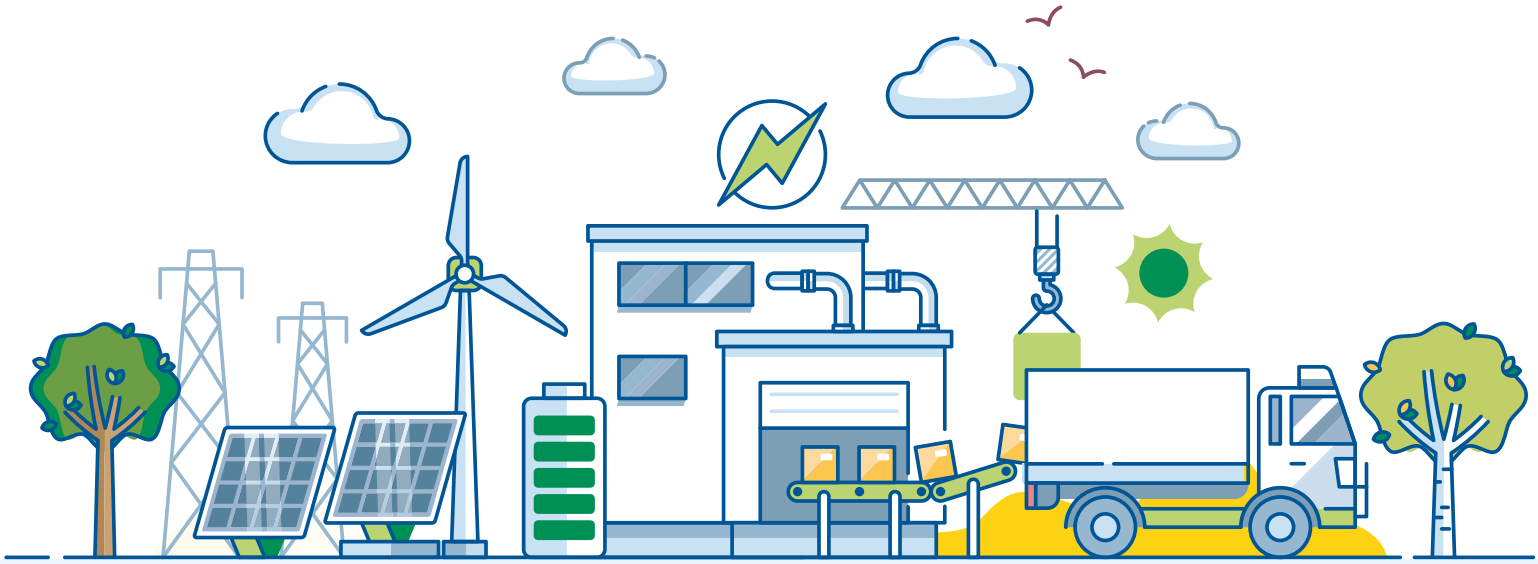
دليل تطبيقي حول القانون الألماني المتعلق بواجب يقظة المؤسسة في سلاسل التوريد

التوقي من انتهاكات حقوق الإنسان والبيئة

سعيد بن سدرين و منجي عمامي



دليل تطبيقي حول القانون الألماني المتعلق بواجب يقظة المؤسسة في سلاسل التوريد

التوقي من انتهاكات حقوق الإنسان والبيئة

سعيد بن سدرين و منجي عمامي

سبتمبر 2023

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

الفهرس

تمهيد 9
تَوْطِئة 10
مقدمة 11

I. مجال تطبيق القانون والتعريفات ذات الصلة 13

1. الشركات وفئات المستخدمين المشمولة بالقانون 14
1.1 الشركات الخاضعة للقانون 14
2.1 الفئات العمالية المعنية بحساب عتبة تطبيق القانون 14

2. ماذا تعني العناية الواجبة؟ 15
1.2 التزامات واجب اليقظة 15
2.2 تقرّ التزامات العناية الواجبة بواجب بذل الجهد وليس بواجب النجاح 15

3. ما هي المخاطر التي يغطيها القانون؟ 16
1.3 ماذا يعني مصطلح «المخاطر»؟ 16
2.3 المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان (الفصل 2، الفقرة 2) 16
3.3 المخاطر البيئية (فصل 2 الفقرة 3) 18

4 ماذا تعني «سلسلة التوريد» و «أصحاب المصلحة»؟ 20
1.4 تعريف سلسلة التوريد 20
2.4 ما هو الفرق بين «مورد مباشر» و «مورد غير مباشر»؟ 20
3.4 التعاون في إدارة المخاطر بين الشركة وأصحاب المصلحة أمر حتميّ 20

II. إدارة المخاطر على إمتداد سلسلة التوريد 22

1. إضفاء الشفافية على سلسلة التوريد استعدادا لتحليل المخاطر 23
1.1 تركيبة الشركة 23
2.1 تركيبة البضائع والخدمات الموردة 23
3.1 التركيز أولاً على الموردين ذوي المخاطر العالية المعروفين لدى الشركة 24

2. دمج إدارة المخاطر في العمليات التجارية 24
1.2 ماذا تعني إدارة المخاطر؟ 24
2.2 يجب على الشركة إشراك فرق عملها القارة في إدارة المخاطر 25

3. المخاطر التي تتعرض لها الشركات الألمانية في تونس 25
1.3 عمل الأطفال 26
2.3 العمل الجبري والاتجار بالبشر 27
3.3 انتهاك الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية 29
4.3 التمييز ضد النساء الحوامل والمرضعات 30
5.3 الحرمان من الأجر اللائق 31
6.3 حوادث الشغل 31
7.3 التعرض لمخاطر المواد الكيميائية و الاعتلالات العظمية والعضلية 33
8.3 مخاطر الصحة البيئية 34
9.3 ما هي مصادر المعلومات حول المخاطر في تونس؟ 37

4. تحليل المخاطر 39
1.4 ما هي الغاية من تحليل المخاطر؟ 39
2.4 يميز القانون بين نوعين من تحليل المخاطر: التحليل المنتظم والتحليل المرتبط بالأحداث 39
3.4 تقييم درجة مشاركة الشركة في المخاطر التي وقع تحديدها بهدف الوقاية الفعالة منها 40
4.4 قياس جسامة الخطر: أمثلة حول عمل الأطفال وحوادث الشغل في تونس 42

5. المتطلبات القانونية المتعلقة بالتدابير الوقائية 44
1.5 نشر إعلان مبادئ حول سياسة الشركة بشأن استراتيجيتها في مجال حقوق الإنسان 44
2.5 ترسيخ مضامين إعلان مبادئ الشركة في واقع عملها وفي مستوى علاقتها التجارية 45

6. المتطلبات القانونية للإجراءات التصحيحية 46
1.6 التعجيل بوقف التأثير السلبي لانتهاكات حقوق الإنسان أو البيئة 46
2.6 ما هو السلوك الذي يجب أن تتبعه الشركة حين لا تستطع وضع حد لانتهاك حقوق الإنسان أو البيئة من طرف مورد مباشر؟ 46
3.6 شروط إنهاء العلاقة التجارية 47
4.6 التحقق من فعالية التدابير التصحيحية ومعالجة المخاطر المبلغ عنها من قبل المبلغين أمرين ملزمين بموجب القانون 47

7. ما هو تأثير القانون الألماني على الشركات التونسية؟ 47
1.7 حالة شركة ألمانية خاضعة للقانون في علاقة تجارية مع موردين تونسيين 47
2.7 ما هو تأثير القانون على الشركات التونسية؟ 48
3.7 كيف نتعامل مع خطر جسيم، ومتوقع جدّا في تونس: حالة عمل الأطفال مثالا؟ 48

III. إجراءات الشكاوى أو اليقظة الدائمة ضدّ المخاطر المنصوص عليها في القانون 50

1. إنشاء آلية شكاوى شفّافة وفعّالة ويسهل الوصول إليها 51

1.1 الخيارات المتاحة للشركات 51

2.1 كيف يمكن ضمان وصول الأشخاص المستهدفين إلى نظام الشكاوى؟ 52

3.1 ما هي معايير الشفافية والفعالية؟ 52

4.1 من المسؤول عن استلام الشكاوى ومراجعتها؟ 53

5.1 دور وكفاءة ومؤهلات الأشخاص المسؤولين عن إجراءات الشكاوى 54

2. إشراك المشتكين في جميع مراحل معالجة شكاواهم مع ضمان حمايتهم 54

1.2 من يمكنه الإبلاغ عن خطر يهدد حقوق الإنسان أو البيئة؟ 54

2.2 ما هي المخاطر التي يجب الإبلاغ عنها؟ 55

3.2 ما هي شروط قبول الشكوى؟ 55

4.2 كيف تحرّر مراسلة الشكوى وفق المتطلبات القانونية؟ 56

5.2 كيف يحمي القانون المشتكي؟ 57

6.2 كيف يتمّ التثبت من مدى مقبولية الشكوى ثم التعامل معها من قبل الشركة بمشاركة المشتكي؟ 57

3. نظام الشكاوى التابع للسلطة الإدارية الألمانية 58

1.3 كيف ترفع الشكوى إلى الديوان الفدرالي للشؤون الاقتصادية ومراقبة الصادرات بألمانيا AFAB، وما هي المعلومات التي يجب تقديمها حول الشكوى؟ 58

2.3 مراقبة الشركات على إثر تقديم شكوى نقابية 59

VI. في ما تتمثل مساهمة النقابات في تنفيذ القانون؟ 61

1. المساهمة في تنفيذ إدارة المخاطر 62

1.1 تطوير الحضور النقابي داخل الشركات الألمانية 62

2.1 تحديد المخاطر بالتفصيل وضبط التدابير التصحيحية والوقائية بالتعاون مع الجهات التونسية ذات الصلة 63

2. اقتراح منظومة شكاوى نقابية بشأن المخاطر 64

1.2 هيكلة منظومة الشكاوى النقابية الدولية بشأن المخاطر التي يمكن أن يشارك فيها الاتحاد العام التونسي للشغل 64

2.2 معلومات عن الشكوى لتوفير أقصى قدر ممكن من فرص قبولها 65

3.2 كيف تساعد العمال في ملء نموذج شكوى يتوافق مع المتطلبات القانونية؟ 66

4.2 من الصعب إثبات المسؤولية المدنية للشركات 69

3. يقظة النقابات ودورها في ضمان فاعلية القانون 69
1.3 التقييم الدولي لوضع حقوق الإنسان في الشركات الكبرى 69
2.3 كيفية التعرف على الممارسات الجيدة لدى الشركات والترويج لها 75
3.3 تعزيز النفوذ النقابي لفضح الشركات التي تنتهك حقوق الإنسان 75

٧. المتطلبات القانونية لمساءلة الشركات ومراقبة تطبيق القانون 77

1. مساءلة الشركات 78
1.1 المتطلبات القانونية لنشر تقرير سنوي عن التزامات واجب اليقظة 78
2.1 لماذا الحرص على نقل المعلومات ذات الصلة بواجب اليقظة؟ 79
3.1 لماذا يجب على الشركة الاعلام عن نتائج العناية الواجبة؟ 79

2. مراقبة تطبيق القانون ودعم الشركاء الاجتماعيين 75
1.2 مراقبة تطبيق القانون من قبل السلطة الإدارية الألمانية AFAB 80
2.2 مراقبة الشركات للوفاء بالتزاماتها تجاه العناية الواجبة 80
3.2 اقتراح مرافقة الشركاء الاجتماعيين لتنفيذ القانون في تونس 80

مراجع ببليوغرافية 82

الملحقات 85
الملحق 1: الاتفاقيات الدولية 85
الملحق 2: تصنيف مفصل للمخاطر من شأنه المساعدة على تحليلها ووصفها بشكل أفضل في مستوى إجراءات الشكاوى 86

اختصارات

BAFA	المكتب الفدرالي للاقتصاد والرقابة على الصادرات في ألمانيا
BIT	مكتب العمل الدولي
CHRB	يعتبر معيار حقوق الإنسان المؤسسي جزءًا من WBA.التحالف العالمي المعياري وهو يوفر نظرة عامة مقارنة لأكبر الشركات وأكثرها نفوذاً في الصناعات عالية الخطورة، ويدرس السياسات والعمليات والممارسات الموجودة لديها لتنظيم نهجها في مجال حقوق الإنسان وكيفية استجابتها للوضعيات عالية المخاطر.
CNAM	الصندوق الوطني للتأمين على المرض
FES	فريدريش ايبرت شتيفتونغ
FGME	الجامعة العامة للمعادن والإلكترونيا للاتحاد العام التونسي للشغل
FGTHCC	الجامعة العامة للنسيج والملابس والجلود والأحذية للاتحاد العام التونسي للشغل
FIDH	الاتحاد الدولي لحقوق الإنسان
FTDES	المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية
IG Metall	نقابة عمال المعادن الألمانية
IMM	الصناعات المعدنية والميكانيكية
IndustriALL	الاتحاد الدولي للصناعات المعملية ٥٠ مليون عامل في قطاعات التعدين والطاقة والتصنيع.
INS	المعهد الوطني للإحصاء
IPE	مؤشر الأداء البيئي
ISO	المنظمة الدولية للمقاييس
ISST	معهد الصحة والسلامة المهنية
OCDE	منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية
OIT	منظمة العمل الدولية
PAN	برنامج العمل الوطني للأعمال التجارية وحقوق الإنسان في ألمانيا
RSE	المسؤولية المجتمعية للمؤسسة
UGTT	الاتحاد العام التونسي للشغل
WBA	التحالف العالمي المعياري. منظمة غير ربحية تنشر معايير مرجعية مجانية ومتاحة للجمهور حول أداء الشركات في مجال حقوق الإنسان وتروج للممارسات الدولية الجيدة
§	فصل
alinéa	فقرة

تمهيد

تتوجه مؤسسة فريدريش إيبرت بجزيل الشكر والامتنان إلى المؤلفين سعيد بن سدرين ومنجي عمامي لتفضلهما بإعداد هذه الدراسة القيمة حول القانون الألماني المتعلق بواجب اليقظة في سلاسل التوريد.

وتعتبر هذه الدراسة في ذات الوقت أداة عمل ودليل توجيهي لفهم ميكانزمات تطبيق» القانون الألماني»، ومصدر معلومات حول العلاقات الاقتصادية التونسية الألمانية. وهي ترمي إلى شرح تداعيات هذا القانون الجديد على مستقبل العمل في تونس، وإلى دعم النقابيين التونسيين للاستفادة من أحكامه.

لقد أصبح هذا القانون ساري المفعول بداية من غرة جانفي 2023 بالنسبة للشركات المنتصبة في ألمانيا والتي تشغل 3000 عامل وعاملة فما فوق. لكن يبقى السؤال مطروحا حول ما إذا سوف يفي هذا القانون، صاحب الاسم المهيب، بمهمته على أرض الواقع. ومهما يكن الأمر، فإن ألمانيا حققت، بفضل هذا القانون، نقلة نوعية ارتقت بالمؤسسة من المسؤولية الطوعية إلى المسؤولية الإلزامية.

فالمؤسسات الألمانية وتلك المقيمة في ألمانيا، أصبحت مسؤولة، بموجب هذا القانون، عن ضمان حقوق الإنسان واحترام المعايير الدولية المتعلقة بحماية البيئة.

لقد أنجز كل من سعيد بن سدرين ومنجي عمامي عملا مهما في اتجاه ملائمة القانون الألماني مع الواقع التونسي. ونحن على يقين من أن هذا الدليل التطبيقي، الذي تمّ إعداده استنادا إلى بحث معمق وإلى قواعد بيانات متعددة، سوف يكون مفيدا ليس فقط للنقابات ولكن أيضا للمساعدة بشكل عام على فهم دور الشركات الألمانية المنتصبة في تونس.

إن الغاية التي ترمي إليها مؤسسة فريدريش إيبرت من وراء إنجاز هذه الدراسة، هي معاضدة العاملات والعمال التونسيين وكذلك التمثيل النقابي للاتحاد العام التونسي للشغل. إننا واثقون أن هذا الدليل التطبيقي يمثل خطوة مهمة على درب تنمية الوعي بعلوية حقوق الإنسان والحق في بيئة سليمة وآمنة، وبمقاصد القانون الألماني من أجل حماية أفضل لحقوق العمل في تونس.

جوهانس كادورا

توطِئة

منذ بداية سبعينيات القرن الماضي، خضع النسيج الصناعي التونسي لضغط اقتصاديّ شديد من جانب الشركات متعددة الجنسيات الآمرة بهدف الحصول على منتوجات مطابقة لمعايير الجودة العالمية، لكن الكلفة الاجتماعية كانت باهظة وتجلت بشكل أساسي في تردّي ظروف العمل والانتهاكات السافرة للحقوق والحريات النقابية.

واستجابة للدعوات المستمرة من أجل عولمة عادلة، أقرّ مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة في عام 2011، بالإجماع مبادئ توجيهية بشأن الشركات وحقوق الإنسان. وتعترف هذه المبادئ التوجيهية بمسؤولية الشركات، أينما كانت تعمل، بضرورة التثبت من مدى تسبب انشطتها في في ما يحصل من انتهاكات لحقوق الإنسان أو مدى مساهمتها أو ارتباطها بما يحصل من انتهاكات. وقد أصبحت هناك اليوم قناعة رائجة على نطاق واسع في أوروبا بضرورة الانتقال من المسؤولية المجتمعية الطوعية إلى المسؤولية المجتمعية الملزمة بموجب القانون للشركات الكبيرة.

لقد تبين جليا أن التأثير الاقتصادي لهذه الشركات على الجهات الفاعلة في مستوى سلسلة التوريد الخاصة بها، يعدّ مقوما أساسياّ لنشر وترسيخ مبادئ حقوق الإنسان وحماية البيئة. وقد كانت فرنسا من بين أولى الدول التي أدرجت واجب اليقظة في قانونها الوضعي، وذلك منذ عام 2017، ثمّ تلتها ألمانيا بقانونها المتعلق بواجب اليقظة في سلاسل التوريد الصادر في عام 2021 والذي أصبح نافذا اعتبارًا من غرة جانفي. ثمّ، وفي 23 فيفري 2022، نشرت المفوضية الأوروبية اقتراحها التوجيهي بشأن العناية الواجبة واستدامة الشركات.

ويتنزل إعداد هذا الدليل في إطار استراتيجية الاتحاد العام التونسي للشغل التي تهدف إلى تطوير الحضور النقابي في الشركات الخاضعة للقانون وإلى تأهيل النقابيات والنقابيين بما يمكنهم من المشاركة النشيطة في وضع المقتضيات والآليات الفنية المتعلقة بالتزامات واجب اليقظة. ولتنفيذ هذه الإستراتيجية يقترح الدليل بناء علاقة تعاون وطيدة مع الشركات الألمانية والإدارة العامة لتفقدية الشغل ومعهد الصحة والسلامة المهنية بتونس والمنظمات غير الحكومية التي تغطي اهتماماتها المخاطر المنصوص عليها في القانون الألماني. كما يدعو الدليل أيضا، لتنفيذ هذه الإستراتيجيا، إلى تعبئة الشركاء النقابيين الدوليين، ولا سيما النقابة الألمانية للمعادن IGMetall والاتحاد الدولي للصناعات المعملية IndustrieAll. ولقد استفدنا من دعم مؤسسة فريدريش إيبرت لإعداد هذا الدليل في إطار ما تربطنا بها من علاقات تعاون وأهداف مشتركة من أجل عولمة عادلة لتعزيز العمل اللائق للجميع.

إن الهدف العام لاستراتيجيتنا النقابية هو تطوير الحوار الاجتماعي في الشركة والمساهمة في إرساء نموذج تعاون اقتصادي تونسي ألماني قائم على المواءمة بين مقتضيات التنمية المستدامة واستحقاقات العمل اللائق. ويبقى أملنا كلّ أملنا أن نستفيد في المستقبل القريب من الخبرة المكتسبة التي ستراكمها نقاباتنا ضمن سيرورة تطبيق القانون الألماني في جميع الشركات الأوروبية التي ستخضع للقانون الأوروبي المذكور أعلاه.

الطاهر المزّي
الأمين العام المساعد المكلف بالقطاع الخاص

مقدمة

سياق القانون

في ديسمبر 2016، تبنت الحكومة الفيدرالية الألمانية خطة عمل وطنية للفترة المتراوحة بين 2016 ـ 2020. تهدف إلى تنفيذ مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان [1]. وتقضي هذه الخطة بمطالبة الشركات التي تتخذ من ألمانيا مقراً لها الامتثال لالتزامات العناية الواجبة بحقوق الإنسان وفق ما يتناسب مع حجمها وقطاعها وموقعها في سلاسل التوريد والقيمة. وفي عام 2020، أظهر مسح تمثيلي استهدف الشركات التي تشغل 500 أجيرا فما فوق. أنّ أقل من خُمس (1/5) هذه الشركات فقط أوفت بما فيه الكفاية بالتزامات العناية الواجبة على طول سلاسل التوريد الخاصة بها، وهي نتيجة بعيدة كل البعد عن الهدف الذي حددته خطة العمل والذي قدّر بنسبة 50%[2]. وقد دفعت هذه النتائج المخيّبة لآمال الحكومة الفيدرالية إلى اتباع نهج الالزام.

في 11 جويلية 2021، أقر البرلمان الألماني القانون القاضي بالالتزام بواجب اليقظة بشأن حقوق الانسان والبيئة بالنسبة للشركات ومختلف سلاسل توريدها. ودخل هذا القانون حيز التنفيذ في غرة جانفي2023. وقد اقتصر تطبيق القانون بداية من غرة جانفي 2023على جميع الشركات بغض النظر عن شكلها القانوني، والتي تتواجد إدارتها المركزية أو مؤسساتها الرئيسية ومكاتبها المسجلة في ألمانيا، والتي يبلغ عدد أجرائها هناك أكثر من 3000 أجيرا (سترتفع هذه العتبة إلى 1000 أجيرا في عام 2024). على أن يتمّ تضمين العاملين في الخارج والأجراء الوقتيين في حساب هذه العتبات. ويسعى المشرعون الألمان إلى تحقيق الهدف المنشود المتمثل **في إلزام** الشركات بالتأكد من أنها هي نفسها، وكذلك الشركات التابعة لها ومورديها متقيدون باحترام حقوق الإنسان والبيئة **أين ما كان مكان عملها.** هكذا أصبحت المسؤولية المجتمعية بموجب هذا القانون إلزامية بعد أن كانت طوعية. ويأتي هذا التحول في النموذج تتويجا لمعركة التحالف الذي شكلته العديد من منظمات المجتمع المدني الألمانية والتي مكنتها من مواجهة الهجمات وحملات التشهير من قبل أرباب العمل [3].

ومع ذلك، استمرت مقاومة الشركات دون هوادة، بدليل أنّ القانون يقدم تعريفًا للأجر اللائق **ينزل به إلى الحد الأدنى القانوني للأجور!** فقد أخذ المشرع الألماني في الاعتبار مخاطر المنافسة غير العادلة التي تتعرض لها الشركات الألمانية في مواجهة الشركات الأوروبية التي لا تخضع لنفس الإلزام القانوني. ومن المنتظر إن يضع النشر المنظور قريبا لقانون أوروبيّ حول نفس الموضوع حداً لهذه الذريعة التي يتعلل بها أصحاب العمل [4]. ومهما يكن من أمر فإنّ القانون الألماني يمنح العمال وسائل محاربة الحيف الاجتماعي، لأن حماية الحرية النقابية مكفولة في **الشركات وفي جميع مراحل سلسلة التوريد الخاصة بها.**

وسيراً على هذا النهج، بادرت النقابات التونسية والألمانية في قطاع الميكانيك والإلكترونيات بدايةً من سنة 2022 بتدارس دورها في تنفيذ القانون لتعزيز الحرية النقابية والنهوض بالعمل اللائق لفائدة الجميع. علماً وأن هذا القانون يتيح أيضاً فرصة تضمين حماية صحة العمال من المخاطر البيئية، الناجمة عن أنشطة الشركات، في جدول أعمال النقابات. ومن المفيد التذكير بأنّ التقرير الذي سبق

1 . Ziele des NAP https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/NAP/Ueber-den-NAP/Ziele-des-NAP/ziele-des-nap.html.
2 Monitoring https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/NAP/Ueber-den-NAP/Monitoring/monitoring.html#doc1a-508963bdce-44ca-ae099-68eff905737bodyText3
3 Robert Grabosch (2022) La loi allemande sur le devoir de vigilance. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn | Germany, Janvier 2022 p1
4 Le 23 février 2022, la Commission européenne a publié sa proposition de Directive sur devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (« Corporate Sustainability Due Diligence »).

و نشر على إثر استكمال المراحل الأولى من التفكير حول القانون، وقع تحريره في وقت سابق لم نكن قد حصلنا فيه على نص القانون ([5]). والآن بعد أن أصبح النص متاحًا، قرر قسم الاتحاد العام التونسي للشغل، المسؤول عن القطاع الخاص، **إعداد جميع القطاعات المهنية لتطبيق القانون** في الشركات الألمانية المقيمة في تونس.

وما من شكن أن تنفيذ الآليات الفنية لإدارة المخاطر التي يغطيها القانون وآلية الشكاوى بشأن هذه المخاطر، **يتطلب تملّك هذه الآليات من قبل النقابات** من أجل الاضطلاع بدورها في تطبيق القانون **كأصحاب مصلحة ذوي أولوية** داخل الشركات على اعتبار أنها محمية بموجب القانون. وهو الأمر الذي إستجوجب المبادرة بإعداد هذا الدليل التطبيقي.

أهداف الدليل

يرمي الدليل إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الترويج لتعريف نقابيّ مشترك لالتزامات العناية الواجبة من أجل سلوك تجاريّ مسؤول.
- تمكين النقابات من المشاركة في تحديد وتصحيح ومنع المخاطر التي يغطيها القانون، وفي تصميم وتنفيذ آلية الشكاوى بشأن المخاطر التي قد تتعرض لها الشركة.
- تصميم نظام نقابيّ للشكاوى بمشاركة النقابات الأساسية متمفصل مع منظومات الشكاوى التابعة للشركة والسلطة الإدارية، الديوان الفدرالي للشؤون الاقتصادية ومراقبة الصادرات (BAFA).
- تزويد قسم الاتحاد العام التونسي للشغل، المسؤول عن القطاع الخاص، بأداة للتدريب والتوعية تعمل كوسيلة داعمة في سياق الحوار الاجتماعي حول تنفيذ التزامات واجب اليقظة. ويقدم ملحق الدليل تصنيفًا تفصيليًا للمخاطر التي يغطيها القانون بما يساعد على تحديدها وتصحيحها بشكل أفضل، وكذلك على وصفها بدقة من قبل المبلغين عن المخالفات. وقد تم إعداد هذا التصنيف بفضل التعاون بين النقابات العمالية ومتفقدي الشغل وخبراء معهد السلامة والصحة في العمل بالاعتماد على أعمال منظمة العمل الدولية.
- المساعدة على التفكير في تعزيز نفوذ النقابات لضمان فعالية القانون. ويبقى الغرض من ذلك، هو المساهمة في جعل القانون رافعة لتعزيز الحوار الاجتماعي حول تحسين القدرة التنافسية للشركات من خلال العمل اللائق.

المجموعات المستهدفة

يستهدف الدليل، بالدرجة الأولى، النقابات، ولكنه مفيد أيضًا للوحدات المكلفة بتنفيذ ومتابعة العناية الواجبة ولفرق الشركات التابعة التي قد يكون لأنشطتها العادية تأثير سلبي على حقوق الإنسان والبيئة، كما هو الحال مثلا بالنسبة لفريق إدارة التوريد.

5 Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi (2022), Projet de mise en œuvre de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement du secteur mécanique et électronique. Ed FGME, IG Metall, FES. Avril 2022

1

مجال تطبيق القانون والتعريفات ذات الصلة

I. مجال تطبيق القانون والتعريفات ذات الصلة

1. الشركات وفئات المستخدمين المشمولة بالقانون

1.1 الشركات الخاضعة للقانون

ينطبق القانون على الشركات، بغض النظر عن شكلها القانوني، والتي تتواجد إدارتها الرئيسية أو مؤسساتها الرئيسية أو مقراتها الإدارية أو مكاتبها المسجلة في ألمانيا، ويعمل بها ما لا يقل عن 3000 أجيرا في ألمانيا، بما في ذلك العاملين في الخارج.

ينطبق القانون أيضًا على الشركات، بغض النظر عن شكلها القانوني، **التي لها فرع في ألمانيا**، وفقًا للمادة 13 د من القانون التجاري الألماني، وتشغل ما لا يقلّ عن 3000 أجيرا في ألمانيا

يتمّ توسيع مجال تطبيق القانون بداية من غرة جانفي 2024، ليشمل الشركات التي تشغل ما لا يقل عن 1000 أجيرا في ألمانيا.

ويسري مفعول القانون، أيضا، على الشركات التي لا تقع مباشرة ضمن مجال تطبيقه، لأن هذه الشركات يمكن أن تكون معنية **بصفة غير مباشرة**، من ذلك مثلا بصفتها **كمزود لشركة ألمانية مسؤولة قانونيا**. غير أن هذا المزود الذي يقع خارج مجال تطبيق القانون **لا تشمله الغرامات ولا التزامات قانون الصفقات العمومية.** وهو حال الشركات التونسية التي تربطها معاملات تجارية مع شركة ألمانية خاضعة للقانون المتعلق بواجب اليقظة.

2.1 الفئات العمالية المعنية بحساب عتبة تطبيق القانون

بالإضافة إلى الأجراء الدائمين العاملين لمدة غير محددة أو لمدة محددة، يتم أخذ الفئات التالية في الاعتبار بالكامل [6]:

- العمال **الملحقون في الخارج** ،
- العمال **الوقتيون** الذين تتجاوز مدة مهمتهم لدى الشركة المنتدبة **ستة أشهر**.
- الإطارات ،

أصناف خاصة من المستخدمين:

- الأجراء في مرحلة الاختبار
- عملة المنازل.
- مندوبو المبيعات المعتمدين

6 BAFA Questions et réponses sur la loi sur la chaîne d'approvisionnement. La portée de la loi. https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick_node.html.

- الأجيرات المتغيبات خلال عطلة الأمومة.
- الأجراء في حالة بطالة جزئية.

وفقاً لمتطلبات الحماية الفعالة لحقوق الإنسان، يجب فهم مصطلح «**المستخدم**» بمعناه الواسع، حيث يجب أن «يتم أيضًا تضمين **العاملين لحسابهم الخاص** الذين يقدمون خدماتهم إلى شركة، وكذلك الأجراء الذين لم يتم تسجيلهم إحصائيًا أو غير مسجلين بشكل كافٍ أو بموجب قانون العمل والقانون الاجتماعي أو الذين يخضعون لحظر عن العمل» [7].

2. ماذا تعني العناية الواجبة؟

1.2 التزامات واجب اليقظة

تلتزم الشركات، على طول سلسلة التوريد الخاصة بها، باحترام التزامات واجب اليقظة بشأن حقوق الإنسان والبيئة، المنصوص عليها في القانون، وذلك بهدف الوقاية أو التقليل أو إنهاء انتهاك هذه الحقوق. وتشمل التزامات العناية الواجبة:

① وضع نظام لإدارة المخاطر (فصل 4، الفقرة 1)؛

② تعيين جهة مسؤولة عن إدارة المخاطر داخل الشركة (فصل 4 الفقرة 3)؛

③ القيام بتحليلات منتظمة للمخاطر (فصل 5)،

④ تقديم مدونة سلوك حول إستراتيجية الشركة بشأن حقوق الإنسان (فصل6 الفقرة 2)؛

⑤ ترسيخ التدابير الوقائية في مجال نشاط الشركة ذاتها (فصل 6، الفقرات 1 إلى 3) وفي اتجاه الموردين المباشرين (فصل 6، الفقرة 4)؛

⑥ اتخاذ إجراءات تصحيحية (فصل 7، الفقرات 1 إلى 3)؛

⑦ وضع إجراءات الشكاوى (فصل 8)؛

⑧ تنفيذ التزامات العناية الواجبة فيما يتعلق بالمخاطر على الموردين غير المباشرين (فصل9)؛

⑨ واجب التوثيق (فصل 10 الفقرة 1) والنشر (فصل10 الفقرة 2) بشأن واجب اليقظة.

2.2 تقرّ التزامات العناية الواجبة بواجب بذل الجهد وليس بواجب النجاح

تمت صياغة التزامات واجب اليقظة من منطوق الالتزام **بالوسائل**، وليس الالتزام بتحقيق النتائج، وذلك وفقًا للقاعدة القانونية العامة التي بموجبها لا يُلزم أي شخص بفعل المستحيل [8]. وهو ما يعني أن الشركات ليس عليها الالتزام بالنجاح في منع جميع الانتهاكات وكلّ مصادر الأذى والضرر، ولكن يجب أن تسعى باستمرار **وبشكل مناسب** للوفاء بواجبات الرعاية. وتتدرج الالتزامات التي يتعين الوفاء بها، وفقًا لقدرات الشركة الحقيقية على التأثير، سواء تعلق الأمر بمجال نشاطها الخاص، أو بشريك تعاقدي مباشر أو مورد غير مباشر. ويقدم القانون **المعايير التالية التي تستوفي شروط الطريقة المناسبة** للتصرف الكفيلة بضمان الرعاية الواجبة (فصل 3 الفقرة 2):

7 BAFA Questions et réponses sur la loi sur la chaîne d'approvisionnement. La portée de la loi. https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick_node.html.
8 Grabosch Robert (2022) La loi allemande sur le devoir de vigilance. Edition Friedrich Ebert Stiftung Janvier 2022, p 4.

- طبيعة ومدى النشاط التجاري للشركة،
- قدرة الشركة على **التأثير** على الشخص المسؤول بشكل مباشر عن خطر يتعلق بحقوق الإنسان أو البيئة أو انتهاك التزام متعلق بحقوق الإنسان أو البيئة،
- **خطورة** الانتهاك التي يمكن توقعها عادةً، وإمكانية عكس الانتهاك واحتمال وقوع انتهاك له صلة بحقوق الإنسان أو البيئة، فضلاً عن
- **طبيعة مساهمة الشركة السببية** في الخطر المتصل بحقوق الإنسان أو بالبيئية أو بانتهاك حقوق الإنسان أو البيئية.

وإذا ما حدث انتهاك لحقوق الإنسان في سلسلة التوريد، على الرغم من كل الجهود المبذولة وفق هذه المعايير، فلا يمكن مقاضاة الشركة أو تتبعها.

3. ما هي المخاطر التي يغطيها القانون؟

يهدف القانون إلى جعل الشركات الكبيرة «قاطرة» لتعزيز حقوق الإنسان الأساسية.

1.3 ماذا يعني مصطلح «المخاطر؟»

بالنسبة للعديد من الشركات، يشير مصطلح « المخاطر» في المقام الأول إلى المخاطر التي تتعرض لها هي نفسها (مخاطر مالية، مخاطر السوق، مخاطر تسيير وتصرف، مخاطر متصلة بالسمعة). تركز التزامات العناية الواجبة **على الآثار السلبية التي يمكن أن تسببها الشركات للأشخاص وللبيئة وللمجتمع**، والتي يمكن أن **تساهم فيها**، أو تلك التي **ترتبط بها** بشكل مباشر.

يعطي القانون الألماني بشأن الرعاية الواجبة في سلاسل التوريد تعريفات **دقيقة** لهذا النوع من المخاطر. وتكتسي هذه الدقة أهمية بالغة **لتوصيف** وقائع انتهاك القانون كأفضل ما يكون، ومن ثم **تحديد التدابير** الوقائية والتصحيحية لهذه الانتهاكات في إطار تنفيذ نظام إدارة المخاطر. هذه الدقة تمثل أيضًا الإضافة الأساسية للقانون الألماني مقارنة بمحتوى القانون الفرنسي حول واجب اليقظة ([9]).

2.3 المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان (الفصل 2، الفقرة 2)

① **حظر تشغيل طفل دون سن التعليم الإلزامي** بموجب قانون مكان العمل، بشرط ألا يقل سن العمل عن 15 سنة.

② **تحريم أسوأ أشكال عمل الأطفال دون سن الثامنة عشرة. ويشمل هذا التحريم:**

- جميع أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، مثل بيع الأطفال والاتجار بهم واستعبادهم بعنوان استخلاص الدّيْن والعبودية، والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال بهدف استخدامهم في النزاعات المسلحة؛
- تعليم الطفل أو وضعه أو عرضه لأغراض الدعارة أو إنتاج اشرطة إباحية أو عروض إباحية؛

9 Loi no 399-2017 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Journal officiel de la République Française du 28 mars 2017.

- التسبب في أنشطة غير مشروعة أو الترتيب لها أو عرضها على طفل، بما في ذلك الحصول على المخدرات وبيعها؛
- الأعمال التي بحكم طبيعتها أو ظروف مزاولتها يحتمل أن تضرّ بصحّة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم.

③ **حظر تشغيل الأشخاص في أعمال السخرة.** ويشمل هذا النوع من التشغيل أيّ عمل أو خدمة مطلوبة من شخص تحت التهديد بالعقوبة ولم يتطوع من أجلها، على سبيل المثال بسبب عبودية الدّيْن أو الاتجار بالبشر.

④ **حظر جميع أشكال الرقّ** والممارسات الشبيهة بالرق والعبودية أو غير ذلك من أشكال الاستعباد أو التسلط أو الاضطهاد في مكان العمل، مثل الاستغلال الاقتصادي المفرط أو الجنسي والمعاملة المهينة والمذلّة.

⑤ **حظر تجاهل التزامات الصحة والسلامة المهنية** الجاري بها العمل بموجب قانون مكان العمل، بما في ذلك:

- الحالة المتردّية لمكان العمل أو مركز العمل أو وسيلة العمل؛
- الافتقار إلى الحماية المناسبة لمنع التعرض للعوامل الكيميائية أو الفيزيائية أو البيولوجية،
- عدم توفر مستلزمات الوقاية من الإجهاد البدني والذهني المفرط، ، لا سيما حالات الاجهاد الناجمة عن تنظيم العمل غير المناسب من حيث ساعات العمل وأوقات الراحة، أو
- قلّة التدريب والتعليمات المقدمة للموظفين

⑥ **حظر تعمّد عدم الاعتراف بالحرية النقابية التي تضمن:**

- حقّ العمال في التمتع بحرية التنظيم أو الانضمام إلى النقابات؛
- عدم تسبب تشكيل نقابة أو الانضمام إليها أو الانضمام لغيرها من النقابات في التمييز أو في تسليط عقوبات لا مبرر لها؛
- حريّة النقابات العمالية في العمل وفقاً لقانون مكان العمل؛ وهذا يشمل الحق في الإضراب والحق في المفاوضة الجماعية.

⑦ **حظر المعاملة غير المتكافئة في العمل،** على سبيل المثال المعاملة غير المتكافئة على أساس الأصل القومي والاثني، أو الأصل الاجتماعي، أو الحالة الصحية، أو الإعاقة، أو الميولات الجنسية، أو السن، أو الجنس، أو الرأي السياسي، أو الدين أو المعتقد، باستثناء ما تبرره متطلبات الوظيفة، وتشمل المعاملة غير المتكافئة، على وجه الخصوص، دفع أجور غير متساوية مقابل عمل متساوي القيمة.

⑧ **حظر الامتناع عن تسديد أجر لائق.** الأجر اللائق يتوافق على الأقل مع الحد الأدنى للأجر المضمون قانونيا وفقًا للقانون المعمول به ويتم احتسابه وفقًا للقانون المعمول به في مكان العمل؛

⑨ **حظر القيام بتعديل على نشاط الشركة من شأنه أن يضرّ بالتربة ويلوث المياه، والهواء، أو يسبب انبعاث ضجيج ضار أو استهلاكا مفرطا للمياه ينجرّعنه:**

- تُغيّر كبير في الأساس الطبيعي لحفظ الأغذية وإنتاجها
- حرمان أي شخص من الحصول على مياه الشرب؛
- حرمان أي شخص من الحصول على المرافق الصحية أو
- ضرر بصحة الإنسان.

⑩ **حظر الإخلاء القسري والحرمان غير المشروع من الأراضي والغابات والمياه التي توفر مصدر رزق الإنسان.**

⑪ **حظر توظيف أعوان أمنيين خواص أو عموميين لحماية مشروع الشركة، من خلال الإفراط في استخدام القوة:** التعذيب والمعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، أو تهديد الحياة أو إصابة أحد الأعضاء، وخاصة ضد النقابيين.

⑫ **حظر أي سلوك آخر من شأنه أن يتضمن بشكل مباشر تهديدا لحقوق الإنسان** أو قد يكتسي خطورة واضحة في إطار تقدير معقول لمختلف الظروف المعهودة.

3.3 المخاطر البيئية (فصل 2 الفقرة 3)

- تصنيع أو استخدام الزئبق ومعالجة مخلفات الزئبق.
- إنتاج واستخدام الملوثات العضوية الثابتة (POPs) وكذلك مناولة، وجمع، وتخزين، والتخلص من الملوثات العضوية الثابتة.
- تصدير واستيراد النفايات الخطرة

صادقت تونس على معظم الاتفاقيات الدولية التي يشير إليها القانون الألماني. (انظر الجدول أدناه).

الجدول 1:
الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها تونس

الاتفاقيات	تاريخ التصديق
الاتفاقية رقم 29 لمنظمة العمل الدولية المؤرخة 28 جوان / حزيران1930 بشأن العمل الجبري أو الإلزامي)	17 ديسمبر 1962. سارية المفعول
الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية المؤرخة 9 جويلية 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم	18 جوان 1957. سارية المفعول
الاتفاقية رقم 98 لمنظمة العمل الدولية المؤرخة 1 تموز / جويلية 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية	15 ماي 1957. سارية المفعول
الاتفاقية رقم 100 لمنظمة العمل الدولية المؤرخة 29 حزيران/ جوان1951 بشأن المساواة في الأجر بين العمال والعاملات مقابل عمل متساوي القيمة ...	11 أكتوبر 1968. سارية المفعول
الاتفاقية رقم 105 لمنظمة العمل الدولية المؤرخة 25 جوان 1957 بشأن إلغاء العمل الجبري	12 جانفي 1959. سارية المفعول
الاتفاقية رقم 111 لمنظمة العمل الدولية المؤرخة 25 جوان 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة	14 سبتمبر 1959. سارية المفعول
الاتفاقية رقم 138 لمنظمة العمل الدولية المؤرخة 26 جوان 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل	19 أكتوبر 1995. سارية المفعول
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 المؤرخة 17 جوان / جوان 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال واتخاذ تدابير فورية للقضاء عليها	28 فيفري 2000. سارية المفعول
العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية: 1753	التوقيع في عام 1968، تصديق / انضمام عام 1969
العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: 1753	التوقيع في عام 1968، تصديق / انضمام عام 1969
اتفاقية ستوكهولم المؤرخة 23 ماي 2001 بشأن الملوثات العضوية الثابتة	تاريخ التوقيع: 23 ماي (مايو) 2001 تاريخ الانضمام: 19 جانفي 2004
اتفاقية بازل بشأن التحكم في نقل النفايات الخطرة والتخلص منها عبر الحدود المؤرخة 22 مارس 1989	تاريخ الانضمام: 11 أكتوبر 1995

Sources OIT Normes internationales du travail. https://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm.
Nations Unies Haut-commissariat des droits de l'homme Instruments juridiques https://www.ohchr.org/fr/instruments-listings

4 ماذا تعني «سلسلة التوريد» و «أصحاب المصلحة»؟

1.4 تعريف سلسلة التوريد

تشير سلسلة التوريد بالمعنى المقصود في القانون إلى جميع منتجات الشركة وخدماتها. فهي تشمل وتسجل جميع المراحل الوطنية والدولية اللازمة لتصنيع المنتجات وتقديم الخدمات، انطلاقا **من استخراج المواد الخام إلى التسليم للحريف النهائي**:

- انشطة الشركة في مجال نشاطها،
- انشطة المورد المباشر و
- انشطة المورد غير المباشر.

2.4 ما هو الفرق بين «مورد مباشر» و «مورد غير مباشر»؟

المورد **المباشر** هو شريك **ملزم بعقد** لتوريد السلع أو الخدمات الضرورية لتصنيع منتج الشركة أو لتوفير واستخدام الخدمة المعنية (فصل 2، الفقرة 7)

المورد **غير المباشر** هو أي شركة **ليست موردًا مباشرًا** وتكون خدماتها ضرورية لتصنيع منتج الشركة أو لتوفير واستخدام الخدمة المعنية (فصل 2، الفقرة 8)

يشمل مصطلح «المورد» أيضًا الشركات التي تقدم للشركة الخاضعة للقانون جميع انواع الخدمات، **مثل تنظيف المباني وعمليات المقاصف واللوازم المكتبية.**

يطبّق القانون في جميع مستويات سلسلة التوريد الخاصة بالشركة وفقًا لقُدُراتها الحقيقية على التأثير وبطريقة متدرجة. ويتعين على الشركات التركيز أولاً على المخاطر ذات الآثار السلبية الأكثر خطورة، لمنعها من أن تصبح غير قابلة للعلاج [10].

3.4 التعاون في إدارة المخاطر بين الشركة وأصحاب المصلحة أمر حتميّ

تنطبق العناية الواجبة على مصالح أصحاب المصلحة الذين تضرروا من نشاط تجاريّ تباشره الشركة وعلى أصحاب المصلحة الذين لم يتضرروا ولكن من المحتمل أن يحصل لهم ذلك. ويمكن أن تشمل هذه العناية [11]:

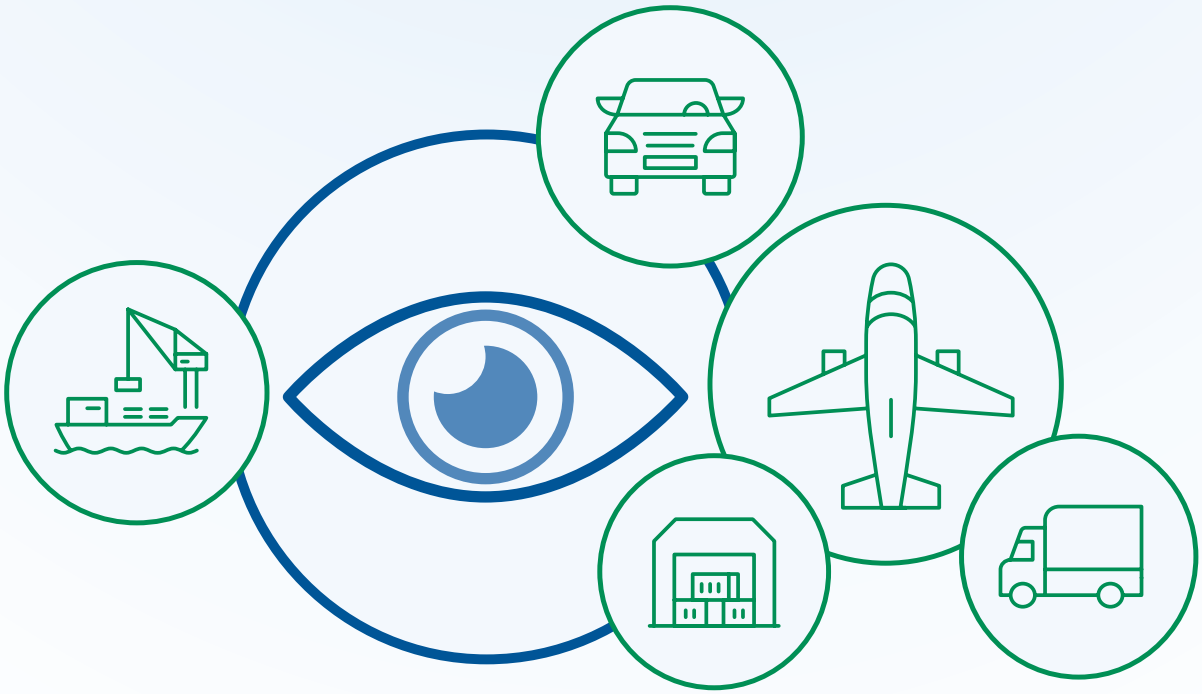
- العمال والموظفون، بما في ذلك أولئك الذين يعملون بموجب ترتيبات غير نظامية داخل سلاسل التوريد والنقابات العمالية؛
- المستهلكون أو المستخدمون النهائيون لمنتجات الشركة.
- التجمعات السكانية المحلية أو الجهوية أو الوطنية؛

10 ندرس أدناه كيفية إجراء تحليل المخاطر في سلسلة التوريد، وفقًا للمتطلبات القانونية.
11 OCDE (2018), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, p54

يمكن للشركة في حالة تأثير انشطتها أو في حالة إحتمال تأثير انشطتها سلبياً على عدد كبير من أصحاب المصلحة أو أصحاب الحقوق، التواصل مع ممثلين يتمتعون بثقة هؤلاء. على سبيل المثال، عندما تقرر شركة إعادة هيكلة مصنع أو إغلاقه، قد يكون لها مصلحة في التباحث مع النقابات من أجل التخفيف من الأثر السلبي لقرارها على مواطن العمل. في هذه الحالة المحددة يعتبر **العمال والنقابات العمالية أصحاب مصلحة ذوي أولوية،** لأنهم يمثلون طرفا «صاحب حقوق» أو طرفا محميا بموجب القانون.

2

إدارة المخاطر على إمتداد سلسلة التوريد



II. إدارة المخاطر على إمتداد سلسلة التوريد

1. إضفاء الشفافية على سلسلة التوريد استعدادا لتحليل المخاطر

يجب أن تبدأ الشركة الألمانية بإعداد قائمة عملياتها ورسم خارطة لتركيب سلسلة التوريد الخاصة بها من أجل تحديد أنشطتها والمناطق الجغرافية والمنتجات والعلاقات التجارية الأكثر خطورة. وذلك للحصول على سلسلة توريد واضحة وشفافة، كما يتعيّن جمع المعلومات التالية فيما يتعلق بتركيبة الشركة وتركيبة البضائع والخدمات الموردة ونطاق النشاط التجاري [12]

1.1 تركيبة الشركة:

اسم وفرع جميع شركات المجمع التي تقع تحت تأثير حاسم لكل واحدة من شركات المجمع:

- الشخص الذي يمكن الاتصال به (الاسم وعنوان البريد الإلكتروني).
- المقرات/ المواقع التجارية بحسب البلد[13]
- أنواع المنتج / نوع الخدمة (الخدمات).
- مراحل الإنتاج / الأنشطة المنجزة (مجمعة).
- حجم المبيعات.
- عدد الأعوان المستخدمين.

2.1 تركيبة البضائع والخدمات الموردة

- فئات المشتريات (المنتجات والمواد الخام والخدمات).
- تعريف أنواع المنتجات / الخدمات المشترات حسب الفئة.
- بلد التوريد حسب الفئة.
- عدد الموردين المباشرين حسب فئة التوريد والبلد
- حجم الطلب حسب فئة المشتريات في السنة المالية الماضية (النسبة المئوية للحجم الإجمالي).

بناء على ذلك؛ نوع ومدى النشاط التجاري:

- لمحة عامة عن أهم المنتجات أو الخدمات من حيث المبيعات التي تصنعها الشركة و / أو تبيعها أو تعرضها.
- تصور إجمالي لسلسلة أو سلاسل توريد الشركة المرتبطة وعلاقات التبادل التجاري الأساسية

12 BAFA ('2022a) Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren (.Déterminer, pondérer et hiérarchiser les risques), Eschborn 2022 Annexe I p19.

13 انظر على سبيل المثال قائمة البلدان من الشعبة الإحصائية للأمم المتحدة. (https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/

(حسب حجم التوريد أو الطلب).

- لمحة عامة عن النشاط الحالي وعن البلدان المصدرة.

3.1 التركيز أولاً على الموردين ذوي المخاطر العالية المعروفين لدى الشركة.

إذا كانت الشركة فعلا، على دراية مباشرة أو غير مباشرة «بالموردين المعرضين لمخاطر عالية»، على سبيل المثال، استنادا إلى المؤشرات المستمدة من إجراءات الشكاوى أو الفحوصات القائمة على المخاطر أو تحليل سابق للمخاطر، فهي مطالبة بالتركيز على هذه المخاطر أولاً أثناء جمع البيانات. وفي هذا الإطار يتعيّن على الشركات تسجيل المعلومات التالية لإضفاء المزيد من الشفافية على سلسلة التوريد المرتبطة بهؤلاء الموردين المعرضين لمخاطر عالية:

- اسم العائلة.
- الشخص المسؤول (الاسم وعنوان البريد الإلكتروني).
- الشركة الأم، إن وجدت.
- نوع المنتج / نوع الخدمة.
- بالنسبة للموردين المباشرين: حجم الطلبات خلال السنة المالية الماضية.
- مواقع الاستغلال أو الإنتاج.
- عدد العاملين.
- وجود تمثيل للأجراء

كلما زاد عدد الموردين لدى الشركة، زادت المدة والموارد البشرية التي يجب على الشركة تخصيصها لإجراء تحليل المخاطر.

2. دمج إدارة المخاطر في العمليات التجارية.

1.2 ماذا تعني إدارة المخاطر؟

تعتمد إدارة المخاطر على نظام ملائم وفعّال يساعد على الامتثال لالتزامات العناية الواجبة (فصل 3، الفقرة 1، الجملة 2). ويجب **ترسيخ إدارة المخاطر بواسطة** تدابير مناسبة تُتخذ **في مستوى جميع العمليات الأساسية التي تقوم بها الشركة**، من ذلك مثلا في مستوى التصرف في إمدادات الشركة والتصرف في الموارد البشرية.

ويتعين على الشركة أثناء تركيزها لنظام إدارة المخاطر، أن تؤكد وتشدّد **على مصالح** موظفيها، وبقية الموظفين في سلاسل التوريد الخاصة بها وأولئك الذين قد يتأثرون بالأنشطة الاقتصادية للشركة أو أيّ شركة في سلاسل التوريد الخاصة بها (فصل 4 الفقرة 4). وبالتالي، إن الأمر يتعلق بتحديد مدى الضرر الذي قد يلحق بهؤلاء الأشخاص أو البيئة من جراء أنشطة الشركة التجارية و / أو جرّاء العلاقات التجارية التي تربط هذه الأخيرة مع مورديها.

تقاسو فعالية اجراءت النظام بمدى نجاعتها في **تحديد المخاطر** [14] المتعلقة بحقوق الإنسان والبيئة والتقليل منها واستباقها وإيقافها ومنع أو إيقاف أو التقليل من تداعياتها، عندما تتسبب الشركة في ذلك أو تساهم فيه ضمن سلسلة التوريد.

يدعو القانون الألماني الشركات، من خلال التأكيد على مصالح الأشخاص المحميين، إلى **عدم اعتبار** حقوق الإنسان والبيئة **عبئًا** يحد من نجاح الشركة. وهذا يُعدّ في حدّ ذاته تغييرا أساسيّا في المنظور الذي أدخله القانون بشأن إدارة المخاطر داخل الشركة.

وبموجب نفس القانون يتعيّن على إدارة الشركة تعيين شخص **مسؤول عن مراقبة إدارة المخاطر**، كما يتعيّن عليها الاستفسار بانتظام للاطلاع عن سير عمله، **مرة واحدة على الأقل في السنة.**

2.2 يجب على الشركة إشراك فرق عملها القارة في إدارة المخاطر

يجب دمج سياسة الشركة المتعلقة بحماية حقوق الإنسان والبيئة في مختلف عملياتها المنتظمة[15]، ومن المحتمل أن يكون لهذا الدّمج تأثير على سياسة الوقاية من المخاطر. ويمكن أن تكون الفرق المراد تعبئتها من بين:

- أصحاب القرار داخل الشركة (مثل: مجالس الإدارة أو مجالس الإشراف، الإدارة العامة).
- المسؤولون عن قضايا المطابقة (مثل الإدارة القانونية، ومصلحة المطابقة، والموارد البشرية، وإدارة البيئة، وقسم الشؤون الإدارية).
- أولئك الذين يتخذون قرارات بشأن العلاقات التجارية الجديدة (مثل قسم التوريد، قسم المشتريات، قسم المبيعات، مديري صناديق الاستثمار).
- المسؤولون عن التطوير أو الإشراف على المنتجات والعمليات المتعلقة بالمخاطر (مثل: مصممي المنتجات، والمصالح الفنية والإدارية)؛
- المسؤولون عن بيع وتسويق المنتجات والخدمات.

أ مّا من الناحية العملية، فيجب أن تعتمد عملية تعبئة فرق الشركة حول أهداف سياستها بشأن حقوق الإنسان وحماية البيئة، بشكل كبير، على طبيعة أنشطة الشركة وحجمها والطبيعة المحددة للمخاطر التي قد تتعرض لها الشركة في هذا الشأن.

3. المخاطر التي تتعرض لها الشركات الألمانية في تونس

أثناء إعداد تحليل المخاطر، يجب على الشركات تحديد أوجه أنشطتها وعلاقاتها التجارية وسلسلة التوريد التي لها آثار سلبية على حقوق الإنسان والبيئة في تونس.

14 يعني تقليل المخاطر إلى الحد الأدنى أنه من غير الممكن إيقاف الانتهاك في المستقبل المنظور لدى مورد مباشر أو غير مباشر.
15 هناك ثلاث عائلات من العمليات.
- تقوم عمليات الإدارة بنسخ الاستراتيجية والأهداف وتجعل من الممكن إدارة نهج الجودة مع ضمان التحسين المستمر. هذه، على سبيل المثال، عمليات تخطيط العمل أو إدارة التحسين أو تحديد الأهداف ومراقبتها.
- عمليات التنفيذ هي العمليات التي تساهم بشكل مباشر في تحقيق منتج أو خدمة، من اكتشاف حاجة الحريف إلى إرضائه. إنهم يمثلون الأعمال الأساسية للمنظمة. تشمل الأمثلة البحث والتطوير والتصميم والتصنيع والتسليم والصيانة والتدريب وما إلى ذلك.
- تساهم عمليات الدعم في التشغيل السلس للعمليات الأخرى، من خلال تزويدهم بالموارد اللازمة، المادية وغير المادية. تشمل هذه العمليات الصيانة، وتوفير المعدات أو الموارد البشرية، والتحكم في التوثيق والاتصالات، والقياس، وما إلى ذلك.

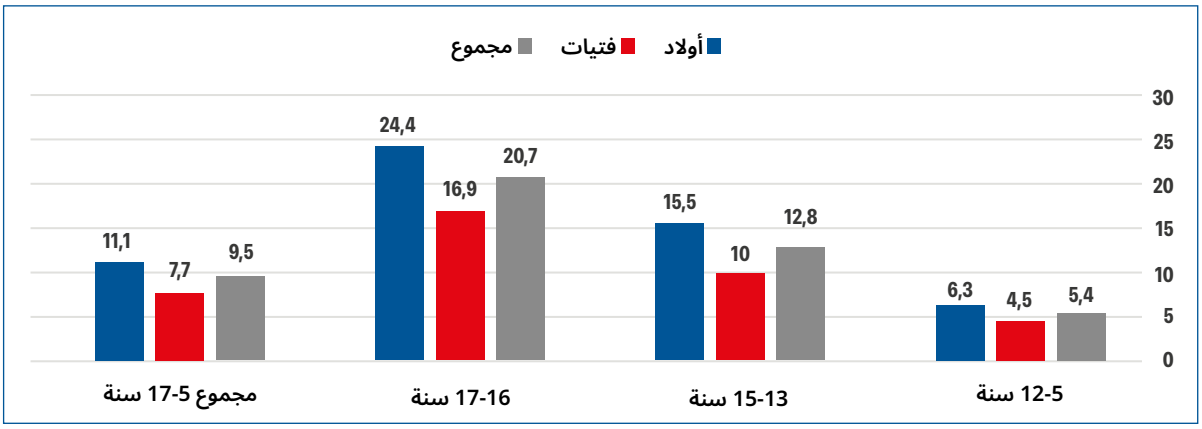
1.3 عمل الأطفال

عندما تشغّل الشركة شخصًا **بدون شهادة ميلاد**، **فهي تخاطر باستخدام** عامل في سنّ الطفولة؛ وقد يكون عمر الشخص دون الحد الأدنى العام لسن العمل، أو قد يكون تجاوز الحد الأدنى للسن ولكن دون 18 عامًا، وبالتالي يُحظر عليه الانخراط في أعمال خطرة.

تُقدم نتائج المسح الوطني التونسي لعمل الأطفال لمحة عامة عن حجم الظاهرة في تونس، وهي ضاهرة مرتبطة بفشل نموذجها التنموي. في عام 2017، قُدر عدد الأطفال النشطين اقتصاديًا، والذين تتراوح أعمارهم بين 5 و17 عامًا، بـ 215.700 طفلا، يمثلون 9.5٪ من إجمالي عدد الأطفال. وفي جميع الفئات العمرية، نجد نسبة الفتيان في العمل أعلى من نسبة الفتيات. وتبلغ الفجوة بين الجنسين 1.8 نقطة مئوية و5.5 نقطة و7.5 نقطة على التوالي للفئات العمرية 5-12 و13-15 و16-17. بالنسبة للفتيان والفتيات، ويزداد انتشار عمالة الأطفال مع تقدم العمر (انظر الشكل أدناه).

الشكل 1:

نسبة الأطفال التونسيين الذين يقومون بأعمال خطرة حسب الفئة العمرية 2017



Source : INS Enquête Nationale du Travail des Enfants en Tunisie, 2017, p23

يتوزع حوالي 79٪ من عمالة الأطفال على ثلاثة قطاعات: **الفلاحة والتجارة والتصنيع** (انظر الجدول أدناه). وتظهر الكثافة العالية لعمالة الأطفال في القطاع الزراعي أن هناك حاجة ملحة إلى مقاربة شاملة لسلسلة التوريد، والتي تتمثل في ضرورة توسيع نطاق تحليل المخاطر المهنية لتتعدى موردي الشركة المباشرين، إلى **عمق سلسلة التوريد**.

الجدول 2:
توزيع الأطفال من الفئة العمرية المتراوحة بين 5-17 سنة الناشطين اقتصاديًا حسب قطاع النشاط والجنس (٪)

	الأولاد	الفتيات	المجموع
الفلاحة والغابات وصيد الأسماك	**% 46,7**	**% 3 ,52**	**% 48,8**
الصناعات الاستخراجية	% 0,3	% 0,0	% 0,2
الصناعات التحويلية	**% 8,1**	**% 15,0**	**% 10,9**
بناء	% 7,3	% 0,5	% 4,7
التجارة والخدمات	**% 23,2**	**% 15,9**	**% 20,2**
النقل والتخزين	% 0,0	% 0,6	% 0,2
الإقامة والمطاعم	% 2,7	% 0,5	% 1,9
الأنشطة المنزلية	% 4,4	% 9,4	% 6,4
أنشطة أخرى	% 7,3	% 7, 5	% 6,7
المجموع	100,0	100,0	100,0

Source : INS Enquête Nationale du Travail des Enfants en Tunisie, 2017, p34

2.3 العمل الجبري والاتجار بالبشر

عادة ما يتعرض المهاجرون من جنوب الصحراء الكبرى الذين يعملون في بعض الأعمال **كالفلاحة أو البناء أو الخدمات،** لخطر العمل الجبري والاتجار بالبشر. ويعتبر قطاع الخدمات المورد الرئيسي لعمل المهاجرين الوافدين من جنوب الصحراء (60٪) يليه قطاع البناء (20.5٪) والصناعة (10.5٪) والقطاع الزراعي (10. ٪5).

إن مخاطر العمل الجبري والاتجار بالبشر عالية في هذه القطاعات. فالمهاجرون من جنوب الصحراء الإفريقية غالبا ما يجدون أنفسهم ضحية العمل القسري المقيت، وكثيرا ما يتم احتجازهم في منزل صاحب العمل تحت التهديد أو العنف. وكثيرا ما يخضعون لعبودية الديون عبر حلقة مفرغة من المديونية. وكثيراً ما تقع النساء منهم ضحايا للمتاجرين بالبشر الذين يبيعونهن لشبكات الدعارة القسرية أو المصانع المستغلة للعمال.

الجدول 3:
توزيع المهاجرين في تونس حسب قطاع النشاط ومنطقة الجنسية

	المغرب العربي	الدول الافريقية	بلدان أخرى	مجموع
الزراعة والغابات وصيد الأسماك	8,0	**10,5**	0,2	7,0
بناء	11,9	**20,5**	5,6	14,0
صناعة	29,0	**9,0**	19,4	17,6
خدمات	50,9	**60,0**	74,3	61,1
منها				
تجارة	21,3	13,6	17,2	16,8
الخدمات المحلية	6,8	21,2	0,7	11,6
خدمات أخرى	22,8	25,2	56,4	32,7
غير معلن	**0,2**	**0,1**	**0,5**	**0,3**
مجموع	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : INS, Enquête Nationale sur la migration internationale 2020/2021, p 67

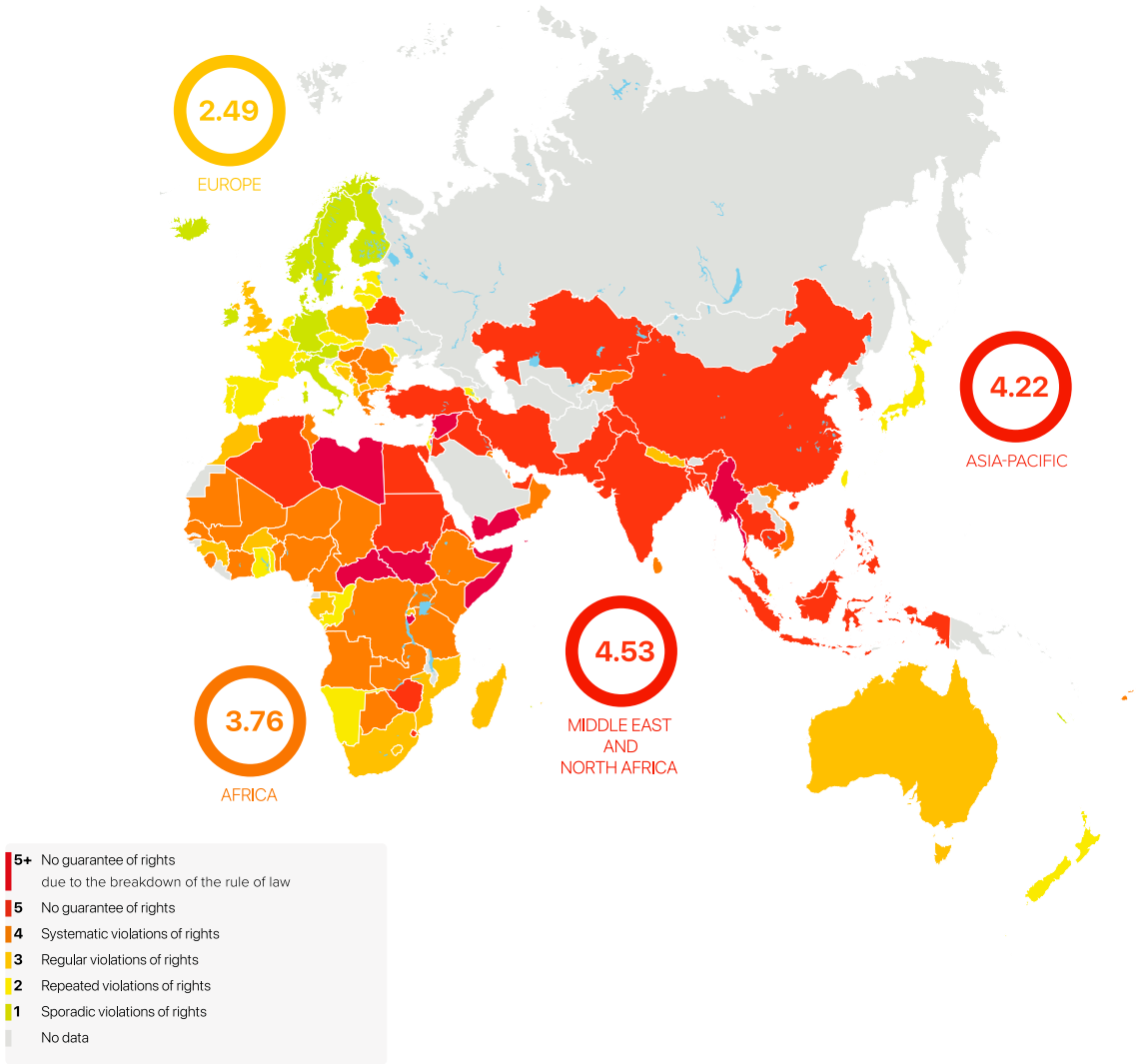
الشكل 2:
صورة مهاجر من جنوب الصحراء الكبرى يعمل في مخبز في تونس

Source. Business News 05/05/2023. https://www.businessnews.com.tn/la-photo-dun-migrant-subsaharien-dans-une-boulangerie-intrigue-la-toile,544,128928,3

3.3 انتهاك الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية

تعاني تونس كما هو الحال في العديد من البلدان، **من انتهاكات عديدة ومتكررة للقانون ولحرّية ممارسة** العمال لحقوقهم على النحو المحدد في معايير العمل الدولية. ففي عام 2022، يشير مؤشر الحقوق العالمية للاتحاد الدولي للنقابات إلى البلدان التي يرتفع فيها خطر انتهاك حقوق العمال الأساسية. وتقوم المنهجية الأساسية على معايير الحقوق الأساسية في العمل، ولا سيما الحقّ في حرية تكوين الجمعيات، والحقّ في المفاوضة الجماعية، والحقّ في الإضراب ([16]). وقد حصلت تونس على عدد 5 وهو ما يصنفها ضمن البلدان التي لا يوجد فيها أيّ ضمان للحقوق (انظر الشكل الموالي باللون البرتقالي)

الشكل 3:
ترتيب الدول حسب مؤشر الحقوق العالمي 2022



Source : 2022 ITUC GLOBAL RIGHTS INDEX p13

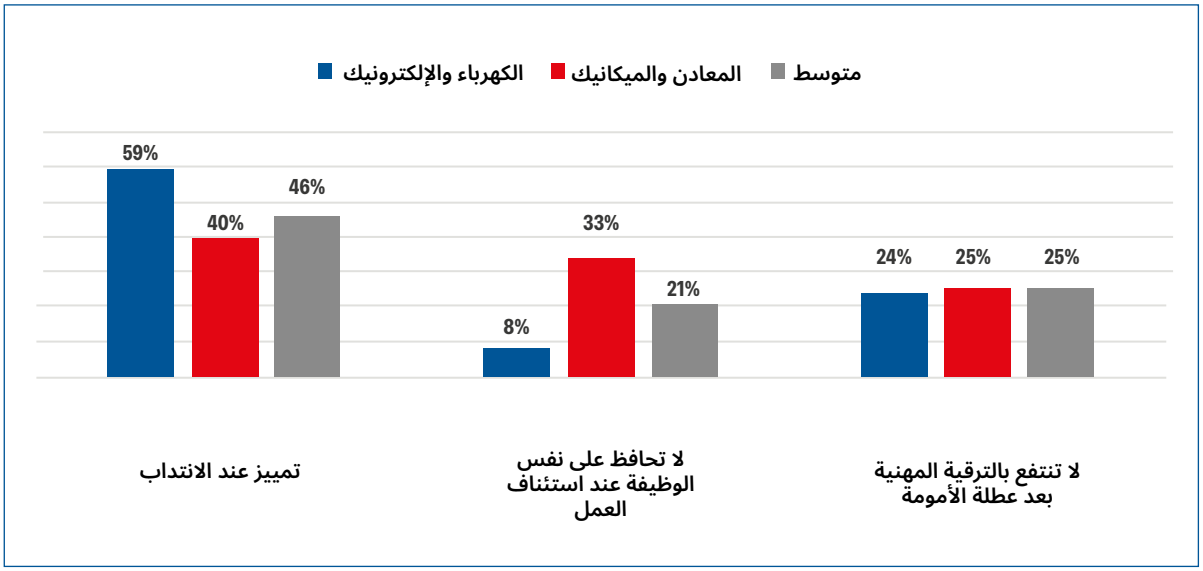
16 . ITUC-CSI .Indice des droits mondiaux. Méthodologie. https://www.globalrightsindex.org/en/2022/methodology.

4.3 التمييز ضد النساء الحوامل والمرضعات

يظهر التمييز ضد النساء الحوامل والمرضعات بشكل خاص وجليّ في **القطاع الخاص**، ولا سيما في القطاع الصناعي. هذا هو الحال على سبيل المثال في قطاع الميكانيك والإلكترونيات حيث يمارس هذا التمييز عند الانتداب من قبل 46٪ من الشركات، وفقًا لشهادة نقاباتها. وتستمر ممارسة التمييز عند العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة، ولكنها تصبح أقل تواترا نسبيا. وفعلا فإن المرأة، لا تحتفظ بنفس الوظيفة أو لا تحصل على وظيفة معادلة في 21٪ من الشركات ولا تستفيد من الترقية المهنية في ربع الشركات (انظر الشكل أدناه).

الشكل 4:

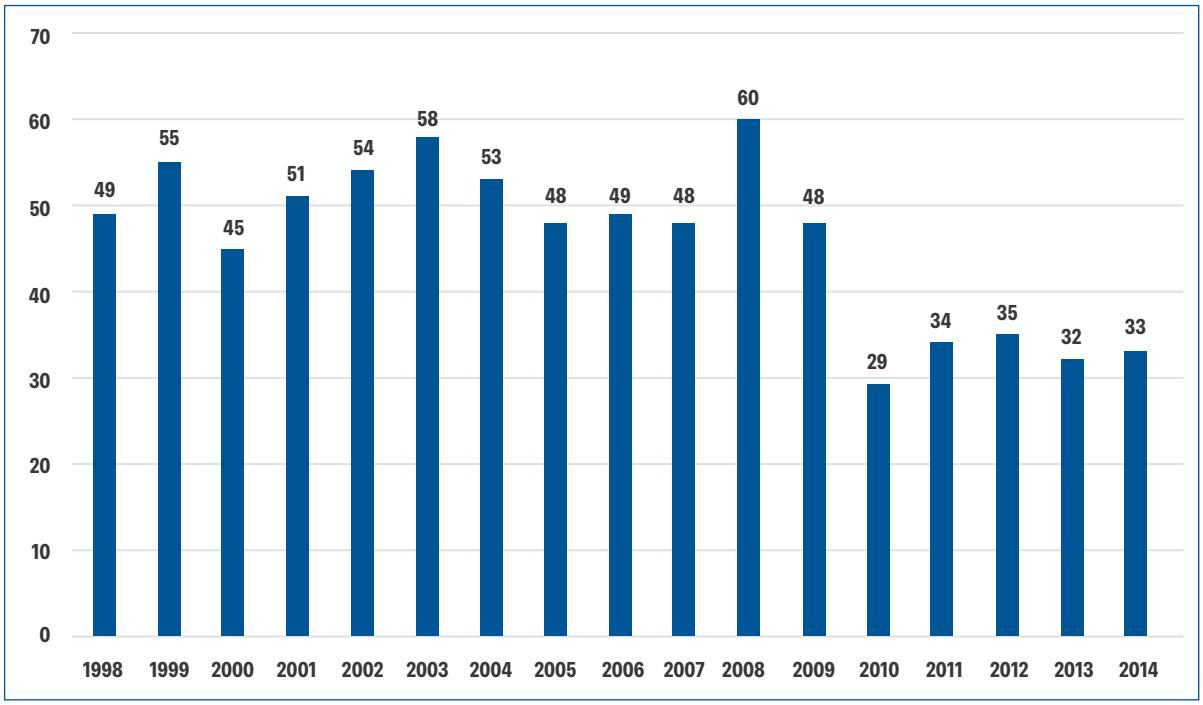
نسبة النقابات التي تصرح بوجود تمييز ضد المرأة في شركاتها



Source : Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Enquête auprès des syndicats de base du secteur IMMEE, 20

5.3 الحرمان من الأجر اللائق

الشكل 5:
تطور الإضرابات المرتبطة بالأجر وملحقاته في تونس 1998 - 2014 (٪ من الإجمالي السنوي)



Sources : 1998–2009 : Traitement des rapports de l'inspection du travail par les auteurs ; 2010–2014 : Ministère des affaires sociales Annuaire statistiques sociales (2014)

الحرمان من الأجر اللائق هو ممارسة شائعة في القطاع الخاص. وفعلا، فإنّ نموذج تنافسية الشركات التونسية يعتمد على تدني الأجور، وهو السبب في ارتفاع نسبة الإضرابات. ويوضح الشكل أدناه تطورًا لهذه الظاهرة في الفترة المتراوحة بين 1998 و2014. قبل الثورة (2011)، حيث أنّ حوالي النصف من اجماليْ الإضرابات السنوية بسبب الأجور المنخفضة [17]. وتُظهر البيانات الإحصائية من وزارة الشؤون الاجتماعية، والتي تغطي فترة ما بعد الثورة، تراجعا في نسبة هذا النوع من الإضرابات المتعلقة بتدني الأجور. وقد أدت الحرب ضدّ هشاشة العمل وعدم استقرار بعض الشركات، بسبب الثورة، إلى تغيير في هيكلة أسباب الإضرابات وإنخفاض عددها. إلا أن الحركات الاجتماعية الجهوية بقيت تطالب **بالتنمية الجهوية** في جميع مناطق البلاد مستفيدة **من دعم الاتحادات الجهوية للاتحاد العام التونسي للشغل** والتي حلت محلّ الإضرابات في مدار الشركة.

6.3 حوادث الشغل

ينشر الصندوق الوطني للتأمين على المرض (CNAM) إحصائيات عن حوادث الشغل والأمراض المهنية التي تسمح بمقارنة مستوى الخطر في كل قطاع بواسطة مؤشر تواتر هذه الظاهرة الذي يتوافق مع عدد الحوادث لكل 1000 أجيرا خاضع لـ نظام **الصحّة** والسلامة المهنية. في عام 2021، تم تسجيل 94٪ من مجموع حوادث الشغل في مكان العمل والباقي في الطريق إلى العمل [18]. ويوضح

17 حصلنا على هذه النتائج بعد فحص معمق لتقارير تفقدية الشغل، وتم إرسال نسخة منها إلى الاتحاد العام التونسي للشغل.
18 CNAM (2021) Statistiques Générales des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles 2021

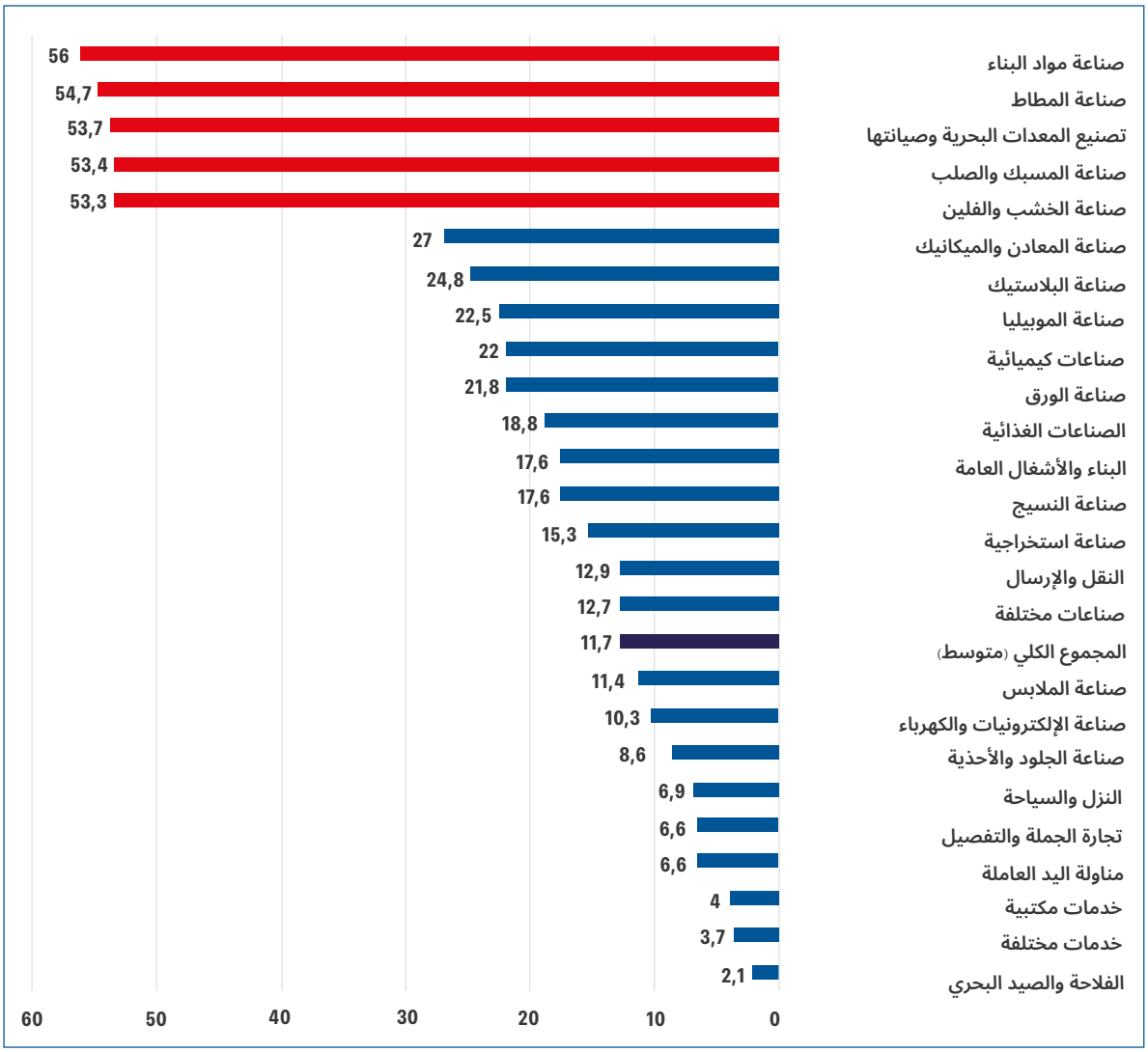
مؤشر تواتر حوادث الشغل حسب قطاع النشاط وجود **خمسة قطاعات تمثل مخاطر عالية** في مجال حوادث الشغل حيث يتراوح مؤشر هذه القطاعات ما بين 53.3 و 56 حادثا لكل 1000 أجير، وهو مستوى أعلى بكثير من المؤشر المتوسط (11 حادثًا لكل 1000 أجير) ,الأمر يتعلق بالقطاعات التالية:

- صناعة مواد البناء.
- صناعة المطاط
- تصنيع المعدات البحرية وصيانتها؛
- صناعة المسابك والصلب
- صناعة الأخشاب والفلين.

الشكل 6:

مؤشر تكرار حوادث الشغل بحسب قطاع النشاط 2021.

(متوسط عدد حوادث العمل لكل توقف لـ 1000 عامل خاضعين لنظام حوادث الشغل والأمراض المهنية)



Source : CNAM Statistiques Générales des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles 2021, p 13

7.3 التعرض لمخاطر المواد الكيميائية و الاعتلالات العظمية والعضلية

تكشف الدراسة الخاصة برسم خارطة المخاطر المهنية في تونس أن القطاعات التي يكون فيها الأجراء أكثر تعرضًا للمواد الكيميائية هي:

- **قطاع الصحة البشرية والعمل الاجتماعي (54٪ من القوى العاملة).**
- **الصناعة الاستخراجية (50.6٪ من القوى العاملة) و**
- **الصناعة التحويلية (39.8٪ من القوى العاملة)** [19].

كما تشير الدراسة نفسها إلى أن المهن التي تعرّض أجراؤها للمخاطر أكثر من غيرها هي:

- المهن المختصة في الصناعات المعملية والصناعات التقليدية والحرف 52.7٪
- المهن الوسيطة 44.5٪
- مشغلو الآلات وعمال التجميع (41.6٪) و
- المهن البسيطة (39.5٪).

وتتعلق حوالي 80٪ من الأمراض المهنية باضطرابات الجهاز العضلي الهيكلي. فالعديد من وضعيات الجسم تتطلب سعة عالية للمفاصل والتي تسبب بعد فترة زمنية معينة تغيرات عميقة في العضلات أو الأوعية الدموية أو الأعصاب. وينطبق الشيء نفسه على بعض الحركات المهنية التي تتطلب جهدا كبيرا أو حتى بعض الحركات المتكررة بوتيرة عالية. ويعطي الجدول الموالي تواتر الضغوطات المترتبة عن الاعتلالات العضلية والعظمية، التي لاحظها أخصائيو طبّ الشغل ما بين 2016-2017. فقد تعرض الأجراء للضغط في مستوى العمود الفقري بنسبة (49.3٪) وهو الاعتلال الأكثر شيوعا، يليه حسب الأهمية الجلوس لفترات طويلة (41.2٪) والوقوف الثابت (38٪).

الجدول 4:
التقسيم حسب نوع الاعتلال (٪ من إجمالي الأجراء)

قيود	%
الضغط على العمود الفقري	% 49,3
وضعية الجلوس لفترات طويلة	41,2%
وضعية الوقوف دون تحريك	38,0%
تكرار حركة أو سلسلة من الإيماءات بمعدل مرتفع	37,7%
المشي إلى مكان العمل	36,4%
مواضع أخرى للأطراف العلوية	29,9%
الوضعية القسرية لواحد أو أكثر من المفاصل	28,6%
الاعتلال المفصلي للأطراف السفلية	15%

Source. Cartographie des Risques Professionnels en Tunisie (2016-2017) p11

19 Cartographie des Risques Professionnels en Tunisie. Première publication des résultats de l'enquête CaRiPT 20162017-.Programme d'appui à l'accord s'association (P3A) Tunisie-Union Européenne p12

8.3 مخاطر الصحة البيئية

يسجل فريق مركز ييل Yale-للقانون والسياسة البيئية، ويصنف البلدان على أساس أدائها البيئي، باعتماد أحدث سنة تعود إليها البيانات المتاحة، وتحسب كيف تغيرت هذه النتائج على مدار العقد الماضي. وتشير تصنيفات مؤشر الأداء البيئي العالمي (EPI) إلى «البلدان التي تتصدى بشكل أفضل للتحديات البيئية التي تواجه أوطانها [20]. ولقياس الأداء البيئي للبلد يتم مراعاة ثلاث قضايا رئيسية، وهي حيوية النظام البيئي، والصحة البيئية وسياسة المناخ. وتشير النتيجة 100 أن البلد المعني حصل على أقصى ما هو مطلوب في مجال حماية البيئة ضمن ميدان أو أحد فروع ذلك الميدان. وتشير نتيجة 0 أنّ أداء البلد في هذا الميدان أو أحد فروعه هو الأسوأ على الإطلاق.

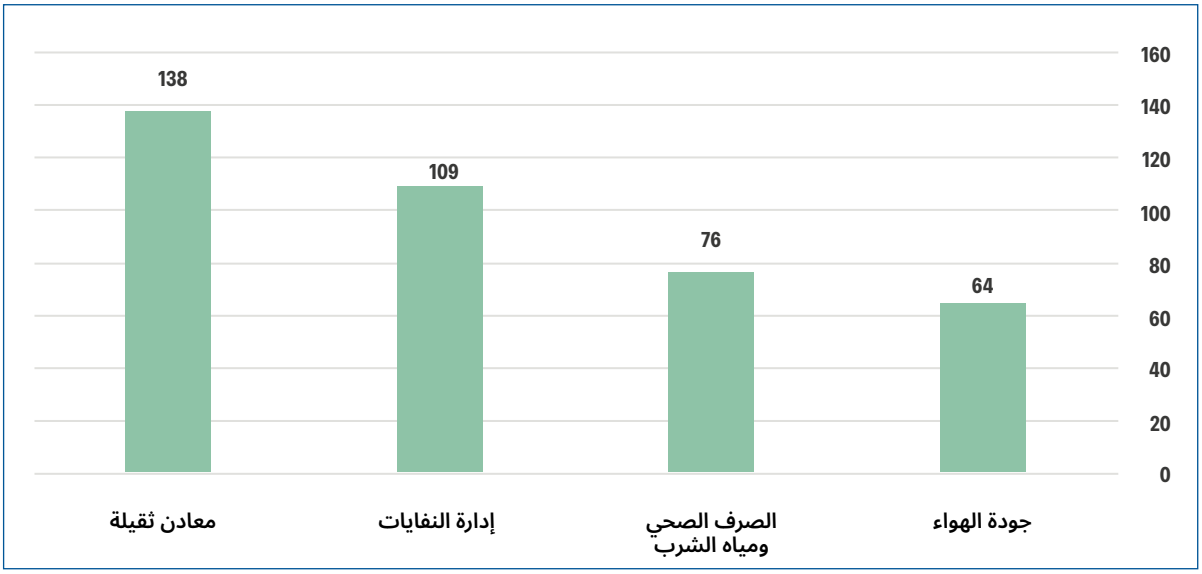
إنّ الهدف من الحرص على حيوية النظام الإيكولوجي هو قيس مدى محافظة البلدان على النُظم الإيكولوجية والخدمات التي تقدمها وتحميها وتعززها. ويشكل هذا الجانب المتعلق بالحيوية الايكولوجية ٪42 من مجموع نقاط برنامج التحصين الموسع. ويغطي ست فئات من المشاكل: التنوع البيولوجي والسكن، وخدمات النظام البيئي، والصيد البحري، والأمطار الحمضية، والزراعة، والموارد المائية.

أمّا الهدف من سياسة الصحة البيئية فهو قيس مدى حماية البلدان لسكانها من مخاطر الصحة البيئية. ويشكل هذا الجانب ٪20 من مجموع نقاط الأداء البيئي IPE ويتكون من أربع فئات من المشاكل: جودة الهواء والصرف الصحي ومياه الشرب والمعادن الثقيلة وإدارة النفايات.

هكذا تتيح مؤشرات الأداء البيئي العالمي IPE تحديد **المشكلات الدقيقة التي تواجه تونس**، وتوضح للشركات الألمانية التحديات التي يجب التغلب عليها حتى لا تساهم في تضخيمها. فيما يتعلق بالصحة البيئية، يتعلق أسوأ تصنيف تونس **بالمعادن الثقيلة وإدارة النفايات**، حيث تحتل المرتبة 138 و109 على التوالي من بين 180 بلدا (انظر الشكل أدناه). ومن حيث حيوية النظم البيئية، تتميز تونس **بفقدان الغطاء الشجري**، حيث احتلت المرتبة 135 في الترتيب العالمي. وقد ساهم التحضر والتصنيع والاستغلال العشوائي وحرائق الغابات في انخفاض درجة ترتيبها بمقدار 1.8 نقطة خلال عشر سنوات (انظر الجدول أدناه).

20 Wolf, MJ, Emerson, JW, Esty, DC, de Sherbinin, A., Wendling, ZA, et al. (2022). Indice de performance environnementale 2022. New Haven, CT : Centre de Yale pour le droit et la politique de l'environnement. Epi.yale.edu.

الشكل 7:
ترتيب تونس حسب مؤشر الأداء البيئي (IPE) من حيث الصحة البيئية 2022
(الترتيب على 180 دولة)



Source Wolf, MJ, Emerson, JW, Esty, DC, de Sherbinin, A., Wendling, ZA, et al. (2022). Indice de performance environnementale 2022.
New Haven, CT : Centre de Yale pour le droit et la politique de l'environnement. Epi.yale.edu. Tableau de bord de la Tunisie https://epi.yale.edu/epi-results/2022/country/tun.

الجدول 5:
لوحة القيادة التونسية بشأن الأداء البيئي 2022

	الرتبة	النتيجة حسب مؤشر الأداء البيئي	التغيير الحاصل على امتداد 10 سنوات
PEV	**96**	**40,70**	
Vitalité des écosystèmes	**154**	**32,70**	**3.10**
Biodiversité	**153**	**26,40**	**6,50**
Biomes terrestres (natl)	144	32.00	14.10
Biomes terrestres (global)	143	37.10	5,60
Aires marines protégées	63	9,90	3,70
Zones protégées Rep. Ind.	156	9.50	8.70
Indice de biodiversité des habitats	97	42.40	N / A
Indice de protection des espèces	150	**17h30**	2.40
Indice de l'habitat des espèces	52	90,90	-4.90
Service d'écosystème	**71**	**29.70**	**-2.60**
Perte de couvert arboré	**135**	**18h30**	**-13.80**
Perte de prairie	1	100,00	62,20
Perte de zones humides	1	100,00	N / A
Pêche	54	22.10	-1.30

État des stocks de poissons	58	28.70	-2.90
Indice trophique marin	24	24,90	N / A
Poisson pêché au chalut	49	10.10	-0.80
Acidification	64	80,60	13.80
Taux de croissance du SO2	1	100,00	36.40
Taux de croissance des NOx	101	61.30	-8.60
Agriculture			
Pesticide	91	**25h30**	N / A
Index de gestion N	141	**24h30**	-6.40
Ressources en eau			
Traitement des eaux usées	45	43.00	N / A
Santé	**75**	**43.20**	**5,70**
Qualité de l'air	**64**	**43h30**	**8h30**
PM2, 5	140	16.90	6.10
Combustibles solides ménagers	38	80,50	15.10
Ozone	119	38,80	-3.30
NOx	137	16h70	-2.90
SO2	151	21.90	-2.10
CO	119	45.10	-1.90
COV	58	45,70	2.10
Assainissement Eau Potable	**76**	**52,60**	**1,70**
Assainissement	72	58,00	3.40
Boire de l'eau	70	49.10	0,70
Métaux lourds	**138**	**35,90**	**6.20**
Plomb	138	35,90	6.20
La gestion des déchets	**109**	**26.20**	**0,90**
Déchets solides	102	33.00	N / A
Recyclage	140	10.90	0,60
Plastiques océaniques	92	27,80	3,00
Politique climatique	**55**	**48.30**	**14.90**
Changement climatique	**55**	**48,30**	**14.90**
Taux de croissance du CO2	46	51,80	21h60
Taux de croissance du CH4	12	74.10	41,80
Taux de croissance des gaz fluorés	N / A	N / A	N / A
Taux de croissance du N2O	75	67,50	8,90
Taux de croissance du carbone noir	149	44,60	17h70
Projet. Émissions de GES	73	41.20	9.10
CO2 de la couverture terrestre	152	N / A	-34.80
Tendance de l'intensité des GES	64	57.20	4,50
GES par habitant	67	61.10	3.20

Source Wolf, MJ, Emerson, JW, Esty, DC, de Sherbinin, A., Wendling, ZA, et al. (2022). Indice de performance environnementale 2022. New Haven, CT : Centre de Yale pour le droit et la politique de l'environnement. Epi.yale.edu. Tableau de bord de la Tunisie https://epi.yale.edu/epi-results/2022/country/tun.

9.3 ما هي مصادر المعلومات حول المخاطر في تونس؟

عادة ماتكون معظم المخاطر المرتبطة بقطاع أو منتج أو بلد معين، معروفة بشكل عام أو يسهل التعرف عليها بناءً على المعلومات المتوفرة. على سبيل المثال، فإنّ الآثار الضارة لمنتج معين أو لعملية تقنية معينة على الصحة والبيئة عادة ما تكون معروفة داخل القطاع المعنيّ، من قبل الشركات الكبيرة. وهذا هو الحال بالنسبة للشركات الحاصلة على شهادة ISO 45001 [21].

ويمكن أن تحتوي التقارير التي تنشرها المنظمات الدولية، ومنظمات المجتمع المدني، والوكالات الحكومية، والنقابات واتحادات أرباب العمل والجمعيات المهنية، على معلومات قيمة على امتداد مسار العناية الواجبة. ومن شأن منشورات المعهد الوطني للإحصاء أن تساعد أيضًا في فهم الوضع المحلي والإقليمي والوطني، فضلاً عن الوضع الاجتماعي والسياسي الوطني [22].

أخيرًا، من الواجب أن تؤخذ نتائج معالجة المعلومات التي تم جمعها بواسطة **نظام الإبلاغ عن المخالفات** بعين الاعتبار (الفصل 5 الفقرة 4 الجملة 2). ونتناول لاحقا سير هذا الجهاز الاستراتيجي للحصول على معلومات مفيدة حول المخاطر الموجودة في سلسلة التوريد الخاصة بالشركة.

الجدول 6:
مصادر المعلومات ذات الصلة بالمخاطر في تونس

المواضيع	
عجز الحوار الاجتماعي في تونس	Adouani Sami, Amami Mongi et Ben Sedrine Saïd (2018). La voie de l'avenir pour promouvoir le dialogue social in HENRIK MEYER ET MARCEL RAUER (Ed) Entre continuité et nouveau départ. Les relations tuniso-allemandes au fil du temps. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Octobre 2018, pp 88-100
ظروف عمل المرأة وظروفها المعيشية في المناطق الريفية	Association tunisienne des femmes démocrate Enquête sur les conditions de travail des femmes en milieu rural. 2014 https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/7844_4.104.enqu%C3%AAtesurlesconditionsdetravaildesfemmesenmilieurural-tunisie.pdf.
العجز في العمل اللائق	Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi Bâtir avec les travailleurs une industrie automobile plus compétitive, durable et axée sur le travail décent. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Juin 2022
العجز في العمل اللائق	Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi, Avenir des industries de textile, habillement, cuir et chaussure. Pour une politique industrielle durable axée sur le travail décent. Vision syndicale. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Octobre 2021

21 BS OHSAS 18001 a été remplacé par ISO 45001, la nouvelle norme internationale pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail.
22 INS Publications http://www.ins.tn/publication.

Ben Sedrine Saïd Défis à relever pour un accueil décent de la migration subsaharienne en Tunisie. PROMIG-FES 2007-2020 La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2017.	ظروف عمل المهاجرين الوافدين من جنوب الصحراء
Cartographie des Risques Professionnels en Tunisie. Première publication des résultats de l'enquête CaRiPT 2016-2017.Programme d'appui à l'accord s'association (P3A) Tunisie-Union Européenne	المخاطر المتعلقة بالأمراض المهنية
CNAM (2021) Statistiques Générales des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles 2021	حوادث الشغل والأمراض المهنية
Concialdi Pierre Un budget de la dignité pour la Tunisie La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021	أجر عادل
FIDH Droits humains garantis : de la constitution à la législation La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021	حقوق الإنسان في تونس
FTDES à propos des droits économiques, sociaux et culturels Sept ans après la révolution. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021	حقوق الإنسان
FTDES Prolifération des déchets en Tunisie : Difficultés, enjeux et solutions pour un véritable éveil écologique. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, 2022	مشكلة النفايات في تونس
INS Enquête Nationale du Travail des Enfants en Tunisie, 2017	عمل الأطفال
INS, Enquête Nationale sur la migration internationale 2020/2021	الهجرة
LARBI Ezzedine et El AMRI Tahar Etude de l'évolution des salaires réels en Tunisie avant et après la révolution 2005-2015 La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tunesien/14391.pdf.	القدرة الشرائية
Mahfoudh-Draoui Dorra Les femmes tunisiennes dans le travail et le mouvement syndical La Marsa Friedrich Ebert Stiftung Décembre 2018	عمل المرأة
Terre d'Asile Tunisie 2020 L'accès au travail des migrants en Tunisie. 2020. https://www.terre-asile-tunisie.org/images/Lac-c%C3%A8s_au_travail_des_migrants_en_Tunisie_-_Terre_dAsile_Tunisie.pdf	العمل الجبري والإتجار بالبشر / التوظيف العادل
Wolf, MJ, Emerson, JW, Esty, DC, de Sherbinin, A., Wendling, ZA, et al. (2022). Indice de performance environnementale 2022. New Haven, CT : Centre de Yale pour le droit et la politique de l'environnement. Epi.yale.edu. Tableau de bord de la Tunisie https://epi.yale.edu/epi-results/2022/country/tun.	الضرر البيئي

4. تحليل المخاطر

1.4 ما هي الغاية من تحليل المخاطر؟

الغاية من تحليل المخاطر هو تمكين الشركة من اكتساب المعرفة حول المخاطر التي تتهدّد حقوق الإنسان والمخاطر البيئية سواء في مجال نشاطها أوفي مستوى سلسلة التوريد لمعالجتها بشكل أفضل. يجب أن تحدد عملية التحليل **جملة المخاطر وأن توازنها ثمّ ترتبها حسب الأولوية**، لأن الشركة لا تستطيع معالجة جميع المخاطر في نفس الوقت. إن الشيء المهم **هو إثبات إرادة الشركة على بذل كل ما في وسعها من جهد** للامتثال لالتزامات الرعاية الواجبة.

2.4 يميز القانون بين نوعين من تحليل المخاطر: التحليل المنتظم والتحليل المرتبط بالأحداث

تستند التدابير الوقائية المناسبة إلى نتائج نوعين من التحاليل التي يشترطها القانون الألماني: **التحليل المنتظم للمخاطر** وتحليل إضافي للمخاطر **مرتبط بالأحداث**. أمّا التحليل المنتظم فيجب أن تقوم به الشركة **مرة واحدة في السنة** وفي هذه الحالة، يتعين مراعاة جميع المخاطر في مجال عمل الشركة نفسها ولدى مورديها المباشرين (فصل 5 الفقرة 1 الجملة 1). وهناك نوعان من المخاطر يفترضان نوعين من التحليل:

أ) معرفة معلَلَة بشأن انتهاك حقوق الإنسان أو البيئة من جانب واحد أو أكثر من الموردين غير المباشرين (فصل 9، الفقرة 3). وتعني المعرفة المعلَلَة أن لدى الشركة مؤشرات حقيقية على احتمال حصول انتهاك لاحد الالتزامات المتعلقة بحقوق الإنسان أو بالبيئية من قبل الموردين غير المباشرين. ويمكن أن يحصل ذلك، على سبيل المثال، بواسطة اشعار موجه إلى آلية الشكاوى أو معلومات صادرة عن وسائل الإعلام أو تقرير صادر عن منظمة من منظمات المجتمع المدني، وقد يكون كذلك خلال مناقشة حالات أو قضايا في إطار مبادرات موجودة ضمن الأنشطة الصناعية

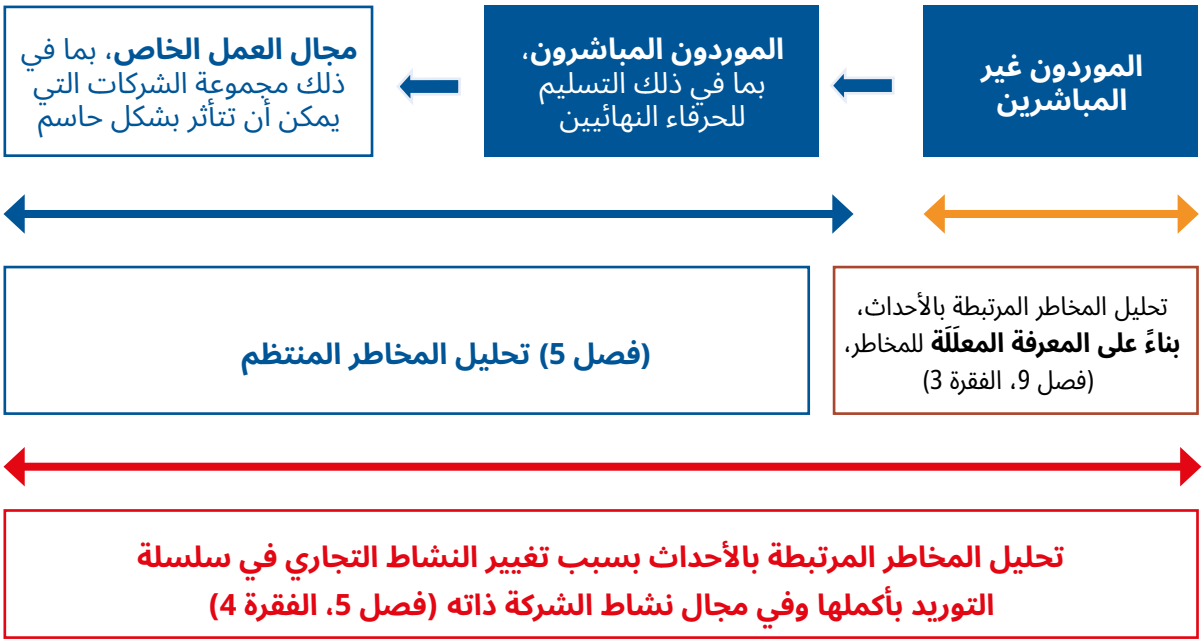
ب) تغيير في الأنشطة التجارية في كامل سلسلة التوريد وفي مجال نشاط الشركة نفسه. يمكن أن ينطلق التحليل في حالة إجراء تعديل على أنشطة الشركة التجارية ويكون موضوعه المخاطر التي تتوقعها الشركة في كامل سلسلة التوريد وفي مجال نشاطها نفسه (انظر الشكل أدناه). قد يحصل ذلك بسبب قرارات داخلية، على سبيل المثال، قرارات تتعلق باستثمارات هامة أو يتطور بلد مورد جديد، أو بأحداث خارجية، مثل اندلاع نزاعات مسلحة أو كارثة طبيعية في بلد التوريد.

يأخذ تحليل المخاطر في الاعتبار الفرق بين المورد المباشر والمورد غير المباشر، حيث يميز القانون بينهما. وفي الواقع، فإن الشركة ترتبط **بعلاقة تعاقدية** مع موردها **المباشر بينما لا ترتبط بعلاقة تعاقدية** مع موردها **غير المباشر**. فبعض الموردين غير المباشرين **هم شركات غير رسمية صغيرة وصغيرة جدًا** تعمل في أسفل سلّم **سلاسل التوريد**، حيث غالبًا ما يكون خطر عمل الأطفال ومخاطر حقوق الإنسان الأخرى حاضرة أكثر.

يلخص الشكل الموالي نطاق وتفاعل تحليل المخاطر الذي يجب القيام به بانتظام كل عام وعلى أساس كل حالة على حدة (تحليل مخاطر مرتبطة بحدث) من أجل تحقيق إدارة مخاطر ناجعة وفعالة **في جميع مستويات سلسلة التوريد**.

ويجب أن توفر الشركة لصانعي القرار المعنيين **الإعلام الكافي بنتائج تحليل المخاطر داخليًا**، مثل مجلس الإدارة أو قسم المشتريات (فصل 5، الفقرة 4 الجملة 1). ومن الواضح أن **النقابات معنية أيضًا** ويجب أن تطالب بالاطّلاع على هذه النتائج.

الشكل 8:
نطاق التحليل المنتظم للمخاطر وتحليل مخاطر الأحداث



-Source : BAFA ('2022a) p7.

3.4 تقييم درجة مشاركة الشركة في المخاطر التي وقع تحديدها بهدف الوقاية الفعالة منها

عندما لا يكون من الممكن معالجة جميع المخاطر المحددة في نفس الوقت، يُحبذ أن تتخذ الشركة التدابير اللازمة لمعالجتها **حسب الأولوية**، وفقًا **لخطورة واحتمالية** وقوع هذه المخاطر. ويشير القانون إلى معايير الموازنة بين المخاطر وتحديد أولوياتها **بطريقة مناسبة** تفي بالتزامات العناية الواجبة المتعلقة باحترام حقوق الإنسان والبيئة (فصل 3، الفقرة 2).

عند وضع التدابير الوقائية، يُطلب من الشركات الاكتفاء بمعالجة المخاطر المسلطة على حقوق الإنسان والبيئية التي **تسببت فيها** داخل سلسلة التوريد أو تلك التي **ساهمت فيها**.

ومن بين العوامل الرئيسية لتحديد أولويات المخاطر أيضًا، **قدرة الشركة على التأثير** في مستوى علاقاتها التجارية. وتتمثل مؤشرات التأثير الحاسم فيما يلي:

- امتلاك حصة قوّية وأغلبية في الشركة التابعة؛
- نظام المطابقة في مستوى المجمع [23]؛
- التأثير على اجتماع المساهمين.

23 بشكل عام، يتمثل الامتثال في قيام الشركات بنشر إجراءات وقائية تسمح لها بتجنب تعريض نفسها للمخاطر المتعلقة بانتهاكات المعايير التنظيمية.

- مجال نشاط الشركة التابعة الذي يتوافق مع مجال نشاط الشركة الأم، على سبيل المثال لأن الشركة الفرعية تصنع وتستخدم نفس المنتجات أو تقدم نفس الخدمات التي تقدمها الشركة الأم؛
- تداخل الموظفين على مستوى التصرف التجاري

تُقاس خطورة الخطر وفقًا **لحجمه** (عدد الأفراد المتضررين أو المحتمل تضررهم) **وطبيعته غير القابلة للعلاج**. ويشير مفهوم الطبيعة غير القابلة للإصلاح إلى كلّ ما يحدّ من إمكانية إعادة الأشخاص المتضررين إلى ا لوضع الذي كانوا عليه قبل حصول الضرر.

إذا امتثلت الشركة **لجميع المعايير** المذكورة أعلاه قبل أن تتخذ تدابيرها الفردية في مجال إدارة المخاطر، **فهذا يعني أنها تصرفت بطريقة مناسبة ومسؤولة**، أي أنها فعلت كل ما هو ضروري وقامت بكل ما في وسعها، حتى وإن تبيّن لاحقًا حصول انتهاكات لحقوق الإنسان. ذلك أنّ التزامات العناية الواجبة تقرّ **بواجب بذل الجهد** وليس **بواجب النجاح**.

وفي الواقع، وبناءً على كل هذه المعايير المذكورة، فإن الديوان الفدرالي للشؤون لاقتصادية ومراقبة الصادرات BAFA، المسؤول عن مراقبة تطبيق القانون، يتولّى تقييم ما إذا كان الجهد المقدم مناسبًا أم لا لالتزامات واجب اليقظة ويقدم هذا الديوان BAFA في الجدول أدناه معايير مساعدة نوعية وكمّية لكلّ معيار من معايير المطابقة، (انظر الجدول أدناه).

الجدول 7:

نظرة عامة حول معايير المطابقة لواجب اليقظة المنصوص عليها في الفصل 3 الفقرة 2

معايير الملائمة (فصل3 فقرة2)	معايير إضافية أساسية قائمة على تعليل الحكومة، مطبوعة البندستاغ 19/28649. ص 42 وما تبعها.
1 . طبيعة ونطاق قطاع نشاط الشركة	**معايير نوعية** • الطبيعة المعقدة للمنتجات والخدمات • خدمات وعلاقات أعمال متنوعة • توجيه وطني أو دوليّ **معايير كمية** • حجم الشركة (عدد العاملين ووظائفهم، رقم المعاملات، رأس المال القار والتمويل الذاتي) • طاقة الانتاج • مواطن الهشاشة (تواتر مخاطر معينة في البلاد وفي الصناعة وفي الفئة)
2 . قدرة الشركة على التأثير على مرتكب الخطر المباشر أو المخل بأحد الالتزامات	حجم الشركة بالنسبة لمنافسيها (مجال السوق) والمسؤول المباشر. حجم الطلبية (بالنسبة للدخل المباشر للملوث) القرب من المخاطر (أين ومن أين يأتي الخطر: داخل الشركة ذاتها أو لدى المورد المباشر أو غير المباشر)

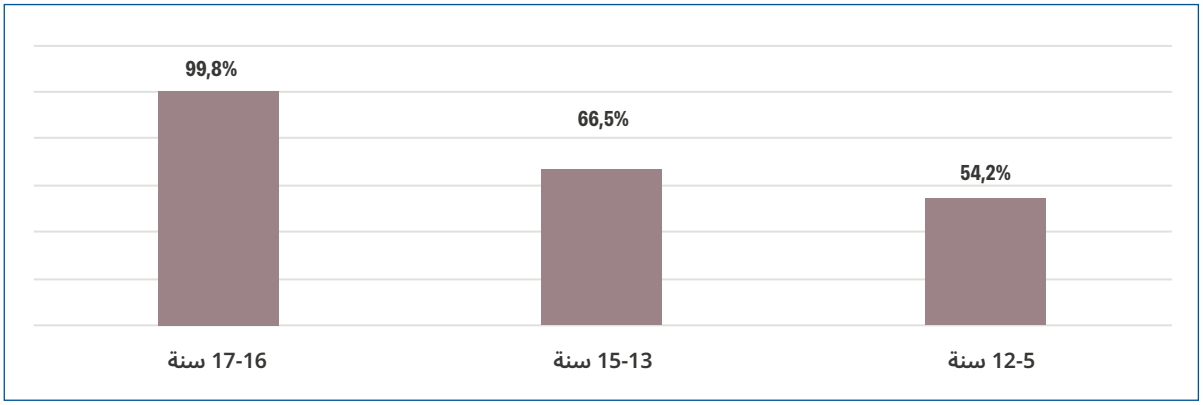
3 . خطورة واحتمالية الاخلال بالواجبات المنتظرة عموما	**الخطورة** ـ درجة (الشدّة / العمق) الاخلال بالواجب ـ عدد الأشخاص المتضررين ـ استحالة إصلاح الأثار السلبية (الا رجعة) **احتمالية وقوع الخطر** ـ إذا ما أو متى يحصل خرق القانون وإذا كانت هناك معلومات بالفعل حول ضعف أداء المورد. (زيادة الاحتمال) أو إجراءات وقائية (انخفاض الاحتمال).
4. طبيعة المساهمة السببية للشركة في الخطر أو الضرر	• سبب الخطر هو الشركة فقط • تساهم الشركة في المخاطرة • المخاطرة هي تصرف يقوم به طرف ثالث في سياق أنشطة الشركة من خلال علاقاتها التجارية (سلسلة التوريد الخاصة بها)

Source : BAFA ('2022) Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren (.Déterminer, pondérer et hiérarchiser les risques), Eschborn 2022 Annexe I p19.

4.4 قياس جسامة الخطر: أمثلة حول عمل الأطفال وحوادث الشغل في تونس

يشكّل عمل الأطفال في حدّ ذاته **خطرا جسيما**، لأن الحق الأساسي للطفل في التعليم قد وقع انتهاكه. ويتمّ التعبير عن الخطورة أيضًا من خلال خصائص العمل المنجز، حيث تقوم نسبة عالية جدًا من الأطفال التونسيين **بأعمال خطرة**، لأن طبيعة هذه الأعمال أو الظروف التي تباشر فيها، من المحتمل أن تضر بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم (انظر الشكل أدناه).

الشكل 9:
نسبة الأطفال التونسيين الذين يقومون بأعمال خطرة حسب الفئة العمرية 2017



Source INS 2017

في عام 2020، تمّ تسجيل 1776 حادث شغل في مكان العمل نتج عنه **إعاقة دائمة** و100 حادث **قاتل**. ويترجم **العجز الجزئي الدائم** بمعدل (يُعرف باسم معدل العجز الدائم) والذي يتدرج من 1 إلى 100٪. يمكن أن يكون هذا التدرج إما جزئيًا (نتحدث حينها عن عجز جزئي دائم I.P.P)، أو كليًا (عندما يصل المعدل إلى 100٪). وتمثل طبيعة العجز في إصابة جسديَّة أو عقليَّة للضحية، ونقصًا في صحّة الإنسان ناتج عن فقدان أو تغيير أعضاء أو وظائف في جسمه.

ففي عام 2020، كان معدل الإعاقة أقل أو يساوي 14٪ بالنسبة لغالبية ضحايا حوادث الشغل (حوالي 57٪ من مجموع الضحايا). ومن الواضح أن الإعاقة الدائمة أكثر خطورة بالنسبة للضحايا الذين تتراوح نسبة إعاقتهم بين 15 و35٪ أو بين 36 و66٪، والتي تمثل مجتمعة ما يقرب من 31٪ من مجموع ضحايا حوادث الشغل.

وأمّا الضحايا الذين تتراوح نسبة إصابتهم بين 67 و100٪ فيمثلون 2٪ فقط من مجموع للضحايا، لكن عجزهم يعدّ من نوع حوادث الشغل الخطيرة. أخيرًا، وبالنسبة لما يقرب من 11٪ من الضحايا، فإنّ معدل الإعاقة الدائمة لديهم لم يحدد بعد. وعادة ما تكون الرهانات المتعلقة بتكلفة جبر الضرر من قبل صندوق التأمين على المرض والشركة، سببا في إطالة **مدة الاختبارات الطبية والإجراءات الإدارية والقانونية** وبالتالي في إطالة مدّة احتساب معدل العجز الجسدي الدائم الذي يُمكّن من تقدير مقدار التعويض.

الجدول 8:

توزيع ضحايا حوادث العمل حسب معدل العجز الدائم 2020

معدل العجز الدائم	عدد الضحايا	%
أقل من ٥٪.	155	8,7
6-14٪	859	48,4
15-35٪	487	27,4
36-66٪	65	3,7
67-100٪	22	1,2
غير معرف	188	10,6
مجموع	**1776**	100,0

Source : CNAM (2021) p 23

من بين حوادث الشغل، ما يوصف بعضها **بالخطيرة جدّا**، لأنها عادة ما تفضي إلى **وفاة الضحية**. وقد اتبع عدد الحوادث القاتلة اتجاهاً تنازلياً، حيث انخفض من 189 إلى 100 بين عامي 2013 و2021. في عام 2021، بلغ عدد الحوادث القاتلة 84 [24]. ويمثّل السقوط من المرتفعات والموت المفاجئ والصدمات الكهربائية والاصطدامات، الأسباب الرئيسية لحوادث الشغل القاتلة (انظر الجدول أدناه).

24 Cf. CNAM (2021) p 18

الجدول 9:
توزيع الحوادث القاتلة حسب السبب 2021

الأسباب	العدد	%
السقوط من علو	**25**	**30%**
الموت المفاجئ	**15**	**18%**
صدمة كهربائية	**11**	**13%**
الاصطدامات	**11**	**13%**
انفجار	9	11%
غرق	5	6%
الاختناق	2	2%
تبادل العنف	1	% 1
أسباب مختلفة	5	6%
مجموع	**84**	**100%**

Source : CNAM (2021) p1

5. المتطلبات القانونية المتعلقة بالتدابير الوقائية

يشير مصطلح **الوقاية من** المخاطر إلى الإجراءات التي تهدف إلى منع حدوث تأثير سلبي أو أذى؛ بينما يشير مصطلح **تخفيف** المخاطر إلى الإجراءات التي من شأنها التقليل من التأثير السلبي بمجرد حدوث الخطر.

1.5 نشر إعلان مبادئ حول سياسة الشركة بشأن استراتيجيتها في مجال حقوق الإنسان

يجب أن تنشر الشركة إعلان مبادئ أو مدونة سلوك حول سياستها بشأن رؤيتها الإستراتيجية في مجال حقوق الإنسان والتي يجب أن تتضمن على الأقل العناصر التالية:

أ) وصف الإجراءات العملية التي ستعتمدها الشركة للإيفاء بواجباتها التالية:

- وضع نظام فعال لإدارة المخاطر يتوافق مع التزامات العناية الواجبة.
- تحليل معمّق للمخاطر المتعلقة بالانتهاكات المخالفة للالتزامات المتعلقة بحقوق الإنسان والبيئة في مجال نشاط الشركة وتلك الصادرة عن مورديها المباشرين وغير المباشرين؛
- الإجراءات الوقائية و
- أحكام القانون المتعلقة بالتدابير التصحيحية وإجراءات الشكاوى والموردين غير المباشرين والالتزام بالتوثيق والإعلام

ب) المخاطر ذات الأولوية من حيث انتهاك حقوق الإنسان والبيئة والتي تم تحديدها على أساس تحليل مخاطر الشركة؛

ج) حرص الشركة وعزمها على ضمان احترام **موظّفيها ومورّديها** لحقوق الإنسان والبيئة على أساس تحليل المخاطر.

2.5 ترسيخ مضامين إعلان مبادئ الشركة في واقع عملها وفي مستوى علاقتها التجارية

- يجب على الشركة **ترسيخ الإجراءات الوقائية** المناسبة **في مجال نشاطها**، وعلى وجه الخصوص:

- وضع استراتيجية حقوق الإنسان حيّز التنفيذ وفق ما هو مذكور في إعلان المبادئ المتعلق بسياستها العامة بشأن المسارات العملية ذات الصلة،
- تطوير وتنفيذ استراتيجيات الشراء المناسبة وممارسات الشراء التي تمنع أو تقلل من المخاطر المحددة،
- تنظيم دورات تدريبية في المهن المعنية
- وضع تدابير الرقابة القائمة على المخاطر حيّز التنفيذ بما يكفل التحقق من الامتثال لمقتضيات استراتيجيتها في مجال حقوق الإنسان والبيئة.

- كما يجب على الشركة أيضًا **ترسيخ التدابير الوقائية** المناسبة **تجاه المورد المباشر**، وعلى وجه الخصوص:

- مراعاة حقوق الإنسان والانتظارات البيئية عند اختيار مورد مباشر،
- التأكيد عند التعاقد مع المورد المباشر، وبصريح النصّ، أنه يمتثل لحقوق الإنسان وللاستحقاقات البيئية التي تطلبها إدارة الشركة وأن يتعامل مع هذه الالتزامات بشكل مناسب على امتداد سلسلة التوريد،
- تنظيم دورات للتدريب والتأهيل لفرض احترام التعهدات التعاقدية للمورد المباشر المدعو للامتثال إلى الاستحقاقات المتعلقة بحقوق الإنسان والبيئة والتي تريدها إدارة الشركة؛
- الاتفاق على آليات الرقابة التعاقدية المناسبة وتنفيذها على أساس تحليل المخاطر للتحقق من الامتثال لاستراتيجية حقوق الإنسان لدى المورد المباشر.

يجب التحقق من **فعالية** التدابير الوقائية **مرة واحدة في السنة** وكلّما يتعيّن على الشركة توقّع حالة مخاطر متغيرة بشكل كبير أو متزايدة في مجال نشاطها أو عند المورد المباشر، على سبيل المثال، بسبب إدخال منتجات أو مشاريع جديدة أو اقتحام قطاع نشاط جديد.

ويجب أن تؤخذ في الاعتبار نتائج معالجة المعلومات التي تم جمعها من خلال إجراءات الشكاوى، للتعامل مع تأثيرها السلبي من خلال اتخاذ التدابير المناسبة. ولا بدّ من تحيين هذه التدابير على الفور إذا لزم الأمر.

6. المتطلبات القانونية للإجراءات التصحيحية

1.6 التعجيل بوقف التأثير السلبي لانتهاكات حقوق الإنسان أو البيئة

إذا أدركت الشركة أن انتهاكًا لحقوق الإنسان أو للالتزام البيئي قد حدث بالفعل أو بات وشيكا في مجال نشاطها أو لدى مورد مباشر، فيجب عليها اتخاذ إجراءات فورية لإصلاح الضرر أو لتجنبه أو لوضع حدّ له أو تطويقه. (فصل7، الفقرة 1، الجملة 1).

وعندما تتورط إحدى الوحدات **في ارتكاب تجاوزات أو تحيّل من أجل التعتيم على علاقة مباشرة مع أحد الموردين للتهرّب من** التزامات العناية الواجبة التي يفرضها القانون على الموردين المباشرين، **يُعتبر المورد غير المباشر** موردًا **مباشرًا**.

في مجال نشاط الشركة المقيمة في ألمانيا، يجب أن يؤدي الإجراء التصحيحي إلى إنهاء الانتهاك. (فصل 7 الفقرة 1 الجملة 3).

وفي مجال نشاط الشركة خارج ألمانيا، يجب أن يؤدي الإجراء التصحيحي إلى إنهاء الانتهاك وفقًا لاستراتيجية حقوق الإنسان المعلنة في إعلان المبادئ المتعلق بسياستها العامة. ويجب أن يتضمن هذا الإعلان العناصر التالية على الأقل:

- وصف الإجراء الذي من خلاله تفي الشركة بالتزاماتها بموجب أحكام القانون؛
- المخاطر ذات الأولوية من حيث حقوق الإنسان والبيئة المحددة من قبل الشركة على أساس تحليل المخاطر؛
- تحديد انتظارات الشركة من حيث احترام حقوق الإنسان والبيئة تجاه أعوانها ومورديها في سلسلة التوريد، وذلك على أساس تحليل المخاطر.

2.6 ما هو السلوك الذي يجب أن تتبعه الشركة حين لا تستطع وضع حد لانتهاك حقوق الإنسان أو البيئة من طرف مورد مباشر؟

إذا لم يتمكن المورد المباشر من إنهاء انتهاك أحد الالتزامات المتعلقة بحقوق الإنسان أو البيئة في المستقبل المنظور، فإنّ الشركة مطالبة، وعلى الفور، **بوضع وتنفيذ خطة** لإنهاء الانتهاك أو التقليل من أثره. ويجب أن تحتوي هذه الخطة على **جدول زمني بتضمن** الإجراءات الملموسة التي يتعين القيام بها.

وعلى وجه الخصوص، يجب مراعاة التدابير التالية عند وضع الخطة وتنفيذها:

- العمل مع الوحدة أو المنشأة المخالفة لوضع وتنفيذ خطة لوقف النشاط المخالف، أو التقليل منه.
- التنسيق مع شركات أخرى في إطار مبادرات أو معايير قطاعية مشتركة من أجل تعزيز إمكانية التأثير على الشخص المسؤول عن الانتهاك،
- **تعليق مؤقت** لعلاقة العمل أثناء مباشرة الجهود للتقليل من المخاطر.

3.6 شروط إنهاء العلاقة التجارية.

يجب إنهاء العلاقة التجارية في الحالات التالية:

- **الانتهاك الجسيم** لوضع قانوني محمي أو لأحد الالتزامات البيئية
- إذا لم يؤد تنفيذ الإجراءات التي تم وضعها في خطة العمل **إلى معالجة الوضع** بعد انقضاء الآجال المحددة في الخطة؛
- عندما تفتقر الشركة للوسائل الكفيلة **بممارسة المزيد من التأثير** على مورديها.

إذا لم تصدّق دولة على إحدى الاتفاقيات المدرجة في ملحق القانون أو لم تقم بتحويلها إلى تشريعها الوطني، فإن هذه الحالة لا تستوجب التزامًا بإنهاء العلاقة التجارية، لأن التصديق على هذه الاتفاقيات هو مسؤولية الدولة المعنية.

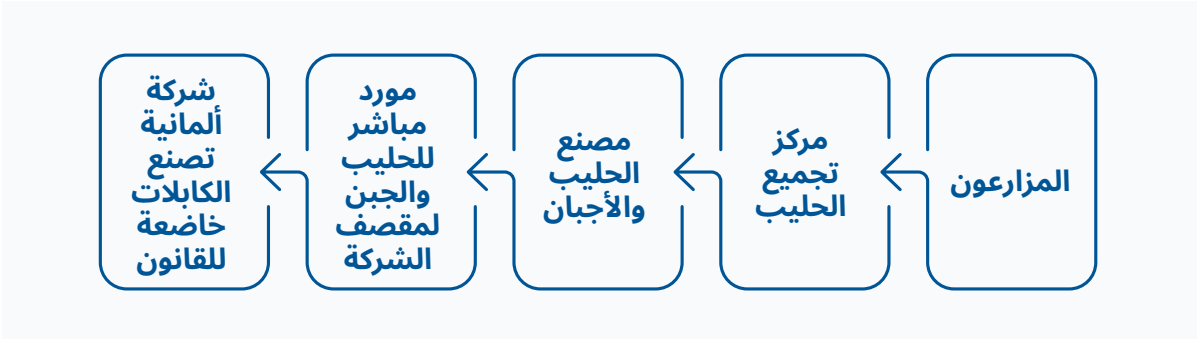
4.6 التحقق من فعالية التدابير التصحيحية ومعالجة المخاطر المبلغ عنها من قبل المبلغين أمرين ملزمين بموجب القانون

عندما تتوقع الشركة حالة خطيرة جراء تعديل كبير أو واسع النطاق في مجال نشاطها أو عند المورد المباشر، يجب التحقق من **فعالية** التدابير التصحيحية **مرة واحدة في السنة وعلى أساس كل حالة على حدة** على سبيل المثال بمناسبة اعتماد منتجات أو مشاريع جديدة أو بعث نشاط جديد.

يجب أن تؤخذ نتائج معالجة المعلومات المتعلقة بإجراءات الشكاوى **في الاعتبار. كما** يجب تحيين التدابير التصحيحية على الفور إذا لزم الأمر.

7. ما هو تأثير القانون الألماني على الشركات التونسية؟

1.7 حالة شركة ألمانية خاضعة للقانون في علاقة تجارية مع موردين تونسيين



تحصل **الشركة الألمانية، الخاضعة للقانون،** على الحليب والجبن من **مورد تونسي تربطها به علاقة تعاقدية**. يتم جمع الحليب من المزارعين التونسيين عن **طريق مركز تجميع** ثم يتمّ تسليمه إلى **مصنع** ليحوله إلى عبوات من الحليب والجبن. يتم تسليم هذا الإنتاج إلى **المورد المباشر** للشركة الألمانية. جميع الجهات الفاعلة في سلسلة التوريد الخاصة بها **هي شركات تونسية**.

2.7 ما هو تأثير القانون على الشركات التونسية؟

ليس للقانون الألماني تأثير مباشر على الشركات التونسية. فهو لا يَطلب منها إصدار إعلان مبادئ بشأن سياساتها حول واجب اليقظة وهي ليست ملزمة مباشرة تجاه السلطة الإدارية الألمانية، الديوان الفدرالي للشؤون الاقتصادية ومراقبة الصادرات(BAFA) ، ولا تتأثر أيّ منها بعقوبات القانون (الغرامات والاستثناءات من الصفقات العمومية)، لأن الشركة الألمانية وحدها المسؤولة عن المخاطر في سلسلة التوريد. **ولكن يجب على الشركة الألمانية، بحكم تأثيرها الاقتصادي، أن تطلب من مورديها التونسيين المباشرين تصحيح المخاطر الناتجة عن أنشطتهم ووضع حدّ لها والكفّ عنها.** وفي حالة عدم التقيد بهذه الشروط فإن المورد التونسي يمكن أن يفقد علاقته التجارية مع حريفه الألماني.

كذلك، و**إذا ما توفر للشركة الألمانية مؤشرات حقيقية على وجود انتهاك** لحقوق الإنسان أو البيئة، أو عن إمكانية وجوده من جانب مورديها **غير المباشرين**، فيجب عليها أيضًا **اتخاذ التدابير اللازمة** هناك لوضع حد لهذا الانتهاك. وبالتالي، فإن القانون الألماني **له تأثير غير مباشر على الشركات التونسية** التي تنتمي إلى سلسلة التوريد التابعة لشركة ألمانية خاضعة للقانون.

ويتوجب على الشركات التونسية وضع **خطة عمل، بدعم من الشركة الألمانية**، كفيلة بترجمة الحلول الموجهة لمعالجة المخاطر المترتبة عن أنشطة الشركات التونسية إلى أرض الواقع. كما يجب أن تكون الإجراءات المتضمنة في هذه الخطة مطابقة لالتزامات واجب اليقظة (فصل 3، الفقرة 2) وأن تكون نتائجها المتوقعة موضوع **بند تعاقدي** من أجل مراقبة وتقييم تنفيذ الخطة.

ويجب أيضًا، أن **يكون نظام الشكاوى**، الذي أنشأته الشركة الألمانية، **متاحًا للأشخاص ومجموعات الأشخاص** الذين تتأثر مصالحهم أو قد تتأثر بأنشطة الشركة الألمانية والشركات التونسية التابعة لسلسلة التوريد الخاصة بها [25].

أخيرًا، لا بدّ من الإشارة أيضًا إلى أنّ القانون الألماني له تأثير غير مباشر على الشركات التونسية **التي تقدم خدمات لأيّ** شركة ألمانية، **مثل تنظيف مبانيها وتأمينها، وإصلاح أسطول سياراتها، ونقل موظفيها، إلخ**...

وفي هذا السياق، يمكن إنهاء العلاقة التجارية للشركة الألمانية مع مورديها التونسيين وفقًا للشروط الموضحة أعلاه (انتهاك خطير جدًا لحقوق الإنسان، التخلف عن معالجة خطة العمل لحالة الانتهاك في الآجال المحددة. استنفاذ الشركة الألمانية لكلّ وسائل التأثير دون الوصول إلى النتائج المنتظرة).

3.7 كيف نتعامل مع خطر جسيم، ومتوقع جدّا في تونس: حالة عمل الأطفال مثالا؟

يُعدّ عمل الأطفال من المخاطر التي تعود في الأصل إلى أسباب هيكلية، لأنه مرتبط بالسياسات العامة المتسببة في فقر الوالدين وفي الاستبعاد الجماعي لأطفالهم من المدارس. في هذه الحالة، يجب أن تمتنع الشركة الألمانية **عن تجنيد** الأطفال وعن أيّ **علاقة تجارية** يعمد فيها **أحد مورديها** إلى تشغيل الأطفال.

بل يمكن أن **تساهم الشركة الألمانية في دعم جهود الدولة** من أجل النهوض بالتعليم والتدريب المهني للأطفال **كجزء من مسؤوليتها الاجتماعية**. كأن تساهم، على سبيل المثال، في بناء المدارس، وتزويد الطلاب بالمستلزمات المدرسية، وتوفير التدريب المهني الجيد للمتدربين ...

25 نقدم أدناه المتطلبات القانونية المتعلقة بإنشاء إجراء لتقديم الشكاوى.

الشكل 11:
عمل الأطفال في خدمة إصلاح السيارات

الشكل 10:
عمل الأطفال في الزراعة

3

إجراءات الشكاوى أو اليقظة الدائمة ضدّ المخاطر المنصوص عليها في القانون

III. إجراءات الشكاوى أو اليقظة الدائمة ضدّ المخاطر المنصوص عليها في القانون.

1. إنشاء آلية شكاوى شفّافة وفعّالة ويسهل الوصول إليها

1.1 الخيارات المتاحة للشركات

يجب على الشركة التأكد من وجود إجراءات داخلية مناسبة للتظلم والإبلاغ عن الإنتهاكات (فصل 8، الفقرة 1). ويجب أن تمكن هذه الإجراءات من الإبلاغ عن المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان وبالبيئية والانتهاكات المخالفة للالتزامات الواجبة تجاه حقوق الإنسان أو البيئة والناتجة عن الأنشطة الاقتصادية للشركة في مجال عملها الخاص أو في مستوى نشاط مورد غير مباشر (فصل 9 الفقرة 1).

يمكن للشركات المشاركة في إجراءات شكاوى **خارجية** نظيرة، **بشرط أن تستوفي المعايير التالية:**

- تضع الشركة اللوائح الداخلية في شكل نص يمكن عامة الناس من الاطلاع عليه (فصل 8، الفقرة 2).
- يجب أن يضمن الأشخاص المكلفون من قبل الشركة بالإشراف على إجراءات الشكاوى حيادهم. ويجب، خصوصا، أن يكونوا مستقلين وغير ملتزمين أو ملزمين بأية تعليمات كانت. فهم ملزمون بحفظ السرّ وبواجب التحفظ (فصل 8، الفقرة 3)
- يجب على الشركة تقديم معلومات تتميز بالدقة والوضوح وبالطريقة المناسبة بشأن كيفية ومسؤولية وسبل تنفيذ إجراءات الشكاوى التي يمكن للجمهور الوصول إليها بطريقة مناسبة. (فصل 8 الفقرة 4 الجملة 1)
- يجب أن تكون آلية الشكاوى في متناول أصحاب المصلحة المحتملين، وأن تحافظ على سرية الهوية وتوفر حماية فعليّة وفعّالة ضد شتى ضروب التمييز أو العقوبات المترتبة عن الشكوى (فصل 8، الفقرة 4، الجملة 2).
- يجب مراجعة فعالية إجراءات الشكاوى مرة واحدة على الأقل في السنة، وعندما تتوقع الشركة حدوث تغيير كبير أو واسع النطاق في مجال نشاطها أو عند المورد المباشر، من ذلك مثلا، بسبب إدخال منتجات جديدة أو بعث مشاريع جديدة أو اقتحام مجال جديد من النشاط. (فصل 8 الفقرة 5 الجملة 1). ويجب استئناف العمل بهذه التدابير على الفور إذا لزم الأمر (فصل 8، الفقرة 5 الجملة 2)

للشركات حرية وضع عدّة آليات إجرائية (أحدها، على سبيل المثال، متاح فقط للأعوان الداخليين)، أو المشاركة في آليات إجرائية مختلفة، أو استخدام مزيج من الاثنين. و**في جميع الأحوال**، يجب أن نكون منظومة الشكاوى **متاحة للجميع وشفافة وفعالة** وأن **تستوفي جميع المتطلبات القانونية** المذكورة أعلاه.

2.1 كيف يمكن ضمان وصول الأشخاص المستهدفين إلى نظام الشكاوى؟

من الضروري أولاً، **تنويع قنوات نظام الشكاوى الخاص** بالشركة:

- منصة رقمية
- رقم هاتف
- صندوق بريد
- استخدام لجنة المؤسسة المتناصفة
- استخدام آلية شكاوى نقابية أو آلية شكاوى تابعة لمنظمة غير حكومية (ONE)

من الضروري أيضًا **إزالة العقبات** التي قد تعترض المبلغين:

- التعتيم عن وجود نظام الشكاوى.
- الحواجز اللغوية.
- قصور مرتبط بعدم القدرة على القراءة أو الكتابة؛
- عدم الثقة في إجراءات الشكاوى
- استخدام نظام الشكاوى بمقابل

3.1 ما هي معايير الشفافية والفعالية؟

بموجب القانون، يجب مراجعة فعالية إجراءات الشكاوى **مرة واحدة على الأقل في السنة**، و**حالة بحالة** عندما تتوقع الشركة حدوث تغيير كبير أو بصدد التوسع بشكل ملحوظ في مجال نشاطها نفسه أو في مستوى نشاط المورد المباشر. على سبيل المثال، بسبب إدخال منتجات أو بعث مشاريع جديدة أو مجال نشاط جديد (فصل 8، الفقرة 5).

تتيح معايير الفعالية المنبثقة عن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة [26]، والمعتمدة في القانون الألماني، إمكانية تقييم إجراءات الشكاوى التي وضعتها الشركة. ويتعلق الأمر بالمعايير التالية [27]:

◄ **شرعية نظام الشكاوى**

- وصف واضح لعملية معالجة الشكاوى
- مسؤوليات واضحة للمسؤولين عن تنفيذ إجراءات الشكاوى
- تلقى الأشخاص المسؤولين عن إجراءات الشكاوى تدريباً يتلاءم مع مهمتهم

◄ **سهولة الوصول إلى نظام الشكاوى:**

- يتم إبلاغ الجمهور المعني بوجود نظام الشكاوى وبطريقة عمله
- نظام الشكاوى يحمي المبلغين من التمييز والعقوبة

26 Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Principe 31
27 Cf. BAFA (2022b) Tableau p16

◄ **توقيعية نظام الشكاوى**

- يتم إبلاغ الجمهور المعني بالجدول الزمني لكل مرحلة من مراحل معالجة الشكاوى، وبالنتائج المحتملة التي يمكن تحقيقها وبطريقة مراقبة تنفيذ إجراءات الشكاوى المعروضة.

◄ **نزاهة نظام الشكاوى**

- تتلقى المجموعات المستهدفة الدعم اللازم حتى تتمكن بالفعل من استخدام الإجراءات في جميع مراحل التعامل مع الشكاوى
- تتمتع المجموعات المستهدفة بإمكانية الوصول إلى الخبرة والمشورة والمعلومات التي يحتاجونها للمشاركة في عملية التظلم بطريقة عادلة وشفافة ولائقة

◄ **شفافية نظام الشكاوى:**

- يتم إبلاغ المبلغ عن الشكاوى بطريقة شفافة ومفهومة حول سير الإجراءات وحول التقدم المحرز.
- يتم اعلام العموم بالمعلومات المتعلقة بالشكاوى المبلغ عنها عبر إجراءات الشكاوى وبنتائج تسويتها.

◄ **توافق إجراءات نظام الشكاوى مع متطلبات الرعاية الواجبة**

- يتم التعامل مع الشكاوى المتعلقة بالانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان والاخلال بالالتزامات المرتبطة بالبيئة في المقام الأول ويتم إبلاغ صناع القرار في الشركة وفقًا لذلك.
- يتم بلورة الحلول وسبل التظلم وفقًا لمعايير حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا

◄ **نظام الشكاوى مصدر للتعلم المستمر:**

- يتم التثبت من فعالية إجراءات الشكاوى وحسب الوضعيات.

◄ **توافق نظام الشكاوى مع مبدا الحوار:**

- التثبت مما إذا تمت استشارة المجموعات المستهدفة الرئيسية أثناء تصميم إجراءات الشكاوى وتنفيذها وتمّ ضبط احتياجاتها الخاصة.
- التثبت مما إذا تمّ التعامل مع الشكاوى باعتماد مقاربات قائمة على الحوار
- التثبت مما إذا تمّ استفسار أصحاب الشكاوى عن مدى رضاهم بشأن مجريات الشكاوى ونتائجها بعد استكمال أطوارها

يجب **أن تولي النقابات أهمية لجميع هذه المعايير** من أجل الاستفادة من نظام الشكاوى بما يفي بالمتطلبات القانونية.

4.1 من المسؤول عن استلام الشكاوى ومراجعتها؟

يتم تلقي الشكاوى من قبل موظفي الشركة **المسؤولين عن إدارة إجراءات الشكاوى** (فصل 8 الفقرة 1 الجملة 4). ويتعيّن على الإدارة العامة الاطلاع بانتظام، مرة واحدة على الأقل في السنة، عن عمل الشخص أو الأشخاص المسؤولين عن مراقبة المجريات الخاصة بإدارة المخاطر (فصل 4،

الفقرة 3)، ذلك لأن مسؤولية تنفيذ عمليات العناية الواجبة تعود إلى الشركة وحدها (فصل 3، الفقرة 1، الجملة 1). فهي المسؤولة إذا عن اختيار الكفاءات وتزويدهم بالقدرات والصلاحيات اللازمة لأداء دورهم وفقاً لأحكام القانون.

5.1 دور وكفاءة ومؤهلات الأشخاص المسؤولين عن إجراءات الشكاوى

دور المسؤول:

- استلام المعلومات المتعلقة بالشكوى وتأكيد الاستلام للمبلغ
- المناقشة مع المبلغ عن الوقائع المزعومة ضد الشركة
- اقتراح محتمل لتسوية رضائية في حالة اعتراف الشركة بالمآخذ الموجهة ضدّها.
- توجيه أو تنسيق التحقيق لإثبات الوقائع المادية للمخالفات المبلغ عنها وتحديد مرتكبيها المزعومين.
- عرض نتائج التحقيق على الإدارة العامة أو للهيكل المسؤول عن متابعة الشكاوى.

الكفاءة والمؤهلات:

يجب أن يكون الشخص المسؤول عن إجراءات الشكاوى قادرًا على التصرف **بنزاهة**. وبالتالي، يجب ألا يكون ملزمًا بأيّة تعليمات من الشركة المتورطة ويجب أن يلتزم بالسرية وبواجب التحفظ. وبالتالي يُعد شرط الحياد عنصرًا مهمًا في عملية التسوية الفعالة، وذلك لتجنب مخاطر تضارب المصالح المرتبط بوضعه كموظف في هذه الشركة. لذلك، يجب على الشركات أن **توفر الشروط المسبقة** لحيادية عملها (على سبيل المثال، الحماية التعاقدية ضد التسريح وترسيخ استقلالية الأجير من خلال إقرار بند في عقد الشغل أو الخدمة).

ويجب تكوين الأشخاص بشكل مناسب[28] ومنحهم الوقت الكافي لفهم وتقييم المخاطر المبلغ عنها، ومن ثم التعامل معها على امتداد جميع مراحل إجراءات الشكوى، **مع مراعاة وجهة نظر الضحية**.

2. إشراك المشتكين في جميع مراحل معالجة شكاواهم مع ضمان حمايتهم

1.2 من يمكنه الإبلاغ عن خطر يهدد حقوق الإنسان أو البيئة؟

يجب أن تكون آلية الشكاوى في متناول أصحاب المصلحة المحتملين (المادة 8، الفقرة 4 الجملة 2). أصحاب المصلحة في عالم الأعمال هم أشخاص أو مجموعات تتأثر مصالحهم أو قد تتأثر بأنشطة الشركة.

28 على سبيل المثال، التكوين المتخصص أو الخبرة المهنية المكتسبة في مجال الوساطة وحل النزاعات وإدارة الموارد البشرية والاستدامة عبر سلاسل التوريد. يجب أن يتبع هذا التكوين تدريب إضافي على التحقيق والتعامل مع الحالات الفردية.

الأشخاص الذين من المحتمل أن يكونوا معنيين:

- أعوان الشركة،
- أعوان الموردين المباشرين
- أعوان الموردين غير المباشرين [29]
- المتساكنين أجوار الشركة المحلية.
- المستهلكون

الأشخاص غير المعنيين بشكل مباشر:

- ممثل النقابة الذي يبلغ عن انتهاك القانون نيابة عن منظوريها
- ممثل منظمة غير حكومية تدافع عن حقوق الإنسان أو البيئة
- مندوب اعلامي

2.2 ما هي المخاطر التي يجب الإبلاغ عنها؟

يجب أن تغطي إجراءات الشكاوى جميع المخاطر أو الانتهاكات التي تستهدف حقوق الإنسان أو البيئة والتي يشملها القانون (فصل 2، الفقرتان 2 و3). على سبيل المثال:

- «حظر المعاملة غير المتكافئة في العمل» (فصل 2 ، القاعدة 2 ، الجملة 7) ،
- «حظر تصنيع المنتجات التي تحتوي على مادة الزئبق» (فصل 2 ، الفقرة 3 ، الجملة 1).

3.2 ما هي شروط قبول الشكوى؟

في بداية فحص الشكوى، **تتحقق الشركة مما إذا يندرج موضوع الشكوى والمعلومات المقدمة ضمن نطاق إجراءات الشكاوى**. وفي حالة الرفض، يجب تقديم مبرر موجز للشخص الذي تقدم بالمعلومات.

يجب أن يكون الخرق المبلغ عنه جدّيا وأن يصدر التظلم عن حسن نية وبطريقة نزيهة. كما يجب أن تصف رسالة التظلّم **وقائع االخروقات بشكل موضوعي ودقيق** قدر الإمكان، كما عاينها المبلغ كشاهد عنها أو كضحية لها، مع الإشارة إلى التواريخ والوحدة المعنية وأسماء الأشخاص المعنيين. فمثل هذه التفاصيل تزيد من فرصة **الحصول على قبول الشكوى** ثم فحصها من قبل الشخص المسؤول عن إدارة إجراءات الشكاوى. ويجب أن يوفر مُصدر الشكوى المعلومات أو المستندات، مهما كان شكلها أو وسائطها، التي من المحتمل أن تدعم شكواه (انظر الجدول أدناه لكل حقيقة مرفوضة).

29 يجب أن يكون إجراء شكاوى الشركة متاحًا لمورديها غير المباشرين (المادة 9، الفقرة 1).

4.2 كيف تحرّر مراسلة الشكوى وفق المتطلبات القانونية؟

يوضح الجدول أدناه المعلومات الدقيقة التي يجب توفيرها بشأن:

- المشتكي.
- الشركة موضوع الشكوى
- وصف دقيق للدعاوى، أي الانتهاكات المسجلة في مجال التزامات حقوق الإنسان والبيئة التي يحميها القانون (الفصل 2، الفقرتان 2 و3).

الجدول 10:
معلومات عن كل انتهاك تمّ الإبلاغ عنه من أجل مقبولية الشكوى

معلومات عن المشتكي	
المنظمة(*)	
الاسم واللقب	
بريد إلكتروني	
عنوان دقيق	الشارع، الرقم، رمز المدينة، المدينة، البلد
	معلومات عن الشركة موضوع الشكوى
اسم الشركة	
الوضع القانوني للشركة	
عنوان دقيق	الشارع، الرقم، رمز المدينة، المدينة، البلد
	وصف دقيق للانتهاك بالمعنى المقصود في القانون (الفصل ٢)
وصف دقيق للوقائع	
تاريخ	
أسماء المسؤولين عن المخالفة	
حدث الخرق بالفعل أو أصبح وشيكًا	
الضحية أو الشاهد على المخالفة	
أنواع المستندات المرسلة التي تدعم الشكوى	

(*) على سبيل المثال ، النقابة

5.2 كيف يحمي القانون المشتكي؟

يجب أن تحافظ آلية الشكاوى التي أنشأتها الشركة على **سرية هوية المبلغ** و**حماية البيانات الشخصية** وتوفير **الحماية الفعالة للمتظلّم** ضدّ كلّ أشكال التمييز أو العقوبات (فصل 8 الفقرة 4 الجملة 2).

يجب على الشركات **تحديد الإجراءات التي تتخذها والإبلاغ عنها** لحماية المبلغين عن الإنتهاكات من المعاملة السيّئة أو العقوبات التمييزية. على سبيل المثال، يمكن للشركات أن تتعهد بعدم التسامح مع ردود الفعل الانتقامية بسبب الشكاوى أو التقارير، وأن تنصص على العقوبات بكل وضوح، والتي يمكن للأعوان أو الموردين تطبيقها إذا ما تعرض الشخص المبلغ عن المشكلة للانتقام. يوصى **بالبقاء على اتصال مع المبلغين** عن الإنتهاكات بعد اكتمال العملية حتى لا يتم الانتقام منهم وتعريضهم بعد ذلك للخطر.

6.2 كيف يتمّ التثبت من مدى مقبولية الشكوى ثم التعامل معها من قبل الشركة بمشاركة المشتكي؟

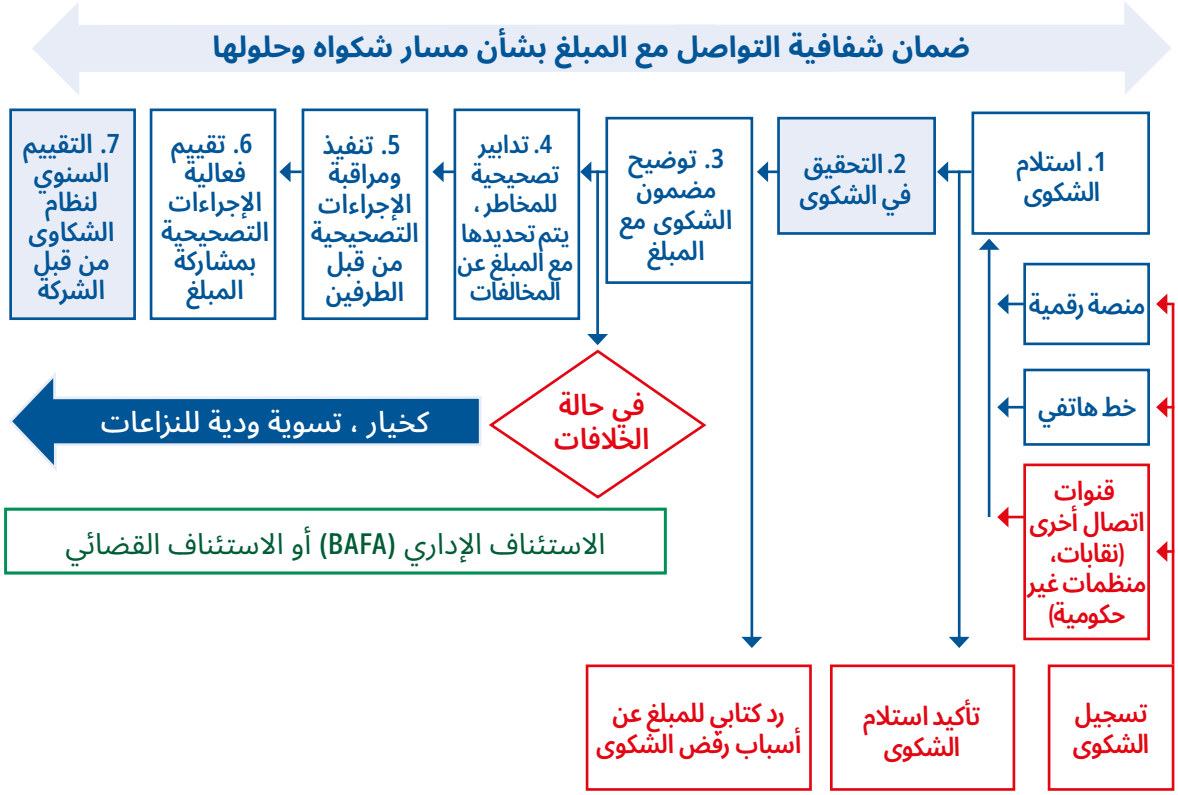
يجب **تأكيد استلام الشكوى** لمقدم الشكوى عن طريق إقرار الاستلام (فصل 8 الفقرة 1 الجملة 3). وبالمثل، يجب إبلاغ مقدم الشكوى **بالخطوات التالية**، **والجدول الزمني** للعملية، **وحقوقه في الحماية** من التمييز أو العقوبات الناتجة عن العملية أو استخدام آليات شكوى رسمية أخرى.

كما يجب على الأشخاص المسؤولين عن إدارة نظام الشكاوى **مناقشة الوقائع** مع المبلغ أو المبلغين عن المخالفات (فصل 8 الفقرة 1 الجملة 4). وذلك بهدف فهم ومعرفة انتظاراته بشكل أفضل من حيث التدابير الوقائية والتصحيحية التي يجب تطويرها لاحقًا بمشاركته.

في حالة **وجود نزاع**، يجوز للشركة أن تعرض **اختياريًا** للمبلغ **إجراء وساطة بالتراضي** (فصل 8 الفقرة 1). ثم تحاول الأطراف المعنية بالنزاع إيجاد وسيط محايد، وهو ما قد يجنب طرفي النزاع تكاليف التحقيقات أو المفاوضات المضنية والطويلة والمعقدة، في حالة اللجوء إلى الإجراء الرسمي الموكول للديوان الفدرالي للشؤون الاقتصادية ومراقبة الصادرات BAFA , ومن المهم التأكيد في هذا السياق، على أن ميزة التسوية بالتراضي للنزاعات تكون **مضمونة فقط** عندما لا يؤدي تدخل الوسيط **إلى إعادة اختلال موازين القوى بين الشركة والمبلغ**. وبالتالي، يجب أن يستفيد المبلغ من خدمات مستشار يختاره للتفاوض بشكل أفضل من أجل إيجاد الحل المناسب لوضع حدّ للمخاطر التي كان ضحية لها.

وبمجرد توضيح الحقائق المتعلقة بانتهاك حقوق الإنسان أو البيئة، يتم تحديد التدابير **لتصحيح ومنع هذا الخطر بمشاركة المبلغ, بعده ذلك يمكن** لهذا الأخير المشاركة في **مراقبة تنفيذ** هذه التدابير ثم **تقييم** فعاليتها. يلخص المخطط الانسيابي أدناه جميع الخطوات في عملية التعامل مع التظلّم الذي يدين الخطر المتعلق بحقوق الإنسان أو البيئة.

الشكل 12:
نظرة عامة على نظام الشكاوى الذي يجب على الشركة وضعه



Source : Auteurs

3. نظام الشكاوى التابع للسلطة الإدارية الألمانية

1.3 كيف ترفع الشكوى إلى الديوان الفدرالي للشؤون الاقتصادية ومراقبة الصادرات بألمانيا BAFA، وما هي المعلومات التي يجب تقديمها حول الشكوى؟

يؤدي الديوان الفدرالي للشؤون الاقتصادية ومراقبة الصادرات بألمانيا BAFA وظائف إدارية اتحادية أساسية في مجالات التجارة الخارجية والترويج الاقتصادي والطاقة، ويضمن مراقبة الصادرات وتعزيز أنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واستخدام الطاقات المتجددة. كما أنه مسؤول عن مراقبة تطبيق القانون المتعلق بواجب اليقظة في سلاسل التوريد (فصل 19 الفقرة 1 الجملة 1) ودعم الشركات في تنفيذ القانون. وكجزء من هذه المهمة، وضع الديوان BAFA إجراءات شكاوى وفقًا لأحكام القانون المذكور.

يمكن تقديم الشكاوى، بالمعنى المقصود في قانون العناية الواجبة وفي مستوى سلسلة التوريد، باستخدام النموذج الوجوبي عبر الإنترنت (انظر الشكل أدناه). ويجب مراعاة المؤشرات التالية قبل تقديم الشكوى [30]:

30 BAFA Beschwerde einreichen (Porter plainte)
https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Beschwerde_einreichen/beschwerde_einreichen_node.htm.l

متطلبات محتوى الشكوى:

- يجب الإشارة بوضوح في مطلب الشكوى، إلى الشركة التي تسببت في انتهاك التزامات واجب اليقظة. وفي حالة الشركات الأجنبية، يجب أن تكون هذه الشركة موردًا لشركة ألمانية.
- يجب وصف وقائع الانتهاك بشكل مفهوم وكامل قدر الإمكان.
- يجب على صاحب الشكوى أن يكون معنيا بشكل مباشر بالانتهاك أو معنيا على الأقل بآثاره السلبية.

طريقة الإيداع

- يجب تقديم الشكوى باستخدام النموذج المعد للغرض عبر الإنترنت [31]

سيرورة إجراءات الشكوى

- بعد تبليغ الشكوى، يتمّ فحص هذه الأخيرة من قبل الديوان الفدرالي للشؤون الاقتصادية ومراقبة الصادرات BAFA مع الاعتماد، عند الاقتضاء، على ملاحظات المبلغ لاتخاذ إجراءات أخرى.
- وبما أن كل شكوى يتم فحصها بعمق، فإن هذه العملية قد تستغرق وقتًا طويلا. وبمجرد اكتمال ذلك، يتلقى المبلغ تعليقات من الديوان الفدرالي للشؤون الاقتصادية ومراقبة الصادرات BAFA , ومن الواضح أن ردّ الديوان لن يكون ممكنا بالنسبة للشكاوى مجهولة الهوية[32]

الاتصال بالديوان الألماني BAFA والإدلاء بمعلومات إضافية

- يمكن للتقدّم بأيّ طلب للاستفسار أو ل تقديم اقتراحات أو ملاحظات عبر استخدام صندوق البريد الإلكتروني lieferkettengesetz@bafa.bund.de.
- يتمّ معالجة الشكوى في كنف السرية التامة. وإذا كان المبلّغ عن المخالفات يخشى الأذى، فيمكنه تقديم شكواه دون الكشف عن هويته.
- بيانات الشكوى محمية [33].

2.3 مراقبة الشركات على إثر تقديم شكوى نقابية

يمكن لممثلي العمال في الشركة، ضحايا الانتهاكات المنصوص عليها في القانون الألماني، أن يطلبوا من الديوان الفدرالي BAFA فتح تحقيق في الشركة، وإذا لزم الأمر، مراقبة سلوكها فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان (فصل 14، الفقرة 1 الجملة 2). إذا تقدمت النقابة بادعاء موثق يفيد بأن العمال قد وقعوا ضحية انتهاك للقانون من طرف الشركة، فمن واجب الديوان الفدرالي BAFA أن يتدخل.

وفي حال عدم تدخل هذه السلطة المسؤولة عن تطبيق القانون في أعقاب هذه الشكوى، يجوز للنقابة الاستئناف أمام الوزارة الاتحادية للشؤون الاقتصادية والطاقة أو الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية، على اعتبار أنّ هاتين الوزارتين تمارسان الرقابة الفنية والقانونية على الديوان الفدرالي

31 BAFA Signaler une plainte https://elan1.bafa.bund.de/beschwerdeverfahren-lksg/.

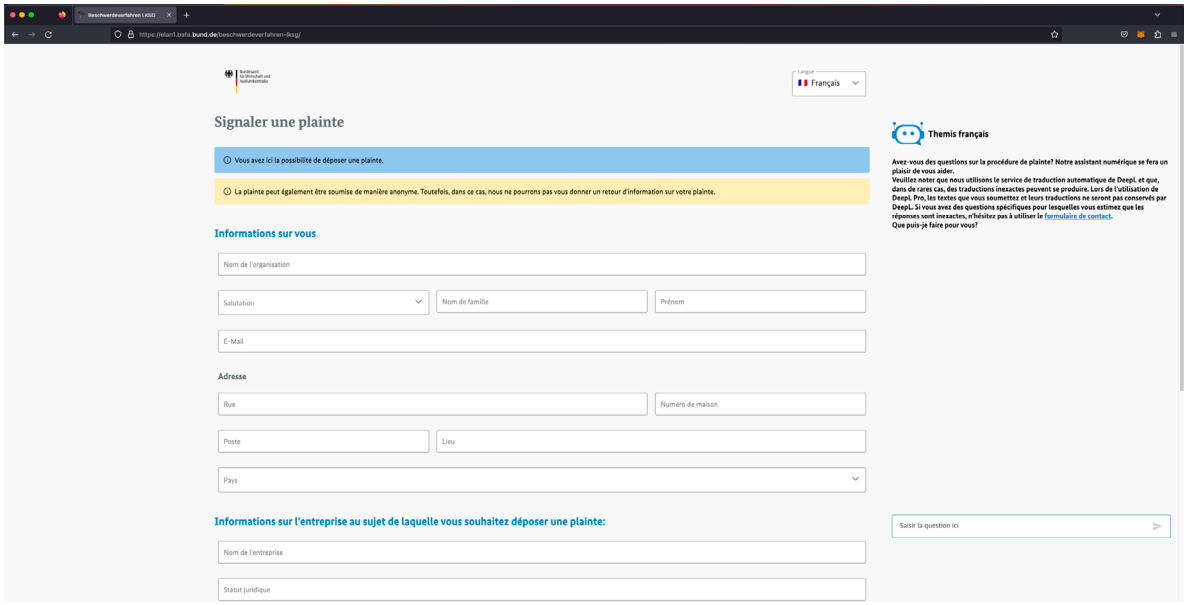
32 في هذه الحالة، لن يكون من الممكن الاتصال بالمبلغ عن المخالفات.

33 BAFA Informations sur la protection des données (art. 13 DSGVO) dans le domaine de la loi sur les obligations d'approvisionnement de la Chaîne d'approvisionnement (LkSG). https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/lksg_datenschutzerklaerung_fr.html?nn=19172250.

BAFA بشأن مهامه المتعلقة بواجب اليقظة المطلوب قانونيا من الشركات (فصل 19 الفقرة 1 الجمل 1 و2)

الشكل 13:

مقتطف من النموذج عبر الإنترنت للإبلاغ عن شكوى باللغة الألمانية أو الإنجليزية أو الفرنسية أو الإسبانية



Source : BAFA Signaler une plainte https://elan1.bafa.bund.de/beschwerdeverfahren-lksg/.

4

في ما تتمثل مساهمة النقابات في تنفيذ القانون؟

IV. في ما تتمثل مساهمة النقابات في تنفيذ القانون؟

1. المساهمة في تنفيذ إدارة المخاطر

1.1 تطوير الحضور النقابي داخل الشركات الألمانية

يعمل في تونس، ما يزيد قليلاً عن 80٪ من الشركات الصناعية الألمانية في قطاع الملابس والأحذية والقطاع الميكانيكي والإلكترونيات، وجميعها تفتقر إلى العمل اللائق[34]. ويتيح دليل الشركات الصناعية العاملة في تونس الحصول على القائمة الكاملة للشركات الألمانية حسب القطاع ومنطقة الانتصاب. وفي المقابل تتيح قائمة النقابات الأساسية التابعة لجامعات الاتحاد العام التونسي للشغل تحديد الشركات التي لديها أو ليس لديها نقابة.

على أساس هذه المعلومات، يمكن لقسم القطاع الخاص في الاتحاد العام التونسي للشغل القيام بحملة لتطوير الوجود النقابي صلب الشركات الألمانية والعمل قدر الإمكان على تنقيب العمال. وهذا الأمر يتطلب طبعا استراتيجية واضحة تضع العمال ومصالحهم في قلب هذه الحملة، أي تلبية حاجتهم إلى العمل اللائق.

تعتبر النقابات من أصحاب المصلحة ذوي الأولوية في تنفيذ التزامات العناية الواجبة للشركات. وبدون وجود نقابي، قد لا تُبدي الشركة ما يكفي من الالتزام بواجب اليقظة فيما يتعلق بالحق في العمل اللائق خصوصا وحقوق الإنسان والبيئة على وجه العموم.

الجدول 11:

توزيع الشركات الصناعية بمشاركة ألمانية عاملة في تونس، وتشغل 10 أجراء أو أكثر حسب القطاع

	عدد الشركات	%
المنسوجات والملابس والجلود والأحذية	68	**54%**
علم المعادن والميكانيكا والالكترونيات	37	**29%**
الكيمياء والصيدلة	7	6%
مواد البناء والسيراميك والزجاج	2	2%
الزراعة والغذاء	4	3%
بلاستيك	5	4%
آخر	3	2%
مجموع	**126**	**100%**

Source : Annuaire des entreprises industrielles http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/dbi.asp (consulté le 04/11/2022).

34 Cf. Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi,(2021) Avenir des industries de textile, habillement, cuir et chaussure. Pour une politique industrielle durable axée sur le travail décent. Vision syndicale. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Octobre 2021
Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi (2022) Bâtir avec les travailleurs une industrie automobile plus compétitive, durable et axée sur le travail décent. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Juin 2022

ملاحظات:

- تم حساب عدد الشركات من القائمة الكاملة للدليل
- ليس لدينا معلومات عن قطاع الخدمات

2.1 تحديد المخاطر بالتفصيل وضبط التدابير التصحيحية والوقائية بالتعاون مع الجهات التونسية ذات الصلة.

من المفيد للنقابات وللشركات على حد سواء طلب المساعدة من تفقّـديّـة الشغـل ومعهد الصحة والسلامة المهنية والهيئات الحكومية الفنية الأخرى المسؤولة عن حماية السكان من المخاطر الصحية والبيئية. فالهدف هو تطوير **تصنيف مفصل** مع هؤلاء الفاعلين **بشأن المخاطر** التي يغطيها القانون الألماني، وتطوير تعاونهم من أجل تحديد التدابير التصحيحية والوقائية لهذه المخاطر. وبالتالي التعاون لمراكمة المعارف حول المخاطر وحلولها وتمكين النقابات العمالية من لعب دور فعال في تنفيذ واجب اليقظة صلب الشركات في تونس.

تفقّـديّـة الشغـل هي الهيئة الأكثر اطلاعا على المخاطر المهنية في تونس. وينتشر موظفوها البالغ عددهم 353 متفقدا في جميع مناطق البلاد. وتتمثل مهمتها في مراقبة تطبيق معايير العمل الوطنية، وتقديم المشورة للشركاء الاجتماعيين والتوسط فيما بينهم في حالة حدوث نزاع، وفي توفير السبل التي تمكّن موظفيها من اكتساب مهارات مهنية مفيدة يمكن تعبئتها في إطار تنفيذ القانون المتعلق بالرعاية الواجبة في سلاسل التوريد.

معهد الصحة والسلامة المهنية، ويهدف إلى تعزيز الصحة والسلامة في العمل والمشاركة في تطوير برامج الوقاية من المخاطر المهنية ووضع المعايير في هذا المجال، من خلال التعاون مع الجهات المختصة. ومن ناحيتها تقوم مختبرات علم الأحياء والسموم المهنية بتطوير أنشطة بحثية في مجالات الصحة والسلامة في العمل وتقدم خدمات للشركات لتقييم مخاطر تعرض العمال للمواد الكيميائية.

مركز تونس الدولي لتكنولوجيا البيئة (CITET)، يهدف إلى تعزيز التقنيات البيئية وإنتاجها. يقدم للشركات على وجه الخصوص الخدمات التالية: التشخيص البيئي. تقديم المشورة بشأن إدارة ومعالجة النفايات؛ وبشأن اختيار التقنيات النظيفة؛ وتقديم الدعم لتنفيذ أنظمة الإدارة البيئية. ويوجد بالمركز مختبرات تزود الشركات بهذه الخدمات.

الوكالة الوطنية للرقابة الصحية والبيئية على المنتجات (ANCSEP)، تمّ انشاؤها لمنع المخاطر المتعلقة بالمنتجات والعوامل البيئية. وتتمثل مهمتها الرئيسية في: تنسيق وتوحيد أنشطة الرقابة الصحية والبيئية على المنتجات، التي تباشرها الوزارات المختلفة. وفي إطار مشروع «تحسين التصرف في مادة الزئبق في تونس»، تمّ تكليف هذه الوكالة بإجراء دراسة حول هذا الموضوع بالتعاون مع شركائها التونسيين والأوروبيين.

وأخيرًا، من المفيد أيضًا الاستماع إلى المنظمات غير الحكومية التونسية التي تغطي أنشطتها، من زوايا تكميلية، المخاطر التي يغطيها القانون وخاصة تلك المتعلقة بعمل الأطفال، والعمل الجبري، والاتجار بالبشر، والتمييز ضد النساء والمهاجرين، والقضايا البيئية التي تهدد صحة الإنسان وموارد دخل سكان الأرياف.

2. اقتراح منظومة شكاوى نقابية بشأن المخاطر

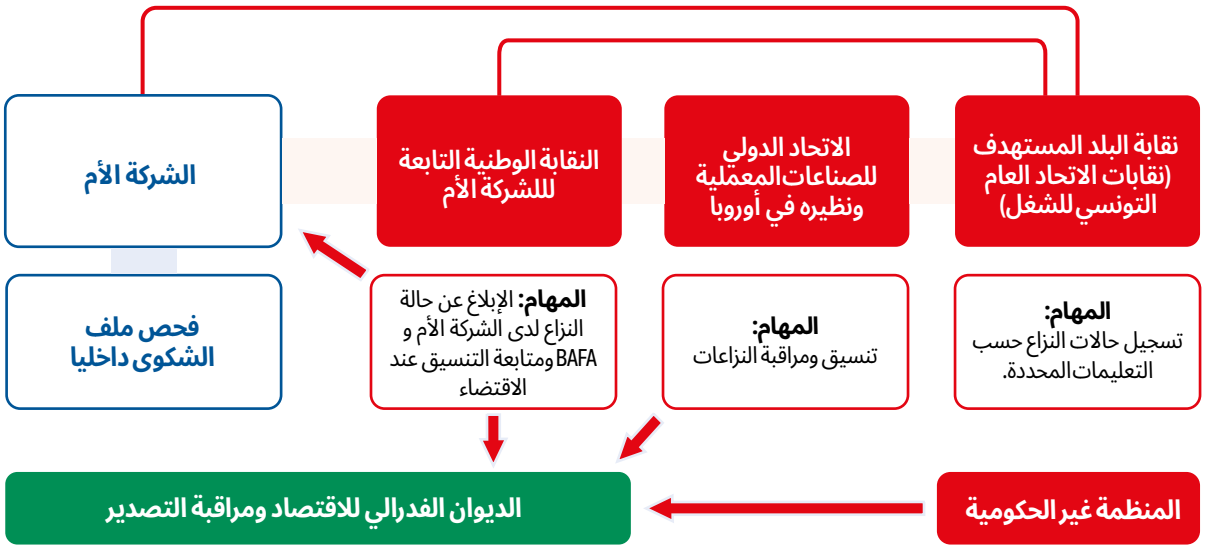
1.2 هيكلة منظومة الشكاوى النقابية الدولية بشأن المخاطر التي يمكن أن يشارك فيها الاتحاد العام التونسي للشغل

تساهم منظومة الشكاوى النقابية الدولية بشكل حاسم في ضمان فعالية القانون. وقد بادرت النقابات العمالية التونسية ونظيراتها الألمانية بإنشاء إجراءات شكاوى للتصدي إلى انتهاكات حقوق الإنسان والبيئة. وتشارك في هذا النظام الجهات الفاعلة التالية وفقًا لمهام كل منها:

- يسجل الاتحاد في البلد المستهدف (الاتحاد العام التونسي للشغل في تونس) حالة النزاع وفقاً لتعليمات محددة صادرة عن الديوان الفدرالي للشؤون الاقتصادية ومراقبة الصادرات (BAFA).
- يقوم الاتحاد الدولي للصناعات المعملية والاتحاد الدولي للصناعات المعملية ـ فرع أوروبا IndustriAll Global and IndustriAll Europe بالتنسيق ومراقبة النزاع.
- تقوم النقابة الوطنية للشركة الأم (على سبيل المثال نقابة المعادن بألمانيا IGMetall) بالإبلاغ عن حالة النزاع لدى الشركة الأم وإلى الاتحاد الفدرالي BAFA , وتواصل التنسيق عند الاقتضاء ومتابعة الشكوى النقابية.
- تقوم الشركة الأم بفحص الشكوى داخليًا، وفقًا للمتطلبات القانونية

الشكل 14

نظام نقابي دولي للشكاوى بشأن المخاطر مرتبط بالشركة الأم وBAFA:



Source : Claudia Rahman. IG Metall

2.2 معلومات عن الشكوى لتوفير أقصى قدر ممكن من فرص قبولها

قدمنا في الجدول 14 أعلاه المعلومات التي يجب أن يرسلها المبلغون إلى الشركة أو إلى السلطة الإدارية (BAFA) المسؤولة عن مراقبة تطبيق القانون. ويجب على الاتحاد صاحب الشكوى تقديم نفس المعلومات

الجدول 10:
مكرر معلومات عن كل انتهاك تم الإبلاغ عنه من أجل مقبولية الشكوى

	معلومات عن البادئ بالشكوى
المنظمة(*)	
الاسم واللقب	
بريد إلكتروني	
عنوان دقيق	الشارع، الرقم، رمز المدينة، المدينة، البلد
	معلومات عن الشركة موضوع الشكوى
اسم الشركة	
الوضع القانوني للشركة	
عنوان دقيق	الشارع، الرقم، رمز المدينة، المدينة، البلد
	وصف دقيق للانتهاك بالمعنى المقصود في القانون (الفصل ٢)
وصف دقيق للوقائع	
تاريخ	
أسماء المسؤولين عن المخالفة	
حدث الخرق بالفعل أو أصبح وشيكًا	
الضحية أو الشاهد على المخالفة	
أنواع المستندات المرسلة التي تدعم الشكوى	

(*) على سبيل المثال ، النقابة

3.2 كيف تساعد العمال في ملء نموذج شكوى يتوافق مع المتطلبات القانونية؟

لتيسير عملية وصف الوقائع المزعومة ضدّ الشركة، نرفق هذا الدليل بقائمة مفصلة حول المخاطر باللغتين الفرنسية والعربية. وقد تمّ إعداد هذا التصنيف بمشاركة النقابات ومتفقدي الشغل وخبراء من معهد الصحة والسلامة المهنية. ونقدم فيما يلي مثالا مفصلا للمخاطر المرتبطة بمنع الاعتراف بحرية التنظيم التي تقضي ب:

أ) حرية العمال في تنظيم النقابات أو الانضمام إليها:

ب) تحجيرالتعلل بتشكيل نقابة أو الانضمام إليها كأساس للتمييز أو للانتقام دون مبرر؛

ج) حرية النقابات العمالية في العمل وفقاً لقانون مكان العمل؛ وهذا يشمل الحق في الإضراب والحق في المفاوضة الجماعية.

ويهدف التصنيف التالي إلى المساعدة على صياغة المآخذ الموجهة ضدّ الشركة بكل دقة.

الحريات المدنية

- اعتقال أو سجن أو احتجاز أو اتهام أو تغريم نقابيين.
- انتهاك الحريات الأساسية للعمال (حرية الحركة، حقّ الاجتماع، وحقّ التظاهر، حرية الرأي والتعبير).
- انتهاك حقّ النقابات والنقابيين في حماية مقراتهم وممتلكاتهم.

الحقّ في تكوين نقابات والانضمام إليها

- الاعتراض على ممارسة الحقّ في تكوين نقابات والانضمام إليها،
- اقصاء فئات معينة من العمال من حقّ تكوين نقابات والانضمام إليها،
- فرض قيود على حرية اختيار هيكل نقابي وتركيبته،
- تعليق نشاط النقابة
- تدابير تمييزية مناهضة للعمل النقابي (بما فيها الفصل من العمل، الإيقاف عن العمل، النقل التعسفية، التخفيض من الدرجة المهنية).
- تدخلات المؤجر و/ أو تدخلات السلطات العمومية
- التعدي عن حقّ تكوين الاتحادات والكنفدراليات والانضمام إلى المنظمات الدولية.

أنشطة نقابية

- التعدي على الاختيار الحرّ لممثلي العملة
- التعدي على حقّ وضع قواعد ولوائح داخلية ومذكرات إدارية بكامل الحرية.
- التعدي على حقّ تنظيم ومراقبة الإدارة المالية،

- التعدي على حقّ التنظيم الحر للأنشطة النقابية وصياغة البرامج.
- التعدي على حقّ ممثلي العمال للحصول على تسهيلات من طرف الشركة بما يمكنهم من أداء مهامهم بأسرع وقت وعلى الوجه الأفضل.

حق المفاوضة الجماعية

- عقبات خطيرة أمام ممارسة حقّ المفاوضة الجماعية.
- عناية غير كافية بالمفاوضة الجماعية.
- إقصاء فئات معيّنة من المفاوضة الجماعية
- تحكيم إجباري مفروض على الحماية الاجتماعية.
- تدخل سافر في المفاوضة الجماعية (بما في ذلك فرض مستوى المفاوضة، المماطلة في الآجال، مقايضة العمال عبر اتفاقيات فردية بتوفير ظروف عمل أفضل).
- انتهاك بنود الاتفاقيات الجماعية المبرمة
- غياب الاستشارة مع منظمات العمل.

حقّ الإضراب

- عقبات خطيرة أمام ممارسة حقّ الإضراب في الواقع.
- تدخل أصحاب العمل و / أو السلطات العمومية أثناء الإضراب (بما في ذلك إصدار أوامر للعودة إلى العمل، انتداب عمال أثناء فترة الإضراب، إصدار أوامر التسخير).
- عقوبات مفروضة بسبب الممارسة الشرعية لحقّ الإضراب.

ونقدم فيما يلي نموذج شكوى يتضمن جميع المعلومات المطلوبة بموجب القانون. إذا رغب المُبلغ عن خرق **قد حدث بالفعل وخرق آخر وشيك**، فيجب عليه تقديم **شكايتين منفصلتين**.

وقد تكون الشكوى المقدمة مجهولة المصدر، وفي هذه الحالة لا يمكن لمقدم الشكوى الحصول على ملاحظات حول طريقة تعامل الشركة معها.

التظلم بشأن المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان والبيئة

سيدتي، سيدي، المسؤول عن إدارة إجراءات الشكاوى.

أنا الموقع أدناه (اللقب والاسم الأول) .....

المنتسب إلى النقابة: (اسم النقابة والعنوان) .....

.....

بريد إلكتروني : .....

العنوان: (الشارع، الرقم، رمز المدينة، المدينة، البلد) : .....

.....

أبلغكم بانتهاك الشركة للقانون:

اسم الشركة: .....

الوضع القانوني .....

العنوان الدقيق: الشارع، الرقم، رمز المدينة، المدينة، البلد : .....

.....

الوقائع المتعلقة بهذا الخرق هي كما يلي : .....

.....

تواريخ وأوقات المخالفة : .....

.....

أسماء المسؤولين عن المخالفة: .....

.....

حدث الخرق بالفعل أو أصبح وشيكًا : .....

.....

الشاهد أو الضحية للوقائع : .....

.....

أرفق المستندات التالية بهذا التنبيه: الصور / الأدلة التي قد تكون مفيدة في بقية هذه الحالة (احرص على إرفاق النسخ وليس النسخ الأصلية).

أرجو أن تتقبلوا سيدتي سيد المدير (ة) الشكاوى فائق عبارات التقدير والاحترام.

إمضاء

ملاحظة.

إذا كنت تريد الإبلاغ عن انتهاك وشيك وهناك انتهاك حدث بالفعل، فيرجى إرسال تنبيهين منفصلين، أحدهما تنبيه بالانتهاك الوشيك والآخر بالانتهاك الذي حدث بالفعل.

هذا التبسيط لنموذج الشكوى المتوفر باللغة العربية لا يكفي لأن معظم العمال يجدون صعوبة في التعبير عن أنفسهم كتابيًا **باللغة العربية الفصحى ولا يمكنهم السيطرة** على غضبهم **لوصف الوقائع الدقيقة** لانتهاك حقوقهم، حتى شفويا. تنشأ المشكلة أيضًا لممثليهم النقابيين [35]. لذلك من الضروري أن تقوم آلية الشكاوى النقابية **بإنشاء وحدة استشارية** لمساعدة العمال على ملء نموذج الشكوى.

35 تعكس هذه الصعوبات فشل السياسة التربوية في تونس، والتي لم تنجح في ضمان اكتساب الشباب للمهارات الأساسية
Cf. Ben Sedrine Saïd (2016). La boite noire de la « réforme » de l'éducation en Tunisie, pp 163182- in Laure Lévêque et all Les échanges dans l'espace euro-méditerranéen. Université de Toulon. Ed. L'Harmattan. Paris 2016

4.2 من الصعب إثبات المسؤولية المدنية للشركات.

لا يُنشئ القانون أحكاما جديدة بشأن المسؤولية المدنية (الفصل 3 الفقرة 3، الجملة 1). فلا تزال المسؤولية المدنية المطبقة وفقًا للقانون الألماني والأجنبي سارية المفعول.

يجوز للمنظمات غير الحكومية **والنقابات الألمانية**، بالاتفاق مع الأطراف المعنية، تبنّي حقوق الطرف الثالث **المتضرر المقيم في الخارج والدفاع عنه** أمام المحاكم الألمانية، بشرط ألاّ يتمّ إنشاء هذه النقابات العمالية والمنظمات لهذه المناسبة تحديدا وألّا يكون لهذه النقابات أو المنظمات نشاط تجاري (فصل11 الفقرتين 1 و2). و**في الواقع**، **من الصعب جدًا على النقابات الألمانية تحمل أعباء وتكلفة** الدعوى نظرًا للقوة المالية التي تمتلكها الشركات ونظرا كذلك لكثرة المدَّعين الأجانب.

كما يحق لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان **تقديم شكوى مباشرة إلى الديوان الفدرالي للشؤون الاقتصادية ومراقبة الصادرات**، الذي يعود إليه إجراء التحقيقات في إطار القانون. ويمكن الإبلاغ عن الشكوى لدى هذه الهيئة **باستخدام موقع نظام الشكاوى** الخاص بها (انظر أعلاه). وتخالج نقابات الشركات الألمانية في تونس شكوكا كبيرة بشأن تطبيق القانون، لأن سلوك مديري شركاتهم يتسم بالميل إلى انتهاك تشريعات العمل بمباركة السلطات المحلية. نفس النقابات تعتبر أن هذا الأمر يمكن أن يحدث مع BAFA التي لا تملك الوسائل الكافية لتنفيذ مهمتها المتمثلة في مراقبة تطبيق القانون في الخارج. [36]

3. يقظة النقابات ودورها في ضمان فاعلية القانون

1.3 التقييم الدولي لوضع حقوق الإنسان في الشركات الكبرى

بدون الالتزام القوي بحقوق الإنسان وتكريسه على أرض الواقع، من خلال العناية الواجبة، يمكن أن تبقى مواطن العمل في حالة هشاشة دائمة مع أجور بائسة وغير مجزية، بل يمكن تجريد الشعوب الأصلية من أراضي أجدادها ويمكن أن يتعرض الأفراد لعبودية جديدة متجددة، وهي مجرد عينات عن سلسلة الآثار الوخيمة الأخرى المحتملة. وتبيّن نتائج التقييم الدولي لوضع حقوق الإنسان في الشركات الكبرى، أن العديد من الشركات لم تدمج مبدأ احترام العناية الواجبة لحقوق الإنسان في أعمالها التجارية. وفي هذا السياق، يمثل معيار حقوق الإنسان المؤسسي (CHRB) جزءا من التحالف العالمي المعياري. يقدم هذا المعيار نظرة عامة مقارنة لأكبر الشركات وأكثرها نفوذاً في القطاعات عالية الخطورة، ويدرس السياسات والعمليات والممارسات الموجودة لديها لرسم نهجها تجاه حقوق الإنسان وكيفية استجابتها للادعاءات الخطيرة[37].

تعتمد هذه المنهجية على مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وتغطي أكثر من 80 مؤشرًا [38]. تتراوح نتيجة قيس أداء الأعمال من 1 إلى 100. وتسند لكل موضوع من المواضيع المتعلقة بالأداء نسبة محددة من مجموع تلك النتيجة الجملية.

36 وقائع الندوة من 28 إلى 30 مايو 2023 المتعلقة بمناقشة هذا الدليل.
37 Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) https://www.worldbenchmarkingalliance.org/corporate-human-rights-benchmark/.
38 CHRB La méthodologie du Corporate Human Rights Benchmark 20222023- https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/the-methodology-for-the-2022-corporate-human-rights-benchmark/.

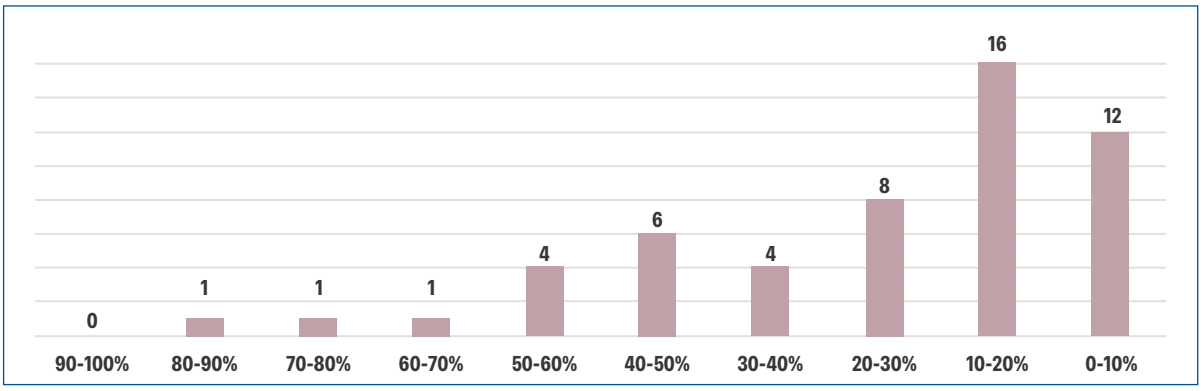
الجدول 12:
موضوع قياس معيار حقوق الإنسان المؤسسي (CHRB) وترجيحها

		موضوع أداء الشركة	حصة النتيجة الإجمالية حسب الموضوع
A		**الحوكمة والالتزامات السياسية بما في ذلك:**	**% 10**
	A1	الالتزامات السياسية	% 5
	A2	المساءلة على مستوى مجلس الإدارة	% 5
B		**ترسيخ الاحترام والعناية الواجبة لحقوق الإنسان بما في ذلك:**	**% 25**
	B1	دمج احترام حقوق الإنسان في الثقافة ونظم الإدارة	% 10
	B2	العناية الواجبة بحقوق الإنسان	% 15
C		**آليات التقاضي والتظلم**	**% 20**
D		الأداء: **الممارسات** [39]	**% 25**
E		أداء: **الردود** [40]	**% 20**
F		**الشفافية**	**% 10**
		مجموع	**% 100**

أ) وضع حقوق الإنسان في شركات الملابس.

ترسم عملية مراجعة أداء الشركات في القطاع، خلال عام 2019 ، صورة مؤلمة ومؤسفة لواقع هذه الشركات. فمن أصل 53 شركة، سبعُ شركات فقط لديها أداء في مجال حقوق الإنسان يفوق 50٪ [41] بينما سجلت 28 شركة أسوأ أداء في هذا المجال (بين صفر وعشرين بالمائة).

الشكل 15:
توزيع شركات الملابس حسب أدائها في مجال حقوق الإنسان لعام 2019



Source CHRB2019

39 يركز موضوع القياس هذا على بعض ممارسات حقوق الإنسان الخاصة بالصناعة.
40 يركز موضوع القياس هذا على الاستجابات للادعاءات الخطيرة المتعلقة بالآثار السلبية التي قد يُزعم أن الشركة مسؤولة عنها أو يُبلغ عنها من قبل مصدر خارجي.
41 Adidas (Allemagne), Marks & Spencer Group (UK), Inditex (Espagne), The Gap Inc, VF, Hanesbrands, Hennes & Mauritz

يقدم الجدول أدناه قائمة كاملة بأسماء شركات الملابس الكبرى مع النقاط التي تم الحصول عليها.

الجدول 13:
القائمة الاسمية لشركات الملابس مع أدائها من حيث احترام حقوق الإنسان 2019

Classement par tranche de score	Entreprise
80-90%	**Adidas (Allemagne)**
70-80%	Marks & Spencer Group (UK)
60-70%	Inditex (Espagne)
50-60%	The Gap Inc
	VF
	Hanesbrands
	Hennes & Mauritz
40-50 %	Fast Retailing
	Burberry
	Nike
	Puma (Allemagne)
	Tesco
	Wesfarmers
30-40 %	Next
	Kering
	Under Armour
	Gildan Activewear
20-30 %	Aeon Company
	Lululemon Athletica
	PVH
	Associated British Foods
	Walmart Inc
	Columbia Sportswear
	Target
	Hugo Boss (Allemagne)

Source Corporate Human Rights Benchmark (2019) Key Findings https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/03/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf

الجدول 13:
(تابع) القائمة الاسمية لشركات الملابس مع أدائها من حيث احترام حقوق الإنسان 2019

Classement par tranche de score	Entreprise
10-20 %	Macy's
	Yue Yuen
	L Brands
	LVMH
	Amazon.com, Inc.
	Mr Price
	TJX Companies
	Tapestry
	Nordstrom
	Ralph Lauren
	Capri Holdings
	Hermes International
	Prada
	Carter's
	Skechers
	Kohl's
0-10 %	Falabella
	Salvatore Ferragamo
	Costco Wholesale
	Page Industries
	ANTA Sports Products
	LPP
	Ross Stores
	Foot Locker
	Shenzhou International Group
	Heilan Home
	Youngor
	Zhejian Semir Garment

Source Corporate Human Rights Benchmark (2019) Key Findings https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/03/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf

ب) وضع حقوق الإنسان في شركات تصنيع السيارات.

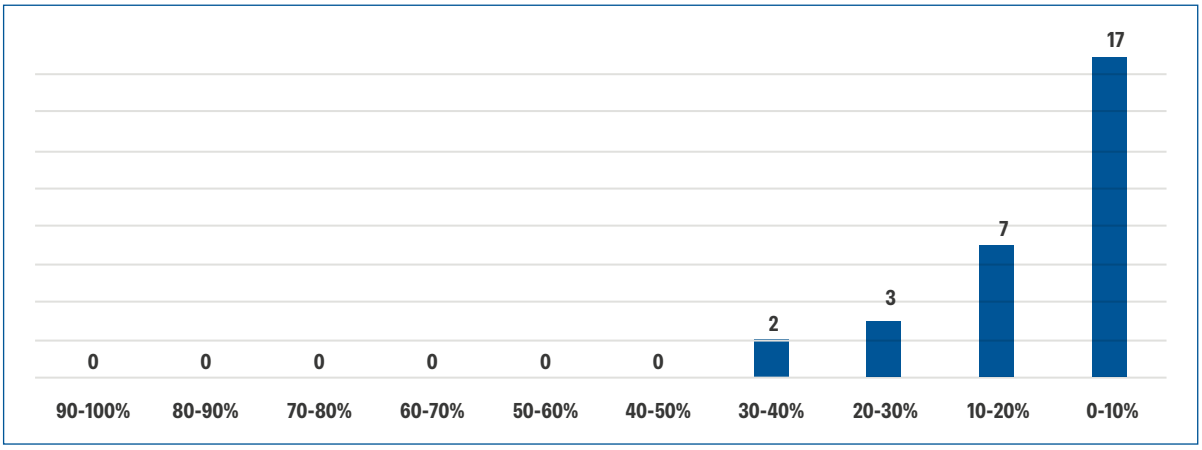
في عام 2022، تم تقييم 29 شركة من بين أكبر شركات صنع السيارات في العالم وفقًا لمنهجية CHRB. وسجلت أكبر خمس شركات لصناعة السيارات فقط مستوى أداء يقع ما بين فئتي 30-40٪ و20-30٪ [42] [43]. وسجلت الشركات الـ 24 المتبقية (83٪) أقل من 20٪، وسجل أكثر من ثلثيها (17)

42 Ford et General Motors
43 Mercedes-Benz Group, BMW et Volkswagen

أقل من 10٪. ولا يمثل العمل الجبري، وتدني الأجور المعيشية والقيود المفروضة على حرية تكوين الجمعيات سوى بعض المشاكل التي لا تزال قائمة داخل قطاع صناعة السيارات وسلسلة التوريد الخاصة بها.

الشكل 16:

توزيع شركات تصنيع السيارات حسب أدائها في مجال حقوق الإنسان 2022



Source : Corporate Human Rights Benchmark 2022. Insights Report. November 2022.

يوضح **فحص النتائج التفصيلية** لتقييم CHRB ، الأداء الضعيف لقطاع السيارات من حيث احترام حقوق الإنسان:

- **الالتزام باحترام حقوق الإنسان:** سجلت تسع شركات (31٪) نتيجة صفر في جميع المؤشرات المتعلقة بهذا الموضوع.
- **المساءلة في مستوى مجلس الإدارة بشأن حقوق الإنسان:** سجلت عشرون شركة (69٪) نتيجة **صفر** في جميع المؤشرات بالنسبة لهذا الموضوع.
- **دمج احترام حقوق الإنسان في أنظمة إدارة الأعمال:** سجلت 11 شركة (38٪) نتيجة **صفر في جميع المؤشرات** المتصلة بهذا الموضوع.
- **العناية الواجبة بحقوق الإنسان:** سجلت 16 شركة (55٪) نتيجة صفر في جميع المؤشرات المتعلقة بهذا الموضوع
- **آليات اللجوء إلى التظلم** سجلت سبع شركات (24٪) نتيجة صفر في جميع المؤشرات في هذا الموضوع.
- **الأداء: إدارة المخاطر الرئيسية** والعوامل المراعية لحقوق الإنسان. سجلت خمس شركات (17٪) نتيجة صفر في جميع المؤشرات في هذا الموضوع.
- **الأداء: الردود على الادعاءات الخطيرة**. سجلت ثماني شركات (28٪) نتيجة صفر في جميع المؤشرات في هذا الموضوع

ويقدم الجدول أدناه **قائمة كاملة بأسماء** كبرى شركات تصنيع السيارات مع مستوى أدائها من حيث احترام حقوق الإنسان.

وتُظهر بيانات 2022 حول القطاعات التي تم تقييمها من قبل CHRB أنّ الشركات **لا تتبنى، بشكل عام، مقاربة نشيطة في مجال التعامل مع حقوق الإنسان** في سلاسل التوريد الخاصة بها[44]. وفعلا، فإنّ 11٪ فقط منها تتعامل مع الموردين بشأن المخاطر الرئيسية لحقوق الإنسان، و المتعلقة مثلا بعمالة الأطفال والعمل الجبري أو الأجور اللائقة، بل أنّ 2٪ منها فقط سعت إلى تقييم عدد الأشخاص المعنيين بهذه المشاكل في سلاسل التوريد الخاصة بها وكشفت للعموم عما أحرزته من تقدّم في هذا المجال[45].

الجدول 14:

القائمة الاسمية لشركات تصنيع السيارات مع أدائها من حيث احترام حقوق الإنسان 2022

Tranche	Nom de l'entreprise
30-40%	Ford
	General Motors Company (GM)
20-30%	Mercedes-Benz Group
	BMW
	Volkswagen
10-20%	Renault
	Stellantis
	Toyota Motor Corporation
	Subaru
	Mahindra and Mahindra
	Honda Motor Company
	Nissan Motor Company
0-10%	Hyund
	Kia Motor Corporation
	Tesla
	Mazda Motor Corporation
	Geely
	Mitsubishi Motors Corporation
	Tata Motors
	Guangzhou Automobile Group
	Suzuki Motor Corporation
	Beijing Automotive Group (BAIC)
	BYD
	SAIC Motor
	Anhui Jianghuai Automobile Group
	Changan Automobile
	China FAW Group
	Dongfeng Motor Group
	Great Wall Motor Company

Source : Corporate Human Rights Benchmark 2022. Insights Report. November 2022.

44 Les secteurs des produits alimentaires et agricoles, des TIC et de la fabrication automobile.
45 CHRB (2022)

2.3 كيفية التعرف على الممارسات الجيدة لدى الشركات والترويج لها

يجب على الشبكة النقابية داخل الشركات الخاضعة للقانون أن تنشر بانتظام قائمة الشركات التي تمتثل لواجب اليقظة وأن تروج للممارسات الجيّدة التي تسجّل في هذا المجال.

أ) كيفية تحديد الممارسات الجيدة؟

- التقبل الإيجابي لحملات تطوير الحضور النقابي داخل الشركات الألمانية
- تزويد ممثلي العمال بالوسائل اللازمة بما يمكنهم من القيام بمهامهم النقابية على أحسن وجه داخل الشركة (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135)
- المشاركة النشيطة للنقابات والعاملين في تحديد المخاطر وتحديد الإجراءات التصحيحية والوقائية للمخاطر، ثم التقييم الداخلي لمدى فعاليتها.
- المشاركة النشطة كذلك في تصميم نظام الإنذار بالمخاطر وتقييم إمكانية الوصول إليه وفعاليته وفقًا لمعايير القانون (الموضحة أعلاه).
- تعزيز الحوار الاجتماعي حول تطوير وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالتزام الشركة بواجب اليقظة والتقييم الداخلي لفعالية نتائجها.
- وصول النقابات والعمال إلى نتائج التقييم الخارجي لخطة العمل هذه.
- تعزيز قدرة النقابات العمالية لضمان مشاركتها النشطة والفعالة في تنفيذ أنظمة إدارة المخاطر الفنية وإجراءات الشكاوى.

ب) كيفية تعزيز ممارسات الشركات الجيدة؟

يمكن لشبكة النقابات العمالية أن:

- تنشر بانتظام قائمة الشركات التي تتميز بممارساتها الجيدة في مجال احترام حقوق الإنسان والبيئة
- وإيصالها إلى التحالف الدولي للمستثمرين.

3.3 تعزيز النفوذ النقابي لفضح الشركات التي تنتهك حقوق الإنسان

ما من شكّ أنّ فعالية القانون سوف تبقى رهن فعالية ونجاعة الرقابة التي تمارسها السلطة الإدارية الألمانية BAFA, لكن الأمر يعتمد أيضًا وبالدرجة الأولى على يقظة النقابات والعمال. فالبيانات التي توفرها CHRB يمكن ان تساعد النقابات كثيرا للدفاع عن ضرورة اعتماد تشريعات صارمة و للتأثير على قرارات وأنشطة الشركات وتوعية المواطنين والمساعدة على حماية الأشخاص من انتهاكات حقوق الإنسان وتحميل الشركات مسؤولية تسريع وتيرة التغيير نحو المزيد من المسؤولية المجتمعية. لذلك من الضروري تعزيز النفوذ النقابي لممارسة الضغط على الشركات التي تنتهك القانون. ونقترح ما يلي على سبيل المثال لا الحصر:

أ) إحالة الشكاوى **دائمًا** إلى السلطة الإدارية الألمانية BAFA

ب) إنشاء **شبكة نقابية دولية** صلب الشركات متعددة الجنسيات للضغط على الشركة الأم؛

ج) حشد **التضامن النقابي المحلي** على مستوى الشركات الألمانية العاملة في تونس.

د) تعبئة **منظمات المجتمع المدني** التونسي.

هـ) تنظيم **حملات** لإعلام **«تحالف المستثمرين من أجل حقوق الإنسان»** بكل انتهاك لالتزامات العناية الواجبة (انظر الموقع في الشكل أدناه).

وللعلم، فإن التحالف العالمي للمستثمرين هو عبارة عن منصة عمل جماعي للاستثمار المسؤول القائم على احترام حقوق الإنسان. ويمثل هذا التحالف أعضاء يديرون حاليًا أكثر من 12 تريليون دولار من الأصول. ويتولى هذا التحالف دعم معيار حقوق الإنسان للشركات (CHRB) الذي يهدف إلى تقييم أداء الشركات الكبرى, **ويعتمد هذا التحالف على نتائج معيار حقوق الإنسان للشركات لممارسة تأثيره الاقتصادي** على الشركات التي لا تحترم حقوق الإنسان. وهو الحال بالنسبة للرسالة التي وجهها 176 مستثمرا، في 23 مارس 2020 إلى 95 من أكبر الشركات العالمية، **للتنديد بضعف أدائها** من حيث التزامات واجب اليقظة **ولدعوتها إلى إتخاذ إجراءات حاسمة** قبل جوان 2020([46]).

الشكل 17:

موقع تحالف المستثمرين من أجل حقوق الإنسان

https://investorsforhumanrights.org/about

46 Cf. Worldbenchmarking Des investisseurs, détenant plus de 4 500 milliards de dollars d'actifs, critiquent les faibles performances des grandes entreprises en matière de droits humains. 23 mars 2020. https://www.worldbenchmarkingalliance.org/news/investor-statement-on-weak-performance-in-2019-benchmark/.

5

المتطلبات القانونية لمساءلة الشركات ومراقبة تطبيق القانون

٧. المتطلبات القانونية لمساءلة الشركات ومراقبة تطبيق القانون

1. مساءلة الشركات

1.1 المتطلبات القانونية لنشر تقرير سنوي عن التزامات واجب اليقظة

يتعين على الشركات المواظبة دائما على جمع الوثائق المتعلقة بالرعاية الواجبة وعلى حفظها لمدة لا تقل عن **سبع سنوات** من تاريخ إنشائها (فصل 10 الفقرة 1 الجمل 1 و2). ومن الطبيعي أن تغطي هذه الوثائق جميع عمليات العناية الواجبة: إدارة المخاطر، وتحليل المخاطر، والتدابير الوقائية، والتدابير التصحيحية، وإجراءات الشكاوى، وما إلى ذلك.

ويجب على الشركة إعداد **تقرير سنوي** عن مدى امتثالها لالتزامات العناية الواجبة خلال السنة المالية الماضية **ووضعه على ذمة العموم مجانًا** على موقع ويب، في أجل لا يتجاوز أربعة أشهر بعد نهاية العام. ويجب أن يظل التقرير متاحًا لمدة سبع سنوات على الموقع الإلكتروني. (فصل10 الفقرة 2 الجملة 1).

كما يجب أن يشرح التقرير على الأقل، **وبطريقة سلسة ومفهومة** (فصل 10 الفقرة 2 الجملة 2):

- المخاطر في مجال حقوق الإنسان والبيئة أو تلك المترتبة عن الإخلال بالتزامات حقوق الإنسان أو البيئة داخل الشركة.
- ما قامت به الشركة للوفاء بالتزامات العناية الواجبة عملا بالإجراءات المشار إليها في المواد من 4 إلى 9 ؛ يتضمن هذا العمل أيضًا العناصر الواردة بإعلان المبادئ الصادر عن للشركة حول واجب اليقظة، بالإضافة إلى جملة التدابير التي اتخذتها الشركة على إثر الشكاوى التي تلقتها بشأن المخاطر ، بما في ذلك الشكاوى المتعلقة بالموردين غير المباشرين (المادة 9 الفقرة 1)
- توضيح كيفية تقييم الشركة للضغط الذي مارسته من أجل احترام التزامات واحب اليقظة ولفعالية التدابير المتخذة و
- ما هي الاستنتاجات التي استخلصتها الشركة من التقييم بهدف اتخاذ التدابير اللازمة في المستقبل

إذا لم تحدد الشركة أي مخاطر تتعلق بأسوأ أشكال عمل الأطفال والعمل الجبري وجميع أشكال الرق وعرضتها بشكل معقول في تقريرها، فهي غير مطالبة بمزيد التوضيح بشأن هذه المخاطر.

أخيرًا، يجب على الشركة نقل المعلومات ذات الصلة بواجب اليقظة ضمن الحدود التي يسمح بها القانون: حماية أسرار الشركة والسرّ المهني المتعلق بمباشرة الأعمال (فصل10، الفقرة 4) وحماية البيانات الشخصية، لأنها قد تعرض الأشخاص المعنيين للخطر(فصل 8، الفقرة 4، الجملة 2).

2.1 لماذا الحرص على نقل المعلومات ذات الصلة بواجب اليقظة؟

يعتبر نقل المعلومات حول عملية العناية الواجبة ونتائجها وأهدافها جزءًا من العملية نفسها. ويسمح نقل المعلومات للشركة **ببناء الثقة في جدوى إجراءاتها وقراراتها وإثبات حسن نيتها** من خلال تحديد المخاطر ومعالجة آثارها السلبية الفعلية والمحتملة وذلك من خلال نشر معلومات مفصلة بما فيه الكفاية لإثبات أنها تستجيب بشكل مناسب للمشكلات التي تواجهها. ولكي يكون التفاعل بناءً، يجب أن يكون التفاعل بين أصحاب المصلحة عن حسن نية وأن يجري ذلك على امتداد مسار العناية الواجبة.

وتعد صياغة التقرير **فرصة لإشراك النقابات** في تطوير محتواه من خلال مناقشة الموضوعات التي سيتم تناولها ثم إبداء الرأي بشأن النسخة الأولى من التقرير التي أعدّها فريق عمل من الشركة. كما إنّ توخي الشركة للشفافية تجاه العمال والنقابات يعتبر **عاملاً مهما من العوامل التي من شأنها تعزيز الحوار الاجتماعي** من أجل مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

ويمكن في هذا السياق اعتماد ثلاث آليات تكميلية لتنظيم عملية تقييم المخاطر والتخفيف من حدتها في مختلف الفروع التابعة للمجامع :

- الحوار الاجتماعي،
- سياسات إدارة الموارد البشرية والمشتريات
- استخدام المعايير الدولية [47].

3.1 لماذا يجب على الشركة الاعلام عن نتائج العناية الواجبة؟

إن اعلام العموم بالنتائج التي تم الحصول عليها، من خلال التقرير السنوي المنشور، من شأنه أن يشجع الشركة على التحسين المستمر للإجراءات والأنظمة المعتمدة من أجل احترام حقوق الإنسان والبيئة. فالشركات تتعلّم وتتمرّس تدريجياً حول كيفية التغلب على الصعوبات المرتبطة بالقيود العملية والقانونية التي تحد من التأثير أو من الضغوط التي يجب أن تمارسها في إطار علاقاتها التجارية لإنهاء المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان والبيئة أو التخفيف منها أو التوقّي منها. وهكذا يمكنها التعاون بشكل أفضل على المستوى القطاعي أو فيما بين القطاعات ومع أصحاب المصلحة على امتداد مسار العناية الواجبة بشرط ألا يتعارض ذلك مع قانون المنافسة [48].

وقد تتعلّم الشركة أيضًا من **تعاونها الوثيق والهادئ** مع **شبكات النقابات العمالية** في سلسلة التوريد الخاصة بها.

يعد تقديم التقارير إلى السلطة الإدارية الألمانية BAFA أمرًا واجبا حتى تتمكن هذه الهيئة من مراقبة تطبيق القانون وتقديم خدمات الدعم للشركات بشكل أفضل.

47 QHSE, ISO9001, ISO14001, EN 9 100, CMMI, MASE, CEFRI, ISO27001.
48 يجب ألا يتضمن هذا التعاون تحديد الأسعار أو التلاعب بالعطاءات أو الحد من الإنتاج أو تقسيم الأسواق أو تخصيصها.

2. مراقبة تطبيق القانون ودعم الشركاء الاجتماعيين

1.2 مراقبة تطبيق القانون من قبل السلطة الإدارية الألمانية BAFA

يتم الإشراف على تطبيق القانون من قبل الديوان الفدرالي للشؤون الاقتصادية والرقابة على الصادرات (BAFA) (فصل 19، الفقرة 1 الجملة 1).

يجب على الشركات تقديم تقرير العناية الواجبة إلى هذه السلطة الإدارية BAFA في موعد لا يتجاوز أربعة أشهر بعد نهاية السنة المالية. وللقيام بذلك، يتعين على الشركات ملأ استبيان يحتوي على 437 مربعًا للإجابة عن الأسئلة المفتوحة والمغلقة بالإضافة إلى أسئلة متعددة الاختيارات حول الامتثال لواجب اليقظة [49].

ويجوز للسلطة الإدارية BAFA استدعاء من تراه صالحا من الأشخاص، ودخول أماكن العمل والاطلاع على المستندات وفحصها وتحديد إجراءات محددة لمعالجة المظالم. ويمكن لها أيضًا **فرض غرامات وعقوبات**.

أخيرًا، وفي إطار مهمتها لمراقبة تطبيق القانون، وضعت هذه السلطة الإدارية BAFA إجراءات للشكاوى وفقًا للمتطلبات القانونية (انظر أعلاه).

2.2 مراقبة الشركات للوفاء بالتزاماتها تجاه العناية الواجبة

نشر الديوان الفدرالي «المبادئ التوجيهية لتنفيذ عملية تحليل المخاطر وفقًا لمتطلبات القانون المتعلق بالتزامات العناية الواجبة في سلسلة التوريد» [50] وكذلك دليلا حول «إجراءات الشكاوى بموجب قانون العناية الواجبة في سلسلة التوريد» [51]. كما نشر معلومات ونصائح عملية على موقعه على الإنترنت تحت قسم «سلسلة التوريد» [52].

وفي إطار خطة العمل الوطنية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان (NAP)، أنشأت الحكومة الألمانية عديد الحوافز للشركات من أجل تنفيذ التزامات العناية الواجبة. من ذلك الارشادات الأولية لمكتب المساعدة، الذي يعمل منذ عام 2017، و دليل الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. كما أنشأ شبكات دعم في الخارج في مستوى سفارات وزارة الخارجية الألمانية.

كما بوجد عرض مركز آخر للدعم يتكون من الحوارات القطاعية لتنفيذ خطة العمل الوطنية، والتي تتم تحت إشراف وزارة العمل الاتحادية.

3.2 اقتراح مرافقة الشركاء الاجتماعيين لتنفيذ القانون في تونس.

على الرغم من السياق التونسي الذي يتسم بأزمة اقتصادية ظرفية حادة، تطور الحوار الاجتماعي داخل الشركات الألمانية خلال السنوات الأخيرة. ويخطط الاتحاد العام التونسي للشغل لتطوير وجوده النقابي داخل الشركات الألمانية وتكوين جميع أعضاء النقابات لدعم قدراتهم من أجل اعدادهم

49 BAFA Fragenkatalog zur Berichterstattung gemäß § 10 Abs. 2 LkSG, November 2022
50 BAFA (2022) Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, August 2022
51 BAFA (2022) Handreichung „Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ October 2022
52 https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/lieferketten_node.html;jsessionid=F07057A16BAB7C904D634FFDB4E73E08.1_cid378.

للمشاركة النشيطة في تنفيذ الآليات الفنية المتعلقة بإدارة المخاطر وإجراءات الشكاوى، وذلك وفق المبادئ التوجيهية والتوصيات العملية للسلطة الإدارية الألمانية. وقد تمّ إنتاج هذا الدليل للغرض على أمل أن يتمّ تحويله إلى وحدات تكوين وفقًا للمعايير التربوية لتكوين الكبار.

أمّا على المستوى القانوني والفني فإنّ القانون يقدم **مفاهيم جديدة** معقدة إلى حد ما، يتطلب **شرحها** لكل **النقابيين ومديري** الشركات من أجل حشدهم للعمل على تعزيز حقوق الإنسان الأساسية. ولاشكّ أنّ برنامج دعم الشركاء الاجتماعيين سوف يتيح امكانية **تحقيق هذا الهدف** من خلال الحوار الاجتماعي وجعله رافعة لتحقيق نمو اقتصادي أكثر استدامة وشمولية في تونس.

مراجع ببليوغرافية

- Adouani Sami, Amami Mongi et Ben Sedrine Saïd (2018). La voie de l'avenir pour promouvoir le dialogue social in HENRIK MEYER ET MARCEL RAUER (Ed) Entre continuité et nouveau départ. Les relations tuniso-allemandes au fil du temps. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Octobre 2018, pp 88-100.

- Association tunisienne des femmes démocrate Enquête sur les conditions de travail des femmes en milieu rural. 2014

- Baba Sofiane, Moustaquim Rachid et Bégin Éric (2016) Responsabilité sociale des entreprises : un regard historique à travers les classiques en management stratégique. https://doi.org/10.4000/vertigo.17715.

- BAFA ('2022a) Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren (.Déterminer, pondérer et hiérarchiser les risques), Eschborn August 2022

- BAFA (2022b) Beschwerdeverfahren organisieren, umsetzen und evaluieren (Organiser, mettre en œuvre et évaluer les procédures de plainte), Eschborn Oktober 2022

- BAFA Informations sur la protection des données (art. 13 DSGVO) dans le domaine de la loi sur les obligations d'approvisionnement de la Chaîne d'approvisionnement, version en français. (LkSG).

- Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi (2022) Bâtir avec les travailleurs une industrie automobile plus compétitive, durable et axée sur le travail décent. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Juin 2022

- Ben Sedrine Saïd (2016). La boite noire de la « réforme » de l'éducation en Tunisie, pp 163-182 in Laure Lévêque et all Les échanges dans l'espace euro-méditerranéen. Université de Toulon. Ed. L'Harmattan. Paris 2016

- Ben Sedrine Saïd & Amami Mongi,(2021) Avenir des industries de textile, habillement, cuir et chaussure. Pour une politique industrielle durable axée sur le travail décent. Vision syndicale. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, Octobre 2021

- Ben Sedrine Saïd & Mongi Amami (2022). Projet de mise en œuvre de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement du secteur mécanique et électronique. Ed FGME, IG Metall, FES. Avril 2022

- Ben Sedrine Saïd (2017) Défis à relever pour un accueil décent de la migration subsaharienne en Tunisie. PROMIG-FES 2007-2020 La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2017.

- Cartographie des Risques Professionnels en Tunisie. Première publication des résultats de l'enquête CaRiPT 2016-2017.Programme d'appui à l'accord s'as-

sociation (P3A) Tunisie-Union Européenne

- CNAM (2021) Statistiques Générales des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles 2021

- Concialdi Pierre (2021) Un budget de la dignité pour la Tunisie La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021

- Corporate Human Rights Benchmark (2019). Key Findings. Across Sectors:Agricultural Products, Apparel, Extractives & ICT Manufacturing. 2019

- Corporate Human Rights Benchmark (2022). Insights Report November 2022.

- DGB et Friedrich Ebert Stiftung. La loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement.

- FIDH (2021) Droits humains garantis : de la constitution à la législation La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021

- FTDES (2021) à propos des droits économiques, sociaux et culturels Sept ans après la révolution. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung 2021

- FTDES (2022) Prolifération des déchets en Tunisie : Difficultés, enjeux et solutions pour un véritable éveil écologique. La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, 2022

- Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten

- Grabosch Robert (2022) La loi allemande sur le devoir de vigilance. Edition Friedrich Ebert Stiftung Janvier 2022

- Grabosch, Robert (2019), Gesetzliche Verpflichtungen zur Sorgfalt im weltweiten Vergleich, (Obligations légales de diligence raisonnable dans une comparaison globale) Friedrich-Ebert-Stiftung. September 2019

https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/7844_4.104.enqu%C3%AAtesurlesconditionsdetravaildesfemmesenmilieurural-tunisie.pdf.

https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/lksg_datenschutzerklaerung_fr.html?nn=19172250.

https://www.terre-asile-tunisie.org/images/Lacc%C3%A8s_au_travail_des_migrants_en_Tunisie_-_Terre_dAsile_Tunisie.pdf

- Informationen über den Nationalen Aktionsplan https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/NAP/Ueber-den-NAP/ueber-den-nap.html

- INS (2017) Enquête Nationale du Travail des Enfants en Tunisie, 2017

- INS (2021), Enquête Nationale sur la migration internationale 2020/2021

- LARBI Ezzedine et El AMRI Tahar Etude de l'évolution des salaires réels en Tunisie avant et après la révolution 2005-2015 La Marsa Friedrich Ebert Stiftung, https://library.fes.de/pdf-files/bueros/tunesien/14391.pdf.

- Mahfoudh-Draoui Dorra (2018) Les femmes tunisiennes dans le travail et le mouvement syndical La Marsa Friedrich Ebert Stiftung Décembre 2018

- Monitoring https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/NAP/Ueber-den-NAP/Monitoring/monitoring.html#doc1a508963-bdce-44ca-ae68-099eff905737bodyText3

- Nations Unies Haut-commissariat des droits de l'homme Instruments juridiques https://www.ohchr.org/fr/instruments-listings

- OCDE (2018), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises

- OIT Lancement de la troisième phase du projet FAIR en Tunisie https://www.fairrecruitmenthub.org/fr/news/lancement-de-la-troisieme-phase-du-projet-fair-en-tunisie?language_content_entity=fr.

- Terre d'Asile Tunisie (2020) L'accès au travail des migrants en Tunisie. 2020.

- Wolf, MJ, Emerson, JW, Esty, DC, de Sherbinin, A., Wendling, ZA, et al. (2022). Indice de performance environnementale 2022. New Haven, CT : Centre de Yale pour le droit et la politique de l'environnement. Epi.yale.edu. Tableau de bord de la Tunisie https://epi.yale.edu/epi-results/2022/country/tun

- Worldbenchmarking Des investisseurs, détenant plus de 4 500 milliards de dollars d'actifs, critiquent les faibles performances des grandes entreprises en matière de droits humains. 23 mars 2020. https://www.worldbenchmarkingalliance.org/news/investor-statement-on-weak-performance-in-2019-benchmark/

الملحقات

الملحق 1: الاتفاقيات الدولية

1. Convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail du 28 juin 1930 sur le travail forcé ou obligatoire (Journal officiel fédéral 1956 II p. 640, 641) (Convention n° 29 de l'OIT)

2. Protocole du 11 juin 2014 à la Convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail du 28 juin 1930 sur le travail forcé ou obligatoire (Journal officiel fédéral 2019 II p. 437, 438)

3. Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail du 9 juillet 1948 sur la liberté d'association et la protection du droit syndical (BGBl. 1956 II p. 2072, 2071) modifiée par la convention du 26 juin 1961 (BGBl. 1963 II p. 1135, 1136) (Convention n° 87 de l'OIT)

4. Convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail du 1er juillet 1949 sur l'application des principes du droit d'organisation et du droit de négociation collective (BGBl. 1955 II p. 1122, 1123) modifiée par la convention du 26 juin, 1961 (BGBl. 1963 II p. 1135, 1136) (Convention n° 98 de l'OIT)

5. Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail du 29 juin 1951 sur l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins pour un travail de valeur égale (BGBl. 1956 II p. 23, 24) (Convention n° 100 de l'OIT)

6. Convention n° 105 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1957 sur l'abolition du travail forcé (Journal officiel fédéral 1959 II p. 441, 442) (Convention n° 105 de l'OIT)

7. Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1958 concernant la discrimination dans l'emploi et la profession (Journal officiel fédéral 1961 II p. 97, 98) (Convention n° 111 de l'OIT)

8. Convention n° 138 de l'Organisation internationale du travail du 26 juin 1973 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (Journal officiel fédéral 1976 II p. 201, 202) (Convention n° 138 de l'OIT)

9. Convention n° 182 de l'Organisation internationale du travail du 17 juin 1999 sur l'interdiction et les mesures immédiates visant à éliminer les pires formes de travail des enfants (Journal officiel fédéral 2001 II p. 1290, 1291) (Convention n° 182 de l'OIT)

10. Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques (Journal officiel fédéral 1973 II p. 1533, 1534)

11. Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (Journal officiel fédéral 1973 II p. 1569, 1570)

12.Convention de Minamata du 10 octobre 2013 sur le mercure (Journal officiel fédéral 2017 II p. 610, 611) (Convention de Minamata)

13.Convention de Stockholm du 23 mai 2001 sur les polluants organiques persistants (BGBl. 2002 II p. 803, 804) (Convention POPs), modifiée en dernier lieu par la décision du 6 mai 2005 (BGBl. 2009 II p. 1060, 1061)

14.Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination du 22 mars 1989 (Journal officiel fédéral 1994 II p. 2703, 2704) (Convention de Bâle), modifiée en dernier lieu par la troisième ordonnance modifiant les annexes de la Convention de Bâle du 22 mars 1989 du 6 mai 2014 (Journal officiel fédéral II p. 306/307)

الملحق 2: تصنيف مفصل للمخاطر من شأنه المساعدة على تحليلها ووصفها بشكل أفضل في مستوى إجراءات الشكاوى

1. الحرية النقابية وحقّ التفاوض الجماعيّ

1.1 الحريات المدنية

- اعتقال أو احتجاز أو سجن أو اتهام أو تغريم النقابيين
- انتهاك الحريات الأساسية للنقابيين (حرية الحركة، حقوق الاجتماع أو التجمهر، حرية الرأيّ والتعبير).
- انتهاك حقّ النقابيين والنقابيات في حماية مقراتهم وممتلكاتهم.

2.1 حقّ تكوين نقابات والانضمام إليها

- عائق جدّي لممارسة حقّ تكوين النقابات و/ أو الانضمام إليها
- إقصاء فئات عمالية معيّنة من حقّ تكوين نقابات و/ أو الانضمام إليها.
- وضع قيود لحرية اختيار الهيكل النقابي وتركيبته.
- حلّ/ تعليق نقابة عمالية ناشطة.
- إجراءات تمييزية مناهضة للعمل النقابي (بما في ذلك الفصل عن العمل، الإيقاف عن العمل، النقل التعسفية والتخفيض من الدرجة المهنية).
- تدخلات تعسفية من قبل المؤجرين و/ أو من قبل السلط العمومية.
- انتهاك حقّ تكوين جامعات أم اتحادات والانضمام إليها أو الانضمام إلى منظمات عمالية دولية.

3.1 أنشطة نقابية

- انتهاك الحقّ في انتخاب ممثلي العمال بحرية
- انتهاك الحقّ في صياغة الدساتير واللّوائح الداخلية والإدارية بحرية.
- انتهاك الحقّ في تنظيم ومراقبة الإدارة المالية بحرية.
- انتهاك الحقّ في تنظيم أنشطة وصياغة البرامج بحرية.
- انتهاك حقّ ممثلي العمال في الحصول على تسهيلات من الشركة بما يمكنهم من أداء مهامهم في كنف الفعّالية والنجاعة.

4.1 الحقّ في المفاوضة الجماعية

- عراقيل جدّية في ممارسة التفاوض الجماعي
- ترويج غير كاف للمفاوضة الجماعية. ـ استبعاد فئات عمالية معينة من حقّ المفاوضة الجماعية.
- استبعاد / تقييد، مواضيع مشمولة بالمفاوضة الجماعية.
- تدخل سافر في المفاوضات الجماعية (بما في ذلك فرض سقف للتفاوض، تعمّد التأخير والمماطلة لأفشال التفاوض، تقديم عروض عمل مغرية عبر اتفاقيات فردية).
- أعمال التدخل في المفاوضة الجماعية (بما في ذلك فرض مستوى المفاوضة، وضبط الآجال، وتوفير ظروف عمل أفضل من خلال الاتفاقات الفردية).
- انتهاك الاتفاقيات الجماعية المبرمة.
- غياب التشاور مع المنظمات العمالية.

5.1 حقّ الإضراب

- عراقيل جدّية عند ممارسة حقّ الإضراب.
- تدخل سافر لأصحاب العمل و/أو السلط العمومية أثناء مدّة الإضراب (بما في ذلك أوامر العودة إلى العمل أو انتداب عمال من خارج الشركة أثناء مدّة الإضراب و/ أو أوامر التسخير).
- عقوبات مشطة بسبب الممارسة الشرعية الإضراب.

2. الصحة والسلامة المهنية

نقدّم فيما يلي القائمة الإسمية الكاملة المعتمدة من طرف مكتب العمل الدولي، والتي تصنف حوادث الشغل حسب مكان الإصابة وشكل الحادث وسببه المادي (1).

1.2 حوادث الشغل

أ. تصنيف حوادث الشغل حسب مكان الإصابة [53].

يجب استعمال هذه القائمة لتصنيف **مواقع الإصابات** المترتبة عن حوادث الشغل أو حوادث التنقل من وإلى مكان العمل، باستثناء **الأمراض المهنية على وجه الخصوص.** أمّا المجموعات المتعلقة بالإصابات متعددة المواقع فلا يجب اعتمادها إلاّ لتصنيف الحالات التي تعرض فيها الضحية لعدة إصابات في أماكن مختلفة من الجسم. وفي حالة ما يتسبب حادث **في إصابات عديدة بأماكن مختلفة من الجسم،** لا بدّ من الإشارة إلى الإصابة الأكثر خطورة وتليها بقية الإصابات. وكمثال على ذلك كسر في الساق (إصابة خطيرة) مصحوبة بكشط في اليد اليمنى. مثل هذه الإصابات يتعين الإشارة إليها كالآتي:

- كسر في الساق، إصابة خطيرة
- كشط في اليد اليمنى.

1) الرأس

- منطقة الجمجمة (الجمجمة، المخ، فروة الرأس)
- العين (بما في ذلك حجاج العين والعصب البصري)
- الأذن
- الفم (بما في ذلك الشفاه والأسنان واللسان)
- الأنف
- الرأس، أماكن متعددة.

2) الرقبة (بما في ذلك الحلقوم والفقرات العنقية)

3) الجسم

- الظهر (العمود الفقري ـ العضلات المجاورة ـ النخاع الشوكيّ)
- الصدر (الأضلع ـ عظم القفص الصدريّ ـ أعضاء داخلية في القفص الصدريّ)
- البطن (بما في ذلك الأعضاء الداخلية)
- الحوض
- الجسم، أماكن مختلفة

4) الأطراف العلوية

- الكتف (بما في ذلك الترقوة وعظم الكتف)
- الذراع

53 BIT (1996) Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles. Première édition 1996. Annexe. Genève 1996.

5) الأطراف السفلية

- الخاصرة
- الفخذ
- الركبة
- الساق
- الكاحل
- القدم (باستثناء أصابع القدم)
- أصابع القدم
- الأطراف السفلية، أماكن متعددة

6) أماكن متعددة

- الرأس والجسم
- الرأس والجسم، الرأس وعضو أو عدة أعضاء
- الجسم وعضو أو عدّ أعضاء
- عضو علويّ وعضو سفليّ أو أكثر من عضوين
- أماكن متعددة أخرى.

7) إصابات متعددة

- نظام الدورة الدموية عموما
- الجهاز التنفسي
- الجهاز الهضمي
- الجهاز العصبي عموما
- إصابات أخرى

لا يمكن في هذه المجموعة تصنيف سوى التداعيات العضوية ذات الطبيعة العامة من دون إصابات ظاهرة (من ذلك مثلا، حالة التّسمم، إلخ...). وعندما تكون التداعيات العضوية ناجمة عن إصابة محددة المكان في الجسم (من ذلك مثلا كسر في العمود الفقري نتجت عنه إصابات في مستوى النخاع الشوكي)، يعتبر العمود الفقري في هذه الحالة، مكان الإصابة المعني والمحدد الذي يجب تصنيفه.

ب. تصنيف حوادث الشغل حسب شكل الحادث [54]

هذا التصنيف يتعلق بشكل الحادث الذي حصل كنتيجة مباشرة للإصابة بما معناه الطريقة التي لامس بها الجسم أو المادة المعينة الشخص المصاب.

1) سقوط الأشخاص

- سقوط الأشخاص مع التفاوت: سقوط من المرتفعات (أشجار، بنايات، سقالات، سلالم، آلات عمل، عربات)، وفي الأعماق (آبار، حفريات، فتحات في الأرض).
- سقوط الأشخاص دون صعوبة

2) سقوط الأجسام

- انهيار أرضي (سقوط كتل أرضية، صخور، أحجار ثلجية)
- انهيار (انهيار المباني، الجدران، السقالات، السلالم، أكوام البضاعة المكدسة)
- سقوط الأجسام المحمولة أثناء نقل أو تفريغ البضائع
- سقوط أجسام أخرى

3) مشيّ على الأشياء، اصطدام أو ارتطام بالأشياء، باستثناء سقوط الأجسام

- مشيّ على الأشياء
- ارتطام بأشياء ثابتة (باستثناء الارتطام الناجم عن سقوط سابق)
- اصطام بأجسام متحركة
- ارتطام بأجسام متحركة (بما في ذلك الجزيئات والشظايا الطائرة) وباستثناء الارتطام بالأجسام المتساقطة

4) انحصار في شيء أو بين الأشياء

- انحصار في جسم
- انحصار بين جسم ثابت وجسم متحرك
- انحصار بين أجسام متحركة (باستثناء الأجسام الطائرة أو المتساقطة)

5) اجهاد مفرط أو حركة خاطئة

- اجهاد بدنيّ مفرط أثناء رفع الأشياء
- اجهاد بدنيّ مفرط أثناء دفع أو جذب الأشياء
- اجهاد بدنيّ مفرط عند استعمال أو رميّ الأشياء
- حركة جسدية خاطئة

54 BIT (1996) p.66

6) التعرض إلى أو التلامس مع مواد ضارّة أو اشعاعات

- التعرض إلى الحرارة (حرارة الطقس أو حرارة مكان العمل)
- التعرض للبرد (برودة الطقس أو برودة مكان العمل)
- تلامس مع مواد أو أشياء ضارة
- تلامس مع مواد أو أجسام عالية البرودة

7) التعرض إلى أو التلام تلامس مع التيار الكهربائي

8) التعرض إلى أو التلامس مع مواد ضارة أو اشعاعات

- الاتصال عن طريق الاستنشاق أو الابتلاع أو الامتصاص بمواد مضرّة
- التعرض إلى اشعاعات أيونية
- التعرض إلى اشعاعات أخرى غير أيونية

9) أشكال أخرى من الحوادث غير مصنفة في مصادر أخرى، بما فيها الحوادث غير المصنفة بسبب عدم توفر المعلومات الكافية.

- أشكال أخرى من الحوادث غير مصنفة في مصادر أخرى
- حوادث غير مصنفة بسبب عدم توفر المعلومات الكافية

ج) تصنيف حوادث الشغل وفق العامل المادي [55]

1. آلات

1.1. آلات قيادة أو مولدة للكهرباء باستثناء الآلات الكهربائية

- محركات بخارية
- محركات الاحتراق الداخلي
- آلات أخرى

2.1. مكونات الارسال

- أعمدة الارسال
- الأحزمة، الكابلات، البكرات، العجلات المسننة، السلاسل، التروس.
- مكونات أخرى

3.1. آلات تصنيع المعادن

- مكابس ميكانيكية
- مخارط

55 BIT (1996) pp6872-

- آلات طحن
- آلات رحيّ
- آلات قص
- آلات حدادة
- طاحونة لفافة
- آلات أخرى

4.1. آلات لتصنيع الأخشاب والمواد الشبيهة

- مناشير دائرية
- مناشير أخرى
- مقولبات (قوالب)
- مسجح الصقل أو التقويم
- آلات أخرى

5.1. آلات فلاحية

- حصّادات بما في ذلك الحصّادات الدارّسات
- درّاسات
- آلات أخرى

6.1. آلات العمل في المناجم

- القواطع
- آلات أخرى

7.1. آلات أخرى غير مصنفة في مصادر أخرى

- آلات الحفر والتنقيب باستثناء وسائل النقل
- آلات الغزل والنسيج وآلات أخرى لصناعة النسيج
- آلات لتصنيع المنتجات الغذائية والمشروبات
- آلات الطباعة
- آلات أخرى.

2. وسائل نقل وتفريغ البضائع

1.2. أجهزة الرفع

- الرافعات
- المصاعد والرافعات
- روافع

- رافعات بحرية
- أجهزة أخرى

2.2. وسائل النقل بالسكك الحديدية

- السكك الحديديّة بين المدن
- وسائل النقل بالسكك الحديديّة المستعملة في المناجم والدهاليز ومقاطع الحجارة والمؤسسات الصناعية والأرصفة إلخ...
- وسائل أخرى.

3.2. وسائل النقل البرية باستثناء السكك الحديدّية

- جرارات
- شاحنات
- عربات
- عربات ذاتية الحركة
- سيارات غير مصنفة في مكان آخر
- عربات تجرّها الحيوانات
- مركبات تعمل بالطاقة البشرية

4.2. وسائل النقل الجويّة

5.2. وسائل النقل المائية

- وسائل نقل مائية تعمل بمحرك
- وسائل نقل مائية تعمل بدون محرك

6.2. وسائل نقل أخرى

- ناقلات جوية بالكابلات
- ناقلات ميكانيكية باستثناء الناقلات الجوية بالكابلات
- وسائل نقل أخرى

3. أجهزة أخرى

1.3. أوعية دون ضغط

- أوعية دون ضغط ودون موقد
- الأنابيب وتوابعها بدون موقد
- اسطوانات الغاز
- العلب ومعدات الغوص

- أجهزة أخرى

2.3. أفران، مواقد، أفران، الأفران العالية، أفران أخرى

- أفران يدوية كهربائية
- آلات دوّارة
- خطوط الأنابيب الكهربائية
- محولات أجهزة القيادة والمراقبة الإلكترونية
- أجهزة أخرى

3.3. تجهيزات التبريد

4.3. محطات التبريد بما في ذلك آلات كهربائية لكنّ دون احتساب الأدوات الكهربائية اليدوية

- الآلات الدوارة
- خطوط الأنابيب الكهربائية
- محولات
- أجهزة القيادة والمراقبة الإلكترونية
- أجهزة أخرى

5.3. أجهزة يدوية كهربائية

6.3. الأدوات والآلات والأواني باستثناء الأدوات اليدوية والكهربائية

- أدوات يدوية مدفوعة ميكانيكيا
- أدوات يدوية غير مدفوعة ميكانيكيا

7.3. سلالم، سلالم متحركة

8.3. سقالات

9.3. معدات أخرى غير مصنفة في مكان آخر

4. معدات ومواد واشعاعات

1.4. متفجرات

2.4. غبار، غاز، سوائل، مواد كيميائية باستثناء المتفجرات

- غبار
- غاز، بخار، دخان
- سوائل غير مصنفة في مكان آخر
- مواد أخرى

3.4. شظايا طائرة

4.4. اشعاعات

- اشعاعات أيونية
- اشعاعات أخرى

5.5. معدات أخرى ومواد غير مصنفة في مكان آخر

5. أماكن العمل

1.5. خارج مكان العمل

- الظروف المناخية
- مساحة العمل والتنقل
- الماء
- أخرى

2.5. داخل مكان العمل

- الأرضية
- ضيق مساحة مكان العمل
- المدارج
- فضاءات أخرى للعمل والتنقل
- فتحات في الأرضيات وفي الجدران
- العوامل المحيطة (إنارة، تهوية، حرارة، ضجيج، إلخ..)
- أخرى

3.5. تحت الأرض

- أسطح وواجهات الأروقة والأنفاق
- واجهات المناجم والانفاق إلخ...
- حفريات المناجم
- نار
- ماء
- أخرى

6. عناصر أخرى غير مصنفة أينما كان

1.6. حيوانات حيّة

- مواد حيوانية

2.6. عناصر أخرى غير مصنفة أينما كان

7. عناصر غير مصنفة لعدم توفر المعلومات

2.2 الأمراض المهنية

فيما يتعلق بالأمراض المهنية نقدم تصنيفا مفصلا للمخاطر مستخلص من المسح الذي تمّ إجراؤه في تونس ما بين سنتيْ 2016 و2017، **ويشمل الإجراء الذين تمت متابعتهم من طرف طبّ الشغل** [56].

1. تنظيم وقت العمل

- مدّة وقت العمل في الأسبوع بنظام ما فوق 48 ساعة
- عمل الفرق بالتناوب
- العمل الليلي
- العمل أيام الأحد وأيام العطل

2. التعرض لتلوث الضجيج

- ضجيج لا يطاق
- صدمات أو نبضات

3. المضايقات الحرارية

- العمل في الهواء الطلق: التعرض لتقلبات الطقس
- التعرض لدرجة حرارة تقل عن 15درجة بموجب ضروريات مسار الإنتاج
- العمل في مكان عالي الرطوبة

56 Cartographie des Risques Professionnels en Tunisie. Première publication des résultats de l'enquête CaRiPT 20162017-.Programme d'appui à l'accord s'association (P3A) Tunisie-Union Européenne.

4. العمل معلق في الهواء وفي فضاء ضيّق

5. المعيقات البصرية: العمل أمام الشاشة لمدة مسترسلة تتراوح بين 5 و7 ساعات في اليوم

6. المناولة اليدوية للأحمال

7. الاعتلالات العظمية والعضلية (على الأقل علّة واحدة)

- ضغط على العمود الفقري
- وضعية الجلوس لفترة طويلة
- وضعية الوقوف بشكل ثابت
- تكرار نفس الحركة أو سلسلة من نفس الحركة ذات العلاقة بالمفاصل
- التنقل على القدمين داخل مكان العمل
- وضعيات أخرى للأعضاء العلوية
- الوضع القسريّ لواحد أو أكثر من المفاصل
- اجهاد مفاصل الأطراف السفلية

8. الآلات والمعدات المسببة للارتجاجات

- استخدام معدات تصدر ارتجاجات في مستوى الأعضاء العلوية (منشار كهربائيّ، مطحنة كهربائية، مفتاح الصدمات...)
- استخدام معدات ثابتة (مدقّ، طاولة مهتزة، آلة كابسة.)

9. السياقة لأكثر من 5 ساعات

- سياقة في الطريق العام (سيارات، شاحنات، حافلات.)
- سياقة آلات متحركة (آلات البناء والأشغال العامة، عربات ذاتية الحركة في أماكن العمل)

10. المواد الكيميائية

11. المواد البيولوجية

3. الأجر وملحقاته

1. الأجر

- عدم خلاص الأجر.
- تأخير في خلاص الأجر.
- التخفيض في الأجر.
- عدم تطبيق الأحكام القانونية الخاصة بالأجر الأدنى الصناعي المضمون.
- الامتناع عن تطبيق الاتفاق حول أجر معين داخل المؤسسة.
- عدم تطبيق الاتفاقية المشتركة.
- عدم خلاص الساعات الإضافية.
- التخفيض من نسبة خلاص الساعات الإضافية.
- تأخير في خلاص الساعات الإضافية.
- رفض الزيادة في الأجور.
- رفض خلاص أيام العطل الوطنية والدينية.
- رفض تسليم بطاقات خلاص الأجر الحاملة للمعلومات الموالية.
- المبلغ الخام للأجر.
- جميع حالات الخصم التي تكون حصلت مع الإشارة لأسباب الخصم ومبلغه.
- المبلغ الصافي للأجر.

2. المنح

- عدم خلاص منحة.
- التأخير في خلاص منحة.
- التخفيض من منحة.
- تغيير أُحادي الجانب في مقاييس احتساب منحة.
- رفض ادماج منحة في الأجر.
- رفض تطبيق اتفاق معين داخل مؤسسة حول المنح.
- عدم تطبيق الاتفاقية المشتركة.
- رفض الموافقة علة منحة جديدة.
- التمييز في اسناد المنح.

3. امتيازات نقدية وعينية

- رفض اسناد تسبقه على الأجر بمناسبة الأعياد أو المناسبات العائلية.
- رفض اسناد قروض.
- غياب وسيلة نقل.
- غلق مطعم الشركة.
- غياب مطعم بالشركة.
- رفض انشاء صندوق اجتماعي.
- رفض الزيادة في كمية الحليب الممنوحة.
- رفض تحويل قيمة الحليب الممنوحة إلى منحة نقدية.
- غياب مسكن وظيفي.

4. التمييز في الاستخدام وفي المهنة

تعريف التمييز: أي مَيز أو استثناء أو تفضيل يتمّ على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن ابطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة.

مخاطر التمييز المعتمدة من قبل المؤجر في الميادين التالية:

1. النفاذ إلى خدمات التوجيه المهني والتوظيف.
2. النفاذ إلى التكوين المهني والتشغيل باختبار المعني بالأمر نفسه حسب مؤهلاته المهنية التي تؤهله لذلك.
3. الانتفاع بالترقية حسب الصفات المهنية للأجير وخبرته ومؤهلاته وانضباطه في العمل.
4. السلامة في العمل.
5. نفس الأجر مقابل عمل متساوي القيمة
6. ظروف العمل بما في ذلك مدّة العمل وفترات الراحة والعطل السنوية خالصة الأجر وإجراءات السلامة والصحة في العمل وكذلك الإجراءات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية والمنافع الاجتماعية ذات الصلة بالعمل.

5. أسوأ أشكال تشغيل الأطفال

(أ) جميع أشكال الرق أو الممارسات المماثلة، مثل بيع الأطفال والاتجار بهم، وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك

التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لغرض استخدامهم في النزاعات المسلحة؛

(ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو إنتاج مواد إباحية أو عروض إباحية؛

(ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه في أنشطة غير مشروعة، ولا سيما لإنتاج المخدرات والاتجار

بها، على النحو المحدد في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة؛

(د) العمل الذي من شأنه، بحكم طبيعته أو بالظروف التي يؤدى فيها، أن يضر بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم.

6. العمل الجبري أو الإلزامي

(أ) أي عمل أو خدمة مفروضة بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإجبارية والمخصصة لعمل ذي طبيعة عسكرية بحتة؛

(ب) أي عمل أو خدمة تشكل جزءًا من الالتزامات المدنية العادية لمواطني دولة تتمتع بالحكم الذاتي الكامل؛

(ت) أي عمل أو خدمة يتم انتقاؤها من أي فرد نتيجة إدانة بأمر من المحكمة، بشرط أن يتم تنفيذ هذا العمل أو الخدمة تحت إشراف ورقابة السلطات العامة وألا يتم منح هذا الفرد أو إتاحته للقطاع الخاص. الأفراد أو الشركات أو الأشخاص الاعتباريون؛

(ث) عمل أو خدمة مطلوبة في حالات القوة القاهرة، أي في حالات الحرب أو الكوارث أو التهديدات بالكوارث مثل الحرائق والفيضانات والمجاعات والزلازل والأوبئة وعنف الأوبئة وغزو الحيوانات الضارة أو الحشرات أو الطفيليات النباتية، وبوجه عام، جميع الظروف التي تعرض للخطر أو تهدد حياة أو ظروف الوجود الطبيعية لكل أو جزء من السكان؛

(ج) العمل القروي الوضيع، أي العمل الذي يتم تنفيذه للمصلحة المباشرة للمجتمع من قبل أعضائه، وهو عمل يمكن اعتباره، على هذا الأساس، التزامات مدنية عادية تقع على عاتق أفراد المجتمع، شريطة أن: للسكان أنفسهم أو لممثليهم المباشرين الحق في تقرير مزايا هذا العمل.

الطباعة :

مؤسسة فريدريش إيبرت.

جميع الحقوق محفوظة
هذه الوثيقة غير مخصّصة للبيع.

لا يسمح بطبع أي جزء من هذا المنشور أو إعادة انتاجه أو استخدامه بأي وسيلة دون الحصول على إذن كتابي مسبق من الناشرين.

الآراء الواردة في هذا المنشور هي صادرة فقط عن المؤلف الأصلي. هي لا تمثل بالضرورة آراء مؤسسة فريدريش إيبرت.

www.tunisia.fes.de

تصميم وطباعة :
مهدي الجليتي | www.magma-studio.tn