

رسم خرائط لعمليات إسمنت هايدلبرغ ولافارج-هولسيم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



باربرا كيوبر

ديانا كيروز

ميشيل ريمرسما

جيروين والسترا

لينيا ويكستروم

30 أكتوبر 2020



profundo
RESEARCH & ADVICE

حول هذا التقرير

تم إعداد هذا التقرير من قبل الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب نيابة عن اتحاد نقابات عمال هولندا كجزء من برنامج نقابات العمال التعاوني 2017-2020 لرسم خريطة لأنشطة إسمنت هايدلبرغ ولافارج-هولسيم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. كما يبحث التقرير في أصحاب المصلحة الماليين في الشركتين؛ وامتثال العمالة في مجموعة مختارة من مصانع الأسمنت في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

حول بروفونديو

من خلال البحث والمشورة العميقة، تهدف بروفونديو إلى تقديم مساهمة عملية في عالم مستدام وعدالة اجتماعية. تأتي الجودة في المقام الأول بهدف تلبية احتياجات عملائنا. من الناحية الموضوعية، نركز على سلاسل السلع، القطاع المالي، والمسؤولية الاجتماعية للشركات. يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول بروفونديو على www.profundo.nl.

تأليف

أجرى البحث وكتابة هذا التقرير كل من باربرا كيوبر، ديانا كويروز، ميشيل ريميرسما، جيروين والسترا، ولينيا ويكستروم. الاقتباس الصحيح من هذه الوثيقة: كيوبر وآخرون. (2020 ، فبراير)، إسمنت هايدلبرغ ولافارج-هولسيم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، أمستردام، هولندا: بروفونديو.

صورة غلاف الصفحة الأولى:

شكر وتقدير

يتقدم المؤلفون بالشكر إلى وسيم ريفي، جميع النقابات المحلية التابعة للاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب في الأردن، مصر، ولبنان التي ساعدت في تسهيل الزيارات إلى مصانع الأسمنت في البلدان المختارة.

تتصل

تلاحظ بروفونديو أكبر قدر ممكن من العناية في جمع المعلومات وصياغة المنشورات، لكنها لا تضمن أن هذا التقرير كامل. لا تتحمل بروفونديو أي مسؤولية عن الأخطاء في المصادر المستخدمة، ولا عن التغييرات بعد تاريخ النشر. يتم تقديم التقرير لأغراض إعلامية، لا يجب قراءته على أنه يوفر موافقات، إقرارات، أو ضمانات من أي نوع على الإطلاق. لن تتحمل بروفونديو أي مسؤولية عن الأضرار الناشئة عن استخدام هذا المنشور.

الفهرس

2	المقدمة	2
3	الفصل الأول: المنهجية	3
3	1.1 منهجية البحث المالي	3
3	1.1.1 شركات مختارة	3
3	1.1.2 أنواع التمويل	3
5	1.1.3 مساهمات تمويل المؤسسات المالية	5
5	1.1.4 الإطار الزمني	5
5	1.1.5 مصادر البيانات	5
6	1.2 البحث المكتبي	6
6	1.2.1 النطاق	6
6	1.2.2 منهج البحث	6
6	1.3 بحث ميداني	6
6	1.3.1 اختيار المشاريع للبحث الميداني	6
7	1.3.2 جمع البيانات	7
8	1.3.3 تقييم امتثال العمل	8
10	الفصل الثاني: أصحاب المصالح المالية في إسمنت هايدلبرغ ولافارغ-هولسيم	10
10	2.1 الدائنون	10
14	2.2 المستثمرون	14
15	2.2.1 استثمارات المستثمرين من المؤسسات العادية	15
20	2.2.2 استثمارات صناديق التقاعد الهولندية	20
20	2.2.3 استثمارات من قبل مؤسسات مالية مختارة أخرى	20
21	2.2.4 استثمارات من قبل مؤسسات مالية مختارة أخرى	21
22	الفصل 3 إسمنت هايدلبرغ	22
22	3.1 أنشطة الشركة	22
24	3.1.1 مصر	24
26	3.1.2 المغرب	26
28	3.1.3 الأراضي الفلسطينية المحتلة	28
29	3.2 تقييم سياسة العمل وحقوق الإنسان	29
31	3.2.1 شركة السويس للأسمنت – مصر	31
31	3.2.2 إسمنت هايدلبرغ المغرب	31

32.....	هايدلبرج، فلسطين وهانسون إسرائيل	3.2.3
32.....	الثغرات وأوجه القصور في السياسات	3.2.4
32.....	الخلافات في الدول المختارة	3.3
32.....	مصر	3.3.1
32.....	المغرب	3.3.2
33.....	الأراضي الفلسطينية المحتلة	3.3.3
33.....	تقييم امتثال العمل: إسمنت هايدلبرغ	3.4
33.....	مصنع السويس للأسمنت	3.4.1
35.....	استنتاجات من تقييم الامتثال للعمل	3.4.2
37.....	الفصل 4 لافارج هولسيم	
37.....	أنشطة الشركة	4.1
38.....	منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	4.2
41.....	الجزائر	4.2.1
41.....	مصر	4.2.2
41.....	العراق	4.2.3
43.....	الأردن	4.2.4
44.....	لبنان	4.2.5
45.....	المغرب	4.2.6
46.....	تقييم سياسة العمل وحقوق الإنسان	4.3
50.....	الجزائر	4.3.1
51.....	مصر	4.3.2
51.....	لبنان	4.3.3
52.....	المغرب	4.3.4
53.....	العراق	4.3.5
53.....	الأردن	4.3.6
53.....	الثغرات وأوجه القصور في السياسات	4.3.7
54.....	الخلافات في البلدان المختارة	4.4
54.....	الجزائر	4.4.1
54.....	مصر	4.4.2
54.....	العراق	4.4.3
55.....	الأردن	4.4.4

56.....	لبنان	4.4.5
56.....	المغرب	4.4.6
56.....	تقييم الامتثال العمالي لافارج-هولسيم	4.5
56.....	لافارج مصر - السخنة	4.5.1
59.....	مصنع لافارج الاردن للأسمنت الفحيص	4.5.2
60.....	مصنع لافارج للخرسانة الأردنية صويلح	4.5.3
62.....	مصنع لافارج للأسمنت الاردني الرشادية	4.5.4
64.....	هولسيم لبنان S.A.L.مصنع شكا	4.5.5
67.....	استنتاجات بشأن تقييمات الامتثال للعمل في خمس مصانع لافارج-هولسيم...	4.5.6
70	الفصل 5 التوصيات	
70.....	التعامل مع لافارج-هولسيم و إسمنت هايدلبرغ	5.1
71.....	تعزيز الحضور النقابي والعضوية في قطاع الأسمنت	5.2

المقدمة

تم إعداد هذا التقرير من قبل الإتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب. يجب أن يساعد هذا التقرير المنظمة في تحديد أصحاب المصلحة الماليين لشركتي أسمنت هايدلبرغ ولافارج-هولسيم، وعملياتها التجارية في بلدان مختارة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. يهدف البحث إلى تعزيز الدعم الدولي للإتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب من أجل تحسين ظروف العمل في قطاع الأسمنت.

تم اختيار الشركات لأنها رائدة في المنطقة وكذلك في السوق العالمية. وصلت لافارج-هولسيم إلى مستوى جديد من خلال الدمج بين مجموعات لافارج وهولسيم في عام 2015، وتعتبر الآن أكبر منتج متعدد الجنسيات للأسمنت في العالم. مع ذلك، لا يزال يُنظر إلى المجموعة على أنها في حالة تماسك وعدم استقرار. أجبرت شركتا لافارج وهولسيم بعد الاندماج على بيع أصول في بلدان مختلفة امتثالاً لتشريعات المنافسة المحلية. استمرت مبيعات الأصول منذ اكتمال الاندماج، حيث تسعى المجموعة إلى تبسيط عملياتها في سوق دولي تنافسي. تعد أسمنت هايدلبرغ أيضاً واحدة من أكبر شركات مواد البناء في العالم والمرتبة الأولى في الإنتاج الكلي، المرتبة 2 في الأسمنت، ورقم 3 في الخرسانة الجاهزة. رفعت المجموعة التي تتخذ من ألمانيا مقراً لها تصنيفات الطاقة الإنتاجية العالمية للأسمنت في عام 2016 عندما استحوذت على منافستها الإيطالية ايتاليسمنتى واحتفظت بهذا المركز منذ ذلك الحين. على عكس ما حدث في حالة لافارج-هولسيم، تم تعزيز أسمنت هايدلبرغ بأصولها الجديدة ولم يكن عليها سوى بيع عدد قليل جداً من المصانع بسبب مشكلات المنافسة.

الهدف من البحث هو تقديم لمحة عامة عن الأنشطة التجارية ومسح مثير للجدل حول أسمنت هايدلبرغ و لافارج-هولسيم كأساس للقيام بحملات ضغط ودعم في المستقبل فيما يتعلق بأنشطة الشركات والتزامات حقوق العمال.

يركز البحث على شركتي الأسمنت الرائدتين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ، مجموعة أسمنت هايدلبرغ (ألمانيا) ولافارج-هولسيم (سويسرا) ويركز بشكل أساسي على أنشطتهما التجارية في البلدان والأقاليم التالية:

- الجزائر؛
- مصر؛
- العراق؛
- الأردن؛
- لبنان؛
- ليبيا؛
- المغرب، بما في ذلك الصحراء الغربية؛
- الأراضي الفلسطينية المحتلة؛
- سوريا؛
- تونس؛
- اليمن.

في هذا التقرير، يتم تقديم البيانات المالية للفترة من يناير 2013 إلى يوليو 2019، بناءً على مجموعة أوسع من البيانات عن الفترة من يناير 2008 إلى يوليو 2019. تشمل الأدوات المالية التي تم بحثها القروض، إصدارات السندات، إصدارات الأسهم، حيازات السندات والأسهم. قد تم إيلاء اهتمام خاص لإيجاد تمويل للمشاريع، مع بذل جهد إضافي للعثور على تمويل من المؤسسات المالية الدولية. منهجية البحث، بما في ذلك شرح المصطلحات المستخدمة، موصوفة في الفصل الأول من التقرير.

علاوة على ذلك، تم تقييم سياسات العمل وحقوق الإنسان في إسمنت هايدلبرغ ولافارج-هولسيم. تمت مقارنة هذه السياسات مع الحد الأدنى بالمعايير القانونية للقانون الوطني والدولي. كما تمت مقارنة السياسات بمعايير منظمة العمل الدولية. تم تحديد ووصف الثغرات وأوجه القصور في سياسات الشركات. يوفر التحليل الناتج نظرة ثاقبة على مستوى وعي الشركات واستعدادها لتطبيق معايير حقوق العمال. بالإضافة إلى ذلك، يؤدي هذا التحليل إلى تحديد الثغرات وأوجه القصور في سياسات شركات الأسمنت. تم تنظيم التقرير على النحو التالي: يعرض الفصل الثاني النتائج المتعلقة بالدائنين والمستثمرين في الشركات المختارة. الفصل 3 يحلل سياسات إسمنت هايدلبرغ، الفصل 4 سياسات لافارج-هولسيم. أخيراً، في الفصل الخامس، يتم تقديم التوصيات.

الفصل الأول: المنهجية

1.1 منهجية البحث المالي

يتضمن القسم الشركات المختارة التي تم البحث عنها. يسرد لائحة المؤسسات المالية المحلية التي تم بحثها. علاوة على ذلك، فإنه يحدد الإطار الزمني للبحث؛ يصف أنواع التمويل المدرجة في الدراسة؛ يصف كيفية احتساب مساهمات المؤسسات المالية في الصفقات عند الضرورة، ويختتم بإدراج المصادر المستخدمة في البحث المالي.

1.1.1 شركات مختارة

في هذا البحث، تم بحث التدفقات المالية إلى إسمنت هايدلبرغ، لافارج-هولسيم والنقابات الأعضاء.

من بين هذه الشركات المذكورة، كانت شركات المجموعة، الشركات القابضة، والمركبات المالية في جميع أنحاء العالم هي نطاق هذا البحث. تمت دراسة النقابات الأعضاء ذات الصلة في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (النقابات الأعضاء، عندما تكون موجودة في بلدان أخرى) بمزيد من التفصيل. بالتالي فهي أيضاً جزء من نطاق البحث. تم استبعاد النقابات الأعضاء غير ذات الصلة داخل دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (التي ليس لها عمليات تجارية في قطاع الأسمنت). كما تم استبعاد جميع النقابات الأعضاء الأخرى خارج دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، سواء كانت ذات صلة أم لا.

1.1.2 أنواع التمويل

يمكن للبنوك التي تمول الشركات المختارة أن تشارك من خلال نوعين من التمويل: الائتمان والاستثمار. عندما تقدم المؤسسات المالية الائتمان، يمكن أن يكون من خلال القروض أو الاكتتاب في الأسهم أو إصدارات السندات. الاستثمار، من ناحية أخرى، هو عندما تستثمر المؤسسات المالية في حقوق ملكية الشركة وديونها من خلال امتلاك أسهم أو سندات. يلخص هذا القسم الأنواع المختلفة للتمويل، كيف تم البحث فيها والآثار المترتبة على الدراسة.

القروض

أسهل طريقة للحصول على الديون هي اقتراض المال. في معظم الحالات، يتم اقتراض الأموال من البنوك التجارية. يمكن أن تكون القروض قصيرة الأجل أو طويلة الأجل بطبيعتها. القروض قصيرة الأجل (مثل الائتمانات التجارية، الحسابات الجارية، واتفاقيات التأجير) لها أجل استحقاق أقل من عام. يتم استخدامها في الغالب كرأس مال عامل للعمليات اليومية. غالباً ما يتم توفير الديون قصيرة الأجل من قبل بنك تجاري واحد، الذي لا يطلب ضمانات كبيرة من الشركة.

القرض طويل الأجل له أجل استحقاق لا يقل عن سنة واحدة، لكن في كثير من الأحيان من ثلاث إلى عشر سنوات. قروض الشركات طويلة الأجل مفيدة بشكل خاص لتمويل خطط التوسع، التي لا تولد مكافآت إلا بعد فترة زمنية معينة. يمكن استخدام عائدات قروض الشركات في جميع أنشطة الشركة. يتم تقديم القروض طويلة الأجل في كثير من الأحيان عن طريق نقابة القروض، هي مجموعة من البنوك يجمعها واحد أو أكثر من البنوك القائمة على الترتيب. لن يقوم اتحاد القروض بالتوقيع على اتفاقية القرض إلا إذا كان بإمكان الشركة تقديم ضمانات معينة بأن الفوائد والسداد على القروض سيتم الوفاء بها. غالباً ما تستخدم قروض الشركات كتمويل مشروع (قرض مخصص لمشروع معين) أو كأغراض عامة للشركة أو رأس مال عامل. في بعض الأحيان، يتم الإبلاغ عن استخدام عائدات القرض كأغراض عامة للشركة عندما يتم استخدامها لمشروع معين. من الصعب التأكد من هذا.

علاوة على ذلك، هناك نوع آخر من القروض هو تسهيل ائتماني متجدد. يوفر التسهيل الائتماني المتجدد للشركة خيار الحصول على قرض من أحد البنوك (أو في كثير من الأحيان: نقابة مصرفية) عندما يكون لديها حاجة تمويلية ملحة. إنه مشابه لبطاقة الائتمان. يمكن للشركات استخدام المرفق الدوار حتى حد معين، لكن ليس عليهم ذلك. غالباً ما يتم إبرام الاعتمادات المتجددة لمدة خمس سنوات ثم يتم تجديدها، لكن العديد من الشركات تعيد التفاوض على تسهيلات الائتمان الدائر كل عام مع نفس النقابة المصرفية. المبالغ، أسعار الفائدة، الرسوم، والبنوك المشاركة يمكن أن تتغير قليلاً كل عام. نظراً لأن الصحافة المالية تتحدث غالباً عن عمليات إعادة التفاوض هذه للشركات الأكبر، فقد يثير ذلك الانطباع بأن البنوك تقرض مبالغ ضخمة من المال لنفس الشركة كل عام. لكن: هذا يتعلق بإعادة التفاوض بشأن نفس التسهيلات بشكل أساسي، بالكاد يتم استدعاء تسهيل ائتماني متجدد للحصول على قرض. ضمن نطاق هذا البحث، يتم احتساب التسهيلات الائتمانية الدوارة لكل مرة يتم تجديدها.

على الرغم من أن التسهيلات الائتمانية الدوارة لا يتم طلبها بشكل كامل دائماً، إلا أن نقابة البنوك التي تقدم التسهيلات ملزمة بتوفير المبلغ بالكامل عندما يطلبه الشركة. لذلك، حتى لو لم تستخدم الشركة التسهيلات مطلقاً، فإن البنوك كانت لا تزال منخرطة مع الشركة خلال فترة التسهيل الائتماني المتجدد وكانت ستزود الشركة بالمال عندما طلبت ذلك.

إصدارات الأسهم

يتيح إصدار الأسهم في البورصة للشركة زيادة حقوق الملكية من خلال جذب عدد كبير من المساهمين الجدد أو زيادة حقوق الملكية من مساهمها الحاليين.

عندما تعرض شركة ما أسهمها في البورصة لأول مرة، فإن هذا يسمى العرض العام الأولي. عندما يتم تداول أسهم الشركة بالفعل في البورصة، فإن هذا يسمى العرض الثانوي للأسهم الإضافية. لترتيب اكتتاب عام أو عرض ثانوي، تحتاج الشركة إلى مساعدة واحد أو أكثر من البنوك (الاستثمارية)، التي ستروج للأسهم وتجد المساهمين. بالتالي فإن دور البنوك الاستثمارية في هذه العملية مهم.

دور البنك الاستثماري مؤقت. يشتري البنك الاستثماري الأسهم في البداية ثم يروج للأسهم ويجد المساهمين. عندما يتم بيع جميع الأسهم المصدرة التي قامت المؤسسة المالية بتأمينها، لم تعد مدرجة في الميزانية العمومية أو محفظة المؤسسة المالية. مع ذلك، فإن المساعدة التي تقدمها المؤسسات المالية للشركات في إصدار الأسهم أمر بالغ الأهمية. إنها توفر للشركة إمكانية الوصول إلى أسواق رأس المال، وتوفر ضماناً بأنه سيتم شراء الأسهم بسعر أدنى محدد مسبقاً.

إصدارات السندات

أفضل وصف لإصدار السندات هو قطع قرض كبير إلى قطع صغيرة وبيع كل قطعة على حدة. يتم إصدار السندات على نطاق واسع من قبل الحكومات، لكن أيضاً من قبل الشركات. مثل الأسهم، يتم تداول السندات في البورصة. لإصدار السندات، تحتاج الشركة إلى مساعدة واحد أو أكثر من البنوك (الاستثمارية) التي تضمن مبلغاً معيناً من السندات. الاكتتاب ساري المفعول، الشراء بقصد البيع للمستثمرين. مع ذلك، في حالة فشل البنك الاستثماري في بيع جميع السندات التي قام بتأمينها، سينتهي به الأمر إلى امتلاك السندات.

إدارة الأسهم

يمكن للمستثمرين المؤسسيين، مثل البنوك، شركات التأمين، صناديق التقاعد ومديري الأصول، من خلال الصناديق التي يديرونها، شراء أسهم شركة معينة مما يجعلهم مالكيين جزئياً للشركة. هذا يعطي البنك تأثيراً مباشراً على استراتيجية الشركة. يعتمد حجم هذا التأثير على حجم المساهمة.

نظراً لأن المؤسسات المالية تقرر بنشاط في أي القطاعات والشركات تستثمر فيها، يمكن أن تؤثر على استراتيجية أعمال الشركة، فإن هذا البحث سوف يبحث في ملكية المؤسسات المالية للشركات المختارة. الأسهم ذات الصلة فقط للشركات المدرجة في البورصة. لم يتم إدراج جميع الشركات في الدراسة في بورصة.

تمتلك الأسهم عدداً من الخصائص المميزة التي لها آثار على استراتيجية البحث. أولاً، يمكن شراء الأسهم وبيعها في البورصة من لحظة إلى أخرى. قواعد البيانات المالية تتبع الأسهم من خلال لقطات أو الإيداعات. هذا يعني أنه عند تسجيل مساهمة معينة في قاعدة البيانات المالية، فإن الحيازة الفعلية، أو جزء منها، ربما تم بيعها، أو شراء المزيد من الأسهم. ثانياً، تختلف أسعار الأسهم من لحظة إلى أخرى. بالنظر إلى هذه الخصائص المميزة، يتم تحليل الأسهم في أحدث تواريخ التقديم.

إدارة الاستثمارات في السندات

يمكن للمستثمرين المؤسسيين أيضاً شراء سندات شركة معينة. الفرق الرئيسي بين امتلاك الأسهم والسندات هو أن مالك السند ليس شريكاً في ملكية الشركة المصدرة؛ المالك دائن للشركة. يحق لمشتري كل سند السداد بعد عدد معين من السنوات، وفائدة معينة خلال كل سنة من هذه السنوات.

بالمثل، بالنسبة للأسهم، يمكن شراء السندات وبيعها من لحظة إلى أخرى. كما يتم الإبلاغ عن حيازات السندات من قبل المستثمر القابضة من خلال الإيداعات المنتظمة. مع ذلك، لا يتم الاحتفاظ بالإيداعات التاريخية في قواعد البيانات المالية؛ تتوفر فقط أحدث المعلومات المتعلقة بحيازة السندات. لذلك يتم دائماً تحليل مقتنيات السندات في أحدث تاريخ للإيداع.

1.1.3 مساهمات تمويل المؤسسات المالية

لا تتضمن قواعد البيانات المالية دائماً تفاصيل حول مستويات مساهمة المؤسسات المالية الفردية في الصفقة. تم تسجيل مساهمات البنوك الفردية في القروض الجماعية والاكتتاب إلى أقصى حد ممكن حيث تم تضمين هذه التفاصيل في قواعد البيانات المالية. في كثير من الحالات، تُعرف القيمة الإجمالية للقروض أو الإصدار، كذلك عدد البنوك التي تشارك في هذا القرض أو الإصدار. مع ذلك، يجب تقدير المبلغ الذي يلتزم به كل بنك للقروض أو الإصدار. يستخدم هذا البحث طريقة من

خطوتين لحساب هذا المبلغ. يستخدم الأول نسبة الرسوم الإدارية للمؤسسة الفردية إلى الرسوم الإدارية التي تتلقاها جميع المؤسسات. يتم حساب هذا على النحو التالي:

$$\left(\frac{\text{individual participant attributed fee}}{\text{sum of all participants attributed fees}} * \text{principal amount} \right)$$

عندما يكون الرسم غير معروف لمشارك واحد أو أكثر في صفقة، يتم استخدام الطريقة الثانية، تسمى "سجل الكتاب". يتم استخدام سجل الدفاتر (انظر الصيغة أدناه) لتحديد توزيع الالتزامات للمديرين والمديرين الآخرين.

$$\frac{\text{number of participants} - \text{number of bookrunners}}{\text{number of bookrunners}}: \text{نسبة الكتاب}$$

يوضح الجدول 1 الالتزام المخصص لمجموعات مدير الكتاب باستخدام طريقة التقدير هذه. عندما يزداد عدد المشاركين الإجمالي بالنسبة إلى عدد مديري الدفاتر، تنخفض الحصة المنسوبة إلى مديري الدفاتر. هذا يمنع الاختلافات الجوهرية في المبالغ المنسوبة إلى العدائين والمشاركين الآخرين.

الجدول 1 الالتزام المعين لمجموعات عداء الكتاب

نسبة الكتاب	القروض	الإصدارات
< 3/1	%75	%75
< 3/2	%60	%75
< 1.5	%40	%75
< 3.0	> %40	> %75*

* في حالة وجود صفقات بسجل كتاب يزيد عن 3.0، نستخدم صيغة تقلل تدريجياً من الالتزام الممنوح لمديري الدفاتر مع زيادة معدل الكتاب. الصيغة المستخدمة لهذا:

$$\frac{1}{\sqrt{\text{bookratio}}}$$

1.443375673

يتم استخدام الرقم الموجود في المقام للسماح للصيغة بالبداية عند 40% في حالة سجل الكتاب 3.0. مع زيادة معدل الكتاب، ستتناقص الصيغة من 40%. في حالة الإصدارات يكون الرقم في المقام 0.769800358.

1.1.4 الإطار الزمني

تعتبر قروض الشركات، إصدارات السندات، والأسهم أنشطة ائتمانية. تقع ضمن اختصاص الإدارات المختلفة داخل البنك، على هذا النحو، تخضع لسياسات البنك ذات الصلة. يمتد نطاق هذا البحث لأنشطة الائتمان من يناير 2008 إلى يوليو 2019. تم البحث في السندات والأسهم في أحدث تواريخ التقديم في يوليو 2019. تم البحث في السندات والأسهم التي تحتفظ بها صناديق التقاعد والبنوك الأخلاقية في أحدث منشور لها التواريخ في أغسطس 2019.

1.1.5 مصادر البيانات

تم جمع البيانات المالية من خلال قواعد البيانات المالية بلومبرج، طومسون رويترز، و طومسون إيماكس. علاوة على ذلك، تم جمع البيانات من قاعدة بيانات تمويل المشاريع أي جي غلوبال وقاعدة بيانات تمويل التجارة وتحليلات تمويل التجارة.

بعد ذلك، تم فحص البيانات التي تم جمعها وتعديلها مع المعلومات الواردة في التقارير السنوية للشركات في النطاق، بالإضافة إلى المعلومات على مواقع الشركة، متبوعة بمعلومات من البحث العام في وسائل الإعلام. تم التحقق مما إذا كان يمكن استرجاع معلومات إضافية من سجلات الشركة الوطنية والرهن العقاري.

في تحليل منفصل، تم التحقيق في استثمارات صناديق التقاعد المختارة والبنوك الأخلاقية في إسمنت هايدلبرغ و لافارج-هولسيم والنقابات الأعضاء. تم الاختيار على أساس الإفصاح المعروف عن المحافظ الاستثمارية.

أخيراً، تم التحقق مما إذا كان قد تم توفير تمويل إضافي للمشاريع من قبل العديد من مؤسسات التمويل الدولية (العالمية، الإقليمية، والثنائية).

1.2 البحث المكتبي

كان الهدف من البحث المكتبي هو تقديم لمحة عامة عن الأنشطة التجارية ومسح مثير للجدل عن إسمنت هايدلبرغ و لافارج-هولسيم، كأساس لإجراء تحليل مستقبلي متعمق لأنشطتهم والتزامات حقوق العمال من أجل الضغط، الحملات، وأعمال الدعم.

1.2.1 النطاق

تستند بلدان وأقاليم الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي تهم FNV Mondiaal إلى قائمة الصندوق الهولندي للنمو الجيد التابع لوزارة الخارجية الهولندية، التي تشمل:

- الجزائر
- مصر
- العراق
- الأردن
- لبنان
- ليبيا
- المغرب ، بما في ذلك الصحراء الغربية
- الأراضي الفلسطينية المحتلة
- تونس
- اليمن

بالإضافة إلى ذلك، تم تضمين سوريا في المسح بسبب اهتمام اتحاد نقابات عمال هولندا.

يركز البحث على شركتي الأسمنت الرائدتين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مجموعة إسمنت هايدلبرغ (ألمانيا) و لافارج-هولسيم (سويسرا).

1.2.2 منهج البحث

تم البحث عن المعلومات المتعلقة بأنشطة الشركة بشكل عام وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على وجه التحديد في منشورات الشركة، قواعد بيانات الإعلام والصناعة، الإعلام والمصادر الأخرى ذات الصلة. يتم البحث في الغالب عن تغطية الخلافات من منشورات الشركة، وسائل الإعلام، منشورات منظمات المجتمع المدني، والمصادر الأخرى ذات الصلة. حيثما كان ذلك ممكناً، فإنه يهدف إلى تثليث المعلومات حول الأنشطة المثيرة للجدل من أكثر من مصدر واحد.

1.3 بحث ميداني

أجرى فريق بحثي من بروفونديو ومستشارين محليين تقييم امتثال العمل لكل من مصانع الأسمنت الخمسة ومصنع خرسانة واحد من خلال مقابلة مختلف أصحاب المصلحة وزيارة مواقع المشروع.

1.3.1 اختيار المشاريع للبحث الميداني

لاختيار المشاريع ذات الصلة بهذا المشروع البحثي، بحث الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، النقابات العمالية المحلية في إمكانية إشراك النقابات في أنشطة الضغط، الحملات وكذلك تسهيل البحث الميداني على الأرض. بناءً على المدخلات من النقابات العمالية المحلية، تم الاختيار النهائي للمشاريع في ثلاث دول لتكون هدف البحث الميداني.

1.3.2 جمع البيانات

أجرى فريق بحثي من بروفونديو ومنسق مشروع الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تقييم امتثال العمل لكل من المصانع الستة. يؤكد تقييم الامتثال للعمل، من بين أمور أخرى، مدى معالجة مخاطر العمل والمخاطر الاجتماعية في مواقع المشروع، درجة امتثال منفذي المشروع للقانون الوطني، أحكام معايير العمل الأساسية، المؤسسات المالية الدولية الاجتماعية و سياسات العمل.

يتكون فريق البحث من:

- لينيا ويكستروم، بروفونديو،
- ديانا كيروز، بروفونديو،
- وسيم ريفي.

أجري العمل الميداني في الأردن من 18 إلى 23 نوفمبر، في مصر من 8 إلى 13 ديسمبر، وفي لبنان من 16 إلى 20 ديسمبر 2019. خلال هذه الفترة، أجرى فريق البحث مقابلات وجهاً لوجه ومناقشات جماعية مركزة مع العمال وأصحاب المصلحة الآخرين بما في ذلك المسؤولين النقابيين، المسؤولين الحكوميين، وممثلي المنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية (المنظمات غير الحكومية).

تم تحديد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم والمشاركين في مجموعات النقاش المركزة بالتعاون الوثيق مع النقابات العمالية المحلية المنتسبة. أجريت هذه المقابلات في مصانع مختلفة لمجموعة لافارج-هولسيم ومجموعة إسمنت هايدلبرغ في الأردن، مصر، ولبنان. تم استكمال المقابلات بجولات ميدانية إلى محطات العمل المختلفة في كل من المحطات التي تمت زيارتها. تم تقديم قائمة وعدد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم، في كل من المحطات في الجدول 2.

الجدول 2 قائمة بمجموعات أصحاب المصلحة وعدد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم

مصر	الأردن	لبنان	المجموع
مجموعة أصحاب المصلحة	السويس	الرشادية	شكا
اعضاء الادارة	3	غير متوفر	1
المشرفين على مستوى المشروع	2	2	2
عمال البناء / أعضاء النقابة	10	10	10
قادة النقابة	2	2	2
المسؤولون الحكوميون	غير متوفر	غير متوفر	0
ممثلو المنظمات غير الحكومية	غير متوفر	غير متوفر	2
المجموع	16	14	12

تم إجراء المناقشات الجماعية المركزة للعمال وأعضاء النقابات في معظم المشاريع. عندما لم يكن ذلك ممكناً، تم إجراء عدد أكبر من المقابلات في موقع العمل بسبب عدم القدرة على تنظيم العمال بشكل مستقل. تم تقسيم المشاركين في كل مجموعة من مجموعات النقاش إلى مجموعات أصغر من 5 أو 6، لتسهيل التواصل والمناقشة. أيضاً، تم إجراء جولات ميدانية / زيارات ميدانية في جميع مواقع المشروع التي تزور مواقع العمل، عند توفرها، مرافق سكن العمال، مقصف الشركة، وعيادة الشركة.

1.3.3 تقييم امتثال العمل

تم تقييم الممارسات العمالية والاجتماعية في مواقع المشروع الخمسة باستخدام أداة تقييم الامتثال للعمل الأفضل، تغطي هذه الأداة أربعة معايير عمل دولية أساسية مستمدة من الاتفاقيات الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية:

- عمالة الاطفال؛
- العمل الإجباري؛
- حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية ؛
- التمييز.

بالإضافة إلى ذلك، تغطي الأداة أربع قضايا تتعلق بظروف العمل:

- التعويضات؛
- علاقات العمل والتعاقد.
- السلامة والصحة المهنية؛
- وقت العمل.

بالإضافة إلى أداة تقييم الامتثال ، بناءً على طلب العميل في هذه الدراسة، تم إيلاء قضية المساواة بين الجنسين اهتماماً خاصاً في تقييماتنا للمشاريع الممولة من المؤسسات المالية الدولية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

فيما يتعلق بكل من قضايا العمل التسعة هذه، تم النظر في العديد من الموضوعات المحددة أثناء التقييمات، كما هو مفصل في الجدول 3. لكل من هذه الموضوعات، قمنا بتقييم خلال الزيارات الميدانية إذا تم احترام اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وقوانين (العمل) الوطنية.

الجدول 3 قائمة بقضايا العمل والمواضيع المحددة التي تم النظر فيها

قضايا العمل	قضايا محددة تم النظر فيها أثناء التقييم
عمالة الاطفال	سياسة عمالة الأطفال
	تدابير حماية الطفل
العمل الإجباري	إكراه
	عنف
	العمل الإضافي غير الطوعي
	عبودية الديون
حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية	حرية الانضمام / تكوين النقابات
	دعم العمليات النقابية
	التدخل / التمييز ضد أعضاء وقادة النقابات
	اتفاقية المفاوضة الجماعية
	الضربات
التمييز	العرق والأصل
	التمييز على أساس الجنس
	العجز
	الآخرين؛ فيروس نقص المناعة البشرية ومرض الإيدز، الدين، الانتماء السياسي،

أقل اجر	التعويضات
دفع العمل الإضافي	
المستقطع	
فوائد أخرى	
ساعات العمل العادية والعمل الإضافي	وقت العمل
غادر	
إجراءات التوظيف	العقد وعلاقات مكان العمل
العقود، كشوف المرتبات	
تدريب	
سياسة النوع الاجتماعي (خاصة بما في ذلك التحرش والاعتداء الجنسي)	المساواة بين الجنسين
تكافؤ الفرص للمرأة	
إجازة الأمومة ووقت الرضاعة	
نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (بما في ذلك السياسات والإجراءات)	السلامة والصحة المهنية
الخدمات الصحية (خاصة الإسعافات الأولية والفحوصات الطبية وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز)	
المواد الكيميائية والخطرة	
سلامة العمال	
المرافق	
التأهب للطوارئ	

استخدمنا نظام إشارات المرور لتحديد مستوى امتثال المقاول لقضايا العمل التسعة المحددة في الجدول 3. وترد رموز الألوان المستخدمة لهذا الغرض في الجدول 4.

الجدول 4: رموز الألوان لتحديد مستوى الامتثال

رمز اللون	مستوى الامتثال	تعريف
	منخفض جدا	لا يلتزم المقاول الرئيسي بالعديد من الموضوعات الرئيسية ذات الصلة بقضية العمل، لا يبدو أنه يتخذ أي إجراء ملموس نحو الامتثال.
	منخفض	لا يلتزم المقاول الرئيسي ببعض الموضوعات الرئيسية ذات الصلة بقضية العمل. تعي الشركة المشكلات ولكنها لا تزال مترخية في اتخاذ إجراءات ملموسة تجاه الامتثال.
	متوسط	يلتزم المقاول الرئيسي بالعديد من الموضوعات الرئيسية ذات الصلة بقضية العمل بإجراءات ملموسة. مع ذلك، لا يزال يتعين بذل بعض الجهود من أجل التحسين المستمر.
	عالي	يلتزم المقاول الرئيسي بمعظم الموضوعات الرئيسية ذات الصلة بقضية العمل بإجراءات ملموسة وقد وضع تدابير التحسين المستمر المناسبة.

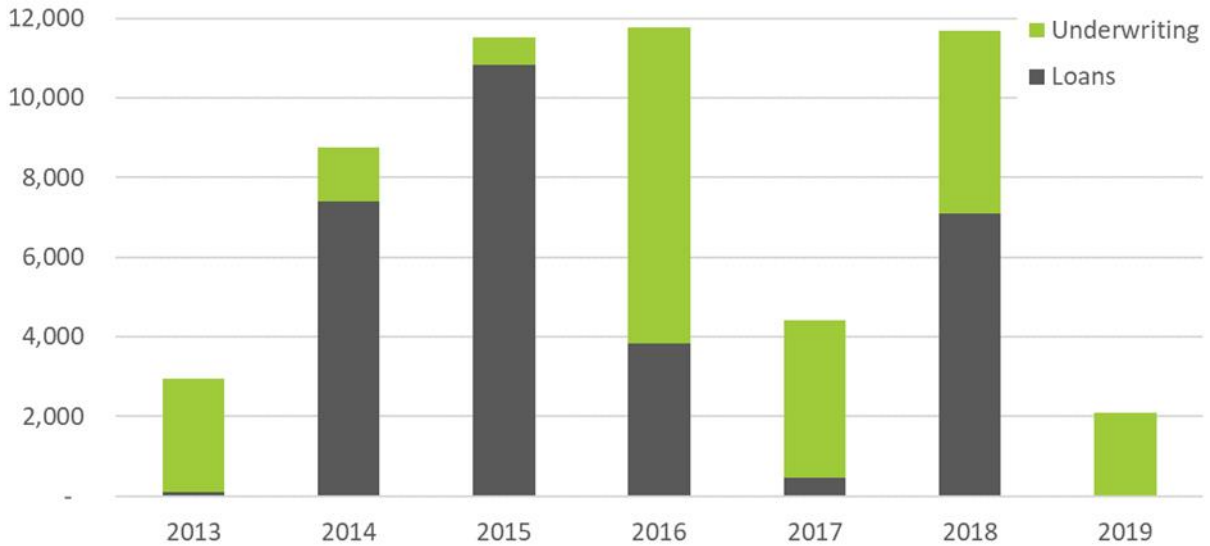
الفصل الثاني: أصحاب المصالح المالية في إسمنت هايدلبرغ ولافارج-هولسيم

2.1 الدائنون

قدم الدائنون - مقدمو القروض وخدمات الاكتتاب - ما مجموعه 53.2 مليار دولار أمريكي للشركات المختارة في الفترة من يناير 2013 إلى يوليو 2019. يتكون الائتمان من قروض بقيمة 29.7 مليار دولار أمريكي، واكتتابات بقيمة 23.5 مليار دولار أمريكي.

يوضح الشكل 1 المستويات السنوية للائتمان التي تجتذبها الشركات المختارة. يختلف الائتمان على مر السنين بحد أقصى 11.8 مليار دولار أمريكي في عام 2016.

الشكل 1: القروض السنوية لشركات مختارة (مليون دولار أمريكي ، يناير 2013 - يوليو 2019)



المصدر: طومسون إيكون ، قروض، شوه في يوليو 2019 ؛ طومسون إيكون ، إصدارات الأسهم ، شوه في يوليو 2019 ؛ طومسون إيكون (2019 ، يوليو)، إصدارات السندات ؛ بلومبرج (2019 ، يوليو) ، البحث عن قرض ؛ بلومبرج (2019 ، يوليو) الديون المجمعة.

يعرض الجدول 5 الائتمان الذي جذبته الشركات المختارة. جذبت إسمنت هايدلبرغ أعلى مستوى من التمويل (34.3 مليار دولار أمريكي) ، بينما جذبت لافارج-هولسيم أقل (18.9 مليار دولار أمريكي).

الجدول 5 القروض والتأمينات لكل شركة (مليون دولار أمريكي ، يناير 2013 - يوليو 2019)

مجموعة	قروض	المساهمات	المجموع
إسمنت هايدلبرغ	23,797	10,550	34,347
لافارج-هولسيم	5,885	12,938	18,824
المجموع	29,683	23,489	53,171

المصدر: طومسون إيكون ، قروض ، شوهده في يوليو 2019 ؛ طومسون إيكون ، إصدارات الأسهم ، شوهده في يوليو 2019 ؛ طومسون إيكون (2019 ، يوليو) ، إصدارات السندات ؛ بلومبرج (2019 ، يوليو) ، البحث عن قرض ؛ بلومبرج (2019 ، يوليو) الديون المجمعة.

يسرد الجدول 6 أفضل 10 مزودي قروض لكل مجموعة. أكبر المقرضين المشاركين في إسمنت هايدلبرغ هم مورجان ستانلي (الولايات المتحدة) ودويتشه بنك (ألمانيا). أكبر المقرضين المشاركين في لافارج-هولسيم هم سوسيتي جنرال ومجموعة ميتسوبيشي يو اف جي المالية.

الجدول 6 أهم 10 مزودي قروض لكل شركة مجموعة (مليون دولار أمريكي ، يناير 2013 - يوليو 2019)

المجموعة	الدائن	البلد	القيمة
إسمنت هايدلبرغ	مورجان ستانلي	الولايات المتحدة الأمريكية	3,510
	البنك الألماني	ألمانيا	3,510
	مصرف باريس الوطني باريباس	فرنسا	965
	انتيسا سان باولو	إيطاليا	965
	Mediobanca Banca di Credito Finanziario	إيطاليا	965
	Landesbank Baden-Württemberg (LBBW)	ألمانيا	862
	دانسك بنك	الدنمارك	862
	Landesbank Hessen-Thüringen	ألمانيا	862
	كومرتس بنك	ألمانيا	862
	سكاندينافيسكا إنسكيلدا بانكين	السويد	862

862	الولايات المتحدة الأمريكية	سيتي جروب	
862	المملكة المتحدة	ستاندرد تشارترد	
862	الولايات المتحدة الأمريكية	بنك أمريكي	
862	هولندا	مجموعة ING	
318	فرنسا	سوسيتيه جنرال	لافارج-هولسيم
307	اليابان	ميتسوبيشي يو إف جي المالية	
307	إيطاليا	يوني كريديت	
307	فرنسا	مصرف باريس الوطني باريباس	
307	المملكة المتحدة	المصرف الملكي الاسكوتلندي	
307	ألمانيا	كومرتس بنك	
307	المملكة المتحدة	شركة هونغ كونغ وشنغهاي للخدمات المصرفية	
307	هولندا	مجموعة ING	
279	إسبانيا	سانتاندير	
279	إسبانيا	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA)	
279	الولايات المتحدة الأمريكية	سيتي جروب	

20,976

المجموع

المصدر: طومسون إيكون ، قروض ، شوهذ في يوليو 2019 ؛ طومسون إيكون ، إصدارات الأسهم ، شوهذ في يوليو 2019 ؛ طومسون إيكون (2019 ، يوليو) ، إصدارات السندات ؛ بلومبرج (2019 ، يوليو) ، البحث عن قرض ؛ بلومبرج (2019 ، يوليو) الديون المجمعة.

يسرد الجدول 7 أكبر 10 مساهمين لكل مجموعة. أكبر المساهمين المشاركين في لافارج-هولسيم هم يو بي اي (سويسرا) و بنك كوميرز (ألمانيا). أكبر المساهمين المشاركين في إسمنت هايدلبرغ هم دويتشه بنك (ألمانيا) ومورجان ستانلي (الولايات المتحدة).

الجدول 7 أكبر 10 مساهمين لكل مجموعة شركة (مليون دولار أمريكي، يناير 2013 - يوليو 2019)

المجموعة	الدائن	البلد	القيمة
إسمنت هايدلبرغ	دوتش بنك	ألمانيا	1,203
	مورجان ستانلي		1,121

	الولايات المتحدة الأمريكية		
702	إيطاليا	انتيسا سان باولو	
699	فرنسا	مصرف باريس الوطني باريباس	
630	الدنمارك	دانسك بنك	
598	هولندا	مجموعة ING	
586	الولايات المتحدة الأمريكية	بنك امريكي	
473	الولايات المتحدة الأمريكية	سيتي جروب	
463	ألمانيا	كومرتس بنك	
412	السويد	سكاندينافيسكا إنسكيلدا بانكين	
318	سويسرا	يو بي إس بنك	لافارج - هولسيم
307	ألمانيا	كومرتس بنك	
307	سويسرا	كريدي سويس	
307	الولايات المتحدة الأمريكية	جولمان ساكس	
307	إيطاليا	يوني كريديت	
307	اليابان	ميتسوبيشي يو إف جي المالية	
307	المملكة المتحدة	شركة هونغ كونغ وشنغهاي للخدمات المصرفية	
307	الولايات المتحدة الأمريكية	مورجان ستانلي	
279	فرنسا	مصرف باريس الوطني باريباس	
279	الولايات المتحدة الأمريكية	ج. ب. مورجان تشيس	

المصدر: طومسون إيكون ، قروض، شوهد في يوليو 2019 ؛ طومسون إيكون ، إصدارات الأسهم ، شوهد في يوليو 2019 ؛ طومسون إيكون (2019 ، يوليو)، إصدارات السندات ؛ بلومبرج (2019 ، يوليو) ، البحث عن قرض ؛ بلومبرج (2019 ، يوليو) الديون المجمعة.

تعرض الخريطة في الشكل 2 بلدان منشأ دائني الشركتين. يشير التظليل الأعمق إلى علاقة مالية ذات قيمة أعلى. قدم الممولين من ألمانيا والولايات المتحدة أكبر الأسهم (20٪ لكل منهما)، تليها فرنسا (10٪)، إيطاليا (8٪)، والمملكة المتحدة (8٪). قدمت هولندا 4٪ من الائتمان. التمويل الائتماني الوحيد من داخل دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يأتي من الأردن (0.07٪ أو 37 مليون دولار أمريكي).

الشكل 2 خريطة دول منشأ الدائنين (مليون دولار أمريكي ، يناير 2013 - يوليو 2019)



المصدر: طومسون إيكون ، قروض، شوهد في يوليو 2019 ؛ طومسون إيكون ، إصدارات الأسهم ، شوهد في يوليو 2019 ؛ طومسون إيكون (2019 ، يوليو)، إصدارات السندات ؛ بلومبرج (2019 ، يوليو) ، البحث عن قرض ؛ بلومبرج (2019 ، يوليو) الديون المجمعة.

تم تقديم جميع الائتمان تقريباً لشركات المجموعة، الشركات القابضة الوسيطة، ومركبات التمويل. تم تحديد تمويل مباشر واحد فقط لشركة تابعة في إحدى دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: تلقت شركة مصانع الأسمنت الأردنية التابعة لشركة لافارج هولسيم قرضاً بقيمة 43 مليون دولار أمريكي، قدمه البنك العربي (الأردن)، بنك الإسكان (الأردن)، وسوسيتيه جنرال (فرنسا)، وبنك الاتحاد (الأردن).

2.2 المستثمرون

يصف هذا الفصل المستثمرين في السندات والأسهم الصادرة عن شركة إسمنت هايدلبرغ ولافارج-هولسيم. ينقسم التحليل إلى قسمين. يصف القسم 2.2.1 استثمارات المستثمرين المؤسسيين المنتظمين والتي يمكن استرجاع البيانات الخاصة بها من قاعدة البيانات المالية. يصف القسم 2.2.2 استثمارات صناديق التقاعد الهولندية، حيث يصف القسم 2.2.3 استثمارات صناديق التقاعد الأخرى والبنوك الأخلاقية التي تكشف عن معلومات الاستثمار.

2.2.1 استثمارات المستثمرين من المؤسسات العادية

قدم المستثمرون ما قيمته 21.5 مليار دولار أمريكي للشركات المختارة عن طريق شراء سنداتها وأسهمها. تألف إجمالي الاستثمارات من سندات بقيمة 4.6 مليار دولار أمريكي، وأسهم بقيمة 16.9 مليار دولار أمريكي. تلقت إسمنت هايدلبرغ استثمارات بقيمة 8.9 مليار دولار أمريكي، واستثمارات لافارج-هولسيم بقيمة 12.6 مليار دولار أمريكي، انظر الجدول 8.

الجدول 8 استثمارات السندات والمساهمة، لكل مجموعة (يوليو 2019، أحدث تاريخ إيداع، بالمليون دولار أمريكي)

المجموعة	التعلق	المساهمة	المجموع
إسمنت هايدلبرغ	1,626	7,230	8,856
لافارج-هولسيم	2,953	9,687	12,639
المجموع	4,578	16,917	21,495

في المجموع، تم تحديد 296 مستثمراً في سندات الشركتين. أكبر حاملي سندات إسمنت هايدلبرغ هم بلاك روك (الولايات المتحدة) و كريدي أغريكول (فرنسا) و بي إن بي باريبا (فرنسا). أكبر حاملي سندات لافارج-هولسيم هم برودنسيال (المملكة المتحدة) و بلاك روك (الولايات المتحدة) و أليانز (ألمانيا). يتم عرض أكبر 10 حاملي سندات لكل مجموعة في الجدول 9.

الجدول 9 أكبر 10 حاملي سندات لكل مجموعة (مليون دولار أمريكي، يناير 2013 - يوليو 2019)

المجموعة	الدائن	البلد	القيمة
إسمنت هايدلبرغ	بلاك روك	الولايات المتحدة الأمريكية	237
	كريدي أغريكول	فرنسا	209
	مصرف باريس الوطني باريباس	فرنسا	139
	مجموعة ديكا	ألمانيا	76
	دي زي بنك	ألمانيا	52
	فانغارد	الولايات المتحدة الأمريكية	51
	نيويورك للتأمين على الحياة	الولايات المتحدة الأمريكية	44
	أليانز	ألمانيا	43
	يو بي إس	سويسرا	40
	الأنيم	إيطاليا	39
لافارج-هولسيم	بريودينتيال المملكة المتحدة	المملكة المتحدة	179
	بلاك روك	الولايات المتحدة الأمريكية	150
	أليانز	ألمانيا	130
	يو بي إس	سويسرا	117
	ماساتشوستس للأموال المالية	الولايات المتحدة الأمريكية	112
	كريدي سويس	سويسرا	107
	بنك كانتون زيورخ	سويسرا	101

100	الولايات المتحدة الأمريكية	الرابطة المتحدة لخدمات السيارات
90	الولايات المتحدة الأمريكية	شركة تأمين المعلمين والمعاشات الأمريكية
82	الولايات المتحدة الأمريكية	لورد أبت وشركاه
2,096		المجموع

المصدر: طومسون إيكون، إيماكس، شوهد في يوليو 2019؛ طومسون إيكون، مساهمات، شوهد في يوليو 2019.

في المجموع، تم تحديد 453 مستثمراً في أسهم الشركتين. أكبر المساهمين في إسمنت هايدلبرغ هم بلاك روك (الولايات المتحدة)، كريدي أجريكول (فرنسا)، وفيرست إيجل لإدارة الاستثمار (الولايات المتحدة). أكبر المساهمين في لافارج-هولسيم هم بلاك روك (الولايات المتحدة)، مجموعة البنك الشعبي وبنك التوفير الفرنسي (فرنسا)، وصندوق تقاعد الحكومة النرويجية - جلوبال (النرويج). يتم عرض أكبر 10 مساهمين لكل مجموعة في الجدول 10.

الجدول 10 أكبر 10 مساهمين لكل مجموعة (مليون دولار أمريكي، يناير 2013 - يوليو 2019)

المجموعة	الدائن	البلد	القيمة
إسمنت هابيلبرغ	بلاك روك	الولايات المتحدة الأمريكية	894
	كريدي أغريكول	فرنسا	715
	فيرست إيجل لإدارة الاستثمار	الولايات المتحدة الأمريكية	658
	بلاك كريك لإدارة الاستثمار	كندا	424
	فانغارد	الولايات المتحدة الأمريكية	353
	البنك الألماني	ألمانيا	322
	First Pacific Advisors	الولايات المتحدة الأمريكية	259
	كابيتال جروب	الولايات المتحدة الأمريكية	227
	الصندوق المهني المغربي للتقاعد	المغرب	211
	صندوق الإيداع والتدبير	المغرب	172
لافارج-هولسيم	بلاك روك	الولايات المتحدة الأمريكية	1,126
	مجموعة BPCE	فرنسا	913
	صندوق تقاعد الحكومة النرويجية - العالمي	النرويج	763
	فانغارد	الولايات المتحدة الأمريكية	663
	دودج وكوكس	الولايات المتحدة الأمريكية	645
	كابيتال جروب	الولايات المتحدة الأمريكية	603
	يو بي إس	سويسرا	413
	الائتمان السويسري	سويسرا	359
	الشركاء الحرفيين	الولايات المتحدة الأمريكية	356
	جانوس هندرسون	المملكة المتحدة	327
المجموع			10,403

المصدر: طومسون إيكون، إيماكس، شوهف في يوليو 2019؛ طومسون إيكون، مساهمات، شوهف في يوليو 2019.

تعرض الخريطة في الشكل 3 بلدان المنشأ لمستثمري الشركات. يشير التظليل الأعمق إلى علاقة مالية ذات قيمة أعلى. ما يقرب من نصف الاستثمارات تأتي من الولايات المتحدة (49.8٪)، تليها فرنسا (12٪)، وسويسرا (10٪).

الشكل 3 خريطة بلدان منشأ المستثمرين (مليون دولار أمريكي ، أحدث تاريخ تقديم)



المصدر: طومسون إيكون، إيماكس، شوهده في يوليو 2019؛ طومسون إيكون، مساهمات، شوهده في يوليو 2019.

قيمة الاستثمار 698 مليون مصدرها مستثمرون في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (3٪ من إجمالي قيمة الاستثمار)، وكلها تتعلق باستثمارات المساهمة. في المجموع، تم تحديد ثمانية مستثمرين من دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، سبعة منهم من المغرب، وواحد من الإمارات العربية المتحدة، انظر الجدول 11.

الجدول 11: المستثمرون المساهمون من دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (يوليو 2019، أحدث تاريخ إيداع، بالمليون دولار أمريكي)

المستثمر	البلد	القيمة
الصندوق المهني المغربي للتقاعد	المغرب	211
صندوق الإيداع والتدبير	المغرب	172
صندوق التقاعد المغربي	المغرب	139
صندوق أبوظبي للتنمية	الإمارات العربية المتحدة	122
بنك وفا التجاري	المغرب	39
البنك الشعبي المركزي	المغرب	9
مجموعة الدار البيضاء للتمويل	المغرب	5
وسيط خدمات المغرب (MSIN)	المغرب	1
المجموع		698

استثمارات صناديق التقاعد الهولندية

في تحليل منفصل، تم التحقيق في استثمارات تسعة صناديق تقاعد هولندية مختارة في إسمنت هايدلبرغ، لافارج-هولسيم، والشركات الفرعية. في المجموع، استثمرت صناديق التقاعد الهولندية 237 مليون دولار أمريكي في الشركتين، منها 139 مليون دولار أمريكي في شركة إسمنت هايدلبرغ و 98 مليون دولار أمريكي في لافارج-هولسيم. يكشف Pensioenfond Detailhandel و Pensioenfond Vervoer أنهما يستثمران في كلتا الشركتين؛ مع ذلك، لم يتم الكشف عن قيم الاستثمار. النتائج موضحة في الجدول 12.

الجدول 12 استثمارات صناديق التقاعد الهولندية في شركات مختارة (أغسطس 2019 ، أحدث تاريخ نشر بالدولار الأمريكي)

المجموعة	التعلق	المستثمر	المساهمة	المجموع
إسمنت هايدلبرغ	صندوق التقاعد المدني العام	27	26	53
	صندوق معاشات الصناعة لصناعة البناء	4	3	7
	BPL Pensioen	-	-	-
	Pensioenfond Detailhandel	لم يكشف	-	لم يكشف
	صندوق التقاعد Horeca & Catering	-	-	-
	صندوق المعاشات Metaal and Techniek	7	9	16
	صندوق التقاعد لشركة Metalektro	10	3	14
	رعاية صندوق المعاشات التقاعدية ورعايته	47	3	50
	Pensoenfond Vervoer	-	لم يكشف	لم يكشف
	إسمنت هايدلبرغ الإجمالي	95	44	139
لافارج-هولسيم	صندوق التقاعد المدني العام	-	-	-
	صندوق معاشات الصناعة لصناعة البناء	-	-	-
	BPL Pensioen	-	-	-
	Pensioenfond Detailhandel	لم يكشف	-	لم يكشف
	صندوق التقاعد Horeca & Catering	-	-	-
	صندوق المعاشات Metaal and Techniek	27	0,37	27
	صندوق التقاعد لشركة Metalektro	19	7	26
	رعاية صندوق المعاشات التقاعدية ورعايته	40	5	44

لم يكشف	لم يكشف	لم يكشف	Pensoenfonds Vervoer
98	12	86	لافارج-هولسيم الإجمالي
237	56	181	المجموع

وسيلة إيضاح: "بدون تاريخ" = لم يكشف ؛ "-" = لا يوجد استثمار.

المصادر: ABP (2019)، الاستثمارات المدرجة في ABP اعتباراً من 31 مارس 2019. ABP (2019)، نظرة عامة على سندات الشركات ABP كما في 31 مارس 2019 ؛ bpfBouw (2019)، محفظة الأسهم bpfBOUW كما في 31 مارس 2019 ؛ bpfBouw (2019)، نظرة عامة على سندات الشركة bpfBouw كما في 31 مارس 2019 ؛ (2019) Pensioenfonds Detailhandel، Investments Pensioenfond Detailhandel، كما في 30 يونيو 2019 ؛ (2018) Pensioenfonds Metaal en Techniek، قائمة الأسهم كما في 2018/12/31 ؛ (2018) Pensioenfonds Metaal en Techniek، قائمة سندات الشركات ذات الدرجة الاستثمارية كما في 2018/12/31 ؛ صندوق المعاشات التقاعدية لشركة Metalektro (2018)، نظرة عامة على الأسهم كما في 31 ديسمبر 2018 ؛ صندوق المعاشات التقاعدية لشركة Metalektro (2018)، نظرة عامة على السندات كما في 31 ديسمبر 2018 ؛ Pensioenfonds Vervoer (2019)، الأسهم كما في 2019-06-30 ؛ PFZW (2018)، أسهم قائمة الشفافية في 2018-12-31 ؛ PFZW (2018)، سندات قائمة الشفافية كما في 2018-12-31.

2.2.2 استثمارات من قبل مؤسسات مالية مختارة أخرى

في تحليل منفصل ثان، تم بحث استثمارات المؤسسات المالية الأخرى (صناديق التقاعد الإضافية، شركات التأمين، والبنوك الأخلاقية) التي تنشر محافظها الاستثمارية. لهذه الغاية، تم مراجعة المحافظ الاستثمارية لـ 62 مؤسسة مالية.

تم تحديد استثمارات 12 من هذه المؤسسات المالية البالغ عددها 62 مؤسسة بقيمة استثمار إجمالية تبلغ 50 مليون دولار أمريكي في الشركات، منها 20 مليون دولار أمريكي في إسمنت هايدلبرغ و 31 مليون دولار أمريكي في لافارج-هولسيم. تفصح بعض المؤسسات المالية عن أنها تستثمر في أي من الشركتين، لكنها لا تفصح عن قيم الاستثمار. النتائج موضحة في الجدول 13.

الجدول 13 استثمارات المؤسسات المالية الأخرى في شركات مختارة (أغسطس 2019، أحدث تاريخ نشر بالدولار الأمريكي)

المجموعة	التعلق	البلد	المستثمر	المساهمة	المجموع
إسمنت هايدلبرغ	AP-4	السويد	-	4	4
	AP-7	السويد	-	9	9
	ASR	هولندا	3	0.4	3
	Lægernes Pension	الدنمارك	-	0.1	0
	Länsförsäkringar	السويد	2	-	2
منزيس		هولندا	-	لم يكشف	0
صندوق التقاعد النقل العام		هولندا	-	لم يكشف	0
صندوق التقاعد لجمعيات الإسكان (SPW)		هولندا	-	1	1
PKA		الدنمارك	-	1	1
صندوق معاشات السكك الحديدية		هولندا	-	لم يكشف	0
إسمنت هايدلبرغ الإجمالي			4	15	20
لافارج-هولسيم	Achmea	هولندا	-	2	2
	AP-7	السويد	-	23	23
	ASR	هولندا	0.1	-	0
	Lægernes Pension	الدنمارك	-	0.2	0

3	-	3	السويد	Länsförsäkringar
0	لم يكشف	-	هولندا	Menzis
1	1	-	الدنمارك	PenSam
0	لم يكشف	-	هولندا	صندوق التقاعد النقل العام
2	2	-	الدنمارك	PKA
0	لم يكشف	-	هولندا	صندوق معاشات السكك الحديدية
31	28	3		لافارج-هولسيم الإجمالي
50	43	7		المجموع

وسيلة إيضاح: "بدون تاريخ" = لم يكشف ؛ "-" = لا يوجد استثمار.

المصادر: أشميا لإدارة الاستثمار (2018) ، Jaarverslag 2017 Beleggingspool Achmea Aandelen Wereldwijd ، AP4 (2018) ، Fjaerde AP- Fonden 2018 الأسهم والمشاركات المدرجة 30-06-2018 ؛ AP7 (2019) ، عقد صندوق الأسهم AP7 2018 اعتباراً من 26 فبراير 2019 ؛ ASR (2018) ، Laegerness Aktieliste 31.12.2018 ، Laegerness (2019) ؛ بنسيون Jaarverslag ASR ESG IndexPlus Institutionele Fondsen 2017 ؛ Menzis portefeuille aandelen ontwikkelde (2018) ، Länsförsäkringar Fondförvaltning 2017 ؛ PenSam (2019) ؛ markten 2018Q2 ؛ Pensioenfonds Openbaar Vervoer (2019) ؛ Aktiebeholdning pr. 31.12.2018 ؛ AKA's aktieliste februar 2019 ؛ PKA (2019) ؛ Fondsenoverzicht Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer d.d. 31-12-2018 ؛ SPW (2019) ؛ Fondsenoverzicht Stichting Spoorwegpensioenfonds d.d. 31-12-2018 ، مؤسسة Aandelenportefeuille SPW لكل 31 ديسمبر 2018 ..

2.2.3 استثمارات من قبل مؤسسات مالية مختارة أخرى

في تحليل منفصل ثان، تم بحث استثمارات المؤسسات المالية الأخرى (صناديق التقاعد الإضافية، شركات التأمين، والبنوك الأخلاقية)، التي تنشر محافظتها الاستثمارية. لهذه الغاية، تم مراجعة المحافظ الاستثمارية لـ 62 مؤسسة مالية.

تم تحديد استثمارات 12 من هذه المؤسسات المالية البالغ عددها 62 مؤسسة بقيمة استثمار إجمالية تبلغ 50 مليون دولار أمريكي في الشركات، منها 20 مليون دولار أمريكي في HeidelbergCement و 31 مليون دولار أمريكي في LafargeHolcim. تفصح بعض المؤسسات المالية عن أنها تستثمر في أي من الشركات، لكنها لا تفصح عن قيم الاستثمار. النتائج موضحة في الجدول 13.

الجدول 13 استثمارات المؤسسات المالية الأخرى في شركات مختارة (أغسطس 2019، أحدث تاريخ نشر بالدولار الأمريكي)

المجموعة	المستثمر	البلد	التعلق	مساهمة	المجموع
إسمنت هايدلبرغ	AP-4	السويد	-	4	4
	AP-7	السويد	-	9	9
	ASR	هولندا	3	0.4	3
	Lægernes Pension	الدنمارك	-	0.1	0
	Länsförsäkringar	السويد	2	-	2
منزيس		هولندا	-	لم يكشف	0
صندوق معاشات النقل العام		هولندا	-	لم يكشف	0
صندوق التقاعد لجمعيات الإسكان (SPW)		هولندا	-	1	1

1	1	-	الدنمارك	PKA
0	لم يكشف	-	هولندا	صندوق معاشات السكك الحديدية
20	15	4		إسمنت هايدلبرغ الإجمالي
2	2	-	هولندا	أشيميا
23	23	-	السويد	AP-7
0	-	0,1	هولندا	ASR
0	0,2	-	الدنمارك	Lægernes Pension
3	-	3	السويد	Länsförsäkringar
0	لم يكشف	-	هولندا	منزيس
1	1	-	الدنمارك	PenSam
0	لم يكشف	-	هولندا	صندوق التقاعد النقل العام
2	2	-	الدنمارك	PKA
0	لم يكشف	-	هولندا	صندوق معاشات السكك الحديدية
31	28	3		لافارج-هولسيم الإجمالي
50	43	7		المجموع

وسيلة إيضاح: "بدون تاريخ" = لم يكشف ؛ "-" = لا يوجد استثمار.

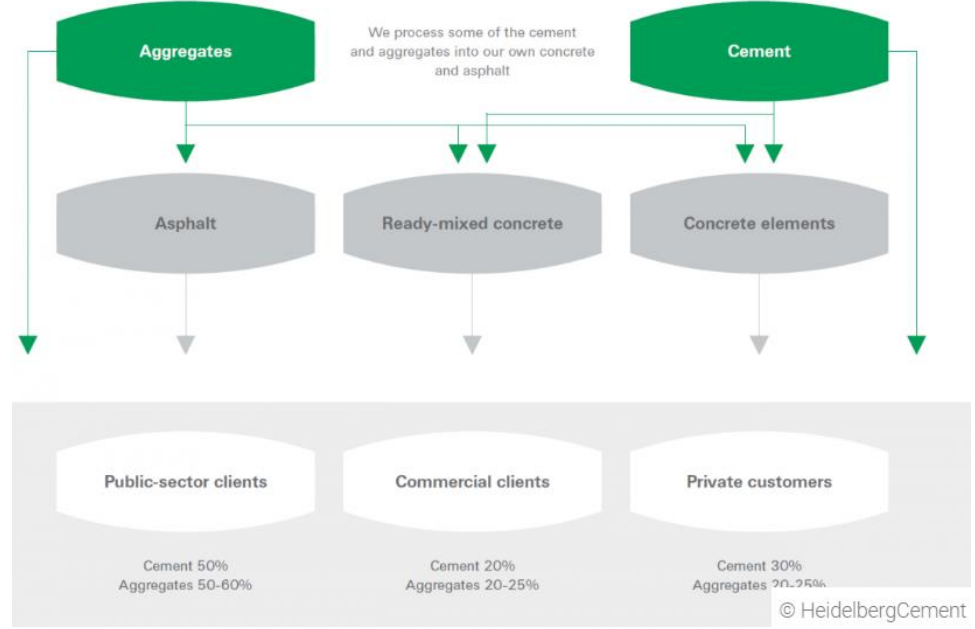
المصادر: أشميا لإدارة الاستثمار (2018)، التقرير السنوي 2017 مجمع الاستثمار Achmea أسهم في جميع أنحاء العالم ؛ (2018) AP4 ، Fjaerde AP-Fonden 2018 الأسهم والمشاركات المدرجة 30-06-2018 ؛ AP7 (2019) ، القابضة لصندوق الأسهم AP7 2018 اعتباراً من 26 فبراير 2019 ؛ ASR (2018) ، التقرير السنوي ASR ESG IndexPlus الصناديق المؤسسية 2017 ؛ بنسيون (2019) Laegerness ، 31.12.2018 Laegerness Aktieliste ؛ (2018) Länsförsäkringar Fondförvaltning 2017 ؛ (2018) Menzis ، محفظة للأسواق المتقدمة Q22018 ؛ (2019) PenSam ، 31.12.2018 Aktiebeholdning pr. ؛ صندوق تقاعد النقل العام (2019) ، نظرة عامة على أموال مؤسسة صندوق تقاعد النقل العام بتاريخ 2018-12-31 ؛ PKA (2019) ، قائمة إجراءات PKA ، فبراير 2019 ؛ Spoorwegpensioenfond (2019) ، نظرة عامة على الصندوق Stichting Spoorwegpensioenfond بتاريخ 2018-12-31 ؛ SPW (2019) ، محفظة أسهم SPW كما في 31 ديسمبر 2018 ..

الفصل 3 إسمنت هايدلبرغ

3.1 أنشطة الشركة

إسمنت هايدلبرغ هي شركة مواد بناء متعددة الجنسيات مقرها في ألمانيا. تشمل أنشطتها الأساسية إنتاج وتوزيع الأسمنت، الركام، الخرسانة الجاهزة، والأسفلت. بصفتها شركة متكاملة رأسياً، فهي تشارك في جميع مراحل العملية من إنتاج المواد الخام الأولية وتوزيعها إلى الخرسانة الجاهزة والأسفلت. يتم استخدام هذه المنتجات من قبل العملاء من القطاع العام والعملاء التجاريين، كذلك العملاء من القطاع الخاص (الشكل 4). تقدم الشركة أيضاً خدمات مثل التجارة العالمية في الأسمنت والفحم عن طريق البحر¹.

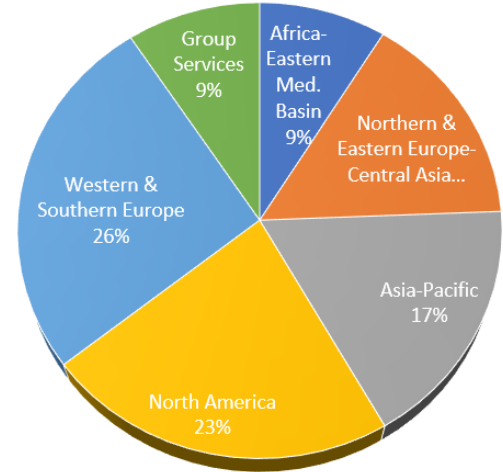
الشكل 4 الشكل 4 مجموعة منتجات إسمنت هايدلبرغ والتكامل الرأسي



المصدر: إسمنت هايدلبرغ (بدون تاريخ)، "المنتجات والخدمات"، على الإنترنت: <https://www.heidelbergcement.com/en/products-and-services> ، تم الاطلاع عليه في يوليو 2019.

في السنة المالية 2018، سجلت المجموعة إيرادات إجمالية قدرها 18.1 مليار يورو وأرباح 1.3 مليار يورو. ساهم الأسمنت بحوالي 49٪ من الإيرادات، مجموع حوالي 21٪ والأسفلت حوالي 28٪. جغرافياً، استحوذت أوروبا الغربية والجنوبية على أكبر حصة من الإيرادات بحوالي 27٪، تليها أمريكا الشمالية بحوالي 24٪؛ ساهمت إفريقيا وحوض شرق البحر الأبيض المتوسط، التي تشمل أنشطة في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بنحو 9٪ (الشكل 5).²

الشكل 5 التقسيم الجغرافي لإيرادات اسمنت هايدلبرج 2018

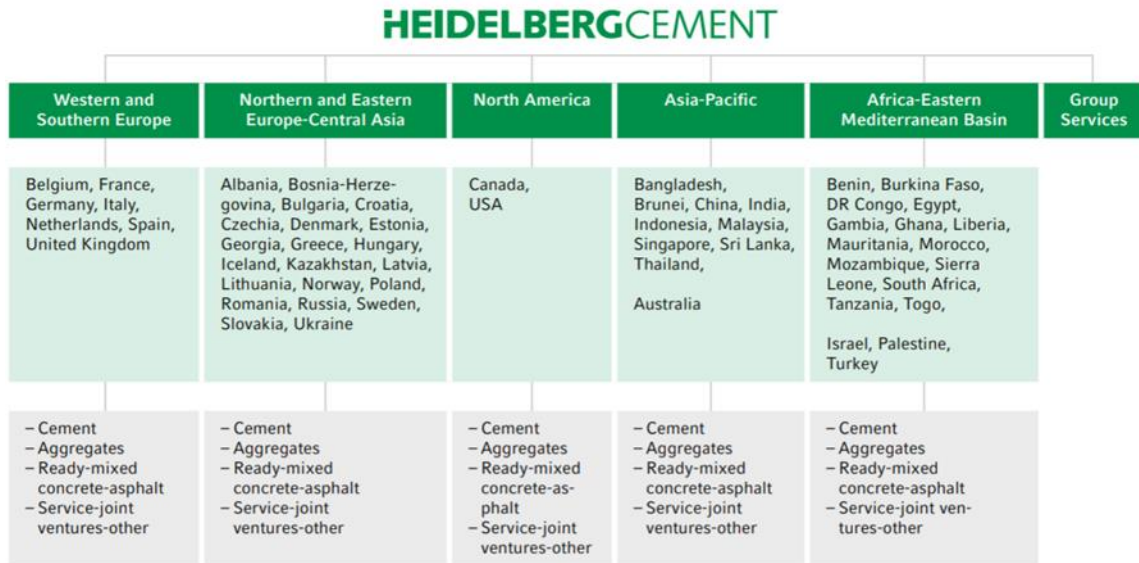


ملاحظة: لا تشمل تسوية بقيمة 723 مليون يورو.

المصدر: إسمنت هايدلبرغ (2019 ، آذار) ، التقرير السنوي 2018 ، ص 114-115.

يوضح الشكل 6 الانتشار الجغرافي لأنشطة المجموعة، موضحاً أن إسمنت هايدلبرغ نشطة فقط في ثلاثة من البلدان أو الأقاليم المختارة لهذا التحليل: مصر، المغرب، والأراضي الفلسطينية المحتلة (الأرض الفلسطينية المحتلة). باعت الشركة حصتها غير المسيطرة في مصنع أسمنت في سوريا عام 2018.³

الشكل 6 الهيكل التنظيمي لشركة إسمنت هايدلبرغ



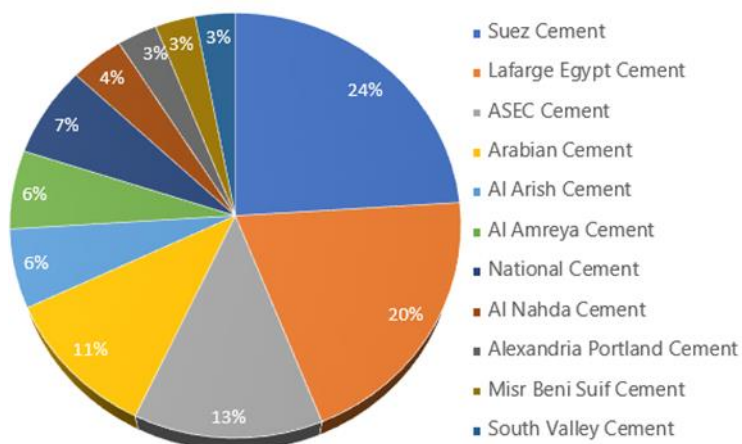
المصدر: إسمنت هايدلبرغ (2019 ، مارس) ، التقرير السنوي 2018 ، ص. 20.

3.1.1 مصر الملف الشخصي

على الرغم من زيادة القدرات الفائضة في الصناعة الوطنية المصرية، فقد زاد حجم مبيعات شركة إسمنت هايدلبرغ بشكل طفيف، توسعت الحصة السوقية للشركة في عام 2018.⁴ تحتل الشركة مكانة رائدة في السوق في مصر، التي تعد من بين أكبر الأسواق في مجموعة إفريقيا وشرق المتوسط منطقة.⁵ يوضح الشكل 7 حصة الطاقة الإنتاجية لمنتجي الأسمنت في مصر، حيث بلغت حصة شركة السويس للأسمنت التابعة لشركة هايدلبرج للأسمنت (بما في ذلك الشركة التابعة لها حلوان للأسمنت (أسيك للأسمنت سابقاً)) حوالي 37٪ في عام 2017.⁶

بشكل عام، يُنظر إلى سوق الأسمنت المصري على أنه فائض في العرض.⁷ بالتحديد، استثمر الجيش المصري في ساعات أسمنتية إضافية في السنوات الأخيرة. ترى إسمنت هايدلبرغ وجود مخاطر إستراتيجية متوسطة مع تأثير معتدل يتمثل في أن هذه القدرات الإضافية ستؤدي إلى ضغط الأسعار في السوق، مع ما ينتج عن ذلك من آثار سلبية على إيراداتها وموقع أرباحها.⁸

الشكل 7 حصة الطاقة الإجمالية لمنتجي الأسمنت في مصر، 2017



ملاحظة: شركة السويس للأسمنت جزء من شركة إسمنت هايدلبرغ (ألمانيا)؛ أسيك للأسمنت، التي تعمل الآن باسم أسمنت حلوان، هي أيضاً جزء من إسمنت هايدلبرغ عبر السويس للأسمنت؛ لافارج مصر جزء من لافارج هولسيم (سويسرا).

المصدر: عبده، د. ون.س. العدوي (2018، يوليو 25)، "التطبيق على نظرية اللعبة: صناعة الأسمنت في مصر - الشركة العربية للأسمنت"، المجلة الأمريكية للأعمال والاقتصاد والإدارة، المجلد 6 (3): 49-56، ص. 52.

اعتباراً من نهاية عام 2018، كان لدى إسمنت هايدلبرغ عشرة أسهم في مصر (الجدول 14).

الجدول 14 حصص أسهم شركة إسمنت هايدلبرغ في مصر (31 ديسمبر 2018)

اسم الشركة والموقع	ملكية المجموعة (%)	آخر سنة مالية للبيانات المالية	حقوق الملكية بمليون يورو	صافي الدخل بالمليون يورو
النقابات الأعضاء				
شركة ديكوم المصرية لتطوير مواد البناء، القاهرة	26.46%	2017	7.2	3.0
شركة أسمنت حلوان	50.64%	2017	54.9	18.7-
انتربولك مصر للتصدير، القاهرة	100.00%	2017	0.3	0.1
شركة السويس للأسمنت بالقاهرة	50.88%	2017	229.9	21.9-
السويس للنقل والتجارة، القاهرة	49.60%	2017	1.0	0.4
شركة أسمنت بورتلاند طره، القاهرة	39.45%	2017	10.4-	27.1-
شركة يونيفرسال لانتاج الخرسانة الجاهزة بالقاهرة	26.46%	2017	15.8	3.0
الشركاء				
تكنو جرافيل مصر	22.89%	2017	2.4	0.8
النقابات الأعضاء غير المادية				
السويس للاستيراد والتصدير، القاهرة	49.60%	2017	0.0	0.0

ملاحظة: أ السيطرة على النفوذ من خلال الترتيبات التعاقدية أو اللوائح القانونية.

المصدر: إسمنت هايدلبرغ (2019 ، آذار) ، التقرير السنوي 2018 ، ص 183-205.

تنتج فروع شركة إسمنت هايدلبرغ الأسمنت في أربعة مصانع والخرسانة الجاهزة في 19 مصنعاً في مصر. كان للمجموعة وجود في مصر منذ عام 2016 عندما اشترت مجموعة إيتاليسمنت. كانت إيتاليسمنت مساهمة رئيسية في شركة السويس للأسمنت منذ 2005، جنباً إلى جنب مع كونسورتيوم من المستثمرين المحليين والدوليين⁹.

مجموعة شركات السويس للأسمنت هي أكبر منتج للأسمنت في مصر.¹⁰ لديها أكثر من 2500 موظف في شبكة صناعية من أربعة منشآت إنتاج في السويس، القطامية، طره، وحلوان. تقول المجموعة إنها زودت بعض أكثر المعالم شهرة في مصر بمواد بناء.¹¹ تتكون بشكل أساسي من شركة السويس للأسمنت، شركة أسمنت بورتلاند طره، شركة أسمنت حلوان، الشركة العالمية للخرسانة الجاهزة، وشركة اسمنت الهلال في الكويت.¹²

بالنسبة للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2018، أعلنت SCGC عن مبيعات بلغت 7.4 مليار جنيه مصري (361.6 مليون يورو) وصافي ربح 121.4 مليون جنيه مصري (5.9 مليون يورو). في عام 2017، كانت الشركة لا تزال تسجل خسارة قدرها 1.1 مليار جنيه (52.3 مليون يورو)، مقابل صافي مبيعات 6.5 مليار جنيه (302.8 مليون يورو).¹³

لتحسين محفظتها، باعت أسمنت حلوان مصنعها للأسمنت الأبيض في المنيا لشركة إعمار للصناعات. تم شرح عملية البيع بحقيقة أن الإنتاج المستقل للأسمنت الأبيض كمنتج متخصص بكميات صغيرة لم يعد يلائم تركيز الكفاءة الإستراتيجية للشركة.¹⁴ تم إغلاق الصفقة في أوائل عام 2019. كما باعت شركة السويس للأكياس، مصنع الأكياس الورقية في مصر، في عام 2018. علاوة على ذلك، تخطط لبيع موقع مصنع أسمنت سابق في منطقة العاصمة القاهرة.¹⁵

في يونيو 2019، قالت شركة أسمنت طره التابعة لشركة السويس للأسمنت إنها "أوقفت الإنتاج بسبب الضائقة المالية الناجمة عن زيادة العرض في السوق المصري وتدرس التصفية".¹⁶ في وقت سابق من عام 2019، ألغت شركة أسمنت طره نتائج المزاد الذي أقيم لبيع أصولها غير المستغلة، لأن الفائز بالمزاد لم يمتثل لشروط وأحكام الاستحواذ.¹⁷

3.1.2 المغرب

تنتج إسمنت هايدلبرغ الأسمنت والخرسانة الجاهزة وتنشط في تجارة الركام في المغرب.¹⁸ تصف الشركة أنشطتها في المغرب على النحو التالي: "إسمنت هايدلبرغ موجودة في المغرب منذ النصف الثاني من عام 201 ، عندما اشترت مجموعة إيتاليسمنت. في المغرب، نعمل من خلال مصانع الأسمنت أسمنت المغرب 3 في آيت باها، أسفي، مراكش، ومركزان للطحن في العيون (إندوشا) الجرف الأصفر، 5 محاجر، و30 محطة خلط خرسانية".¹⁹ شركة أسمنت المغرب مدرجة في بورصة الدار البيضاء.²⁰ اعتباراً من عام 2019، تعد شركة أسمنت المغرب ثاني أكبر منتج للأسمنت في المغرب، ويعمل بها 813 شخصاً.²¹

في عام 2018، بلغت الطاقة الإنتاجية للأسمنت لشركة إسمنت هايدلبرغ في المغرب 4.8 مليون طن، وبلغت الطاقة الإنتاجية للكلنكر 3.1 مليون طن.²²

في فبراير 2019، خفضت إسمنت هايدلبرغ حصتها في الشركة المغربية أسمنت المغرب بنسبة 7.8 ٪. في نوفمبر 2019، خفضت مرة أخرى حصتها. هي تمتلك الآن أغلبية بنسبة 51.0٪ في شركة أسمنت المغرب.²³

اعتباراً من نهاية عام 2018، كان لدى إسمنت هايدلبرغ ثمانية مساهمات في المغرب (الجدول 15).

الجدول 15 حصص ملكية إسمنت هايدلبرغ في المغرب (31 ديسمبر 2018)

اسم الشركة والموقع	ملكية المجموعة (%)	آخر سنة مالية للبيانات المالية	حقوق الملكية بمليون يورو	صافي الدخل بالمليون يورو
أفريكيم ، الدار البيضاء	62.33%	2017	0.4	0.0

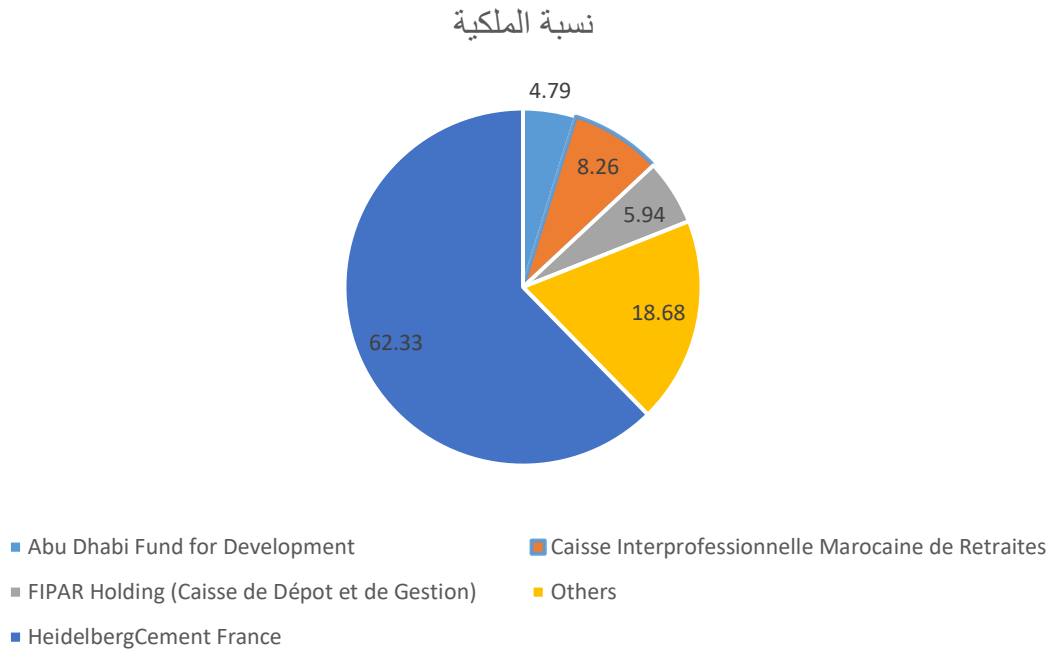
70.6	442.6	2017	*%51.00	أسمنت المغرب، الدار البيضاء
26.7	54.0	2017	%56.72	صناعة الساقية الحمراء "إندوشا" بالعيون
9.9	68.3	2017	%100.00	بروسيمار، الدار البيضاء
				الشركاء
31.4	88.5	2017	%37.01	أسمنت تمارا
				شركات مادية غير مادية
0.0	0.0	2017	%62.29	أكادير أتلانتيك، الدار البيضاء
				JVS غير المادية والمنتسبين
0.0	0.0	2017	%24.84	سيفال جي، الدار البيضاء
0.5-	0.3-	2017	%31.17	مايسترو دريميكس، الدار البيضاء

ملاحظة: أ السيطرة على النفوذ من خلال الترتيبات التعاقدية أو اللوائح القانونية.

= * اعتباراً من 29 نوفمبر 2019. المصادر: إسمنت هايدلبرغ (2019 ، مارس)، التقرير السنوي 2018، ص. 183-205 ؛ إسمنت هايدلبرغ (2019 ، 29 نوفمبر)، قامت شركة إسمنت هايدلبرغ بتخفيض حصتها في شركة أسمنت المغرب.

بالنسبة لشركتها الفرعية الرئيسية في المغرب، أسمنت المغرب، تشارك إسمنت هايدلبرغ الملكية مع الأطراف الواردة في الشكل 8.

الشكل 8 إسمنت المغرب (31 ديسمبر 2018)



اسمنت المغرب (2019) الوثائق السنوي 2018، ص 15.

إلى جانب إنتاج الأسمنت، تشارك شركة إسمنت هايدلبرغ في المغرب أيضاً في إعادة تدوير ثاني أكسيد الكربون لتصنيع أغذية الأسماك والأعلاف الحيوانية الأخرى. في عام 2018، استثمرت الشركة 1.2 مليون يورو في تطوير مشروع تجريبي لإنتاج الطحالب لتغذية الأسماك في مصنع أسمنت صافي.²⁴

3.1.3 الأراضي الفلسطينية المحتلة

في عام 2007، استحوذت مجموعة إسمنت هايدلبرغ على مجموعة هانسون (إسرائيل)، مع هانسون إسرائيل كجزء من عملية الاستحواذ.²⁵

في عام 2016، أنشأت إسمنت هايدلبرغ شركة فرعية، إسمنت هايدلبرغ فلسطين، في الأراضي الفلسطينية المحتلة وبدأت في عمالة شركة استيراد الأسمنت إلى غزة والضفة الغربية.²⁶ في عام 2019، كانت الشركة "في طور بدء عمليات المحاجر في فلسطين".²⁷

اعتباراً من نهاية عام 2018، كان لشركة إسمنت هايدلبرغ أربعة أسهم في الأراضي الفلسطينية المحتلة (الجدول 15).

الجدول 16 حصص ملكية إسمنت هايدلبرغ في إسرائيل والأراضي الفلسطينية المحتلة (31 كانون الأول (ديسمبر) 2018)

اسم الشركة والموقع	ملكية المجموعة (%)	آخر سنة مالية للبيانات المالية	حقوق الملكية بالمليون يورو	صافي الدخل بالمليون يورو
إسمنت هايدلبرغ، حوض البحر الأبيض المتوسط القابضة فلسطين، رام الله	100.00%	2017	-0.4	0.2
هانسون (إسرائيل)، رمات غان	99.98%	2017	234.4	19.8
منتجات هانسون كواريز إسرائيل، رمات جان	99.98%	2017	231.7	17.8
هانسون يام، رمات جان	99.98%	2017	3.1	0.1

المصدر إسمنت هايدلبرغ (2019، مارس)، التقرير السنوي 2018، ص 183-205.

تنتج هانسون إسرائيل، الركام، الأسفلت، والخرسانة الجاهزة في 26 معمل لإنتاج الخرسانة والملاط، ثلاثة محاجر، ومعملين للأسفلت.²⁸ تتكون عمليات هانسون إسرائيل في المنطقة C من محجر ناحال رابا مع مصنع إسفلت متكامل.²⁹ تم إغلاق معملين للخرسانة الجاهزة (موديعين عيليت وعطاروت) في الضفة الغربية المحتلة في الربع الرابع من عام 2017 والربع الأول من عام 2018 على التوالي.³⁰

في عام 2014، استخرجت هانسون إسرائيل ما يقرب من 3 ملايين طن من مقلع ناحال رابا.³¹ في ذلك العام، ورد أن هانسون إسرائيل دفعت 467000 دولار أمريكي (384000 يورو) كضرائب بلدية إلى مجلس مستوطنة السامرة الإقليمي لاستخدام مقلع ناحال رابا، و 3.53 مليون دولار أمريكي (2.90 مليون يورو) في صورة إتاوات للإدارة المدنية الإسرائيلية، فرع الجيش الإسرائيلي الذي يحكم الضفة الغربية.³² في رسالة إلى هيومن رايتس ووتش، دافعت شركة إسمنت هايدلبرغ عن أنشطتها باعتبارها ممتثلة تماماً للقانون الدولي، بحجة أن الأرض ليست ملكية خاصة وتشير إلى الوظائف المقدمة للفلسطينيين.³³ في رد فعل على هذا التقرير، أكدت الشركة أن "[...] الضرائب والإتاوات التي يدفعها المحجر تصل حصرياً إلى الإدارة المدنية وتستخدم من قبلها لتمويل المشاريع المحلية. يمكن العثور على دليل على مثل هذه المشاريع من الماضي على الإنترنت، على سبيل المثال "مشاريع في المنطقة ج 2012".³⁴ مع ذلك، فإن الشركة غير قادرة على تخصيص مشاريع محددة تستفيد من الإتاوات التي يدفعها مقلع ناحال رابا.³⁵

يتم بيع غالبية الدولوميت الذي تم الحصول عليه من محجر ناحال رابا، الواقع بالقرب من مستوطنة الكانا، إلى السوق الإسرائيلية. أوضحت الشركة الأم الألمانية إسمنت هايدلبرغ ذلك في خطاب أرسلته عام 2015 إلى هيومن رايتس ووتش بحقيقة أن "[...] السوق الإسرائيلية لديها طلب أعلى وأن السلطة الفلسطينية تمنع التسليم إلى المنطقة "أ" و"ب" عن طريق سياسة المقاطعة. كما نود أن نوضح أن شركة هانسون إسرائيل لا تبيع مواد البناء لبناء المستوطنات الإسرائيلية في الضفة الغربية أو الجدار الأمني".³⁶

يُسمح بإعلان "أراضي دولة" فقط تحت القانون الدولي، إذا كانت مصادرة لأسباب عسكرية حقيقية واستمر استخدامها من أجل ذلك. مع ذلك، وفقاً لهيومن رايتس ووتش، أعلنت إسرائيل الأرض التي يقع عليها المحجر "أراضي دولة" من خلال [...] تفسير عدواني لقانون عثماني، حيث تعود الأرض، حتى لو كانت مملوكة ملكية خاصة، إلى الدولة إذا لم تكن مزروعة أو تستخدم بطريقة أخرى لمدة ثلاث سنوات متتالية. أقامت إسرائيل جدارها الفاصل ليشمل المحجر من الشرق، وحولت بشكل غير قانوني مسار الجدار إلى الأراضي المحتلة من خط الهدنة قبل عام 1967. يربط الجدار الفاصل بسلسلة المحجر بالأراضي الإسرائيلية ويفصل قرية الزاوية الفلسطينية المجاورة عن أراضيها".³⁷

تعتقد الشركة على الرغم من أن العمليات تتماشى مع المعايير الدولية مثل "1" يوفر المحجر مزايا كبيرة للسكان الفلسطينيين المحليين في الضفة الغربية و "2" التأثير على وضع الاحتياطي العام في فلسطين ضئيل للغاية. فيما يتعلق ب)، تؤكد الشركة أن غالبية العاملين في المحجر هم فلسطينيون من الضفة الغربية، يعملون في ظل ظروف متساوية كموظفين إسرائيلييين، ويشكلون مصدر دخل مهم لهذه المنطقة من الضفة الغربية. كما ينص على أنه "[...] يعمل على حل بناء [...] قد أسس شركة فلسطينية فرعية تسمى "إسمنت هايدلبرغ فلسطين" في ديسمبر 2015 بهدف إنشاء شركة لمواد البناء في فلسطين. ستشمل العمليات أيضاً أنشطة محاجر الركام بهدف نقل إنتاج ركام المنطقة إلى فلسطين في منتصف المدة".³⁸

- بناءً على المعلومات التي قدمتها شركة اسمنت هايدلبرغ إلى هيومن رايتس ووتش، والتي تفيد بأن الشركة دفعت رسوماً بقيمة 3.25 مليون يورو لتشغيل مقطع ناحال رابا، مع معدلات إنتاج قياسية تبلغ 1.10 يورو للطن المنتج.
- تعمل اسمنت هايدلبرغ فلسطين كشركة فرعية مملوكة بالكامل لمجموعة اسمنت هايدلبرغ (ألمانيا).

3.2 تقييم سياسة العمل وحقوق الإنسان

سياسات العمل وحقوق الإنسان

تؤكد إسمنت هايدلبرغ أنها ملتزمة بمبادئ المعايير المعترف بها دولياً التالية³⁹:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛
- معايير العمل الثمانية الأساسية لمنظمة العمل الدولية؛
- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للشركات متعددة الجنسيات؛
- مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان ("الحماية والاحترام والانتصاف" - الإطار).

تتوقع الشركة من موظفيها وشركائها التجاريين الامتثال لتلك الإرشادات والتوصيات الرئيسية.⁴⁰ مع ذلك، توضح إسمنت هايدلبرغ في موقفها من حقوق الإنسان أنها تعتبر القوانين المحلية أكثر أهمية من معايير منظمة العمل الدولية: "سينطبق هذا أيضاً إلى الحد الذي لا يحظر فيه القانون المعمول به تطبيق معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية. إذا كان الأمر كذلك، فسنبذل قصارى جهدنا لمراقبة المبادئ الأساسية بشكل موثوق وكاف. عندما نحتاج إلى تأسيس معايير العمل والرفاهية على الظروف المحلية، فسوف نلتزم بمعايير الصناعة الوطنية كحد أدنى".⁴¹

تحتفظ إسمنت هايدلبرغ بنظام مراقبة من ثلاثة أجزاء للامتثال للعمل المعترف به دولياً والمعايير الاجتماعية:

- "حوار مكثف مع ممثلي الموظفين.
- خط ساخن للامتثال حيث يمكن لجميع الموظفين الإبلاغ عن أوجه القصور المتعلقة بانتهاك معايير العمل والمعايير الاجتماعية بشكل مجهول وسري.
- إعداد التقارير المنتظمة في شكل تقرير عام للامتثال للمجموعة وتقرير حادثة الامتثال، من أجل التحقق / ضمان الامتثال لواجباتنا في الأعمال اليومية. ستعرض النتائج على لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإشراف".⁴²

بالإضافة إلى ذلك، تنص الشركة على أن "عمليات التدقيق المنتظمة في مواقعنا تضمن معايير عالية بشكل موحد في جميع مجالات حماية البيئة وصحة والسلامة داخل مجموعة إسمنت هايدلبرغ".⁴³

تحتفظ إسمنت هايدلبرغ أيضاً بموقف حقوق الإنسان.⁴⁴ لا يحتوي على معلومات إضافية ذات صلة بهذا التقرير.

سياسات الصحة والسلامة المهنية

نشرت الشركة مجموعة من القواعد الأساسية بشأن الصحة والسلامة المهنية التي تعتبر إلزامية لموظفيها ومقاوليها (الشكل 9).

الشكل 9: قواعد إسمنت هايدلبرغ الأساسية بشأن الصحة والسلامة المهنية



إسمنت هايدلبرغ (2015)، القواعد الكاردينال.

توضح سياسة الصحة والسلامة المهنية تفاصيل هذه القواعد الأساسية. إنها تقدم بعض الاستثناءات الملحوظة للتطبيق العالمي في مواقع الشركة.⁴⁵

- "تنطبق هذه السياسة على جميع مواقع وعمليات مجموعة إسمنت هايدلبرغ حيث نمارس الرقابة الإدارية؛
- يتعين على الإدارة المحلية تحديد أي استثناءات وتحديد مواصفات المنتج بناءً على نتائج تقييمات المخاطر؛
- فيما يتعلق بتصريح العمل للدخول إلى الأماكن المحصورة، "يجب أن تصرح الإدارة المحلية بالاستثناءات من هذه القاعدة وتحديد الأماكن المحصورة بدون تصريح" بناءً على نتائج تقييمات المخاطر".

يتم وصف وتنظيم وعمليات سياسة الصحة والسلامة المهنية من قبل الشركة على النحو التالي:⁴⁶

"في إسمنت هايدلبرغ، جميع مستويات الإدارة مسؤولة عن الصحة والسلامة المهنية. تخضع منظمة السلامة المهنية الخاصة بنا لرئيس مجلس الإدارة، الذي يقدم تقاريره مباشرة إلى مدير الموارد البشرية للمجموعة، المسؤول عن مجموعة الصحة والسلامة. يتم دعم أعضاء مجلس الإدارة المسؤولين عن مجالات المجموعة المختلفة بدورهم من قبل مستشاري الصحة والسلامة الذين يقدمون تقاريرهم مباشرة.

كل دولة لديها أيضاً مستشار صحة وسلامة يقدم تقاريره مباشرة إلى المدير القطري، الذي ينسق التدابير داخل البلد المعني. يتم دعم المديرين التنفيذيين على مستوى الإدارة الإقليمية والمحلية في بلد ما من قبل مستشاري الصحة والسلامة. تشكل تدابير السلامة المهنية جزءاً من اتفاقيات الأهداف الشخصية لجميع المديرين. أخيراً وليس آخراً، يتحمل كل موظف، مقاول، وزائر مسؤولية اتباع أنظمة السلامة المهنية.

تم بالفعل تنفيذ أنظمة إدارة العمل، مثل تلك المطابقة لمعيار OHSAS 18001 (سلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية) المقبول دولياً، في 88٪ من مواقعنا العمالية. تتطلب هذه الأنظمة نهجاً منظماً من مديري المواقع مع تخطيط وأنظمة عمل واضحة ومسؤوليات وضوابط لضمان عملية التحسين المستمر وبالتالي منع الحوادث".

نشرت إسمنت هايدلبرغ التزامات الاستدامة لعام 2030 الخاصة بها، بناءً على نجاحات طموحات الاستدامة لعام 2020. تتوافق الالتزامات، وفقاً للشركة، مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.⁴⁷

يتعلق أحد الالتزامات بحقوق العمال: تحقيق التميز في الصحة والسلامة المهنية: "نحن ملتزمون بالاستمرار بتحسين شروط الصحة والسلامة المهنية لموظفينا والمقاولين والجهات الخارجية".⁴⁸

ينقسم هذا الالتزام إلى معيارين قابلين للقياس:

- تحقيق صفر حالات وفاة؛
- تحقيق صفر وقت ضائع بسبب الإصابات.

تكرر إسمنت هايدلبرغ في مبادئ القيادة الخاصة بها ما سبق وتضيف بعض المبادئ الإضافية حول قضايا العمل:⁴⁹

- "نحن نعتبر تنوع الموظفين عامل نجاح. لهذا السبب نعتد على مزيج متوازن من الأشخاص ذوي الشخصيات، المهارات، والخبرات المختلفة عند تكوين فريق.
- نتعامل مع موظفينا بإنصاف، لا نفضل أي شخص على أساس التفضيل الشخصي.
- ننقل أهداف الشركة بشكل شامل وعلى أساس منتظم. نقوم بإبلاغ الموظفين في الوقت المناسب بالتغييرات التنظيمية والموظفين التي تؤثر على عملهم."

العلاقات المجتمعية

الالتزام آخر مرتبط بالعلاقات المجتمعية: حسن الجوار: "نحن ملتزمون بدعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات المجاورة لنا وضمان شفافية التواصل مع جميع أصحاب المصلحة لدينا."⁵⁰

ينقسم هذا الالتزام إلى ثلاثة معايير - المعيار الثالث فقط قابل للقياس:

- الحفاظ على اتصال مفتوح وشفاف حول الأنشطة والأداء؛
- المساعدة في تحسين مستوى التعليم والظروف المعيشية في المجتمعات المجاورة؛
- عرض ساعة واحدة من العمل المجتمعي التطوعي لكل موظف بدوام كامل في السنة.

النوع

فيما يتعلق بالتنوع بين الجنسين في قوة العمل، ذكرت إسمنت هايدلبرغ أن "[...] النساء يشكلن 13٪ من إجمالي القوى العاملة وشغلن 10٪ من مناصب الإدارة العليا في 2018."⁵¹

3.2.1 شركات مجموعة السويس للأسمنت - مصر

وقعت شركات مجموعة السويس للأسمنت على الاتفاق العالمي للأمم المتحدة في عام 2013 - قبل استحواذ إسمنت هايدلبرغ على ايتاليسمنت.⁵² وفقاً لموقعها على الويب، فإن شركات مجموعة السويس للأسمنت [...] لديها سياسة ناشطة للسلامة والبيئة، التي تعتبر ضرورية في بناء بيئة مستدامة للموظفين والمجتمعات التي تعمل فيها. في عام 2006، دخلت المجموعة قطاع الخرسانة من خلال الاستحواذ على هيكل الخرسانة الجاهز وديكوم. قامت جميع مصانع المجموعة بتجديد شهادات ISO 14001 الخاصة بهم وطبقت الإصدار الجديد من معايير ISO 14001/2015. كل مصنع لديه شهادة خاصة به. حصل مصنع القطامية مؤخراً على شهادة EnMS ISO 50001. الهدف النهائي لسياسة البيئة للمجموعة هو تعزيز الاستخدام المستدام للموارد والنمو الاقتصادي الطويل الأجل وتحسين نوعية الحياة للأجيال القادمة. تطبق المجموعة حالياً إرشادات CSI (معهد مواصفات البناء).⁵³

في يوليو 2019، حصلت شركات مجموعة اسمنت السويس على شهادة ISO 45001.⁵⁴ وفي سبتمبر 2019، نظمت "أسبوع الصحة والسلامة المهنية."⁵⁵

3.2.2 إسمنت هايدلبرغ المغرب

أبلغت الشركة المغربية الفرعية CIMENT DU MAROC عن أنشطة الصحة والسلامة المهنية في عام 2016:⁵⁶

- التدقيق ال لجميع مواقع إنتاج الأسمنت والمواد: 2120 إجراء مكتمل؛
- تدريب جميع العاملين في أسمنت المغرب على السلوك الخطر؛
- تدريب 524 سائقاً من عملائنا على 5 وحدات على القيادة؛
- 20000 ساعة من التدريب على السلامة لجميع موظفينا والمقاولين من الباطن؛
- الانتهاء من 774 عملية تفتيش للسلامة؛
- برنامج يوم السلامة العالمي: اكتمل 533 مشاركا و 278 إجراء.

3.2.3 هايدلبرج، فلسطين وهانسون إسرائيل

لا تنشر إسمنت هايدلبرج معلومات السياسة العامة على مستوى الدولة للأراضي الفلسطينية المحتلة أو إسرائيل.

3.2.4 الثغرات وأوجه القصور في السياسات

بناءً على تحليل السياسة هذا، يحدد الجدول 17، الثغرات وأوجه القصور في مجموعة إسمنت هايدلبرج والسياسات المحلية بشأن العمل وحقوق الإنسان.

الجدول 17 الثغرات وأوجه القصور في سياسات إسمنت هايدلبرج

القضية	مجموعة أو محلية	الفارق
اتفاقيات منظمة العمل الدولية	المجموعة	تسمح المجموعة بالانحرافات عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية إذا كان ذلك مطلوباً بموجب القانون المحلي أو معايير الصناعة الوطنية.
تصريح عمل للدخول إلى الأماكن الضيقة	المجموعة	يسمح بانحراف سياسة المجموعة بناءً على التقييمات المحلية.
الجنس	المجموعة	نسبة النساء في الإدارة العليا أقل (10٪) من مجموع القوى العاملة (13٪).
الإبلاغ	المجموعة	لا توجد تقارير على مستوى المجموعة حول قضايا الصحة والسلامة المهنية.
الإبلاغ	المغرب	الإبلاغ عن حقوق العمال عفا عليه الزمن (بيانات 2016).
الإبلاغ	الأراضي الفلسطينية المحتلة وإسرائيل	الأراضي الفلسطينية المحتلة وإسرائيل / لا تقرير حول قضايا العمل وحقوق الإنسان.

تتمشى سياسات حقوق العمال وحقوق الإنسان الخاصة بشركة إسمنت هايدلبرج على مستوى المجموعة والمعايير الدولية.

3.3 الخلافات في الدول المختارة

يصف هذا القسم الخلافات الاجتماعية والبيئية المتعلقة بشركة إسمنت هايدلبرج بين عامي 2014 و 2019 في البلدان المختارة.

3.3.1 مصر

البيئة والتلوث

في عام 2014، قامت شركة السويس للأسمنت - التي كانت مملوكة في ذلك الحين لشركة إيتاليسمنت، لكن استحوذت عليها شركة هايدلبرج للأسمنت في وقت لاحق - بتحويل اثنين من مصانع الأسمنت التابعة لها (في السويس والقمامية) من الغاز الذي يعمل بالوقود إلى الفحم. الفحم أكثر تلويثاً ويسبب انبعاثات ثاني أكسيد الكربون أعلى من الغاز، لكن الشركة أرادت معالجة نقص الطاقة لأن الحكومة الوطنية خفضت إمدادات الغاز الطبيعي للمصانع. في عامي 2016 و 2017، كان من المقرر إجراء إصلاح شامل لمصنعي الأسمنت الآخرين (حلوان وطرة).⁵⁷ الوضع الحالي غير معروف.

حذر نشطاء بيئيون بقيادة مركز حابي لحقوق البيئة من أن حرق الفحم لإنتاج الأسمنت سيؤدي إلى زيادة مستوى تلوث الهواء المرتفع بالفعل في مصر.⁵⁸

رداً على ذلك، زعمت شركة السويس للأسمنت أنها امتثلت للوائح البيئية وحافظت على "نهج نشط يركز على منع الآثار البيئية السلبية وتخفيفها بالإضافة إلى الحفاظ على الموارد الطبيعية في تطوير وإدارة مرافق الإنتاج الخمسة لدينا".⁵⁹

3.3.2 المغرب

حقوق الإنسان

أقامت إسمنت هايدلبرج نشاطاً تجارياً في العيون (إندوشا) في الصحراء الغربية، وهي منطقة متنازع عليها. تدير شركة اسمنت المغرب مصنع طحن في العيون. تستهدف حملات المنظمات غير الحكومية بانتظام الشركات متعددة الجنسيات العاملة في الصحراء الغربية للربح من انتهاكات حقوق الإنسان.⁶⁰

3.3.3 الأراضي الفلسطينية المحتلة

حقوق الإنسان

تخضع أنشطة هانسون إسرائيل في الأراضي الفلسطينية المحتلة لرقابة منظمات حقوق الإنسان. انظر القسم الفرعي 3.1.3 للحصول على وصف أكثر تفصيلاً للقضية.

3.4 تقييم الامتثال العمالي: إسمنت هايدلبرغ

تم إجراء زيارات ميدانية لمصنع السويس للأسمنت المملوك لشركة إسمنت هايدلبرغ في مصر لتقييم مستوى الامتثال لمعايير العمل الدولية والقوانين الوطنية. يقدم كل قسم فرعي النتائج المتعلقة بتسع قضايا عمل رئيسية لكل من المصانع التي تمت زيارتها.

3.4.1 مصنع السويس للأسمنت

إسمنت هايدلبرغ لديها 1540 موظفاً مباشراً (ما يعادل الدوام الكامل) موزعين على مصانعها الأربعة في مصر. من بين هؤلاء 1540 موظفاً مباشراً، يعمل 243 في مصنع السويس. بالإضافة إلى الموظفين المباشرين، يعمل في المصنع 231 موظفاً متعاقدًا من الباطن.

منذ عام 2018، تعمل إسمنت هايدلبرغ على تقليل عدد الموظفين (أي عدم تمديد عقد العمال لمدة محددة). يتم ذلك كإجراء لتقليل الخسائر (فقد 2000 عامل وظائفهم منذ ذلك الحين ، والتي تمثل حوالي 50٪ من إجمالي القوى العاملة). عند الفصل، تم التفاوض على كل من الشروط على أساس فردي. لم يرغب العمال في الذهاب للنقابة لأنهم كانوا راضين عن التعويض الذي حصلوا عليه من الشركة. تحاول الشركة إجبار العمال على التقاعد المبكر.

عمالة الأطفال

وضعت الحكومة المصرية قوانين وأنظمة تتعلق بعمالة الأطفال، ذات صلة باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138، الحد الأدنى للعمر. والاتفاقية رقم 182، أسوأ أشكال عمل الأطفال. لا يوجد دليل يشير إلى وجود عمال دون السن القانونية في مواقع المصنع. تؤكد العمال من عدم السماح للأطفال مطلقاً بالدخول إلى المصنع، هناك إجراءات أمان واضحة لمنع غير المصرح لهم من دخول المبنى. لا توجد برامج نشطة لتقديم مزايا للموظفين الذين لديهم أطفال مثل رعاية الأطفال، لكن هناك برنامج للمنح الدراسية لدعم الطلاب المتفوقين من خلال المدرسة الثانوية والجامعة.

العمل بالاكراه

صادقت مصر على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105 بشأن القضاء على العمل الجبري والعمل الإجباري.⁶¹ لا يوجد دليل على حدوث عمل قسري في مصنع السويس للأسمنت.

حرية النقابات والمفاوضة الجماعية

صادقت مصر على كل من اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 98، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 واتفاقية حرية تأسيس الجمعيات وحماية الحق في التنظيم رقم 87، 1948. جميع الموظفين المباشرين في المصنع منتسبين إلى نقابات. عندما يتعلق الأمر بالعمال المتعاقدين من الباطن، لا يوجد حق في الانضمام إلى النقابة. مع ذلك، فإن النقابة تساعد إذا واجهوا مشاكل في مكان العمل.

التمييز

هناك علامات على التمييز بين الجنسين حيث لا يوجد سوى 10-12 امرأة يعملن في المصنع في أقسام المالية، الموارد البشرية، إدارة المواهب، والمهام المخبرية. مع ذلك، لا يوجد دليل واضح على أن هذا يرجع إلى ممارسات تمييزية في نقطة التوظيف أو إذا كان مرتبطاً بالعادات الثقافية.

لا توجد جهود واضحة من قبل الشركة لتغيير حصص الجنسين بين الموظفين.

هناك تمييز كبير، لكن خفي بين الموظفين المباشرين والمتعاقدين من الباطن. لا يوجد تقسيم واضح للأنشطة التي يقوم بها الموظفون المتعاقدون من الباطن. مع ذلك، لا تزال هناك اختلافات كبيرة في مزايا الموظفين المقدمة، من الأجور، الحق في الإجازة، الحصول على الرعاية الصحية، وممارسات التوظيف الأخلاقية. لا توجد حرية تكوين الجمعيات للعمال المتعاقدين من الباطن. من الناحية المالية، وضع النظام العمال المتعاقدين من الباطن والتعاقد معهم بانتظام ضد بعضهم البعض (أي لا يوجد حافز للعمال المستقرين للنضال من أجل حقوق العمال المتعاقدين من الباطن). تجادل النقابات بأن لديها مساحة صغيرة جداً للعمل، من خلال النضال من أجل حقوق العمال

المتعاقدين من الباطن، فإنها ستعرض الأمن الوظيفي لهؤلاء العمال للخطر. لا يخضع المتعاقدون من الباطن لاختصاص الموارد البشرية أيضاً، بالتالي لا يتم تغطيتهم بالإجراءات المتخذة لتحسين ظروف الموارد البشرية.

الأجور

يتلقى جميع الموظفين المباشرين رواتب أعلى بكثير من الحد الأدنى للأجور في مصر. يتم دفعها بانتظام عن طريق تحويل مصرفي شهري، هناك إيصال راتب واضح يتم تقديمه لكل موظف. تشمل المزايا الإضافية التي تقدمها الشركة وجبة يومية وتأمين طبي يغطي أيضاً أفراد عائلاتهم (حتى سن 24 عاماً). بالنسبة للموظفين المتعاقدين من الباطن، تظل الأجور قريبة من الحد الأدنى الوطني للأجور البالغ 2000 جنيه مصري،⁶² لمدة 42 ساعة عمل في الأسبوع (7 ساعات في اليوم 6 أيام في الأسبوع). يعد هذا خرقاً لقانون منظمة العمل الدولية رقم 100: المساواة في الأجور، التي صدقت عليها مصر.

ساعات العمل، العمل الإضافي

أيام العمل ثماني ساعات، خمسة أيام في الأسبوع، إجمالي 40 ساعة للموظفين المباشرين. العمال ليسوا مجبرين على العمل الإضافي، لكن العمل الإضافي العادي يصل بحد أقصى 2-4 ساعات في اليوم والذي يتم تعويضه براتب 200٪.

يعمل العمال المتعاقدون من الباطن ستة أيام في الأسبوع مع سبع ساعات عمل مدفوعة الأجر وفقاً لقانون العمل المصري.⁶³ بالنسبة لعمال التعبئة، يتم بناء العمل بطريقة خاصة حيث تعمل الفرق لمدة ساعة واحدة ثم تحصل على استراحة مدتها ساعة واحدة تتخللها وردية مدتها 14 ساعة. هذه ممارسة خاصة للعمل بنظام المناوبة والتي يمكن القول أن لها أثراً على صحة العمال، ولكن يُنظر إليها على أنها على الجانب القانوني داخل المنطقة الرمادية لقانون العمل.

التوظيف والتعاقد الأخلاقي

هناك عملية موارد بشرية شفافة عندما يتعلق الأمر بالموظفين المباشرين في أسمنت هايدلبرغ. يتلقى كل موظف عقداً فردياً. هناك نوعان من العقود: مؤقتة (لمدة سنة) ودائمة. اعتباراً من آخر 5 سنوات، يتم تجديد جميع العقود الجديدة سنوياً. هذا لأن الشركات تريد خفض التكاليف وبهذه الطريقة، يمكنهم فصل العمال بسهولة. كما يتم تشجيع التقاعد المبكر بشكل متزايد من قبل الشركات.

يوجد نظام كشوف رواتب يتسم بالشفافية حيث يتلقى كل موظف كشف رواتب في نهاية الشهر.

بالنسبة للموظفين المباشرين، توجد آليات تظلم مفتوحة. يتم حل الشكاوى الفردية بالتعاون بين الموارد البشرية والنقابة. يمكن للعمال الذهاب إلى الإدارة المباشرة التي تشير إلى الموارد البشرية. يذهب العمال الآخرون إلى النقابة التي تنقل المشاكل إلى قسم الموارد البشرية. يهدف قسم الموارد البشرية إلى تسوية النزاعات بحذر، لكن إذا لم ينجح ذلك، يتم تحويل النزاعات إلى المحكمة، وهي عملية طويلة جداً.

بالنسبة للموظفين المتعاقدين من الباطن، تختلف ممارسات التوظيف بشكل كبير. لا يشارك قسم الموارد البشرية في توظيف العمال المتعاقدين من الباطن، ليس في تنفيذ أي سياسات تتعلق بظروف عملهم. لم يكن لدى العمال المتعاقدين من الباطن الذين قابلهم فريق البحث أي عقود فردية، لكن تم إعطاؤهم بدلاً من ذلك الأخبار حول آفاق عملهم كل شهر. قدم رجل روايات عن العمل في ظل هذا الروتين لأكثر من 10 سنوات. نظراً لأن مسؤولية الامتثال للعقد تقع على عاتق قسم التعاقد، فلا يوجد نظام تظلم شفاف للعمال المتعاقدين من الباطن. مع ذلك، قدمت الإدارة حسابات تفيد بأن عقود المقاولين من الباطن قد تم تعليقها بسبب عدم الامتثال لبنود العمل في العقد. يتم استبعاد هؤلاء المقاولين من الباطن من الانضمام إلى عمليات المناقصات المستقبلية.

المساواة بين الجنسين

كما ذكرنا سابقاً، هناك علامات على التمييز بين الجنسين حيث لا يوجد سوى 10-12 امرأة يعملن في المصنع (المالية، مدير الموارد البشرية، مدير المواهب، المختبر). مع ذلك، لا يوجد دليل واضح على أن هذا يرجع إلى ممارسات تمييزية في نقطة التوظيف أو إذا كان مرتبطاً بالعادات الثقافية.

السلامة والصحة المهنية

يُنظر إلى قطاع الأسمنت على أنه قطاع خطير وبالتالي يتطلب تدابير شاملة للسلامة والصحة المهنية. التي يتم احترامها بشكل صحيح في مصنع السويس للأسمنت. هناك عمليات تفتيش أمنية للدخول إلى المنطقة المجاورة للمصنع. قبل الوصول إلى المنطقة، يجب

أن يخضع جميع الزوار لتوجيه أمني، هناك ترسيم واضح لمناطق المشي وعدم المشي. تم تقديم نظام LOTOTO خلال عام 2019، لكنه لا يزال لا يعمل بشكل كامل على المستوى الشخصي والعاملين من الباطن.

فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي والحصول على الرعاية الصحية، هناك اختلافات كبيرة بين الموظفين المباشرين لشركة إسمنت هايدلبرغ والموظفين المتعاقدين من الباطن. بالنسبة للموظفين المباشرين، يتم توفير تأمين صحي خاص، وهناك عيادة في الموقع. في حالة وقوع حادث، يذهب العمال إلى عيادة الشركة حيث يمكنهم تلقي الإسعافات الأولية. يوجد طبيبان وممرضان في كل نوبة، وسيارتي إسعاف في العيادة. مع ذلك، إذا كان الحادث أكثر خطورة، فإن سيارة الإسعاف تنقلهم إلى أقرب مستشفى (على بعد 15 دقيقة بالسيارة - مستشفى القوات الجوية). يكتب المدير المباشر للموظفين رسالة بريد إلكتروني يشرح فيها الحادث إلى الطبيب وإدارة السلامة. يتم تكليف العمال الذين لا يستطيعون العودة إلى وظائفهم بمهمة أخرى، يحصلون على تعويض (وفقاً للقانون المصري، يستحق العمال جميع مزاياهم بالإضافة إلى التعويض، وتدفع الشركة تكاليف العلاج).

بالنسبة للعمال المتعاقدين من الباطن، يبدو الوصول إلى الرعاية الصحية مختلفاً. لديهم حق الوصول إلى التأمين الصحي، لكن لا يمكنهم استخدام العيادة الموجودة في الموقع. عندما يتعلق الأمر بالضمان الاجتماعي، يواجه العديد من العمال المتعاقدين من الباطن مشكلات لأنهم بحاجة إلى الحصول على رقم ضمان اجتماعي من أرباب عملهم، وهو رقم ليس لديهم.

عدم وجود رقم ضمان اجتماعي ليس فقط قيداً على التنظيم في النقابات، لكن أيضاً للوصول إلى مزايا أخرى. في القطاع العام، يتردد أرباب العمل بشدة في إعطاء هذا للعمال، هذا ممكن لأن قوانين مختلفة تنطبق على هذا القطاع. في القطاع الخاص، تتأثر النساء بشكل أكبر بالتنظيم: إذا حصلن على أي رقم على الإطلاق، فإن هذا يذهب إلى الرجال. معظم الشركات عبارة عن شركات صغيرة ومتوسطة (بين 80-90 بالمائة) لكل منها متوسط 12 عاملاً. إن تفتيت الشركات الصغيرة والمتوسطة يجعل من الصعب إنفاذ حقوق العمال في الضمان الاجتماعي. في حين أن الرعاية الصحية هي جزء من مزايا العمال بموجب القانون، إلا أن هذا أساسي للغاية وغير فعال للغاية.

تعقد اجتماعات صندوق الأدوات الأسبوعية. يتم توزيع معدات الوقاية الشخصية، السترة، النظارات، الخوذة، سدادات الأذن، وأحذية الأمان، هي إلزامية لجميع العمال، لكن يوجد هنا أيضاً اختلاف في الجودة بين المعدات التي يتلقاها الموظفون المباشرين والمتعاقدون من الباطن.

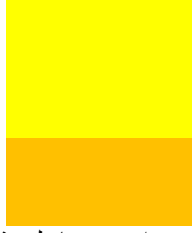
يتم إجراء الفحوصات الصحية من قبل وزارة القوى العاملة، ربع سنوي أو سنوي، اعتماداً على تقييم مخاطر العمل الذي يؤديه الموظف. تبلغ شركة إسمنت هايدلبرغ عن الحوادث إلى وزارة القوى العاملة للموظفين المباشرين كل 6 أشهر، ويتحمل المقاولون من الباطن مسؤولية الإبلاغ عن عمالهم. الشيكات عشوائية.

3.4.2 استنتاجات من تقييم الامتثال للعمل

في الجدول 18، يتم تقديم لمحة عامة عن الامتثال لمعايير العمل الدولية والوطنية لمصنع إسمنت هايدلبرغ الذي تمت زيارته. بشكل عام، يُظهر أن مستوى الامتثال هو إلى حد كبير المستوى المتوسط بمعنى أن هناك وعياً بالقضايا. مع ذلك، لا يزال هناك عمل يتعين القيام به للوصول إلى الامتثال الكامل لمعايير العمل الدولية ولإظهار التحسين المستمر لحالة العمل في المصنع. كان عدم الامتثال الأكثر خطورة الذي لوحظ مرتبطاً باستخدام مقاولين من الباطن، نقص تنفيذ سياسات ومعايير العمل من قبل هؤلاء المقاولين من الباطن، ونقص آليات التحكم داخل عملية إسمنت هايدلبرغ لرصد هذه الجهات الفاعلة.

جدول 18 مستوى التزام العمالة بمحطة السويس

مستوى الامتثال	قضايا العمل
مستوى الامتثال	عمالة الاطفال
	العمل الجبري
	حرية التأسيس والمفاوضة الجماعية
	التمييز
	الأجور
	ساعات العمل



التوظيف والتعاقد
الأخلاقي

المساواة بين الجنسين

السلامة والصحة
المهنية

فيما يلي العديد من التوصيات حول كل موضوع تم تقييمه. يجب أن تسعى إسمنت هايدلبرغ للعمل في شراكة مع خبراء مستقلين وقادة نقابات لتطوير خطة عمل لمعالجة القضايا المحددة وتنفيذ التوصيات المحددة.

عمالة الاطفال

- يجب أن تضمن إسمنت هايدلبرغ وجود مرافق رعاية للأطفال وأن تدعم تعليم أطفال العاملين فيها.

حرية النقابات والمفاوضة الجماعية

- يجب أن تطبق إسمنت هايدلبرغ معايير أعلى للامتنثال العمالي للعمال المتعاقدين من الباطن، بما في ذلك الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية.

التمييز

- يجب أن تضمن إسمنت هايدلبرغ معاملة متساوية وتوفير مرافق رعاية مماثلة للعمال بغض النظر عن نوع عقودهم.
- يجب أن تتخذ إسمنت هايدلبرغ خطوات ملموسة لضمان وصول المرأة إلى جميع المناصب داخل الشركة.

الأجور

- يجب أن تسعى إسمنت هايدلبرغ جاهدة لدفع أجور العيش الكريم لجميع العمال في المشروع، بناءً على دراسات مدروسة جيداً حول الأجور المعيشية في قطاع البناء في مصر. يجب أن تبدأ الشركة في تطبيق جدول أجور لجميع فئات العمال.
- يجب أن تضمن إسمنت هايدلبرغ حصول العمال على أجر لائق في غضون ساعات العمل العادية، دون الانخراط في العمل الإضافي المكثف.

ساعات العمل والعمل الإضافي

- يجب على إدارة إسمنت هايدلبرغ وضع وتنفيذ سياسة تقضي ألا يتجاوز العمل الإضافي للعمال الحد الأقصى المسموح به قانوناً. يجب إنشاء آلية لتسجيل ومراقبة العمل الإضافي للعمال.
- قبل إشراك العمال في أي عمل إضافي، يجب أن تضمن إسمنت هايدلبرغ تقديم العمال موافقة كتابية وموقعة. يجب إبلاغ العمال بحقوقهم في الرفض مع مرور الوقت ولا يجب معاقبتهم على الرفض. يجب الاحتفاظ بسجلات هذه الموافقة الخطية.
- يجب ربط العمال المتعاقدين من الباطن بمكان عملهم لمدة 8 ساعات فقط في نوبة عمل عادية. إذا كان العمل شاقاً، فيجب تضمين فترات الراحة في هذه النوبات. إذا كان العامل يعمل كل ساعة ثانية، فيجب أيضاً اعتبار ساعة الاستراحة وقت عمل.

التوظيف والتعاقد الأخلاقي

- يجب أن تتأكد إسمنت هايدلبرغ من أن جميع اتفاقيات المقاولين من الباطن تحتوي على بنود بشأن ظروف العمل ومتطلبات محددة للالتزام بقانون العمل وسياسات الشركة بشأن الموارد البشرية.
- يجب على إسمنت هايدلبرغ ضمان السماح للعمال المتعاقدين من الباطن بإجازة سنوية وإجازة مرضية وفقاً للقانون.
- يجب أن تضمن إسمنت هايدلبرغ أن الشركة توظف مباشرة العمال المتعاقدين من الباطن الذين يؤدون الأنشطة الأساسية.

النوع

- يجب أن تضع إسمنت هايدلبرغ سياسة جنسانية تشير إلى التزامها بالمساواة بين الجنسين وأقصى مشاركة للمرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع جوانب المشروع. يجب أن تتماشى السياسة مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) 1979.

- يجب أن تضمن إسمنت هايدلبرغ وجود توثيق مناسب لجميع حالات التحرش الجنسي أو العنف ضد المرأة المبلغ عنها في مواقع المشروع.
- يجب أن تنشئ إسمنت هايدلبرغ نظاماً رسمياً للشكاوى والتظلم وإجراءات للإبلاغ عن جميع حالات التحرش الجنسي والعنف المنزلي، بما في ذلك بشكل صريح الخطوات الواجب اتخاذها لتوفير الحماية الكافية للضحايا (والشهود)، الفحص الطبي المناسب والعلاج. يجب أن يكون هذا النظام والإجراء إلزامياً اجتماعياً مرتين على الأقل في السنة.

السلامة والصحة المهنية

- يجب أن تسعى إدارة إسمنت هايدلبرغ إلى توفير معدات الوقاية الشخصية بجودة جيدة. يجب أن تضمن الشركة حق جميع العمال في الحصول على ما لا يقل عن أربع مجموعات من معدات الحماية الشخصية وتعطى كل عام وفقاً للنقابة - الخوذات، الأحذية الطويلة، القفازات، الملابس (بالكامل)، العاكسات، سدادات الأذن، وحماية العين، إلخ. يجب على الشركة التأكد من ذلك لديها مخزون كافٍ من معدات الحماية الشخصية ويمكنها استبدالها في غضون يومين على الأقل بعد أن يقوم العامل بتقديم طلب.
- يجب أن تمتلك إسمنت هايدلبرغ للوائح الخاصة بالإسعافات الأولية في مكان العمل، من خلال التأكد من أن كل موقع أو موقع مصنع يحتوي على صندوق إسعافات أولية مناسب مع مرافق في شكل المعدات واللوازم والمواد اللازمة المستخدمة في إدارة الإسعافات الأولية.
- يجب أن تضمن إسمنت هايدلبرغ حصول جميع العمال، بما في ذلك العمال المتعاقدين من الباطن، على نفس الفوائد الصحية وإخضاعهم لفحوصات طبية دورية.
- يجب أن تضمن إسمنت هايدلبرغ حق جميع العمال المتعاقدين من الباطن في الحصول على إجازة مرضية وتعويض عن أي إصابة أو مشكلة صحية مرتبطة بالعمل.

الفصل 4 لافارج هولسيم

4.1 أنشطة الشركة

لافارج-هولسيم هي شركة مواد بناء متعددة الجنسيات مقرها في سويسرا.

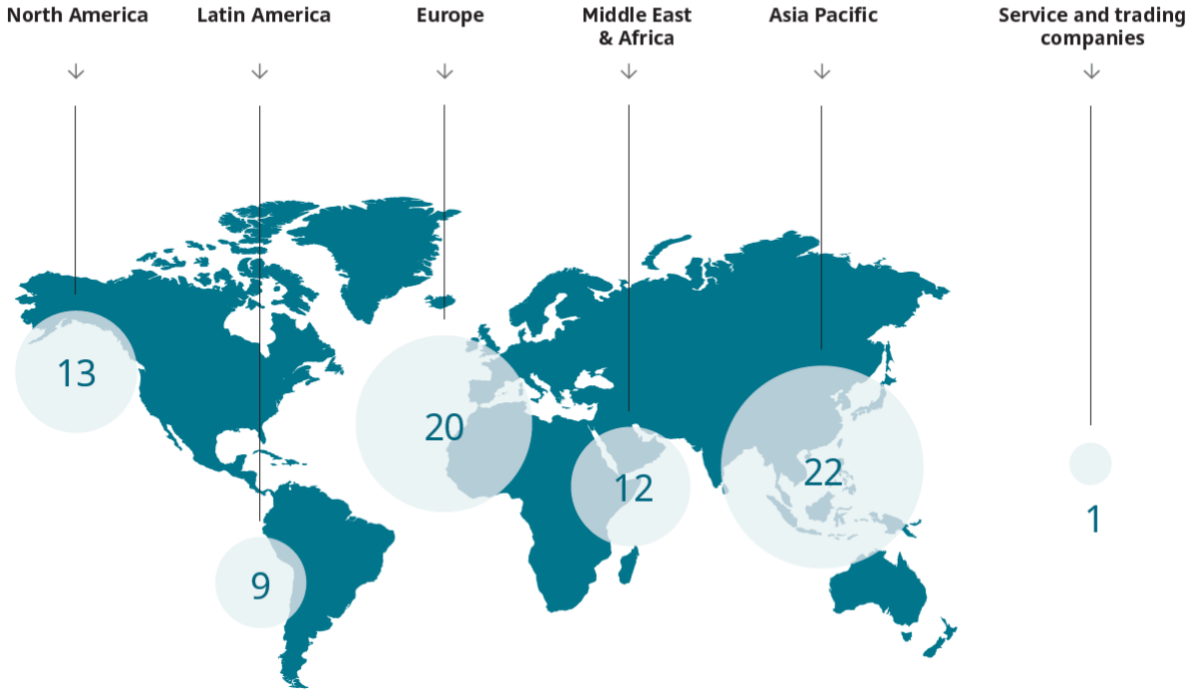
تنشط لافارج هولسيم في أربعة قطاعات أعمال:⁶⁴

- الأسمنت - 45000 عامل؛
- الركام ("الركام الذي يستخدم كمواد خام للخرسانة، البناء، الأسفلت، كذلك الأساس للمباني، الطرق، ومكبات النفايات") - 10000 موظف؛
- الخرسانة الجاهزة - 13000 موظف؛
- الحلول والمنتجات (الملاط الجاف، الخرسانة مسبقة الصب، الأسفلت، الرصف والخدمات) - 8000 موظف.

في عام 2018، وظفت لافارج-هولسيم 77000 شخص،⁶⁵ في عام 2019 انخفض هذا العدد إلى 72000 شخص.⁶⁶ كما هو مبين في الشكل 10، كان هناك 12000 موظف يعملون في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في عام 2018،⁶⁷ بينما انخفض هذا العدد في عام 2019 إلى 700 شخص.⁶⁸

الشكل 10 موظفو Lafarge-هولسيم حسب المناطق بالآلاف (2018)

Group employees
by region (thousands)



لافارج-هولسيم (2019 ، آذار) ، التقرير السنوي 2018 ، ص. 61.

في عام 2018، أعلنت لافارج-هولسيم عن حصة سوقية عالمية بلغت 8٪ في قطاع الأسمنت، 2٪ في قطاع الركام، و 3٪ في قطاع الخرسانة الجاهزة.⁶⁹

4.2 منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

يوضح الشكل 11 مصانع الطحن والأسمنت التابعة لشركة لافارج-هولسيم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في عام 2018.

الشكل 11 مصانع الأسمنت والطحن في لافارج-هولسيم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (2018)



لافارج-هولسيم (2019 ، آذار) ، التقرير السنوي 2018 ، ص. 29.

يوضح الجدول 19 قدرة طحن الأسمنت في البلدان المختارة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

الجدول 19 سعة طحن الأسمنت الموحدة (مليون طن في السنة)

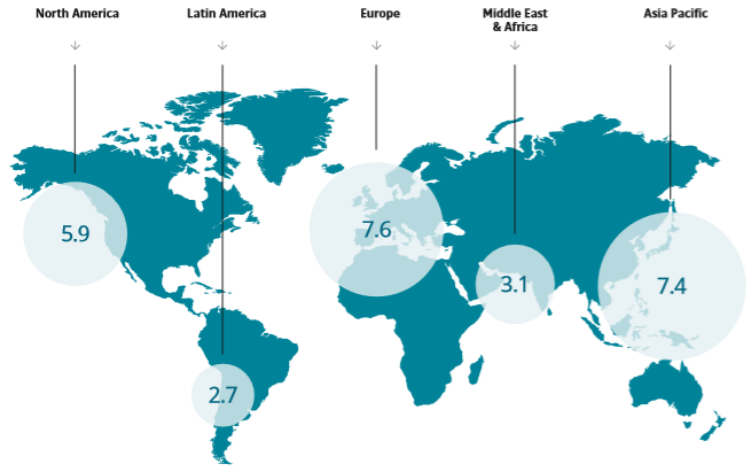
البلد	السعة
الجزائر	12.4
المغرب	11.8
مصر	8.9
العراق	5.7
الأردن	3.9
لبنان	2.5

لافارج-هولسيم (2019 ، آذار)، التقرير السنوي 2018، ص. 154.

أفادت الشركة أن صافي المبيعات في منطقة الشرق الأوسط / إفريقيا انخفض بنسبة 4.3٪ عن عام 2017. تفيد الشركة أن هذا الانخفاض في صافي المبيعات كان مدفوعاً بشكل أساسي بضغط الأسعار وانخفاض الأحجام في الأسواق التي تعاني من فائض العرض، لا سيما الجزائر، العراق، والأردن. ، بسبب التباطؤ في لبنان ومصر في النصف الثاني من عام 2018. تشير لافارج-هولسيم إلى أن صافي المبيعات قد تطور بشكل إيجابي في نيجيريا، مصر، ودول شرق إفريقيا.⁷⁰

في عام 2018، بلغ صافي مبيعات لافارج-هولسيم 27,5 مليار فرنك سويسري (الشكل 12).⁷¹

الشكل 12 صافي مبيعات لافارج-هولسيم لكل منطقة في عام 2018 (مليار فرنك سويسري)



لافارج-هولسيم (2019 ، آذار)، التقرير السنوي 2018، ص. 10.

انخفضت المبيعات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في عام 2018: انخفض صافي المبيعات في المنطقة بنسبة 4.3٪ على أساس المقارنة بالمثل. كان هذا الانخفاض في صافي المبيعات مدفوعاً إلى حد كبير بضغط الأسعار وانخفاض الأحجام في الأسواق التي تعاني من فائض العرض، لا سيما الجزائر، العراق، الأردن، وبسبب التباطؤ في لبنان ومصر في النصف الثاني من عام 2018. تطور صافي المبيعات بشكل إيجابي في نيجيريا، مصر، والبلدان في شرق إفريقيا.⁷²

لعام 2019 وما بعده، تتوقع لافارج-هولسيم "ظروف سوق صعبة ولكن مستقرة في الشرق الأوسط وإفريقيا".⁷³

يسرد الجدول 20 النقابات الأعضاء لـ لافارج-هولسيم في البلدان المختارة اعتباراً من 2018.

الجدول 20 شركات لافارج-هولسيم الموحدة الرئيسية في البلدان المختارة (2018)

البلد	البلدية	الشركة	الإسمنت/ التجميعات/ الركام الجاهز	المشاركة الفعالة	الشركات المدرجة
الجزائر	الجزائر العاصمة	إسمنت لافارج من ميسلا	الإسمنت	100.0%	لا
الجزائر	الجزائر العاصمة	لافاج الخرسانية الجزائر	الركام الجاهز	99.5%	لا
الجزائر	الجزائر العاصمة	لافارج للأسمنت دو غاز	الإسمنت	100.0%	لا
الجزائر	الجزائر العاصمة	لافاج اللوجستيات الجزائر	الإسمنت	99.5%	لا
الجزائر	الجزائر العاصمة	Cilas Spa	الإسمنت	49.0%	لا
مصر	القاهرة	شركة لافارج للأسمنت مصر S.A.E	الإسمنت	97.4%	لا
مصر	القاهرة	شركة لافارج للخرسانة الجاهزة S.A.E	الركام الجاهز	100.0%	لا
العراق	السليمانية	شركة بازيان للأسمنت المحدودة	الإسمنت	70.0%	لا
العراق	بغداد	شركة كربلاء لصناعة الاسمنت المحدودة	الإسمنت	51.0%	لا
الأردن	عمان	شركة مصانع الأسمنت الأردنية P.S.C	الإسمنت /الركام الجاهز	50.3%	نعم
لبنان	بيروت	هولسيم (لبنان) S.A.L	الإسمنت /الركام الجاهز	52.1%	نعم

لافارج-هولسيم (2019 ، آذار)، التقرير السنوي 2018، ص. 178.

في المغرب، تعمل الشركة فقط من خلال حصة غير مجمعة بنسبة 50٪ في مشروعها المشترك لافارج المغرب S.A.S. لافارج المغرب S.A.S هي الشركة الأم لشركة لافارج-هولسيم المغرب S.A.، هي شركة عامة مدرجة في المغرب "74 أما نسبة الـ 50٪ المتبقية فهي مملوكة من قبل المدى، هو صندوق استثماري أفريقي مملوك للقطاع الخاص ومقره الدار البيضاء."75

في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تنشط لافارج-هولسيم في ستة بلدان (الجدول 21).76

الجدول 21 أنشطة أعمال لافارج-هولسيم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

البلد	قطاعات الأعمال
الجزائر	الأسمنت والركام والخرسانة
مصر	الأسمنت والركام والخرسانة
العراق	الأسمنت والركام والخرسانة
الأردن	الأسمنت والخرسانة
لبنان	الأسمنت والخرسانة
المغرب	الأسمنت والركام والخرسانة والجبس

لافارج-هولسيم (بدون تاريخ)، "الدليل"، على الإنترنت: www.lafargeholcim.com/directory، شوهد في سبتمبر 2019.

اعتادت لافارج-هولسيم أن تنشط في سوريا عبر شركتها الفرعية لافارج للأسمنت سوريا، لكن مصنعها في جلابية في شمال البلاد لم يعد يعمل. أوقفت لافارج-هولسيم العمليات في المصنع في سبتمبر 2014، عندما قامت بإجلاء موظفيها بسبب قضايا السلامة المتعلقة بتنظيم داعش الإرهابي.⁷⁷ في وقت لاحق، استولى التحالف الذي يقا تل داعش على الممتلكات واستخدمها كمقر. مع ذلك، عندما انسحب التحالف المناهض لتنظيم الدولة الإسلامية من المنطقة في أكتوبر / تشرين الأول 2019، أعلن الجيش الأمريكي أنه قصف المصنع.⁷⁸

في عام 2018، اتهمت لافارج-هولسيم في فرنسا بالتواطؤ في جرائم ضد الإنسانية، تمويل مشروع إرهابي، وتعريض حياة الناس للخطر بسبب أنشطتها في سوريا.⁷⁹ اعتباراً من أكتوبر 2019، لا تزال القضية قيد التحقيق.⁸⁰

4.2.1 الجزائر

تذكر الشركة أنها تمتلك "مصنعين للأسمنت [مسيلة وأغاز] ومصنع سيلاس للأسمنت في بسكرة بالشراكة مع مجموعة سواكري بطاقة إنتاجية إجمالية تبلغ 11.5 مليون طن / سنة. تدير أعمال الخرسانة الجاهزة 19 مصنعاً في جميع أنحاء البلاد بطاقة إنتاجية تبلغ 1 متر مكعب في السنة".⁸¹ مصنع أسمنت جمورة (سيلاس) في بسكرة مملوك بشكل مشترك لمجموعة سوكري (51٪) ولافارج-هولسيم (49٪).⁸² بالإضافة إلى ذلك، "تدير لافارج الجزائر بالشراكة مع GICA مصنع الأسمنت SCMI Meftah 1.5 طن متري / سنة".⁸³

توظف لافارج الجزائر 5500 شخص.⁸⁴ من بين هؤلاء، يعمل 700 في أكثر من 30 مركزاً لإنتاج الخرسانة تديرها لافارج الحرسانية الجزائر،⁸⁵ و 600 يعملون في مصنع سيلاس.⁸⁶

مصنع الأسمنت في عوقاز يصدر الأسمنت الأبيض.⁸⁷

4.2.2 مصر

تصرح شركة لافارج للأسمنت مصر أن مصنعها للأسمنت في السخنة بالقرب من مدينة السويس، هو أحد أكبر المصانع في العالم.⁸⁸ لديها أكثر من 2000 موظف.⁸⁹

"جيو سيكل- مصر هي عضو في لافارج-هولسيم، شركة مواد وحلول البناء العالمية. بدأت العمل في مصر في عام 2011، تحت الاسم التجاري "Ecocem" بهدف تغذية مصنع لافارج للوقود المشتق من النفايات (RDF) كبديل للوقود الأحفوري للاستجابة لاضطرابات قطاع الطاقة المحلي".⁹⁰

4.2.3 العراق

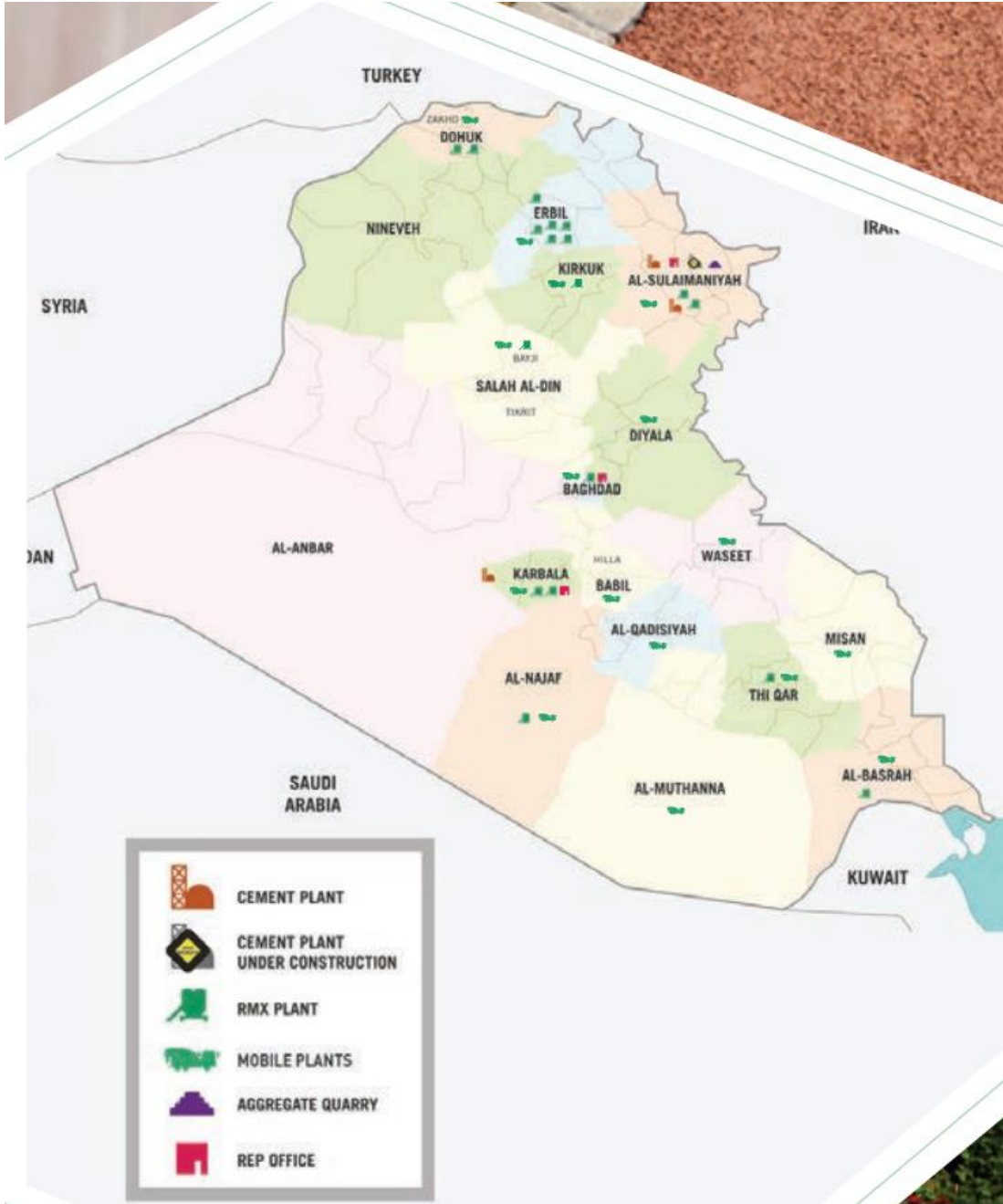
"تدير لافارج العراق مصنعين للأسمنت: مصنع أسمنت بازبان الواقع في السليمانية، إقليم كردستان العراق الفيدرالي، ومصنع أسمنت كربلاء الواقع بالقرب من محافظة كربلاء. خمسة عشر موقعاً لتصنيع الخرسانة الجاهزة تقع في شمال ووسط وجنوب العراق، تخدم المؤسسات الخاصة والعامة بالإضافة إلى عامة الناس".⁹¹

تقع مواقع تصنيع الخرسانة الجاهزة في:⁹²

- الشمال: أربيل، السليمانية.
- المركز: بغداد - كربلاء - النجف - الحلة - واسط.
- الجنوب: البصرة، الناصرية.

نشرت لافارج العراق هذه اللوحة العامة عن مواقعها في عام 2016:

الشكل 13 مواقع لافارج العراق في العراق (2016)



لافارج العراق (بدون تاريخ)، كتيب منتج VAP.

في سبتمبر 2010، تم تأجير معمل أسمنت كربلاء المملوك للدولة لشركة لافارج-هولسيم وشريكها ميرشانت بريديج لمدة 25 عاماً. قامت لافارج-هولسيم بتجديد المصنع بمبلغ 270 مليون دولار أمريكي ودربت 1,229 موظفاً حكومياً كجزء من عملية إعادة تأهيل المصنع.⁹³

بين عامي 2010 و 2014، كان الموظفون البالغ عددهم 300 موظف في مصنع أسمنت كربلاء بموجب عقد مع شركة سينوما الصينية، لافارج العراق. من غير المعروف ما إذا كان هذا التعاقد من الباطن لا يزال يحدث في عام 2019.⁹⁴

أكاديمية لافارج في العراق تدرب العاملين في قطاع البناء. لا يقتصر هذا على موظفي لافارج.⁹⁵

صرحت لافارج العراق بأنها تتعاون "مع شركاء الأعمال المحليين مثل مجموعة فاروق (الاسمنت) ، شركة 77 للإنشاءات والتجارة (الخرسانة) في كردستان و ميرشانت بريدج (الاسمنت) في كربلاء".⁹⁶

4.2.4 الأردن

"لافارج لديها مصنعان للأسمنت في الأردن: واحد في الفحيص والآخر في الرشادية، لديها 9 مصانع خرسانة منتشرة في جميع أنحاء المملكة"⁹⁷. تمتلك لافارج محطة لتصدير الأسمنت في العقبة.⁹⁸

توظف شركة لافارج الأردنية للأسمنت 609 أشخاص في مواقع مختلفة (الجدول 22).

الجدول 22 عدد العاملين في شركة لافارج للأسمنت الأردنية لكل موقع

الموقع	عدد الموظفين
المكتب الرئيسي - عمان	125
مصنع الفحيص - الفحيص	174
مصنع الرشادية - الطفيلة	306
مكتب مبيعات العقبة - العقبة	4
المحطات الطرفية في إريتريا والسودان	-
مجموع	609

توقف معمل الأسمنت في الفحيص عن الإنتاج عام 2013، بعد شكاوى المجتمعات المجاورة من الأثر البيئي والصحي للشركة. توقفت عمليات التغليف والطحن في الفحيص في عام 2016.⁹⁹

توظف شركة لافارج الأردنية للخرسانة 336 شخصاً في مواقع مختلفة (الجدول 23).

الجدول 23 عدد العاملين في شركة لافارج الأردن باطون لكل موقع

الموقع	عدد الموظفين
مدير المكتب رئيس المكتب	29
مصنع ابو علندا	38
مصنع شفا بدران	39
مصنع اربد	34
مصنع دليل	26
مصنع صويلح	39
معمل جرش	19
مصنع مدى	11
مصنع العقبة	16
مصنع الطفيلة	14
قسم الصيانة	43

25	قسم الجودة
3	قسم السلامة والصحة والبيئة
336	المجموع

لافارج للأسمنت الأردن (2019)، التقرير السنوي 2018 ، ص. 22.

لا يبدو أن لافارج الأردن تصدر منتجاتها. تدعي أنها "سوق محدودة بسبب ارتفاع تكلفة الإنتاج، التي لا تتناسب مع الأسواق العالمية".¹⁰⁰ العميلان الرئيسيان لشركة لافارج الأردن هما الشركة العربية للصناعات الخرسانية (35.9% من المبيعات) والقواسمي للتجارة والنقل البري (11.9% من المبيعات).¹⁰¹

4.2.5 لبنان

"تأسست هولسيم لبنان عام 1929 كإحدى شركات الأسمنت الرائدة في لبنان. تجمع هولسيم لبنان بين أنشطة الإنتاج والتسويق للأسمنت الرمادي والأبيض من خلال مصنعها للأسمنت الرمادي في شكا وشركاتها الفرعية الشركة اللبنانية للأسمنت الأبيض، *Bogaz Endustrive ve Madencilik (BEM)*، هولسيم (لبنان) ش.م.ل. و الشركة اللبنانية للأسمنت الأبيض التابعة لها مدرجة في بورصة بيروت".¹⁰²

Bogaz Endustrive ve Madencilik (BEM) تعمل في شمال قبرص.¹⁰³

باعت شركة هولسيم لبنان 1.749 مليون طن من الأسمنت الرمادي في عام 2018، هو ما يمثل انخفاضاً بنسبة -8.6% (0.143 مليون طن) مقارنة بعام 2017. انخفض السوق المحلي للأسمنت الأبيض بنسبة -3.8% مقارنة بعام 2017، بذلك بلغت المبيعات 53364 طناً مقابل 55499 طناً في عام 2017.¹⁰⁴

"لقد عانت شركة هولسيم الخرسانة من المنافسة الشرسة في سوق الخرسانة الجاهزة غير المنظمة، مما أثر سلباً على النتائج على مر السنين. لذلك تم اتخاذ قرار إيقاف نشاط الخرسانة الجاهزة وتنفيذه في يونيو 2018".¹⁰⁵

أفادت هولسيم لبنان بما يلي عن صادراتها: "من أجل التركيز على الإمداد بالسوق المحلي وللحفاظ على مستوى مخزون معين، قررت الشركة عدم تصدير الأسمنت الرمادي. زادت صادرات الأسمنت الأبيض بنسبة 23.7% مقارنة بالعام السابق".¹⁰⁶

في عام 2017، كان لدى هولسيم لبنان 275 موظفاً، يعملون في المناطق التالية:

الجدول رقم 24 توزيع موظفي هولسيم لبنان حسب المنطقة (2017)

المنطقة	الموظفين	%
شكا	67	24
انفه	13	5
الهيبري	11	4
كفريا	13	5
كفرحزير	0	0
مدن شمالية أخرى	135	49
الأخرين	36	13
المجموع	275	100

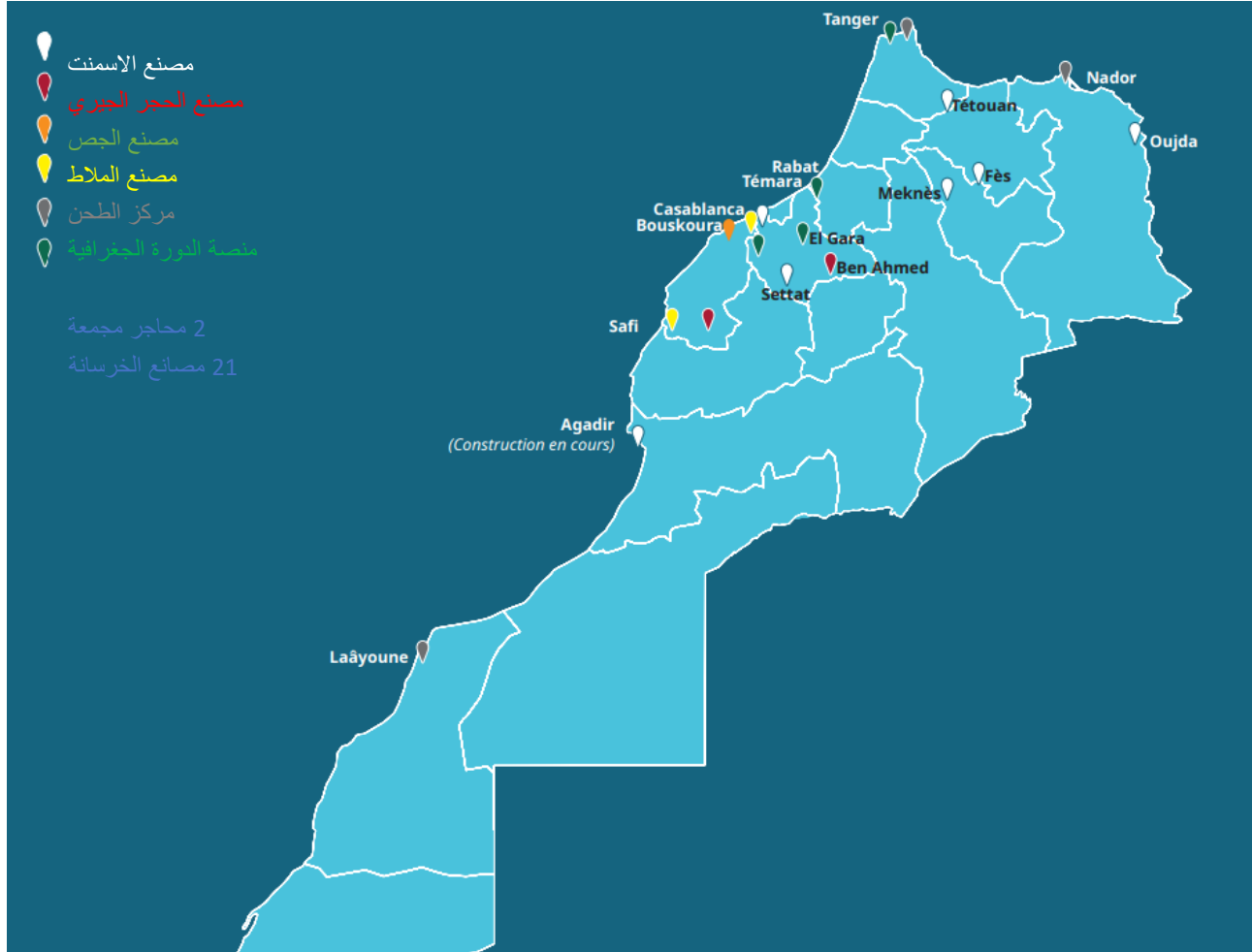
هولسيم لبنان (2019)، تقرير التنمية المستدامة 2018، ص. 28.

4.2.6 المغرب

توظف لافارج-هولسيم المغرب 2500 عامل، بما في ذلك العمال المتعاقدين من الباطن.¹⁰⁷

تدير الشركة مصانع مختلفة في جميع أنحاء المغرب (الشكل 14).¹⁰⁸

لافارج-هولسيم المغرب: الأنشطة والمواقع في عام 2019



لافارج هولسيم المغرب، التقرير السنوي 2018 ، ص. 19.

يسرد الجدول 25 النقابات الأعضاء لـ لافارج هولسيم المغرب.

الجدول 25 شركات لافارج-هولسيم في المغرب (2019)

الشركة	النسبة المملوكة	النشاط
لافارج هولسيم المغرب	الاسمنت، الخرسانة، والحبيبات	%100.00
الدورة الجغرافية المغرب	آخر	%100.00
مصنع البناء المغربي	آخر	%100.00
صحراء لافارج للاسمنت	الاسمنت	%100.00

أنديرا	آخر	%100.00
Lubasa المغرب	الاسمنت	%100.00
لافارج كالسينور	آخر	%50.00
CBM	الاسمنت	%50.00
SDGT	حبيبات	%50.00
MATEEN	آخر	%33.33
ايكوسيم	آخر	%45.00
سيفال	آخر	%33.33

لافارج-هولسيم المغرب، التقرير المالي نصف السنوي في 30 يونيو 2019، ص. 15.

أفادت لافارج-هولسيم المغرب أنها تقوم بتصدير الكلنكر الأسمنتي إلى أمريكا الجنوبية وغرب إفريقيا.¹⁰⁹

4.3 تقييم سياسة العمل وحقوق الإنسان سياسات العمل وحقوق الإنسان

تلتزم لافارج-هولسيم في سياستها المتعلقة بحقوق الإنسان بالالتزام بمبادئ:¹¹⁰

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛
- المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات متعددة الجنسيات؛
- الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل؛
- الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

لا تتسامح لافارج-هولسيم مع التمييز، فيما يتعلق بالتنوع، تسعى الشركة جاهدة "لخلق بيئة تكون فيها الكرامة الشخصية، الخصوصية، حرية تكوين الجمعيات، المفاوضة الجماعية، الحقوق الشخصية، والسلامة لكل فرد جزءاً من تجربة العمل اليومية. نعتقد أن الاحترام في مكان العمل هو أمر أساسي للأداء والمشاركة".¹¹¹

فيما يتعلق بحقوق الإنسان، تحظر لافارج-هولسيم "الممارسات التالية ولن تتعامل عن قصد مع أي فرد أو شركة تشارك في ما يلي:

- استغلال الأطفال، بما في ذلك عمل الأطفال؛
- العقاب البدني؛
- العنف ضد الموظفين، خاصة عندما يكون على أساس الجنس، الأصل، الدين، أو التوجه الجنسي؛
- العمل القسري أو الإجباري؛
- التمييز غير القانوني في ممارسات التوظيف والتعيين؛
- توفير ظروف عمل غير آمنة؛
- مدفوعات الرواتب (أو الخصومات) التي تترك العامل بشكل غير قانوني أقل من الحد الأدنى للأجور؛
- لوائح العمل الإضافي غير القانوني".¹¹²

اعتباراً من عام 2016، تدبر لافارج-هولسيم خط تكامل داخلي لموظفيها. تقول الشركة إنها "لا تتسامح مع أي انتقام من أي موظف يبلغ بحسن نية عن مخاوفه".¹¹³

تقوم لافارج-هولسيم أيضاً بتقييم مورديها بشأن التأثير البيئي، الاجتماعي، والحوكمة. تشمل معايير التقييم ما يلي:¹¹⁴

- ظروف عمل لائقة؛
- الصحة والسلامة؛
- اللوائح البيئية وإدارة الأثر؛
- لا تمييز ولا حرية تكوين الجمعيات؛

- عدم عمل الأطفال أو العمل القسري؛
- مكافحة الرشوة والفساد.

تحتفظ لافارج-هولسيم بنظام إدارة حقوق الإنسان، الذي يصنف البلدان إلى مخاطر تجارية منخفضة، متوسطة، أو عالية، باستخدام مؤشر التنمية البشرية للأمم المتحدة ومؤشر فريدوم هاوس للحرية في العالم. "عندما يتم تحديد مشكلة على أنها متوسطة أو عالية المخاطر، يتم تطبيق خطة علاج إلزامية. تتعلق أكثر القضايا المثارة شيوعاً في التقييمات بظروف العمل والتأثيرات على المجتمع. بحلول نهاية عام 2018، تم إجراء التقييمات في 41 من أصل 59 دولة حيث لدينا مواقع عمالة، 17 منها كانت تقييمات كاملة للأثر في 25 دولة عالية المخاطر. تم وضع خطط عمل لمعالجة القضايا المحتملة في 20 دولة حيث تم تحديد مخاطر متوسطة أو عالية¹¹⁵. تغطي جميع التقييمات أربعة عشر مؤشراً (الجدول 26)، بالإضافة إلى أي قضايا إضافية ذات صلة على المستوى المحلي.

الجدول 26 مؤشرات تقييم الأثر على حقوق الإنسان

ممارسات التوظيف	تأثير المجتمع
عمالة الأطفال	تأثير المجتمع
العمل الجبري	إدارة الأراضي
حرية تكوين الجمعيات	حراس الأمن
لا تمييز	الرشوة والفساد
ظروف العمل	دعم الجهات المسلحة
أقل اجر	آليات التظلم
الصحة و السلامة	
عمال المقولة	

لافارج-هولسيم (2019)، تقرير الاستدامة 2018، ص. 45.

تذكر الشركة أن ظروف العمل، التأثيرات المجتمعية، وإدارة المقاول هي أكثر القضايا المثارة شيوعاً في التقييمات.¹¹⁶ من غير المعروف كيف تصنف لافارج-هولسيم عملياتها في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

يتم تقديم المعايير بمزيد من التفصيل في مدونة قواعد السلوك المهني للموردين.¹¹⁷

تنص الشركة على أن "التأهيل يتم في البداية من خلال التقييمات الذاتية التي يتم إجراؤها في الغالب بواسطة منصات تأهيل مستقلة مثل Avetta أو Damstra، يتم استكمالها بتقصي الحقائق والتحقق في الموقع حيث يتم الإبلاغ عن المشكلات".¹¹⁸

سياسات الصحة والسلامة المهنية

في سياسة الصحة والسلامة، صاغت لافارج-هولسيم خمسة التزامات:¹¹⁹

- "إدارة أعمالنا بهدف عدم حدوث أي ضرر؛
- توفير ظروف عمل آمنة، صحية، وأمنة للموظفين والمقاولين؛
- الحفاظ على نظام إدارة الصحة والسلامة العالمي المصمم لتحسين أدائنا بشكل مستمر وإدارة المخاطر بشكل فعال في أعمالنا؛
- الامتثال للمتطلبات القانونية، التنظيمية، الصناعي، والشركات المعمول بها؛
- التواصل بشكل مفتوح مع جميع أصحاب المصلحة بشأن قضايا الصحة والسلامة ذات الصلة."

بالإضافة إلى سياسة الصحة والسلامة، تتضمن مبادئ عمالة لافارج-هولسيم ثلاثة معايير ذات صلة بهذا التقرير:¹²⁰

- ستضمن جميع المواقع الوصول إلى المياه الآمنة، الصرف الصحي، النظافة في مكان العمل للموظفين وكذلك للمقاولين؛
- ستلتزم جميع البلدان بحقوق الإنسان، بما يتماشى تماماً مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛

- سيكون لدى كل دولة خطط رسمية لإشراك أصحاب المصلحة تغطي جميع مواقع الأسمنت لدينا، مواقع الركام، والخرسانة الأكثر مادة لدينا. سيتم تطوير هذه الخطط بالتعاون مع أصحاب المصلحة المحليين مثل مسؤولي البلدية والجمعيات المجتمعية. ستتم مراجعة هذه الخطط وتحديثها كل ثلاث سنوات".

في مدونة قواعد السلوك المهني الخاصة بها، تقدم لافارج-هولسيم مزيداً من التفاصيل حول سياسة الصحة والسلامة المهنية الخاصة بها في خمس قواعد لمكان العمل (الشكل 15).

الشكل 15 قواعد الصحة والسلامة الخاصة بشركة لافارج-هولسيم

القاعدة 1	أقوم بتقييم المخاطر والتحكم فيها قبل البدء في أي مهمة.
القاعدة 2	أقوم فقط بالأنشطة المسموح لي بممارستها
القاعدة 3	لا أتجاوز أو أساء استخدام أجهزة الصحة والسلامة، دائماً ما أستخدم معدات الحماية الشخصية المطلوبة.
القاعدة 4	لا أعمل تحت تأثير الكحول أو المخدرات.
القاعدة 4	أبلغ عن جميع الحوادث
العيش بهذه القواعد هو شرط للتوظيف.	

لافارج-هولسيم (بدون تاريخ)، البناء بنزاهة: مدونة قواعد السلوك المهني لدينا، ص. 10.

يتم توضيح قواعد الصحة والسلامة بأمتثلة في مكان العمل.¹²¹

نتائج الصحة والسلامة المهنية

في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، دربت لافارج-هولسيم 50٪ من سائقيها في مجال السلامة على الطرق، مما أدى وفقاً للشركة إلى خفض وفيات الطرق بنسبة 47٪ مقارنة بعام 2017¹²².

نشرت لافارج-هولسيم مؤشرات الأداء الرئيسية للصحة والسلامة خلال عام 2018 (الجدول 27).

مؤشرات الأداء الرئيسية للصحة والسلامة لشركة لافارج-هولسيم (2018)

النتيجة	مؤشرات الأداء الرئيسية للصحة والسلامة
0.13	عدد الوفيات لكل 10000 عامل مباشر
17	عدد القتلى (طرف ثالث)
148	عدد إصابات الوقت الضائع (العاملين مباشرة)
348	إجمالي عدد إصابات الوقت الضائع

لافارج-هولسيم (2019)، مؤشرات الأداء الرئيسية الإضافية 2018.

تبلغ الشركة أيضاً عن معدل الإصابة وعدد الوفيات لكل منطقة (الشكل 16).

الشكل 16 معدلات الإصابات والوفيات في لافارج هولسيم حسب المنطقة (2018)

معدلات الإصابة (2018 فقط)

معدل تكرار الوقت الضائع للإصابة وإجمالي معدل تكرار الإصابة للموظفين والمقاولين في الموقع

المنطقة	LTIFR 1	TIFR 2
آسيا والمحيط الهادئ	0.49	2.15
أمريكا اللاتينية	1.07	2.56

أوروبا	1.78	5.33
شمال أمريكا	0.54	7.77
الشرق الأوسط وأفريقيا	0.59	2.13
الشركات	0.44	2.21
مجموع المجموعة	0.79	3.22

عدد القتلى 3

المنطقة	الموظفين	المقاولون
آسيا والمحيط الهادئ	0	8
أمريكا اللاتينية	0	5
أوروبا	0	2
شمال أمريكا	0	0
الشرق الأوسط وأفريقيا	1	3
الشركات	0	0
مجموع المجموعة	1	18

- 1: عدد إصابات الوقت الضائع لكل مليون ساعة
 - 2: عدد الإصابات بما في ذلك الإصابات القاتلة باستثناء الإسعافات الأولية لكل مليون ساعة
 - 3: الموحدة لنطاق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية وقواعد الرابطة العالمية للأسمت والخرسانة
- لافارج-هولسيم (2019)، تقرير الاستدامة 2018، ص. 56.

تذكر لافارج-هولسيم أنها تشارك في حوار اجتماعي مع النقابات العالمية، بما يتماشى مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى ذلك، في عام 2018، اشتركت الشركة مع الفريق العامل المعني بالصحة والسلامة التابع لمجلس الأعمال الأوروبي للمساهمة في قواعد مجموعة لافارج-هولسيم الطموح "O" استراتيجية مجموعة H&S.¹²³

في عام 2018، أبلغت الشركة عن إضراب واحد فقط استمر أكثر من أسبوع.¹²⁴

موضوع الصحة والسلامة المهنية العالمي لعام 2019 الخاص بـ لافارج-هولسيم هو 7 الحد الأدنى من السلوكيات الآمنة (الشكل 17).

الشكل 17 موضوع الصحة والسلامة المهنية العالمي لعام 2019 لشركة لافارج-هولسيم



لافارج العراق (2019 ، حزيران)، مجلة لافارج العراق، ص. 5.

النوع

فيما يتعلق بالتنوع بين الجنسين في القوى العاملة، أفادت لافارج-هولسيم أنه في عام 2018، تألفت الإدارة من 20 في المائة من الإناث و11 في المائة من الإناث غير الإداريات.¹²⁵

4.3.1 الجزائر

في عام 2018، صرحت لافارج-هولسيم الجزائر أنها تنفذ سياسة النقل التي "يتم اتباعها للحد من مخاطر الحوادث".¹²⁶

- نجمع معاً جميع قواعدا المتعلقة بالصحة والسلامة؛
- الامتثال الصارم لقواعد الطريق؛
- تدريب السائقين
- تتبع الشاحنات والامتثال؛
- تحديد الموقع الجغرافي واحترام الأحمال المتدحرجة."

في عام 2010، انضمت لافارج-هولسيم الجزائر إلى ميثاق علاقات الموردين المسؤولين الذي وضعته وساطة الشركات والمجلس الوطني للمشتريات (CDAF). ينظم الميثاق علاقات القوة بين شركة كبيرة متعددة الجنسيات وموردي الشركات الصغيرة والمتوسطة. "لوفاء بهذا الالتزام، عينت لافارج وسيطاً داخلياً - مراسل للشركات الصغيرة والمتوسطة لفحص طلبات الموردين".¹²⁷

4.3.2 مصر

تحتفظ لافارج مصر ببرنامج تدريب مهني للصحة والسلامة المهنية في السويس. يهدف البرنامج التدريبي، الذي وصل إلى 28 ألف طالب في غضون عامين، وفقاً للشركة، إلى تطوير وتعزيز معرفة الصحة والسلامة المهنية والمهارات الشخصية للطلاب في السويس، من أجل إعدادهم للانضمام إلى القوى العاملة بعد التخرج¹²⁸.

نشرت لافارج مصر ترجمة عربية لقواعد السلوك المهني لمجموعة لافارج-هولسيم على موقعها الإلكتروني.¹²⁹

4.3.3 لبنان

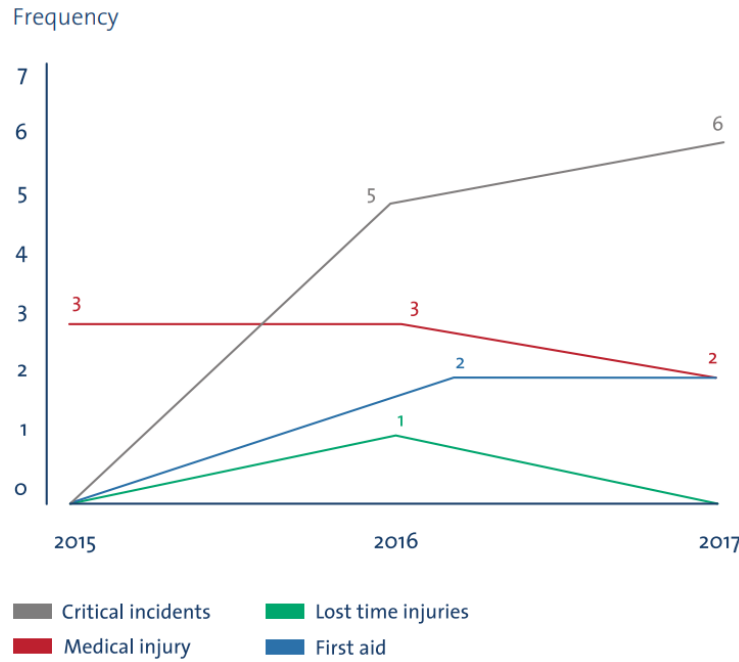
تتكون سياسات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بهولسيم لبنان وتنفيذها من:¹³⁰

- يتم تنفيذ عملية إدارة اللياقة للعمل بدعم من مقدمي الخدمات الطبية الذين يجرون فحوصات مستمرة للقوى العاملة؛
- قياسات الصحة الصناعية
- برنامج الاستجابة الطبية للطوارئ.

في عام 2017، تم إجراء ما مجموعه 362 ملاحظة سلامة من قبل المديرين.¹³¹ كما تشارك هولسيم لبنان في برامج لافارج-هولسيم حول السلامة على الطرق.¹³²

تشير هولسيم لبنان إلى عدد الإصابات التي لحقت بها أثناء عملياتها (الشكل 18).

الشكل 18 نوع وعدد الإصابات هولسيم لبنان (2015-2017)

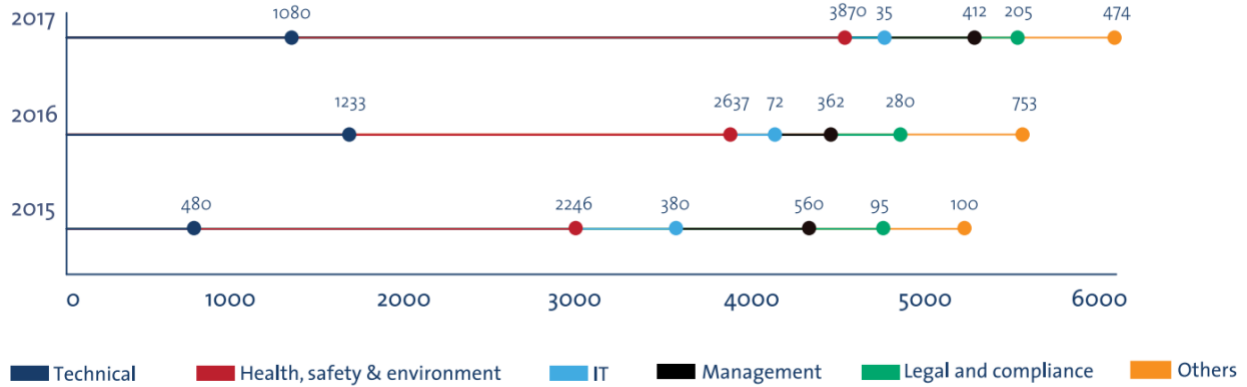


هولسيم لبنان (2019)، تقرير التنمية المستدامة 2018، ص. 16.

تهدف الشركة إلى الوصول إلى صفر وفيات وتقليل معدل المرض إلى أقل من 0.1%¹³³.

من 2015 إلى 2017، زادت هولسيم لبنان عدد ساعات التدريب على الصحة والسلامة والبيئة من 2,246 إلى 3,870 (الشكل 19).

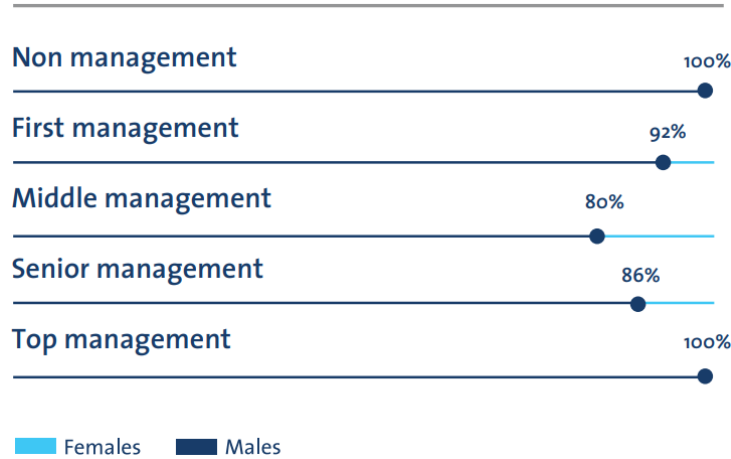
الشكل 19 العدد الإجمالي لساعات التدريب في هولسيم لبنان حسب البرنامج (2015-2017)



هولسيم لبنان (2019)، تقرير التنمية المستدامة 2018، ص. 18.

لا توجد امرأة تعمل على مستوى الإدارة العليا وغير الإدارية في هولسيم لبنان (الشكل 20). مع ذلك، فإن الشركة لديها هدف يتمثل في الحد الأدنى من التنوع بين الجنسين بنسبة 30٪ على جميع مستويات الإدارة.¹³⁴

الشكل 20 هولسيم لبنان: توزيع الموظفين الدائمين حسب الجنس (2017)



هولسيم لبنان (2019)، تقرير التنمية المستدامة 2018، ص. 18.

تقول شركة هولسيم لبنان إن مصنع الأسمنت الرمادي في لبنان حاصل على شهادة المنظمة الدولية للمعايير 9001:2015 لإدارة الجودة والمنظمة الدولية للمعايير 14001 لأنظمة الإدارة البيئية.¹³⁵

أفادت هولسيم لبنان بأننا "نشجع ثقافة تحترم حقوق الإنسان وتعزز المساواة في المعاملة دون تمييز بين الجنسين والدين. نحن ملتزمون بتزويد موظفينا بالدعم الأمثل من خلال التطوير الشخصي والمهني المستمر مع توفير الفرص لاكتساب مهارات جديدة." ¹³⁶

4.3.4 المغرب

تصف لافارج-هولسيم المغرب في تقريرها السنوي 2018 بعض مشكلات الصحة والسلامة المهنية للموظفين، بما في ذلك العديد من برامج الصحة والسلامة المهنية لتنفيذ السياسة على مستوى المجموعة. كان أحد البرامج يستهدف الناقلين والمقاولين من الباطن.¹³⁷

بالإضافة إلى ذلك، لدى لافارج-هولسيم المغرب بعض أهداف الصحة والسلامة المهنية:¹³⁸

- تدريب 60٪ من الموظفين والمقاولين من الباطن على الإسعافات الأولية والاعتماد الخارجي لـ 100٪ من كبار المديرين في مجال الصحة والسلامة المهنية؛

- تنفيذ خطة الطوارئ؛
- تقييم الأثر الصحي للموظفين في المواقف الخطرة؛
- الوقاية من الحوادث.

تنص سياسة الموردین الخاصة بشركة لافارج-هولسيم المغرب على أنه يجب على الموردین "ضمان ظروف عمل آمنة وصحية لموظفيهم ومقاوليهم من الباطن¹³⁹."

تحافظ لافارج-هولسيم المغرب على سياسة تنوع تنص على أن التمييز غير مسموح به.¹⁴⁰

4.3.5 العراق

في عام 2015، في مصنع لافارج بازيان للأسمنت في العراق، "فاز فرع اتحاد العمال الكردستاني الموحد (KUWU) في السلمانية باعتراف نقابي رسمي وسلسلة من الانتصارات الأخرى، بما في ذلك عملية معالجة المظالم. خلال العام الماضي، قام فرع اتحاد النقابات العمالية واللجنة النقابية بتوسيع التمثيل ليشمل 123 عاملاً في مصانع الأسمنت، من بين حوالي 550 عاملاً في مصنع أسمنت بازيان وأربع شركات أخرى متعاقدة، مستخدمين مهارات تنظيم وتعبئة جديدة لتحقيق انتصارات كبيرة بين القطاع الخاص. - عمال القطاع¹⁴¹."

في مجلة الشركة الصادرة في يونيو 2019، أفادت لافارج العراق عن سياسة الصحة والسلامة في النقل البري. تتكون السياسة من أربعة إجراءات للسلامة على الطرق:

- برنامج تطوير النقل؛
- برنامج تأهيل السائقين ؛
- برنامج نظام مراقبة المركبات؛
- برنامج المكافآت والعواقب.

يتم عرض تفاصيل السياسة في مجلة الشركة.¹⁴²

4.3.6 الأردن

في عام 2017، أفادت شركة لافارج الأردن أنها تعمل على زيادة ملكية الصحة والسلامة المهنية على المستوى الإشرافي من خلال:

- "30% من أهداف المديرين الفردية تتعلق بالسلامة، يتم تضمينها في التقييمات السنوية.
- يتحمل جميع المديرين مسؤولية سلامتهم وسلامة موظفيهم. لا مساومة مقبولة.
- يقوم جميع المديرين بجولات القيادة المرئية وعمليات تدقيق السلامة في الموقع لتحسين سلوك سلامة العمال وظروف سلامة المصانع".¹⁴³

4.3.7 الثغرات وأوجه القصور في السياسات

بناءً على تحليل السياسة هذا، يحدد الجدول 28 الثغرات وأوجه القصور في مجموعة لافارج-هولسيم، السياسات المحلية المتعلقة بالعمل، وحقوق الإنسان.

الجدول 28 الفجوات وأوجه القصور في سياسات لافارج-هولسيم

القضية	مجموعة أو محلية	الفارق
الإبلاغ	محلي	عدة فروع لا تقدم تقارير هيكلية عن مؤشرات الصحة والسلامة المهنية. هذا يشمل مصر، العراق، والأردن. إن تغطية المغرب جيدة. التقارير عن لبنان ممتازة، لكن لم يتم نشر أي بيانات عن عام 2018.
الجنس	المجموعة	نسبة النساء في الإدارة العليا أعلى (20٪) منها في مجموع القوى العاملة (11٪).

تتمشى سياسات حقوق العمال وحقوق الإنسان الخاصة بشركة لافارج-هولسيم على مستوى المجموعة مع أهم المعايير الدولية.

4.4 الخلافات في البلدان المختارة

يصف هذا القسم الخلافات الاجتماعية والبيئية التي تورطت فيها لافارج-هولسيم بين عامي 2014 و 2019 في البلدان المختارة.

4.4.1 الجزائر

حقوق العمالة

في عامي 2013 و 2014، بدأ عمال مصنع لافارج الجزائر للأسمنت إضراباً عن الطعام احتجاجاً على طردهم من قبل الشركة. ذكر المرصد الفرنسي للشركات متعددة الجنسيات أن السبب الجذري لهذا الصراع كان فشل المفاوضات الاجتماعية بين الإدارة والعمال. يتهم المضربون عن الطعام بمقتضية العمل وحتى الاتحاد العام للعمال الجزائريين (المركز النقابي الرسمي) بالضغط عليهم لوضع حد لمطالبهم. ثم نظمو مظاهرات في المصنع خلال زيارة السفير الفرنسي ووالي (محافظ) معسكر. بعد هذا الحدث، قرر مدير المصنع (إريك ديلكوينيس، فرنسي) معاقبة القادة وبدء الإجراءات.¹⁴⁴

مكتب وهران للرابطة الجزائرية لحقوق الإنسان دعم المضربين عن الطعام. أفاد المكتب الاتحادي للهجرة أنه وفقاً لنقابة سوليدير، التي قدمت الدعم للعمال الجزائريين، "بينما زاد إنتاج الموقع بشكل مطرد إلى مستويات قياسية، كان على العمال الخضوع لزيادة أعباء العمل، وغلطرة الإدارة والتخلي عن وعود تقاسم الأرباح في شكل مكافآت".¹⁴⁵ أصدرت الشركة بياناً صحفياً أعلنت فيه التزامها بكافة القوانين والأنظمة.¹⁴⁶

بعد 86 يوماً من الإضراب عن الطعام، قبل المتظاهرون عرض الشركة بدفع تعويضات لإنهاء الخدمة. قد تأثر هذا القرار بقرار المحكمة الإقليمية بإدانة العمال، بناءً على طلب لافارج الجزائر، لخرقة حرية العمل.¹⁴⁷

يمكن العثور على تفاصيل الإضراب على الموقع الإلكتروني لنقابة أساتذة التضامن العالي.¹⁴⁸

في عام 2014 أيضاً، أفادت نقابة أساتذة التضامن العالي 80 عاملاً في مصنع لافارج الجزائر يديرون مصنع الجبس في أولاد جلال احتفلوا بيوم احتجاج. "يطالب العاملون في وحدة الجبس هذه بمراجعة الراتب الأساسي وحرية المبادرة داخل الشركة وكذلك النقل. يطلب النقابيون أيضاً تأكيد العمال المتعاقدين الذين ظلوا تحت هذا الوضع لفترة طويلة".¹⁴⁹

4.4.2 مصر

البيئة والتلوث

في عام 2014، في مواجهة أسعار الغاز المرتفعة ونقص الطاقة، استهدفت الحكومة المصرية "[...] قطع الإسمنت كثيفة الاستهلاك للطاقة، بينما كانت أولويتها الحفاظ على الغاز لتوليد الطاقة، الأمر الذي من شأنه تجنب انقطاع التيار الكهربائي والاضطرابات العامة. بدأت شركات الإسمنت في تقديم التماس للحصول على إذن لاستخدام الفحم بدلاً من ذلك، وافق مجلس الوزراء على الاستخدام الصناعي للفحم في أبريل".¹⁵⁰ قامت شركة لافارج للأسمنت مصر بتحويل مصنعها للعمل على الفحم وتقدمت بطلب للحصول على تصريح استيراد الفحم. حذر نشطاء بيئيون، بقيادة مركز حابي لحقوق البيئة، من أن حرق الفحم لإنتاج الإسمنت سيؤدي إلى زيادة مستوى تلوث الهواء المرتفع بالفعل في مصر.¹⁵¹

تدعي شركة لافارج للأسمنت مصر أنها تلتزم باللوائح البيئية من خلال الحصول على تقييمات الأثر البيئي لاستخدام الفحم المعتمدة في 2013 و 2015.¹⁵²

في عام 2019، قامت الشركة بتركيب منصة لإدارة النفايات لخلق شكل أكثر استدامة من الوقود لمصنع الإسمنت الخاص بها: "نفايات زراعية، صناعية، وبلدية غير خطرة. [...] تعد المنصة بطاقة إنتاجية سنوية تبلغ 400 ألف طن من الوقود البديل في شكلها النهائي الذي سيتم استخدامه في عملية إنتاج الإسمنت في مصنع لافارج مصر للأسمنت في العين السخنة".¹⁵³

4.4.3 العراق

حقوق العمال

في أبريل 2015، وقع 350 عاملاً في مصنع لافارج للإسمنت في كربلاء في العراق على عريضة في أبريل يطالبون بتمثيلهم في المفاوضات مع الإدارة بعد أن رفضت الإدارة طلباً مشابهاً من قبل مجموعة من العمال في فبراير. [...] أيضاً في أبريل، نظم عمال الإسمنت مسيرة لحث الإدارة على الاجتماع مع لجنة من العمال لمناقشة تحسين ظروف السلامة، الصحة، وغيرها من القضايا الرئيسية.¹⁵⁴

بحسب مركز التضامن، فإن "بعض [العمال] عوقبوا ظلماً لمطالبتهم بأجور أفضل وبيئة عمل أكثر أمناً. تم نقل عامل ويتم التحقيق مع آخر".¹⁵⁵

4.4.4 الأردن قضايا المجتمع

في عام 2013 توقف مصنع الأسمنت في الفحيص عن العمل. "سكان الفحيص يتظاهرون منذ سنوات عديدة ضد مصنع الأسمنت، بدعوى أن الغبار والانبعاثات الكيماوية تضر بصحتهم. كما طالبوا بإغلاق المصنع ونقله".¹⁵⁶

في عام 2014، سحبت بلدية الفحيص مؤقتاً رخصة العمالة من معمل لافارج للأسمنت الأردن في الفحيص، بسبب عدم دفع الشركة رسومها للبلدية.¹⁵⁷

في عام 2016، كانت شركة لافارج للأسمنت الأردن تخطط لهدم مصنع الأسمنت في الفحيص واستبداله بـ "[...] مركز حضري صديق للبيئة، الذي سيشمل مراكز التسوق، العقارات السكنية، التجارية والمرافق الطبية والمطاعم". احتج السكان المحليون في الفحيص على مخططات لافارج مدعين أنه "من منظور تقني، لا يسمح الوضع الحالي للأرض بوجود مشروع استثماري جديد؛ يحتاج إلى إعادة تأهيل ويجب إجراء دراسة بيئية مكثفة".¹⁵⁸

في عام 2017، استقال أعضاء مجلس بلدية الفحيص، لأن "لافارج وآخرين [...] يضغطون عليهم للموافقة على المشروع في غياب الدراسات المطلوبة".¹⁵⁹

في عام 2018، أفادت "رؤيا نيوز" بأن أصحاب الأراضي قد رفعوا شكوى قانونية ضد شركة لافارج للأسمنت الأردنية "لحيازتهم بشكل غير قانوني على أراضي في منطقة الفحيص، حيث تم بناء المصنع".¹⁶⁰ في أبريل 2019، بدأت الحكومة المحلية حواراً اجتماعياً. اعتباراً من سبتمبر 2019، لا تزال القضية مستمرة.¹⁶¹

حقوق العمال

في عام 2017، بعد توقف العمل بالفعل في مصنع الفحيص للأسمنت، حصل عمال المصنع على إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أشهر من قبل شركة لافارج الأردنية للأسمنت. قد قوبل هذا باحتجاج من قبل النقابة العامة لعمال البناء، التي "طلبت من لافارج أن تقدم للعمال ضمانات بأنهم سيحصلون على حقوقهم الكاملة بعد انتهاء إجازة ثلاثة أشهر مدفوعة الأجر".¹⁶² من غير المعروف ما هو الوضع الحالي للقضية.

في عام 2017، توقف عمال مصنع الرشادية عن العمل لبضعة أيام للمطالبة بتحسين ظروف العمل. بعد عدة أيام من التوقف عن العمل، تدخلت الحكومة للتوسط بين النقابة التي تمثل العمال وشركة لافارج.

بحسب المتحدث باسم وزارة العمل محمد الخطيب، يبدو أنه قد تم التوصل إلى تسوية: "سيوقع الموظفون عقد عمل جماعي ويستأنفون العمل كالمعتاد، بينما سيتم منح زيادة سنوية في الرواتب لعمال مصنع الرشادية بناءً على إنتاجيتهم وأرباحهم. التي تولدها الشركة".¹⁶³

البيئة

في عام 2018، اتهم السكان المحليون مصنع لافارج للأسمنت في الأردن في الرشادية (الطفيلة) بتلويث نبع اللحنة، بعد ذلك ماتت أغنامهم. على الرغم من أن وزارة البيئة عثرت على كميات ضخمة من بقايا الزيتون بعد عصرها، التي تستخدم لتزويد الأفران بالوقود لإنتاج الأسمنت، إلا أنها وجدت أن النبع "لا يحتوي على" ملوثات مقلقة"، رافضة مزاعم السكان المحليين بأن "المياه السامة قتلتهم خروف". مع ذلك، تحت الوزارة شركة لافارج على تخزين بقايا الزيتون بطريقة أكثر مسؤولية.¹⁶⁴

الفساد

في عام 2017، ذكرت جوردان تايمز أن شركة لافارج للأسمنت الأردنية متورطة في قضية فساد: أفادت هيئة النزاهة ومكافحة الفساد الأردنية أن رئيسها، محمد علاف، التقى بممثلين محليين من الفحيص ومأحص. خلال اللقاء قدم الممثلون وثيقة تطالب بالتحقيق في مزاعم فساد بعد خصخصة وبيع مصنع اسمنت الفحيص لشركة لافارج الفرنسية.¹⁶⁵ اعتباراً من أكتوبر 2019، يبدو أن القضية ما زالت مستمرة.¹⁶⁶

4.4.5 لبنان البيئة

في عام 2017، "ادعى سكان منطقة الكورة الشمالية بلبنان أن مصنع أسمنت شكا التابع لهولسيم مسؤول بشكل مباشر عن انتشار السرطان، إلى جانب أمراض القلب والرئة الأخرى، في جميع أنحاء المنطقة. كما تم الإبلاغ عن انبعاثات ثاني أكسيد الكبريت لفحم الكوك البترولي في المناطق السكنية وحول مصادر المياه، التي يُزعم أنها تنتهك القانون اللبناني رقم 444 - حماية البيئة". نفت الشركة ارتكاب أي مخالفات وردت بإلقاء نظرة عامة على بيانات الانبعاثات وسياسات الإدارة.¹⁶⁷

في عامي 2018 و 2019، كان الاحتجاج مستمراً.¹⁶⁸ الاحتجاجات ليست موجهة فقط إلى هولسيم، بل تستهدف صناعة محاجر الأسمت في منطقة شكا. بالإضافة إلى التلوث، يزعم السكان المحليون أن "المحاجر على نطاق واسع قد أدانت زراعة الأجداد لأشجار الزيتون، التين، واللوز".¹⁶⁹

4.4.6 المغرب البيئة

في عام 2016، أوقفت لافارج المغرب استيراد القمامة الإيطالية. استوردت لافارج المغرب 2500 طن من القمامة الإيطالية لحرقها من أجل الطاقة. حاولت الحكومة ومجموعة منتجي الأسمت دون جدوى تهدئة الاحتجاجات بالقول إن حرق النفايات ألطف على البيئة من رميها في مكبات النفايات. ينتج المغرب كميات هائلة من النفايات بنفسه، لكن ليس لديه نظام لفرزها وإعادة تدويرها، مما يدفع مصانع الأسمت إلى استيراد النفايات، خاصة من الاتحاد الأوروبي، لعمالة المحارق.¹⁷⁰

حقوق الإنسان

في عام 2016، أقامت لافارج-هولسيم المغرب شركة في الصحراء الغربية، هي منطقة متنازع عليها. شركة إسمت لافارج الصحراء تدير مصنع طحن في العيون. تستهدف حملات المنظمات غير الحكومية بانتظام الشركات متعددة الجنسيات العاملة في الصحراء الغربية للربح من انتهاكات حقوق الإنسان.¹⁷¹

4.5 تقييم الامتثال العمالي لافارج-هولسيم

تم إجراء زيارات ميدانية في خمسة مصانع لافارج-هولسيم في مصر، الأردن، ولبنان لتقييم مستوى الامتثال لمعايير العمل الدولية والقوانين الوطنية. يقدم كل قسم فرعي النتائج المتعلقة بتسع قضايا عمل رئيسية لكل من المصانع التي تمت زيارتها.

4.5.1 لافارج مصر- السخنة

يعتبر مصنع لافارج للأسمت مصر بالسخنة بالقرب من مدينة السويس من أكبر المصانع في العالم.¹⁷² لديها أكثر من 2000 موظف.¹⁷³ تضم لافارج مصر أيضاً شركة ريديمكس التي تنتج الخرسانة المختلطة في 8 مصانع، وDueCycle، هي عبارة عن مصنع لإعادة تدوير الحطام (الدورة الجغرافية).

عمالة الطفل

لا يوجد دليل يشير إلى وجود عمال دون السن القانونية في مواقع المصنع. أكد العمال عدم السماح للأطفال أبداً بالدخول إلى المصنع، هناك إجراءات أمان واضحة لمنع الأفراد غير المصرح لهم من دخول المبنى. لا توجد برامج نشطة لتقديم مزايا للموظفين الذين لديهم أطفال مثل رعاية الأطفال.

العمل الجبري

صادقت مصر على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105 بشأن القضاء على العمل الجبري والعمل الإجباري.¹⁷⁴ هناك فرق كبير بين ظروف العمل للموظفين المباشرين وغير المباشرين من قبل لافارج. لا يوجد تقسيم واضح للأنشطة التي يقوم بها الموظفون المتعاقدون من الباطن. مع ذلك، غالباً ما يتم تنفيذ المهام الأكثر خطورة داخل المصنع، مثل الوظائف حول منطقة التعبئة، بواسطة عمال متعاقدين من الباطن. تُظهر البيانات الصادرة عن شركات التعبئة المتعاقد عليها من الباطن شكلاً من أشكال التهديد الخفي، حيث يضطر العمال إلى المشاركة في العمل الإضافي إما بسبب الخوف من الفصل أو لأنهم يشعرون بأنهم ملزمون بالعمل بما يتجاوز الحد الأقصى القانوني لأن هذه هي الطريقة الوحيدة التي يمكنهم بها كسب أجر أعلى. من الشائع أن يعمل عمال التعبئة لمدة 12 ساعة، سبعة أيام في الأسبوع مع إتاحة الفرصة لأخذ خمسة أيام إجازة مدفوعة الأجر خلال 60 يوماً. الأجر الممنوح للعمل الإضافي هو أيضاً أقل بكثير من أجر المعيشة، بالتالي هناك حاجة لمواصلة العمل لساعات طويلة.

حرية التأسيس النقابات والمفاوضة الجماعية

صادقت مصر على C098 - اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 و C087 - اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948. ستون بالمائة من الموظفين المباشرين في المصنع منتسبون إلى نقابات. عندما يتعلق الأمر بالعمال المتعاقدين من الباطن، لا يوجد حق في الانضمام إلى النقابة. يوجد اتفاقيات المفاوضة الجماعية، يتم تجديده كل عام. في ذلك، يتم التفاوض على المكافآت (الرواتب، المكافآت، البدلات وما إلى ذلك)، لكن ليس سياسات الصحة والسلامة المهنية.

يتم توفير مساحة مكتبية للنقابة في مباني المصنع، يمكن الوصول إلى الإدارة لرفع المظالم. لا يوجد إطار مؤسسي لضباط النقابة لتبادل المظالم مع الموارد البشرية، لكنهم أفادوا أن لديهم علاقة ودية.

التمييز

هناك علامات على التمييز بين الجنسين حيث يوجد عدد قليل من النساء يعملن في المصنع. مع ذلك، لا يوجد دليل واضح على أن هذا يرجع إلى ممارسات تمييزية في نقطة التوظيف أو إذا كان مرتبطاً بالعادات الثقافية.

هناك تمييز كبير، لكن خفي بين الموظفين المباشرين والمتعاقدين من الباطن. لا يوجد تقسيم واضح للأنشطة التي يقوم بها الموظفون المتعاقدون من الباطن. مع ذلك، لا تزال هناك اختلافات كبيرة في جميع مزايا الموظفين، من الأجور، الحق في الإجازة، الحصول على الرعاية الصحية وممارسات التوظيف الأخلاقية. لا توجد حرية تكوين الجمعيات للعمال المتعاقدين من الباطن. من الناحية المالية، وضع النظام العمال المتعاقدين من الباطن والمعنيين مباشرة ضد بعضهم البعض (أي لا يوجد حافز للعمال المعنيين مباشرة للنضال من أجل حقوق العمال المتعاقدين من الباطن). تجادل النقابات بأن لديها مساحة صغيرة جداً للعمل، من خلال النضال من أجل حقوق العمال المتعاقدين من الباطن، فإنها ستعرض الأمن الوظيفي لهؤلاء العمال للخطر. لا يقع المتعاقدون من الباطن ضمن اختصاص الموارد البشرية، بالتالي لا يتم تغطيتهم بالإجراءات المتخذة لتحسين ظروف الموارد البشرية.

الأجور

يتلقى جميع الموظفين المباشرين رواتب أعلى بكثير من الحد الأدنى للراتب المصري. يتم دفعها بانتظام عن طريق تحويل مصرفي شهري، هناك إقبال راتب واضح يتم تقديمه لكل موظف. يتم تعويض العمل الإضافي بمقدار 1.3 مرة من معدل الساعة المعتاد خلال النهار و 1.7 مرة من معدل الساعة في الليل. تشمل المزايا الإضافية التي تقدمها الشركة الوجبة اليومية، الإقامة، بدل التنقل، والتأمين الطبي.

بالنسبة للموظفين المتعاقدين من الباطن، يكسبون 1000 جنيه مصري (63.50 دولاراً أمريكياً)، هذا أقل بكثير من الحد الأدنى الوطني للأجور البالغ 2000 جنيه مصري. هو أيضاً أقل بكثير من أجر المعيشة للفرد الذي يُقدر بـ 1800 جنيه مصري (114.40 دولاراً أمريكياً) أبعد من أجر المعيشة لأسرة المقدر بنحو 2800 جنيه مصري (177.90 دولاراً أمريكياً). هناك عدم وضوح فيما يتعلق بالمزايا التي يقدمها المقاولون من الباطن. هناك تقارير تفيد بأنه يحق للمقاولين من الباطن الحصول على سكن، لكن هذا ضعيف وأقل من معايير العمال المعنيين مباشرة. تم توفير الوصول إلى التأمين الصحي في وقت سابق من قبل المقاول من الباطن، لكن العمال المتعاقدين من الباطن أفادوا أنهم لم يتلقوا هذا بعد الآن.

ساعات العمل والعمل الإضافي

من بين الموظفين المباشرين في لافارج-هولسيم، 60 في المائة من العمال هم عمال نهاريون يعملون من 8 صباحاً إلى 4.30 مساءً (مع استراحة غداء لمدة ساعة) مع إمكانية 4 ساعات عمل إضافي بحد أقصى 60 ساعة عمل إضافي شهرياً. يعمل باقي العمال في نوبات. يقضي هؤلاء العمال ثلاثة أيام في موقع العمل وثلاثة أيام إجازة أو ستة أيام في الموقع وستة أيام عطلة. المناوبات مدتها 12 ساعة وهناك استراحة مدتها 12 ساعة يمكن أخذها داخل مكان الإقامة المقدم من الشركة. أولئك الذين يعملون على التغييرات لا يعملون العمل الإضافي.

التوظيف والتعاقد الأخلاقي

هناك عملية موارد بشرية شفافة عندما يتعلق الأمر بالموظفين المباشرين في أسمنت هايدلبرغ. يتلقى كل موظف عقداً فردياً. هناك نوعان من العقود: مؤقتة (لمدة سنة) دائمة. اعتباراً من السنوات الماضية، جميع العقود الجديدة الممنوحة مؤقتة، يتم تجديدها سنوياً. هذا لأن الشركات تريد خفض التكاليف وبهذه الطريقة، يمكنهم فصل العمال بسهولة. كما يتم تشجيع التقاعد المبكر بشكل متزايد من قبل الشركات.

يوجد نظام كشوف رواتب شفاف حيث يقوم كل موظف بإيصال دفع في نهاية الشهر.

بالنسبة للموظفين المباشرين، توجد آليات تظلم مفتوحة. يتم حل الشكاوى الفردية بالتعاون بين الإدارة المباشرة ومدير المصنع والموارد البشرية، إذا لم يكن هناك حل، المدير العام (حسب خطورة الشكوى). يمكن للعمال أن يذهبوا إلى إدارتهم المباشرة التي تشير إلى الموارد البشرية، بدلاً من ذلك يذهبون إلى النقابة التي تنتقل المشاكل إلى الموارد البشرية.

لا تصل النقابة إلى عقود المقاولين من الباطن (على الرغم من أن التشريع الجديد جعل النقابات مسؤولة عن تأكيد حقوق المقاولين من الباطن). كل المعلومات التي يحصلون عليها بشأن حالة العمال المتعاقدين من الباطن من خلال الكلام الشفهي. لكنهم يثيرون القلق بشأن ظروف عمل العمال المتعاقدين معهم من الباطن ، على الرغم من أنهم لا يمثلون هؤلاء كأعضاء.

المساواة بين الجنسين

هناك علامات على التمييز بين الجنسين حيث يوجد عدد قليل من النساء يعملن في المصنع. مع ذلك، لا يوجد دليل واضح على أن هذا يرجع إلى ممارسات تمييزية في نقطة التوظيف أو إذا كان مرتبطاً بالعادات الثقافية.

لم تظهر أي جهود من قبل الشركة لتغيير حصة الجنس بين الموظفين.

السلامة والصحة المهنية

هناك خطة لتحسين الصحة والسلامة للمصنع تتم كتابتها كل عام. في عام 2019 تم تسجيل وفيات، وفقط ثلاث إصابات. يتم إجراء تقييم للمخاطر لكل جزء من أجزاء المصنع (المحاجر، المزج، تصنيع الكلنكر، طحن الأسمنت وتوزيعه) - المخاطر البيولوجية، الكيميائية، ومخاطر الحريق. يرتبط هذا التقييم بمتطلبات معدات الحماية الشخصية، التي يتم إجراؤها لكل مجال من مجالات المصنع / أنواع العمل. معدات الوقاية الشخصية القياسية التي يتم توفيرها لجميع العمال هي سترات، قفازات، أقنعة، وأحذية أمان عالية الوضوح. تتطلب بعض الأنشطة استخدام حزام الأمان، قناع اللحام، قناع التنفس ويتم توفيرها عند الحاجة. لضمان الوعي بمخاطر العمل الذي سيتم تنفيذه، يتم عقد اجتماع يومي لمجموعة الأدوات كل صباح.

إجراء استباقي قدمته لافارج-هولسيم في عام 2019 في أحد التطبيقات لتعزيز الصحة والسلامة المهنية. يتضمن تطبيق الهاتف المحمول نظاماً للإبلاغ عن الحوادث والحوادث الوشيكة. مع ذلك، من الصعب التأكد من إمكانية الوصول إلى هذا النظام للموظفين. يتم جمع البيانات في الخلفية (إعدادات التطبيق باللغتين الإنجليزية والعربية). عند الإبلاغ عن حادث، يمكن للعمال التقاط صورة وملء الاستمارة. وفقاً لمسؤولي الصحة والسلامة، يمتلك أكثر من 85 بالمائة من العمال هاتفاً ذكياً، بالنسبة لأولئك الذين ليس لديهم هاتف ذكي، هناك هاتف واحد متاح في كل قسم، يمكن للعمال الذين يبلغون تسجيل الدخول ومسح الرمز الخاص بهم (كل شخص لديه رمز). من بين 10000 حالة غير آمنة تم الإبلاغ عنها خلال العام على مستوى الدولة، تم الإبلاغ عن نصفها عبر التطبيق. ساعد الإبلاغ عن هذه الحالات في منع الحوادث (خاصة، تم تقليل عدد الحوادث بمقدار النصف). أيضاً، هناك زيادة في تقارير الحوادث أو التقارير الوشيكة (في الماضي، كان هناك، في المتوسط ، حوالي 100). هذا النظام في جميع أنحاء البلاد. لكن العمال أفادوا أن النظام ليس فعالاً بنسبة 100٪ لأنهم يبلغون عن الحوادث ولا يتلقون أي ردود فعل / استجابة من الإدارة.

فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي والحصول على الرعاية الصحية، هناك فرق كبير بين الموظفين المباشرين في لافارج-هولسيم والموظفين المتعاقدين من الباطن. للموظفين المباشرين، يتم توفير تأمين صحي خاص وعيادة في الموقع. في حالة ذهاب عمال الحوادث إلى العيادة (طبيب واحد، ممرضان في كل وردية، وسيارتي إسعاف)، يمكنهم تلقي الإسعافات الأولية. مع ذلك، إذا كان الحادث أكثر خطورة، فإن سيارة الإسعاف تنقلهم إلى أقرب مستشفى على بعد ساعة بالسيارة من المصنع. يخضع الموظفون المباشرين لفحوصات صحية سنوية. إذا كان العامل غير لائق لأداء نشاط، فيمكنه، اعتماداً على شدة الضعف، تفويض مهمة أخرى وفي أسوأ الأحوال، يتم إرساله إلى التقاعد المبكر. بالنسبة للعمال المتعاقدين من الباطن، ليس هناك حق في استخدام العيادة في الموقع، قد أفاد بعض العمال المتعاقدين من الباطن أنه تم سحب تأمينهم الصحي لتوفير التكاليف من قبل المقاول الخاص بهم.

تظهر التقارير التي قدمها العمال أن الحوادث أكثر شيوعاً مما تقوله الإحصائيات الرسمية. هذا يرجع بشكل أساسي إلى الإبلاغ عن وقوع الحوادث خارج المصنع من أجل الحفاظ على الإحصائيات. العمال مقتنعون بالموافقة على هذا النوع من الإبلاغ للتعويض المباشر عن الإصابة، في بعض الأحيان يتم الإبلاغ عن حصول العمال على مكافأة لعدم الإبلاغ عن حادث.

4.5.2 مصنع لفارج الاردن للاسمنت الفحيص

أثناء زيارة الفحيص، تم إغلاق معمل الإسمنت بسبب الإضرابات. توقف معمل الأسمنت في الفحيص عن الإنتاج عام 2013، بعد شكاوى من المجتمعات المجاورة حول الأثر البيئي والصحي للشركة. توقفت عمليات التعبئة والطحن في الفحيص في عام 2016.¹⁷⁵ بعد ذلك، واصل المصنع عملياته بشكل منقطع مع إغلاق المصنع ببطء. في لحظة البحث، كان لدى المصنع 174 موظفاً معظمهم منتمين إلى نقابات.

عمالة الاطفال

وضعت الحكومة الأردنية قوانين وأنظمة تتعلق بعمالة الأطفال (منظمة العمل الدولية رقم 138، الحد الأدنى للسن، منظمة العمل الدولية رقم 182، أسوأ أشكال عمل الأطفال). لا يوجد دليل يشير إلى وجود عمال دون السن القانونية يعملون في مصنع لفارج الأردن للأسمنت الفحيص. أكد العمال عدم السماح للأطفال أبداً بالدخول إلى المصنع، هناك إجراءات أمان واضحة لمنع الأفراد غير المصرح لهم من دخول المبنى. لا توجد برامج نشطة لتقديم مزايا للموظفين الذين لديهم أطفال مثل رعاية الأطفال.

عمل جبري

صدقت البلاد على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105 بشأن القضاء على العمل الجبري والعمل الإجباري.¹⁷⁶ لا يوجد دليل على حدوث عمل قسري في معمل الفحيص.

حرية التأسيس والمفاوضة الجماعية

صادق الأردن فقط على الاتفاقية رقم 98 - حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 وليس الاتفاقية رقم 087 - اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام 1948. من ثم، فإن الحق الأساسي في حرية تكوين الجمعيات غير محمي ضمن الإطار القانوني.

مع ذلك، كان من الواضح أن جميع الموظفين المباشرين في المصنع ينتمون إلى نقابات. عندما يتعلق الأمر بالعمال المتعاقدين من الباطن، لا يوجد حق في الانضمام إلى النقابة. فيما يتعلق بالحق في الإضراب، فهو مقيد إلى حد كبير بموجب القانون. مع ذلك، أثناء زيارة الفريق إلى المصنع، كان الإضراب مستمراً، أعرب العمال عن أنهم سيستمرون في النشاط على الرغم من العواقب القانونية التي قد تترتب على ذلك. هناك لجوء إجباري إلى التحكيم وإجراءات التوفيق والوساطة المعقدة قبل الإضراب الذي شارك فيه مسؤولو النقابات. كما فرضت وزارة العمل الوساطة أثناء الزيارة الميدانية.¹⁷⁷ يُحظر الإضراب خلال فترات الوساطة والتحكيم هذه، لكن لم يتبع ذلك النقابة.

التمييز

واجه العمال التمييز بين الجنسين: هناك تقسيم بين الجنسين بين الوظائف في المصنع. أبلغت إحدى النساء أنها لم تُمنح إمكانية التقدم لوظيفة داخل الشركة التي كانت مؤهلة لها، لكن زميلها الذكر يمكنه التقدم لهذه الوظيفة.

الأجور

يتلقى جميع الموظفين المباشرين راتباً أعلى بكثير من الحد الأدنى للأجور في الأردن. يتم دفعها بانتظام عن طريق تحويل مصرفي شهري، هناك إيصال راتب واضح يتم تقديمه لكل موظف. مع ذلك، فإن الإضراب الحالي يتعلق بالحق في الاستحقاقات عند الفصل. أعلنت الشركة أنها لن تدفع ما تم الاتفاق عليه في اتفاقيات المفاوضة الجماعية. بالتالي، تم فصل العمال دون تعويض عادل.

ساعات العمل والعمل الإضافي

أيام العمل هي 8 ساعات (من 7 صباحاً إلى 4 مساءً، بما في ذلك ساعة واحدة لتناول طعام الغداء). يعمل العمال من حين لآخر على العمل الإضافي لكنهم لا يتلقون أي تعويض. قبل اندماج لفارج-هولسيم في عام 2015، كانوا يعملون من 6 إلى 8 ساعات يومياً، أحياناً في عطلات نهاية الأسبوع أيضاً. لكن بعد الاندماج، لم يعملوا بالقدر الذي انخفض فيه الإنتاج.

التوظيف والتعاقد الأخلاقي

بعد الاندماج، تم تخفيض درجات العديد من العمال (من الدرجة A و B إلى C و D) - مع ذلك، حدث هذا لكل من الرجال والنساء. علاوة على ذلك، ذكر العمال أن هناك ممارسة تتمثل في مبادلة الموظفين على المدى الطويل بعمالة أرخص (من خلال التدريب) أو من خلال التعاقد من الباطن.

كما أكد العمال أنهم كانوا يتعرضون للتعذيب النفسي من قبل الإدارة (على سبيل المثال، مواجهة مبانى المصنع محاطة بأسلاك شائكة في إجراء لمنع الموظفين من دخول المكان. كان هذا بعد طردهم). قفز العمال من فوق هذا السياج واحتجوا لأكثر من 9 أيام حتى تدخلت وزارة العمل. في ذلك الوقت، ألزم صاحب العمل، بدعم من الضمان الاجتماعي، العمال بأخذ إجازة مدفوعة الأجر. كانت هذه خطوة من الإدارة لعرض العمال (باستخدام وسائل الإعلام) على أنهم عبء على الشركة (سيبقون في المنزل، ويتخلون عن وظائفهم، بينما يستمرون في الدفع).

المساواة بين الجنسين

تحصل العاملات على 90 يوماً إجازة أمومة مدفوعة الأجر وساعة واحدة يومياً للرضاعة الطبيعية، لكن لا توجد حضانة في موقع العمل، لا يتم توفير علاوة رعاية الأطفال أو المنح الدراسية للأطفال في سن المدرسة. مع ذلك، يحصل العمال على بعض الدعم لدفع تكاليف الدراسة الجامعية لأطفالهم.

لم يتم فصل أي من العاملات حتى الآن، لكنهن أعربن عن قلقهن من أنه قد يتعين عليهن الذهاب في المستقبل كجزء من خطط إعادة هيكلة الشركة. تدعم النساء الإضراب لأنهن يعرفن أنه على الرغم من أنه لم يتم تهديدهن بالفصل بعد، إلا أنهن سيحصلن في النهاية على خطاب إنهاء - لذا يرغبن في الاتحاد مع زملائهن ودعم القضية.

لم تكن هناك محاولات من قبل الإدارة لإكراه النساء على ممارسة الجنس مقابل ظروف أكثر ملاءمة. مع ذلك، أشارت العاملات ضمناً إلى أن هذه الممارسة قد لا تكون غريبة على الإدارة. مع ذلك، فإنهم يعرفون إلى أين يذهبون للحصول على المساعدة في حالة التحرش الجنسي.

السلامة والصحة المهنية

يُنظر إلى قطاع الأسمنت على أنه قطاع خطير، بالتالي يتطلب تدابير شاملة للسلامة والصحة المهنية.

تدفع الشركة تكاليف الفحوصات الطبية السنوية لأمراض الجهاز التنفسي، العين، والجيوب الأنفية. في هذا السياق، إذا لم يجتاز العاملون الاختبار الصحي، فلا يحق لهم الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر، لكن يتم إرسالهم إلى أخصائي. لا أحد يحصل على راتب تقاعد مرضي، والفحوصات الطبية أساسية للغاية. يحصل العمال الآخرون على العلاج الوقائي بعد التعرض للفيروس، على الرغم من أن المعدات ذات نوعية جيدة، فإن العمال يبلغون عن شعورهم بالخطر في العمل بسبب القلق الناجم عن منظور فقدان وظائفهم ومزاياهم. يتمتع جميع العمال بحق الوصول إلى التأمين الصحي، لكن حصولهم على الرعاية الصحية يختلف باختلاف نوع العقد. النقابة لديها تمثيل داخل ضباط الصحة والأمن.

توفر الشركة تغطية كاملة في حالة وقوع حوادث في مكان العمل، لكن فقط لأول 90 يوماً. بعد 90 يوماً، يتلقى الموظفون 50 بالمائة من رواتبهم. كانت إحدى أحدث الوفيات بسبب السقوط من على سقالة. القضية في المحكمة لأن عائلة الموظف (المقاول من الباطن) لم تحصل على تعويض عن خسارتهم. حصل أحد مرضى السرطان على إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها 90 يوماً، عندما انتهى ذلك، طلب منه المدير العودة لبضعة أيام للعمل حتى يتمكن من الحصول على 90 يوماً أخرى إجازة مرضية مدفوعة الأجر.

عمل أحد العمال الذين تمت مقابلتهم في قسم الأشعة السينية لأكثر من 20 عاماً، مع التعرض اليومي للأشعة السينية لمدة 8 ساعات في اليوم. لم يحصل العامل على معدات خاصة للعمل في ظل هذه الظروف، على الرغم من وفاة اثنين من زملائه بسبب السرطان. كما لم تتلق عائلات المتوفين أي تعويض من الشركة، فقط من صندوق الضمان الاجتماعي.

أفاد حوالي 50 بالمائة من العمال الذين تمت مقابلتهم أنهم يعانون من مشاكل في الجهاز التنفسي نتيجة العمل في شركة الأسمنت، أشاروا إلى أن 70 بالمائة من إجمالي القوى العاملة في لافارج يعانون من الربو. أفاد أحد العمال بأنه يعاني من حالة خطيرة لدرجة أنه إذا توقف عن تناول الدواء، فسوف يدخل على الفور في فاصلة. تدفع الشركة مقابل أدويته.

4.5.3 مصنع لافارج للخرسانة الأردنية صويلح

يعمل في هذا المصنع 55 عاملة، من بينهم 12 سيدة يؤدون مهام إدارية. ستة من الموظفين هم عمال مهاجرون من مصر، وقليل من الموظفين هم مواطنون أردنيون من أصل فلسطيني. جميع العمال في هذا المصنع منتسبون إلى نقابات. المصنع مستقل عن اسمنت لافارج، بالتالي فإن العلاقة بين النقابة والإدارة مختلفة (يقال إنها أكثر إيجابية)، مقارنة بالمصانع المطلوبة.

عمالة الاطفال

وضعت الحكومة الأردنية قوانين وأنظمة تتعلق بعمالة الأطفال (منظمة العمل الدولية رقم 138، الحد الأدنى للسن، منظمة العمل الدولية رقم 182، أسوأ أشكال عمل الأطفال). لا يوجد دليل يشير إلى وجود عمال دون السن القانونية في مصنع لافارج للخرسانة بالأردن صوبلج. تؤكد العمال من عدم السماح للأطفال مطلقاً بالدخول إلى المصنع، هناك إجراءات أمان واضحة لمنع غير المصرح لهم من دخول المبنى. لا توجد برامج نشطة لتقديم مزايا للموظفين الذين لديهم أطفال مثل رعاية الأطفال.

عمل جبري

صدقت البلاد على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105 بشأن القضاء على العمل الجبري والعمل الإجباري.¹⁷⁸ وفقاً لإدارة المصنع، يتمتع العمال بحرية تقرير الطريقة التي يريدون العمل بها (كل ذلك في سياق المهام التي يتعين تحقيقها وتدابير الصحة والسلامة المهنية). يرجع ذلك إلى الحرية النسبية للإدارة من مقر شركة لافارج ومكتب الشرق الأوسط.

حرية التأسيس والمفاوضة الجماعية

صادق الأردن فقط على C098 - اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 وليس C087 - اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948. من ثم، فإن الحق الأساسي في حرية تكوين الجمعيات غير محمي ضمن الإطار القانوني للبلاد .

يوجد اتفاقيات المفاوضة الجماعية واحد يغطي جميع مصانع الخرسانة (11 مصنعاً، بإجمالي 500 موظف) واتفاقيات المفاوضة الجماعية واحد لمصانع الأسمنت. عندما سئلوا عن علاقتهم بالعمال والنقابة، ترى الإدارة نفسها مرنة للغاية، يمكن الوصول إليها من قبل العمال: "لا تتردد في طلب السلف النقدية والعطلات". مع ذلك، عند التحدث إلى ممثلي النقابات من المصانع، أفيد أن اتفاقيات المفاوضة الجماعية لم يتم التفاوض عليها لمدة ثلاث سنوات، أن الإضرابات الحالية متكررة بسبب الضغط الهائل على النقابة والعمال.

التمييز

هناك تمييز خفي بين الموظفين المواطنين والمهاجرين. لا يوجد تقسيم واضح للأنشطة التي يقوم بها الموظفون. مع ذلك، لا تزال هناك اختلافات في جميع مزايا الموظفين، من الأجور، الحق في الإجازة، الحصول على الرعاية الصحية وممارسات التوظيف الأخلاقية. لا توجد حرية تكوين الجمعيات للعمال المهاجرين.

الأجور

توفر الشركة للعمال كشوف دفع شهرية ورواتب تفاوضية من اتفاقات المفاوضة الجماعية. مع ذلك، كان السؤال الذي لم تتم الإجابة عليه لفريق البحث هو ما إذا كان هناك أي اختلاف في الأجور الممنوحة للعمال المهاجرين والعمال الوطنيين.

يتم تعويض العمل الإضافي بـ 1.5 مرة من قيمة الساعة العادية.

ساعات العمل والعمل الإضافي

أوقات العمل العادية من 7 صباحاً إلى 3 مساءً. يتم احتساب أي عمل يتم إجراؤه بعد الساعة 3 مساءً على أنه عمل إضافي. يعمل بعض العمال لمدة تصل إلى 14 ساعة في اليوم، في هذه الحالة، يُطلب من العمال الحضور لاحقاً إلى وردية عملهم التالية ويكون يوم الراحة إلزامياً في أسرع وقت ممكن (غالباً في نفس الأسبوع). يتم دفع كل العمل الإضافي.

تلتزم الشركة بقانون العمل الأردني الذي ينص على أن العمل الإضافي الإلزامي هو ساعتان كحد أقصى. مع ذلك، إذا كان هذا هو اختيار العمال، فقد يعملون ما يصل إلى 8 ساعات إضافية في اليوم.

تلتزم الشركة بقانون العمل الأردني الذي ينص على أن العمل الإضافي الإلزامي هو ساعتان كحد أقصى. مع ذلك، إذا كان هذا هو اختيار العمال، فقد يعملون ما يصل إلى 8 ساعات إضافية في اليوم. لا توجد نوبات ليلية في المصنع (تغلق الساعة 7 مساءً). مع ذلك، قد يتم فتح المصنع حتى الساعة 10 مساءً لانتظار السائقين الذين ينقلون المواد داخل وخارج المصنع. يبقى السائقون داخل دائرة نصف قطرها 35 كيلومتراً.

التوظيف والتعاقد الأخلاقي

جميع العمال المواطنين لديهم عقود ثابتة. العمال الذين لم يعد بإمكانهم أداء مهامهم نتيجة حادث لا يتم فصلهم ولكن يتم تكليفهم بمهمة تتوافق مع قدراتهم. بالنسبة للعمال المهاجرين من مصر، يتم تجديد عقدهم سنوياً بشرط تجديد تصريح عملهم أيضاً كما هو مطلوب من قبل مكتب الهجرة.

فيما يتعلق بالآليات التظلم، هناك طريقتان للعمال لتقديم الشكاوى: يمكن للموظف أن يذهب مباشرة إلى الإدارة، أو يمكنه وضع شكواه المجهولة في صندوق التظلمات. يتمتع الموظفون أيضاً بإمكانية إرسال الشكاوى مباشرة إلى المقر الرئيسي لشركة لافارج في فرنسا. في هذا السياق، تتعلق المظالم الأكثر شيوعاً بتوزيع أحذية الأمان. في الماضي، كانت الشركة تقدم هذه الأحذية مرتين في السنة، لكن العمال يطلبون أحذية جديدة كل شهرين. توفر الإدارة حالياً أحذية الأمان كل ثلاثة أشهر.

المساواة بين الجنسين

من المناقشات مع الموارد البشرية، لا يبدو أن الشركة لديها سياسات جنسانية واضحة، بما في ذلك سياسة بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل. تحصل المرأة على 90 يوماً إجازة أمومة وساعتين مدفوعة الأجر يومياً للرضاعة الطبيعية. في عام 2019، وقعت النقابة اتفاقية لمنح الآباء إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة يومين.

السلامة والصحة المهنية

فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، سلط مديرو المصنع الذين تمت مقابلتهم الضوء على بعض التدابير المتخذة لتعويض الغبار. بالإضافة إلى التأكد من أن العمال يرتدون الأقنعة، يتعين على العمال شرب الحليب مرتين في اليوم. مع ذلك، باستثناء عامل واحد هو الأكثر تعرضاً للغبار، لا تقدم الشركة الحليب للعمال.

تواجه الشركة 4 حوادث طرق كحد أقصى في السنة. هذه ليست خطيرة على الإطلاق، معظمها خدوش عند الدخول أو الخروج من موقف السيارات أو تجاوز سيارة أخرى. عادة ما تكون هذه الحوادث خطأ السائقين الآخرين. كل شهر، ترسل النقابة مدرباً لمراقبة السائق في قيادتها ولتقديم التدريب على تدابير السلامة على الطريق. تحتوي كل سيارة على عداد سرعة ونظام تحديد المواقع العالمي (GPS) الذي يتتبع مسارها.

ذكر أحد عمال المختبر الذين تمت مقابلتهم في هذه الدراسة أنه لا يرتدي واقي الأذن بانتظام، على الرغم من تزويده بهذا.

تطلب الشركة وتوفير فحوصات طبية منتظمة لجميع العمال. تجري وزارة الصحة العامة الفحوصات الثلاثية (تركز على صحة العين، الرئتين، والأذن). علاوة على ذلك، تطلب الوزارة إجراء فحص سنوي إضافي للعمال الوافدين لتمديد تصريح عمل هؤلاء العمال. من جانب الشركة، هناك فحوصات طبية نصف سنوية وفحص طبي ربع سنوي. يتم نقل العمال الذين يعتبرون غير لائقين بعد الاختبار إلى مناصب أخرى داخل الشركة (على سبيل المثال، مؤخراً، كان لدى السائق قرص مخلوع وتمت إعادة تعيينه إلى المقياس).

تشمل ممارسات السلامة والصحة المهنية الأخرى لوحات الإعلانات حول المجمع وترسيم الحدود الأمنية. هناك مكافأة قدرها 50 ديناراً أردنياً (حوالي 70 دولاراً أمريكياً) للعاملين الذين يبلغون عن الحوادث الوشيكة (الحوادث)، وجوائز سنوية للعاملين الذين يظهرون أكبر قدر من الالتزام بسلامة العمل.

ادعاءات إدارة الشركة صارمة فيما يتعلق بسياسات الصحة والسلامة المهنية. مع ذلك، فإن التحدي الكبير هو معالجة الاعتقاد الثقافي للعمال في المصير (الذي يجعلهم يعتقدون أنهم سيعانون من حادث فقط إذا كان مصيرهم) سائداً على أي إجراء وقائي للصحة والسلامة المهنية. لمعالجة هذا الموقف، جربت الإدارة أساليب مثل مكافأة العمال الذين يمثلون لتدابير السلامة. يرتدي جميع العمال أحذية وسترات واقية، لكنهم يترددون في ارتداء الخوذات والنظارات. تعطي الإدارة أولاً تحذيراً شفهياً، ثم إشعاراً كتابياً، إذا فشل العمال في الامتثال، ثم يتلقون غرامة (أي خصم على جزء من رواتبهم).

4.5.4 مصنع لافارج للأسمنت الأردني الرشادية

يعمل في مصنع الرشادية 270 موظفاً، 65 منهم مهودون حالياً بفقدان الوظائف. لذلك، فإن القوى العاملة، التي هي نقابية بالكامل، ملفتة للنظر (مع ذلك، لم يتوقف الإنتاج أثناء الإضرابات).

قبل عام 2000، كان هذا المصنع تابعاً لشركة الأسمنت الوطنية. ثم جاءت لافارج مع الهدف المعلن المتمثل في زيادة فرص العمل والمساعدة في تنمية المنطقة. مع ذلك، بدلاً من القيام بما وعدوا به، بدأوا في تقليل عدد الموظفين إلى 260 فرداً. العمال مقتنعون بأن هدف الشركة هو بيع المصنع، وزيادة أرباحهم بسبب ارتفاع قيمة الأرض التي يقع فيها المصنع، سيحاولون تقليل القوة العاملة قدر

الإمكان. جاءت هذه التطورات بشكل مفاجئ للغاية، يعزى ذلك إلى المنافسة المتزايدة في صناعة الأسمنت الوطنية، مما قلل من أرباح شركة لافارج.

تم التخطيط للفصل على مرحلتين: الأولى ستشمل 200 عامل في مصنع الرشادية، الثانية تتكون من 300 عامل في ثلاثة مواقع (الرشادية، الفحيص، والمقرات الرئيسية في عمان). يوجد في كل مصنع ممثل للجنة النقابية (في هذا المصنع، هناك اثنان يمثلان العمال في المفاوضات بين وزارة العمل وإدارة المصنع).

كان لدى مصنع الرشادية خPLAN إنتاج توقف أحدهما. هذا يرجع إلى انخفاض الإنتاج. في عام 2000، كان هناك 2500 عامل. العمال الباقون مثقلون بالعمل. سمحت وزارة العمل بإنشاء المزيد من المصانع فائلة إن هناك حاجة لذلك، لكن هذا أدى إلى عدم قابلية أقدم مصنع موجود. كما يشتكي العمال من عدم الشفافية في القرارات التي ستؤثر عليهم. كما يرون أيضاً أن الحكومة ليس لديها نية لوضع مسارات لتأمين عمل العمال في المستقبل.

عمالة الاطفال

لا يوجد دليل يشير إلى وجود عمال دون السن القانونية في مصنع لافارج للأسمنت بالرشادية. أكد العمال عدم السماح للأطفال أبداً بالدخول إلى المصنع، هناك إجراءات أمان واضحة لمنع الأفراد غير المصرح لهم من دخول المبنى. لا توجد برامج نشطة لتقديم مزايا للموظفين الذين لديهم أطفال مثل رعاية الأطفال.

العمل الجبري

صدقت البلاد على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105 بشأن القضاء على العمل الجبري والعمل الإجباري.¹⁷⁹ لا يوجد دليل على حدوث عمل قسري في محطة الرشادية.

حرية التأسيس والمفاوضة الجماعية

العمال ينضمون إلى النقابات بشكل افتراضي من قبل النقابة بسبب تأثيرها الكبير في موقع العمل بمجرد حصولهم على عمل. يتم تصنيف العمال إلى مجموعتين: العمال المتعاقدون (العمال المؤقتون) والعمال المتعاقدون الدائمون. يصبح العمال الذين ينتمون إلى المجموعة الثانية أعضاء نقابيين على الفور بمجرد تعيينهم، لكنهم قد يختارون ألا يكونوا أعضاء نقابيين. رسوم العضوية 1 دينار شهرياً. يذهب ستون بالمائة من هذه الرسوم مباشرة إلى اتحاد النقابات الأردني، وتذهب نسبة 40 بالمائة المتبقية إلى النقابة العامة الأردنية لعمال البناء.

في هذا المصنع، يوجد 264 عاملاً لديهم عقود ثابتة، و 25 عاملاً متعاقداً من الباطن. لا أحد من العمال الخمسة وعشرين المتعاقدين من الباطن أعضاء في نقابة؛ إنهم خائفون لأن الإدارة ضد النقابة، لذا فهم يخشون أن يفقدوا وظائفهم. هؤلاء المقاولون هم مهندسون وعمال إنتاج.

التمييز

هناك فروق في الرواتب بين العمال المنتظمين والمؤقتين. بصرف النظر عن الراتب، فإن الفرق بين هاتين الفئتين من العمالة هو، بشكل عام، أن العمال المؤقتين يمكن أن يحصلوا على نفس الوظائف مثل العمال الثابتين، لكن لا يحق لهم الحصول على تعويض عن العمل الإضافي. قررت الإدارة أنه إذا أصبح هؤلاء العمال عمال ثابتون، فلن يستحقوا العديد من المزايا: التأمين الصحي، قرض الإسكان، والرواتب الإضافية (13، 14 شهراً - بالإضافة إلى المكافآت الأخرى)، المنح الجامعية.

الأجور

يتلقى جميع الموظفين المباشرين راتباً أعلى بكثير من الحد الأدنى للأجور في الأردن. يتم دفعها بانتظام عن طريق تحويل مصرفي شهري، وهناك إيصال راتب واضح يتم تقديمه لكل موظف.

ساعات العمل والعمل الإضافي

يوم العمل هو 8.5 ساعة (من 7 صباحاً إلى 3.30 مساءً)، ستة أيام في الأسبوع. هناك ثلاث نوبات (بما في ذلك الورديات الليلية)، كل منها 8.5 ساعة. يقوم جميع العمال بنفس الورديات (بالتالي، لا يوجد دوران). الحد الأقصى للعمل الإضافي 8 ساعات. ينص القانون على حد أقصى لساعتين من العمل الإضافي، لكن يجوز للعمال اختيار العمل بحد أقصى 8 ساعات من العمل الإضافي في اليوم. هذا يعني أن العمال كانوا يقومون بعمل إضافي خلال نوبتين. عندما يقوم الناس بمنابوتين متتاليتين، فإنهم ملزمون بأخذ يوم راحة. عندما يقوم العمال بعمل يومين متتاليين، لا يحصلون على إجازة إضافية. الدفع مقابل الوقت الإضافي أو العمل الذي يتم إجراؤه خلال العطلات يساوي 1.25

معدل العمل العادي لكل ساعة. يحصل العمال الذين يقومون بنوبات إضافية على 40 ديناراً أردنياً وفقاً لـ اتفاقات المفاوضة الجماعية يومياً أكثر من العمال الذين لا يعملون ساعات إضافية.

التوظيف والتعاقد الأخلاقي

يعمل العمال المؤقتون في الشركة منذ ثلاث سنوات. يجدد البعض عقودهم سنوياً، والبعض الآخر كل ستة أشهر. في الماضي، كان يتم تعيين العمال لمدة عام، بعد ذلك يُعرض عليهم عقد دائم. تم تعيين آخر عامل تم توظيفه بموجب هذا النظام منذ تسع سنوات. بعد ذلك، لم يتم منح أي عقود دائمة جديدة. كان هناك 31 عاملاً مؤقتاً، لكن اعتباراً من مارس 2019، لم يكن هناك سوى 25 عاملاً. يشعر بعض العمال بالقلق من أنهم لن يتمكنوا من إكمال عدد السنوات اللازمة للوصول إلى الضمان الاجتماعي، حيث سيتم فصلهم قبل سنوات من وصولهم الفعلي. سن التقاعد.

المساواة بين الجنسين

من المناقشات مع الموارد البشرية، لا يبدو أن الشركة لديها سياسات جنسانية واضحة، بما في ذلك سياسة بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل. تعمل 9 نساء في هذا المصنع، ويتولين مناصب تتطلب مهارات عالية. أربع منهن لديهن عقود دائمة.

السلامة والصحة المهنية

لم تكن هناك حوادث كبيرة، بل حوادث مؤسفة تطلبت الإسعافات الأولية (التخفيضات). آخر هذه الحوادث وقعت قبل شهرين. يتضمن بروتوكول التعامل مع هذه الحوادث (الذي يستند إلى أنظمة الضمان الاجتماعي) تقييماً للوضع من خلال الضمان الاجتماعي الذي يحدد ما إذا كان سيحصل العامل على تعويض عن الحادث. يحصل المصنع على فحوصات طبية سنوية من وزارة الصحة العامة (هي نفس الأنظمة المستخدمة في قطاع الأسمنت). كما يخضع العمال لفحوصات عشوائية للمخدرات.

أعرب العمال الذين تمت مقابلتهم عن شعورهم بالتوقع بأن الحوادث في أي وقت قد أعطت الحالة العقلية للعمال، التي تتفاقم بسبب منظور فقدان وظائفهم. للتخفيف من هذا الموقف، يطلب طاقم الإشراف من العمال بانتظام عدم العمل لساعات طويلة لتجنب الحوادث. يستخدم بعض الموظفين سياراتهم الخاصة (ليس وسيلة نقل الشركة) يزداد خطر وقوع حوادث بسبب هذا الموقف أيضاً.

في أواخر عام 2019، شعر كبار الموظفين بهذا التهديد أيضاً، حيث تم إبلاغهم أيضاً بفصلهم الوشيك. يضاف إلى ذلك وصمة العار التي تحيط بالصحة العقلية، لذلك لا يستطيع العاملون التحدث بحرية عن القضايا النفسية التي يطرحها هذا الموقف، بالتالي يجب عليهم التعامل معها بأنفسهم. نصف العمال لديهم قروض مصرفية، إذا فقدوا وظائفهم، فلن يتمكنوا من سداد هذه القروض (بالتالي يواجهون السجن). لا يقدم قسم الموارد البشرية أي مساعدة نفسية للعمال (يواجه هؤلاء الموظفون أيضاً المشكلات التي يواجهها العمال).

4.5.5 هولسيم لبنان S.A.L. مصنع شكا

يقع هولسيم لبنان في خليج شكا، المعروف سابقاً باسم "شركة الأسمنت اللبنانية"، قد تأسس عام 1929 كأول مصنع للأسمنت في لبنان.¹⁸⁰ في غضون عقدين من الزمان، تم إنشاء شركة واحدة أخرى في منطقة خليج شكا: مصنع الاسمنت الوطني S.A.L. بعد ذلك، توسع قطاع الأسمنت اللبناني بشكل سريع. مع ذلك، حدث هذا النمو دون أي شكل من أشكال الرقابة، متجاهلاً المعايير الصحية والبيئية، من خلال العديد من الممارسات التي سمحت بها الحكومة اللبنانية.¹⁸¹

عمالة الاطفال

وضعت الحكومة اللبنانية قوانين وأنظمة تتعلق بعمل الأطفال (منظمة العمل الدولية رقم 138، الحد الأدنى للسّن، منظمة العمل الدولية رقم 182، أسوأ أشكال عمل الأطفال). مع ذلك، توجد ثغرات في الإطار القانوني اللبناني لحماية الأطفال بشكل كافٍ من أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك حظر عبودية الديون، التي تؤثر في الغالب على الأطفال المهاجرين.¹⁸² علاوة على ذلك، لا ينص قانون العمل اللبناني ولا قانون الضمان الاجتماعي على أحكام تتعلق برعاية الأطفال.¹⁸³ بناءً عليه، لم تضع شركة هولسيم لبنان مرافق رعاية الأطفال تحت تصرف عمال المصنع. يتم إرسال أطفال الوالدين العاملين إلى الحضانة خارج الشركة، لكن الشركة لا تغطي النفقات المتكبدة لهذا الغرض. مع ذلك، لم يكن هناك أطفال في المصنع، لم يكن هناك أي دليل يشير إلى أن الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً يعملون في مصنع هولسيم لبنان شكا.

العمل الجبري

تحظر المادة 8.3 (أ) من المرسوم رقم 3855، والمواد 586.1، 586.5، 569 من قانون العقوبات اللبناني، الاتجار بالبشر في لبنان.¹⁸⁵ علاوة على ذلك، صدقت الدولة على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105 بشأن القضاء على العمل الجبري والعمل

الإجباري.¹⁸⁶ مع ذلك، وفقاً لوزارة العمل الأمريكية، فإن القوانين المتعلقة بالعمل الجبري ليست كافية لأنه ليس من الواضح أن هناك عقوبات جنائية على تنفيذ العمل الجبري، وعبودية الدين ليست محظورة جنائياً.¹⁸⁷ مع ذلك، خلال الزيارة الميدانية لمصنع شكا، لم يصادف الفريق أدلة تشير إلى أن شركة هولسيم لبنان تعرض عمالها للعمل الجبري.

حرية التأسيس والمفاوضة الجماعية

لم يصادق لبنان حتى الآن على جميع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة لحماية حق العمال في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية. على هذه الخلفية، تمنح أحكام قانون العمل اللبناني وزارة الاقتصاد الوطني سلطة السماح بتشكيل النقابات والمصادقة على نتائج جميع الانتخابات النقابية. علاوة على ذلك، يسمح القانون بالحل الإداري للنقابات ويمنعها من ممارسة أي نشاط سياسي.¹⁸⁸ على الرغم من التشريعات التقييدية، فإن جميع عمال شركة هولسيم لبنان منتسبون إلى نقابات، يتم التفاوض على اتفاقيات المفاوضة الجماعية كل عامين.

عندما سئل ممثلو النقابة ومدير الموارد البشرية عن علاقتهم، ذكروا أن كلا الطرفين قادر على التوصل إلى توافق في الآراء حول التطورات الهامة في الشركة. هذه العلاقة، مع ذلك، ليست مستثناة من التوترات التي تنشأ بين الحين والآخر. في هذا السياق، يعتبر رئيس النقابة النقابية واحدة من أكثر نقابات هولسيم تأثيراً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. تعرف الشركة أن النقابة قادرة على إيقاف الإنتاج إذا لزم الأمر. نظمت النقابة في الماضي إضرابات مرتين (2000 ، 2003) إضافة إلى عدة احتجاجات. قد حدث ذلك على الرغم من قانون العمل اللبناني، الذي يقيد قانوناً حق الإضراب.¹⁸⁹ في عام 2016، نظم العمال آخر مظاهرة كبيرة. في ذلك الوقت، أرادت الشركة فصل موظف واحد، وضغطت النقابة من أجل تعويض إنهاء الخدمة براتب 35 شهراً. يتعلق إضراب عام 2003 بخطة الشركة لفصل بعض العمال، تمكنت النقابة من تأمين 43 شهراً من مدفوعات إنهاء الخدمة لمن قبلوا الفصل (150 عاملاً).

التمييز

فيما يتعلق بالتمييز في العمل، أعرب العمال الذين تمت مقابلتهم عن شعورهم بالتمييز في مصنع شكا. على وجه التحديد، شعروا أنه تم تعيينهم في مناصبهم وفقاً لمدى إعجابهم (أو عدم إعجابهم) من قبل الإدارة. وفقاً للموارد البشرية في هولسيم لبنان، هناك إطار واضح لتصنيف الوظائف. مع ذلك، فهم يقبلون أن النظام يحتاج إلى المراجعة لأنه يتضمن السياسات التي كانت موجودة قبل الاندماج، لكنها لم تعد ذات صلة في ظل الإعداد الحالي للشركة.

التمييز في العمل هو خرق لقانون منظمة العمل الدولية رقم 111 التمييز (في التوظيف والمهن)، الذي صدق عليه لبنان. مع ذلك، فإن إثبات أن نظام تخصيص وظائف العمل تمييزي سيتطلب المزيد من الأدلة، التي لم تتمكن النقابة ولا هذا المشروع من جمعها.

مع ذلك، هناك أدلة على التمييز فيما يتعلق بأجور المتعاقدين من الباطن والعمال الثابتين. وفقاً لنقابة هولسيم، يقوم المقاولون من الباطن بإجراء جميع أنواع وظائف العمل (أيضاً وظائف الإنتاج الأساسية)، يعمل البعض في المصنع منذ أكثر من خمس سنوات. إنهم يتبعون قواعد هولسيم، لكنهم يكسبون أقل. هذا خرق لقانون منظمة العمل الدولية رقم 100: المساواة في الأجر؛ التي صدق عليها لبنان.

الأجور

يشتمل قانون العمل اللبناني على شرط أن أجر العمل الإضافي أعلى بنسبة 50 في المائة من أجر ساعات العمل العادية. في حين أنه لا يتماشى تماماً مع القانون، هناك اتفاق بين النقابة وإدارة المصنع فيما يتعلق بمرور الوقت: يتم دفع نصفها بالسعر القانوني، ويتم أخذ نصفها كإجازة (يعمل بعض العمال في حصاد الزيتون وبالتالي نرحب بهذا الإجراء).

يتقاضى الموظفون المنتظمون راتباً عن الشهر الثالث عشر. بينما تختلف رواتب الوظيفة نفسها، يستفيد كل من العمال المنتظمين والمقاولين من الباطن بالتساوي من المزايا المنصوص عليها في قانون العمل اللبناني. مع ذلك، فإن العمال العاديين فقط يحصلون على الامتيازات مباشرة من الشركة (في عام 2019، حصلوا على قسيمة بقيمة 160 دولاراً أمريكياً من مركز تسوق محلي). بموجب اتفاقية بين هولسيم والنقابة، سيحصل 15 مقاولاً من الباطن على عمل منتظم كل عام.

ساعات العمل والعمل الإضافي

كما نص قانون العمل اللبناني على 48 ساعة عمل أسبوعياً مع فترة راحة أسبوعية لا تقل عن 36 ساعة متصلة. يُسمح بـ 12 ساعة في اليوم في ظل ظروف معينة، لكن لا توجد قيود قانونية على العمل الإضافي الإلزامي.¹⁹⁰ تماشياً مع هذه الشروط، يلتزم جميع العاملين في هولسيم لبنان بأيام عمل منتظمة مدتها ثماني ساعات، ستة أيام في الأسبوع (بالتالي، 48 ساعة في الأسبوع). يعمل الموظفون الإداريون خمسة أيام في الأسبوع (لكنهم يغطون أيضاً 48 ساعة، مما يعني أن أيام العمل من 9 إلى 10 ساعات). هناك ثلاث نوبات كل منها 8 ساعات (6.30 صباحاً إلى 2.30 مساءً؛ 2.30 مساءً إلى 10.30 مساءً؛ 10.30 مساءً إلى 6.30 صباحاً). حالياً، خط الإنتاج

معطل لأن الشركة لا تتبع ما يكفي، لديها مخزون كافٍ. لا يزال العمال يذهبون إلى العمل ويتم تكليفهم بمهام أخرى مثل التنظيف. فقط عمال الكلنكر هم من يستمرون في أداء عملهم.

بعد الاندماج مع لافارج، لم يصبح العمل الإضافي أكثر شيوعاً على الرغم من عبء العمل الزائد. لدى هولسيم لبنان إستراتيجية لتقليل العمل الإضافي، يتم ذلك فقط عند الضرورة. في سياق اتفاق العمل الإضافي الموضح سابقاً، يستغرق بعض الأشخاص ما بين 10 و 50 ساعة عمل إضافي شهرياً. على الرغم من عدم وجود حد لعدد ساعات العمل الإضافية، يُسمح لجميع العمال بالمشاركة في العمل الإضافي بحد أقصى أربع ساعات في اليوم.

التوظيف والتعاقد الأخلاقي

فيما يتعلق بالتعاقد، ينص قانون العمل اللبناني على أن عقود العمل يمكن أن تكون مكتوبة أو شفوية طالما يتم تقديمها إلى سلطة القانون العام. تلقى جميع العاملين في شركة هولسيم لبنان عقداً مكتوباً عند التوظيف وإيصال دفع شهري.

عملية التوظيف ليست أخلاقية من حيث الرقابة المحدودة التي تتمتع بها الشركة على عقود العمال المتعاقدين من الباطن. هناك عائلتان من العمال المتعاقدين من الباطن يعملون في المصنع: مؤقت ولكن متكرر (عمال متخصصون - مثل الصيانة)، مؤقتون (مثل عمال النظافة). على مستوى المجموعة، لا يتم هذا التمييز (كلا النوعين من المتعاقدين من الباطن يحسبون نفس الشيء). الموارد البشرية هي المسؤولة فقط عن التحكم في وقت الحضور للمقاولين من الباطن (يوجد نظام خاص لهم على الرغم من أنهم يتقنون في نفس الآلات مثل العمال الثابتين)، يتم إرسال هذه المعلومات حول إلى قسم المشتريات للفواتير. شروط عمل المتعاقدين من الباطن (من حيث السلامة والصحة المهنية) هي نفس ظروف العمال المنتظمين. يتأكد قسم الموارد البشرية من أن الشركة المتعاقدة من الباطن تسجل الموظفين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وأنهم يتلقون امتيازات (على الرغم من أنها ليست مثل العمال الثابتة). مع ذلك، فهم لا يدققون أبداً (بخلاف الانتماء إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، لأن هناك مسؤولية). يعمل قسم الموارد البشرية والنقابة معاً لاستيعاب المقاولين من الباطن في القوى العاملة العادية.

بالمثل، بعد الاندماج، جلبت لافارج موظفيها على مستوى الإدارة. هذا خلق مشكلة لعمال المصنع. من المتوقع أن تتم ترقية العمال بعد بضع سنوات من العمل، وهو ما لم يعد ممكناً بعد تعيين الموظفين الخارجيين لشغل مناصب أعلى (مما يؤدي أيضاً إلى طمس أي وجهات نظر بشأن التنقل الصاعد في المستقبل). تم نقل العديد من العمال عبر الأقسام، في كثير من الأحيان لم يكن أداء العمال جيداً في وظائفهم الجديدة. لم يتم منح بعض العمال وظائف جديدة ولكن تم تكليفهم بمهام إضافية. يشعر العمال الذين تمت مقابلتهم في هذا المشروع أن لافارج لا تهتم برفاهية العمال لأنهم لا يسألون عن اهتمامات عمل العمال أو يقدمون تدريبات. لقد ساعد وجود النقابة في وقف الكثير، لكن ليس كل هذه التطورات السلبية بعد الاندماج.

علاوة على ذلك، عندما يتم إغلاق المركز (بسبب التقاعد)، لا يتم شغل المنصب مرة أخرى. يؤدي هذا إلى انخفاض معدل دوران الموظفين (ليس الكثير من الموظفين الشباب الجدد) ويقلل من القوة العاملة لسد السعة، تندمج الشركة المناصب، بحيث يتولى العمال المتقنون بعض المهام التي تركها الموظفون المغادرون. هذا يشكل مخاطر على الصحة والسلامة المهنية من خلال زيادة عبء الصحة العقلية على العمال الذين يعانون من عبء عمل أثقل.

فيما يتعلق بالآليات التظلم، فهذه ليست موجودة والتظلم غير رسمي. مع ذلك، يمكن تقديم شكاوى مجهولة الهوية من خلال إجراءات الإبلاغ عن المخالفات (هناك رقم هاتف يمكن للعمال الاتصال به للقيام بذلك). هناك تدريب سنوي على الامتثال في مكان العمل. كل عامين، هناك تدريب وجهاً لوجه (وإلا فإن التدريب يعتمد على الويب). تعتبر الموارد البشرية في هولسيم أن هذا الموقف له جوانب إيجابية وسلبية: إذا كانت العلاقة بين الموارد البشرية والنقابة ليست جيدة، فإن عدم وجود نظام يعمل ضد الشركة. العلاقة في الوقت الحاضر جيدة، مع توتراتها، لكنها جيدة بشكل عام. وفقاً للموارد البشرية في هولسيم، لا تكاد توجد أي مظالم لأن التحرش الجنسي أو الترهيب ليس جزءاً من الثقافة اللبنانية. عادة، تتعلق الشكاوى بوقت إضافي غير مسجل، وغالباً ما يتم التوصل إلى اتفاق. يذهب كل عامل متعاقد من الباطن لديه مشكلة إلى النقابة لأن الموارد البشرية لا تعتبرهم جزءاً من النقابة. من خلال النقابة، يناقش الطرفان ويحلون الخلافات.

المساواة بين الجنسين

من المناقشات مع الموارد البشرية، لا يبدو أن الشركة لديها سياسات جنسانية واضحة، بما في ذلك سياسة بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل (كما ذكر في النقطة السابقة، يؤكد قسم الموارد البشرية أن التحرش الجنسي ليس جزءاً من الثقافة اللبنانية). مع ذلك، هناك نساء يعملن في الشركة (15)، عادة ما يقمن بمهام إدارية، وهناك مهندسة واحدة في الورش. كما يمثل الاتحاد النساء. عندما سُئلت العاملات عن تقييمهن للوضع، أعربت العاملات عن عدم وجود تمييز بين الجنسين.

تحصل النساء في هولسيم لبنان على 70 يوماً إجازة أمومة مدفوعة الأجر، في حين يحصل الرجال على إجازة أبوة مدفوعة ليوم واحد فقط. هذا يتفق مع قانون العمل اللبناني. كما ذكرنا سابقاً، لا تقدم الشركة دعماً لرعاية الأطفال. مع ذلك، فإنها توفر الوقت والمساحة للرضاعة الطبيعية.

السلامة والصحة المهنية

ينص قانون العمل في لبنان على إجراء فحوصات طبية نصف سنوية. في هذا السياق، يتم فحص العاملين في هولسيم لبنان وفقاً لخمس معايير، يتم إجراء تقييم فيما يتعلق بصلاحياتهم للقيام بعملهم. نتائج الاختبارات سرية (حتى لقسم الموارد البشرية)؛ يمكن للعمال فقط الوصول إلى هذا. إذا لزم الأمر، توصي الشركة بأخصائيين مناسبين لعلاج الحالات الشديدة التي يتم اكتشافها أثناء الفحوصات (عادةً، تحاول المراكز الطبية التي يتم إجراء الاختبارات فيها مخاطبة العمال أنفسهم في محاولة لزيادة قاعدة عملائهم). يتم وضع علامة على العمال المناسبين، لكن غير المناسبين لوظائف معينة، ويتم توعية العمال بقدراتهم (المادية). وفقاً للموارد البشرية في هولسيم، في بداية هذه السياسة الصحية الوقائية، اعتقد العمال أن الشركة كانت تحاول فحصهم لفصلهم من العمل، لكنهم في الوقت نفسه يقبلون ويقدرّون النظام.

في قطاع الأسمنت، ترتبط أهم مخاطر الصحة والسلامة المهنية بأمراض الجهاز التنفسي. مع وضع هذا في الاعتبار، فإن أمراض الجهاز التنفسي جزء من برنامج الصحة الوقائية هذا. عندما يشعر العمال بالمرض، يذهبون إلى طبيب الشركة، الذي يتواجد كل يوم في المصنع. الشركة مؤمنة ذاتياً. تساهم شركة هولسيم لبنان في صندوق الضمان الاجتماعي الوطني، يمكن للعاملين الوصول إلى هذا النظام. يقوم طبيب الشركة أيضاً بإحالات العمال. لا يغطي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الطب الوقائي. بالتالي، فإن الشركة تدفع ثمنها. على الرغم من حقها في الاستعانة بمصادر خارجية للقوى العاملة، لا تزال الشركة مسؤولة عن الصحة والسلامة المهنية للعمال المتعاقدين من الباطن، لهذا السبب تتأكد من أن المتعاقدين من الباطن يزودون عمالهم بالفحوصات الطبية.

بين 2010-2017 توقف هذا الإجراء (أو حفظ السجلات). في عام 2017، عندما جاء الرئيس التنفيذي الجديد، أعيد تنشيط النظام. بعد ذلك، تم فحص حالات جديدة من أمراض العمل التي لم يتم الكشف عنها سابقاً تحت الفحوصات الطبية المنتظمة. خلال الفترة 2010-2017، أجريت الاختبارات الإلزامية وفقاً للتشريعات الوطنية، لكن ليس لحفظ السجلات الداخلية. مع ذلك، نظراً لعدم الاحتفاظ بالسجلات الصحية الطولية، كان هناك فحص سيئ للغاية للحالات الصحية التي تزداد سوءاً. حالياً، يتم تصنيف العمال وفقاً للمخاطر الصحية لوظائفهم: ينتمي العاملون في الكلنكر إلى فئة واحدة، وينتمي العاملون في الإدارة إلى فئة أخرى. يتعين على سائقي الشركة أيضاً الخضوع لهذا الفحص الطبي. يتردد العمال في الذهاب إلى الطبيب لأنهم يخشون ألا يكونوا لائقين للوظيفة ويفقدون مصدر دخلهم. هذا ينطبق بشكل خاص على العمال المتعاقدين من الباطن، الذين لديهم أمان وظيفي أقل.

فيما يتعلق بالحوادث، وقع آخر حادث خطير في عام 2011 (الموت). وفقاً للموارد البشرية، فإن الحوادث الخطيرة نادرة الحدوث. لا يمكن للنقابة الوصول إلى سجلات الحوادث، بالتالي فهي مشكلة كبيرة بين الإدارة والنقابة. تتمثل إحدى واجبات اللجنة في كتابة هذه التقارير، لكن في ظل الوضع الحالي، يقوم موظفو الصحة والسلامة المهنية بالشركة بكتابتها بمفردهم. لا يتم مشاركة هذه التقارير مع النقابة إلا إذا كان حادثاً خطيراً. عندما يقع حادث، مهما كان خطورته، لا يقوم العمال عادة بإبلاغ النقابة. هذا لأنه من واجب الشركة توفير الرعاية الصحية للعمال. في بعض الأحيان تتجنب الشركة الإبلاغ عن الحوادث البسيطة ويتم الاتفاق على ذلك مع العمال. للتعويض عن ذلك، تمنح الشركة العمال إجازة مدفوعة الأجر. على الأرجح، لا يتم الإبلاغ عن الحوادث الطفيفة والنقابة غير مدركة لذلك.

علاوة على ذلك، أفاد العمال الذين تمت مقابلتهم أنهم تلقوا معدات الحماية الشخصية (حتى الآن، لا توجد مواصفات لعدد مرات استبدالها) التي يقال إنها مناسبة لنوع الوظيفة التي يتم إجراؤها. كذلك، يتلقى العمال تدريبات سنوية على الصحة والسلامة المهنية.

4.5.6 استنتاجات بشأن تقييمات الامتثال للعمل في خمس مصانع لافارج-هولسيم

في الجدول 29، يتم تقديم لمحة عامة عن الامتثال لمعايير العمل الدولية والوطنية لكل مصنع من مصانع لافارج-هولسيم التي تمت زيارتها. بشكل عام، يمكن ملاحظة أن مستوى الامتثال يختلف اختلافاً كبيراً بين الدول المختلفة. قد لوحظ أن هذا مرتبط إلى حد كبير بإدارة المصنع والعمليات في الدولة. يمكن استنتاج أن أخطر حالات عدم الامتثال التي لوحظت كانت جميعها مرتبطة باستخدام مقاولين من الباطن، نقص تنفيذ سياسات ومعايير العمل من قبل هؤلاء المقاولين من الباطن، ونقص آليات الرقابة داخل عملية لافارج-هولسيم لرصد هذه الجهات الفاعلة.

الجدول 29 مستوى الامتثال لمعايير العمل في لافارج-هولسيم في البلدان الثلاثة التي تمت زيارتها

قضايا العمل	مصنع السخنة	مصنع الفحيص	مصنع صويلح	مصنع الرشادية	هولسيم لبنان S.A.L. مصنع شكا
البلد	مصر	الأردن	الأردن	الأردن	لبنان
عمالة الاطفال	خضراء	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر
العمل الجبري	أحمر	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر
حرية التأسيس والمفاوضية الجماعية	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر
التمييز	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر
الأجور	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر
ساعات العمل	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر
التوظيف والتعاقد الأخلاقي	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر
المساواة بين الجنسين	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر
السلامة والصحة المهنية	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر	أصفر

فيما يلي عدد من التوصيات حول كل موضوع تم تقييمه. يجب أن تسعى لافارج-هولسيم للعمل بالشراكة مع خبراء مستقلين وقادة نقابات لتطوير خطة عمل لمعالجة القضايا المحددة وتنفيذ التوصيات المحددة.

عمالة الاطفال

- يجب على لافارج-هولسيم التأكد من وجود مرافق رعاية الأطفال ودعم تعليم أطفال العاملين لديها.

العمل الجبري

- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم إمكانية الحصول على أجر معيشي خلال ساعات العمل العادية.
- يجب على الشركة أن تضع وتنفذ سياسة تقضي بأن العمل الإضافي للعمال المتعاقدين من الباطن يجب ألا يتجاوز الحد الأقصى المسموح به قانوناً. يجب أن يتمتع العمال المتعاقدون من الباطن أيضاً بنفس الحقوق في المغادرة مثل الموظفين المباشرين.

حرية التأسيس والمفاوضة الجماعية

- يجب إجراء مفاوضات اتفاقيات المفاوضة الجماعية بشكل دوري.
- يجب أن يكون الحوار الاجتماعي نشطاً بين الإدارة والنقابة.

التمييز

- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم المعاملة المتساوية وتوفير مرافق رعاية مماثلة للعمال بغض النظر عن نوع عقودهم.
- يجب على لافارج-هولسيم اتخاذ خطوات ملموسة لضمان وصول المرأة إلى جميع المناصب داخل الشركة.
- يجب أن تتوقف لافارج-هولسيم عن مهاجمة قادة النقابات العمالية.
- يجب أن تمتثل لافارج-هولسيم لاتفاقيات العمل وقرارات محكمة العمل.

الأجور

- يجب أن تسعى لافارج-هولسيم جاهدة لدفع أجور العيش الكريم لجميع العاملين في المشروع، بناءً على دراسات مدروسة جيداً حول الأجور المعيشية في قطاع البناء في لبنان. يجب أن تبدأ DMC في تنفيذ جدول الأجور لجميع فئات العمال.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم أن جميع العمال بغض النظر عن نوع العقد أو المقاول، يمكنهم كسب أكثر من الحد الأدنى للأجور خلال ساعات العمل العادية، دون الانخراط في العمل الإضافي المكثف.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم حصول جميع العمال على تعويض مناسب عن عملهم الإضافي وفقاً للحد الأدنى القانوني. يجب إنشاء آلية شفافة لتسجيل ومراقبة العمل الإضافي للعمال.

ساعات العمل والعمل الإضافي

- يجب أن تضع إدارة لافارج-هولسيم وتنفذ سياسة تقضي ألا يتجاوز العمل الإضافي للعمال الحد الأقصى المسموح به قانوناً. يجب إنشاء آلية لتسجيل ومراقبة العمل الإضافي للعمال.
- قبل القيام بأي عمل إضافي، يجب على لافارج-هولسيم التأكد من أن العمال يقدمون موافقة خطية وموقعة. يجب إبلاغ العمال بحقوقهم في الرفض مع مرور الوقت، لا يجب معاقبتهم على الرفض. يجب الاحتفاظ بسجلات لهذه الموافقات المكتوبة.

التوظيف والتعاقد الأخلاقي

- يجب على لافارج-هولسيم التأكد من وجود عملية قانونية وعادلة عند الفصل.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم أنه عند الفصل والتقاعد، يتم توفير تعويض تفاوضي من CBA لجميع العمال.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم أن هناك دعماً نفسياً يمكن الوصول إليه للعاملين من خلال الموارد البشرية فيما يتعلق بالفصل والتغييرات داخل العمل في المصنع.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم أن جميع اتفاقيات المقاولين الفرعيين تحتوي على بنود حول ظروف العمل ومتطلبات محددة للالتزام بقانون العمل وسياسات الشركة بشأن الموارد البشرية.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم أن الشركة توظف مباشرة العمال المتعاقدين من الباطن الذين يؤدون الأنشطة الأساسية.

النوع

- يجب أن تضع لافارج-هولسيم سياسة النوع الاجتماعي التي تشير إلى التزامها بالمساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة القسوى على قدم المساواة مع الرجل في جميع جوانب المشروع. يجب أن تتماشى السياسة مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979.
- يجب على لافارج-هولسيم التأكد من وجود توثيق مناسب لجميع حالات التحرش الجنسي أو العنف ضد النساء المبلغ عنها في مواقع المشروع.
- يجب على لافارج-هولسيم أن تنشئ على الفور نظاماً رسمياً للشكاوى، التظلم، وإجراءات للإبلاغ عن جميع حالات التحرش الجنسي والعنف المنزلي، بما في ذلك بشكل صريح الخطوات الواجب اتخاذها لتوفير الحماية الكافية للضحايا (الشهود)، الفحص الطبي والعلاج المناسبين. يجب أن يكون هذا النظام والإجراء إلزامياً اجتماعياً مرتين على الأقل في السنة.

السلامة والصحة المهنية

- يجب أن تسعى إدارة لافارج-هولسيم إلى تزويد معدات الحماية الشخصية بجودة جيدة. يجب أن تضمن الشركة حق جميع العمال في الحصول على أربع مجموعات على الأقل من معدات الحماية الشخصية كل عام - الخوذات، الأحذية الطويل، القفازات، الملابس (بالكامل)، العاكسات، سدادات الأذن، وحماية العين، إلخ. يجب على لافارج-هولسيم التأكد من أن لديها مخزوناً كافياً من معدات الحماية الشخصية، يمكن استبدالها في غضون يومين على الأقل بعد تقديم العامل للطلب.
- يجب أن تمتلك لافارج-هولسيم اللوائح الخاصة بالإسعافات الأولية في مكان العمل، من خلال التأكد من أن كل موقع أو موقع مصنع به صندوق إسعافات أولية مناسب مع مرافق في شكل المعدات الضرورية، الإمدادات، والمواد المستخدمة في إدارة الإسعافات الأولية.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم أن كل منطقة عمل في المصنع بها علامات تحذير وعلامات طوارئ مرئية.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم حصول جميع العمال، بما في ذلك العمال المتعاقدين من الباطن، على نفس المزايا الصحية وإخضاعهم لفحوصات طبية دورية.

- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم إبلاغ العمال بالمخاطر الصحية لعملهم واتخاذ جميع التدابير الممكنة لتقليل المخاطر على صحة العمال.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم أن جميع العمال المتعاقدين من الباطن لديهم الحق في إجازة مرضية وتعويض عن أي إصابة مرتبطة بالعمل أو مشكلة صحية.
- يجب أن تضمن لافارج-هولسيم أن العمال المفصولين والعاملين الذين حصلوا على التقاعد يستحقون التأمين الصحي.
- يجب على الشركة أيضاً إعداد عملية شفافة لضمان حصول جميع العاملين والموظفين السابقين الذين لديهم مشكلات صحية متعلقة بالعمل على المساعدة الطبية المناسبة.

الفصل 5 التوصيات

يقدم هذا الفصل توصيات عامة للموضوعات ذات الأهمية والأساليب التي يمكن أن يستخدمها الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب في تعاونهم مع لافارج-هولسيم وإسمنت هايدلبرغ لتحسين ظروف العمل في قطاع الأسمنت في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

5.1 التعامل مع لافارج-هولسيم وإسمنت هايدلبرغ

تظهر عمليات لافارج هولسيم وإسمنت هايدلبرغ في المنطقة أن الشريكتين من أصحاب المصلحة الرئيسيين في قطاع المنطقة. تظهر سياسات الشركات وعياً على مستوى المجموعة بمعايير العمل الدولية. مع ذلك، من خلال تقييمات الامتثال للعمل وتقييم السياسة على المستوى القطري، لوحظ أن تنفيذ هذه السياسات على مستوى الدولة والمصنع كان محدوداً.

يجب أن يركز لوبي النقابات العمالية المحلية نحو الإدارة المحلية لمصانع الأسمنت على بناء قدراتها على تنفيذ متطلبات قضايا العمل على النحو المنصوص عليه في القانون الوطني واتفاقيات منظمة العمل الدولية وسياسات الشركة. على وجه التحديد، يمكن للنقابات أن تركز على ما يلي:

- لإقناع الإدارة الوطنية والمحلية المعنية بفوائد الامتثال لمعايير العمل، يمكن للنقابات العمالية المحلية تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لأصحاب المصلحة، توفير أدوات للتنفيذ، بما في ذلك أمثلة عمل لوثائق العقود، قوائم المراجعة، والمؤشرات ووثائق التوجيه؛
 - يمكن للنقابات العمالية الضغط من أجل إعطاء معايير العمل دوراً أكثر تأثيراً في التعاقد مع المقاولين من الباطن. يمكن للنقابات العمالية أن تدعو على وجه التحديد إلى الخطوات التالية:
 - في مرحلة تقديم العطاءات، يجب أن يتضمن تقييم المقاولين الفرعيين أيضاً معايير حول أدائهم فيما يتعلق بقضايا العمل؛
 - في مرحلة التعاقد، ينبغي إدراج البنود المتعلقة بقضايا العمل في جميع العقود المبرمة مع المقاولين من الباطن؛
 - خلال فترة التعاقد، يجب مراقبة تنفيذ بنود العمل ومعالجة المخالفات.
- على المستوى الدولي، من خلال الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب والشبكات النقابية للنقابات المنتسبة في لافارج هولسيم وإسمنت هايدلبرغ، نوصي بجهود الضغط والمناصرة للتركيز على ما يلي:

- تبسيط تنفيذ سياسات الشركة ؛
- لوحظ، من خلال تقييمات الامتثال للعمل، كذلك من خلال عمليات المسح المثيرة للجدل داخل منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، أن هناك فرقاً كبيراً من بلد إلى آخر عندما يتعلق الأمر بتنفيذ سياسات العمل على مستوى المجموعة. قد لوحظ أن الظروف في كل من المصانع كانت مرتبطة في المقام الأول بإدارة المصنع، بالتالي هناك القليل من الرصد أو عدم وجود مراقبة لتنفيذ السياسات على
- وقف استخدام التعاقد من الباطن للأنشطة الأساسية؛
- في جميع المصانع التي تمت زيارتها، لاحظ فريق البحث أن الأنشطة الأساسية في المصانع قد تم تنفيذها بواسطة عمال متعاقدين من الباطن. هذا يخلق وضعاً حيث يتلقى العمال الذين يقومون بنفس الوظيفة ظروف عمل مختلفة دون دافع واضح، بالتالي يعد انتهاكاً للمعايير الدولية بشأن القضاء على التمييز. لتجنب حالة العمل غير المستقرة للعمال المتعاقدين من الباطن، يجب على النقابات الضغط من أجل أن يتم تنفيذ جميع الأنشطة الأساسية لمصنع الأسمنت من قبل الموظفين المباشرين في المصنع.

5.2 تعزيز الحضور النقابي والعضوية في قطاع الأسمنت

توجد اختلافات كبيرة في مستوى النقابات العمالية في المصانع المختلفة في المنطقة. مع ذلك، عندما تمثل النقابات العمال ولديها مشاركة ناجحة مع إدارة المصنع المحلي، تكون هناك ظروف عمل محسنة للعاملين في المصانع. بعد ذلك، لوحظ أيضاً أنه في أي من المصانع في المنطقة، لم يتمثل العمال المتعاقدون من الباطن من قبل النقابة. نظراً لأن استخدام العمالة المتعاقد عليها من الباطن هو ممارسة شائعة داخل القطاع، فمن الأهمية بمكان أن تبدأ النقابات المحلية العمل مع العمال المتعاقدين من الباطن لتحسين ظروف هؤلاء العمال. كذلك حماية أعضاء النقابات الحاليين من خلال التأكد من أن تكلفة التعاقد من الباطن مرتبطة بالعمالة المباشرة من خلال ضمان نفس الحقوق والشروط لجميع العمال بغض النظر عن نوع العقد.

- ¹ HeidelbergCement Group (n.d.), "Products and Services", online: <https://www.heidelbergcement.com/en/products-and-services>, viewed in July 2019.
- ² HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 114-115.
- ³ HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 5, 38.
- ⁴ HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 38-39.
- ⁵ HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 38-39.
- ⁶ Abdou, D.M.S. and N. S. El Adaway (2018, July 25), "Application on game theory: Cement industry in Egypt - Arabian Cement Company", *American Journal of Business, Economics and Management*, Vol. 6(3): 49-56, p. 52; Suez Cement (n.d.), "History", online: <https://www.suezcement.com.eg/en/history>, viewed in July 2019.
- ⁷ Elkholsy, D. (2019, February 6), "Egypt's cement market heavily oversupplied: FEI director", *Daily News Egypt*, online: <https://www.dailynewssegypt.com/2019/02/06/egypts-cement-market-heavily-oversupplied-fei-director/>, viewed in July 2019.
- ⁸ HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 78, 80.
- ⁹ HeidelbergCement (2019), "Egypt", online: <https://www.heidelbergcement.com/en/egypt>, viewed in July 2019.
- ¹⁰ Suez Company (n.d.), "Our company", online: <https://www.suezcement.com.eg/en/company>, viewed in July 2019.
- ¹¹ HeidelbergCement (2019), "Egypt", online: <https://www.heidelbergcement.com/en/egypt>, viewed in July 2019.
- ¹² Suez Cement (2018), *Annual Report 2017*, p. 20.
- ¹³ MarketScreener (2019, May 3), "Suez Cement : turns profitable in 2018", online: <https://www.marketscreener.com/SUEZ-CEMENT-COMPANY-50425542/news/Suez-Cement-turns-profitable-in-2018-28115254/>, viewed in July 2019.
- ¹⁴ HeidelbergCement (2018, September 21), "HeidelbergCement to sell White Cement plant in Egypt", online: <https://www.heidelbergcement.com/en/pr-21-09-2018>, viewed in July 2019.
- ¹⁵ HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 40, 43, 70.
- ¹⁶ Werr, P. (2019, 17 June), *Egypt's Tourah Cement stops production due to oversupply*, Reuters.
- ¹⁷ SCGC (2019, 16 February), *Tourah Cement Company cancels result of auction held to sell unutilized assets*.
- ¹⁸ HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 38-39.
- ¹⁹ HeidelbergCement (n.d.), "Morocco", online: www.heidelbergcement.com/en/morocco, viewed in October 2019.
- ²⁰ HeidelbergCement (n.d.), "Morocco", online: www.heidelbergcement.com/en/morocco, viewed in October 2019.
- ²¹ Ciments du Maroc (n.d.), "A propos de nous", online: www.cimentsdumaroc.com/fr/a-propos-de-nous, viewed in October 2019.
- ²² HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 222; HeidelbergCement (n.d.), "Morocco", online: www.heidelbergcement.com/en/morocco, viewed in October 2019.
- ²³ HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 70, HeidelbergCement (2019, 29 November), *HeidelbergCement further reduces its stake in Ciments du Maroc*
- ²⁴ HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 28.
- ²⁵ The text in section 6.1.1 on HeidelbergCement's activities in the Occupied Palestinian Territories is copied from a 2018 Profundo report: Kuepper, B. and W. Warmerdam (2018, June), *Doing Business with the Occupation - Economic and Financial Relationships of Foreign Companies with the Settlement Enterprise*, Amsterdam, The Netherlands: Profundo, commissioned by 11.11.11 and CNCD 11.11.11, pp. 22-23. HeidelbergCement (n.d.), "Company", online: <http://www.heidelbergcement.com/en/company>, viewed in October 2019.
- ²⁶ HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 39.
- ²⁷ HeidelbergCement (n.d.), "Palestine", online: www.heidelbergcement.com/en/palestine, viewed in October 2019.
- ²⁸ HeidelbergCement, "Israel – Overview", online: <http://www.heidelbergcement.com/en/israel>, viewed in October 2019; Hanson Israel, "הנסון אודות הנסון [Hebrew] (About Hanson)", online: http://www.hanson-israel.com/הנסון_אודות, viewed in October 2019.

- ²⁹ HeidelbergCement, “Israel – Overview”, online: <http://www.heidelbergcement.com/en/israel>, viewed in October 2019; Hanson Israel, “הנסון אודות [Hebrew] (About Hanson)”, online: http://www.hanson-israel.com/הנסון_אודות, viewed in October 2019; HeidelbergCement (2017, October 2), *Response to the Article of Electronic Intifada Published by Business and Human Rights Resource Centre*.
- ³⁰ Email by A. Schaller, Director Group Communication & IR, HeidelbergCement, 10 June 2018.
- ³¹ Schaller, A. (2015, May 19), *Letter to Human Rights Watch in Response to Request for Information*, online: <https://www.hrw.org/report/2016/01/19/occupation-inc/how-settlement-businesses-contribute-israels-violations-palestinian#879611>, viewed in October 2019; Human Rights Watch (2016, January), *Occupation Inc. – How Settlement Businesses Contribute to Israel’s Violations of Palestinian Rights*, New York, United States: Human Rights Watch, p.133.
- ³² Gostoli, Y. (2016, January 19), “How settlement businesses sustain Israeli occupation”, *AlJazeera*, online: <https://www.aljazeera.com/news/2016/01/hrw-story-160119072213192.html>, viewed in October 2019.
- ³³ Human Rights Watch (2016, November 21), “Letter to Zeid Ra’ad Al Hussein, High Commissioner Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) on the subject: Human Rights Watch recommendations on the implementation of Human Rights Council Resolution 31/36 Business activities in Israeli settlements”, online: <https://unispal.un.org/DPA/DPR/unispal.nsf/0/2708CF521E854F6B85258072004FAD33>, viewed in October 2019.
- ³⁴ Email by A. Schaller, Director Group Communication & IR, HeidelbergCement, 10 June 2018; The Civil Administration (2012, August), *Projects in Area C – 2011-2012*, Israel: Coordinator of Government Activities in the Territories (COGAT).
- ³⁵ Email by A. Schaller, Director Group Communication & IT, HeidelbergCement, 21 June 2018.
- ³⁶ Schaller, A. (2015, May 19), *Letter to Human Rights Watch in Response to Request for Information*, online: <https://www.hrw.org/report/2016/01/19/occupation-inc/how-settlement-businesses-contribute-israels-violations-palestinian#879611>, viewed in October 2019.
- ³⁷ Human Rights Watch (2016, November 21), “Letter to Zeid Ra’ad Al Hussein, High Commissioner Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) on the subject: Human Rights Watch recommendations on the implementation of Human Rights Council Resolution 31/36 Business activities in Israeli settlements”, online: <https://unispal.un.org/DPA/DPR/unispal.nsf/0/2708CF521E854F6B85258072004FAD33>, viewed in October 2019.
- ³⁸ Email by A. Schaller, Director Group Communication & IR, HeidelbergCement, 10 June 2018; HeidelbergCement Group (n.d.), “Palestine”, online: <https://www.heidelbergcement.com/en/palestine>, viewed in October 2019.
- ³⁹ HeidelbergCement (n.d.), “Responsible Management”, online: www.heidelbergcement.com/en/responsible-management, viewed in October 2019.
- ⁴⁰ HeidelbergCement (2017, 7 December), *Human Rights Position of the HeidelbergCement Group*, p. 3.
- ⁴¹ HeidelbergCement (2017, 7 December), *Human Rights Position of the HeidelbergCement Group*, p. 3.
- ⁴² HeidelbergCement (2017, 7 December), *Human Rights Position of the HeidelbergCement Group*, p. 5.
- ⁴³ HeidelbergCement (2017, 7 December), *Human Rights Position of the HeidelbergCement Group*, p. 5.
- ⁴⁴ HeidelbergCement (2017, 7 December), *Human Rights Position of the HeidelbergCement Group*.
- ⁴⁵ HeidelbergCement (2015, 1 March), *Occupational Health and Safety Policy*.
- ⁴⁶ HeidelbergCement (n.d.), “Occupational Health and Safety Policy”, online: www.heidelbergcement.com/en/occupational-health-and-safety, viewed in October 2019.
- ⁴⁷ HeidelbergCement (n.d.), *Sustainability Commitments 2030: Pocket Guide*.
- ⁴⁸ HeidelbergCement (n.d.), *Sustainability Commitments 2030: Pocket Guide*.
- ⁴⁹ HeidelbergCement (2014), *Leadership Principles*, p. 13.
- ⁵⁰ HeidelbergCement (n.d.), *Sustainability Commitments 2030: Pocket Guide*.
- ⁵¹ HeidelbergCement (n.d.), “Diversity”, online: www.heidelbergcement.com/en/diversity, viewed in October 2019.
- ⁵² Suez Cement (2015, November), *Cement Building History*, p. 6.
- ⁵³ HeidelbergCement (2019), “Egypt”, online: <https://www.heidelbergcement.com/en/egypt>, viewed in July 2019.
- ⁵⁴ SCGC (2019, 2 July), *Suez Cement receives ISO 45001 for occupational health and safety management systems*.
- ⁵⁵ SCGC (2019, 22 September), *Suez Cement organizes “Occupational Health & Safety Week”*.

- ⁵⁶ Ciments de Maroc (n.d.), « Santé et sécurité au travail », online : www.cimentsdumaroc.com/fr/sante-et-securite-au-travail, viewed in October 2019.
- ⁵⁷ Tendersinfo (2014, 6 May), *Egypt: Suez Cement Company converts plants to use coal rather than natural gas*; Aggour, S. (2015, 17 September), *Conversion of 2 facilities to cost about €60m: Suez Cement official*, Daily News Egypt; Global Cement (2016, 2 February), *Suez Cement to convert Helwan and Torah plants to use coal and refuse derived fuel*.
- ⁵⁸ Habi (2015, 28 September), “Habi” Demands Cement Multinational Companies to Stop Violating and Commit to Local and International Law”, online: www.business-humanrights.org/en/egypt-habi-center-calls-on-suez-cement-and-lafarge-to-curb-pollution-and-publish-environmental-impact-assessments?page=1, viewed in October 2019.
- ⁵⁹ Suez Cement (2016, 23 October), *Response from Suez Cement to allegations in legal action filed by Habi*.
- ⁶⁰ Africa Intelligence - Maghreb Confidential (2016, 14 July), *LafargeHolcim opens branch in Western Sahara*.
- ⁶¹ ILO (2001), Stopping forced labour - Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, online: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00014.pdf>, viewed in January 2020.
- ⁶² <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/egypt>
- ⁶³ Wageindicator (nd.) “Egypt” online: <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/egypt>, viewed in January 2020.
- ⁶⁴ LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 0, p. 8, p. 61.
- ⁶⁵ LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 21.
- ⁶⁶ LafargeHolcim (2020, March), *Annual Report 2019*, p. 58.
- ⁶⁷ LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 21.
- ⁶⁸ LafargeHolcim (2020, March), *Annual Report 2019*, p. 58.
- ⁶⁹ LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 21.
- ⁷⁰ LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 154.
- ⁷¹ LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 9.
- ⁷² LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 154.
- ⁷³ LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 25.
- ⁷⁴ LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 195.
- ⁷⁵ LafargeHolcim Maroc, *Rapport Annuel 2018*, p. 10.
- ⁷⁶ LafargeHolcim (n.d.), “Directory”, online: www.lafargeholcim.com/directory, viewed in September 2019.
- ⁷⁷ LafargeHolcim (2018, 28 June), *LafargeHolcim informed of Lafarge SA being placed under investigation in France*.
- ⁷⁸ Rogoway, T. and Trevithick, J. (2019, 22 October), *Satellite Photos Call Into Question Impact Of U.S. Bombing Its Own Syrian Base After Retreat*, The Drive.
- ⁷⁹ ECCHR (n.d.), “Lafarge In Syria – Accusations Of Complicity In Grave Human Rights Violations”, online: www.ecchr.eu/en/case/lafarge-in-syria-accusations-of-complicity-in-grave-human-rights-violations/, viewed in October 2019.
- ⁸⁰ TV5 Monde (2019, 24 October), *Lafarge en Syrie: la décision sur la validité des mises en examen repoussée au 7 novembre*. ECCHR (2019, 24 October), “Sherpa And Ecchr To Appeal Decision At French Supreme Court”, online: www.ecchr.eu/nc/en/press-release/sherpa-and-ecchr-to-appeal-decision-at-french-supreme-court/, viewed in October 2019.
- ⁸¹ Lafarge Algérie (n.d.), “Chiffres clés”, online: www.lafarge.dz/1_7-chiffres-cles, viewed in October 2019.
- ⁸² Lafarge Algérie (n.d.), “Ciments”, online: www.lafarge.dz/1_2_2-ciments, viewed in October 2019.
- ⁸³ Lafarge Algérie (n.d.), “CP Inauguration CILAS”, online: www.lafarge.dz/cp-inauguration-cilas, viewed in October 2019.
- ⁸⁴ Lafarge Algérie (n.d.), “Chiffres clés”, online: www.lafarge.dz/1_7-chiffres-cles, viewed in October 2019.
- ⁸⁵ Lafarge Algérie (n.d.), “Bétons”, online: www.lafarge.dz/1_2_3-betons, viewed in October 2019.
- ⁸⁶ Lafarge Algérie (n.d.), “CP Inauguration CILAS”, online: www.lafarge.dz/cp-inauguration-cilas, viewed in October 2019.
- ⁸⁷ Lafarge Algérie (n.d.), “Ciments”, online: www.lafarge.dz/1_2_2-ciments, viewed in October 2019.
- ⁸⁸ Lafarge Egypt (n.d.), “Cement”, online: www.lafarge.com.eg/en/2_2-All_about_Cement, viewed in October 2019.
- ⁸⁹ Lafarge Egypt (2019, 11 July), *Geocycle Egypt Inaugurates Its Waste Management Platform in Sokhna*.
- ⁹⁰ Lafarge Egypt (2019, 11 July), *Geocycle Egypt Inaugurates Its Waste Management Platform in Sokhna*.

- ⁹¹ Lafarge Iraq (n.d.), “Lafarge Iraq – a member of LafargeHolcim”, online: www.lafarge-iraq.com/en/3_2-LafargeInIraq, viewed in October 2019.
- ⁹² Lafarge Iraq (n.d.), “Lafarge Iraq – a member of LafargeHolcim”, online: www.lafarge-iraq.com/en/3_2-LafargeInIraq, viewed in October 2019.
- ⁹³ Lafarge Iraq (n.d.), *Karbala Cement Plant Booklet*, p. 5.
- ⁹⁴ Lafarge Iraq (n.d.), *Karbala Cement Plant Booklet*, p. 13.
- ⁹⁵ Lafarge Iraq (n.d.), *Lafarge Iraq Company Brochure: Lafarge Building Materials*, p. 15.
- ⁹⁶ Lafarge Iraq (n.d.), *Lafarge Iraq Company Brochure: Innovative Concrete Solutions*, p. 1.
- ⁹⁷ Lafarge Jordan (n.d.), “About us”, online: www.lafarge.com.jo/en/1-AboutUs, viewed in October 2019.
- ⁹⁸ Lafarge Jordan (n.d.), “Cement”, online: www.lafarge.com.jo/en/1_1_1-Cement, viewed in October 2019.
- ⁹⁹ Namrouqa, H. (2017, 5 March), “Syndicate opposes ‘three-month paid leave’ for Lafarge workers”, The Jordan Times, online: <http://www.jordantimes.com/news/local/syndicate-opposes-three-month-paid-leave-lafarge-workers>, viewed in October 2019. Namrouqa, H. (2017, 9 March), “Fuheis councillors resign over Lafarge’s planned urban development project”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-councillors-resign-over-lafarge-s-planned-urban-development-project, viewed in October 2019;
- The Jordan Times (2018, 28 May), “Fuheis residents reject ministry's decisions in Lafarge land case”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-residents-reject-ministrys-decisions-lafarge-land-case, viewed in October 2019;
- Namrouqa, H. (2017, 4 March), “Lafarge gives Fuheis factory workers three-month paid vacation”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation, viewed in October 2019.
- ¹⁰⁰ Lafarge Cement Jordan (2019), *Annual Report 2018*, p. 23.
- ¹⁰¹ Lafarge Cement Jordan (2019), *Annual Report 2018*, p. 23.
- ¹⁰² Holcim Liban (n.d.), “Holcim Lebanon – About us”, online: www.holcim.com.lb/about-us, viewed in October 2019.
- ¹⁰³ Holcim Liban (2019), *Annual Report 2018*, p. 14.
- ¹⁰⁴ Holcim Liban (2019), *Annual Report 2018*, p. 8.
- ¹⁰⁵ Holcim Liban (2019), *Annual Report 2018*, p. 8.
- ¹⁰⁶ Holcim Liban (2019), *Annual Report 2018*, p. 8.
- ¹⁰⁷ LafargeHolcim Maroc (n.d.), “Profile”, online: www.lafargeholcim.ma/fr/informations, viewed in October 2019.
- ¹⁰⁸ LafargeHolcim (2019, 17 May), *Harnessing the wind in Morocco*.
- ¹⁰⁹ LafargeHolcim Maroc (n.d.), “Export : Une activité Export de clinker en expansion”, online: www.lafargeholcim.ma/fr/export, viewed in October 2019.
- ¹¹⁰ LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 45.
- ¹¹¹ LafargeHolcim (n.d.), *Building with Integrity: Our Code of Business Conduct*, p. 12.
- ¹¹² LafargeHolcim (n.d.), *Building with Integrity: Our Code of Business Conduct*, p. 37.
- ¹¹³ LafargeHolcim (n.d.), *Building with Integrity: Our Code of Business Conduct*, p. 40.
- ¹¹⁴ LafargeHolcim (n.d.), “Community”, online: www.lafargeholcim.com/community, viewed in October 2019; LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 47.
- ¹¹⁵ LafargeHolcim (n.d.), “Community”, online: www.lafargeholcim.com/community, viewed in October 2019.
- ¹¹⁶ LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 45.
- ¹¹⁷ LafargeHolcim (2019), *Code of Business Conduct for Suppliers*.
- ¹¹⁸ LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 47; LafargeHolcim (2019), *Code of Business Conduct for Suppliers*.
- ¹¹⁹ LafargeHolcim (n.d.), *Health and Safety Policy*.
- ¹²⁰ LafargeHolcim (2019, May), *Operating Principles*.
- ¹²¹ LafargeHolcim (n.d.), *Building with Integrity: Our Code of Business Conduct*, p. 10.
- ¹²² LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 55.
- ¹²³ LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 58.
- ¹²⁴ LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 68.
- ¹²⁵ LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 68.

- ¹²⁶ LafargeHolcim Algeria (2018, 30 January), *LafargeHolcim Algeria rewards its best drivers and carriers of the year 2017 for their performance Health & Safety*.
- ¹²⁷ LafargeHolcim Algeria (n.d.), "Ethique et conduite des affaires", online: www.lafarge.dz/ethique-et-conduite-des-affaires, viewed in October 2019.
- ¹²⁸ Lafarge Egypt (2019, 10 January), *Lafarge's Occupational Health and Safety Vocational Training Program Benefits 16,000 Students in Suez Governorate*.
- ¹²⁹ Lafarge (n.d.), *Code of Business Conduct of LafargeHolcim Group*.
- ¹³⁰ Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report 2018*, p. 16.
- ¹³¹ Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report 2018*, p. 16.
- ¹³² Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report 2018*, p. 16.
- ¹³³ Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report 2018*, p. 10.
- ¹³⁴ Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report 2018*, p. 10.
- ¹³⁵ Holcim Liban (n.d.), "Quality Certificate", online: www.holcim.com.lb/products-services/quality-certificate, viewed in October 2019; Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report 2018*, p. 6.
- ¹³⁶ Holcim Liban (n.d.), "Working Conditions", online: www.holcim.com.lb/sustainable-development/corporate-social-responsibility/working-conditions, viewed in October 2019.
- ¹³⁷ LafargeHolcim Maroc, *Rapport Annuel 2018*, p. 43.
- ¹³⁸ LafargeHolcim Maroc (2017), *Rapport Développement Durable 2016*, p. 12.
- ¹³⁹ LafargeHolcim Maroc (n.d.), "Suppliers", online: www.lafargeholcim.ma/fr/fournisseurs, viewed in October 2019.
- ¹⁴⁰ LafargeHolcim Maroc (n.d.), "Politiques et directives", online: www.lafargeholcim.ma/fr/politiques-et-directives, viewed in October 2019.
- ¹⁴¹ Solidarity Center (2015), *Iraq Trade Union Bulletin: Iraq Private-Sector Workers Make Key Gains*.
- ¹⁴² Lafarge Iraq (2019, June), *Lafarge Iraq Corporate Magazine*, pp. 6-7.
- ¹⁴³ Lafarge Jordan (2017, 27 November), "Health and Safety", online: www.lafarge.com.jo/en/3_3_2-Health_and_Safety, viewed in October 2019.
- ¹⁴⁴ Observatoire des Multinationales (2014, 11 April), "Des ouvriers algériens de Lafarge en grève de la faim depuis plus d'un mois", online: multinationales.org/Des-ouvriers-algeriens-de-Lafarge, viewed in October 2019.
- ¹⁴⁵ Observatoire des Multinationales (2014, 11 April), "Des ouvriers algériens de Lafarge en grève de la faim depuis plus d'un mois", online: multinationales.org/Des-ouvriers-algeriens-de-Lafarge, viewed in October 2019.
- ¹⁴⁶ Lafarge Algérie (2014, 13 April), "Mise au point de Lafarge – Algérie", online: www.lafarge.dz/mise_au_point_de_lafarge_algerie, viewed in October 2019.
- ¹⁴⁷ Rondeleux, N. (2014, 6 June), "Après 86 jours de grève de la faim, les employés de Lafarge cèdent contre une "indemnité de départ"", *Huffington Post Maghreb*, online: www.huffpostmaghreb.com/entry/lafarge-algerie-greve_mg_5460852, viewed in October 2019.
- ¹⁴⁸ Syndicat des Enseignants du Supérieur Solidaire (SESS) (n.d.), online: www.sess-dz.blogspot.com/search?q=lafarge, viewed in October 2019.
- ¹⁴⁹ SESS (2014, 15 May), "Biskra : Arrêt de travail à l'unité de gypse (gérée par Lafarge)", online: sess-dz.blogspot.com/2014/05/revue-de-presse-liberte-biskra-arret-de.html, viewed in October 2019.
- ¹⁵⁰ Twidale, S. and Bushra, S. (2014, 5 November), *Egypt's cement firms overcome gas shortages by importing coal*, Reuters.
- ¹⁵¹ Habi (2015, 28 September), "'Habi' Demands Cement Multinational Companies to Stop Violating and Commit to Local and International Law", online: www.business-humanrights.org/en/egypt-habi-center-calls-on-suez-cement-and-lafarge-to-curb-pollution-and-publish-environmental-impact-assessments?page=1, viewed in October 2019.
- ¹⁵² Lafarge Cement Egypt (2015, 5 October), "LafargeHolcim Company response", online: www.business-humanrights.org/en/egypt-habi-center-calls-on-suez-cement-and-lafarge-to-curb-pollution-and-publish-environmental-impact-assessments?page=1, viewed in October 2019.
- ¹⁵³ Lafarge Cement Egypt (2019, 11 July), *Geocycle Egypt Inaugurates Its Waste Management Platform in Sokhna*.
- ¹⁵⁴ Connell, T. (2015, 4 May), "Iraqi Cement Workers Stand Up For Rights At Work", Solidarity Center, online: www.solidaritycenter.org/iraqi-cement-workers-stand-up-for-rights-at-work/, viewed in October 2019.
- ¹⁵⁵ Connell, T. (2015, 4 May), "Iraqi Cement Workers Stand Up For Rights At Work", Solidarity Center, online: www.solidaritycenter.org/iraqi-cement-workers-stand-up-for-rights-at-work/, viewed in October 2019.

- ¹⁵⁶ Namrouqa, H. (2017, 9 March), “Fuheis councillors resign over Lafarge’s planned urban development project”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-councillors-resign-over-lafarge-s-planned-urban-development-project, viewed in October 2019;
- The Jordan Times (2018, 28 May), “Fuheis residents reject ministry's decisions in Lafarge land case”, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-residents-reject-ministrys-decisions-lafarge-land-case, viewed in October 2019;
- Namrouqa, H. (2017, 4 March), “Lafarge gives Fuheis factory workers three-month paid vacation”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation, viewed in October 2019.
- ¹⁵⁷ The Jordan Times (2014, 9 August), “Fuheis municipality refuses to renew Lafarge permit”, online: <http://www.jordantimes.com/news/local/fuheis-municipality-refuses-renew-lafarge-permit>, viewed in October 2019;
- Namrouqa, H. (2017, 4 March), “Lafarge gives Fuheis factory workers three-month paid vacation”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation, viewed in October 2019.
- ¹⁵⁸ Goussous, S. (2016, 11 June), “Fuheis Municipality approves Lafarge investment plan; dozens of residents protest project”, The Jordan Times, online: jordantimes.com/news/local/fuheis-municipality-approves-lafarge-investment-plan-dozens-residents-protest-project, viewed in October 2019.
- ¹⁵⁹ Namrouqa, H. (2017, 9 March), “Fuheis councillors resign over Lafarge’s planned urban development project”, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-councillors-resign-over-lafarge-s-planned-urban-development-project, viewed in October 2019.
- ¹⁶⁰ Roya News (2018, 4 November), “Landowners sue Lafarge Jordan Cement Factory”, online: en.royanews.tv/news/15742/Landowners-sue-Lafarge-Jordan-Cement-Factory, viewed in October 2019.
- ¹⁶¹ Alsaa (2019, 9 October), *Lafarge is looking at solutions to ensure the company's continuity and advancement*; Al Awal News (2019, 10 April), *Fuheis begins a social dialogue today to confront Lafarge*.
- ¹⁶² Namrouqa, H. (2017, 4 March), “Lafarge gives Fuheis factory workers three-month paid vacation”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation, viewed in October 2019;
- Namrouqa, H. (2017, 5 March), “Syndicate opposes ‘three-month paid leave’ for Lafarge workers”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/syndicate-opposes-three-month-paid-leave-lafarge-workers, viewed in October 2019.
- ¹⁶³ Azzeh, L. (2017, 16 May), “Lafarge Cement Jordan internal dispute resolved”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-cement-jordan-internal-dispute-resolved, viewed in October 2019.
- ¹⁶⁴ Namrouqa, H. (2018, 24 January), “No ‘worrying pollutants’ found in Lahtha spring — Environment Ministry”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/no-worrying-pollutants-found-lahtha-spring---environment-ministry, viewed in October 2019.
- ¹⁶⁵ The Jordan Times (2017, 8 June), “JIACC receives complaint over alleged cement factory corruption”, online: www.jordantimes.com/news/local/jiacc-receives-complaint-over-alleged-cement-factory-corruption, viewed in October 2019.
- ¹⁶⁶ Al Awal News (2019, 27 October), *The People's Committee calls for activating the popular action to protect the rights of Fuheis from Lafarge*.
- ¹⁶⁷ Holcim Lebanon (2017, September), “Holcim Lebanon responds to allegations regarding environmental abuse at its Chekka cement plant”, *Business and Human Rights Resource Center*, online: www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Holcim%20Lebanon%20Reply-Sept2017.pdf, viewed in October 2019.
- ¹⁶⁸ National News Agency Lebanon (2018, 11 August), *Chekka locals demonstrate in protest at pollution causing company*;
- The Daily Star Lebanon (2018, 11 August), *Residents want cement plant equipment gone from Kfar Hazir*;
- The Daily Star Lebanon (2019, 14 March), *NGO places Chekka first on pollution 'blacklist'*.
- ¹⁶⁹ The Daily Star Lebanon (2019, 3 September), *Activists in uphill battle against quarries*;
- The Daily Star Lebanon (2019, 17 September), *Contest to smash cemented views in Chekka*.
- ¹⁷⁰ Reuters (2016, 14 July), *Environmental protests spur Morocco to halt waste imports for energy*.
- ¹⁷¹ Africa Intelligence - Maghreb Confidential (2016, 14 July), *LafargeHolcim opens branch in Western Sahara*.

- ¹⁷² Lafarge Egypt (n.d.), “Cement”, online: www.lafarge.com.eg/en/2_2-All_about_Cement, viewed in October 2019.
- ¹⁷³ Lafarge Egypt (2019, 11 July), *Geocycle Egypt Inaugurates Its Waste Management Platform in Sokhna*.
- ¹⁷⁴ ILO (2001), Stopping forced labour - Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, online: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00014.pdf>, viewed in January 2020.
- ¹⁷⁶ Namrouqa, H. (2017, 5 March), “Syndicate opposes ‘three-month paid leave’ for Lafarge workers”, The Jordan Times, online: <http://www.jordantimes.com/news/local/syndicate-opposes-three-month-paid-leave-lafarge-workers>, viewed in October 2019.
- Namrouqa, H. (2017, 9 March), “Fuheis councillors resign over Lafarge’s planned urban development project”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-councillors-resign-over-lafarge-s-planned-urban-development-project, viewed in October 2019;
- The Jordan Times (2018, 28 May), “Fuheis residents reject ministry's decisions in Lafarge land case”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-residents-reject-ministrys-decisions-lafarge-land-case, viewed in October 2019;
- Namrouqa, H. (2017, 4 March), “Lafarge gives Fuheis factory workers three-month paid vacation”, The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation, viewed in October 2019.
- ¹⁷⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103201
- ¹⁷⁸ <https://survey.ituc-csi.org/Jordan.html#tabs-2>
- ¹⁷⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103201
- ¹⁸⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103201
- ¹⁸¹ Holcim (n.d.), “Holcim Lebanon: The Oldest Cement Company in Lebanon”, online: <https://www.holcim.com.lb/about-us/history>, viewed in January 2020.
- ¹⁸² Beyond Cement (2019), Towards an alternative vision for Chekka and surrounding towns, online: https://www.beyondcement.org/pdfs/beyond_cement_competition_brief.pdf, viewed in January 2020.
- ¹⁸³ US Department of Labor (2018), Findings on the worst forms of child labor: Lebanon, online: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2018/Lebanon.pdf, viewed in January 2020.
- ¹⁸⁴ Bureau de Documentation Libanaise et Arabe (2010), A comprehensive English translation of the Lebanese Code of Labour, online: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%202023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf>, viewed in January 2020.
- ¹⁸⁵ Bureau de Documentation Libanaise et Arabe (2003), Loi Relative à la Sécurité Sociale – Traduction française intégrale de la Loi relative à la Sécurité Sociale au Liban, online: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/712/Loi%20relative%20a%20la%20securite%20sociale.pdf>, viewed in January 2020.
- ¹⁸⁶ US Department of the State, Office of Language Services, Translation Division (2011), LS No. 09-2011-0047 Arabic/English SK/SK Law on Criminalizing Trafficking in Persons, online: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89807/103253/F1878916208/LBN-2011-L-89807%20in%20english.pdf>, viewed in January 2020.
- ¹⁸⁷ ILO (2001), Stopping forced labour - Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, online: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00014.pdf>, viewed in January 2020.
- ¹⁸⁸ US Department of Labor (2018), Findings on the worst forms of child labor: Lebanon, online: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2018/Lebanon.pdf, viewed in January 2020.
- ¹⁸⁹ Bureau de Documentation Libanaise et Arabe (2010), A comprehensive English translation of the Lebanese Code of Labour, online: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%202023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf>, viewed in January 2020.
- ¹⁹⁰ Bureau de Documentation Libanaise et Arabe (2010), A comprehensive English translation of the Lebanese Code of Labour, online: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%202023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf>, viewed in January 2020.

¹⁹¹ Bureau de Documentation Libanaise et Arabe (2010), A comprehensive English translation of the Lebanese Code of Labour, online:
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%202023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf>, viewed in January 2020.



