء الخاصة بمؤسسة التمويل الدولية ذاتها، التي من المفترض أن تنفي بها.

ويرتبط وجود مجموعة من المعايير الحاكمة لعمل مؤسسة التمويل الدولية تتعلق بالناحية البيئية وبالحقوق العمالية، والحوكمة وغيرها من معايير ضبط العمل والتمويل بإعلان مؤسسة التمويل الدولية عن نفسها على أنها مؤسسة تنموية بالأساس، تهدف إلى خلق فرص العمل ومكافحة الفقر من خلال ما تتيحه من برامج تمويل تستهدف القطاع الخاص. وتعلن مؤسسة التمويل الدولية، أنها تعمل في إطار خمس أولويات إستراتيجية، منها تدعيم محور التركيز المعني بالأسواق عالية المخاطر أو الجديدة في التعامل.

ومعالجة تغير المناخ وضمان الاستدامة البيئية والاجتماعية، ومعالجة القيود الماثلة أمام نمو القطاع الخاص في مجالات الصحة والتعليم وسلاسل توريد الموارد الغذائية والبنية التحتية، وتنمية الأسواق المالية المحلية وبناء علاقات طويلة الأمد مع الجهات المتعاملة مع المؤسسة في الأسواق الصاعدة.

1- لمزيد من التفاصيل حول مؤسسة التمويل الدولية، أنظر اللينك: أدناه

http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/corp_ext_content/ifc_external_corporate_site/about+ifc/organization

وما حدث في حالة «أسمنت تيتان»، أن مؤسسة التمويل الدولية لم تجد أن عدم التزام الشركة التي تمولها بهذه المعايير سبباً لمنع التمويل أو للضغط على الشركة للالتزام بها، الأمر الذي يثير الشكوك في مدى أهمية وجدية هذه المعايير بالفعل لدى المؤسسات التمويلية.²

خلفية عن شركة الإسكندرية للأسمنت "تيتان"³

تأسست شركة الإسكندرية لأسمنت بورتلاند بموجب المرسوم الملكي الصادر بتاريخ 7 من يونيو 1948 . وفي يونيو 1961 أتمت الشركة بالكامل بمقتضى القانون رقم 117 لسنة 1961.

وفي إطار التمهيد لسياسات الانحصنة، أصبحت الشركة في سنة 1993، شركة مساهمة مصرية تابعة للشركة القابضة للأسمنت ومواد البناء، التي كانت حينذاك تمتلك جميع أسهمها، وذلك بعد صدور قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم 203 لسنة 1991.

ثم انتقلت تبعية شركة الإسكندرية لأسمنت بورتلاند، طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 217 لسنة 1993 الصادر في 14 من فبراير 1993، من الشركة القابضة للأسمنت ومواد البناء إلى الشركة القابضة للصناعات الكيماوية، وفي عام 1999 قامت الشركة القابضة للصناعات الكيماوية ببيع أسهم تقدر بـ 73.643% من رأس مال شركة الإسكندرية لأسمنت بورتلاند، إلى شركة بلو سيركل أند ستريز بي.إل.سي، البريطانية الجنسية. وفي سنة 2001 انتقلت ملكية الشركة إلى شركة لافارج الفرنسية. ثم في سنة 2003 اشترت شركة الإسكندرية للتنمية المحدودة ما يعادل 88% من أسهم الشركة. وفي 2007 تم دمج شركة بلو سيركل مصر لصناعة الأسمنت ش.م.م. في شركة الإسكندرية لأسمنت بورتلاند ش.م.م.

في مايو 2008 استحوذت شركة تيتان اليونانية على كامل حصة شركة لافارج الفرنسية في شركة الإسكندرية للتنمية المحدودة المالكة لنسبة 88% من أسهم شركة الإسكندرية لأسمنت بورتلاند.

وفي يوليو 2010، تم استحواد شركة الإسكندرية لأسمنت بورتلاند على 94.99% من أسهم شركة أسمنت بنى سويف المملوكة لشركة تيتان مصر للاستثمار المحدودة، وزيادة نسبة المساهمة بالشركة إلى 99.99%.

كانت بداية تأسيس شركة الإسكندرية لأسمنت بورتلاند بثلاثة أفران بغرض صناعة الأسمنت وتجارته، وتم إنشاء القرن الرابع سنة 1983، وفي سنة 2002 تم إنشاء القرن الخامس على أراضي الدولة بالكامل. كان عدد عمال الشركة عندما اشترتها شركة تيتان اليونانية هو 2503 عامل، بينما يبلغ عدد عمال الشركة الآن 320 عاملاً فقط، وكما سنرى فإن هذا التخفيض الشديد للعمالة لم يكن بغرض التوافق مع احتياجات العمل، وإنما كان الهدف منه زيادة أرباح الشركة باستغلال عمال مؤقتين، لكي يقوموا بالعمل في ظل حماية اجتماعية أقل، والتنصل من الوفاء بحقوقهم المشروعة.

2- لمزيد من المعلومات أنظر الموقع: أدناه

http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Multilingual_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Home_AR

3- أنظر موقع الشركة:

[/http://www.apcc-eg.com/apcc-company/history](http://www.apcc-eg.com/apcc-company/history)

شركة تيتان لا تلتزم بمعايير الأداء المعنية بالاستدامة البيئية والاجتماعية

أتى في مقدمة الوثيقة الخاصة بمعايير الأداء المعنية بالاستدامة البيئية والاجتماعية لمؤسسة التمويل الدولية⁴ IFC، من مجموعة البنك الدولي الصادرة في 1 يناير 2012، أنها تشترط على الجهات المتعاملة معها في حالات الاستثمار المباشر، تطبيق معايير الأداء لإدارة المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية وتعزيز فرص التنمية. كذلك ذكرت الوثيقة أن معايير الأداء الثمانية معاً، هي المعايير التي يجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة الوفاء بها على مدى عمر استثمار المؤسسة.

سوف تقتصر هذه الورقة على استعراض مدى انطباق معيار الأداء رقم 2: العمال وأوضاع العمل بما فيها حق الإضراب، ثم للمعيارين رقم 3: كفاءة الموارد ومنع التلوث، ورقم 4: صحة وأمن المجتمع المحلي.

ولا يعني هذا أن باقي المعايير الثمانية متوافقة بالفعل، كما لا يعني التقليل من أهمية تكامل وترابط تطبيق كافة المعايير، ولكننا سنقتصر على عرض ما توفر لدينا من أدلة ثابتة بشأنه.

أ- عدم التزام تيتان بمعيار الأداء رقم 2 «العمالة وظروف العمل»⁵
استرشدت المتطلبات الواردة في هذا المعيار جزئياً، بعدد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات والمعاهدات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة. وقد جاء في مقدمة معيار الأداء رقم 2:

«يقر معيار الأداء رقم 2 بأن مواصلة النمو الاقتصادي عن طريق توفير فرص العمل وتوليد الدخل لا بد وأن توازنها حماية الحقوق للعمال. إذ تمثل القوى العاملة، بالنسبة لأي شركة، أحد الأصول القيمة، كما تشكل العلاقة السوية بين العمال والإدارة عنصراً رئيسياً من العناصر التي تؤدي لاستدامة الشركة. ذلك أن عدم ترسيخ وتدعيم العلاقة السليمة بين العمال والإدارة يمكن أن يؤدي إلى إضعاف مشاعر الالتزام لدى العامل ويحول دون استبقائه في العمل، كما يمكن أن يعرض المشروع للخطر. وعلى النقيض من ذلك فالعلاقة البناءة بين العمال والإدارة والمساواة في معاملة العمال وتهيئة أوضاع العمل الصحية والمأمونة لهم، يمكن للجهات المتعاملة مع مؤسسة التمويل الدولية تحقيق منافع ملموسة مثل تعزيز كفاءة وإنتاجية عملياتها».

4- مؤسسة التمويل الدولية، مجموعة البنك الدولي: معايير الأداء المعنية بالاستدامة البيئية والاجتماعية يناير\كانون الثاني 2012
http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c66b94004a5b57b390809f8969adcc27/PS_Arabic_2012_Full-Document.pdf?MOD=AJPERES

5- معايير الأداء المعنية بالاستدامة البيئية والاجتماعية، 1 يناير \ كانون الثاني 2012.
http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c66b94004a5b57b390809f8969adcc27/PS_Arabic_2012_Full-Document.pdf?MOD=AJPERES

وأما أهداف المعيار فهي:

1. تعزيز المعاملة العادلة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص أمام العمال
2. ترسيخ العلاقة بين العامل والإدارة والمحافظة عليها والارتقاء بها.
3. تعزيز الالتزام بالقوانين الوطنية الخاصة بالتوظيف والعمال.
4. حماية العمال بما في ذلك الفئات الضعيفة من العمال ، مثل الأطفال ، والعمال المهاجرين، والعمال المتعاقدين مع أطراف
ثالثة، والعمال الذين يعملون في سلسلة التوريد الخاصة بالجهة المتعاملة.
5. تعزيز ظروف العمل الآمنة والصحية، وصحة العمال .
6. تجنب استخدام العمل الجبري.

فيما يلي سنعرض أهم الانتهاكات التي مارستها الشركة في حق العمال من ناحية مخالفتها لمتطلبات المعيار.

1 - على الرغم من أن الهدف المعلن لتمويل المؤسسة للمشروعات هو مواصلة النمو الاقتصادي عن طريق توفير فرص العمل وتوليد الدخل، كما أن الهدف رقم 4 من المعيار ينص على حماية العمال وبخاصة الفئات الضعيفة، نجد أن شركة تيتان منذ شرائها للشركة عام 2008، وحتى الآن قد نقص عدد عمالها المثبتين ليصبح ثمن (1/8) عدد العمالة وقت شرائها للشركة وفقاً لقادة العمال الذين قابلهم الباحث. ولا يرتبط تقليل حجم العمالة بعدم حاجة العمل لهم، بدليل أن الشركة تستكمل حاجتها من العمالة بتشغيل عدد من العمال المؤقتين بانتظام، تحصل عليهم عبر شركات توريد العمالة، ويعمل بعض من هؤلاء العمال «المؤقتين» بانتظام لدى الشركة منذ 12 سنة! ومن الجلي أن الشركة استهدفت زيادة أرباحها بتقليل حجم العمالة الثابتة لديها، وفي استغلال واضح لعمال المؤقتين حيث أنها لا تلتزم تجاههم بأي من حقوق العمالة الثابتة سواء في الأجور والحوافز أو الأرباح والخدمات، وفي مخالفة فجوة للهدف 4 السابق ذكره.

2 - على الرغم من النص في الأهداف الخاصة بمعيار الأداء رقم 2 على تعزيز المعاملة العادلة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص أمام العمال، إلا أن شركة تيتان قد عمدت إلى التمييز بين العمال الذين يمارسون نفس العمل داخل الشركة، على أساس مصطنع هو القيد في كشوف الشركة، أي بين من هو مقيد على أنه يعمل لديها في الكشوف ، ومن ليس مقيداً في كشوف الشركة، وإنما يعمل لدى شركات توريد العمالة. وهؤلاء رغم أنهم يقومون بنفس العمل، لكنهم لا يتمتعون بنفس الحقوق. وقد تجاهلت الشركة كذلك بهذا التمييز ما جاء في الهامش رقم 4 ص 1، معيار رقم 1 "يعتبر المقاولون الذين تتعامل معهم الجهة (أو الجهات المتعاملة) أو يتعاملون لصالحها، تحت السيطرة المباشرة للجهة المتعاملة، ولا يعتبرون من الأطراف الأخرى لأغراض هذا المعيار". وهو ما يعني بصراحة أن استخدام الشركة لعمالة مستجبة من شركات توريد العمالة يجب أن تتمتع قانونياً بنفس الحقوق وأن «الشركة المتعاملة» (والمقصود بها شركة الإسكندرية في هذه الحالة) تظل متحملة للمسئولية القانونية تجاه هؤلاء العمال حتى وإن كانوا يعملون لها من الباطن بناءً على تعاقد مع شركة توريد عمالة وفقاً للهامش رقم 4. إن تجاوز الشركة لهذه النقطة يعني عملياً أنها تستطيع أن تتغاضى عن كل الحقوق العمالية الواردة في معايير مؤسسة التمويل الدولية عن طريق إسناد العمل إلى عمال يعملون لدى شركات توظيف للعمالة.

6- مقابلات ميدانية أجراها الباحث خلال الفترة من 2012 إلى 2014. أنظر أيضاً الفيلم التسجيلي لدار الخدمات النقابية «عمال في القيود».

<https://www.youtube.com/watch?v=e1HcYqdQLOQ&feature=share>

3 - علي الرغم من النص في مقدمة ورقة معايير الأداء المعنية بالاستدامة البيئية والاجتماعية، البند رقم 5 على أنه «بجانب الوفاء بالمتطلبات المحددة في معايير الأداء، يجب على الجهات المتعاملة التقييد بالقوانين الوطنية السارية..» كما يؤكد ذلك الهدف رقم 3 من المعيار، إلا أننا وجدنا أن شركة تيتان لم تلتزم بالكثير من القوانين المصرية، ونخص بالذكر منها قانون 159 لسنة 1981 (مادة 41) حق العمال في الأرباح، حيث قصرت هذا الحق فقط، على جزء من العمالة فقط وهي العمالة المقيدة لدى الشركة مع حرمان العمالة المستجلبه عن طريق شركة توريد العمالة من هذا الحق كما سنفصل لاحقاً، كذلك لم يلتزم بالقوانين الخاصة بترخيص المنشآت قبل أن تمارس نشاطها ضمن قانون 453 لسنة 1954، وقانون البيئة رقم 4 لسنة 1994، وكذلك قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، فيما يخص المفاوضات الجماعية، المساواة بين العمال الذين يقومون بنفس العمل.

4 - جاء في الهدف الخامس من المعيار رقم 2 «تعزيز ظروف العمل الآمنة والصحية، وصحة العامل»، وهو ما لم يتحقق سواء بسبب التلوث الذي تسببه الشركة لكل أهالي المنطقة، والذي عبروا عنه في العديد من الشكاوى للمسؤولين ولأعضاء مجلس الشعب بمن فيهم العمال الذين في الغالب يقيمون في نفس المنطقة، كما سنوضح لاحقاً. كما أن ذلك يخالف أيضاً المحدد رقم 23 الخاص بالصحة والسلامة المهنية، ضمن المذكرة التوجيهية الثانية «العمالة وظروف العمل ص 16 من المذكرة التوجيهية لمعايير الأداء الخاصة بالاستدامة البيئية والاجتماعية»⁷.

جاء فيها: « سوف تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بتهيئة بيئة عمل صحية وآمنة للعمال، آخذة في اعتبارها المخاطر المتأصلة في القطاع الذي تزاوّل فيه نشاطها وفتات الأخطار النوعية في أماكن العمل، بما في ذلك الأخطار المادية والكيميائية والبيولوجية والإشعاعية، والمخاطر التي تهدد النساء تحديداً. وستقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة، قدر الإمكان، باتخاذ خطوات لمنع وقوع الحوادث، والإصابات، وتفشي الأمراض الناشئة من العمل أو المرتبطة به أو التي تحدث خلال سير العمل، وذلك عن طريق تقليل مسببات هذه الأخطار. وبأسلوب يتفق مع الممارسة الدولية السليمة في هذا المجال (حسبما تعكسه مختلف المصادر المعترف بها دولياً ومن بينها المعايير الإرشادية الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة الصادرة عن مجموعة البنك الدولي)، يتعين على الجهة المتعاملة معالجة الجوانب التي تشمل: (1) تحديد المخاطر التي يحتمل تعرض العمال لها، لا سيما المخاطر التي تنطوي على تهديد لحياتهم. (2) توفير تدابير للوقاية والحماية، من بينها التعديل أو الإحلال أو القضاء على الظروف أو المواد الخطرة. (3) تدريب العاملين. (4) توثيق الحوادث والأمراض والأحداث المهنية وإعداد التقارير الخاصة بها. (5) وضع ترتيبات وخطط الوقاية والاستعداد والاستجابة في المواقف الطارئة. للمزيد من المعلومات المتعلقة بالاستعداد والاستجابة لحالات الطوارئ».

5 - رفضت إدارة شركة تيتان توزيع الأرباح على العمال الدائمين لديها حتى عام 2014 بحجة أنهم عمالة مؤقتة ويعملون لدى شركة توريد العمالة وليس لدى شركة تيتان، كما يستوجب القانون 159 لسنة 1981 كما رفضت التفاوض معهم بشأن الأرباح، مما أدى إلى دخول العمال في الاعتصام ثم الإضراب. وفقاً للقاءات الباحثين مع العمال الذين حرموا من صرف الأرباح فبعضهم يعمل لدى الشركة لمدد طويلة ولم تثبتهم الشركة لكي تحرمهم من صرف الأرباح⁸. وهذا الامتناع عن صرف الأرباح مخالف لما ورد في المطالبات رقم 10 ص 5 (شروط وظروف العمل) الخاصة بالمعيار رقم 2، والتي جاء فيها « عندما تكون الجهة المتعاملة مع المؤسسة طرفاً في اتفاقية مبرمة مع منظمة عمالية بشأن المفاوضات الجماعية، فلا بد من احترام هذه الاتفاقيات. وفي حالة عدم وجود مثل هذه الاتفاقيات، أو كانت موجودة ولكن لا تنطبق إلى أوضاع العمل وشروط التوظيف، ينبغي على الجهات المتعاملة مع المؤسسة أن تقوم بتهيئة أوضاع عمل مناسبة وشروط توظيف تتفق، كحد أدنى، مع القانون الوطني».

7- مؤسسة التمويل الدولية مجموعة البنك الدولي بخصوص المعايير.

http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/b95fb2004f486a9a871acf032730e94e/GN_Arabic_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES

8- أنظر الفيلم الوثائقي الذي أنتجته دار الخدمات النقابية «عمال في القيود 2».

<https://www.youtube.com/watch?v=e1HcYqdQLOQ&feature=share>

كما أنه مخالف للاتفاقيات الدولية. ففي الاتفاقية 95 لسنة 1949 لمنظمة العمل الدولية «بشأن حماية الأجور» جاء في المادة (1) منها: «يعني تعبير الأجر في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدًا، أيًا كانت تسميته أو طريقة حسابه.. إن حرمان العمال من حقهم القانوني في الأرباح يشكل مخالفة لكل من المعايير الخاصة بمؤسسة التمويل الدولية ولقانون العمل المصري وأيضًا للاتفاقيات الدولية.

6 - كما كانت إدارة الشركة قد رفضت في عام 2013 التفاوض أيضًا مع العمال المعينين عبر شركات توريد العمال ، بشأن صرف الأرباح لهم، أسوة بصرفها لزملائهم المثبتين، ومساواتهم بزملائهم المعينين في العلاج الأسري، وغيره من المزايا، وقالت لهم إنها غير معنية بالتفاوض معهم وأن عليهم الذهاب بمطالبهم إلى شركاتهم، رغم أنه من المعروف أن شركات توريد العمال بوجه عام تتبع ممارسات مجحفة مع العمال الذين توردهم وتبيع أساليب ملتوية تتصل بها من الأعباء القانونية تجاه العمال.

وهذا التصرف مخالف لما ورد في البند رقم 25 من المتطلبات الخاصة بالمعيار رقم 2 التي جاء فيها « ينبغي على الجهة المتعاملة وضع سياسات وإجراءات لإدارة ومتابعة أداء أصحاب الأعمال الآخرين فيما يتصل بمتطلبات هذا المعيار». وكذلك، مخالف لما ورد في البند رقم 26 من المتطلبات: «يتعين على الجهة المتعاملة التأكد من أن العمال الذين تقوم أطراف ثالثة بتعيينهم والمشمولين بالفقرات 24، 25 من هذا المعيار لديهم القدرة على الوصول إلى آلية تظلم مناسبة، وفي حالة عدم تمكن الطرف الآخر من توفير آلية تظلم مناسبة، يجب على الجهة المتعاملة مد نطاق آلية التظلم الخاصة بها بحيث تشمل العمال المتعاقدين مع أطراف ثالثة». كما أنه مخالف لما جاء في المذكرة التوضيحية الثانية والخاصة بالعمالة وظروف العمل ت7 « يجب على الشركات ضمان وضوح الترتيبات التعاقدية بما في ذلك تلك التي تضم أطرافًا متعددة، وتحديدًا للجهة المسؤولة عن توفير ظروف عمل ملائمة للعمال»، كذلك ت10 «...إذا كانت الجهة المتعاملة مع المؤسسة تسيطر على ظروف العمل ومعاملة هؤلاء (العمال المشتغلين شكليًا من قبل أطراف ثالثة) بطريقة مماثلة للعمالة المباشرة». ومخالف لما جاء في الاتفاقية 100 لسنة 1951 لمنظمة العمل الدولية بشأن «مساواة العمال والعاملات في أجر عن عمل ذي قيمة متساوية» المادة (1) «مفهوم الأجر في الاتفاقية أ- يشمل تعبير (أجر) أو المرتب العادي الأساسي أو الأدنى وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل في صورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، مقابل استخدامه».

ب- عدم التزام الشركة بمعايير الأداء المتعلقة بحماية البيئة والصحة ومنع التلوث:

معيار الأداء رقم 3: كفاءة استخدام الموارد ووضع التلوث، معيار الأداء رقم 4: صحة وسلامة وأمن المجتمع المحلي

لم تلتزم شركة تيتان بالأهداف الخاصة بالمعيار رقم 3 ومنها: «تجنب أو تقليل الآثار السلبية على صحة الإنسان وسلامة البيئة، بتجنب أو تقليل التلوث الناتج عن أنشطة المشروعات»، كذلك المطلب رقم 10، الذي جاء فيه «سوف تتفادى الجهة المتعاملة مع المؤسسة انبعاث الملوثات أو تقليل (تتحكم في كمّافة أو حجم انبعاثاتها)، عندما لا يكون تفاديها ممكنًا».

كذلك لم تلتزم بالأهداف الخاصة بالمعيار رقم 4 الذي جاء فيه: «ضمان تنفيذ إجراءات حماية الموظفين والعمال والممتلكات، وفق مبادئ حقوق الإنسان ذات الصلة وبطريقة تتيح تفادي أو التقليل من تعرض المجتمعات المحلية للمخاطر».

من الثابت أن شركة تيتان تسبب في تلوث البيئة المحيطة بها، مما يعرض صحة وحياة السكان وأيضاً العمال، الذين يقيم أغلبهم بجوار المصنع، في منطقة وادي القمر للخطر. وقد استمرت احتجاجات ومقاومة الأهالي ضد تلوث البيئة الذي تسبب به شركة تيتان منذ سنوات، وتشكلت منهم اللجنة الشعبية التنسيقية للدفاع عن قضية أهالي وادي القمر للتعامل مع هذا الموضوع الذي يهدر حقهم في الصحة والبيئة الآمنة.⁹

وفيما يلي سنذكر بعض الأمثلة التي تدل بقوة على مخالفة الشركة لمعايير الأداء المذكورة والتي تدل أيضاً على مخالفة إدارة الشركة لقرارات اللجان المحلية، بل و للقوانين الوطنية نفسها¹⁰:

1 - أوصت اللجنة التي تشكلت عام 2008 بقرار من مجلس الشعب لتقضي الأوضاع، استجابة لاحتجاجات الأهالي المتواصلة، التي كانت تتضمن مدير عام الشؤون الوقائية والرعاية الأساسية بمديرية الصحة بالإسكندرية، ومسئول البيئة بالمحافظة، ومدير السلامة والصحة المهنية بالدخيلة، بالإضافة إلى ممثل عن جهاز شئون البيئة بالقاهرة، بضرورة نقل المصنع خارج المنطقة السكنية بوادي القمر. وقد جاء في تقرير اللجنة: "تري اللجنة أن الانبعاثات من هذه الشركة تسبب أضراراً جسيمة على سكان وادي القمر كما أنها تسبب في التأثير السلبي والخطير على الشركات المجاورة ومنتجاتها، وأن هناك خطراً شديداً على صحة المواطنين يتمثل في أن هذا الانبعاث يمثل تأثيراً خطيراً على إنتاج ملح الطعام (شركة الملح المجاورة للشركة). مما يستوجب اتخاذ إجراء حازم وقطعي وسريع في هذا الشأن".

كما جاء فيه: «وهنا نتساءل متى يتم اتخاذ إجراء حازم وقانوني ضد مخالفات هذه الشركة لمواد قانون البيئة، وحسم هذا الأمر». رأت اللجنة التوصية لدى السيد اللواء المحافظ، «للتفضل بنقل هذه الشركة من موقعها الحالي إلى منطقة بعيدة عن المناطق السكنية مع التشديد على مراعاتها لقانون حماية البيئة بشكل عام».

2 - أكد التقرير الفني للهيئة القومية لرصد الانبعاثات الصناعية والمسئولة عن تحديد مدى توافق انبعاثات الأتربة الصادرة من مصنع الأسمنت للمعايير البيئية، عن ارتكاب المصنع لعدة مخالفات وتجاوزات تم تسجيلها بالتقرير المقيد برقم 3020/50 بتاريخ نوفمبر 2011. جاء فيه: «تم تسجيل عدة حالات لتجاوز الحد الأقصى لانبعاث الجسيمات الصلبة الكلية من مداخن شركات الأسمنت التي تنص عليه في البند رقم 6 جدول 1 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 4 لسنة 1994 بشأن حماية البيئة خلال 24 ساعة في الفترة من الساعة 1:00 صباحاً يوم الثلاثاء الموافق 15-11-2011 حتى الساعة 6:00 صباحاً يوم الأربعاء الموافق 16-11-2011»، وقد جاء في بند المخالفات في الجدول بالتقرير الفني: 1- بلغت نسبة التجاوز 1.66% من وقت التشغيل (24 دقيقة).-2 تم تقدير مجمل أحمال التلوث الزائد لانبعاثات الجسيمات الصلبة الكلية والصادرة عن تلك المدخنة في تلك الفترة السابق ذكرها وقد بلغت 0.08 طن.

3 - هناك محاضر متعددة مسجلة من قبل جهاز شئون البيئة، ضد الشركة بسبب عدم توافق مستوى الانبعاث الضارة من المصنع. منها المحضر رقم 20 في 2012 من وزارة شئون البيئة المحال للنياحة العامة برقم صادر 3682 في 12 ديسمبر 2011، ضد شركة إسكندرية للأسمنت بورتلاند «تيتان» جاء فيه « حيث تبين مخالفة المنشأة لمواد القانون 4 لسنة 1994، والمعدل بالقانون رقم 9 لسنة 2009 في شأن حماية البيئة من التلوث علي النحو التالي: 1- مخالفة أحكام المادة 35 من القانون والتي تنص على «تلتزم المنشأة الخاضعة لأحكام هذا القانون في ممارستها لأنشطتها بعدم انبعاث أو تسرب ملوثات للهواء بما يتجاوز الحدود القصوى المسموح بها في القوانين والقرارات السارية وما تحدده

9- توجد صور ضوئية توضح حجم الانبعاثات الغازية في الجو كما يوجد لدى الباحث صورة من الشكاوى التي أرسلها الأهالي للمسئولين. أنظر أيضاً التغطية في العديد من البرامج التلفزيونية:
<https://www.youtube.com/watch?v=Qg0ttep1CvU>
<https://www.youtube.com/watch?v=inZXDx9SZ2U>

10- الوثائق المشار إليها متاحة لدى الباحث.

اللائحة التنفيذية لهذا القانون... يعاقب على مخالفة المواد السابقة بموجب نص المادة 87 مع عدم الإخلال بأي عقوبة أخرى أشد يعاقب عليها القانون. الأضرار المترتبة عن المخالفات: تسرب وانبعاث ملوثات الهواء خارج بيئة العمل يعرض البيئة الخارجية والسكان المحيطين للأمراض الصدرية“.

4 - قامت الشركة بالتعدي على الطريق العام وما به من مرافق، عبر بناء سور كاريتال أمام الباب الرئيسي، وبه تعدٍ على 60 متراً في الطريق العام، وهي بذلك تخالف القوانين الوطنية وقد قام الأهالي بتحرير المحضر رقم 76 لسنة 2012، وأصدرت الجهة الإدارية المختصة قرار الإزالة 974 لسنة 2012، والشركة تمتنع عن التنفيذ للآن.

5 - رفعت شركة المكس للملاحة دعوى ضد شركة الإسكندرية لأسمنت بورتلاند «تيتان» وذلك في مارس 2010، بسبب تأثير الانبعاثات من مدخنة شركة الأسمنت على النشاط الإنتاجي لشركة المكس للملاحة، جدير بالذكر أن هذا التلوث يعرض كل من يستخدم الملح الذي تنتجه شركة المكس للمخاطر، وليس فقط المجتمع المحلي المحيط بمصنع تيتان. وقد جاء في التقرير الفني للاستشاري وخبير الهندسة البيئية جميل ميخائيل بطرس الذي انتدبه المحكمة في الدعوى رقم 238 لسنة 2010 مستعجل المرفوعة من شركة المكس للملاحة بأن: « شركة تيتان تقوم بدراسة خفض الانبعاثات من الأتربة إلى أقل من 50 ملليجرام في المتر المكعب كما هو ملزم دولياً لتفادي الأضرار على المنطقة الحرجة والمكدسة التي يقع فيها المصنع»، مما يعني أن الشركة لا تلتزم بالقيم الدولية في مستوى الانبعاثات.

6 - لم تحصل الشركة على ترخيص دائم بتشغيل الخط الخامس وقد أقام أهالي المنطقة دعوى قضائية رقم 11623 لسنة 64 ق، بإلغاء القرار الإداري بتشغيل الخط الخامس، والذي حصل وقت إنشائه منذ عدة سنوات على ترخيص مؤقت لمدة ستة أشهر فقط. وقد جاء تقرير هيئة مفوضي الدولة الصادر في سبتمبر 2012، ما يلي: « نرى الحكم: أصلياً: بقبول الدفع المثار من الحاضر عن الدولة والشركة المدعى عليها بعدم قبولها شكلاً لرفعها من غير ذي صفة، واحتياطياً بإلغاء القرار المطعون فيه، لما ترتب على هذا القرار من آثار، على النحو المبين بالأسباب، وإلزام جهة الإدارة المصروفات“.

كسر الإضراب وفض الاعتصام السلمي بالقوة

على الرغم من أن المتطلبات الواردة في المعيار رقم 2، جاء فيها أنها استرشدت في هذا المعيار جزئياً بعدد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة، وعلى الرغم من أن الإضراب حق للعمال من أجل تحقيق مطالبهم، وقد ورد في العديد من الاتفاقيات والعهود نذكر منها ما جاء في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية المادة 8: نتعهد الدول الأطراف بكفالة ما يلي:

(د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى.

إلا أن إدارة الشركة قد أنكرت حق الإضراب هذا والاعتصام السلمي للعمال بالشركة، واستدعت الشرطة لفض الإضراب والاعتصام بالقوة. تعتبر قصة اعتصام عمال شركة تيتان في فبراير 2013: وما حدث لهم من اغتصاب الحقوق والفض بالكلاب البوليسية والاعتقال أبلغ برهان على إهدار شركة تيتان ليس فقط للمعايير الأساسية لمؤسسة التمويل الدولية، مجموعة البنك الدولي IFC، ولكن على قائمة طويلة من الحقوق والحريات الإنسانية الأساسية للعمال والمقرة بالاتفاقيات الدولية.¹¹

بدأ العمال الذين يعملون في مصنع تيتان، والذين يطلق عليهم العمالة المؤقتة أو عمال شركات التوريد (توريد العمالة)، والذين تقوم بتوريدهم لشركة «أسمنت تيتان» ثلاث شركات هم (شركة يثرب - شركة أنواركو - شركة IBS) والبالغ عددهم وقتها 425 عاملاً، اعتصاماً في داخل مقر الشركة يوم الخميس الموافق 14 فبراير 2013. وتحددت مطالب العمال بمساواتهم بالعمال المثبتين في الشركة الأم، شركة «أسمنت تيتان»، من حيث التعاقد والمزايا حيث أنهم يقومون بنفس العمل بينما يتقاضى عمال الشركة الأم حوالي خمسة أضعاف ما يتقاضاه عمال شركات توريد العمالة، كما يصرفون أرباحاً يُحرّم منها عمال شركات التوريد، إضافة إلى حرمانهم من الخدمات مثل حق أسر عمال الشركة الأم في العلاج، وذلك برغم عمل بعضهم بشركة «أسمنت تيتان» لأكثر من 12 عاماً.

كان العمال قد لجئوا للاعتصام الذي أعقبه إضراب عمال التعبئة، بعد أن استنفدوا كل طرق التفاوض، فقد سبق ذلك أن تقدمت النقابة المستقلة لعمال الشركة، بطلب تفاوض إلى شركة «أسمنت تيتان» بشأن مطالبهم، وانتهت جلسات التفاوض يوم 24 نوفمبر 2012، برفض الإدارة طلباتهم، بحجة أنهم لا يتبعونها وأن عليهم أن يذهبوا بمطالبهم إلى شركات توريد العمالة. وهي حجة غير مقبولة حيث أن مطالب العمال المؤقتين تتعلق بحرمانهم من المزايا التي توفرها الشركة لعمالها الدائمين ولم يذكر في أي وقت أن تيتان كانت تؤدي قيمة هذه المزايا لشركات التوريد مثلاً. وتجدد الأمر حينما صرف زملاؤهم المقيدون لدى شركة تيتان حصتهم في الأرباح ورفضت صرفها لعمال شركات توريد العمالة.

11- أنظر بيان المبادرة المصرية للحقوق الشخصية بخصوص الاعتصام و عملية الفض: الحكومة تتوحش في مواجهة عمال «أسمنت الإسكندرية» بدلا من أن تمكنهم من حقوقهم

والجدير بالذكر أن عمال التوريد رغم مظالمهم كانوا كانوا حريصين على مصلحة العمل وعدم الضرر بالشركة، حيث تقرر استمرار المسؤولين منهم عن الفرن في العمل، وذلك كون تعطيل الفرن سيتسبب في خسائر باهظة للشركة، كما أن إعادة تشغيل الفرن إذا ما تم توقيفه يتطلب مبالغ مالية كبيرة.

ومن الثابت أن اعتصام العمال داخل الشركة، كان سلبياً، حتى أنه عندما ادعت إدارة الشركة احتجاز العمال للمديرين، وجاء حكمدار غرب الإسكندرية اللواء / أحمد الطرابلسي، وسأل الموجودين من المديرين هل يحتجزهم أحد، فردوا بلا، ولدى العمال فيديو مسجل يفيد ذلك.¹²

أفاد العمال المعتصمون بأنهم فوجئوا فجر يوم السبت الموافق 17 من فبراير 2013 بهجوم وحشي من قبل قوات من الأمن المركزي وقوات مكافحة الشغب على مقر الشركة حيث اعتصم العمال السلمي، كانت قوات الأمن المركزي تقدر بالمئات حيث كانت محملة في 25 عربة أمن مركزي (طبقاً لما ذكر العمال) مجهزة بالسلاح وبصحبها كلاب بوليسية. وأطلقت هذه القوات على العمال الموجودين الكلاب البوليسية، فضلاً عن ضربهم وسحلهم وإلقاء الكراسي عليهم ما أدى إلى حدوث إصابات جسيمة لبعضهم. كما روى أحد العمال المعتصمين لباحثي المبادرة المصرية أن البعض ألقوا بأنفسهم من النوافذ هرباً من الكلاب البوليسية.

أفاد العمال أن قوات الأمن قامت بالقبض على حوالي ثمانين عاملاً على الأقل بشكل عشوائي وقت الفرض، مثل منهم أمام النيابة ثمانية وعشرون عاملاً، وأطلق سراح باقي المقبوض عليهم. وقد وجهت إليهم النيابة في المحضر رقم 1477 لسنة 2013 إداري الدخيلة، التهم الآتية في أثناء التحقيق: احتجاز خمسة عشر إدارياً بالشركة بدون وجه حق - تعد على قوات الأمن - إتلاف بعض ممتلكات الشركة. وهي تهم زائفة.¹³

وكانت نتيجة ذلك، فصل الـ 425 عاملاً (عاد منهم حوالي 92 عاملاً موجودين حالياً تابعين لشركة توريد العمالة أنواركو)، عرض على النيابة 28 عاملاً، أخلت النيابة سبيل عشرة عمال منهم، يوم 17 فبراير 2014، وظلت تجدد الحبس لـ 18 عاملاً أكثر من مرة حتى وصلت مدة الحبس لكل منهم 49 يوماً، بعدها أخل سبيلهم بكفالة ألف جنيه لكل منهم. وإلي الآن لا تعرف مال هذه القضية التي ستظل كالسيف المصلت على أعناق العمال. هذا بخلاف امتناع المستشفى الأميري والنيابة وقتها عن إثبات إصابات العمال نتيجة اعتصام المصنع وفض الاعتصام.

وحاول العمال أكثر من مرة التوجه للاحتجاج أمام الشركة بمنطقة وادي القمر إلا أن إدارة الشركة تستخدم أفراداً على سبيل حماية المنشأة للتعامل مع العمال طبقاً لما ذكره. كما ذكر أحد العمال لراصد المبادرة بالإسكندرية أنهم يتعرضون لضغوط للتنازل عن حقوقهم، عبر علاقة (يدعيها) محامي الشركة بأقاربه في جهاز أمن الدولة وفقاً لما ذكره العمال لباحثي المبادرة المصرية.

وقد اعتصم عمال الشركة مرة أخرى بين يوم الثلاثاء الموافق 18 من مارس ويوم الخميس الموافق 20 من مارس 2014، البالغ عددهم الآن 320 عاملاً فقط (227 عاملاً مثبتاً تابعاً لشركة تيتان- 93 عاملاً تابعاً لشركة توريد العمالة أنواركو) م، ثم لجأ العمال للتصعيد بإضراب عمال التعبئة بجانب الاعتصام ما بين 20 و 24 مارس 2014. وقد جاء اعتصام العمال عقب رفض إدارة الشركة صرف حصتهم من الأرباح والبالغة 10% من الأرباح، وكان المقرر صرفها في فبراير 2014. قبلها ظل العمال من خلال نقاباتهم في مطالبات للإدارة بصرف حق العمال في الأرباح دون جدوى إلى أن قامت الإدارة يوم الاثنين الموافق 17 من مارس بتعليق قرار تنفيذ فيه أنها لن تصرف أرباح العمال مما أدى إلى اعتصام ثم إضراب العمال. وقد فض العمال الاعتصام على وعد بتنفيذ مطالبهم. وقد تم فيما بعد صرف 30% من حق العمال في الأرباح، وفي انتظار تنفيذ وعد الإدارة بصرف باقي نسبتهم في نوفمبر 2014.

12- الفيديو متاح لدى الباحث.

13- انظر تقرير رصد بعنوان «عمال أسمنت تيتان يحتجون على إلقاء القبض على زملائهم» في 18 مارس 2013.

<https://www.youtube.com/watch?v=JYAekY3iOyk>

خاتمة وتوصيات

كما رأينا فإن شركة تيتان التي تموّلها مؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي تمتلك تاريخاً حافلاً من إهدار معايير الأداء التي تشترطها هذه المؤسسات وكذلك الحقوق والحريات الأساسية الواردة في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان. وقد أوردنا بالتفصيل أدلة على عدم التزام الشركة بمعيار الأداء رقم 2 "العمالة وظروف العمل" يتمثل في:

تقليص عدد العمالة المثبتة والمقيدة لدى الشركة واستبدالها بعمالة منقوصة الحقوق عن طريق شركات توريد عمال رغم عمل بعضهم الذي دام أكثر من 12 سنة بالشركة. التمييز ضد العمال الذين يعملون لدى الشركة عن طريق شركات توريد العمالة، ويقومون بنفس أعمال المثبتين لديها بحجة أنهم غير مقيدين لديها. عدم الالتزام بالقوانين الوطنية السارية. انتقاص حق العمال في جزء من الأجر (الأرباح). عدم توفير آلية تفاوض أو تظلم مناسبة لعمال شركات التوريد.

عدم الالتزام بحق الإضراب السلمي للعمال.

كما جاء عدم التزام الشركة بمعيار الأداء رقم 3: كفاءة استخدام الموارد ووضع التلوث، ومعيار الأداء رقم 4: صحة وسلامة وأمن المجتمع المحلي. وذلك كون الانبعاثات من الشركة والتي تسبب أضراراً جسيمة سواء للعمال أو للمنطقة المحيطة، أو لفئة واسعة من مستخدمي ملح الشركة المجاورة، والتي تتعدى النسب المسموح بها سواء دولياً أو وطنياً. كما أن الشركة اعتدت على الطريق العام وقامت بتشغيل أفران بدون الحصول على ترخيص مسبق طبقاً للقوانين الوطنية.

توصيات

نتقدم المبادرة المصرية للحقوق الشخصية بالتوصيات التالية للمؤسسات التمويلية الدولية التي تمويل شركة تيتان

1. ضرورة تطبيق إجراءات فعالة تضمن المتابعة الجيدة ولكافة الشركات الممولة لمراقبة والتأكد من التزامها بمعايير الأداء بما في ذلك شركة تيتان، ويكون الالتزام السليم شرط لا غنى عنه لاستمرار التمويل.
2. إلزام شركة تيتان بتعديل الممارسات الخاطئة التي تقوم بها، مثل التمييز في معاملة العمال المقيدين والمثبتين، وعدم دفع الأرباح، وضرورة فتح أفق للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بين العمال والإدارة.
3. إلزام شركة تيتان بإصلاح وجبر الأضرار التي نجمت عن عدم تنفيذها لهذه المعايير والاتفاقيات، وعلى رأسها: إعادة كل العمال المفصولين بما في ذلك المقيدين وتعويضهم عن الأضرار المادية التي لحقت بهم نتيجة فصلهم.
4. الالتزام بحماية البيئة وضرورة خفض نسب الانبعاثات لتتطابق المعايير الدولية والبحث الجدي في أهمية الانتقال بعيداً عن المنطقة السكنية.
5. الالتزام بكافة القوانين الوطنية التي سبق الإشارة إليها.