



سمات وظروف العمل لقطاع النسيج في طنجة (المغرب)

أجري من طرف:



Campanya
Roba Neta

Clean Clothes
Campaign



Setem

ممول من طرف:



Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament

تقديرات التقرير:

سمات وظروف العمل لقطاع النسيج في طنجة (المغرب)

2020 تاريخ النشر: نوفمبر

مؤلفو النصوص: Denisse Dahuabe (الملابس النظيفة) و Albert Sales و كراد عبد الرحيم (جمعية التواصل طنجة) و انجوهة محفوظ و هادي بشير سعيد.

الشكر والتقدير: نود أن نتوجه بشكر خاص على مساهمتهم وتفانيهم في الدراسة لأبو بكر الخميلشي، العضو المؤسس لجمعية التواصل وفاطمة اللماح، رئيسة جمعية التواصل وزهرة قوبيع، مستشارة حقوق الإنسان وعضو في الجمعية وكذلك كل أعضاء جمعية التواصل وجميع العاملين الذين شاركوا في هذه الدراسة.

الرسوم التوضيحية: Alba Juanola.

الترجمة والتدقيق اللغوي: Matias Mulet.

التصميم والتخطيط: Elena Poncell و Pol Ribes (Concepte Gràfic).

التنسيق: فريق الاتصالات لسيتيم كاتالونيا.

حول هذا التقرير: حملة الملابس النظيفة هي شبكة تعمل على تحسين الظروف ودعم تمكين العاملين في صناعة النسيج العالمية. تاريخ النشر: نوفمبر 2020. لأية أسئلة بخصوص استخدام المواد، يمكنكم التواصل معن عبر:

comunicacio@setem.org | www.robaneta.org

جدول المحتويات

| | |
|----|---|
| 4 | الامتنان |
| 5 | تمهيد: دينيس داهواي، المسؤولة عن حملة الملابس النظيفة سيتيم كاتالونيا. |
| 14 | قطاع النسيج بطنجة في زمن Covid-19: جمعية التواصل. |
| 18 | ظروف عمل عاملات صناعة الملابس بطنجة 2019 |
| 28 | تحليل احصائي: انجوهة محفوض، محامية ولها ماجستير في التنمية والتعاون الدولي و هادي بشيرسعيد، مهندس صناعي. |
| 58 | الاستنتاجات |



الامتنان

في هذا السياق، بالنسبة لنا الامتنان يعني الاعتراف بأن أي عمل يتطلب المعاملة بالمثل و إلا فسيكون من المستحيل تحقيق النجاح. فجميع المشاركين في هذه الدراسة قاموا بدور يجب الاعتراف به، في قدرانعكاساتهم وجهودهم وتأثيراتهم.

لهذا السبب، نريد أن نشير بشكل خاص إلى المشاركة المستديمة من جانب أعضاء ونشطاء جمعية التواصل غير الربحية. العديد من أعضائها هم نساء عاملات في قطاع النسيج، والبعض الآخر يعملون كميكانيكيات في المصانع و هناك ناشطات في مجال حقوق الإنسان، لكن جميعهن متطوعين عملوا وحافظوا على تواصل دائم مع ستيتم كاتالونيا (SETEM Catalunya) وحملة الملابس النظيفة (CRL-Campanya de Roba Neta)، وجميعهم تغلبوا على العقبات المرتبطة بالوقت والموارد المخصصة لتحقيق الأهداف التي حددتها الدراسة: مثلا الوقت الذي كان من الممكن أن يقضوا مع أسرهم أو الراحة التي يستحقونها بعد يوم شاق من العمل و حتى الاستعداد لمواصلة القتال في سياق تميز خلال عقود من الزمن بإنعدام المساواة الاجتماعية والاقتصادية والظلم الاجتماعي والعمالي والجنساني.

تمت عملية التنسيق مع المغرب لتسيرالبحث وهذه الدراسة من قبل ستيتم كاتالونيا و التزام خاص من جمعية التواصل، والذي أعضائها مرتابطين بسيتيم منذ عقود بسبب وعي شركائها ومجلس إدارتها وكذلك الفرق المهنية المسؤولة عن العلاقات التجارية غيرالمتكافئة الموجودة بين سوق العمل المغربي والعلامات التجارية الإسبانية والكتالونية في قطاع النسيج.

تم تنفيذ هذه الدراسة بفضل تمويل من الوكالة الكاتالونية للتعاون الإنمائي (ACCD). مع الأخذ في الاعتبار الحساسية المؤسسية لهذه الوكالة العامة للتعاون الدولي والاهتمام بالتعليم من أجل العدالة الاجتماعية العالمية من حيث الجنسانية الرئيسية، فإنها تسعى إلى توعية وتوليد الوعي الجماعي داخل المجتمع الكتالوني وكذلك من خلال حدود ثقافية أخرى التي تشارك نفس المخاوف بشأن الظروف المعيشية غيرالمتكافئة بين شمال العالم وجنوبه.



تمهيد

لماذا نقوم بهذه الدراسة؟ من هم الأشخاص أو الفئات التي قد تهتم بالنتائج التي تم الحصول عليها؟ ماذا يمكننا أن نفعل بهذه النتائج؟

من SETEM والتزامنا بحملة الملابس النظيفة (Clothes Campaign Clean)، أمضينا سنوات في التنديد بانتهاكات حقوق الإنسان والعمالة والبيئة التي تسبب، من الناحية الهيكلية والعالمية، علاقات القوة غير المتكافئة التي تحدث بين العلامات التجارية الرئيسية للملابس في العالم والعمال الذين هم جزء من موردي هذه العلامات التجارية. القطاع الخاص مسؤول حاليًا عن أكثر من 40% من حالات العبودية الحديثة، والتي تؤثر على أكثر من 40 مليون شخص. توظف صناعة النسيج أكثر من 60 مليون شخص في العالم و أكثر من 80% منهم يعتبرون شباب قادمات من المناطق الريفية ولديهن دراسات أساسية ويأتون للعمل دون فكرة واضحة عن حقوقهن كأفراد و كعاملات. بالإضافة إلى ذلك، فهم يتحملون مسؤولية إرسال الأموال إلى عائلاتهم، الذين لا يشرحون لهم على الأرجح الظروف التي يعيشون فيها ويعملون ويأكلون، كما لا يشاركونهم الإهانات الذي يعانون أو التهديدات المستمرة أو التحرش الجنسي الذي يواجهونه فقط لكونهم نساء.

للدفاع عن هؤلاء الأشخاص، نعتقد أنه يجب علينا الاستمرار في إدانة الظروف غير العادلة وغير الصحية والمهملة التي يعمل فيها الرجال والنساء يوميًا بعد يوم.

يجب على الإدارات والهيئات العامة للحكومات المشاركة في نتائج هذه الدراسة أن تشعر بالحد الأدنى من الخجل والقلق الشديد للسماح بأن العمال الذين هم محركو الآلية الإنتاجية التي تولد موارد اقتصادية بالمليونات يكونوا ضحايا ومتعرضين لسوء استخدام دائم للسلطة ويعملون بأجور أقل من الحد الأدنى المتفق عليه متعرضين لحوادث في مكان العمل بسبب انعدام الأمن والظروف غير الصحية في المصانع ودون أي نوع من الدعم القانوني فحتى النقابات لا تحقق أي نتائج، على الرغم من أنه كان من الممكن وجود حل. تنشأ كل هذه المشاكل من عدم الامتثال للالتزامات القانونية والقضائية التي نصت عليها الدول في دساتيرها وفي المعاهدات الدولية بموجب المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة في المدونات الأخلاقية لمنظمة العمل الدولية أو في مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات الموجودة في اتفاقيات التجارة الحرة. العامل الآخر الذي



أدى إلى هذا الوضع هو تحرير الأسواق العالمية وسلاسل التوريد الخاصة بها حيث تظل معظم انتهاكات حقوق الإنسان والاعتداءات على البيئة مخفية.

يجب على المستثمرين ومجموعات الأعمال التي تدير وتتحكم في العلامات التجارية للملابس إزالة القناع الذي يقيهم بعيدين اجتماعياً وقانونياً عن مسؤوليتهم عند تحديد الأسعار في مناقضاتهم، والتي تعمل كمولدات تقدمية وحسابية لعدم المساواة الهيكلية على جميع مستويات الأسواق العالمية. وفقاً لدراسة أجرتها منظمة العمل الدولية (OIT) في عام 2019، اضطر 80% من موردي المنسوجات إلى البيع بأقل من تكلفة الإنتاج لضمان تخصيص المناقصات مما أثر على الحدود القانونية للأجور في البلدان المنتجة وقد تدخلت فقط عند ضغط النشطاء والمنظمات الاجتماعية وغيرهم من عناصر التغيير، ولكي تتكيف الأسعار التي تفرضها العلامات التجارية مع الحد الأدنى القانوني للأجور في البلدان الموردة وحققت أن 25% من العلامات التجارية تزيد أسعار الشراء، حتى لو استغرق تطبيقها أكثر من 12 أسبوعاً.

يجب على مستهلكي الأزياء التي تحفزها العلامات التجارية بدافع المستهلك للأزياء السريعة (*fast fashion*) والذين ينجذبون إلى الأسعار المنخفضة للغاية للملابس والأحذية، تخفيضات بعد تخفيضات، أن يسألوا أنفسهم كيف يمكن تحقيق هذه الأسعار. يجب أن نأخذ في عين الاعتبار التكلفة الاجتماعية والبيئية التي يتحملها المواطنون مقابل "ارتداء الأزياء" والتماهي مع الجمالية التي تحددها فرق التسويق والإعلان للعلامات التجارية، التي تدفع إلى إنفاق الأموال بشكل دائم و الاستدانة للحصول أسبوعياً على قطعة من الملابس أو الأحذية التي لن تدوم طويلاً لأن جودتها أقل من سعرها والتي بالإضافة إلى ذلك، يتم إهمالها بسرعة، حيث يتم شراء واحدة جديدة في التخفيضات التالية.

دور الكيانات الاجتماعية التي تكافح من أجل تحسين ظروف عمل الأشخاص الذين يصنعون ملابسنا وأحذيتنا، مثل حملة الملابس النظيفة (*Clean Clothes Campaign*) وحملة الملابس النظيفة (*Campanya de Roba Neta*) (في حالتنا في كاتالونيا) وجمعية (*Attawassoul*) التواصل (في المغرب)، يتمثل في توليد المعرفة للتأثير من خلال مجموعات العمل في الإدارات العامة بحيث يأخذون هذه المعلومات في الاعتبار عند إجراء مشترياتهم العامة (أكثر من 20% من الناتج المحلي الإجمالي). كما ناضل على المستوى السياسي والبرلماني لتحقيق التشريعات الوطنية التي تشرف على تشغيل العلامات التجارية المحلية في أعمالها في الخارج. وفي هذا الصدد، قبل بضعة أشهر، تم تسجيل قانون الحقوق والأعمال التجارية في برلمان كاتالونيا، لضمان حماية حقوق العمال -من أي بلد كانوا- الذين يعملون في سلاسل توزيع هذه العلامات التجارية من

قبل اتفاقيات العناية الواجبة الدولية والمعاهدات الملزمة بشأن مسؤولياتها كشرركات عبر وطنية.

يجب أن نستمر في دعم ونشر الدراسات وتنفيذ حملات توعية ودورات تدريبية وورش عمل... من كل وظيفة من وظائفنا، من أجل إنشاء معاهدة ملزمة للشركات عبر الوطنية، لكي تنتقل من مستوى توصيات الأطر الحالية إلى المستوى القانوني الإلزامي، سواء من حيث الدول أو من المستثمرين والشركات، لضمان احترام حقوق الإنسان والعمالة والبيئة وأن هذا لا يشكل امتيازاً بل حقاً غير قابل للتصرف.

حملة الملابس النظيفة (Campanya Roba Neta) (Clean Clothes Campaign) هي شبكة دولية من المنظمات غير الحكومية والنقابات العمالية ومنظمات المستهلكين التي تهدف إلى تحسين ظروف العاملين في صناعة الملابس العالمية. أنشأت عام 1989 في هولندا، نتيجة مظاهرة نظمها جمعيات نسوية أمام متجر متعدد الأقسام للتنديد بظروف العمل الشنيع لعاملات النسيج في إندونيسيا وماليزيا والفلبين.

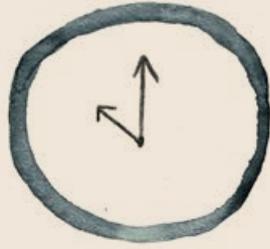
يعمل كل تمثيل وطني على تقريب الحملة الدولية من المواطنين المحليين وتكييف المحتويات مع لغتهم وتنفيذ أعمال التأثير الاجتماعي والسياسي والتجاري. ينسق اتحاد سيتيم حملة الملابس النظيفة في إسبانيا وتنسق سيتيم كاتالونيا حملة الملابس النظيفة في كاتالونيا منذ عام 1997.

التاريخ هو أفضل حليف لنا!

في عام 1911 في مصنع لأقمصة الرجال، تحولت مأساة تاريخية إلى بداية اليوم العالمي للمرأة العاملة: حريق في مصنع نسيج بنيويورك، حيث كان يعمل أكثر من 500 عامل، معظمهم من النساء المهاجرات من أوروبا الشرقية وإيطاليا بين الرابعة عشرة والثالثة والعشرين. كانوا يعملون عشر ساعات في اليوم بالإضافة إلى سبع ساعات في أيام السبت. و كانوا يكسبون ما بين 7 دولارات و 12 دولاراً مقابل 52 ساعة عمل في الأسبوع ما يعادل حاليًا حوالي 285 دولاراً في الأسبوع أو 3.20 دولاراً إلى 5.50 دولارات للساعة.

صورة للنار في مصنع ملابس Triangle Shirtwaist، حي في مانهاتن، نيويورك، 25 مارس 1911.





BERSHKA

ZARA

STRADIVARIUS

MANGO



خلفية

منذ عقود ومن كاتالونيا وغيرها من المجتمعات في الأراضي الإسبانية قامت ستيتم وجمعية التواصل والتي يوجد مقرها في طنجة (المغرب)، بأعمال التعاون والتوعية والدعوة السياسية، لتنديد الهشاشة وانتهاكات السلطة في صناعة النسيج بهدف صياغة إجراءات التعاون من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والعمالية والبيئية. فيما يتعلق بقطاع النسيج والملابس، تم إنشاء آلاف الوظائف بين الدولتين الإسبانية والمغربية، لكن الظروف المعيشية للأشخاص الذين يقومون بهذا العمل كانت دائماً الأكثر خطورة وقسوة.

منذ أواخر الثمانينيات، أصبح المغرب (وخاصة مدينة طنجة) مركزاً مهماً للخياطة وصناعة الملابس لإسبانيا وجزء كبير من أوروبا. يتم تصنيع الملابس لجميع أنواع الشركات، بما في ذلك الشركات الكبيرة ذات التواجد الدولي.

تم إنشاء جمعية التواصل من أجل تشجيع العلاقات بين النساء العاملات ومنحنهن مساحة للتبادل من خلال اقتراح أنشطة محو الأمية وتعلم اللغات الأجنبية وأنشطة التوعية حول القضايا التي تؤثر بشكل خاص على المرأة العاملة. والهدف، قبل كل شيء، هو تحرير ضميرهم السياسي والاجتماعي من خلال تحسين الحياة اليومية وإتاحة إمكانية المشاركة في المبادرات الجماعية.

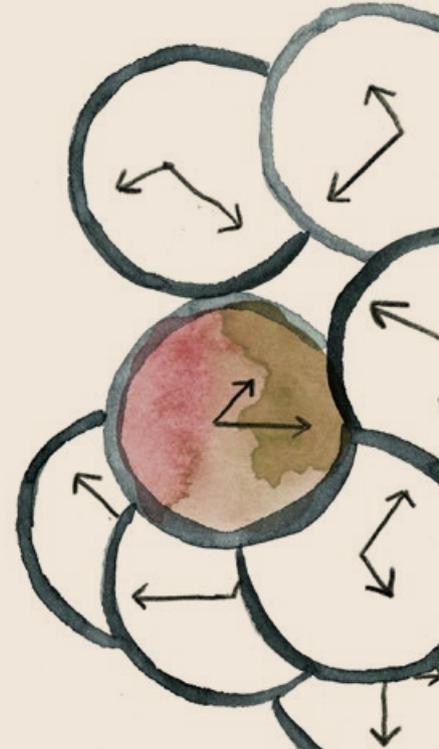
إن وجود نقابات الأغلبية، مثل:

ODT (Organisation و CDT (Confédération démocratique du travail)

Démocratique du Travail)

في قطاع صناعة الملابس المغربي غير موجود عملياً. حقيقة أن غالبية العاملين في هذا القطاع هم نساء لا تساعد على مشاركتهم في الهياكل النقابية، بسبب عوامل مختلفة. من ناحية أخرى، فإن التمييز الذي يعانون منه في الحصول على التعليم هو السبب في أن معظم العاملات لا يعرفون القراءة أو الكتابة. من ناحية أخرى، لا تترك لهم رعاية الأطفال والمسؤوليات الأسرية إضافة إلى ساعات العمل الطويلة وقتاً للاجتماعات أو الأنشطة خارج النطاق المباشر.

في هذا السياق، تعتبر المنظمات غير النقابية التي تعزز المعرفة بحقوق العمال وممارسة حرية تكوين الجمعيات والتجمع بين العاملات ضرورية. تخلق جمعية التواصل مساحات يمكن للعاملات في صناعات طنجة أن ينظمن فيها اهتماماتهم خارج مكان العمل وفي بيئة قريبة من حياتهن الأسرية، من أجل تعزيز الاستقلالية الشخصية والوعي الجماعي، فضلاً عن تقديم الدعم القانوني والعاطفي عند الضرورة.



وهل أدى ذلك إلى تحسين أوضاع العاملين في قطاع النسيج؟

على الرغم من أن إسبانيا هي أهم عميل لصادرات الملابس المغربية منذ عام 2006¹، وهو العام الذي بلغ فيه حجم هذه الصادرات 950 مليون يورو، فقد اتسمت العلاقات التجارية في قطاع النسيج بانتهاكات مستمرة لحقوق الإنسان وحقوق العمل كما توضح البيانات المستخرجة من ملفات تحقيقنا، والتي توضح تماما مدى هذه الانتهاكات المستمرة التي يتعرض لها العمال في المغرب.

- بين عامي 2002 و 2004²، عندما كان القطاع يشغل 40% من الصناعة ويولد أكثر من 66% من عمالة الإناث، تبين ظروف العمل أن:

20% من العاملات الذين شملهم الاستطلاع يعملون عادة أكثر من 55 ساعة في الأسبوع. 76% منهن يخصصون للعمل كل أسبوع بين 45 و 54 ساعة. 4% منهن أكدوا أنهم لا يعملون ساعات إضافية و 59% منهن أكدوا أن فترات العمل الزائد و "الساعات الطويلة" تتكرر في أغلب الأحيان.

طوال 2009/2008³

92% من العاملات لم يكن لديهم عقد عمل⁴.

47% من العاملات الذين شملهم الاستطلاع يستوفون متطلبات جدول الساعات الذي يحدده التشريع.

33% من النساء العاملات لا ليسوا على علم بالتشريع المتعلق بقيمة العمل الإضافي.

70% منهن يعتبرون أن لديهم وظيفة لفترة غير محددة على الرغم من أن الأقدمية في الوظيفة أقل من عام في 78% من الحالات.

11% منهن يكسبون راتباً أعلى من الحد الأدنى للأجور (10.62 درهم للساعة) و 24% يحصلون على كشوف الرواتب مفصلة.

بين مايو وسبتمبر من سنة 2011

لم تتمكن الـ 118 عاملات الذين شملهم الاستطلاع⁵ من تحديد ما إذا كان الراتب الشهري النهائي يعكس ساعات العمل بشكل صحيح.

ادعت 69% منهن اكتساب الأجر الأدنى المضمون

(SMIG⁶) = (10.64 درهم/الساعة = 0.95 يورو)

ذكر 14% منهن أنهم يكسبون ما بين 8 و 10.64 درهم/الساعة (بين 0.71 و 0.95 يورو)

¹ 35% من صادرات الملابس المغربية في 2006 كانت موجهة إلى إسبانيا.

² https://ropalimpia.org/wp-content/uploads/2011/08/Made_in_Morocco_2011.pdf

³ تقرير آخر لجمعية التواصل وجمعية أمارانتا سبتييم (Amarante Setem) وجامعات أكورونيا وفيغو (Universitats de Corunya y Vigo)، يسلط الضوء مرة أخرى على ظروف العمل التي تعيشها النساء المغربيات اللواتي يعملن في صناعة النسيج في طنجة والتي تعد بعيدة عن الحد الأدنى من المعايير التي وضعتها منظمة العمل الدولية ومبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء.

⁴ 68% من الحالات التي تم تحليلها ليس لديها أي نوع من المعلومات المسبقة حول العمل الإضافي الذي سيتعين عليهم القيام به إذا بدؤوا ب

⁵ <https://ropalimpia.org/wp-content/uploads/2017/08/Moda-espanola-en-Tanger.pdf>

⁶ يبلغ سعر الـ SMIG 10.64 درهم/الساعة (0.95 يورو). لا يسمح راتب يتراوح بين 2000 و 2300 درهم شهرياً بمعيشة أسرة في طنجة من ما يتطلب مصادر دخل إضافية للأجار. ذكر أن فقط 22% ممن شملهم الاستطلاع أن أسرهم لديها دخل كافٍ لتغطية احتياجاتهم. قال 32% أنهم واجهوا صعوبات و 19% العديد من الصعوبات و 14% أكدوا أنهم لا يستطيعون تغطيتها.

يكسب 12% منهن بين 5 و 8 دراهم/ساعة (بين 0.44 و 0.71 يورو) و 4% منهن يكسبون أقل من 5 دراهم/الساعة (0.44 يورو).

في الوقت الحالي، ووفقاً للبيانات التي جمعتها جمعية التواصل، يوظف قطاع النسيج في المغرب أكثر من 180 ألف شخص في أكثر من 300 مصنع وورشة عمل في المنطقة الصناعية الرئيسية بطنجة، ما يعادل حجم مبيعات قدره صادرات تتجاوز 39 مليون درهم (حوالي 3.6 مليون يورو⁷).

تقدم الفقرات التالية بيانات و ملاحظات أكثر تفصيلاً حول النتائج التي تم الحصول عليها في هذه الدراسة التي أجريت في القطاع الصناعي في المغرب ولكن بطريقة تحليل أعضاء جمعية التواصل، فحاليًا:

- ما يقرب 60% من إجمالي العاملين في القطاع يكتسبون رواتب أقل من الـ SMIG المنصوص عليه بموجب القانون و **30% منهم فقط يحصلون على الحد الأدنى للأجور.**

- جانب آخر من المهم الإشارة إليه يتعلق بمزايا الضمان الاجتماعي التي يجب أن يضمنها العمل في علاقة عمل قانونية وعادلة.

- ووفقاً للجمعية، **ذكر 44% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع أنهم غير مسجلين في الضمان الاجتماعي، ومن بين الـ 56% المتبقين، قال 36% فقط إنهم لا يعرفون ما إذا كانوا مدرائهم قد دفعوا هذه الرسوم حتى الآن.** هذه مسألة أساسية، نظرًا لأن عدم تحديث مساهمات الضمان الاجتماعي يعني أن أكثر من 60% من العمال الذين شملهم الاستطلاع لا يتمتعون بأي حق في التغطية الصحية (حاليًا صندوق كورونا) الا لو كان ذلك من دخلهم الخاص أو من وظائف أخرى.

- هذه المظالم، المسماة "سرقة الأجور" لها تأثير كبير على السكان الذين، كما سيتم توضيحه، يعملون في ظروف سيئة للغاية - الأماكن المحصورة والحارة والباهتة - التي لا تساعد في العناية بالصحة المهنية. هذا، بالإضافة إلى الإرهاق - ساعات طويلة دون راحة كافية أو عدم الاستمتاع بعطلات نهاية الأسبوع - ما يتسبب في إصابة مجموعة العمل بأمراض مهنية مختلفة.

المغرب. الترويج للاستثمار وتوليد الأعمال من الدولة المجاورة

إن الدافع للاستثمار في المغرب من قبل الدولة الإسبانية قد ظهر من خلال التكاليف التنافسية والفوائد التي تروج لها، ومن بينها⁸: تكاليف الأجور المنخفضة؛ تكاليف استيراد تنافسية؛ تكاليف ضريبية منخفضة؛ إطار استثماري مناسب بسبب السياسات

⁷ 1 درهم مغربي = 0.092 يورو.

⁸ https://www.ivace.es/Internacional/Informes_publicaciones/Pa%C3%ADses/Marruecos/MarruecosINFORME_OPORTUNIDADES_DE_NEGOCIO_2019.pdf

الهيكلية لتحرير السوق والإزالة شبه الكاملة للحواجز الجمركية، الناتجة عن اتفاقيات التجارة مع الولايات المتحدة (بكون المغرب الدولة الأفريقية الوحيدة في هذه الاتفاقية) وغيرها مع دول القارة الأفريقية مثل ليبيا ومصر أو الشرق الأوسط مثلا تركيا. بالإضافة إلى مجموعة متنوعة مهمة من الآليات التي تسهل وتقلل من تكاليف الإجراءات والتدابير الإدارية للمستثمرين ومبديعي الأعمال.

أما بالنسبة لوزارة الصناعة والتنمية والسياحة الإسبانية، فوفقاً لآخر التقارير المنشورة في عام 2019⁹ حول قطاع النسيج، تمثل الشركات الإسبانية في المغرب ما يقرب من 25% من إجمالي صادرات الملابس والتي زادت خلال هذه الفترة بمقدار 2.5% أي ما يعادل 4.900 مليون درهم (450.8 مليون يورو).

تسلط نفس الوثيقة الضوء على أهمية المنسوجات (القطاع الذي يساهم بأكبر قدر في الناتج المحلي الإجمالي) واهتمام الإدارة العامة، ومؤسسات التصميم التعليمي والملابس، فضلاً عن كيانات البحث والأعمال أخرى، في إنشاء "المجموعة المغربية للمنسوجات الفنية (C2TM)"، التي تشجع المنافسة الوطنية لابتكارالنسيج، *Innov'tex Maroc*، لتعزيز مشاريع البحث والتطوير التي ستقدمها السلطات المحلية للمستثمرين الدوليين وخاصة في السوق الإسبانية إلى المنطقة الصناعية الرئيسية بطنجة وهي نفس المنطقة التي تلقينا منها نتائج هذا التقرير: تشير مجموعة *Vita Couture-Diprints*¹⁰ إلى أنها "استثمرت 220 مليون درهم (20.2 مليون يورو) من أجل إنشاء وحدتان إنتاجيتان جديدتان متخصصتان في صناعة الألبسة النسائية الجاهزة والطباعة الرقمية على القماش بالمنطقة الحرة بطنجة". ويشمل هذا الاستثمار أكثر من 20 خط إنتاج - باستثمار 88 مليون درهم/8.1 مليون يورو - ويعد بأكثر من 2200 وظيفة. غير أن، تحت أي شروط وبأية ضمانات للعدالة الاجتماعية وحقوق العمل؟ لا نعلم.

تُظهر هذه الجهود المالية، التي تجمع جهات فاعلة من مختلف القطاعات الخاصة والعامّة، أن السلطات المغربية تدرك أن المنسوجات تتطلب اهتمامًا خاصًا، حيث إنها تصدر أكثر من 70% من إنتاجها وأن عليها الاستثمار لتكثيف ولتحديث صناعته، ولكن يبدو أن الفوائد التجارية يجب أن تؤثر فقط على النمو الكمي الخاص. نحن لسنا على دراية بكيفية ضمان آليات التحقق والامتثال للقواعد الأخلاقية¹¹ (كل من منظمة العمل الدولية - OIT و OMCE) أو كيف ستضمن نماذج الأعمال المسؤولية الاجتماعية للشركات من حيث والحقوق المهنية والاجتماعية والبيئية، ضمن أطر العناية الواجبة التي ترصد احترام حقوق الإنسان في سلسلة التوريد، حيث تحدث غالبية انتهاكات حقوق العمال. أعلن مفوض العدل في المفوضية الأوروبية¹² هذا العام التزامه بضمان عقد اجتماعي وتجاري عالمي جديد.

⁹ <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/noticias/NEW2019820995.html?idPais=MA>

¹⁰ من بين عملائها مجموعة *Inditex*، التي تضمن لها ليس فقط تصنيع الأقمشة بل أيضًا تصميم وطباعة الأقمشة. للمجموعة مصانعها الخاصة في المغرب.

¹¹ <https://www.workersrights.org/es/el-codigo-de-conducta>

¹² <https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/comisario-de-justicia-de-la-uni%C3%B3n-europea-se-compromete-con-legislaci%C3%B3n-sobre-la-debida-diligencia-obligatoria-para-empresas>

النص والسياق

خلال ختام هذه الدراسة في نوفمبر 2019، كان على أعضاء التواصل التغلب على العديد من العقبات، لكنهم لم يترددوا في مواصلة القيام بالأعمال اللازمة لتوثيق انتهاكات حقوق العمال التي عانى منها جزء كبير من العمال، وخاصة النساء اللواتي يمثلن حوالي 70% من العينة في هذه الدراسة.

كان العمل الميداني في المناطق الصناعية بطنجة أيضًا تحديًا للجمعية وأعضائها. أثناء الاتصال بالعمال في مصانع النسيج لإجراء الاستطلاعات، عانى المستجيبين من صراعات مختلفة ومتكررة مع أشخاص مجهولين (بدون أي هوية تجارية أو رسمية) فعندما كانوا يدركون هدف وجودهم خارج المصانع يتحدثون مع العمال والعاملات كانوا يعرقلون اللقاءات بجميع الطرق -أحيانًا بعنف- لمنع تطبيق الاستطلاعات ومشاركة الموظفين. هذا كان سبب انتشار الخوف بين العمال الذين يخشون فقدان وظائفهم وعواقب أخرى.

هذا الوضع أثر على العمل الميداني، حيث كان لابد من توزيع بعض الاستطلاعات في عدة جلسات ووجود بعض أعضاء الجمعية الذين كانوا أحيانًا يتبادلون مع المستجيبين، من أجل تقليل المخاطر التي كانوا قد يواجهونها إذا رأوهم مع منظمو الاستطلاعات.

من الناحية المنهجية، تم اتخاذ تدابير التصحيح الإحصائي للبيانات للسماح بتحليل كافٍ، للتحقق من ملاءمة استقصاءات وصحة النتائج التي تم الحصول عليها.

مجهود حتى النهاية. تمكن الفريق من إنجاز المهمة. على الرغم من وصول ظاهرة عالمية مثل الوباء الذي تسبب فيه Covid-19¹³، والذي خلق جميع أنواع الصعوبات الاقتصادية ووضع قيود للاتصال وحرية التنقل والاجتماعات بين الأعضاء والناشطين وأنصار الجمعية، كانت باقية خطوة أخيرة لإغلاق الدراسة؛ فيلم قصير لشهادة عمال المصانع التي أُلقت فيها الدراسات وللمشاركين المستجيبين. سجل من المنزل كل فرد قصته على هاتفه المحمول ثم تم تعديل الشهادات لعمل وثيقة سمعية بصرية توضح التجارب والحقائق التي مروا بها خلال الدراسة وحياتهم العملية. كل ذلك في وقت قصير للغاية والكثير من الحيرة.

13 فجأة، قامت بعض المصانع التي تنتج الملابس، من بين أمور أخرى، لشركة Inditex / Zara / Mango بطرد أكثر من 500 شخص وتركهم بدون راتب وبدون أي نوع من التعويض، مما يبرز الممارسات المعتادة التي يجب أن يواجهها العاملون في قطاع النسيج. على نطاق عالمي. أدى هذا الوضع إلى التنشيط الفوري للبروتوكول الدولي للإبلاغ عن حملة الملابس النظيفة Clean Clothes Campaign)، والذي تم تطبيقه من قبل التنسيق الفيدرالي لـ Setem وحملة الملابس النظيفة (Campanya Roba Neta). سمح هذا الجهاز، بعد شهر من الإصرار بالحصول على رد من العلامات التجارية للإقرار أو لا بالمشكلة كأطراف معنية وبعد ذلك، التزام وساطة مع رؤساء المصانع ومع ذلك، لا تزال المسألة دون حل.

إن إبراز الظروف التي تعمل فيها هذه الجمعية غير الهادفة للربح، والتي تم إنشاؤها واستمرارها لعقود في طنجة بفضل الإرادة غير الأثنية والداعمة لأعضائها، يبدو أمرًا ضروريًا بالنسبة لنا للتعرف على دورها، إذا فعلا، من المجتمع المدني والمشاريع الاجتماعية، كنا نريد أن نسلط الضوء على الاهتمام الضروري بسياق عدم المساواة الذي يضطر فيه للعمل الكثير من الناس حول العالم.

طنجة في أوقات Covid-19:

لقد عرفت وضعية عاملات وعمال قطاع النسيج بطنجة تدهور مستمر وخاصة بعد القضاء على أي إمكانية تنظيمية نقابية لهم للدفاع عن حقوقهم مهما كانت بسيطة ومشروعة مثل الضمان الإجتماعي أو الساعات الإضافية أو الحد الأدنى للأجور الخدون الحديث عن التعسفات والتحرشات والحق النقابي والأمومة. وهكذا في السنوات الأخيرة كانت هناك تراجع خطيرة شملت الشركات الكبرى التي كانت تحترم نسبيا الضمان الإجتماعي والساعات الإضافية.

أما الوضعية الوحشية والكارثية الجائرة في حق العاملات بشكل عام في قطاع النسيج بطنجة والتي لا تعرف إلا المزيد من التردّي يوما بعد يوم، حيث تعاني من أبشع شروط الاستغلال والتي نذكر منها:

- الاف من التسريحات الجماعية في إطار محاربة أرباب المعامل للعمل النقابي المنصوص عليه دستوريا وفي مدونة الشغل مثل ما جرى في شركات متعددة مثل شركة خوبلسا، وشركة أمرنيس وشركة كولدن ستريتشوشركة اير اونوموطيب مروكو ومجموعة من الشركات الأخرى، أو بهدف الإجهاز على حقوق العمال البسيطة (الأقدمية،...) وذلك عبر إقفال المعامل مثل شركة نوربد وشركة شعيب بكاستيا، وشركة مانوفكتورينغ، وشركة الطاهري بميناء طنجة مع العلم أن هؤلاء المشغلين في الوقت الذي يقفلون الشركات القديمة بذريعة الإفلاس يقومون بتأسيس شركات جديدة بإسم اخر و أكبر حجما.
- التسريحات الفردية لا تحصى والتي صارت ممارسة يومية ضد العمال والعاملات وخاصة ضد الذين يحاولون الدفاع عن حقوقهم و لا يرضخون للاستعباد. وفي جميع الأحيان، يتم هذا طرد بشكل تعسفي دون اي سبب يذكر ولا حتى إعلام مسبق، و ذلك من أجل خلق جو من الترهيب وعدم الإستقرار.
- وجود نسبة كبيرة من العاملات و العمال يتقاضون أقل من الحد الأدنى من الأجور تصل في أغلبية المعامل رغم كدحهم لساعات طويلة من العمل الشاق، والغريب في الأمر هو أن التمييز بين بعض الأنشطة الانتاجية أصبح سائدا عكس ما تنص عليه مدونة الشغل التي تلزم احترام الحد الأدنى للأجور لجميع العمال والعاملات دون أي تمييز.



- وجود نسبة كبيرة من العاملات و العمال محرومون من حقوقهم في الضمان الإجتماعي والتغطية الصحية رغم اقتطاعها من أجورهم، وحتى الجزء المسجل بالضمان الاجتماعي لا يصرح له إلا بعدد قليل من أيام العمل الفعلية.
- ممارسات حادة بكرامة العاملات والعمال من طرف المشغلين باستعمال جميع أشكال القمع في حقهم بما فيها السب والقذف والتهديد بالطرد وصولا إلى العنف المباشر والتحرش والخ وانتهاك صارخ للحق النقابي.

وتقع هذه الإنتهاكات والخروقات الخطيرة للقوانين الجاري بها العمل أمام أعين السلطات المحلية والمصالح المعنية بدون أن تقوم بالدور المنوط بها ألا وهو السهر على احترام القانون. بل أكثر من ذلك يقع كل هذا في ظل إنحياز تام و تواطؤ مكشوف للسلطات المحلية ومندوبية الشغل ومديرية الضمان الاجتماعي.

أما مع أزمة كوفيد19 زاد الوضع سوءا حيث أن أكثر من 60 في المئة العمال والعاملات لم يستفيدوا من صندوق دعم الدولة الخاص بالكوفيد 19 إذ أن المستفيدين الذين لهم الحق فيه هم من كان لهم الضمان الاجتماعي ومسرح بهم لدى المؤسسة.

إضافة اتساع البطالة وقلة ساعات العمل فهناك معامل مثل طجروجكو يعملون 2 أو 3 أيام في الأسبوع وهكذا سار 70.000 عاملات وعمال قطاع النسيج بطنجة ليس فقط أمام عدم احترام أبسط قوانين الشغل : الحد الأدنى للأجور والضمان الاجتماعي والساعات والتغطية الصحية والحق النقابي وغيرها المنصوص عليه في مدونة الشغل بل أخطر من ذلك معرضين للمجاعة والتشريد الجماعي والبؤس وخاصة بعد أن توقفت الدولة عن أي دعم وتستمر الباطرونة والماركات فقط في مراعات مصالحها واريابها الطائلة وفي غياب دور النقابات أي مقاومة عمالية للدفاع عن حقوقهم المشروعة.

علاوة عدم احترام الشروط الصحية : توفير الكمادات الكافية للعاملات، تعقيم أماكن والاكات، الحفاظ على مسافة الأمان بين الالات لا تقل عن متر ونصف وكذا في وسائل النقل مما سبب في تحويل معامل قطاع النسيج بطنجة إلى بؤرة انتشار كوفيد 19 بالمدينة وخطر على العاملات وعائلاتهم.

وعلى سبيل المثال لقد تقدمنا برسالة 6 عمال شركة FELL SBEH CONFECTION

إلى رئيس إنديطكس بتنسيق مع حملة اللباس النظيف بمدريد من أجل التحقيق في وضعية الشركة التي تعمل خاصة لماركة زارا وكان الجاب جد إيجابي بحيث أكد الرئيس أنه سيعتد بلجنة تحقيق في الموضوع.

لكن للأسف كان جواب الرانديطكس لحملة اللباس النظيف أن الشركة تحترم الشروط الصحية كما تقتضيها السلطات الصحية المسؤولة بدون القيام بأي تحقيق في الأمر، فقط إعتماذا على جواب وأقوال رب المعمل.

وتبعاً لذلك أرسلنا لحملة اللباس النظيف قيذوات وصور وتسريحات للعمال تبين أن رب المعمل:

- **أولاً**، لا يحترم مسافة الأمان بين الآلات أي متر ونصف وأن المعمل يشغل تقريبا نفس عدد العاملات ما قبل كوفيد 19 وليس 3/1 العمال كمال جاء في جوابي.
- **ثانياً**، أن عدد العمال في حافلة التنقل ليس 9 كما يؤكد في جوابه بل 18 عمال.
- **ثالثاً**، أن الكمادات الموزعة للعمال غير كافية فمثلا فمثلا اعطيت كمادة واحدة لمدة اكثر من 4 شهور.
- **رابعاً**، أن دخول وخروج العمال غير منظم ويتم في زحاموفوضى.
- **خامساً**، التعقيم يتم عند الدخول فقط ولا يعطى مادة التعقيم للعمال طوال مدة العمل.

والحقيقة لم تكون هناك نية واردة من طرف انديطكس لمتابعة هذه الخروقات الخطيرة حيث أن كان لأنديطكس طريقة حسابية للكشف عن صحة جواب رب المعمل. كان يكفي أن يقارن بين منتج ما قبل كوفيد 19 وخلال كوفيد 19 وأن يستنتج أن الشركة لايمكنها أن تنتج تلك الكمية المصدرة في ظروف كوفيد 19 بثلاث أو نصف عمال كما يدعي رب المعمل ولكن بما أن المصالح توحد هما في الكذب واستغلال العمال ولو على حساب صحته وحياتهم , وهكذا يمكن أن نفهم لماذا انديطكس تشمل حوالي 80 في المئة من معامل قطاع النسيج بطنجة وأن رئيسها من أغنياء العالم.

جمعية التواصل.

ظروف عمل عاملات صناعة الملابس بطنجة 2019

ألبرت سالاس¹⁴

1 المقدمة

بين عامي 2002 و 2003، أجرى المركز المرجعي الوطني (CRN) تحقيقين مع جمعية التواصل المغربية كشفت عن الانتهاكات والاعتداءات لحقوق العمال الأساسية حدثت في مصانع الملابس بمدينة طنجة. من خلال هذه التحقيقات، استنكر العمال ساعات العمل التي تصل إلى 14 ساعة في اليوم والأجور التي تكون تحت الحد الأدنى القانوني والظروف غير الصحية وغير الآمنة في المصانع وقلة الحماية الاجتماعية. أدت هذه التحقيقات إلى إنتاج فيلم وثائقي بعنوان *Trapos Sucios* - الأمور الخفية، والذي تم بثه على التلفزيون الإسباني، وفي تقرير نشره الـ CRN و *Intermón Oxfam* بعنوان "الموضة، نسيج من الظلم *La moda, un tejido de injusticias* -".

دفعت هذه الشكاوى الأولى التي وثقتها الـ CRN شركات الأزياء الإسبانية الكبيرة إلى الالتزام بإنشاء آليات مراقبة لظروف العمل في سلسلة التوريد الخاصة بها. خلال العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، أعلنت الشركات الإسبانية متعددة الجنسيات العاملة في المغرب عن استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية الخاصة بها لإقناع الرأي العام والمستهلكين بعدم وجود استغلال في العمل في إنتاج ملابسهم.

في عام 2011، أجرى الـ CRN تحقيقاً جديداً في طنجة نُشر تحت عنوان: الأزياء الإسبانية في طنجة: عمل ومحاوله عيش عاملات الملابس - *La moda española en Tánger: trabajo y supervivencia de las obreras de la confección* واستنكر هذا التحقيق أنه على الرغم من أن الرواتب التي يتم دفعها في المصانع التي تزود الشركات الإسبانية الكبيرة تصل في الغالب إلى الحد الأدنى للأجور إلا أن أيام العمل التي تزيد عن 50 ساعة في الأسبوع واستمرار غياب الحماية الاجتماعية لأصغر العاملات سناً مازالت ممارسات قياسية في صناعة الملابس بطنجة. وشرح نفس التقرير الآليات التي سهلت على المصانع اجتياز عمليات التدقيق الاجتماعي دون مشاكل، وأن نموذج الإنتاج لم يسمح للعمال وأسرهم بالخروج من الفقر على الرغم من ساعات عملهم الطويلة.

يشكل هذا التقرير استمرارية لهذه الأعمال بهدف جمع الظروف التي تستمر فيها الصناعة في طنجة بعد عقد من الأزمة الاقتصادية وفترة طويلة شهدت احتجاجات سياسية واجتماعية في المغرب، والتي شهدت في طنجة بقيادة حركة عمالية ذات حضور قوي لعاملات الملابس.

2. البحث

2.1. ملاحظة منهجية

يعرض هذا التقرير نتائج العمل الميداني الذي تم إجراؤه في فترة ما بين مايو ويوليو 2019، والذي تمثل من إجراء 132 دراسة استقصائية لعمال و عاملات الملابس في طنجة. كان العمال

¹⁴ ألبرت سيلز حاصل على درجة علمية في العلوم السياسية من جامعة بومبيو فبرا - UPF ودرجة الماجستير في السياسة العامة والاجتماعية من نفس الجامعة UPF وجامعة جونز هوبكنز - The Johns Hopkins University، ودبلوم في الدراسات المتقدمة من قسم النظرية الاجتماعية بجامعة برشلونة.



الذين شملهم الاستطلاع يعيشون في أحياء العوامة و المغوغة و الكزناية المنطقة الحرة للكزناية.

تم إجراء الاستطلاعات من قبل مستطليعي و مستطليعات الرأي المرتبطين بجمعية التواصل.

2.2. الأهداف

أجرى المستطلعون المقابلات في المصانع في منازل الأشخاص الذين شملهم المسح أو في مباني جمعية التواصل وقد اجتمعوا من خلال معارفهم.

والهدف ليس توسيع الاستنتاجات لتشمل جميع عمال الألبسة في مدينة طنجة بل الهدف هو رواية القيود المفروضة على العمال والعاملات عند المطالبة بحقوقهم من خلال 132 حالة الذي استنتجها التقرير.

2.3. المؤشرات الديموغرافية

68% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع هم من النساء و 32% من الرجال. الوجود الأكبر للمرأة يمثل واقع قطاع الملابس في المغرب، الذي يتسم بتأنيث كبير.

كان معظم العمال الذين تمت مقابلتهم دون سن الثلاثين. 19% من المجموع تتراوح أعمارهم بين 16 و 20 سنة، 23% بين 21 و 25 سنة و 27% بين 26 و 30 سنة. 69% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع تقل أعمارهم عن 30 عامًا و 4% فقط هم فوق سن الأربعين.

53% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع قد التحقوا بمدرسة ثانوية و 5% لديهم دراسات عليا أو جامعية. 29% أنهوا دراستهم الابتدائية و 12% أفادوا أنهم ليس لديهم أية مؤهلات.

يتمتع الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 25 عامًا بمستوى تعليمي أعلى وهناك فرق بسيط بين تعليم الرجال والنساء. من ناحية أخرى، بالنسبة للفئات العمرية فوق 25 عامًا، يميل الرجال إلى الحصول على مستوى تعليمي أعلى من النساء.

60% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع قدموا إلى طنجة في السنوات العشر الماضية. وهذا يدل على أنه على الرغم من ركود النشاط الصناعي في بداية العقد، استمرت طنجة في كونها قطب جذب للسكان الباحثين عن عمل في قطاع صناعي مستمر في النمو.

3 السياق: صناعة الملابس في المغرب وفي مدينة طنجة

بحسب وزارة الصناعة الإسبانية، فإن صناعة الملابس توظف 165 ألف شخص في المغرب. من ما يشكل رابع أكبر قطاع تصدير في البلاد بعد صناعة السيارات والفوسفات والأعمال الزراعية. بعد ركود بسيط بين عامي 2008 و 2012، استمر القطاع في النمو عامًا بعد عام: من 132.061 طنًا من المنتجات الجاهزة المصدرة في عام 2014 إلى 150.730 في عام 2018. من حيث القيمة الاقتصادية ارتفعت صادرات الملابس من 2.675 مليون من 2014 إلى 3.104 في 2018.



وفقاً للجمعية المغربية للصناعات النسيجية والملابس (AMITH) ، يتم تصنيع من بين 1000 مليون قطعة ملابس في البلاد كل عام و يتم إنتاج 600 مليون في المصانع بمصادر خارجية لأداء من قبل الشركات الأجنبية و 100 مليون فقط تنتج عن المصنّعين المحليين. الواجهات الرئيسية لصادرات الملابس المغربية هي الأسواق الإسبانية والفرنسية والبريطانية والأيرلندية والبرتغالية.

بدأ وجود شركات الأزياء الإسبانية في المناطق الصناعية بالرباط وطنجة والدار البيضاء في أواخر الثمانينات، خلال الانتقال إلى الخارج الأول لقطاع كان له أهمية كبيرة ولكنه اختفى في غضون سنوات قليلة من المناطق الصناعية الإسبانية. القرب من شبه الجزيرة الإسبانية والقيود المفروضة على استيراد الملابس من آسيا التي فرضتها اتفاقية الألياف المتعددة جعل من المغرب دولة جذابة للغاية للقيام بمهام الخياطة (كثيفة العمالة) لسلاسل التوريد للشركات الكبرى. خلقت صناعة الملابس آلاف الوظائف، لكن ظروف العمل وحيات العمال والعمالات قاسية جداً.

ابتداءً من العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، أدى ضغط النقابات والشكاوى من الحملات الدولية إلى تبني أشهر ماركات الملابس لقواعد السلوك وأنظمة التدقيق الاجتماعي. لم تتمكن هذه الآليات الطوعية للتحكم في ظروف العمل في سلاسل الإنتاج من القضاء على الانتقادات والشكاوى المتعلقة بانتهاك القانون فيما يتعلق بالأجور أو ساعات العمل أو الحقوق النقابية. لا يتحكم الجزء الأكبر من صناعة الملابس الإسبانية في الشروط التي يفرضها موردوها على العمال والعمالات. تُجرى معظم عمليات التدقيق الاجتماعي بطريقة متسربة وسريّة وإخبار مسبق لأصحاب المصانع، ومن الواضح أنها كانت غير فعالة في الكشف عن انتهاكات العمل في سلسلة التوريد.

بالإضافة إلى الفجوات في أنظمة التحكم، نجد أن الممارسات التجارية للعلامات التجارية الإسبانية والأوروبية لا تتبع قواعد سلوك العمل. تعطي استراتيجيات المشتريات واللوجستيات التي اعتمدها الشركات الكبيرة في العقدين الماضيين الأولوية لخفض تكاليف التخزين وتجعل الوقت المنقضي بين تصنيع قطعة من الملابس ووصولها عند الخروج من المتجر يكون من الحد الأدنى. تقلل السرعة العالية لدورات الإنتاج من تكاليف التخزين وتحول المخاطر المرتبطة بتغيرات السوق من الشركة عبر الوطنية إلى الشركات الموردة لها. وإذا لم تحصل المجموعة على النتائج المتوقعة فيمكن خفض الإنتاج دون أي تكلفة بالنسبة للمجموعة الأولى ولكن تجبر سلاسل التصنيع على الحفاظ على مرونة كبيرة.

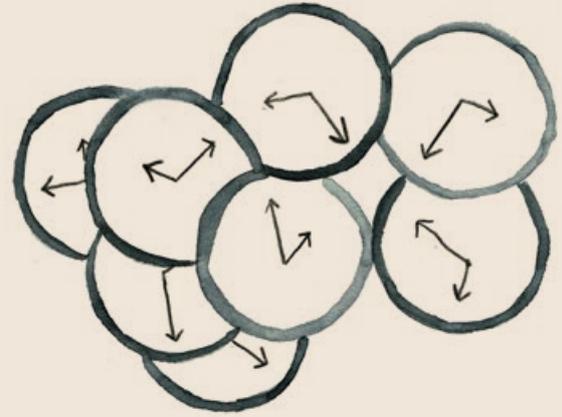
في النتيجة تنتهي هذه المرونة بالتأثير على طريقة عمل المصانع وورش صناعة الملابس. تصبح القوالب الثابتة عبئاً ويتضاعف العمل المؤقت وتضطر العمالات إلى العمل لساعات إضافية دون إشعار مسبق عندما يكون من الضروري إنهاء عمل ما كما تصبح شي عادي الاستعانة بمصادر خارجية صغيرة. من الشائع أن نفس أصحاب المصانع الخط الأول الذين يتعاملون بشكل مباشر مع العلامات التجارية الإسبانية والدولية أن يعهدوا بجزء من الإنتاج إلى ورش عمل أخرى تقدم ظروفًا أكثر قسوة للعمال.

4. ظروف عمل عاملات طنجة

ندد الـ CRN بالانتهاكات التي تتعرض لها العاملات في صناعة الملابس العالمية منذ ما يقرب 30 عامًا. تتغذى سلاسل التوريد الطويلة، التي تضم علامات تجارية عالمية وشبكة واسعة من الشركات الموردة التي تصنع الملابس لبلدان الجنوب، من خلال عمل آلاف العمال. تعد الأجور المنخفضة وساعات العمل المفرطة وظروف العمل غير الصحية والضعيفة وغياب الحماية الاجتماعية وعدم احترام الحريات النقابية، الجوانب الرئيسية لسوق العمل العالمي التي ندد به الـ CRN طوال تاريخه.

من الأعمال المنجزة في مدينة طنجة عام 2019، يمكننا إبراز النتائج التالية مجمعة في أربعة أقسام:

- حرية تكوين النقابات وانعدام الحماية العمالية والاجتماعية
- فترة العمل والجدول الزمني
- الأجور وكشف الرواتب
- الصحة والظروف في مكان العمل



4.1. الحرية النقابية وانعدام الحماية العمالية والاجتماعية

من المشاكل الرئيسية في قطاع الملابس في المناطق الصناعية بطنجة عدم انتظام علاقات العمل. 70% من بين الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع قالوا إنهم ليس لديهم عقد عمل وقال 6% منهم إنهم توصلوا إلى اتفاق شفهي وأعلن 24% منهم فقط أنهم وقعوا عقداً صالحاً قانوناً.

يؤدي عدم وجود عقد إلى العديد من الصعوبات في تنظيم النقابات العمالية وإلى هشاشة أكبر في التعامل مع سوء المعاملة في مكان العمل. من بين الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع والذين ليس لديهم عقد عمل، قال أكثر من 50% منهم إنهم تلقوا تهديدات أو تعرضوا للتردد عند محاولتهم الانضمام إلى نقابة، بينما من بين الأشخاص الذين لديهم عقد، فإن نسبة الأشخاص الذين أبلغوا عن تعرضهم لهذا النوع من الانتهاكات كانت 30%.

يتطلب الإبلاغ عن الانتهاكات والعمل الجماعي للدفاع عن ظروف العمل أن يكون العمال والعمالات قادرين على الانضمام إلى النقابات. ذكر 88% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع أنه لا توجد حرية تكوين النقابات في أماكن عملهم.

إن الحصول على عقد رسمي لا يضمن الامتثال بحقوق العمال، ولكنه يشكل عاملاً وقائياً ضد قمع الحقوق والحرريات النقابية.

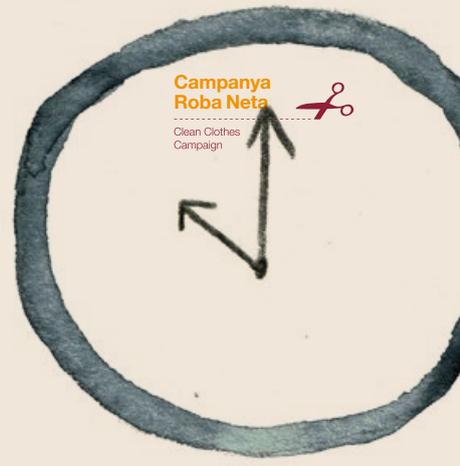
من أجل الحصول على الحماية الاجتماعية في حالة المرض أو حالة البطالة المفاجئة، من الضروري أن يتم تسجيل العمال في الضمان الاجتماعي وأن تجعل الشركات مساهماتهم فعالة. أفاد 36% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع أنهم غير مسجلين في الضمان الاجتماعي. 44% من العمال -بما في ذلك السابقون- أكدوا أن شركتهم لا تمثل لمدفوعات الضمان الاجتماعي.

قال 55% من العمال أن الشركة لم تعلن عن إجمالي ساعات العمل و لم تكن تأخذ بعين الاعتبار ساعات العمل الإضافي أو جزء من يوم العمل الفعلي.

منذ تسعينيات القرن الماضي، تضمنت مدونات قواعد العمل الخاصة بسلاسل الملابس الدولية ضرورة معرفة العمال بقوانين العمل التي تحميهم وتلزم الشركات باتخاذ إجراءات فعالة حتى تصبح هذه المعرفة فعالة في سلسلة التوريد بأكملها.

قال 70% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع إنهم ليسوا على علم بتشريعات العمل. وتجدر الإشارة إلى أن معرفة العمال بتشريعات العمل تعتمد إلى حد كبير على مستوى دراساتهم. لم يذكر أي من الأشخاص دون دراسات (الذين يمثلون 12% ممن شملهم الاستطلاع) أنهم يعرفون تشريعات العمل.

إلى الصعوبات الناجمة عن الافتقار إلى الحرية النقابية التي يراها العمال، يجب أن نضيف عدم الاستقرار الوظيفي الكبير في القطاع والذي يترجم إلى معدل تغيير كبير للقوى العاملة. 79% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع كانوا يعملون في الشركة لمدة 5 سنوات أو أقل في وقت إجراء الاستطلاع. في المقابل، 40% منهم كانوا يعملون في قطاع الملابس لأكثر من 10 سنوات.



4.2 فترة العمل والجدول الزمني

فترة العمل القانونية في المغرب هي 44 ساعة في الأسبوع، ولكن من بين الذين شملهم الاستطلاع، 53% كانوا يعملون ما بين 44 و 54 ساعة في الأسبوع و 45% منهم ما بين 55 و 63 ساعة في الأسبوع وقال 2% إنهم عملوا ما بين 64 و 93 ساعة في الأسبوع في المصنع أو الورشة.

ادعى 31% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع أنهم يعملون ما يصل إلى 4 ساعات من العمل الإضافي في الأسبوع. أفاد 46% أنهم يعملون ما بين 4 و 8 ساعات إضافية في الأسبوع و 23% يقومون بما بين 8 و 12 ساعة في الأسبوع خارج ساعات الدوام العادية. ذكر 27% الأشخاص الذين أجابوا على الاستطلاع أن العمل الإضافي كان يعمل دون إشعار مسبق.

قد يكون الاضطرار إلى العمل لساعات إضافية في الليل أو في عطلات نهاية الأسبوع عائق كبير أمام راحة العاملين. قال 14% من العمال إنهم كثيراً ما عملوا ساعات إضافية في عطلات نهاية الأسبوع و 49% أجابوا في بعض الأحيان. فيما يتعلق بالعمل الليلي، قال 2% من المشاركين أنهم يعملون ساعات إضافية في الليل و 24% منهم أجابوا في بعض الأحيان.

نتيجة هذه الفترات هي إدراك التعب الجسدي لدى العمال و العاملات. 75% منهم يقولون أنهم يشعرون بالإرهاق في كثير من الأحيان أثناء مهام عملهم.

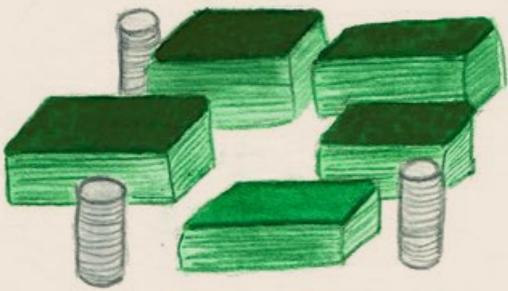
4.3 الأجور وكشف الرواتب

في المغرب، كان الحد الأدنى لأجر المهنيين في نهاية عام 2019 يقدر بـ 14.13 درهماً للساعة (حوالي 1.3 يورو). إن القيام بيوم كامل من العمل يعادل 2.698 درهماً شهرياً (حوالي 248 يورو).

50% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع يسجلون رواتب شهرية حول الـ SMIG، ما بين 2.250 و 2.999 درهم شهرياً. 20% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع يكسبون أقل من 2.250 درهم في الشهر.

على الرغم من حصول الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع، في معظم الأحيان، على مبالغ شهرية مماثلة للحد الأدنى القانوني للأجور، إلا أن هذا يصبح ممكن فقط من خلال العمل لساعات إضافية، لأنه في معظم الحالات لا يصل أجر الساعة إلى الـ SMIG. 60% من النساء اللاتي أجابن على الاستطلاع يتقاضين أجرًا في الساعة يقل عن 14 درهماً. بنسبة للرجال، ما يصل إلى 70% منهم يتقاضون أجرًا في الساعة أقل من الـ SMIG.

وبالتالي، فإن الامتثال للحد الأدنى القانوني للأجور أعلى بين العمال الذكور مقابل العاملات، على الرغم من أن الأجور المنخفضة أكثر تداولاً بين النساء. حوالي 15% من العاملات يكسبن أقل من 10 دراهم في الساعة (أقل من 1 يورو)، بينما هذه النسبة بين الرجال لا تصل إلى 10%.



4.4. الصحة وظروف العمل

كانت الصحة في مكان العمل والظروف التي يتم فيها تنفيذ مهام العمل مصدر قلق متكرر منذ أن كشفت الشكاوى المقدمة من مجموعات من عمال الملابس في أوائل التسعينيات عن الثغرات الخطيرة الموجودة في المصانع في جميع أنحاء العالم.

في الاستطلاع الذي تم إجراؤه، قال أكثر من 60% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع إن مكان العمل حار للغاية.

ذكر 50% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع أنه يمكنهم الذهاب إلى الحمام مرتين فقط خلال يوم العمل بأكمله و 10% منهم أجابوا مرة واحدة فقط. ذكر 32% منهم فقط أنه بإمكانهم الذهاب إلى الحمام حسب الحاجة.

94% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع لديهم وسائل نقل توفر من طرف الشركة للذهاب إلى وظائفهم. ومن بين هؤلاء، قال 86% أنه تم خصم تكلفة المواصلات من رواتبهم. كان التقييم الذي أجراه العمال في معظم الحالات "سيئًا" أو "منتظم". قال 13% منهم أن النقل كان سيئًا و 63% منهم قيموه بأنه منتظم.

ادعى 41% من العمال الذين شملهم الاستطلاع أنهم عانوا من نوع من أنواع التعبير العنفي اللفظي في مكان العمل.

ذكرت 30% من النساء اللواتي شملهن الاستطلاع أن حالات التحرش في مكان العمل تحدث في مكان العمل. من المثير للدهشة أن 45% من الرجال الذين شملهم الاستطلاع قالوا إنهم اكتشفوا هذه المواقف.

الاستنتاجات: التداعيات الاجتماعية لنموذج الإنتاج

استهدف أول نقل إلى الخارج للمنسوجات الإسبانية المغرب كوجهة بسبب قربها من شبه الجزيرة وبسبب القيود المفروضة على استيراد القطن من آسيا التي فرضتها اتفاقية الألياف المتعددة (AMF) حتى عام 2005. أدى نمو العمالة الصناعية إلى تحويل مدن مثل طنجة والدار البيضاء والرباط مناطق جذب الهجرة الداخلية. تم إنشاء عدة آلاف من الوظائف في قطاع المنسوجات والملابس، لكن الظروف المعيشية للأشخاص الذين يقومون بهذه الوظائف قاسية بشكل خاص.

منذ عام 2002، كشفت تقارير وتحقيقات متتالية من قبل حملة الملابس النظيفة عن الانتهاكات والاعتداءات لحقوق العمل الأساسية التي حدثت في مصانع الملابس الجاهزة للتصدير. شكلت ساعات العمل المفرطة ووجود نسبة عالية جدا من العمال بدون عقد أو حماية اجتماعية من أي نوع و العمل في ظروف غير صحية الواقع اليومي للعاملات المغاربية.

في السنوات الأخيرة، تم تخفيف بعض هذه المشاكل لكن العديد من العمال المغاربية يواصلون أداء ساعات عمل تتجاوز بكثير الحدود التي وضعها قانون الشغل المغربي. **عمل**

47% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع في هذا البحث أكثر من 55 ساعة في الأسبوع مقابل رواتب تبلغ حوالي 250 يورو شهرياً. لا تظهر هذه البيانات أي تقدم فيما يتعلق بالدراسة التي أجرتها حملة الملابس النظيفة في عام 2011 وهي مقلقة لدرجة أن الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع عملوا في مصانع الخط الأول وهي تلك التي تقدم عادة ظروف عمل أفضل. في عام 2011، تمكنت الحملة من التحقق من أن ظروف الورش الصغيرة كانت أسوأ بكثير وتمكنت من تسجيل 12 ساعة عمل يوميًا لمدة ستة أيام في الأسبوع مع رواتب تقل عن 200 يورو شهرياً.

على الرغم من قسوة هذه الوظائف، إلا أن المناطق الصناعية تستقبل موجات مستمرة من سكان الريف الباحثين عن عمل في المصانع. على الرغم من أنه من الصعب للغاية مراقبة التنقل الداخلي بدقة من الريف إلى المدينة، إلا أن نمو سكان الريف وصل إلى الركود في العقود الأخيرة وأنشأت المدن ذات النشاط الصناعي أحياء حديثة للطبقة العاملة وأصبحت أقطاب جذب للمهاجرين. من بين الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع في سياق هذا البحث، كان 60% يعيشون في مدينة طنجة منذ أقل من 10 سنوات.

في المغرب، كما هو الحال في بقية البلدان الصناعية الحديثة، تتغذى المصانع من قبل العمال والعمالات الذين يقيمون في المناطق الحضرية وشبه الحضرية مع ارتفاع معدلات الفقر والبطالة. هذه الحقيقة تسهل قبول ظروف العمل غير المستقرة وتعيق المنظمة الجماعية للتعامل مع الانتهاكات. يضاف إلى هذه الصعوبات الضغوط على العمال والعمالات حتى لا يصبحوا جزءاً من نقابات أو منظمات. لدرجة أن 88% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع ادعوا عدم تمتعهم بالحريات النقابية.

مع مستوى تنظيم العمال الضعيف للغاية تظل ظروف مراكز العمل والعلاقات التي يتم إنشاؤها محفوفة بالمخاطر. ذكر 60% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع أنه لا يمكنهم الذهاب إلى الحمام إلا مرة أو مرتين خلال يوم العمل. قال 41% منهم إنهم تعرضوا للعنف اللفظي وقالت 30% من النساء إنهن تعرضن للتحرش الجنسي.

بعد أكثر من عقدين من المصادقة على أول مدونات سلوك عمل من قبل شركات الملابس الإسبانية الكبيرة، يظهر الواقع اليومي لعمال طنجة مرة أخرى أن هذه الرموز وآليات التحقق الخاصة بها لا يمكنها استبدال قوانين العمل بضمانات ولا التفاوض مع المنظمات النقابية.

تمسكت حملة الملابس النظيفة لأكثر من 30 عامًا على فكرة أن الشركات الدولية عليها أن تتحمل مسؤولية لا مفر منها عن ظروف عمل العمال في سلسلة التوريد الخاصة بهم، حتى لو كانت صناعة الملابس في أيدي الشركات المحلية. تم بناء آليات التحقق من الامتثال لحقوق العمال والعمالات في سلاسل التوريد هذه من الطبيعة التطوعية للعلامات التجارية الدولية، التي كلفت شركات خارجية بإجراء عمليات تدقيق اجتماعية في مصانع الموردين في إطار استراتيجيات "المسؤولية الاجتماعية الخاصة بالشركات".

لسوء الحظ، فإن معظم عمليات التدقيق سطحية وقد أثبتت عدم فعاليتها في الكشف عن الاحتيال في سجلات التوقيت، أو الحساب المزدوج للأجور أو المخالفات في التسويات مع الضمان الاجتماعي. لا تعدل قواعد السلوك وعمليات التدقيق الاجتماعي علاقات العمل على

أساس عدم وجود منظمة نقابية وتتميز بنموذج إنتاج عدواني للغاية يتطلب من الموردين التحلي بالمرونة في الإنتاج الذي له تأثير مباشر على ظروف العمال والعاملات.

من الصعب التوفيق بين خصائص إنتاج الملابس في القرن الحادي والعشرين وبين استقرار معين في علاقات العمل. خدمة المنتجات بمرونة، مع الطلبات الصغيرة التي يمكن تعديلها حسب الطلب، تقلل من تكاليف التخزين والمخاطر التجارية. مع التدفق المستمر للمنتج، تكون المخزونات ضئيلة وإذا لم يحقق المنتج النجاح المتوقع، فيمكن تعديل الإنتاج. تنتقل المخاطر من العلامة التجارية إلى المصنع المورد ومنه إلى العمال. في حالة تراكم الكثير من العمل، تتم زيادة ساعات العمل أو الاستعانة بمصادر خارجية لجزء من الإنتاج في ورش صغيرة. إذا لم تكن هناك طلبات، فسيتم الاحتفاظ بالنموذج بحجم أصغر.

حتى الآن، يبدو أن الموضة السريعة (ما يسمى بـ *fast fashion*)، التي توفر نوافذ العلامات التجارية العالمية ذات معدل تغيير مرتفع في المجموعات، لا تتوافق مع ظروف العمل اللاتقنة. يؤثر هذا الاتجاه على الملابس منخفضة التكلفة، ولكن غالبًا ما يؤثر أيضًا على العلامات التجارية التي تبيع منتجاتها بأسعار مرتفعة.

في أكثر من 80% من الحالات، أكد الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع أن مكان عملهم يصنع ملابس من علامات مجموعة *Inditex*، خاصة من *Zara*، ولكن أيضًا من *Bershka* و *Stradivarius*. كما أعلن نصفهم تقريبًا عن القيام بذلك لصالح *Mango* (و *Violeta*)، التي تعد أيضًا جزءًا منها). أما باقي العلامات التجارية التي ذكرها المستجيبون فلم تتجاوز 5% (ذكروا شركات مثل *Barios* أو *Dolce Petit* أو *Desigual* أو *El Corte Inglés*). كل هذه الشركات لديها قواعد السلوك واستراتيجيات المسؤولية الاجتماعية. في طنجة، لا يزال هناك طريق طويل لنقطعه حتى تتوافق تصريحات الشركات عن حسن النوايا مع الواقع اليومي للعمال والعاملات.





التحليل الإحصائي

انجوهة محفوض، محامية ولها ماجستير في التنمية والتعاون الدولي و **هادي بشيرسعيد،** مهندس صناعي.

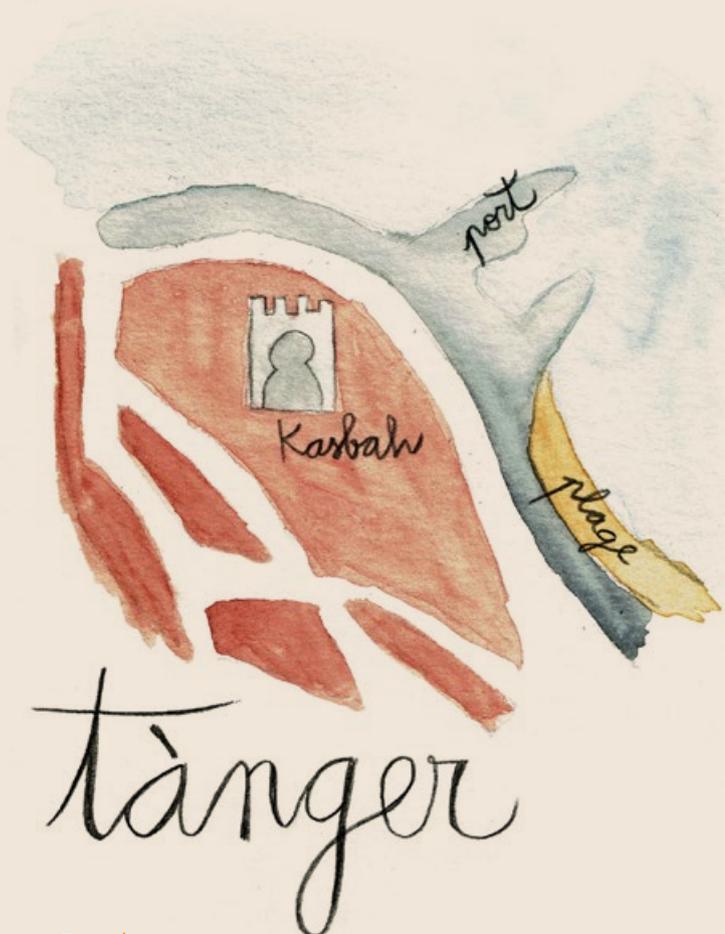
يستند هذا التقرير على المعلومات التي تشير إلى دراسة الحالة الإفرادية في طنجة، والمستخرجة من التحليل الإحصائي للممسوحات التي أجريت في إطار هذا البحث والتي تهدف إلى التعرف من أفواه العمال على ظروف العمل في مصانع النسيج في طنجة.

سيكون هيكل هذا الجزء على النحو التالي:

أولاً، يتم عرض المنهجية المستخدمة لاستخراج المعلومات من قاعدة البيانات المعدة بعد إفراغ وترجمة المسوح.

ثانياً، يتم وصف المتغيرات التي تم تحليلها بيانياً، مع مراعاة المنهجية المختارة والمنظور الجنساني.

ثالثاً، يتم تقديم سلسلة من الاستنتاجات بناءً على الأهداف الرئيسية للدراسة وعلى تلك التي تعكس المشكلات التي تم العثور عليها عند تحليل بيانات المسح¹⁵.



¹⁵ تم ذكر هذا لجعل الصعوبات المذكورة في المقدمة شفافة، فيما يتعلق بالصعوبات التي واجهها القائمون على المقابلات للاتصال بالعمال

منهجية

لإتمام العملية الوصفية والتحليلية للاستفتاء، تم استخدام برنامج مايكروسوفت اكسل (Microsoft Excel)، على وجه التحديد، وحدة التحليل الإحصائي الخاصة به لحساب العلاقات الخطية الهامة وأداة الجداول الديناميكية لإنشاء الجداول والرسوم البيانية.

يتم إجراء الدراسة بشكل رئيسي عن طريق تحليل عامل التغيير الاحادي وعامل التغيير الثنائي، للترددات المطلقة أو النسبية التي استكملت بتحليل إحصائي للعلاقات الخطية الهامة بين جميع المتغيرات، اثنان إلى اثنين.

ترمي تحليلات عامل التغيير الاحادي إلى وصف سمة واحدة، في هذه الحالة تم استخدام جداول منحدر النسبة المئوية لشرح التوزيع في كل حالة.

ينطوي العلاج ثنائي المتغير على تحليل اثنين من المتغيرات، بهدف تحديد العلاقة بينهما. يتم تقديم النتائج من خلال جداول منحدر النسبة المئوية والترددات المطلقة أو النسبية التي تبين العلاقة بين السمات المبينة.

بالنسبة لتحليل الارتباط، تم إجراء معالجة مسبقة لقاعدة البيانات لترجمة تلك المتغيرات القطعية أو الشرطية إلى قيم عددية من أجل تطبيق تقنيات العلاقة الخطية. وقد استخدم معامل الترابط أو بيرسون (Pearson) كمنهجية العلاقة الخطية.

1- معامل بيرسون

يعتبر معامل ترابط بيرسون (r_{xy}) مؤشر يقيس درجة التباين بين عوامل التغيير الكمية المختلفة. تعتبر تقنية المنفذ والتفسير السهل بحيث تتأرجح بين 1- و 1+ و 0. و ينبغي أن يذكر أن يتم تحديد حجم العلاقة بواسطة القيمة العددية للمعامل، من خلال عكس علامة اتجاه هذه القيمة (المباشرة أو العكسية). وفي هذا الصدد، يمكن أن يكون للمعامل 3 قيم رئيسية:

- $r_{xy} = 0$ علاقة باطلة.
- $r_{xy} = 1$ علاقة مطلقة و ايجابية.
- $r_{xy} = -1$ علاقة مطلقة و سلبية.

في الحالة الأولى، لا توجد علاقة بين عوامل التغيير وفي الحالة الثانية العلاقة مطلقة و ايجابية تمامًا وفي الحالة الأخيرة نجد أن العلاقة مطلقة و سلبية.

نقول أن الارتباط بين عوامل التغيير X و Y مطلق عندما يزيد أحدهما بينما يزيد الآخر (مباشرة). بخلاف ذلك، يُقال إن العلاقة مطلقة وسلبية تمامًا عندما يزيد أحدهما بينما ينخفض الآخر (معكوس). يتم الحصول على قيم 1+ و 1- عندما تكون العلاقة بين عوامل التغيير دقيقة من الناحية الوظيفية، و نادرا ما يحدث هذا في البحوث الإجتماعية ويكون أكثر شيوعا في العلوم الفيزيائية حيث تتوافق الظواهر مع القوانين المعروفة. وفيما يخص الظواهر البشرية المليئة

بعناصر عشوائية، فنرى أن من غير المعتاد إيجاد علاقات وظيفية دقيقة و نجد علاقات "جزئية" فقط (بين 0-1). لهذا السبب، من المهم أيضًا إجراء تحليل آخر للأهمية.

معنى معامل الارتباط:

وبعد أن قدرت قيمة معامل الارتباط من المهم تحديد ما إذا كانت القيمة التي تم الحصول عليها تدل على أن عوامل التغيير X و Y متصلة فعليًا أو لديهم هذه العلاقة فقط بالصدفة. بمعنى آخر، نتساءل عن معنى معامل الارتباط هذا. من الناحية الإحصائية، يقال إن معامل الارتباط مهم إذا أمكن القول، بشيء من الاحتمال، أنه يختلف عن الصفر (حيث لا توجد علاقة).

في هذا الصدد، سيكون لدينا فرضيتين ممكنتين كالعادة:

$H_0: r_{xy} = 0$ - يأتي معامل الارتباط الناتج من مجتمع تكون فيه العلاقة صفرية.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ - يأتي معامل الارتباط الذي تم الحصول عليه من مجتمع ، ويختلف فيه معامل الارتباط عن الصفر.

لذلك، لقبول وجود ارتباط يجب دحض الفرضية الباطلة (H_0). لأغراض عملية، لدحض الفرضية الباطلة، استخدم جدول T-Student مع تقدير t على النحو التالي:

$$t = \frac{r_{xy}}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}}$$

حيث:

r_{xy} : معامل الارتباط.

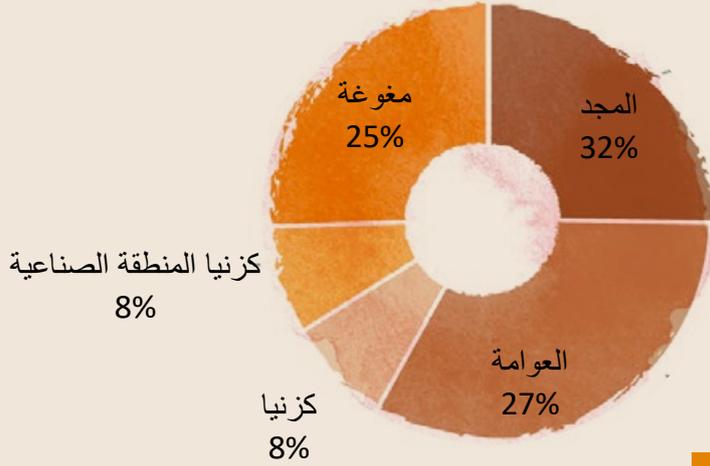
N : درجات الحرية.

وعند مقارنة القيمة التي تم الحصول عليها مع تلك الموجودة في جداول T-Student لمستوى معين من الأهمية α و $N-2$ درجات الحرية ($t_{(\alpha, N-2)}$) إذا كانت القيمة المحسوبة $t > t_{(\alpha, N-2)}$ يتم دحض الفرضية وبالتالي تعتبر العلاقة بين المتغيرات ذات دلالة إحصائية. في هذه الدراسة تم استخدام مستوى دلالة قدره 95% ($\alpha=0.05$) و N عدد المجيبين الذين أجابوا على كل سؤال.

1 البيانات الاجتماعية

1- عدد عدد الدراسات الاستقصائية والموقع.

أجريت 132 دراسة استقصائية في طنجة (المغرب)، في الرسم البياني 1 يمكننا أن نرى أن معظمها قد تمت في حي العوامة و تليها مغوغة وكزنيا وكزنيا المنطقة الصناعية.



الرسم البياني 1

2 - الجنس

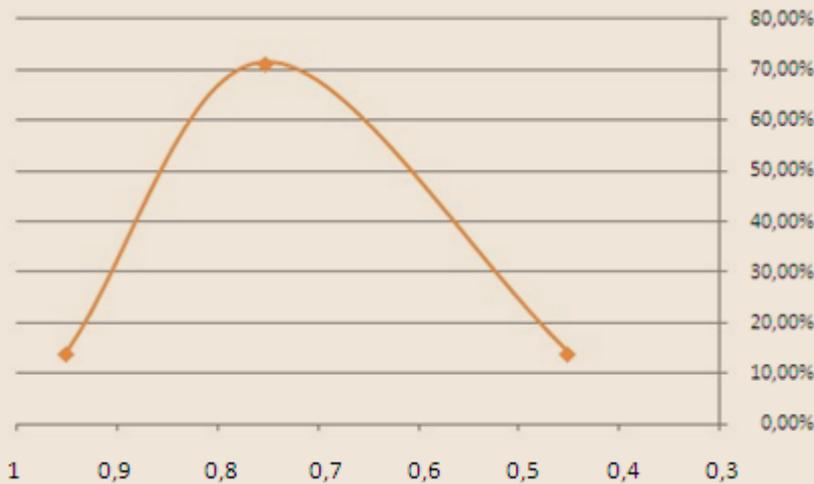
في الجدول التالي نرى أن معظم الردود على الدراسة الاستقصائية جاءت من النساء أي 68.38% من النساء و 31.62% من الرجال.

| | |
|---------|---------------|
| 68,38% | النساء |
| 31,62% | الرجال |
| 100,00% | المجموع الكلي |

طولة 1

بمراعاة الأجوبة، يشار إلى أن نسبة النساء في شركاتهن تتراوح ما بين 60% و 80% من الأشخاص العاملين (الرسم البياني 2). لذلك توصلنا إلى أن التوزيع الجنساني للنموذج يمثل القطاع.

الرسم البياني 2



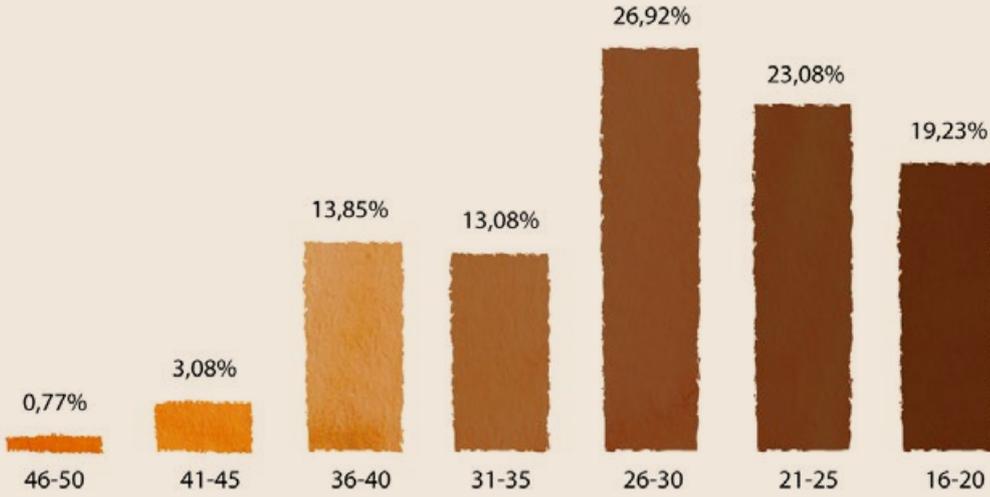
الرسم البياني 2



3 - العمر

يظهر الرسم البياني التالي التوزيع حسب الفئات العمرية حيث نجد أن المجموعة الأكثر تمثيلاً تتراوح أعمارهم ما بين 26 و 30 سنة بقدر 27% والمجموعة الأقل تمثيلاً هم أولئك الذين تزيد أعمارهم عن 45 سنة بقدر 1%.

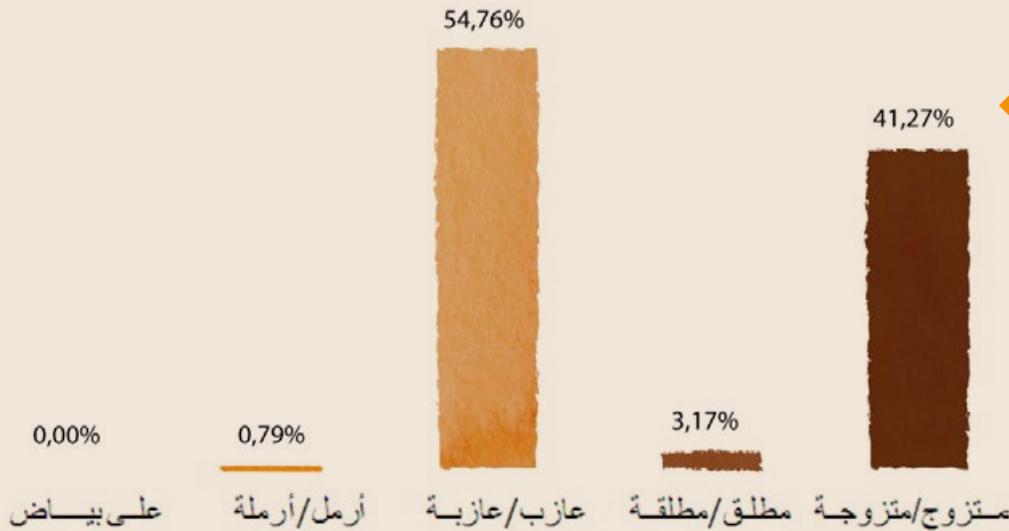
الرسم البياني 3



4 - الحالة المدنية

فيما يتعلق بالحالة المدنية، فإن أغلبية الأشخاص عزاب من ما يعادل 55% من الأشخاص أو متزوجين من ما يعادل 41% من الأشخاص.

الرسم البياني 4

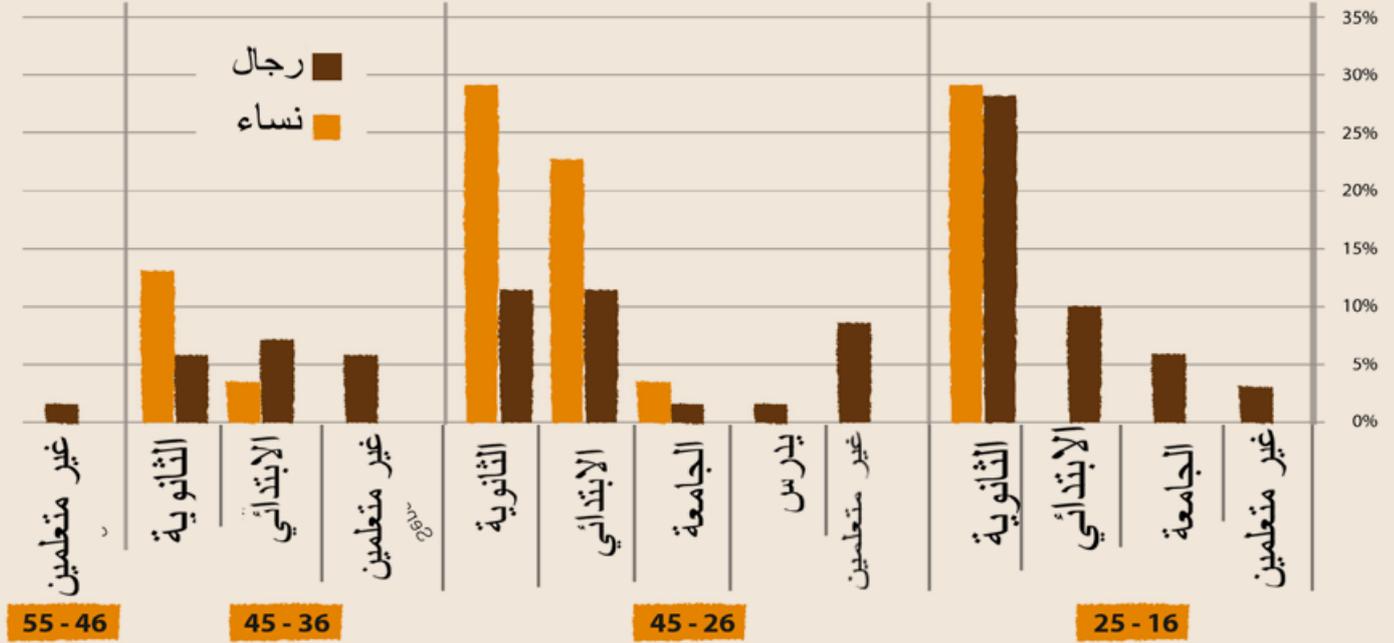




5 - علاقة العمر والدراسات بالمنظور الجنساني

بعد التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه، يلاحظ أن هناك علاقة ذات مغزى بين متغيرات العمر والدراسات والجنس.

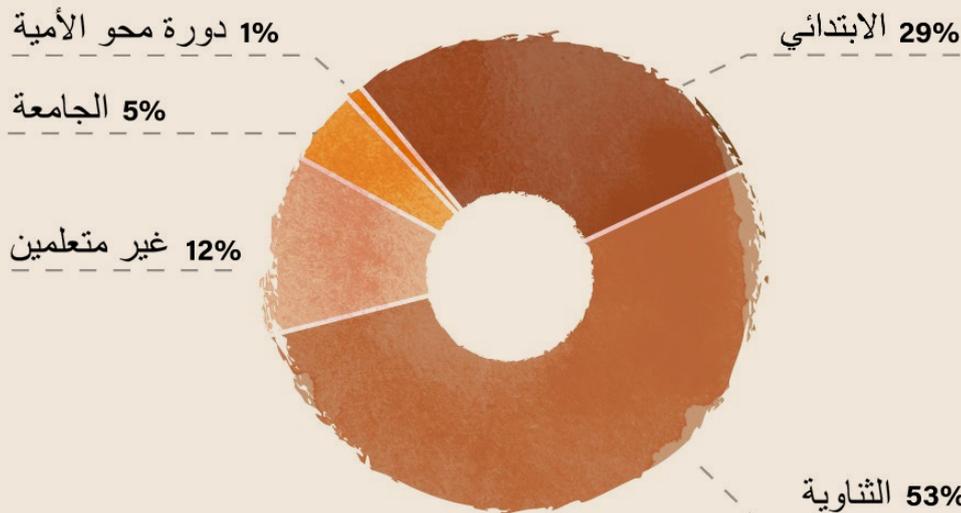
الرسم البياني 5



فيما يتعلق بمستويات الدراسية من المنظور الجنساني والفئات العمرية، يلاحظ أن الأشخاص الأصغر سناً (أقل من 25 سنة) يصرحون بمستويات دراسية أعلى يوجد تعادل، مثلاً أكثر من 25% من الرجال والنساء درسوا على الأقل الثانوية.

بالنسبة لأولئك الذين تزيد أعمارهم عن 25 عامًا، نجد أن النسبة المئوية للدرجات تقل ويلاحظ أن الرجال يتمتعون بمستوى تعليمي أعلى من النساء. بحيث يبلغ هذا الفارق أحياناً نحو ضعفي الفرق (دراسات التعليم الابتدائي والثانوي لمجموعة 25 إلى 36 عامًا).

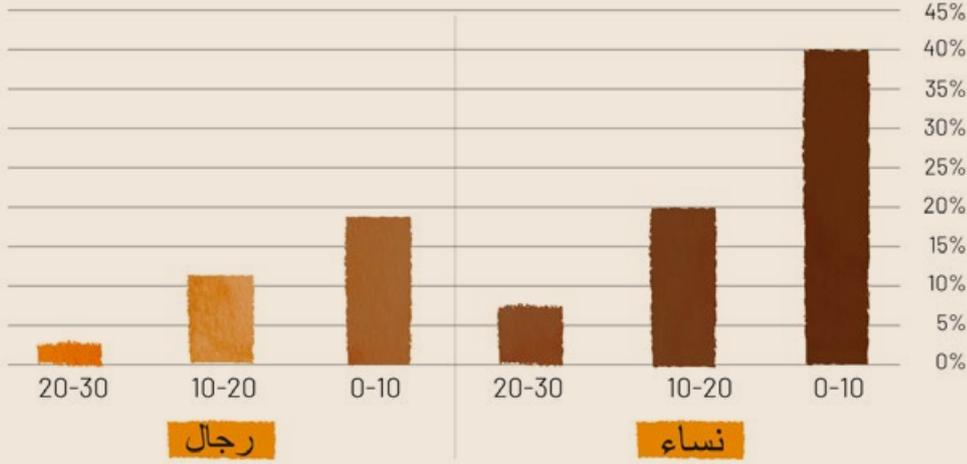
المؤهل الأكثر شيوعاً في قطاع النسيج هو المستوى الثانوي، حيث يبلغ 53%.



الرسم البياني 6

6- مدة العيش في طنجة حسب الجنس

كما يمكننا أن نرى في الرسم البياني 5، خلال العقد الماضي، حوالي 40% من العدد الإجمالي للأشخاص الذين انضموا إلى قطاع النسيج في طنجة كانوا نساء و نسبة الرجال لا تصل الى 20%.

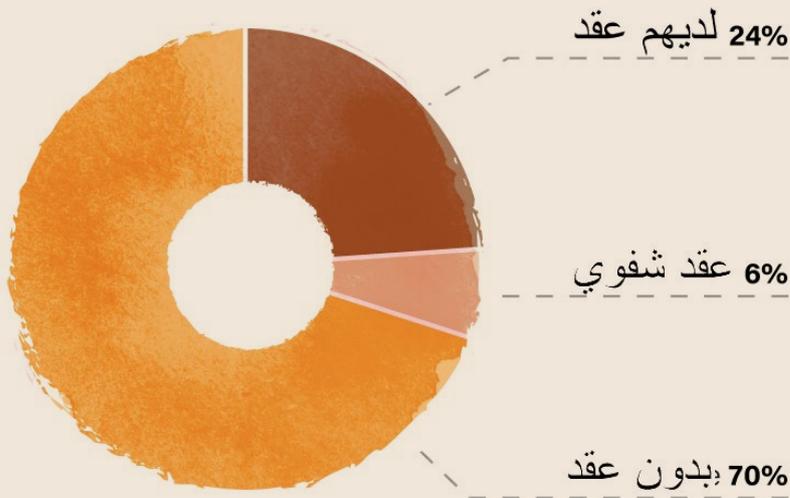


الرسم البياني 7

2 ظروف العمل

1- العلاقة التعاقدية

فيما يتعلق بالعلاقات التعاقدية، نلاحظ أن 70% من الأشخاص الذين أجابوا ليس لديهم عقد عمل و فقط 24% من الأشخاص حصلوا على عقد عمل. حين أن 6% من الأشخاص قالوا أنهم اتفقوا من خلال عقد شفوي.



الرسم البياني 8

2 - عواقب الإنتماء النقابي حسب نوع العقد

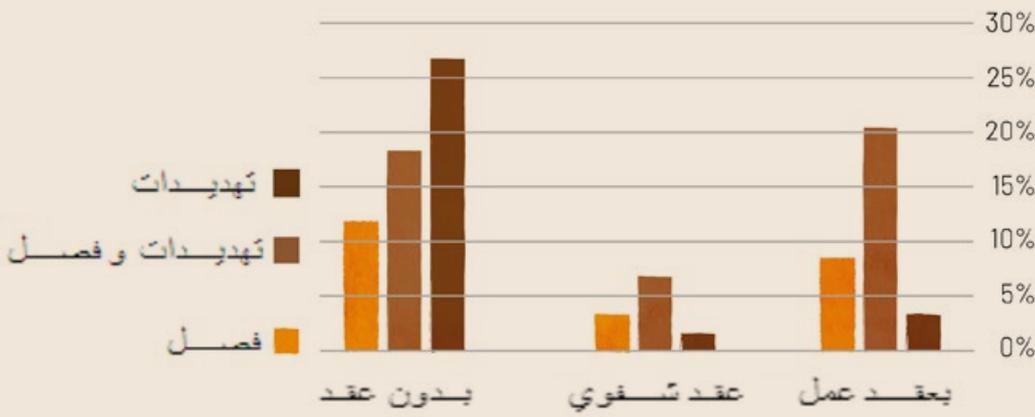
بعد التحليل الإحصائي الذي قمنا به لاحظنا وجود ارتباط خطي كبير بين متغيرات نوعية العقد ونتيجة الانتماء النقابي.

فيما يتعلق ببيانات الأشخاص الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية والذين اجابو عن نوع العقد الذي لديهم وما هي عواقب الانضمام إلى النقابات، يمكننا استخراج وفقاً للرسم البياني 5 ما يلي:

- من بين الأشخاص الذين ليس لديهم عقد نرى أن عواقب الانضمام إلى النقابة تتمثل في أكثر من 25% بالتهديدات في أكثر من 10% بالفصل وبأكثر من 15% بالتهديدات والفصل.

- في ما يخص الأشخاص الذين لديهم عقد عمل تكون عواقب هذا الانتماء بقدر 20% تهديدات وفصل.

- بالنسبة للأشخاص الذين لديهم عقد شفوي نرى أن اغلبية العواقب تكون تهديدات و فصل.



الرسم البياني

3- مدة علاقة العمل

من بين الأشخاص الذين اجابو عن مدة علاقة العمل، نرى أن 75% منهم أشارو إلى أنها غير محددة و25% من الأشخاص يقولون أنها ذات مدة مؤقتة.

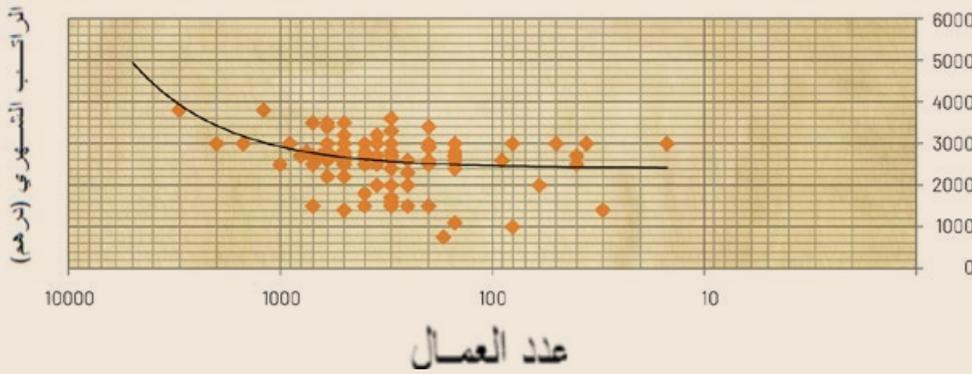


Gràfica 10

3 بيانات الشركة

1- عدد العاملين والراتب الشهري

يمثل الرسم البياني التالي انحدارًا خطيًا حيث نلاحظ أن الشركات التي لديها أكبر عدد من العاملين تعلن متوسط رواتب أعلى. بسبب عدد العاملين، تم استخدام مقياس لوغاريتمي لتمثيل البيانات بشكل أفضل.

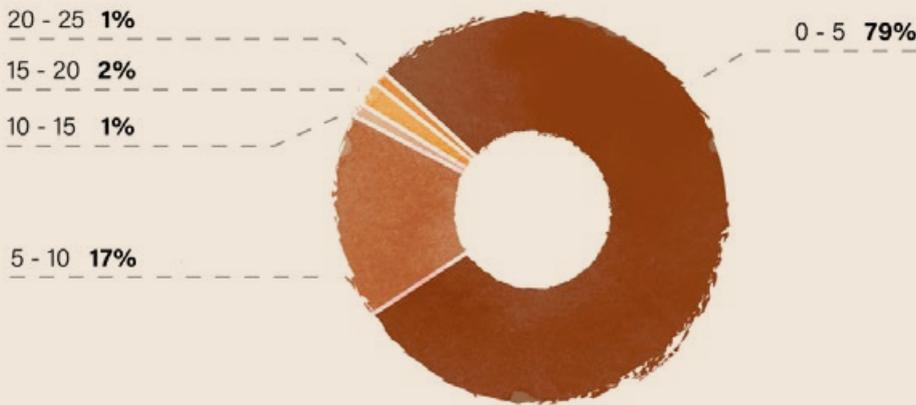


الرسم البياني 11

4 علاقات العمل (يوم العمل والأجور)

1- الأقدمية في الشركة

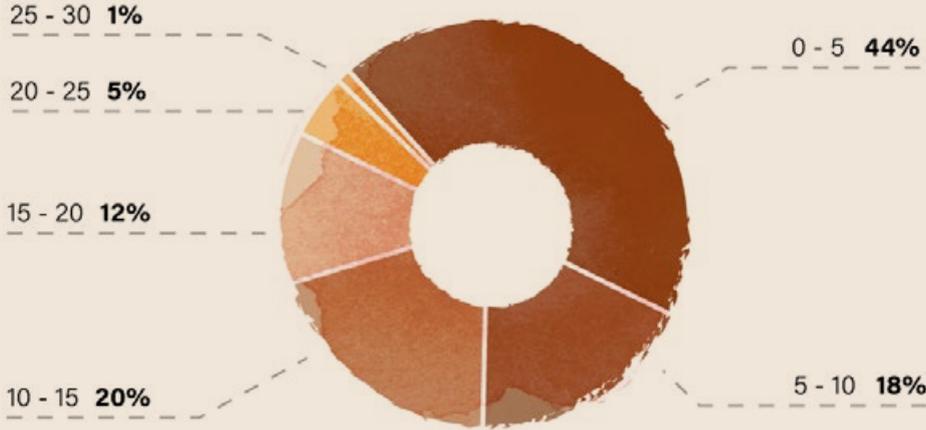
بالنسبة للأقدمية في الشركة، فإن الأشخاص الذين أجابوا يظهر أن 79% منهم يشتغلون منذ 5 سنوات أو أقل و 17% منهم يشتغلون منذ 5 و 10 سنوات و 4% منهم يشتغلون منذ 10 سنوات أو أكثر.



الرسم البياني 12

2- الأقدمية في المهنة

بالنسبة للأقدمية في المهنة، يقدر أن 44% من الأشخاص الذين أجابوا لديهم 5 سنوات أو أقل و20% لديهم ما بين 10 و 15 سنة و18% لديهم ما بين 15 و 20 سنة و 18% لديهم أكثر من 15 سنة.



الرسم البياني 13

3- ساعات العمل الفعلية

نظرا لأن يوم العمل القانوني في المغرب يتكون من 8 ساعات في اليوم ما يعني 44 ساعة في الأسبوع. في هذه الحالة، فإن الأشخاص الذين أجابوا عن ساعات العمل الفعلية في الأسبوع تجاوزوا هذا الرقم. ف 53% منهم يؤدون ما بين 44 و 54 ساعة في الأسبوع و 45% منهم يؤدون ما بين 54 و 63 ساعة في الأسبوع و2% منهم يؤدون ما بين 64 و 93 ساعة في الأسبوع.



الرسم البياني 14



4 - العمل الإضافي

فيما يتعلق بالعمل الإضافي فالمنصوص عليه هو أنه سيكون العمل الذي يتجاوز 8 ساعات في اليوم أو ذلك الذي يتجاوز 44 ساعة أسبوعيًا. في هذا الشأن، يمكن أن نرى أن 46% من الأشخاص الذين أجابوا يشتغلون ما بين 4 و 8 ساعات إضافية أسبوعيًا و 31% من الأشخاص يشتغلون ما بين 0 و 4 ساعات إضافية و 23% منهم يشتغلون ما بين 8 و 12 ساعات إضافية.



الرسم البياني 15

بالنسبة للإشعار المسبق بهذه الساعات، يمكننا أن نرى الجدول التالي: 72,87% من الأشخاص الذين أجابوا على هذا السؤال يقولون أنهم قد تم إشعارهم بذلك ومن ناحية أخرى، 27.13% من الأشخاص لم يتم إخبارهم مسبقًا.

| | |
|---------------|---------|
| لا | 27,13% |
| نعم | 72,87% |
| المجموع الكلي | 100,00% |

طاولة 2

5- ساعات عطلة نهاية الأسبوع

أما بالنسبة لساعات عطلة نهاية الأسبوع، فإن 49% من الأشخاص الذين أجابوا على هذا السؤال قالوا أنهم يقومون بها في بعض الأحيان و37% يقولون أنهم لا يقومون بها أبداً و14% منهم يقولون أنهم يقومون بها في أغلب الأحيان.

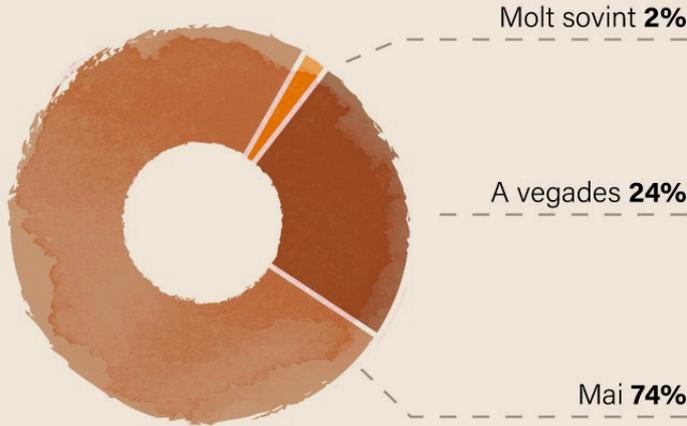


الرسم البياني 16



6 - ساعات الليل

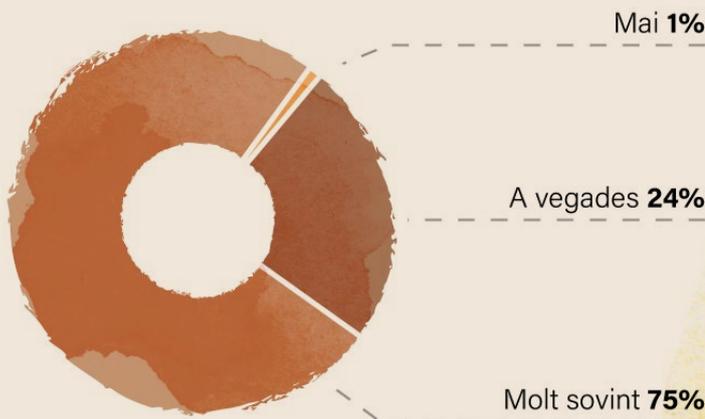
بالنسبة للعمل الليلي، 74% من الأشخاص الذين أجابوا على هذا السؤال قالوا إنهم لم يقوموا بها أبدًا و24% منهم قالوا إنهم يقومون بها في بعض الأحيان و2% منهم يقومون بها في أغلب الأحيان.



الرسم البياني 17

7- التعب البدني في العمل

من خلال الرسم البياني التالي، يمكننا أن نرى أن 75% من الأشخاص الذين أجابوا يقولون إنهم يشعرون بالتعب البدني في أغلب الأحيان، بينما 24% منهم يقولون إنهم يشعرون بالتعب فقط في بعض الأحيان و1% منهم يقولون إنهم لا يشعرون بالتعب أبدًا.



الرسم البياني 18

بعد التحليل الإحصائي الذي قمن به، نلاحظ وجود ارتباط خطي كبير بين متغيرات العمل في نهاية الأسبوع والتعب البدني في العمل.



الرسم البياني 19

يلاحظ أن:

- 90 % من أولئك الذين يقولون أنهم يعملون في عطلة نهاية الأسبوع "في بعض الأحيان" يشعرون "بالتعب" في أغلب الأحيان.

- 85 % من أولئك الذين يقولون أنهم يعملون في عطلة نهاية الأسبوع "في بعض الأحيان" يشعرون بالتعب البدني "في كثير من الأحيان".

- أقل من 60% من أولئك الذين يقولون أنهم لا يعملون "أبداً" في عطلة نهاية الأسبوع يشعرون بالتعب البدني "في أغلب الأحيان".

هذا يعني أنه مع تناقص وتيرة العمل في نهاية الأسبوع تنخفض نسبة العلامات اللاتي يشعرن بالتعب البدني "في أغلب الأحيان".

يتم تقديم التحليل كنسبة مئوية من التكرارات النسبية وفقاً للعمل في عطلة نهاية الأسبوع ويتم تقسيم النسب المئوية المشار إليها على تكرار التعب البدني.

8- طريقة الدفع

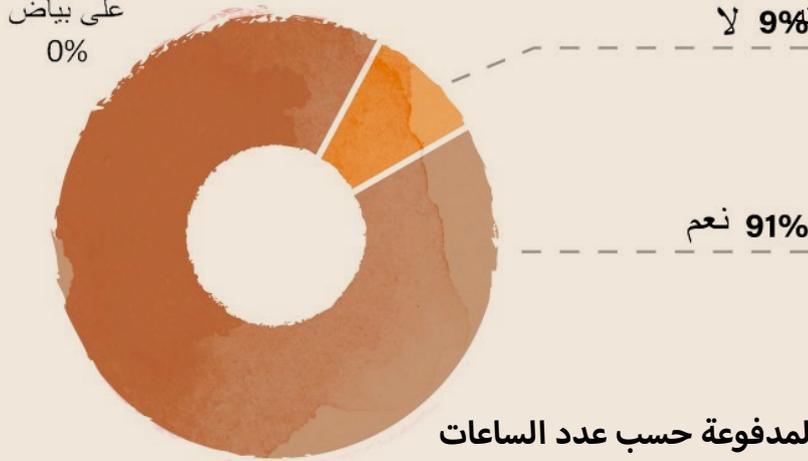
من إجمالي عدد الأشخاص الذين أجابوا على طريقة الدفع، 87.12% قالوا أنهم يأخذونها أجرتهم شهرياً و12% يأخذونها في منتصف الشهر.

| | |
|---------|----------------|
| 87,12% | شهرياً |
| 12,88% | في منتصف الشهر |
| 100,00% | المجموع الكلي |

طاوله 3

9 - كَشَف الرواتب

91% من الأشخاص الذين أجابوا قالوا إنهم أخذوا كشوف المرتبات، مقارنة بـ 9% ممن قالوا إنهم لا يأخذونها **لا**



الرسم البياني 20

10- الأجور المدفوعة حسب عدد الساعات

إجمالاً، ذكر 56.15% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع أنهم يتلقون أجرًا في الساعة أقل من الحد الأدنى لأجر العمال. 43.85% يقولون إنهم يتقاضون أجرًا في الساعة مساوي أو زايد عن الحد الأدنى للأجور.

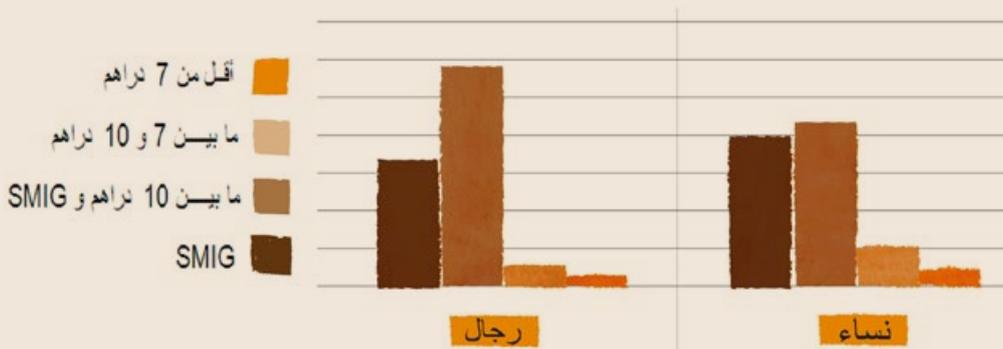
يتم تقديم التحليل كنسبة مئوية من الترددات النسبية وفقا للأجور في الساعة.

طاولة 4

| أجر في الساعة | أقل من 7 درهم | بين 7 و 10 درهم | SMIG بين 10 درهم و الحد الأدنى للأجور | SMIG أو أكثر |
|---------------|---------------|-----------------|---------------------------------------|--------------|
| | 3,08% | 8,46% | 44,62% | 43,85% |

فيما يتعلق بالأجر التقريبي للساعة والاختلافات بين الرجال والنساء، يمكننا أن نرى في الرسم البياني التالي أن:

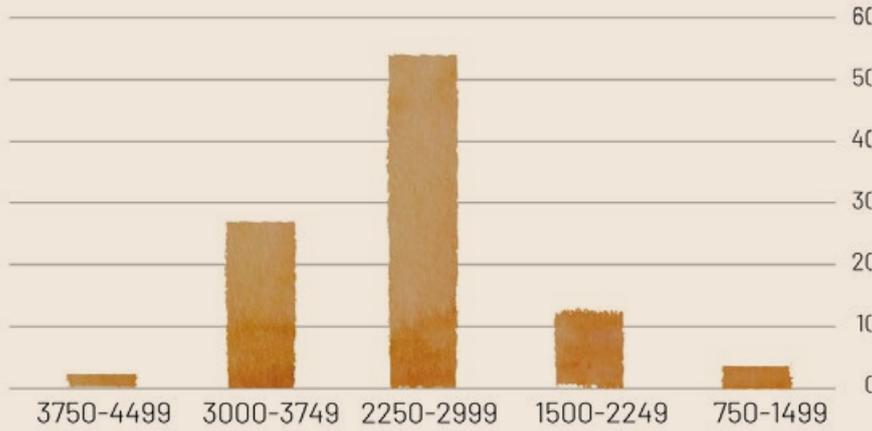
- صرّح حوالي 15% من النساء اللواتي أجابن، بأن الأجر في الساعة أقل من 10 درهما صرحت 44.30% أنهن تلقين ما بين 10 درهم و ال SMIG و 41.77% صرحن أنهن حصلن على ال SMIG أو أكثر.
- صرح أكثر 8% من الرجال الذين أجابوا أنهم يتلقون أجر في الساعة يقل عن 10 درهم و صرح 58.33% أنهم حصلوا على ما بين 10 درهم و ال SMIG و 33.33% صرحوا أنهم يحصلون على ال SMIG أو أكثر.



الرسم البياني 21

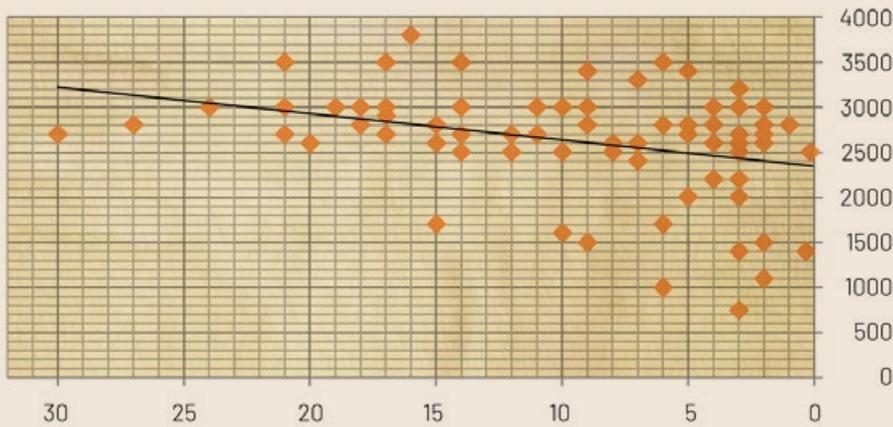
11- الراتب الشهري بالدرهم

فيما يتعلق بالراتب الشهري، نلاحظ في الرسم البياني التالي ووفقاً لما أجاب عليه العمال نرى أن الراتب الأكثر شيوعاً يتحدد ما بين 2250 درهم و 2999 درهم والراتب الأقل شيوعاً يتحدد ما بين 3750 درهم و 4499 درهم.



الرسم البياني 22

من ناحية أخرى، وفيما يتعلق بالراتب نلاحظ علاقة كبيرة وإيجابية بين الراتب الشهري والسنوات التي قضاها في طنجة يصبح الراتب أعلى من المتوسط عندما يكون الأشخاص الذين شملهم استقصاء عاشوا سنوات أكثر في المدينة.



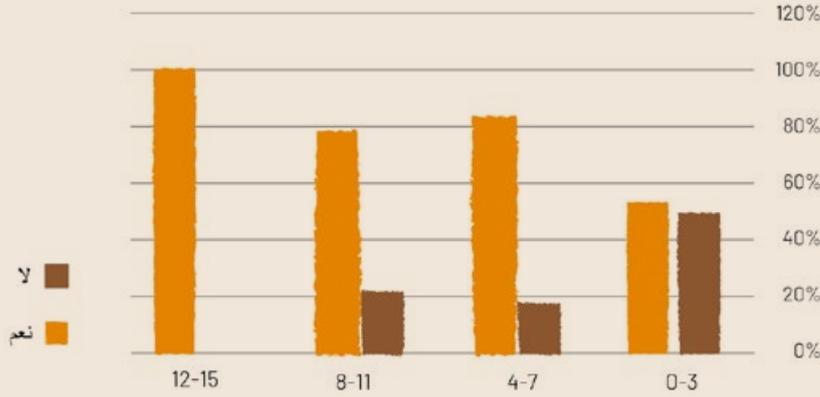
الرسم البياني 23



12- تلقي الأجور دون استقطاعات فيما يتعلق بأفراد الأسرة

بعد التحليل الإحصائي الذي قمنا به، لاحظنا أن هناك علاقة كبيرة بين متغيرات إستلام الراتب دون الإقتطاعات وعامل التغيير لعدد أفراد الأسرة في البيت. فنرى أن كلما زاد عدد الأفراد تزداد أيضا النسبة المئوية لما يتم استلامه من الراتب دون استقطاعات.

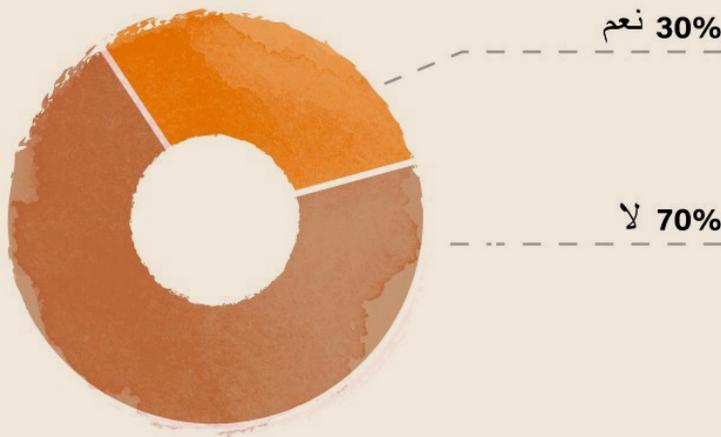
يتم تقديم التحليل كنسبة مئوية من التكرارات النسبية بناءً على عدد أفراد الأسرة.



الرسم البياني 24

13- الأقساط

في ما يتعلق بتلقي الأقساط، 70% من الأشخاص الذين أجابوا قالوا انهم لا يأخذون أي أقساط مقارنة مع 30% منهم الذين قالوا انهم يأخذونها.



الرسم البياني 25

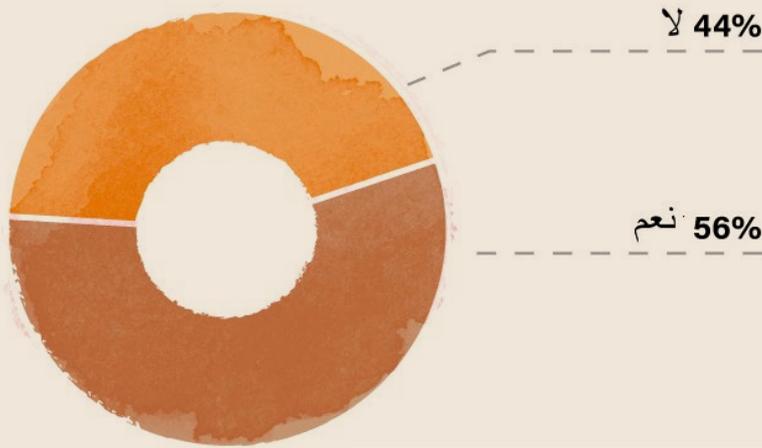


5 فيما يتعلق بحقوق العمل

الضمان الاجتماعي

1- هل يطبق الضمان الاجتماعي؟

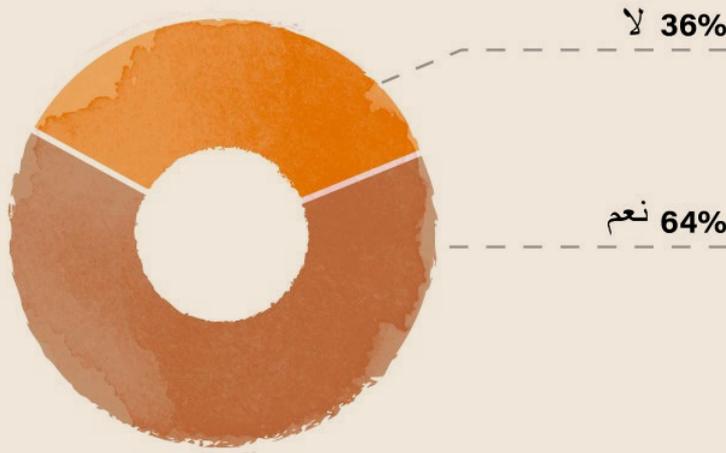
فيما يتعلق بالامتثال بالضمان الاجتماعي، نرى أن من بين الأشخاص الذين أجابوا 56% قالوا ان هناك امتثال و 44% منهم قالوا العكس.



الرسم البياني 26

2- التسجيل في الضمان الاجتماعي

من بين الأشخاص الذين أجابوا على هذا السؤال، 64% قالوا أنهم يوقمون بتسجيلهم في الضمان اجتماعي و36% قالوا العكس.

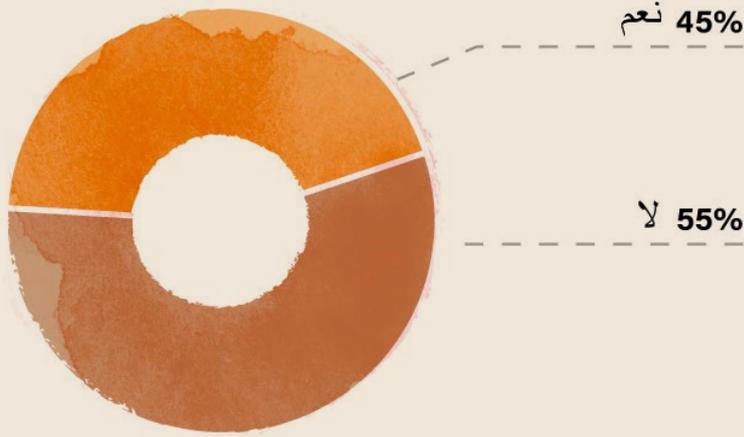


الرسم البياني 27



3- هل تم إعلان أيام العمل بالفعل في الضمان الاجتماعي؟

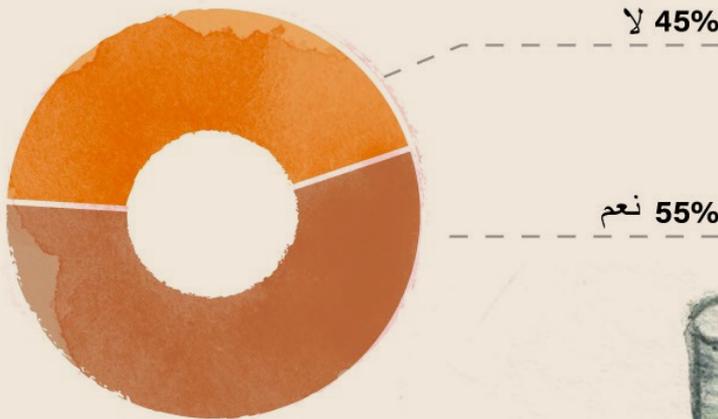
55% من الأشخاص الذين أجابوا قالوا ان ساعات العمل الفعلية غير معلنة بينما 45% منهم قالوا أنه يتم الإعلان عنها.



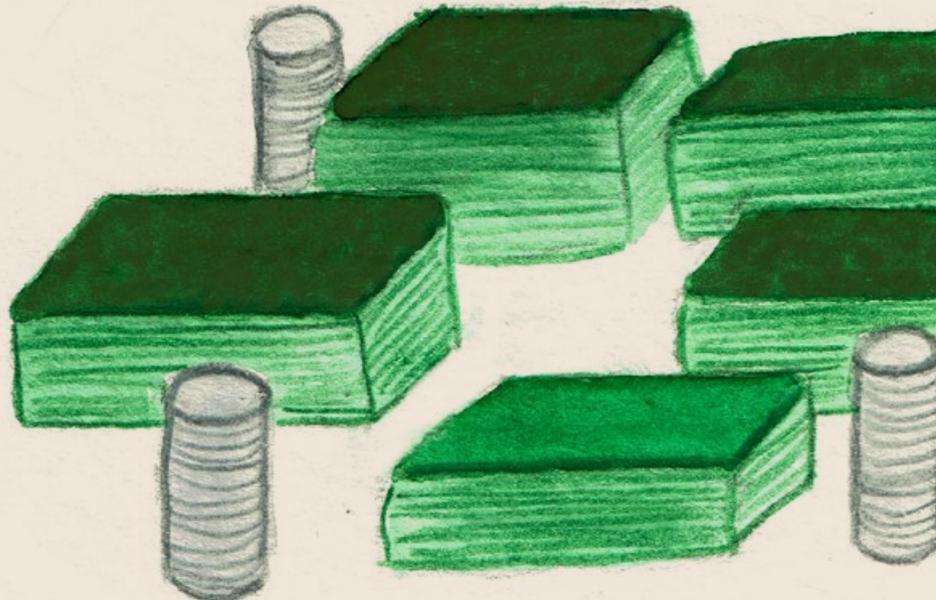
الرسم البياني 28

4- هل تخصم الشركة مبلغ الضمان الاجتماعي من الراتب؟

من بين الأشخاص الذين أجابوا على هذا السؤال 55% يعتقدون أنه يتم خصم هذا المبلغ، في حين أن 45% منهم يعتقدون أنه لا يتم خصم المبلغ المتعلق بالضمان الاجتماعي.



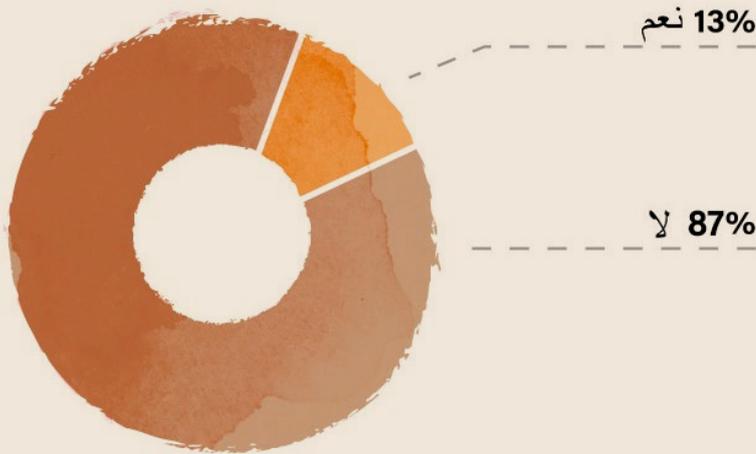
الرسم البياني 29



الحرية النقابية

1- الحرية النقابية

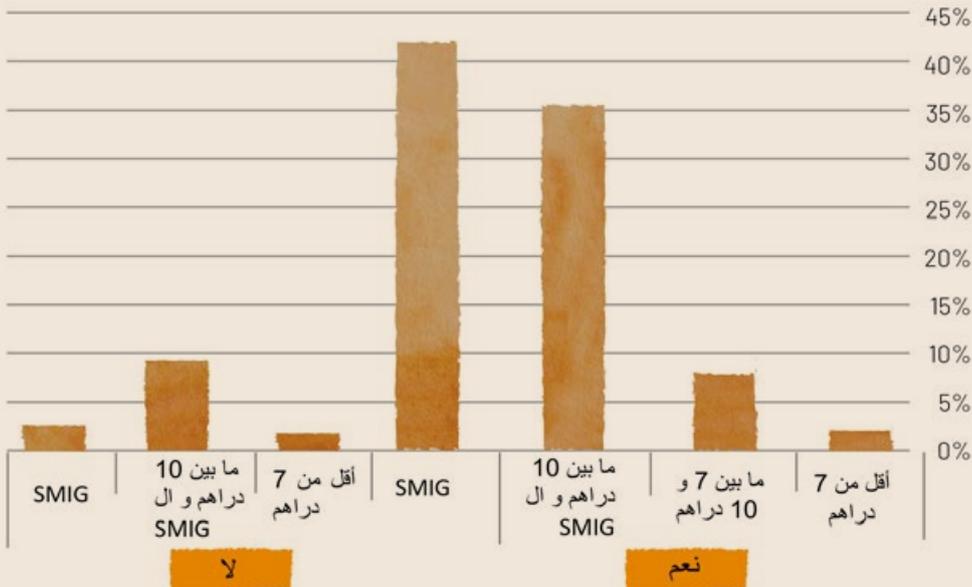
بالنسبة لحرية التنظيم النقابي، فإن 87% من الأشخاص الذين أجابوا على هذا السؤال يعتقدون أنه لا توجد حرية التنظيم النقابي، مقابل 13% منهم الذين يعتقدون أن هذه الحرية تحترم.



الرسم البياني 30

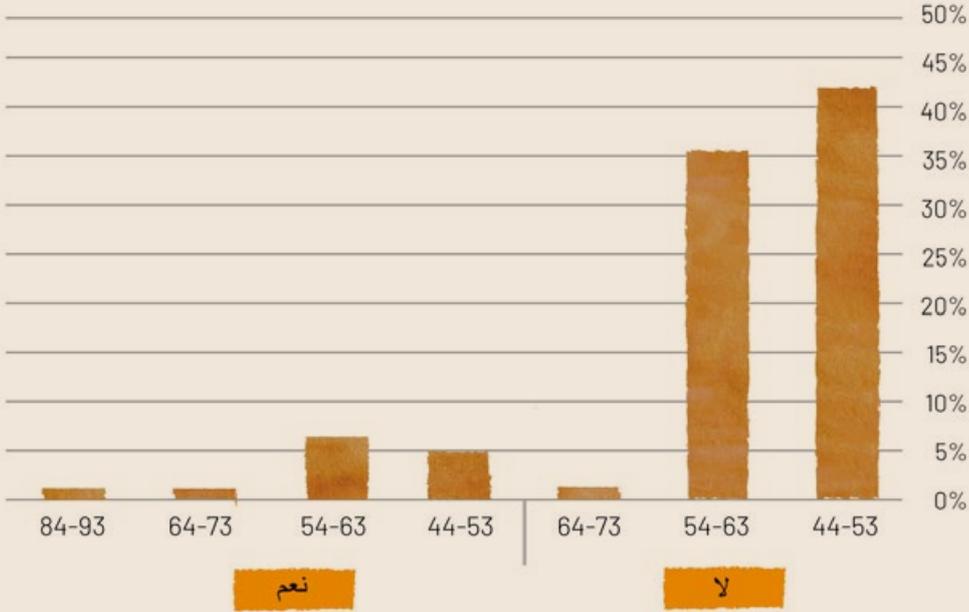
2- العلاقة بين الحرية النقابية والأجر بالساعة وساعات العمل الفعلية

أولاً، نلاحظ أن هناك علاقة كبيرة بين الأجر بالساعة الحرية النقابية. العمال الذين يقولون ان لا توجد حرية نقابية، لديهم رواتب أعلى.



الرسم البياني 31

ثانياً، نلاحظ وجود علاقة خطية كبيرة بين ساعات العمل الفعلية الحرة النقابية. العمال الذين يعتقدون أنه لا توجد حرية نقابية يقومون في المتوسط بساعات أقل في الأسبوع.



الرسم البياني 32

3- عواقب العضوية النقابية

لقد سبق أن رأينا ذلك من قبل فيما يتعلق بنوع عقد العمل. في هذا الشأن ترجمنا أجوبة هذا السؤال بشكل دائم، حيث نرى أن 44% من الأشخاص قالوا إن عواقب الانتماء لنقابات تتمثل في التهديدات والفصل و 31% منهم يقولون أنها تتمثل فقط في التهديدات و 25% يقولون ان هناك احتمال للفصل من العمل.



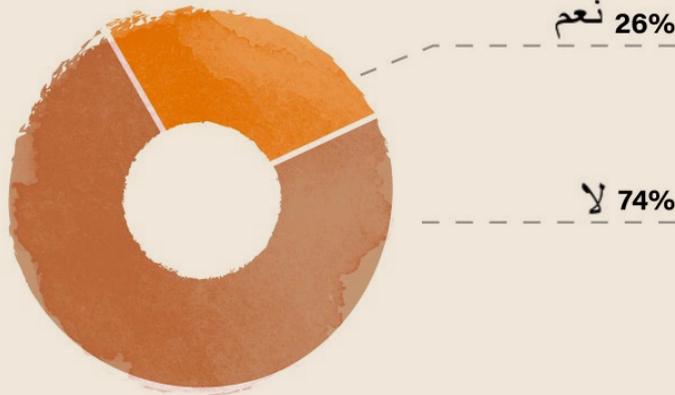
الرسم البياني 33



تشريعات العمل

1- هل يحترم قانون العمل المغربي؟

74% من المستطلعين قالوا ان قانون العمل المغربي لا يحترم، مقارنة ب 26% من الأشخاص الذين قالوا انه يحترم.



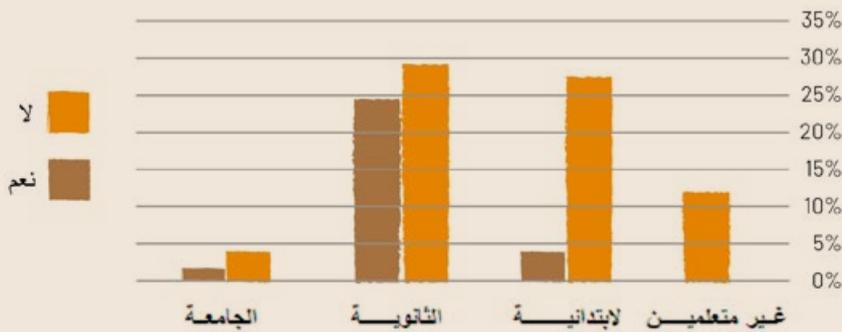
الرسم البياني 34

2- معرفة تشريعات العمل المغربية فيما يتعلق بمستوى التعليم

بعد التحليل الإحصائي الذي قمنا به نلاحظ وجود علاقة خطية كبيرة بين المتغيرات في المعرفة بتشريعات العمل المغربية و عامل تغيير المستوى الدراسي.

توضح لنا العلاقة بين معرفة تشريع العمل المغربي والمستوى الدراسي ما يلي:

- بالنسبة للأشخاص الذين أجابو بأن ليس لديهم دراسات فقد أظهروا أيضًا أنهم لا يعرفون هذا التشريع.
- بالنسبة للأشخاص الذين أجابو بأن لديهم دراسات ابتدائية، فإن أقل من 5% يعرفون التشريع.
- بالنسبة للأشخاص الذين أجابو بأن لديهم دراسات ثانوية، فإن أكثر من 25% لا يعرفون التشريع، في حين أن أكثر من 20% على علم به.
- أخيرًا، بالنسبة للأشخاص الذين أجابو بأنهم لديهم مستوى جامعي، والذين أجابوا على كلا السؤالين، نرى أن أقل من 5% لا يعرفون التشريع وأقل من 3% يعرفون عنه.

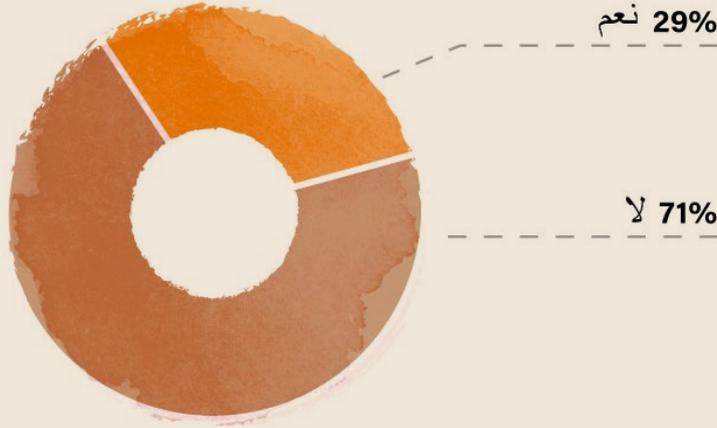


الرسم البياني 35



3- الزي الرسمي

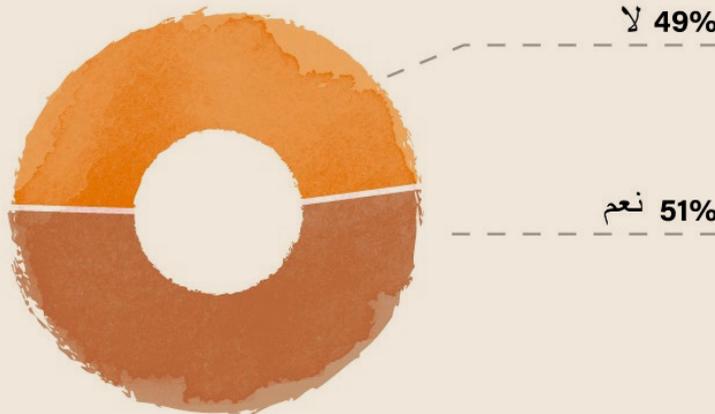
فيما يتعلق بالسؤال عما إذا كان يتم توفير الزي الرسمي في مكان العمل، 71% من الأشخاص أجابوا لا، مقارنة مع 29% الذين أجابوا نعم.



الرسم البياني 36

4- العلاقة بين قانون الأمومة ومدة علاقة العمل

51% من الأشخاص الذين أجابوا إذا كان لديهم حق الأمومة أجابوا نعم و49% أجابوا لا.



الرسم البياني 37

بالنسبة لصلته بعلاقة العمل نلاحظ علاقة خطية كبيرة.

- أغلبية الأشخاص الذين يقولون أن لديهم علاقة عمل غير محدودة يصرحون بأن عندهم الحق في الأمومة، 42% مقابل 31% الذين يقولون العكس.
- أغلبية الأشخاص الذين يقولون أن لديهم علاقة عمل مؤقتة، يصرحون بأن ليس لديهم الحق في الأمومة، 16% مقابل 9%.

| مدة علاقة العمل | لا | نعم | المجموع الكلي |
|-----------------|--------|--------|---------------|
| غير محددة | 31,07% | 42,72% | 73,79% |
| مؤقتة | 17,48% | 8,74% | 26,21% |
| المجموع الكلي | 48,54% | 51,46% | 100,00% |

طاولة 5

5- التدريب في الشركة من المنظور الجنساني

فيما يتعلق بالتدريب المتلقي في الشركة، نلاحظ وجود علاقة خطية كبيرة مع الجنس، وبالتالي:

- أن نسبة 62.50% من النساء لم تتلق أي تدريب.
- مع مراعاة المجموع، ووفقًا للأجوبة نرى أن 86.61% من الأشخاص لم يتلقوا تدريبات من طرف الشركة.

يتم تقديم التحليل كنسبة مئوية من التكرارات النسبية اعتمادًا على ما إذا كانوا قد تلقوا التدريب أم لا.

| المجموع الكلي | الرجل | المرأة | |
|---------------|--------|--------|-----|
| 86.61% | 24.11% | 62.50% | لا |
| 13.39% | 7.14% | 6.25% | نعم |

طاوله 6

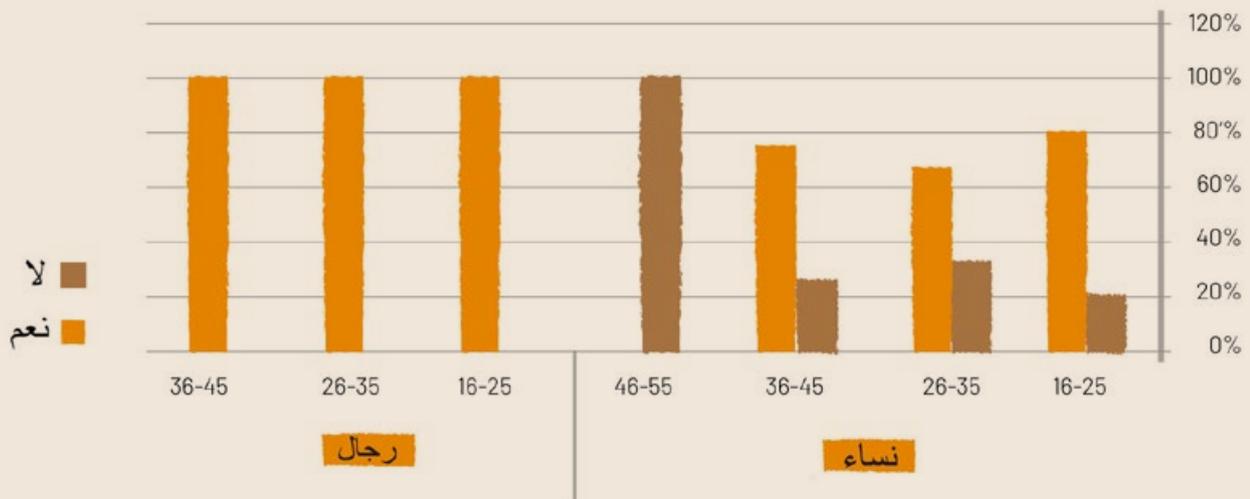
العلاقة بين الجنس والعمر وإذا هناك رغبة في تلقي التدريب

نلاحظ علاقة خطية كبيرة بالنسبة للعلاقة بين الجنس والعمر وإذا هناك رغبة في تلقي التدريب، لذلك يمكننا أن نرى أن وفقًا للرسم البياني التالي:

- أغلبية النساء اللواتي أجابوا و اللواتي تتراوح أعمارهن ما بين 16 و 45 عامًا يرغبن في التدريب، مقارنة بنسبة 100% لدى النساء الأكبر من 45 عامًا.
- بالنسبة للرجال الذين أجابوا على هذا السؤال، نلاحظ أن مجموع 100% يرغبون في تلقي التدريب وهذا بالنسبة لجميع الأعمار.

يتم تقديم التحليل كنسبة مئوية من التكرارات النسبية اعتمادًا على الجنس والعمر.

الرسم البياني 38



1- القطاع

وفقا للأشخاص الذين إستجوبناهم، يتمثل قطاع الانتاج، بنسبة 97.69% في قطاع النسيج و بنسبة 2.31% في قطاع الأحذية.

| القطاع | النسبة |
|---------------|---------|
| النسيج | 97,69% |
| الأحذية | 2,31% |
| المجموع الكلي | 100,00% |

طاوله 7

2- العلامة التجارية

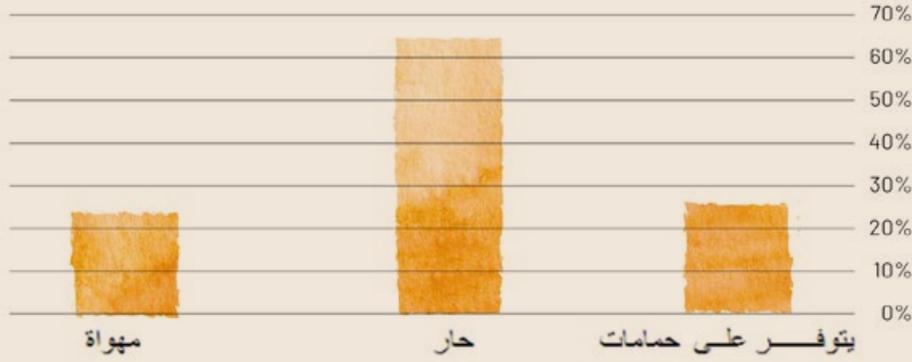
وفقا للأشخاص الذين إستجوبناهم، تعمل ورش العمل لصالح العلامات التجارية التالية:

| العلامة التجارية | النسبة |
|--|---------|
| Barios | 0,77% |
| Bershka | 0,77% |
| DolcePetit | 0,77% |
| Hayat و Univers | 0,77% |
| Indwiko و Zara | 0,77% |
| Jhony | 2,31% |
| Mango | 3,08% |
| Mango و Desigual و Mocateril | 0,77% |
| Mango و Violeta و Bershka | 0,77% |
| Muslim | 0,77% |
| No ho sap | 9,23% |
| Stradivarius | 1,54% |
| Stradivarius و Zara و Bershka و Barcelona و Bacani | 0,77% |
| Violeta و Mango و Zara و Bershka | 0,77% |
| Zara | 35,38% |
| Zara و Bershka | 4,62% |
| Zara و Mango | 20,00% |
| Zara و Mango | 0,77% |
| Zara و Mayora | 0,77% |
| Zara و Stradivarius | 0,77% |
| Zara و Bershka و Mango | 0,77% |
| Zara و bershka و Mayora | 0,77% |
| Zara و Bershka و Stratualas | 0,77% |
| Zara و Corte Inglés و Desigual | 0,77% |
| Zara و Mango و Bershka | 5,38% |
| Zara و Mango و ltlhui | 0,77% |
| Zara و Mango و Pilopaki | 0,77% |
| Zara و Mango و Stradivarius | 0,77% |
| Zara و Mango و Bershka و MassimoDuti | 0,77% |
| Zara و Mango و NafNaf و Stradivarius | 0,77% |
| Zara و Zero و Mango | 0,77% |
| Zero | 0,77% |
| المجموع الكلي | 100,00% |

طاوله 8

3- خصائص مكان العمل

فيما يتعلق بخصائص مكان العمل، وفقاً لأجوبة الأشخاص الذين إستجوبناهم، فإن أكثر من 60% يقولون إن مكان العمل فيه حرارة مرتفعة وأقل من 20% يقولون إن هناك تهوية جيدة. بالنسبة للحمامات، 10% من الأشخاص قالوا ان لديهم حمامات.



الرسم البياني 39

4 - عدد الخطوط في المصنع

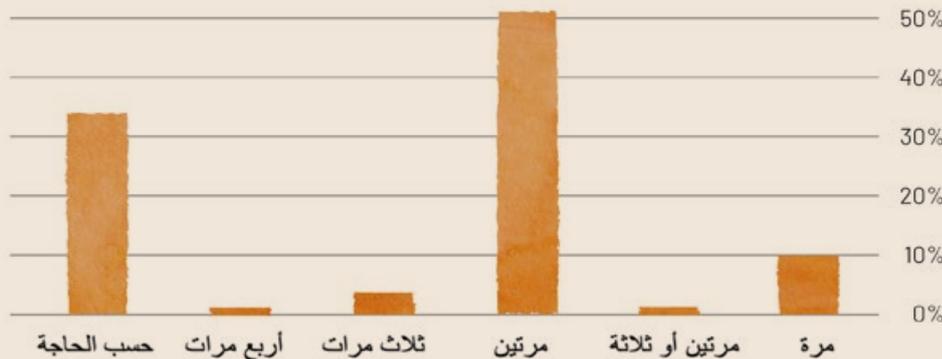
فيما يتعلق بعدد الخطوط التي نجد في ورش العمل، فإن 46% من الأشخاص الذين إستجوبناهم قالوا ان لديهم ما بين 1 و 5 خطوط إنتاج، بينما 38% منهم قالوا ان لديهم ما بين 6 و 10 و 16% قالوا ما بين 11 و 21 خط.



الرسم البياني 40

5- كم مرة يُسمح لهم بالذهاب إلى الحمام؟

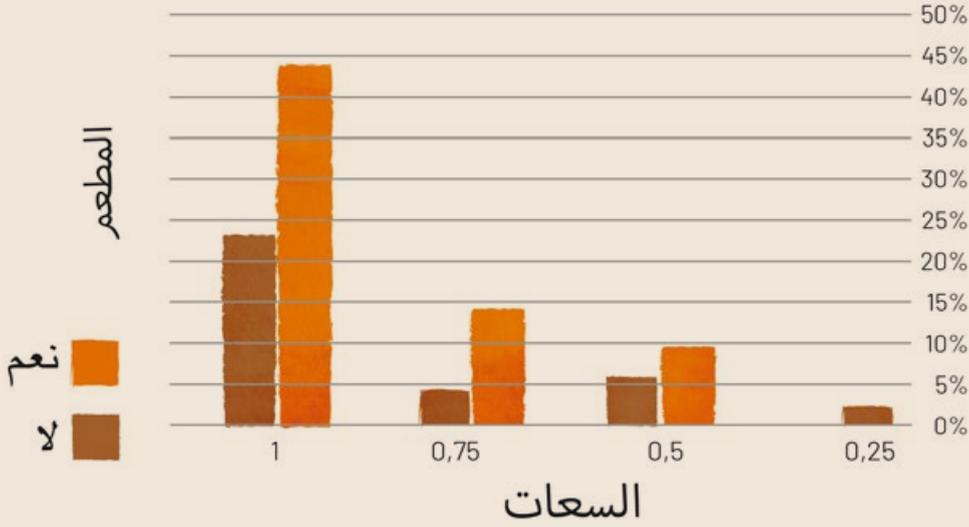
من بين الأشخاص الذين أجابوا، 50% يقولون إن بإمكانهم الذهاب إلى الحمام مرتين وأكثر من 30% قالوا حسب الحاجة و 10% قالوا مرة واحدة. من ناحية أخرى، أقل من 5% منهم قالوا ان يمكنهم الذهاب 3 أو 4 مرات.



الرسم البياني 41

6 - المطعم وفترة الاستراحة

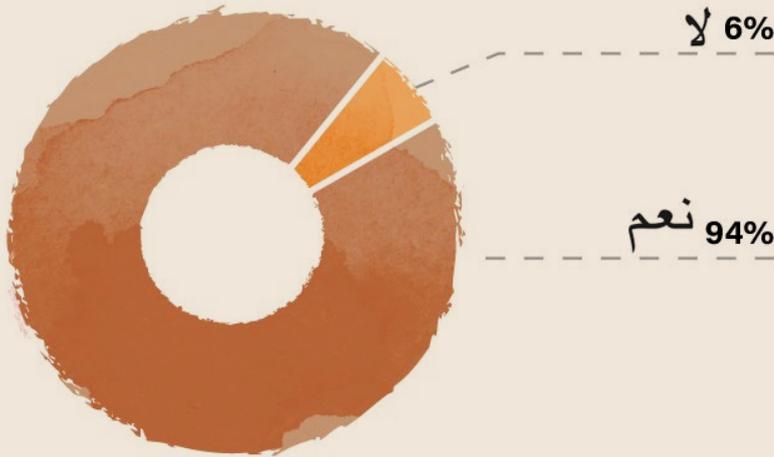
بالنسبة لعامل تغييرالمطعم ومدة الاستراحة، نلاحظ علاقة خطية كبيرة بينهما، فمعظم الذين أجابوا قالوا ان لديهم مطعم (68%) و 67% منهم يقولون ان مدة الاستراحة غالبا ما تكون ساعة.



الرسم البياني 42

7 - مواصلات الشركة

كما يمكننا أن نرى في الرسم البياني التالي، فإن أكثر من 94% من الذين أجابوا قالوا ان لديهم مواصلات في الشركة، مقارنة بـ 6% الذين قالوا العكس.



الرسم البياني 43

8 - حالة مواصلات الشركة وخصمها من الراتب

بالنسبة لهذه المسألة، نلاحظ أن هناك علاقة خطية كبيرة بين حالة المواصلات وخصم سعرها من الراتب، فنرى أن:

- 50% من أولئك الذين يخصم لهم سعر المواصلات والذين يمثلون 85.83% م الأشخاص الذين أجابوا، قالوا ان حالة المواصلات "عادية" وأكثر من 10% قالوا ان "جيدة" و 10% انها "سيئة".
- بالنسبة للأشخاص الذين لا يخصم لهم سعر المواصلات والذين يمثلون 14.17% م الذين أجابوا، فإن أقل من 10% قالوا انها "جيدة".

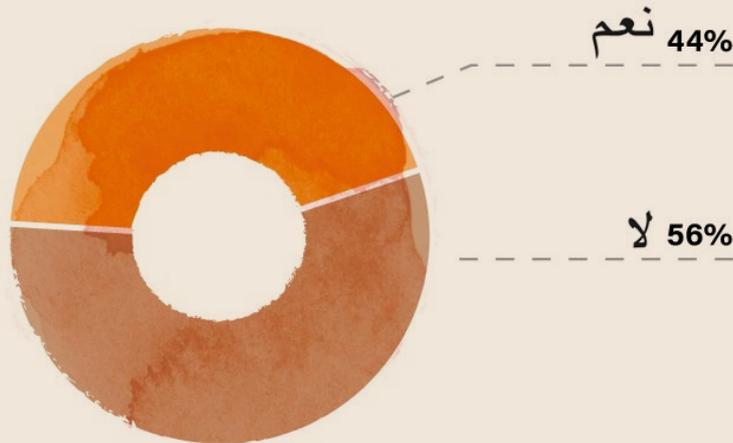


| المجموع الكلي | سيئة | حشد كبير | عادية | جيدة | خصم من الراتب |
|---------------|--------|----------|--------|--------|---------------|
| 85.83% | 12.50% | 0.83% | 56.67% | 15.83% | نعم |
| 14.17% | 0.83% | 0.00% | 5.83% | 7.50% | لا |
| 100.00% | 13.33% | 0.83% | 62.50% | 23.33% | المجموع الكلي |

7 بيانات الشركة/علاقات العمل داخل الشركة

1- العنف في الشركة

من خلال هذا الرسم البياني يمكن أن نرى أنه من بين الأشخاص الذين أجابوا إذا كان هناك عنف في الشركة، 56% يقولون أنه لا يوجد عنف مقابل 44% الذين يقولون أنه يوجد عنف داخل الشركة.



الرسم البياني 44



2 - العنف اللفظي وعلاقته بكيفية الشعور دخل الشركة

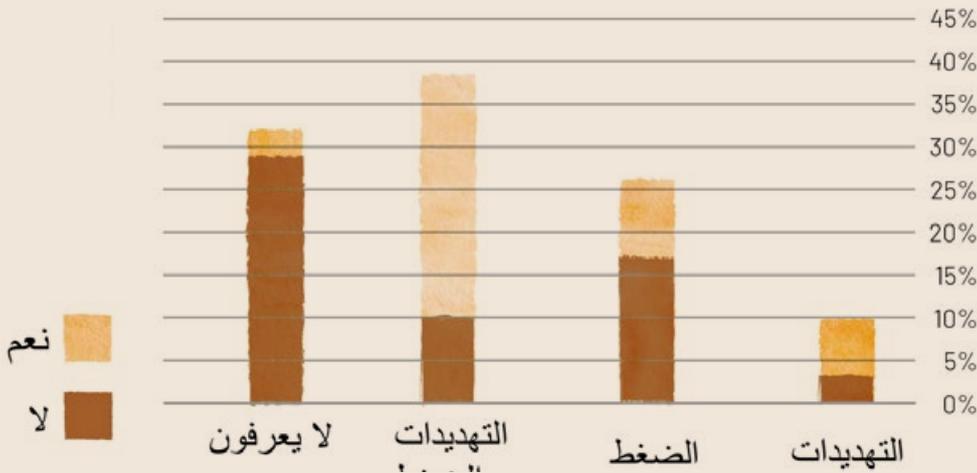
من ناحية، فيما يتعلق بالعنف اللفظي، نلاحظ في الجدول التالي أن الأشخاص الذين أجابوا بنسبة 59.38% يقولون أنه لا يوجد عنف لفظي و40.63% يقولون أنه يوجد.

| | |
|---------------|---------|
| لا | 59,38% |
| نعم | 40,63% |
| المجموع الكلي | 100,00% |

طاولة 10

من ناحية أخرى، بالنسبة لهذه المسألة نلاحظ وجود ارتباط خطي كبير بين متغير العنف اللفظي وكيف يشعرون داخل الشركة وبالتالي نرى ما يلي:

- الأشخاص الذين أجابوا أنهم يعتقدون أن هناك عنفاً لفظياً في الشركة، فإنهم يشعرون أيضاً بالضغط أو التهديد داخل الشركة.
- من ناحية أخرى، الأشخاص الذين لم يجيبوا إذا كان هناك ضغط أو تهديدات داخل الشركة هم من يعتقدون أن لا يوجد عنف لفظي في الشركة.



الرسم البياني 45

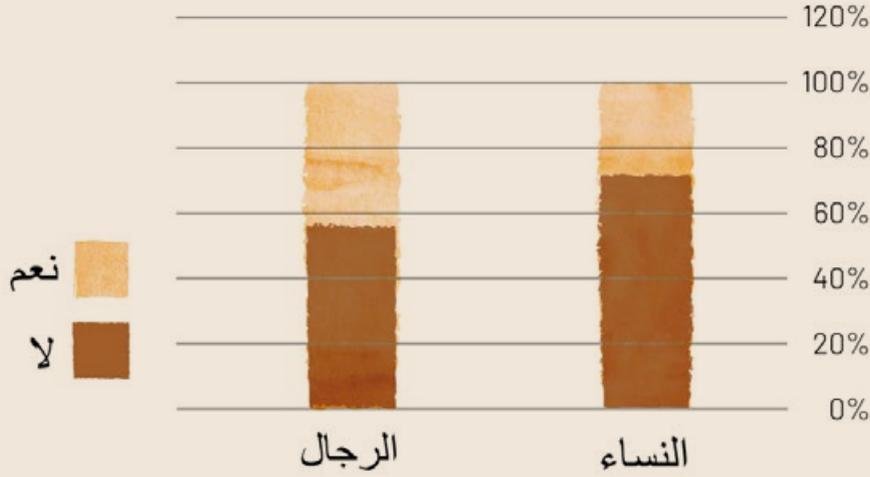
3 - التحرش الجنسي من المنظور الجنساني

بالنسبة للتحرش الجنسي، كما نرى في الجدول التالي فإن 66.41% من الأشخاص الذين أجابوا يعتقدون أنه لا يوجد تحرش جنسي و 33.59% يقولون أنه يوجد.

| | |
|---------------|---------|
| لا | 66,41% |
| نعم | 33,59% |
| المجموع الكلي | 100,00% |

طاولة 11

في هذه الحالة، نعتقد أنه من المهم تحليل أيضًا التحرش الجنسي من المنظور الجنساني. فنلاحظ أنه في ما يخص النساء، أكثر من 70% منهم يقولون أنه لا يوجد تحرش جنسي داخل الشركة وبالنسبة للرجال أكثر من 55% أجابوا أنه لا يوجد تحرش جنسي داخل الشركة.



الرسم البياني 46

4 - العلاقات الشخصية وإذا يمكن انشاء علاقة الصداقة داخل الشركة

فيما يتعلق بهذا السؤال، نلاحظ وجود علاقة خطية كبيرة بين متغير العلاقات الشخصية وإذا يمكن انشاء علاقة الصداقة داخل الشركة، فيمكننا إذن استخراج ما يلي:

- الأشخاص الذين يعتبرون أن هناك علاقات جيدة بين الأشخاص يعتبرون أيضًا (أكثر من 70%) أن هناك علاقات ودية.
- الأشخاص الذين يعتبرون أن العلاقات عادية أو سيئة يعتبرون في (أكثر من 50%) أن علاقات الصداقة غير موجودة أو تقع فقط في بعض الأحيان.



الرسم البياني 47

DRET A PROTESTAR!!

protecció
LABORAL
i 
SOCIAL

SALARIS
DIGNES

salubritat
i
seguretat

llibertat
SINDICAL

DRETS
LABORALS

RESPECTE
PER A LES
TREBALLADORES



الاستنتاجات

في الأسطر التالية، سنقدم سلسلة من الاستنتاجات بشأن المتغيرات التي تم تحليلها وفقاً لظروف العمل وصعوبات العمال في قطاع النسيج والأحذية المغربي وبالتالي بإنشاء موجز بيانات العمال و العائلات في هذين القطاعين.

أولاً، بعد تحليل واستخلاص المعلومات، نلاحظ أن أكثر من 80% من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع يقولون أن شركاتهم تعمل لصالح *INDITEX* (وتحديداً *Zara* و *Bershka* و *Stradivarius*) و نصف هؤلاء الأشخاص يقولون أنهم يعملون أيضاً لصالح *Mango* و *Violeta* (هذه الثانية تعتبر تابعة للشركة الأولى). ما تبقى من العلامات التجارية التي ذكروها الذين سألناهم فقط يمثل نسبة لا تتجاوز 5%.

ثانياً، بالنظر إلى البيانات السابقة، يمكننا إنشاء موجز بيانات للعمال و العائلات مع مراعاة التالي: البيانات الاجتماعية والراتب والضمان الاجتماعي والحرية النقابية كمتغيرات ذات أهمية في هذا الإنشاء. لذلك، وفقاً لأجوبة الأشخاص الذين شملهم استقصاء نحدد موجز بياناتهم كما يلي:

من وجهة نظر القطاع الاجتماعي:

- معظمهم من النساء، أي يمثلون نسبة 68.38% من العمال و يمثل الرجال نسبة 31.62%.
- الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 25 عاماً يصرحون أن ليس لديهم مستوى دراسي عالي. تمثل الثانوية المستوى الدراسي الأكثر شيوعاً مع نسبة 53% من المجموع.
- 72% من الأشخاص يجهلون تشريعات العمل المغربية.
- 44% من الأشخاص يعملون منذ 5 سنوات أو أقل و 20% منهم بين 10 و 15 سنة و 18% منهم بين 15 و 20 سنة و 18% منهم أكثر من 15 سنة.
- 79% من الأشخاص لديهم 5 سنوات من الأقدمية في الشركة و 17% بين 5 و 10 سنوات و 4% منهم 10 سنوات أو أكثر.
- من بين 86% من الأشخاص الذين لم يتلقوا تدريبات في الشركة، 62% نساء و 24% رجال.



من وجهة نظر التعاقدية والراتب وساعات العمل

- 70% من الأشخاص يشيرون إلى أنهم ليس لديهم عقد عمل.
- فيما يتعلق بمدة علاقة العمل، فإن 75% يشيرون إلى أنها غير محددة مقابل 25% ممن صرحوا بأنها مؤقتة.
- يوم العمل العادي وفقاً للتشريع المغربي يتضمن 44 ساعة، ولكن 53% من العمال يشيرون إلى أنهم يعملون ما بين 44 و 54 ساعة في الأسبوع و 45% بين 54 و 63 ساعة في الأسبوع و 2% بين 64 و 93 ساعة في الأسبوع.
- يتبين أن كلهم (100%) يحصلون على أجر بالساعة يساوي أو يقل عن الحد الأدنى للراتب المهني (SMIG).
- الشركات ذات أعلى عدد من العمال لديها متوسط راتب أعلى.
- 70% من العمال يقولون إن ليس لديهم قسط.
- 87.12% يحصلون على رواتبهم شهرياً و 12% في منتصف الشهر.

من وجهة نظر السلامة والنظافة والبيئة في مكان العمل:

- أكثر من 75% يشعرون بالتعب في العمل "في أغلب الأحيان".
- 44% يعتقدون أنه يوجد عنف في الشركة.
- 40% يقولون أن يوجد عنف لفظي في الشركة.
- 30% من النساء و 44% من الرجال يشيرون إلى وجود تحرش جنسي داخل الشركة.
- حوالي 70% يقولون أنهم تلقوا ضغوطاً أو تهديدات في مكان العمل.
- على الرغم من أنه يتم توفير خدمة النقل لمعظمهم (94%) من قبل الشركة، فيتم خصم هذه الخدمة من راتب 85% من العاملين.
- 68% من العمال لديهم مطعم في مكان العمل ومدة الاستراحة الأكثر شيوعاً هي ساعة واحدة لـ 67% من العمال.
- أكثر من 60% يقولون إن في مكان العمل توجد حرارة مرتفعة.
- 71% يشيرون إلى عدم وجود زي موحد في العمل.

من وجهة نظر حقوق العمال والنقابات:

- 87% يعتقدون أنه لا توجد حرية انشاء النقابات.
- 74% يعتقدون أن قانون العمل المغربي لا يحترم.
- جميعهم (100%) يقولون إن عواقب الانضمام إلى النقابات تنطوي على تلقي تهديدات و/أو الفصل.
- 49% يشيرون إلى عدم تمتعهم بحقوق الأمومة.

Setem