



INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK

الشبكة الدولية للمحامين القائمين على تقديم المساعدة للعمال

جي. بول رولينسون (J. Paul Rollinson)

الرئيس والمدير التنفيذي

شركة كينروس غولد (Kinross Gold Corporation)

25 York Street, 17th Floor

Toronto, Ontario M5J 2V5,

كندا

info@kinross.com

شركة تازيازت موريتانيا المحدودة

ZRA 741 - BP 5051

نواكشوط، موريتانيا

TMLSA_LOCAL_BUSINESS@kinross.com

21 نوفمبر 2023

الموضوع: انتهاك حقوق العمال بشركة تازيازت موريتانيا

السيد رولينسون المحقر،

يطيب لنا في الشبكة الدولية للمحامين القائمين على تقديم المساعدة للعمال (ILAW) والتي تضم أكثر من 1100 محام مختص بالدفاع عن حقوق العمال في أكثر من 90 بلدا عبر العالم، أن نخاطبكم اليوم لحث شركتكم "كينروس غولد" على أن تُلزم شركتها الفرعية (تازيازت موريتانيا) على احترام التشريعات المحلية وقوانين العمل الدولية. ونود بمقتضى هذه الرسالة أن نلفت انتباهكم إلى ثلاث حالات تم فيها انتهاك حقوق العمال في تازيازت موريتانيا.

الحالة الأولى:

لقد تم فسخ عقد عمل مندوب العمال في الشركة "أحمد أبّ تراورى" بشكل مخالف للنصوص القانونية المعمول بها في شهر ديسمبر من عام 2015. علماً أن القانون الموريتاني يُلزم الشركات بالحصول على ترخيص من مفتشية الشغل قبل فصل أي مندوب عمال عن العمل. وقد رفض مفتش العمل المختص منح ذلك الترخيص.

وفي شهر نوفمبر من عام 2015، قدمت شركة تازيازت طعنا ضد ذلك القرار، وعلى إثر ذلك قام وزير العمل بإلغاء قرار مفتش الشغل وسمح بفصل السيد تراوري عن العمل. وقد أودع السيد تراوري طعنا بالإلغاء ضد قرار الوزير. وفي عام 2017، قضت الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في موريتانيا بإلغاء قرار الوزير، واعتبار الفصل عن العمل لاغياً وباطلاً.¹

وبدلاً من الانصياع لحكم المحكمة العليا، رفضت الشركة إعادة السيد تراوري لعمله، وقامت بتقديم سلسلة طويلة من الدفوع والطعون. وعلى الرغم من كل ذلك، فقد قامت محكمة الشغل في نواكشوط، باعتبارها محكمة أصل، بالحكم لصالح السيد تراوري وأمرت بإعادته لعمله.² إلا أن تازيازت تقدمت بطعن بالاستئناف ضد الحكم المذكور. وقد أصدرت الغرفة المدنية والاجتماعية الأولى بمحكمة الاستئناف بنواكشوط قراراً يقضي بتعديل الحكم الصادر لصالح مندوب العمال من خلال زيادة مبلغ التعويض وتأكيد الحكم فيما سوى ذلك. وهو القرار الذي كان محل طعن بالنقض من طرف شركة تازيازت. وقد قررت المحكمة العليا إحالة القضية أمام محكمة الاستئناف في تشكيلة مغايرة. غير أن هذه الأخيرة أصدرت قراراً شابه العديد من العيوب وقد تقدم مندوب العمال بطعن بالنقض ضده. ولا تزال القضية الآن منشورة أمام المحكمة العليا في موريتانيا.

وبينما تتوقع شبكة المحامين الداعمين لحقوق العمال (ILAW) بأن تقوم المحكمة العليا في موريتانيا بحل هذا الخلاف لصالح السيد تراوري في نهاية المطاف، فلا ينبغي أن يكون العمال مجبرين على خوض معارك قضائية باهظة التكلفة لسنوات عدة، فقط لضمان امتثال الشركات للقوانين الوطنية.

إن مجرد تمكين الشركة من تأخير الحسم في النزاع لمدة سبع سنوات قد تسبب في ضائقة اقتصادية كبيرة للسيد تراوري، حيث أنه أضاع من جراء ذلك مرتبه لسنوات، بالإضافة إلى خسارته للتغطية الصحية التي يوفرها صاحب العمل، علماً بأنه يعاني من أمراض مزمنة تتطلب العلاج.

لقد أكدت منظمة العمل الدولية (ILO) على أن وضع محاذير وتدابير وقائية ضد التمييز المعادي للنقابات والنقابيين أمر أساسي، حيث أن الممارسات الانتقامية ضد أعضاء وقادة النقابات "تشكل أحد أخطر الانتهاكات لحرية تكوين الجمعيات، بل إنها تهدد وجود النقابات العمالية جملة وتفصيلاً".³ وقد أكدت منظمة العمل الدولية تحديداً على ضرورة ضمان إعادة العمال المفصولين إلى عملهم دون أي تأخير، وأشارت إلى أن الإجراءات المطولة لإعادة تشغيل قادة النقابات العمالية يعتبر إنكاراً للعدالة وانتهاكاً سافراً لحقوق العمالية.⁴

¹القرار رقم 2017/18 (17 أبريل 2017)

²الحكم رقم 2019/41 (3 يونيو 2019) الصادر عن محكمة العمل الذي يأمر الشركة بإعادة السيد تراوري إلى منصبه ودفع تعويض قدره 2.439.207,5 أوقية موريتانية؛ وأصدرت الغرفة المدنية والاجتماعية الأولى لمحكمة الاستئناف في غرب نواكشوط القرار رقم 2020/06 (28 يناير 2020) الذي قضى أيضاً بإعادة السيد تراوري إلى منصبه ورفع قيمة العقوبة الإجمالية المفروضة على صاحب العمل إلى 5.688.557 أوقية موريتانية. واستأنفت شركة تازيازت موريتانيا المحدودة هذا الحكم. وفي عام 2021، أصدرت الغرفة المدنية والاجتماعية الأولى بالمحكمة العليا القرار رقم 2021/14 (16 فبراير 2021) الذي أيد الأمر بإعادة السيد تراوري إلى منصبه.

³مجموعة قرارات لجنة منظمة العمل الدولية المعنية بحرية تكوين الجمعيات؛ ¶ 1072

1072

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3946840,1

⁴مجموعة قرارات لجنة منظمة العمل الدولية المعنية بحرية تكوين الجمعيات ¶ 1145؛ وانظر أيضاً ¶ 1143

الحالة الثانية:

قامت تازيازت بتقليص عددها فيها عام 2015 بدعوى وجود أسباب اقتصادية. غير أن الشركة لم تلتزم بالإجراءات المطلوبة قانوناً فيما يخص الفصل عن العمل لأسباب اقتصادية. وبالتحديد، فلم تمنح الشركة مناديب العمال لائحة تتضمن ترتيب العمال المزمع فصلهم، كما أنها لم تقم بتبليغ مفتش الشغل عن خططها بفصل العمال حتى يتسنى له القيام بالمساعي الحميدة، وكلا هذين الإجراءين مطلوبان رسمياً بموجب قانون العمل.⁵ علاوة على ذلك، فإن العمال المفصولين كانوا قد عملوا لساعات إضافية قبل الإعلان عن فصلهم بفترة وجيزة، في حين أن النصوص التنظيمية المتعلقة بالشغل والمعمول بها في موريتانيا تحظر على الشركات التي تلجأ لتشغيل العمال لساعات إضافية بهدف المحافظة على الإنتاج أو زيادته، فصل أولئك العمال خلال الشهر الذي يلي الفترة التي أنجزت فيه ساعات العمل الإضافية.⁶ وبالفعل، فإن العمال في منجم تازيازت صرحوا بأنهم مطالبون دوماً من قبل الإدارة بالعمل لساعات إضافية، حيث أن الدورية الواحدة للعامل (الشيفت) تستمر لما يعادل 12 ساعة يومياً ولمدة 14 يوماً متعاقباً، وهذا بحد ذاته انتهاك سافر لقانون الشغل في موريتانيا.⁷ وقد تقدم هؤلاء العمال برفع دعوى أمام محكمة الشغل بنواكشوط للمطالبة بالحكم ببطان فصلهم من العمل وبتمكينهم من العودة لمزاولة أعمالهم المعتادة والتعويض المناسب عما لحق بهم من ضرر طبقاً للقانون.⁸

الحالة الثالثة:

هذه القضية والتي هي الأخرى لا تزال معروضة على أنظار محكمة الشغل بنواكشوط، تخص مجموعة من العمال الذين كان قد تعرضوا للفصل عن العمل في عام 2013. إن العمال المشمولين في هذه القضية لا يعترضون على فصلهم عن العمل، ولكنهم يطالبون ببعض الحقوق المستحقة لهم بموجب القانون. وقد وجد هؤلاء العمال أنفسهم مجبرين على رفع دعوى قضائية للمطالبة بمستحققاتهم المالية، والمطالبة بمنحهم بأولوية التوظيف مستقبلاً، وكلاهما من الأمور التي ينص عليها قانون العمل. وخلال جلسة الاستماع بمحكمة الشغل بنواكشوط التي جرت في 15 ديسمبر من عام 2022، أثار محامو تازيازت العديد من الدفوع الشكلية التي يبدو أنها كانت تهدف إلى إطالة الدعوى. إن أفعال تازيازت تتناقض مع بيانات شركة كينروس غولد، التي تعلن أن أنشطة الشركة تتماشى مع المتطلبات الإجرائية المعمول بها وتراقب عن كثب كافة التطورات والتغييرات في القوانين والمعايير الدولية.⁹ ونظراً لتواجد مقر الشركة في كندا، فإن كينروس غولد تخضع للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD) بشأن الشركات متعددة الجنسيات (MNEs).¹⁰

⁵ المادة 57 من قانون العمل.

⁶ المادة 3 من المرسوم رقم 225 الصادر في 2 يوليو 1953 المعدل بالمرسوم رقم 10298 بتاريخ 2 يونيو 1963.

⁷ المادة 174 من قانون العمل تحظر العمل لأكثر من ستة أيام في الأسبوع.

⁸ القضية رقم 2022/246 والقضية رقم 2022/247 قيد النظر أمام محكمة العمل في نواكشوط.

⁹ الموقع الإلكتروني لشركة كينروس: <https://www.kinross.com/about/governance/default.aspx>

¹⁰ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للشركات متعددة الجنسيات، طبعة 2011 متاحة على الرابط التالي: https://www.oecd-ilibrary.org/governance/les-principes-directeurs-de-l-ocde-a-l-intention-des-entreprises-multinationales_9789264115439-fr

وبموجب هذه المبادئ، ينبغي لشركة كينروس غولد أن تطبق العناية الواجبة لحقوق الإنسان لتتفادى انتهاك حقوق العمال وحقوق الإنسان بشكل عام، يجب عليها أن تتعامل مع الآثار الجانبية لانتهاكات حقوق العمل من قبل شركاتها الفرعية ومورديها.¹¹ علاوة على ذلك، يجب على الشركات متعددة الجنسيات أن تحترم الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضات الجماعية ويجب عليها ضمان تلافي أي ممارسات غير قانونية فيما يتعلق بقضايا التوظيف في جميع عملياتها.¹² إضافة إلى ذلك، تنص المبادئ التوجيهية المذكورة على أن تلزم الشركات أصحاب العمل فيها بإعطاء إشعار ومهلة معقولة إلى ممثلي النقابات بشأن أي تغييرات محتملة تخص العمل والعمالة والتي من شأنها أن تسبب في تأثيرات كبيرة على العاملين، بغية التخفيف من الآثار المحتملة لتلك القرارات على العمال.¹³

إن الحالات الثلاث أعلاه ما هي إلا دليل على نهج شركة تازيازت، الذي يتسم بعدم احترام سيادة القانون والحقوق الأساسية للعمال في هذه الشركة. لذا، فإننا نحث شركة "كينروس غولد" وبشدة على التحقيق في هذه الشكاوى والتوصل إلى حلول ناجعة تتناغم مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الموجهة للشركات متعددة الجنسيات. ويشمل ذلك إعادة السيد تراوري فوراً إلى عمله المعتاد ومنحه رواتبه بأثر رجعي، وإعادة توظيف مجموعة العمال الذين تم فصلهم عن العمل في عام 2015 طبقاً لمقتضيات تشريعات العمل المعمول بها في موريتانيا، ومنح التعويضات والمستحقات المالية القانونية للعمال المفصولين عن العمل في عام 2013 وفق أحكام قانون العمل في موريتانيا أيضاً. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تبني تدابير مناسبة لمنع وتلافي حدوث انتهاكات حقوق العمال مستقبلاً والتأكيد على الامتثال التام للتشريعات الموريتانية.

وتقبلوا منا سيدي فائق عبارات التقدير،

جيف فوغت (Jeff Vogt)

رئيس الشبكة الدولية للمحامين القائمين على تقديم المساعدة للعمال

نسخة من إلى: جيفري بي غولد (Geoffrey P. Gold)

نائب الرئيس ومسؤول العلاقات الخارجية والشؤون القانونية

شركة كينروس غولد

نسخة منه إلى: ابراهيم اولد مبارك

رئيس شركة تازيازت موريتانيا المحدودة

نسخة منه إلى: أفجال هاشم

نائب الرئيس والمدير العام لشركة تازيازت موريتانيا المحدودة

¹¹ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، في الفصل الرابع 1، 2، 3؛ الفصل الثاني التعليق 9، 23

¹² المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، في الفصل الخامس

¹³ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، في الفصل الخامس 6