

سلاسل الإمداد العالمية في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية

مقدمة¹

العمل الدولية بدور أساسي في تعزيز السلامة المهنية ومعايير الصحة في بلدان الإنتاج.⁸ وقد أدرجت منظمة العمل الدولية التي تتمتع بهيكلية ثلاثية الأطراف ونهج معياري في مجال التنمية، موضوع سلاسل الإمداد العالمية ضمن المواضيع المطروحة للنقاش في الدورة الخامسة بعد المئة (2016) لمؤتمر العمل الدولي، في سعي منها لتعزيز الحوار بين الأطراف المعنية وسد ثغرات الحوكمة في سلاسل الإمداد العالمية.

الاتجاهات السائدة

قد تكون سلاسل الإمداد العالمية متمثلة بأحد الأشكال التالية: (أ) الاستثمار الأجنبي المباشر للمؤسسات المتعددة الجنسيات من خلال فروع مملوكة بالكامل ومشاريع مشتركة، حيث يجري استخدام العمال مباشرة؛ (ب) أو المعاملات المنصفة لجميع الأطراف حيث المؤسسات الأساسية تقوم بتزليم منتجاتها أو خدماتها من خلال علاقات تعاقدية مع موردي المستوى الأول الذين يميلون في المقابل إلى الاستعانة بشبكة من المتعاقدين من الباطن الذين يوفرهم أنواع مختلفة من المدخلات.

يقدم هذا الفصل لمحة عامة عن الاتجاهات على مستوى الاستثمار الأجنبي المباشر والتبادلات التجارية والاستخدام والأجور بالإشارة إلى سلاسل الإمداد العالمية في المنطقة.

الاستثمار الأجنبي المباشر والصادرات

تميل البلدان ذات مستويات مرتفعة نسبياً للاستثمارات الأجنبية المباشرة مقارنة مع حجم اقتصاداتها إلى المشاركة بشكل أكبر في سلاسل الإمداد العالمية.⁹ ووفقاً لبعض التقديرات، ارتفع معدل مخزون الاستثمار الأجنبي المباشر مقارنة مع التبادلات التجارية من 50 في المائة في تسعينات القرن الماضي إلى أكثر من 100 في المائة في العام

تضطلع منطقة آسيا-المحيط الهادئ بدور محوري في الإنتاج والاستخدام العالميين من خلال سلاسل الإمداد العالمية.² ويُعزى هذا الدور جزئياً إلى: (أ) الابتكارات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛³ (ب) وخفض تكاليف التبادلات التجارية، بما في ذلك خفض الرسوم الجمركية؛ (ج) وتوفيق المعايير وتحرير الخدمات بموجب الاتفاقيات التجارية المتعددة الأطراف؛⁴ (د) والاتفاقات التجارية الثنائية والمتعددة الأطراف؛ (هـ) وترقية البنى التحتية والجوانب اللوجستية.⁵

تسمح المشاركة في سلاسل الإمداد العالمية بتعزيز التخصص الذي يؤدي إلى التصنيع والإنتاجية والتنمية الاقتصادية⁶ بشكل أكبر مقارنة مع وجود مؤسسات محلية مدمجة عمودياً. لكن، في الوقت عينه، غالباً ما تثار مسألة تردّي شروط العمل وحدوث انتهاكات على مستوى حقوق العمل الأساسية في سلاسل الإمداد العالمية. وتبقى الآثار ضبابية على مستوى الأجور وشروط العمل بما أن بيانات الأجور المتوفرة محدودة، في حين أنه من الصعب تقييم المتغيرات النوعية.⁷ وفي أي حال، تُعزى نواقص العمل اللائق في سلاسل الإمداد العالمية بشكل كبير إلى الثغرات القانونية وعدم ملائمة قدرة الإنفاذ لدى السلطات المحلية فضلاً عن عدم قدرة المؤسسات المتعددة الجنسيات على مراقبة عدد كبير من الأطراف الفاعلة في المستوى الأدنى من سلاسل الإمداد الخاصة بها.

ينبغي بذل المزيد من الجهود من أجل المساهمة في سد ثغرات الحوكمة. ويمكن لمنظمة العمل الدولية، بالتعاون مع الدول الأعضاء، قيادة التدابير العالمية من أجل مواجهة تحديات العمل اللائق في سلاسل الإمداد العالمية. ويشكل صندوق الرؤية صفر الذي أطلقته مجموعة السبع مثلاً عن هذا النوع من التدابير، حيث تضطلع منظمة

(1) لأغراض هذا الموجز، تشير عبارة «آسيا والمحيط الهادئ» إلى المنطقة التي تضم 47 بلداً بالإضافة إلى الأراضي الفلسطينية المحتلة بغض النظر عن مستوى الدخل بما فيها بلدان شرق آسيا وجنوب شرق آسيا وجنوب آسيا وبلدان جزر المحيط الهادئ والدول العربية الواقعة في غرب آسيا، ما لم ترد إشارة صريحة خلاف ذلك.

(2) تعرّف منظمة العمل الدولية سلاسل التوريد العالمية على أنها عملية «تنظيم العمليات المطلوبة لإنتاج السلع أو الخدمات وإحضارها إلى المستهلك من خلال المدخلات ومختلف مراحل التنمية والإنتاج والتسليم». راجع: منظمة العمل الدولية: العمل اللائق في سلاسل القيمة العالمية، التقرير الرابع الصادر عن مؤتمر العمل الدولي، الدورة الخامسة بعد المئة، جينيف، 2016.

(3) ر. بالدوين: «سلاسل التوريد العالمية: سبب نشأتها وأهميتها ومستقبلها»، «Global supply chains: Why they emerged, why they matter, and where they are going» في د. إلمر وب. لو: (إصدار) سلاسل التوريد العالمية في عالم متغير (جينيف، منظمة التجارة العالمية، 2013).

(4) منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: الاقتصادات المترابطة: الاستفادة من سلاسل التوريد العالمية: تقرير تلخيصي Interconnected economies: Benefiting from global value chains: Synthesis report (باريس، 2013).

(5) ن. كوم. هيس: الترقية الاقتصادية والاجتماعية في الشؤون اللوجستية العالمية، Economic and social upgrading in global logistics، ورقة عمل 38 (مانشستر، اكتساب المنافع، 2013).

(6) Baldwin, op. cit.

(7) هـ. ساتو: سلاسل التوريد العالمية وعالم العمل في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، Global supply chains and the world of work in Asia and the Pacific، وثيقة مرجعية مطروحة خلال الاجتماع الإقليمي السادس عشر لمنطقة آسيا-المحيط الهادئ (بانكوك، منظمة العمل الدولية، قادم).

(8) تتضمن مجموعة السبع كندا وفرنسا وألمانيا وإيطاليا واليابان والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية.

(9) H. Sato, op. cit.

2010. وفي العام 2010، كانت سلاسل الإمداد العالمية¹⁰ مسؤولة عن 54 في المائة تقريباً من الصادرات في الاقتصادات النامية في آسيا-المحيط الهادئ، ما شكل ارتفاعاً بنحو 5.5 في المائة في السنة بين العامين 2005 و 2010.

شهدت منطقة جنوب آسيا على نمو أكبر على مستوى سلاسل الإمداد العالمية مقارنة مع شرق آسيا وجنوب شرق آسيا (9.5 في المئة مقارنة مع 5.1 في المائة) بين العامين 2005 و 2010، ربما بسبب استراتيجيات التنويع واستراتيجيات التنمية المرتكزة على الصادرات في اقتصادات جنوب آسيا، وتحديدًا الهند، حيث برز نمو كبير بشكل خاص في خدمات تكنولوجيا المعلومات وتلقيم عمليات الأعمال.

التبادلات التجارية ضمن المنطقة الواحدة

هيمنت منطقة آسيا-المحيط الهادئ ككل (باستثناء الدول العربية) على المنتجات الوسيطة¹² على مستوى سلاسل الإمداد العالمية (مقارنة مع تصدير المنتجات النهائية واستيرادها)، حيث بلغت حصة المنطقة من الإنتاج العالمي في العام 2013 إلى 43.2 في المائة بالنسبة إلى الصادرات الوسيطة و38.3 في المائة بالنسبة إلى الواردات الوسيطة. وتركزت السلع الأساسية الوسيطة التي تصدرها منطقة آسيا-المحيط الهادئ في قطاعات الألبسة والأحذية والسيارات والأغذية الزراعية والإلكترونيات مع تراجع أهمية قطاع الإلكترونيات في ظل تنامي أهمية القطاعات الأخرى.

في منطقة شرق آسيا وجنوب شرق آسيا، كانت المشاركة في سلاسل الإمداد العالمية داخل المنطقة أعلى من خارجها. وفي العام 2013، تأتي أكثر من 65 في المائة من الواردات الوسيطة المتصلة بسلاسل الإمداد العالمية في منطقة آسيا-المحيط الهادئ من داخل المنطقة. وكانت التبادلات التجارية داخل المنطقة مرتفعة بشكل خاص في قطاع الألبسة والإلكترونيات.¹³ ويمكن ربط المستويات المرتفعة للتبادلات التجارية داخل المنطقة بالدور المتنامي للصين والاقتصادات العشرة المنضوية تحت رابطة دول جنوب شرق آسيا في سلاسل الإمداد العالمية.

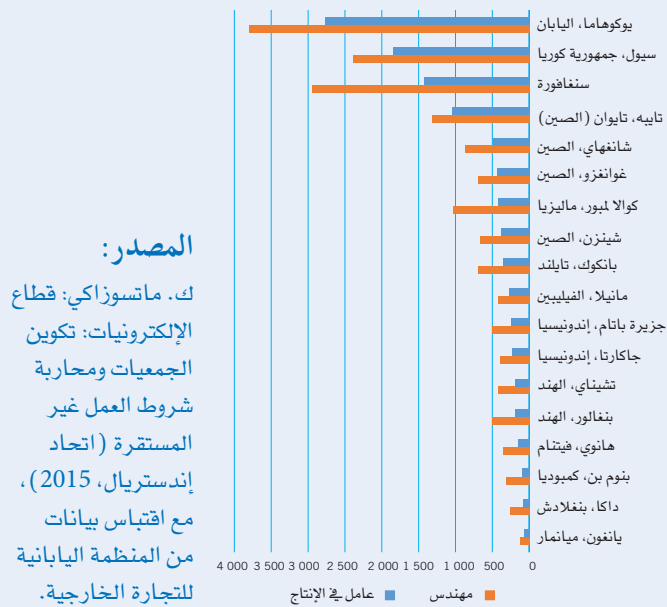
الاستخدام والأجور والنافسية

يخضع قياس حجم الاستخدام في سلاسل الإمداد العالمية إلى حدود وتحديات كبيرة، ليس أقلها تعريف الاندماج في سلاسل الإمداد العالمية وتوفر البيانات ورصد تصنيفات العمال غير النظاميين وغير القياسية. في المقابل، يفيد قياس أحد الوسائط، تحديدًا مؤشر معدل مشاركة القوى العاملة في سلاسل الإمداد العالمية

بالاستناد إلى بيانات العام 2011 في بعض القطاعات المختارة، بأنه بالنسبة إلى عدد من بلدان منطقة آسيا والمحيط الهادئ، كان مستوى الاستخدام في سلاسل الإمداد العالمية أعلى من اقتصادات كبرى أخرى مستندة إلى التجارة مثل المكسيك والولايات المتحدة الأمريكية.¹⁴ أما الاقتصادات الأصغر مثل اقتصاد تايوان (الصين) فتميل إلى تسجيل معدلات أعلى لعدد العاملين المشاركة في سلاسل الإمداد العالمية مقارنة مع الاقتصادات الأكبر مثل الصين والهند، حيث الطلب المحلي أعلى. وبين العامين 2006 و 2013، شهدت منطقة آسيا-المحيط الهادئ (باستثناء الدول العربية) على معدل نمو وسطي للأجور بلغ 6.3 في المائة، أي معدل أعلى بكثير من المعدل الوسطي العالمي وهو 2 في المائة في الفترة نفسها.¹⁵ في المقابل، تحتفظ المنطقة بميزتها التنافسية على مستوى الكلفة. وفيما تنتقل اقتصادات متقدمة أكثر إلى مراحل إنتاج ذات قيمة مضافة أعلى، لا تزال تتيح المنطقة فرصاً على مستوى التلقيم والاستثمار الأجنبي المباشر في البلدان الأقل نمواً (أنظر الرسم 1).

فعلى سبيل المثال، يدفع نمو الأجور في قطاع الإلكترونيات في الصين وماليزيا وتايلاند بالمؤسسات إلى البحث عن موردين أكثر تنافسية من حيث الكلفة في المنطقة، ولا سيما في فيتنام وإندونيسيا.¹⁶

الرسم 1. متوسط الأجور الشهرية في قواعد صناعية أساسية مختارة في منطقة آسيا-المحيط الهادئ (بالدولار الأمريكي)، 2013



المصدر:

ك. ماتسوزاكي: قطاع الإلكترونيات: تكوين الجمعيات ومحاربة شروط العمل غير المستقرة (اتحاد إندستريال، 2015)، مع اقتباس بيانات من المنظمة اليابانية للتجارة الخارجية.

(10) محتسبة هنا على أساس القيمة المضافة الأجنبية المطبقة على صادرات البلدان (مشاركة على مستوى السياسات) إضافة إلى القيمة المضافة الأجنبية المطبقة على صادرات البلدان (مشاركة على مستوى التطبيق)، ومقسمة على مجموع الصادرات.

(11) H. Sato, op. cit.

(12) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ التابعة للأمم المتحدة: «سلاسل التوريد العالمية والترابط ما بين اقتصادات منطقة آسيا-المحيط الهادئ»، «Global value chains and interconnectedness of Asia-Pacific economies»، في تقرير التجارة والاستثمار في منطقة آسيا-المحيط الهادئ: دعم المشاركة في سلاسل التوريد (بانكوك، ٢٠١٥).

(13) المصدر نفسه.

(14) يتأتى المؤشر من ضرب معاملات مدخلات العمل بمدخلات كل بلد ومخرجاته بحسب القطاع، من خلال استخدام جداول المدخلات-المخرجات داخل البلدان الصادرة عن منظمة التنمية والتعاون في الميدان الاقتصادي.

(15) منظمة العمل الدولية: الأجور في منطقة آسيا-المحيط الهادئ: تقدّم ديناميكي لكن غير متساو (بانكوك، ٢٠١٤).

(16) راج-رايكرت: «تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية: قطاع الإلكترونيات»، «Promoting decent work in global supply chains: The electronics industry»، في منظمة العمل الدولية: دراسات قطاعية حول العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية: تحليل مقارن للفرص والتحديات على مستوى الترقية الاجتماعية والاقتصادية (جينيف، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦).

التطورات الأخيرة في مجال السياسات

تُعزى نواقص العمل اللائق في سلاسل الإمداد العالمية عادةً إلى: (أ) غياب الآليات التشريعية وآلات الإنفاذ في البلدان المضيفة؛ (ب) وعدم قدرة المشتريين الدوليين على ضبط جميع الموردين الوجوديين في سلاسل لإمداد الخاصة بهم؛ (ج) وعدم كفاية قدرة الموردين المحليين، مثلاً على مستوى الموارد والخبرات الفنية، على تحسين شروط العمل في أنشطة الإنتاج. وقد أدت تنامي الاهتمام بالعاملين إلى عدد أكبر من المبادرات متعددة أصحاب المصلحة في آسيا والتي تسعى إلى معالجة قضايا اليد العاملة المرتبطة بسلاسل الإمداد العالمية بالتعاون مع الاتحادات العمالية والمنظمات غير الحكومية.

تشكّل المقاربات والمبادرات التالية في مجال الحوكمة مكونات من استراتيجيات لمعالجة قضايا العمل في سلاسل الإمداد العالمية الممتدة إلى آسيا والمحيط الهادئ.

مبادرات الحوكمة العامة. يجب أن تكون الدول مسؤولة عن تعزيز الامتثال لتشريعات العمل الوطنية وإنفاذها. ويتضمن ذلك المصادقة على معايير العمل الدولية وتطبيقها. وتشمل آليات الإنفاذ الفعالة: (أ) إدارة العمل وتفتيش العمل؛ (ب) وتسوية المنازعات وملاحقة منتهكي تشريعات العمل. وقد تهدف المبادرات الحكومية أيضاً إلى تعزيز الامتثال لقانون العمل ومعايير العمل الدولية وإنفاذها في مناطق تجهيز الصادرات. وتتضمن الأمثلة عن هذا النوع من التدابير ما يلي:

- في تايلند، تعمل الحكومة على معالجة قضايا العمل في سلاسل توريد ثمار البحر من خلال سن التشريعات المتماشية مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك، 2007 (رقم 188) ومعالجة الثغرات القانونية من أجل المصادقة على الاتفاقية في وقت قريب. إضافة إلى ذلك، عملت منظمة العمل الدولية على توفير الدعم التقني من أجل تحسين القدرة في مجال تفتيش العمل على مستوى الصيد في عرض البحر وتجهيز ثمار البحر داخل البلاد.

- في بنغلادش والهند والنيبال، يسعى برنامج التحرك الخاص لمكافحة العمل الجبري - والذي بات يشمل عمالة الأطفال حالياً بالتعاون مع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال - إلى تقييم السياسات الوطنية وتوفير الدورات التدريبية إلى السلطات من أجل تحسين مستوى الإنفاذ وقدرة الامتثال لقوانين ولوائح العمل. كما يعمل البرنامج على الحد من الاتجار بالنساء والفتيات في قطاع الألبسة في جنوب آسيا بهدف القضاء نهائياً على هذه الظاهرة، في ظل الترويج لتمكين المرأة من خلال الأنشطة التدريبية.

- في الأردن، عملت منظمة العمل الدولية على تعزيز قدرات تفتيش

العمل وإدارة العمل على المستوى الوطني، ما يسمح بتحفيز الالتزام بمبادئ وحقوق العمل الأساسية، بما في ذلك تلك الخاصة بالعمال المهاجرين.¹⁷

- يمكن سن آليات الحوكمة العامة في بلدان منشأ المؤسسات متعددة الجنسيات، مثل قانون الشفافية في كاليفورنيا وقانون العبودية الحديثة في المملكة المتحدة. إضافة إلى ذلك، يمكن تضمين أحكام العمل في الاتفاقيات التجارية، كما هو الحال بالنسبة إلى الشراكة العابرة للمحيط الهادئ والتي من المتوقع أن تقضي إلى إصلاحات تشريعية في ماليزيا وفيتنام، فضلاً عن اتفاق تجارة المنسوجات بين الولايات المتحدة الأميركية وكمبوديا، الذي يربط بين زيادة حصص الصادرات إلى الولايات المتحدة الأميركية باحترام حقوق العمل وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية.

مبادرة الحوكمة الخاصة. تضمّ هذه التدابير المبادرات الطوعية التي تطلقها المؤسسات الفردية أو منظمات أصحاب العمل أو التحالفات القطاعية. وبدأت مبادرتا المسؤولية الاجتماعية للشركات والالتزام الاجتماعي للقطاع الخاص تتخطى نطاق تطبيق مدونات السلوك وعمليات التدقيق الذاتية لتطال إجراء التدقيق بإدارة طرف ثالث واعتماد خطط إشهاد ودعم الموردين في أنشطة بناء القدرات. وتتضمن الأمثلة عن هذا النوع من التدابير ما يلي:

- في قطاع الشاي الذي يعد ذات أهمية خاصة في كل من الصين والهند وسريلانكا، عمل المشترون الدوليون والمؤسسات المتعددة الجنسيات، بالتعاون مع منظمات غير حكومية ومدققين اجتماعيين، على الترويج لخطط إشهاد اجتماعية وبيئية متعددة، منها شراكة التجارة الأخلاقية ومباداة التجارة العادلة وتحالف الغابات المطيرة ومنظمة UTZ¹⁸.

- يشكل تحالف مواطني صناعة الإلكترونيات مثلاً عن مبادرة بقيادة الشركات أطلقتها المؤسسات متعددة الجنسيات. ويستند هذا التحالف إلى وضع مدونة سلوك للقطاع ونظام تدقيق من جانب طرف ثالث مع ضرورة الالتزام بهما من جانب فروع المؤسسات متعددة الجنسيات وجهات لإمداد التي تتعامل معها. وتتضمن أحكام العمل الخاصة بهذا التحالف: (أ) حظر عمالة الأطفال والعمل الجبري؛ (ب) والتخلص من رسوم الاستقدام التي يدفعها العمال؛ (ج) ومعايير السلامة والصحة المهنية؛ (د) وحرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية (وفقاً لقانون العمل الوطني)؛ (هـ) والمعاملة الإنسانية؛ (و) والأجور والمزايا وأسبوع عمل لا يتجاوز السنتين ساعة.¹⁹

- نظراً إلى أهمية قطاع الإلكترونيات في آسيا، إلى جانب تزايد مستوى الوعي العام بهذه القضايا، أدى التحالف إلى تحسين مستوى الالتزام بقانون العمل ومعايير العمل الدولية من جانب المؤسسات متعددة الجنسيات ومورديها في المنطقة. في المقابل،

¹⁷ منظمة العمل الدولية: العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، op. cit.

¹⁸ هـ. دايفد توماس: «الممارسات الجيدة الخاصة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات على مستوى تعزيز العمل اللائق في سلاسل إمداد الشاي العالمية»، «Good practices by multinationals in the promotion of decent work in the global tea supply chain»، في منظمة العمل الدولية: دراسات قطاعية حول العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية: تحليل مقارنة عن الفرص والتحديات على مستوى الترقية الاجتماعية والاقتصادية، op. cit.

¹⁹ تحالف مواطني صناعة الإلكترونيات: مدونة السلوك، النسخة 5.1 (2015)، http://www.eiccoalition.org/media/docs/EICCodeofConduct5_1_English.pdf، [تاريخ الزيارة 6 تشرين الأول/أكتوبر 2016]

القطاع الخاص مع الاتحادات العمالية؛ (ب) والمبادرات متعددة أصحاب المصلحة، حيث قد تضطلع المنظمات غير الحكومية بدور أيضاً في الترويج لمصالح العمال والمستهلكين في سلاسل الإمداد العالمية. كما تتضمن المبادرات متعددة أصحاب المصلحة مبادرة التجارة الأخلاقية، التي تضم بين أعضائها المؤسسات متعددة الجنسيات والاتحادات العمالية والمنظمات غير الحكومية والتي تقدم مدونة لممارسات العمل الجيدة تدمج بين اتفاقيات الأمم المتحدة واتفاقيات منظمة العمل الدولية. وتشمل الأمثلة ما يلي:

توجد حدود لهذا النوع من آليات الحوكمة الخاصة. فعلى سبيل المثال، قد يرى البعض أنها تقوّص مساءلة المؤسسات المسؤولة تقليدياً، وحتى إن كانت تسعى ربما إلى تعزيز الالتزام الفعلي بالمعايير الاجتماعية في سلاسل الإمداد العالمية التي تؤثر بصورة مباشرة على العمال – إلا أنها غالباً ما تطبق من دون إشراك العمال والاتحادات العمالية بصورة مباشرة.

مبادرات الحوكمة الاجتماعية. تضمّنّت مبادرات الشركاء الاجتماعيين على مستوى المؤسسات الوطنية والدولية أو على مستوى القطاعات أو الصناعات: (أ) الاتفاقات الإطارية الدولية، حيث يتعاون

المربع الأول: الترقية الاجتماعية والاقتصادية

- من خلال جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة والمشاركة في عمليات الاستحواذ الأجنبية، نجح قطاع ثمار البحر في تايلند في الارتقاء إلى منتجات ذات قيمة أعلى (التونة والقريدس) ومراحل إنتاج أعلى (التغليف والتخزين البارد والتوسيم). في المقابل، أدى الاعتماد المتزايد في تايلند على اليد العاملة المهاجرة في الأنشطة التي تهيم على القطاعات الاقتصادية غير النظامية مثل صيد الأسماك وتتشير القريدس إلى انتهاكات خطيرة لحقوق العمل، بما في ذلك العمل الجبري وعمالة الأطفال، على طول سلسلة توريد ثمار البحر في تايلند.¹
- أدى إنشاء الفنادق الفارهة في الهند إلى ترقية اقتصادية في مختلف أنحاء البلاد، ومع ذلك، تبقى عمالة الأطفال مسألة بارزة في سلاسل إمداد المرتبطة بهذا القطاع، لاسيما بالنسبة إلى الأنشطة غير النظامية مثل التنظيف والتصليحات وإعداد الطعام.²
- سمحت ترقية العمليات في قطاع الإلكترونيات في الصين وماليزيا للموردين بتسريع عمليات تجميع المنتجات الإلكترونية وإنجاز كميات كبيرة منها. في المقابل، لم تقتزن زيادة الإنتاج في هذا القطاع بتوريد ملائم لليد العاملة، ما أدى إلى فرض ساعات عمل إضافية مبالغ بها، والاستعانة بعمال بأجور متدنية واعتماد أشكال غير معيارية من عقود الاستخدام في الصين؛ وممارسات عمل استغلالية (مثل اقتطاع الأجور ومصادرة الجوازات وإجبار المستخدمين على دفع رسوم الاستخدام والعمل ارتهانا لدين) على مستوى العمال المهاجرين في ماليزيا.³
- في الهند والفلبين، سمح اعتماد عمليات الخدمة الصوتية والمكاتب الخلفية في التعاطي مع العملاء الدوليين للمؤسسات، ضمن قطاع تلزيم عمليات الأعمال، للموظفين بكسب أجور أعلى بكثير من المعدل الوطني للأجور في ظل شروط عمل جيدة إجمالاً، وفي بعض الحالات، مع التزام المؤسسات متعددة الجنسيات بصورة طوعية بمعايير العمل إلى حد يتجاوز ما هو مفروض في التشريعات الوطنية.⁴
- في سنغافورة، سمح التحول إلى البحوث والتطوير وأنشطة إنتاج التكنولوجيات المتقدمة ذات القيمة المضافة في قطاع الإلكترونيات بتحسين الأجور وشروط العمل. ويُعزى ذلك جزئياً إلى الحضور القوي للاتحادات العمالية الذي ساهم في تيسير الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في القطاع.⁵

(1) إيريفي، إي. ماميك وب. كرو-بولسن: سلاسل التوريد العالمية: نظرة إلى داخل قطاع ثمار البحر في تايلند، Global supply chains: Insights in the Thai seafood sector سلسلة أوراق العمل الخاصة بمنطقة آسيا-المحيط الهادئ الصادرة عن منظمة العمل الدولية (بانكوك، منظمة العمل الدولية، 2016).

(2) ن. راو: عمالة الأطفال في الخدمات في الهند: حالة السياحة، ورقة معروضة خلال مؤتمر البراءة المستعبد، عمالة الأطفال في الهند، مركز جواهرلال نيهرو للدراسات، جامعة الملة الإسلامية، 14 آذار/مارس 2008.

(3) G. Raj-Reichert. op. cit

(4) جاي. مسنجر ون. غوشي (دار النشر): الأوفشور وشروط العمل في أماكن العمل النائية Offshoring and working conditions in remote work (جينيف، منظمة العمل الدولية، 2010).

(5) G. Raj-Reichert. op. cit

والاتحادات العمالية.

- برزت أهمية الاتفاقات الإطارية الدولية مثل اتفاق سولفاي مع الاتحاد العمالي الدولي إندستريال، في رفع معايير العمل في القطاع الكيميائي حيث باتت الصين المساهم الأكبر على مستوى المبيعات.²¹ وتميل هذه الاتفاقات الإطارية الدولية إلى تسجيل أداء جيد نسبياً على

- في قطاعات الملابس الموجهة نحو التصدير في الهند وبنغلادش وفي قطاع إنتاج الأثاث الخشبي في فيتنام وقطاع ثمار البحر في تايلند، شملت مبادرات التجارة الأخلاقية برامج تعزيز الترقية الاجتماعية.²⁰ إلا أن المبادرات متعددة أصحاب المصلحة قد عرفت مواطن ضعف مرتبطة بالتغطية والتدريب وقدرة نظام التفتيش، فضلاً عن التحديات المرتبطة بتهميش منظمات العمال

(20) مبادرة التدريب الأخلاقي، <http://www.ethicaltrade.org/programmes> [تاريخ الزيارة ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦]

(21) س. ف. رايت: «الممارسات الجيدة للمؤسسات المتعددة الجنسيات على مستوى تعزيز العمل اللائق في سلاسل القيمة العالمية الكيميائية»، «Good practices by multinational enterprises in the promotion of decent work in the chemical global supply chain»، في الدراسات القطاعية حول العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية الصادرة عن منظمة العمل الدولية: دراسة مقارنة عن الفرص والتحديات على مستوى الترقية الاجتماعية والاقتصادية. op. cit.

التوصيات

على الرغم من زيادة الاهتمام العام وتعدد المبادرات المتصلة بالعمل اللائق في سلاسل الإمداد العالمية، تبقى التحديات قائمة، لاسيما في البلدان ذات قدرة إنفاذ رسمية متدنية وعلى مستوى صغار المنتجين والمنتجين غير النظاميين في أدنى سلاسل الإمداد والذين يفتقدون التفاعل المباشر مع المشتريين الأساسيين في القطاع.

على سبيل المثال، على الرغم من الاهتمام الذي يوليه المشترون العالميون إلى معايير النظافة والجودة الصارمة بالنسبة إلى المنتجات الغذائية، قليلة هي المعلومات المتوافرة حول شروط العمل على مستوى المنتجين في أدنى سلاسل لإمداد في آسيا.²⁴ ومن خلال تعزيز القدرات وتعزيز فرص الاستخدام وضمان جودة الوظائف لدى جهات لإمداد الصغيرة والمتوسطة، يمكن لبرنامج دعم استدامة المؤسسات التنافسية والمسؤولة الخاص بمنظمة العمل الدولية أن يسمح بمعالجة قضايا العمل على مستوى المنتجين في أسفل سلاسل القيمة العالمية.

ينبغي التركيز أيضاً على تعزيز قدرات الشركات في مناطق تجهيز الصادرات من أجل تحسين شروط العمل.

ينبغي بذل المزيد من الجهود التي تدمج بين نهج حوكمة متنوعة على مستوى قطاعات اقتصادية مختلفة من أجل تحقيق العمل اللائق في سلاسل لإمداد العالمية في منطقة آسيا-المحيط الهادئ. ومن خلال تضمين أحكام خاصة بالعمل في الاتفاقيات التجارية - كما هو الحال في الشراكة العابرة للمحيط الهادئ - يمكن تحفيز الإصلاحات في البلدان النامية في المنطقة من أجل الحرص على الالتزام بمعايير العمل الدولية مع تحقيق مخرجات اجتماعية أفضل من خلال المشاركة في سلاسل لإمداد العالمية.

تشكل مصادقة بلدان منطقة آسيا-المحيط الهادئ على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية خطوة هامة نحو تحقيق العمل اللائق في سلاسل لإمداد العالمية. إذ تبقى البلدان الآسيوية والعربية متأخرة عن غيرها بالنسبة إلى المصادقة²⁵ على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، لاسيما اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، 1948 (رقم 87) واتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98). فقد صادق نصف بلدان آسيا-المحيط الهادئ تقريباً وأقل من ثلث البلدان العربية على الاتفاقية رقم 87: في حين صادق أكثر من بلدان آسيا-المحيط الهادئ والدول العربية على الاتفاقية رقم 98.

من أجل التأكد من أن تشمل المنافع جميع الأطراف الفاعلة في سلاسل لإمداد العالمية، لا بد من معالجة ثغرات الحوكمة من خلال المشاركة والتعاون بين الحكومات والمشتريين الدوليين والمؤسسات المتعددة الجنسيات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومجموعات المجتمع المدني على المستوى المحلي والدولي والقطاعي. ولهذا

• في بنغلادش، جرى اعتماد اتفاق السلامة من الحرائق وفي المباني إثر سقوط مبنى رانا بلازا. ومنذ اعتماد هذا الاتفاق، تفاوض اتحادان عماليان عالميان على أحكام قانونية خاصة بشروط العمل والسلامة مع أكثر من 200 ماركة عالمية وبائعين بالتجزئة.²²

الصكوك والمبادرات متعددة الأطراف. تضمنت هذه التدابير إعلان منظمة العمل الدولية الخاص بالمؤسسات متعددة الجنسيات والميثاق العالمي للأمم المتحدة ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والخطوط التوجيهية الخاصة بالمؤسسات متعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وتوجيهات الاتحاد الأوروبي وغيرها من آليات وضع السياسات. عادةً، تتبع المؤسسات متعددة الجنسيات المبادرات متعددة الأطراف كنقطة انطلاق من أجل إثبات سعيها إلى معالجة قضايا العمل وانشغالات أخرى على مستوى سلاسل لإمداد الخاصة بها.

• بناءً على ادعاءات بارتكاب انتهاكات لحقوق الإنسان في قطاع السكر في كمبوديا الذي تهيم عليه مزارع قصب السكر الكبرى التي تختص بالتصدير، دعت منظمات غير حكومية ومجموعة من الناشطين بدعوة المشتريين الدوليين والشركات الحائزة حقوق الامتياز والمتعاقدين من الباطن إلى الالتزام بالمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة وتوجيهات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فضلاً عن تقييم درجة تطبيق العناية الواجبة على مستوى احترام حقوق الإنسان في العميات التي تقوم بها هذه الأطراف.²³

المربع الثاني: الحوكمة المتأزمية

يمكن الدمج بين نهج حوكمة مختلفة للتعاطي مع العمل اللائق في سلاسل الإمداد العالمية من أجل تحقيق أثر تآزري والربط بين ممارسات العمل الجيدة وزيادة الإنتاجية. ففي الأردن على سبيل المثال، حيث يركز قطاع الملابس على التصدير ويعتمد بشكل كبير على الرساميل الأجنبية واليد العاملة المهاجرة (لاسيما من جنوب آسيا وشرق آسيا)، يجري التبليغ عن انتهاكات خطيرة لحقوق العمل بما في ذلك العمل الجبري والاحتفاظ بجوازات السفر. ومنذ إطلاق برنامج العمل الأفضل في العام 2008، جرى الحد من هذه الممارسات بشكل كبير وتحسنت المعايير المتصلة بالعمل.¹ إضافة إلى ذلك، سُمح للعمال المهاجرين العاملين في قطاع الملابس في الأردن بالالتحاق بالاتحادات العمالية والتفاوض بصورة جماعية، ما مهد الطريق أمام اتفاق المفاوضة الجماعية الأول على مستوى القطاع بأكمله.²

(1) منظمة العمل الدولية: اتفاق المفاوضة الجماعية الموقع في قطاع الملابس، بيان صحفي، عمان، 27 أيار/مايو 2013، <http://www.ilo.org/beirut/media-center/news/>، http://www.wcms_214426/lang-en/index.htm [تاريخ الزيارة 7 تشرين الأول/أكتوبر 2016]

(22) جاي. راينكي وجاي. دوناهي: «اتفاق السلامة من الحرائق وفي المباني في بنغلادش في إطار الاستجابة على كارثة رانا بلازا»، في: أ. ماركس وآخرون (دار النشر): الحوكمة العالمية لحقوق العمل: تقييم فعالية المبادرات السياسية العامة والخاصة العابرة للحدود (إدوارد إنغار، 2016).

(23) العمل الأفضل في الأردن: تلخيص الآثار (2013).

(24) س. فرنكل، إي. ماميك وب. غريني: سلاسل التوريد العالمية في قطاع الأغذية: نظرة من منطقة آسيا-المحيط الهادئ، سلسلة أوراق العمل الخاصة بمنطقة آسيا-المحيط الهادئ الصادرة عن منظمة العمل الدولية (بانكوك، منظمة العمل الدولية، 2016).

(25) منظمة العمل الدولية: قاعدة بيانات NORMLEX.

الغرض، توصل مؤتمر العمل الدولي في الدورة الخامسة بعد المئة إلى التوصيات التالية:

• ينبغي على الحكومات مواصلة اعتماد قوانين وتشريعات العمل المتماشية مع معايير العمل الدولية لضمان المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتطبيقها من جانب جميع فئات العمال بمن فيهم العمال المهاجرون والنساء والعمالون في أشكال استخدام غير تقليدية والعمالون في مناطق تجهيز الصادرات.

كما ينبغي على الحكومات تدعيم إدارة العمل وأنظمة التفتيش مع تأمين الوصول إلى التعويض المناسب وملاحقة منتهكي تشريعات العمل الوطنية.

ويتوجب على الحكومات أيضاً: (أ) تعزيز الحوار الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل؛ (ب) ومحاربة انتهاكات حقوق الإنسان والفساد في الأنظمة الإدارية الوطنية؛ (ج) التعاون من خلال الأجهزة الإقليمية من أجل ضمان المواءمة بين معايير العمل والاتساق في السياسات؛ (د) ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تعزيز الإنتاجية وتطبيق معايير عمل أعلى؛ (هـ) وتوسيع القاعدة الضريبية ولتحقيق المساواة بين المؤسسات من خلال السعي إلى تنظيم الأنشطة الاقتصادية وتشجيع المؤسسات على تطبيق تدابير العناية الواجبة في أنظمتها الإدارية.

من خلال الاستفادة من تجربة البرامج القائمة، يمكن لمنظمة العمل الدولية أن توفر الدعم التقني وأن تعزز: (أ) القدرات على مستوى دولها الأعضاء بالنسبة إلى سيادة القانون؛ (ب) والحوار الاجتماعي التضميني على المستوى الوطني والعاور للحدود؛ (ج) وتنظيم الأنشطة الاقتصادية؛ (د) والتمزام المؤسسات بقانون العمل الوطني.

• يتوجب على المؤسسات - تماشياً مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة ومن خلال توجيهات منظمات أصحاب العمل والدعم الذي تقدمه لبناء القدرات، تطبيق العناية الواجبة من أجل رصد انتهاكات حقوق العمل ومنع حصولها والتخفيف من آثارها ويجب أن تبقى خاضعة للمساءلة فتقدم التقارير العلنية عن تأثير عملياتها على أي ردود قد تعتمد في مواجهة الآثار السلبية المحتملة على مستوى حقوق العمل.

وينبغي على المؤسسات تماشياً مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة ضمان وجود آليات التظلم الفعالة ليلجأ إليها العمال الذين تأثروا

سلبياً بأنشطتها. ويجب إيلاء أهمية خاصة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف تشجيعها على معالجة التحديات التي غالباً ما تواجهها المؤسسات الصغيرة مع الحرص على الالتزام بمسؤولياتها الاجتماعية في الوقت نفسه. ويمكن لإعلان منظمة العمل الدولية الخاص بالمؤسسات المتعددة الجنسيات المدعوم من جانب المكونات الثلاثة في المنظمة، أن يجمع بين الشركاء الاجتماعيين من أجل تعظيم الآثار الإيجابية للمؤسسات المتعددة الجنسيات والتخلص من أي تأثيرات سلبية محتملة.

• يتوجب على منظمات العمال أن تضع نفسها في موقع يخولها توفير المعلومات إلى العمال ومساعدتهم، لاسيما بالنسبة إلى حقوقهم وتحسين شروط العمل. ويجب على منظمات العمال أن تتفاوض على الاتفاقيات الملزمة قانونياً مع المؤسسات المتعددة الجنسيات بمشاركة ممثلين عن العمال على المستوى الوطني من أجل مراقبة تطبيق هذا النوع من الاتفاقيات.

ينبغي على الشركاء الاجتماعيين العمل بصورة مشتركة على تعزيز المبادرات القطاعية والاتفاقيات الجماعية والحوار الاجتماعي العابر للحدود والاتفاقيات الإطارية الدولية. ويجب أن تولي اهتماماً خاصاً إلى حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية التي تميل إلى أن تكون ضعيفة لاسيما على مستوى فئات العمل الأكثر استضعافاً والمشاركين في سلاسل الإمداد العالمية. كما يتوجب على الشركاء الاجتماعيين والحكومات تحفيز المبادرات المتعددة الأطراف المعنية مع التركيز على عدم تقويض اعتماد آليات الحوكمة العامة الأكثر فعالية.

إضافة إلى تقديم المساعدة التقنية إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين على مستوى سد الثغرات القانونية وضمان العمل اللائق وتعزيزه في سلاسل الإمداد العالمية، يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تساهم في نشر الوعي والمعرفة بالقضايا ذات الصلة في منطقة آسيا-المحيط الهادئ. ويشمل ذلك المساهمة في المزيد من الأبحاث والتحليل بشأن تحديات العمل اللائق وممارسات العمل الجيدة على مستوى الأطراف الفاعلة في سلاسل الإمداد العالمية مع الأخذ في الاعتبار السياقات الوطنية والقطاعية المختلفة. إضافة إلى ذلك، ينبغي على منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع المنظمات الإحصائية والبحثية المعنية، إنتاج البيانات الموثوقة حول العمل اللائق في سلاسل الإمداد العالمية وإتاحة هذه البيانات مع العمل على بناء قدرات مماثلة على المستوى الوطني.

يتحمل المؤلفون وحدهم مسؤولية أي آراء مطروحة. لا يشكل هذا الإصدار تأييداً لأي رأي من الآراء المطروحة أو المنتجات أو العمليات أو الإشارات الجغرافية من جانب منظمة العمل الدولية.

© حقوق التأليف والنشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2016.

DECENT WORK

A better world starts here.

مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية
مركز أريكو، شارع جستيان، القنطاري
ص.ب.: 11-4088، رياض الصلح،
1107-2150 بيروت، لبنان
هاتف: +9611752400 فاكس: +9611752405
البريد الإلكتروني: beirut@ilo.org
www.ilo.org/beirut

مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ
مبنى الأمم المتحدة
جادة راجدامينوك
بانكوك 10200، تايلند
هاتف: +66228801735 فاكس: +6622881234
البريد الإلكتروني: BANGKOK@ilo.org
www.ilo.org/asia