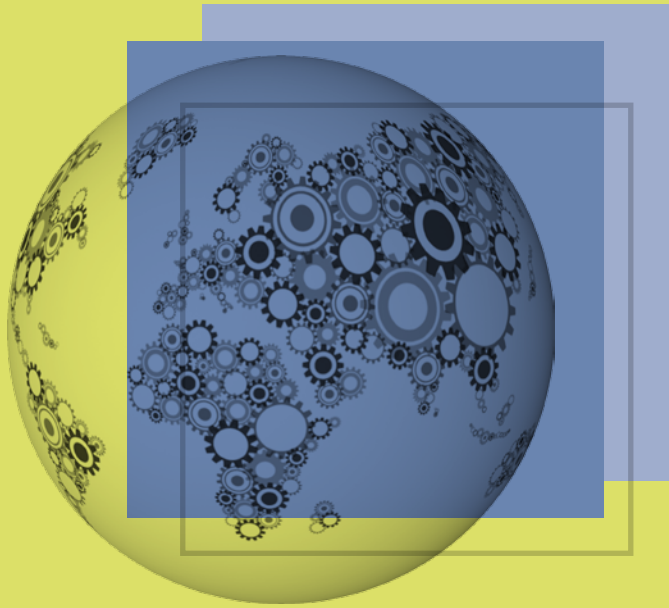




مكتب
العمل
الدولي
جنيف

التقرير الرابع

العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية



مؤتمر
العمل
الدولي

الدورة ١٠٥، ٢٠١٦

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦

التقرير الرابع

العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية

البند الرابع من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

ISBN 978-92-2-629717-3 (print)
ISBN 978-92-2-629718-0 (Web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠١٦

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي وعلى المنتجات الرقمية الصادرة عنه، عن طريق المكتبات الكبرى أو منصات التوزيع الرقمية، أو طلبها مباشرة من: ilo@turpin-distribution.com. وللإطلاع على مزيد من المعلومات، زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: www.ilo.org/publns أو اتصلوا بالعنوان: ilopubs@ilo.org.

المحتويات

الصفحة

٧		قائمة المختصرات
١		الفصل ١- مقدمة: تمهيد الطريق
٥		الفصل ٢- سلاسل التوريد العالمية وعالم العمل
٩		١-٢ اتجاهات الإنتاجية
١٣		٢-٢ الاتجاهات التجارية
١٥		٣-٢ الاتجاهات الاستثمارية
١٧		٤-٢ حجم العمالة ونوعيتها
١٨		١-٤-٢ حجم العمالة
٢٠		٢-٤-٢ نوعية العمالة
٢٧		الفصل ٣- تطوير العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية
٢٧		١-٣ التطوير الاقتصادي
٣٠		٢-٣ التطوير الاجتماعي
٣٢		٣-٣ الصلة بين التطوير الاقتصادي والاجتماعي
٣٩		الفصل ٤- الإدارة في سلاسل التوريد العالمية
٤٠		١-٤: نهج الإدارة السديدة لتعزيز العمل اللائق
٤١		١-٤-١ الإدارة العامة
٤٦		١-٤-٢ الإدارة الخاصة
٥٢		١-٤-٣ مبادرات الشركاء الاجتماعيين
٥٧		١-٤-٤ المبادرات متعددة الأطراف
٦١		٢-٤ سد الثغرة القائمة في مجال الإدارة
٦٣		الفصل ٥- طريق المستقبل
٦٣		١-٥ مقدمة
٦٣		٢-٥ طريق المستقبل
٦٥		٣-٥ النقاط المقترحة للمناقشة
٦٧		الملحق

قائمة المختصرات

المسؤولية الاجتماعية للشركات	CSR
منطقة تجهيز الصادرات	EPZ
الاستثمار الأجنبي المباشر	FDI
اتفاق إطاري دولي	IFA
مؤسسة التمويل الدولية	IFC
المعهد الدولي للدراسات العمالية	IILS
البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال	IPEC
منشأة متعددة الجنسية	MNE
مبادرة متعددة أصحاب المصلحة	MSI
منظمة غير حكومية	NGO
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
مكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان	OHCHR
السلامة والصحة المهنية	OSH
مبادرة الامتثال الخاصة	PCI
منشأة صغيرة ومتوسطة	SME
الأمم المتحدة	UN
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)	UNCTAD
منظمة التجارة العالمية	WTO

مقدمة: تمهيد الطريق

١. أصبحت سلاسل التوريد العالمية وسيلة معتادة لتنظيم الاستثمار والإنتاج والتجارة في الاقتصاد العالمي. وقد أفضت في العديد من البلدان، لا سيما البلدان النامية، إلى استحداث العمالة والفرص الضرورية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٢. غير أن ثمة ما يدل على أن ديناميات الإنتاج وعلاقات الاستخدام داخل الاقتصاد العالمي، بما في ذلك في بعض سلاسل التوريد العالمية، يمكن أن تخلف انعكاسات سلبية على ظروف العمل. فقد أودى انهيار مبنى Rana Plaza في عام ٢٠١٣ والحريق الذي شبّ في مصنعين في باكستان وبنغلاديش في عام ٢٠١٢ بحياة أكثر من ١٥٠٠ شخص، وأدى إلى تجديد الدعوة إلى اتخاذ إجراءات على الصعيد العالمي لتوفير ظروف عمل لائقة في سلاسل التوريد العالمية.

٣. وبالاستناد إلى هذه المعلومات الأساسية، قرر مجلس الإدارة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ إدراج بند لإجراء مناقشة عامة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) لمؤتمر العمل الدولي. وتتيح هذه المناقشة العامة فرصة مهمة أمام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لاكتساب فهم أفضل للطريقة التي يمكن أن تسهم بها المشاركة في سلاسل التوريد العالمية في تحقيق التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي الشامل والعمل اللائق للجميع. وقد استكشفت دراسات عديدة الأبعاد الاقتصادية والتجارية لسلاسل التوريد العالمية؛ غير أن انعكاساتها على العمالة وظروف العمل وحقوق العمل، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، حظيت بقدر أدنى من الاهتمام. ولذلك، فإن بإمكان المناقشة العامة أن تسهم إسهاماً إبداعياً في النقاش العالمي.

٤. وسلاسل التوريد العالمية هي هياكل تنظيمية معقدة ومتنوعة ومجزأة ودينامية ومتغيرة. وتوجد مجموعة واسعة من المصطلحات لوصفها، بما فيها شبكات الإنتاج العالمية وسلاسل القيم العالمية وسلاسل التوريد العالمية. وتركز جميع هذه المصطلحات على المسائل الأساسية ذاتها لأنشطة الإنتاج والتجارة عبر الحدود، ولكن من منظورات تختلف اختلافاً طفيفاً فيما بينها. ولأغراض هذا التقرير، فهي تُستخدم باعتبارها مصطلحات مترادفة.

٥. ويشير مصطلح سلاسل التوريد العالمية هنا إلى التنظيم العابر للحدود للأنشطة الضرورية لإنتاج السلع أو الخدمات وإيصالها إلى المستهلكين من خلال مدخلات عمليات التطوير والإنتاج والتسليم ومختلف مراحلها. ويشمل هذا التعريف الاستثمار الأجنبي المباشر من جانب المنشآت متعددة الجنسية في المنشآت الفرعية المملوكة بالكامل أو في المشاريع المشتركة التي تتحمل فيها المنشأة متعددة الجنسية المسؤولية المباشرة عن علاقة الاستخدام. كما يشمل نموذج التوريد الدولي السائد أكثر فأكثر، الذي يُحدّد في إطاره التزام المنشآت الرئيسية بشروط وظروف الترتيبات التعاقدية أو الضمنية أحياناً مع المنشآت الموردة لها والمتعاقدة معها من الباطن بخصوص سلع ومدخلات وخدمات محددة.

٦. وقد اجتذبت بلدان عديدة الاستثمار الأجنبي المباشر واستعانت بمصادر سلاسل التوريد العالمية، وهو ما أدى إلى استحداث العمالة التي أتاحت للملايين من الناس أن ينتقلوا من الوظائف القائمة أساساً على زراعة الكفاف متدنية الإنتاجية إلى الوظائف القائمة في قطاعات المناجم أو المزارع أو التصنيع أو الخدمات^١. كما

^١ انظر:

R. Craigwell: "Foreign direct investment and employment in the English and Dutch-speaking Caribbean", ILO Subregional Office for the Caribbean (Port-of-Spain, ILO, 2006); M. Habib and S. Sarwar: "Impact of foreign direct investment on employment level in Pakistan: A time series analysis" in *Journal of Law, Policy and Globalization* (2013, Vol. 10), pp. 46-53; Z. Brincikova and L. Darro: "The impact of FDI inflow on employment in V4 countries" in *European Scientific Journal* (2014, Vol. 1), pp. 245-252.

استفادت بعض البلدان من المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الرئيسية لنقل المعارف والمهارات والتكنولوجيا إلى العمال المحليين والمؤسسات العامة والمنشآت الخاصة.^٢

٧. وأتاحت سلاسل التوريد العالمية الفرص للموردين للانتقال إلى أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى ومكنت العمال من الحصول على فرص العمل التي تتطلب مستوى أعلى من المهارات وتوفر أجوراً وظروف عمل أفضل. وحيثما يمتثل أصحاب العمل للوائح العمل ومعايير العمل الدولية، فإن ذلك يعزز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. بيد أن ثمة أمثلة كثيرة أيضاً على حالات تقضي فيها سلاسل التوريد العالمية إلى بروز أوجه للعجز في العمل اللائق.

٨. وقد واجهت بلدان عديدة التحديات القائمة أمام العمالة قبل أن تشارك في سلاسل التوريد العالمية. وفي بعض الحالات، أدى تشغيل هذه السلاسل إلى ترسيخ هذه التحديات أو فاقمها أو أوجد تحديات جديدة. ويمكن أن تنشأ هذه التحديات عندما تتخذ المنشآت الرئيسية قرارات استثمارية أو توريدية تؤثر في ظروف العمل في سلاسل التوريد العالمية لديها دون أن تكون مسؤولة مسؤولية مباشرة عن الاستخدام. ومن المحتمل أن تؤدي الضغوط العالمية على أسعار المنتجين ومواعيد التسليم والمنافسة الحادة بين الموردين إلى ممارسة ضغط يدفع إلى تدني الأجور وظروف العمل واحترام الحقوق الأساسية للعمال المشاركين في هذه السلاسل. وفي صفوف المتعاقدين من الباطن في سلاسل التوريد العالمية، قد تتكيف الجهات الموردة - غالباً ما تكون جهات فاعلة كبيرة أو صغيرة تعمل في القطاع غير منظم - مع هذه الضغوط من خلال اللجوء إلى أشكال استخدام قد لا تمتثل للوائح العمل، وفي بعض الحالات القصوى من خلال اللجوء إلى العمل الجبري وعمل الأطفال.^٣ وفي المقابل، تؤدي هذه الممارسات إلى المنافسة غير الشريفة بالنسبة إلى الموردين الذين لا يمتثلون للوائح العمل ومعايير العمل الدولية.

٩. ولما كان تحديد نطاق تشريعات العمل ولوائحها وولايتها القضائية يجري على الصعيد الوطني، فإن توريد السلع والخدمات عبر الحدود يخلق صعوبات في تحقيق الامتثال في مكان العمل. ويجري وضع الهياكل التنظيمية وإنفاذها من جانب سلطات حكومية قد لا تتوفر لديها الموارد أو الخبرة العملية لرصد الامتثال في جميع أماكن العمل أو معظمها. والحكومات ليست قادرة جميعها على التكيف مع التحول السريع الناتج عن مواجهة الاقتصاد العالمي، وهو ما يؤدي إلى بروز ثغرات في مجال الإدارة السديدة.

١٠. وبفضل ولاية منظمة العمل الدولية وخبرتها وتجربتها في عالم العمل وهيكلها الثلاثي ودورها المتميز في الإدارة العالمية ونهجها المعياري إزاء التنمية، فإنها مهية تماماً لمناقشة وإيجاد نقاط اتفاق بشأن المسائل المتعلقة بسلاسل التوريد العالمية وتحديد السياسات والممارسات التي يمكن أن تستغل إمكاناتها الإيجابية أفضل استغلال. وتشمل الأدوات المهمة في هذه المناقشة إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، والعمل الذي أعدته اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، وإعلان العدالة الاجتماعية لعام ٢٠٠٨، ومبادرة مستقبل العمل^٤، التي أطلقت مؤخراً، وإدراج العمل اللائق كهدف عالمي صريح بل الأهم من ذلك كهدف شمولي، في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

^٢ مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد): تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٣: سلاسل القيم العالمية - الاستثمار والتجارة من أجل التنمية (جنيف، الأونكتاد)، الصفحات ١٣٣-١٣٥.

^٣ انظر:

K. Meagher: "Unlocking the informal economy: A literature review on linkages between formal and informal economies in developing countries", Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO), Working Paper No. 27, 2013; N. Phillips: "Unfree labour and adverse incorporation in global production networks: Comparative perspectives on Brazil and India", Chronic Poverty Research Centre, Working Paper No. 176, 2013; N. Phillips: "Unfree labour and adverse incorporation in the global economy: Comparative perspectives on Brazil and India", in *Economy and Society* (42, 2013), pp. 171-196.

^٤ انظر، على سبيل المثال، اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة: *عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع* (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤).

^٥ مكتب العمل الدولي: *إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠٠٨. وسيجري استعراض أثر الإعلان خلال الدورة الخامسة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٦).

^٦ مكتب العمل الدولي: *مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل*، تقرير المدير العام (ILC/104/DG/I)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥.

الإطار ١-١ العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة

يشكل العمل اللائق مكوناً مهماً من مكونات برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ومن شأن تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية أن يسهم في تحقيق العديد من أهداف البرنامج وغاياته، بما فيها الأهداف العالمية المتمثلة في تعزيز النمو الاقتصادي المستدام وتحقيق العمالة المنتجة (الهدف ٨)، وإقامة صناعات شاملة ومستدامة (الهدف ٩)، والحد من أوجه انعدام المساواة (الهدف ١٠)، وضمان وجود أنماط إنتاج واستهلاك مستدامة (الهدف ١٢)، وتعزيز الشراكات من أجل التنمية المستدامة (الهدف ١٧).

ملاحظة: انظر الموقع الإلكتروني التالي: <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>.

١١. واضطلعت منظمات ووكالات دولية أخرى بدورها بوضع أطر دولية لتحقيق استفادة قصوى من سلاسل التوريد العالمية، تسليماً منها بأهمية هذه المسألة والحاجة إلى اتخاذ إجراءات منسقة ومتسقة على المستوى الدولي، من قبيل المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان^٧. وعلى غرار ذلك، شرعت حكومات ومنشآت ونقابات ومنظمات غير حكومية في إقامة آليات لمعالجة الثغرات في مجال الإدارة السديدة، حيث سعت جميعها إلى تمكين قطاع الأعمال من الازدهار، دون التضحية بحقوق العمال.

١٢. ولما كانت منظمة العمل الدولية على قارب قوسين من ولوج مؤيبتها الثانية، فإن هذه المناقشة العامة تتيح فرصة تاريخية للنظر في المتطلبات التي تفرضها سلاسل التوريد العالمية على المعايير والأطر والإجراءات التي تدعو منظمة العمل الدولية إلى اعتمادها لتعزيز العمل اللائق على مستوى المنشأة والمستوى الوطني والإقليمي والعالمي، وكذلك لضمان ملائمة إجراءات منظمة العمل الدولية للغرض المتوخى في سياق سلاسل التوريد العالمية. وتحتل منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة موقعاً فريداً لتقديم المشورة والخبرة الموثوق بهما بشأن انعكاسات سلاسل التوريد العالمية على عالم العمل وكيفية حشد الفرص ومواجهة التحديات.

١٣. ويعرض الفصل التالي الاتجاهات الرئيسية في مجال التجارة والاستثمار والإنتاج وحجم العمالة ونوعيتها في سلاسل التوريد العالمية. ويمضي الفصل ٣ في استكشاف العمليات التي قد تؤدي من خلالها العمالة التي تستحدثها سلاسل التوريد العالمية إلى تحقيق العمل اللائق. وترد في الفصل ٤ مناقشة لهيكليات الإدارة السديدة في سلاسل التوريد العالمية. وينظر الفصل ٥ في سبل المضي قدماً. وأخيراً، يتضمن الملحق تفاصيل عن بعض مشاريع منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي، التي تسهم في تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.

الإطار ٢-١ سهرة سينمائية

تخيل أنك جالس في سينما لمشاهدة أحد الأفلام الكارتونية الشعبية. والآن، تخيل جميع الأشخاص الذين ساهموا في جعل هذه التجربة أمراً واقعاً. فالفيلم نفسه أنتجته شركة في الولايات المتحدة، بالاستعانة بمتعاقدين من الباطن من الهند وجمهورية كوريا. وقام عمال في الأرجنتين بجني ذرة الفشار الذي تأكله، حيث أعد بزيوت النخيل الذي جلب من مزارع ماليزيا واستخلص باستخدام آلات جرى تجميعها في إيطاليا. وصُنع المقعد الذي تجلس عليه في بولندا. وتم تجميع أجزاء السيارة التي قادت إلى السينما في إسبانيا، حيث جلبت قطع منها من أستراليا وفرنسا واليابان، والمكسيك وتايلند، ونُقلت على متن سفينة للحاويات مملوكة لأحد المواطنين اليونانيين عن طريق شركة ليبيرية، وقد بُنيت هذه السفينة في اليابان، وهي تعمل بمحركات فنلندية. وفي الواقع، ربما تطلبت الساعتان اللتان أمضيتهما في مشاهدة الفيلم عمل الآلاف من الناس في العشرات من البلدان في سلاسل التوريد العالمية.

^٧ الجمعية العامة للأمم المتحدة: حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، مجلس حقوق الإنسان، الدورة ١٧، ٦ تموز/يوليه ٢٠١١، الوثيقة A/HRC/RES/17/4: "وإذ يساوره القلق لأن ضعف التشريعات الوطنية وضعف تنفيذها لا يمكن أن يؤدي إلى الحد بفعالية من التأثير السلبي للعولمة على الاقتصادات الضعيفة، أو الاستفادة التامة من مزايا العولمة أو تحقيق أقصى فوائد ممكنة من أنشطة الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، وأن من الضروري بذل المزيد من الجهود لسد ثغرات الحوكمة على المستويات الوطني والإقليمي والدولي."

سلاسل التوريد العالمية وعالم العمل

١٤. إن تكاثر سلاسل التوريد العالمية أحدث تحولاً عميقاً في طبيعة الإنتاج والاستثمار والتجارة والعمالة عبر الحدود. وتشمل العوامل الرئيسية التي تمكن سلاسل التوريد العالمية من النمو، أولاً، تطوير الاتصالات والخدمات المالية وتكنولوجيا المعلومات، التي باتت تتيح بالأوقات الحقيقية تحقيق الجوانب التنسيقية واللوجستية لعمليات الإنتاج المجزأة في مختلف أرجاء العالم^١. ثانياً، أدت التحسينات التي أدخلت على البنية التحتية والخدمات اللوجستية وخدمات النقل إلى إتاحة زيادة موثوقة وسرعة تسليم المدخلات والسلع النهائية، وحدت من تكاليفها^٢. ثالثاً، أسهمت الاتفاقات التجارية في تبسيط تكاليف التجارة وخفضها، بما في ذلك من خلال خفض التعريفات الجمركية وتنسيق الأطر المؤسسية وتحرير الخدمات في إطار الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة ومنظمة التجارة العالمية في وقت لاحق، فضلاً عن الاتفاقات التجارية الثنائية ومتعددة الأطراف^٣. وأخيراً، أدى بروز الصين والهند، ومشاركتها في سلاسل التوريد العالمية، إلى مضاعفة إمداد الاقتصاد العالمي باليد العاملة^٤.

١٥. وتتولى المنشآت الرئيسية في العادة تنسيق التجارة في الاقتصاد العالمي الحالي من خلال سلاسل التوريد العالمية الخاصة بها^٥. وتُعرف المنشأة الرئيسية بأنها الشركة التي تتحكم بسلسلة التوريد العالمية وتضع المعايير التي يتعين على الشركات الأخرى في السلسلة الامتثال لها^٦، وتكون في العادة مسؤولة عن عملية البيع النهائية للمنتج^٧. وتتحدد الإمكانات والأنماط الكفيلة بإدخال التحسينات إلى حد كبير باستراتيجيات المنشآت الرئيسية التي توجد مقرها في أغلب الأحيان في البلدان المتقدمة^٨. وقد أصبحت تدفقات الإنتاج والاستهلاك متعددة الاتجاهات، وهو ما يخلق فرصاً إنمائية جديدة وتترتب عليه آثار بالنسبة إلى البلدان والمنشآت والعمال.

^١ انظر:

R. Baldwin: "Global supply chains: Why they emerged, why they matter, and where they are going", in D. Elms and P. Low (eds): *Global value chains in a changing world* (WTO, 2013); H. Escaith, N. Lindenberg and S. Miroudot: "Global value chains and the crisis: Reshaping international trade elasticity?", in O. Cattaneo, G. Gereffi and C. Staritz (eds): *Global value chains in a postcrisis world: A development perspective* (Washington, DC, World Bank, 2010).

^٢ انظر:

N.M. Coe and M. Hess: "Economic and social upgrading in global logistics", *Capturing the Gains Working Paper* 2013/38, 2013.

^٣ انظر: OECD: *Interconnected economies: Benefiting from global value chains: Synthesis report* (2013).

^٤ انظر:

R. Freeman: "What really ails Europe (and America): The doubling of the global workforce", in *The Globalist*, 5 Mar. 2010.

^٥ الأونكتاد: *تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٣*: سلاسل القيم العالمية: الاستثمار والتجارة من أجل التنمية (نيويورك وجنيف، ٢٠١٣).

^٦ انظر:

J. Humphrey and H. Schmitz: "Inter-firm relationships in global value chains: Trends in chain governance and their policy implications", in *International Journal of Technological Learning, Innovation and Development* (2008, Vol. 1(3)), pp. 258-282.

^٧ انظر:

W. Milberg and D. Winkler: *Outsourcing economics: Global value chains in capitalist development* (Cambridge University Press, 2013).

^٨ انظر: OECD: *Interconnected economies*, op. cit.

١٦. وقد تأخذ سلاسل التوريد العالمية أشكالاً مختلفة في إطار نوعين رئيسيين من العلاقات داخل المنشآت وفيما بينها، وهما: (١) الاستثمار الأجنبي المباشر من المنشآت متعددة الجنسية التي تمتلك منشآتاً فرعية والمنتسبة إليها في الخارج ملكية مباشرة، (٢) التوريد الذي لا تمتلك المنشآت الرئيسية في إطاره زمام الأمور أو علاقة تعاقدية مباشرة، ما عدا مع الرعييل الأول من الموردين والوسطاء.

الشكل ٢-١: نقل الأنشطة إلى الخارج والاستعانة بمصادر خارجية

الموقع		الحدود التنظيمية
نقل الأنشطة إلى أماكن منخفضة التكلفة في الداخل (محلية/وطنية)	نقل الأنشطة إلى الخارج (عبر وطني)	
الجهات المحلية المنتسبة	الجهات الأجنبية المنتسبة (الاستثمار الأجنبي المباشر)	الاستعانة بمصادر داخلية (في الداخل)
التوريد المحلي	التوريد الأجنبي (التجارة الدولية)	الاستعانة بمصادر خارجية (في الخارج)

المصدر: معلومات مستقاة من:

L. Abramovsky and R. Griffith: "Outsourcing and offshoring of business services: How important is ICT?", in *Journal of the European Economic Association* (2006, Vol. 4, Issue 2-3), p. 595.

١٧. وقد جرت العادة أن تنشئ المنشآت متعددة الجنسية شركات تابعة مملوكة بالكامل، بهدف الوصول إلى أسواق العمل والاستهلاك المحلية والتصدير إلى الأسواق الإقليمية وأسواق البلدان المتقدمة. وطبقت بلدان عديدة الاشتراطات المتعلقة بالمحتوى المحلي - بحيث تلزم الشركات والمستثمرين الأجانب بالاستعانة بحد أدنى من السلع والخدمات من المصادر المحلية - بهدف تعزيز التنمية الوطنية من خلال نقل التكنولوجيا وعن طريق تعزيز القدرات الإنتاجية والاستثمار الداخلي واستحداث العمالة وتنمية المهارات على المستوى المحلي.

١٨. وبمضي الوقت، ونتيجة التطورات المذكورة أعلاه وانتشار استراتيجيات الإنتاج الموجه إلى التصدير، برزت اتجاهات وتطورات جديدة. وعكف العديد من الاقتصادات حديثة العهد بالتصنيع في آسيا وأمريكا اللاتينية على بناء البنية التحتية وخفض اشتراطات الاستثمار والمحتوى المحلي. وأنشأت الحكومات مناطق لتجهيز الصادرات مرفقة بحوافز خاصة لاجتذاب المستثمرين الأجانب. ولذا، تمكنت المنشآت متعددة الجنسية من إسناد الأنشطة النمطية إلى جهات خارجية ونقلها إلى جميع أنحاء العالم، دون الاستثمار في مرافقها الإنتاجية الخاصة بها بتعيين موظفين تعييناً مباشراً.

١٩. وسلاسل التوريد العالمية التي ظهرت هي عادة إما سلاسل يوجهها المنتجون أو يوجهها المشترون. ويشير مصطلح "يوجهها المنتجون" إلى سلاسل التوريد التي تتمتع فيها شركات الإنتاج بالتأثير الأبرز على عملية الإنتاج. وعلى سبيل المثال، جرت العادة أن تكون صناعة السيارات سلسلة توريد يوجهها المنتجون وذات شركات تابعة مملوكة بالكامل في جميع أنحاء العالم وشبكة مستقرة من الموردين التابعين في بعض الأحيان كلياً أو جزئياً. وفي السلاسل التي "يوجهها المشترون"، يكون المنتجون ملزمين بقرارات تجار التجزئة والشركات

ذات العلامة التجارية، مثلما يعكس ذلك قطاع الملابس^٩. ومع مرور الوقت، اكتسب العديد من سلاسل التوريد التي يوجهها المنتجون خصائص سلاسل التوريد التي يوجهها المشترون، مما عزز توسع سلاسل التوريد العالمية أكثر عبر مختلف القطاعات^{١٠}. وعلى سبيل المثال، ازداد إمداد المكونات والمكونات الفرعية في قطاع السيارات إلى الشركات الموردة في جميع أنحاء العالم، مما أتاح لشركات السيارات أن تركز بقدر أكبر على الأبعاد الاستراتيجية وكثيفة الاعتماد على المعارف، من قبيل التصميم والتنظيم الشاملين لمنتجاتها^{١١}.

٢٠. بالإضافة إلى ذلك، أدت التجزئة المتنامية لعمية الإنتاج إلى زيادة التجارة في السلع الوسيطة^{١٢} التي تفوق حصتها الآن جميع السلع الأخرى غير النفطية المتداولة مجتمعة^{١٣}. وقد أتاح ذلك فرصاً جديدة للتنمية لصالح الموردين في البلدان النامية للتنافس والتخصص في الإنتاج والخدمات.

٢١. وبإمكان المشتريين الآن أن يقارنوا تكاليف وقدرات الموردين على مستوى عالمي في مواقع الإنتاج المختلفة، وأن ينقلوا الطلبات بين الموردين والبلدان. ويمكن للمنافسة السعرية الشديدة، فضلاً عن التقلبات في حجم ونطاق السلع المنتجة، أن تشجع الشركات الموردة على إبرام المزيد من العقود من الباطن على أجزاء من إنتاجها مع الشركات الأخرى التي ترتبط على نحو غير مباشر فقط بالمشتري. وقد تشمل ممارسات التعاقد من الباطن هذه استخدام الشركات الأصغر حجماً وورش العمل غير المنظمة والعاملين في منازلهم غير المعروفين لدى المنشأة الرئيسية ذاتها (والذين يوجدون في أغلب الأحيان خارج نطاق أو صلاحية الآليات التنظيمية العامة والخاصة)^{١٤}. وغالباً ما تقوم المنشآت الصغيرة والمتوسطة بإمداد الشركات المصدرة بالسلع الوسيطة في بلادها وتكون بصفتها هذه مدرجة في سلاسل التوريد العالمية. وفي الواقع، قد تسهم هذه السلاسل في خلق مجموعات من المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وهو ما يعتبر مثلاً للطريقة التي يمكن بها للمشاركة في هذه السلاسل أن تخلف أثراً إيجابية غير مباشرة على الاقتصاد المحلي^{١٥}.

٢٢. ولما كانت المنشآت الصغيرة والمتوسطة تمثل ما بين ٨٠ و ٩٠ في المائة من إجمالي العمالة في العالم النامي^{١٦}، فمن المحتمل أن تستقطب المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر جزءاً كبيراً من العمالة المستحدثة في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد العالمية^{١٧}. وفي حين أن ذلك يوفر للعمال إيرادات هم في أمس الحاجة إليها، فغالباً ما تكون هذه المنشآت هي التي تعاني من أهم مواطن العجز في العمل اللائق. ومن أصل عدد يقدر بين ٤٢٠ و ٥١٠ مليون منشأة صغيرة ومتوسطة (باستثناء المنشآت بالغة الصغر) في جميع

^٩ انظر:

G. Gereffi and M. Korzeniewicz (eds): *Commodity chains and global capitalism* (Westport, CT, Praeger, 1994).

^{١٠} انظر:

G. Gereffi: "A global value chain perspective on industrial policy and development in emerging markets", in *Duke Journal of Comparative & International Law*, Vol. 24, No. 4 (2014), pp. 433–458.

^{١١} انظر:

R. Kaplinsky: *The role of standards in global value chains and their impact on economic and social upgrading* (World Bank, 2010).

^{١٢} انظر:

Gereffi and Korzeniewicz, op. cit.; and G. Gereffi: "Commodity chains and regional divisions of labor in East Asia", in *Journal of Asian Business*, Vol. 12, No. 1 (2013), pp. 75–112.

^{١٣} انظر: WTO: *International Trade Statistics 2013*.

^{١٤} انظر:

P. Lund-Thomsen et al.: "Labour in global value chains: Work conditions in football manufacturing in China, India and Pakistan", in *Development and Change* (2012, Vol. 43, Issue 6), pp. 1211 ff.; S. Davies et al.: "Labour standards and capacity in global subcontracting chains: Evidence from a construction MNC", in *Industrial Relations Journal* (2011, Vol. 42, Issue 2), pp. 124–138; I. Mamic: "Implementing codes of conduct: How businesses manage social performance in global supply chains" (Greenleaf Publishing and ILO, Geneva, 2004).

^{١٥} انظر: OECD: *Enhancing the roles of SMEs in global value chains* (Paris, 2008).

^{١٦} انظر:

OECD and World Bank Group: *Inclusive global value chains: Policy options in trade and complementary areas for GVC integration by small and medium enterprises and low-income developing countries*, report prepared for submission to G20 Trade Ministers' Meeting, Istanbul, Turkey, 6 October 2015.

^{١٧} انظر:

L. Navas-Aleman and T. Guerro: *Good procurement practices and SMEs in supply chains: A review of the international literature* (ILO, 2016, forthcoming).

أنحاء العالم، تمارس ٩ في المائة منها فقط أنشطتها في الاقتصاد المنظم^{١٨}. وكثيراً ما تستخدم هذه الشركات من المستويين الثاني والثالث العمال في القطاع غير المنظم وفقاً لشروط وظروف غير خاضعة للوائح. بالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى أن معظم الشركات من المستويين الثاني والثالث هي منشآت صغيرة ومتوسطة، فإنها لا تستفيد في معظم الأحيان من الممارسات الجيدة للمشتريات في المنشآت الرئيسية^{١٩}.

٢٣. وغالباً ما يكون التعاقد من الباطن على العمل نفسه، من خلال استخدام المتعاقدين على العمل والوسطاء، انعكاساً للتعاقد من الباطن على الإنتاج^{٢٠}. وفي حين قد يتمتع المشتري بعلاقات تعاقدية مع الطبقة العليا من الموردين، كثيراً ما لا تكون لدى الموردين المتعاقدين من الباطن الأدنى طبقة علاقة تعاقدية رسمية مع المشتري. ومع ذلك، فإن ممارساتهم في مجال الإنتاج والاستخدام تتأثر بالحاجة إلى الوفاء باشتراطات المنشأة الرئيسية العالمية.

٢٤. وقد خلف تزايد الاستعانة بمصادر خارجية دولية عبر سلاسل التوريد العالمية أثراً مهماً على العمالة. وفي حين تتحمل المنشآت الفرعية المملوكة بالكامل للمنشآت متعددة الجنسيات، المسؤولية المباشرة عن المستخدمين في سلاسل التوريد العالمية التي تتولى منشأة رئيسية تنسيقها، ويُعهد فيها الإنتاج إلى جهات خارجية وبموجب عقود من الباطن بدون ملكية، فإن المشتري ليس هو صاحب العمل القانوني ولا يتحمل أي مسؤولية رسمية عن علاقة الاستخدام في شركة التوريد أو شركات أخرى متعاقدة من الباطن، رغم التأثير الكبير للمنشأة الرئيسية - سلباً أو إيجاباً - على ظروف العمل. وبطرح ذلك تحديات أمام تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.

٢٥. ومع ذلك، يمكن أيضاً لسلاسل التوريد العالمية أن تتيح فرصاً أمام العمالة المنظمة. وهذا الأمر قد يفيد النساء على نحو خاص، والعاملين في الاقتصاد غير المنظم. وعلى سبيل المثال، تمثل النساء أغلبية العاملين في بعض أقسام سلاسل التوريد العالمية المتعلقة بالملبوسات والبستنة والهواتف النقالة والسياحة^{٢١}. غير أنهن عادة ما يتركزن في أشكال الاستخدام ذات الأجور المنخفضة والوضع المتدني أكثر من الرجال، وفي عدد أقل من القطاعات؛ ويتوزع الرجال على نحو أكثر تساوياً عبر مختلف أنواع القطاعات والمهن والوظائف^{٢٢}. ونتيجة لذلك، فقد يكون حجم فجوات الأجور بين الجنسين كبيراً^{٢٣}. ويمكن أن تشير أوجه انعدام المساواة بين الجنسين إلى أن النساء يُحصرن في أنواع معينة من القطاعات أو الوظائف، مما يؤثر تأثيراً بالغاً على احتمالات الحصول على وظيفة أعلى، فضلاً عن سير عمل سلاسل التوريد^{٢٤}.

٢٦. وبالإضافة إلى شروط وظروف الاستخدام، تنثر سلاسل التوريد العالمية المزيد من التحديات، بما فيها الافتقار إلى آليات فعالة للتشاور مع الشعوب الأصلية والقبلية وإتاحة مشاركتها وفقدان سبل كسب العيش في المجتمعات الأصلية نتيجة التهجير أو فقدان الأراضي^{٢٥}.

^{١٨} مكتب العمل الدولي: *المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستخدامات العمالة اللائقة والمنتجة*، التقرير الرابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥، الفقرة ١٠.

^{١٩} انظر: Navas-Aleman and Guerro, op. cit.

^{٢٠} انظر:

S. Barrientos: “‘Labour chains’: Analysing the role of labour contractors in global production networks”, in *Journal of Development Studies* (2013, 49(8)), pp. 1058–1071; D. Weil: *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it* (Harvard University Press, 2014).

^{٢١} انظر:

M. Christian, B. Evers and S. Barrientos: *Women in value chains: Making a difference*, Capturing the Gains Revised Summit Briefing No. 6.3, 2013.

^{٢٢} انظر:

M. Fontana: “The gender effects of trade liberalization in developing countries: A review of the literature”, in M. Bussolo and R.E. De Hoyos (eds): *Gender aspects of the trade and poverty nexus: A macro-micro approach* (World Bank, Palgrave Macmillan, 2009).

^{٢٣} انظر: Christian, Evers and Barrientos, op. cit.

^{٢٤} انظر:

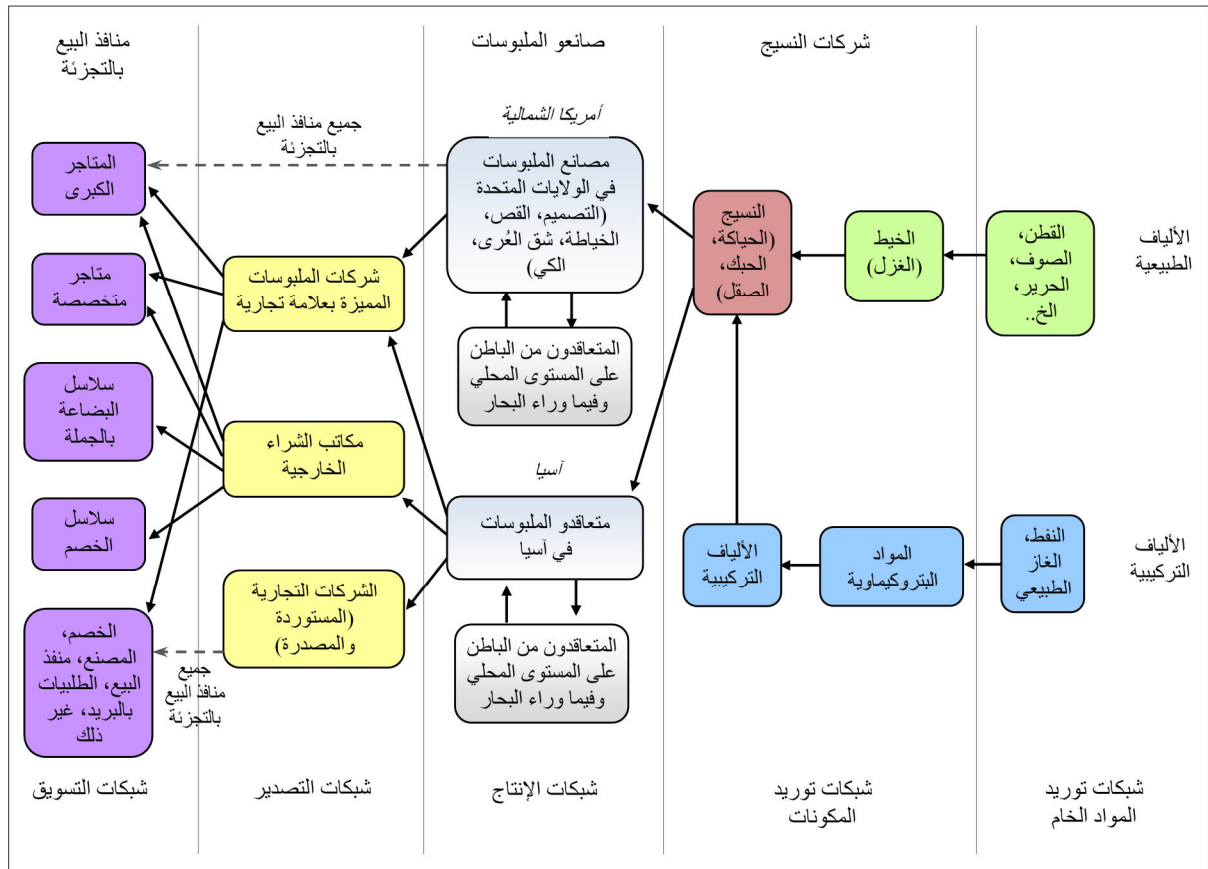
C. Staritz and J. Reis (eds): *Global value chains, economic upgrading, and gender: Case studies of the horticulture, tourism, and call center industries* (World Bank, 2013).

^{٢٥} إن اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية لمنظمة العمل الدولية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)، هي المعاهدة الدولية الوحيدة المتعلقة بحقوق الشعوب الأصلية والقبلية.

١-٢ اتجاهات الإنتاجية

٢٧. لأن كانت الديناميات تتباين بتباين سلاسل التوريد العالمية رهناً بالقطاع ونوع السلع أو الخدمات المنتجة، فإنها تتسم جميعها بسمات مشتركة أساسية. وأي سلسلة توريد عالمية نموذجية في قطاع التصنيع تبدأ بتصميم المكونات وتنتقل إلى إنتاجها وتصنيعها وتنسيقها، ثم تمر عبر مراحل وسيطة مختلفة نحو التوزيع والبيع بالتجزئة والتسويق. وتظهر سلسلة التوريد العالمية المبسطة في الشكلين ٢-٢ و ٣-٢ بشأن صناعة الملابس العالم. ونظراً إلى أن نموذج سلاسل التوريد العالمية بشأن الاستعانة بمصادر خارجية ونقل الأنشطة إلى الخارج قد تطور وانتشر، فإن ترابط الشركات الموردة أخذ في التزايد من خلال علاقات التعاقد أو التعاقد من الباطن، التي لا تستلزم الملكية المباشرة.

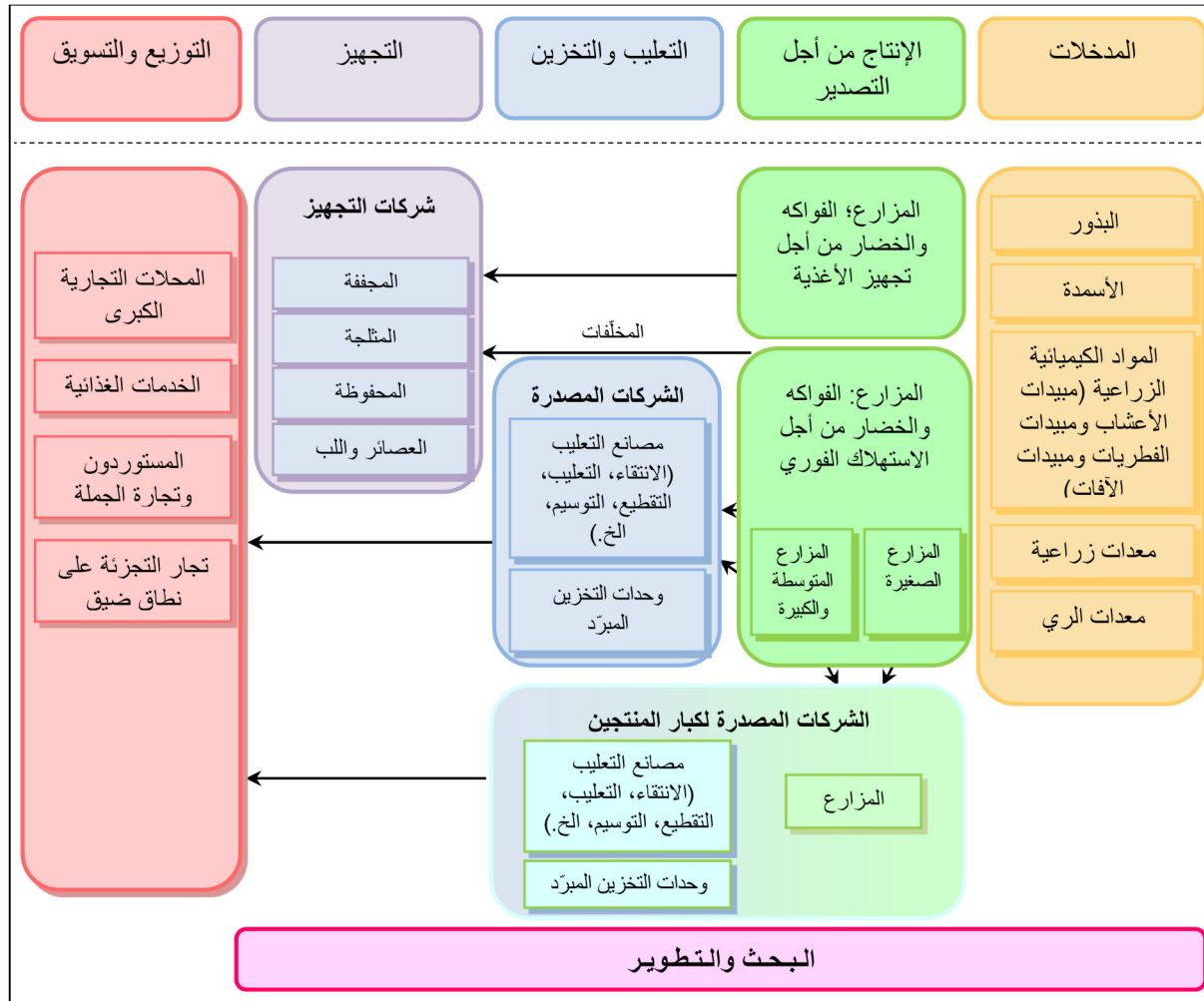
الشكل ٢-٢: سلسلة توريد عالمية مبسطة في قطاع صناعة الملابس



المصدر:

R.P. Appelbaum and G. Gereffi: "Power and profits in the apparel commodity chain", in E. Bonacich et al. (eds): *Global production: The apparel industry in the Pacific Rim* (Temple University Press, 1994), pp. 42-62.

الشكل ٢-٣: سلسلة توريد مبسطة في قطاع صناعة الأغذية الزراعية



المصدر:

K. Fernandez-Stark, P. Bamber and G. Gereffi: *The fruit and vegetables global value chain: Economic upgrading and workforce development*, Duke Center on Globalization Governance & Competitiveness, 2011, p. 12.

٢٨. وتعمل سلاسل التوريد العالمية عادة عبر مختلف القطاعات. ويمكن أن تشمل السلسلة الواحدة المدخلات الزراعية والتصنيع والخدمات والتوزيع والبيع بالتجزئة ويمكن أن تعمل عبر الحدود، إذ تربط المنتجين العالميين بالمنتجين المحليين. ويظهر الشكل ٢-٣، الذي يصور إحدى سلاسل التوريد العالمية المبسطة في قطاع صناعة الملابس، الروابط القائمة بدءاً من المدخلات الزراعية والأولية (من قبيل القطن أو الحرير الاصطناعي) ومروراً بإنتاج النسيج وصنع الملابس وتقديم الخدمات والتوزيع وانتهاءً بالبيع بالتجزئة. ويرتبط عادة تجار التجزئة في قطاع الملابس ارتباطاً وثيقاً بالطبقة العليا من مورديهم. ومع ذلك، يُقيم بعض تجار التجزئة الذين يشعرون بالقلق إزاء مسألة الاستدامة في سلاسل التوريد الخاصة بهم، روابطاً وثيقة بمنتجي النسيج الأدنى طبقة، بل بمزارعي القطن كذلك^{٢٦}.

^{٢٦} انظر، على سبيل المثال،

Better Cotton Initiative: "Woolworths and suppliers work to meet Better Cotton target", 5 Aug. 2015.

٢٩. وتمتد سلاسل التوريد العالمية إلى أبعد من الجزء المتداول المسجل في التدفقات التجارية^{٢٧}. وغالباً ما يشمل الجزء المتداول الموردين الأعلى طبقة فقط، حيث يشكل عادة منشآت كبيرة وعلى قدر أكبر من التنظيم. وتُبين عملية رصد سلاسل التوريد العالمية أن الروابط فيما بين المنشآت يمكن أن تشمل العديد من المستويات، فيما بين البلدان وداخل الاقتصادات المحلية على السواء. وفي الشكلين ٢-٢ و ٣-٢ أعلاه، يمكن أن تتطوي الأجزاء العليا (المبسطة) من سلسلة التوريد على عملية نقل الإنتاج عبر بلد واحد أو أكثر. وتحت كل جزء، تشارك الطبقات الدنيا من الموردين والمنتجين في معظم الأحيان، ولكن ليس دائماً، في الاقتصاد المحلي.

٣٠. ويمكن أن تشمل سلاسل التوريد العالمية منشآت كبيرة ومتوسطة وصغيرة عبر مستويات متعددة في الاقتصادين المنظم وغير المنظم على السواء. ورغم أنه لا يجوز للمشتري العالمي أن يمتلك سوى القليل من المصانع التي يستمد منها مصادره، إن وجدت أصلاً، فإن ضخامة حجم مشترياته تمنحه قدرة تفاوضية كبيرة ضمن علاقة سوقية غير متناصفة يستطيع المشتري أن يتفاوض في إطارها بشأن الأسعار ويحدد ماهي السلع المنتجة التي يبيعها وكيفية إنتاجها ومتى وأين تنتج ومن ينتجها^{٢٨}. وقد تسعى الشركات الموردة، ضمن علاقات التعاقد من الباطن المتعاقبة، إلى انتزاع المزيد من الأسعار التساهلية من مورديها والمتعاقدين معها من الباطن في أسفل سلسلة التوريد. وبغية الاستجابة لطلبات ثلاثية الجوانب على التكاليف المنخفضة والجودة العالية والتسليم السريع، يلجأ المتعاقدون من الباطن في معظم الأحيان إلى اعتماد أنماط الإنتاج والعمل شديدة المرونة، بما في ذلك السمة غير المنظمة والإنتاج بالقطعة والعمل من المنزل وأشكال الاستخدام غير المعتادة. وعلى سبيل المثال، كثيراً ما يتم التعاقد من الباطن مع العاملين في المنزل بشأن صنع عقود الخرز والتطريز^{٢٩}.

٣١. وقد باتت سلاسل التوريد العالمية متعددة الاتجاهات أكثر فأكثر، وهي تشمل التدفقات بين بلدان الجنوب وبين بلدان الجنوب والشمال وبين بلدان الشمال. ويتيح هذا التنوع فرصاً إنمائية كبيرة أمام البلدان للاستفادة من القدرات القائمة، فضلاً عن توسيع نطاق قدراتها الإنتاجية وتلبية احتياجات الأسواق الاستهلاكية المتباينة. وعلى سبيل المثال، ما برحت الخدمات تزداد أهمية بالنسبة إلى سير أعمال سلاسل التوريد العالمية وقيمتها المضافة. وتشكل شركات النقل واللوجستيات حلقة وصل حيوية، على نحو ما هو مبين في الشكلين ٢-٢ و ٣-٢. ولذا، أدى توسيع نطاق سلاسل التوريد العالمية إلى حدوث نمو في قطاعي اللوجستيات والنقل. وفي عام ٢٠١١، مثلت سوق اللوجستيات العالمية عموماً حجماً إجمالياً قدره حوالي ٩٨١ مليار يورو^{٣٠}.

٣٢. ومن السمات المشتركة في سلاسل التوريد العالمية أن المنشآت الرئيسية يمكنها أن تنسق معايير الإنتاج وتراقبها عبر مختلف فئات الجهات المنتجة. ويمكن أن تغطي هذه المعايير الخاصة طائفة من الاشتراطات التقنية والنوعية والاجتماعية والبيئية واشتراطات سلامة المنتجات والتسليم، التي تُفرض كشرط لعملية التوريد. ويعتبر استخدام هذه المعايير أكثر انتشاراً في قطاع الأغذية الذي أفضى فيه قلق المستهلكين إزاء سلامة الأغذية ومصدرها إلى اقتفاء أثرها، حيث يجري ذلك أحياناً من الحقل إلى المائدة. وفي الشكل ٣-٢، على سبيل المثال، يجب أن يستوفي جميع الموردين المعايير ذات الصلة بقطاعهم، التي حددها تجار التجزئة النهائيون، وفي أغلب الأحيان المحلات التجارية الكبرى. وكثيراً ما تكون هذه المعايير أكثر صرامة من المعايير المتعلقة بالتجارة الدولية بين البلدان.

^{٢٧} تسجل الإحصاءات التجارية التقليدية عادة تدفقات تجارية إجمالية قد تتطوي على مشاكل. وعلى سبيل المثال، لا يعبر الجزء المتداول المسجل بالضرورة عن الواردات السابقة للسلع الوسيطة، مما قد يشكل جزءاً لا يستهان به من القيمة المضافة في التدفق التجاري لجزء بعينه. انظر:

Joint OECD-WTO Note: "Trade in value-added: Concepts, methodologies and challenges" (2012).

^{٢٨} انظر:

Milberg and Winkler, op. cit.; G. Gereffi and M. Christian: "The impacts of Wal-Mart: The rise and consequences of the world's dominant retailer", in *Annual Review of Sociology*, No. 35 (2009).

^{٢٩} انظر:

A. Mezzadri: "Garment sweatshop regimes: The informalisation of social responsibility over health and safety provisions", Working paper 30/2015, Centre for Development Policy and Research, School of Oriental and African Studies, University of London.

^{٣٠} انظر:

A. Kawa and A. Maryniak: "Logistic sector as a support segment for sustainable supply chains", in P. Golińska and A. Kawa (eds): *Technology management for sustainable production and logistics* (Springer, 2015); A. Doll et al.: *Global logistics markets* (Roland Berger Strategy Consultants, 2014).

٣٣. وقد تشمل المعايير الخاصة أيضاً مدونات السلوك التي تتناول ظروف العمل^{٣١}. ويعتبر تطبيق المعايير الخاصة سمة مميزة لسلاسل التوريد العالمية التي تتحكم في إطارها المنشآت الرئيسية في عملية الإنتاج وعلاقة الاستخدام في مكان عمل وبلد محددين، دون أن تكون هي نفسها ملزمة بالتشريعات والمعايير السارية في البلد المعني. بالإضافة إلى ذلك، بالنظر إلى تعقد الصورة العامة لسلسلة التوريد العالمية، إذ تشمل علاقات توريد متعددة، هناك حالات تتداخل فيها شبكات سلسلة التوريد العالمية ولا تكون فيها منشأة رئيسية عالمية واحدة مهيمنة أو مميزة ويمكن لمنشآت رئيسية مختلفة أن تطبق فيها معايير مختلفة (ومتضاربة في بعض الأحيان). ويمكن أن تؤدي هذه المعايير أو المدونات التي يفرضها المشترون إلى تكاليف وإلى انعدام المرونة بالنسبة إلى الموردين.

٣٤. والتداعيات الاقتصادية الناشئة عن الاستعانة بمصادر خارجية والتعاقد من الباطن في سلاسل التوريد العالمية على المنتجين المحليين الصغار والمتوسطين، ذات أوجه متعددة. فمن جهة، يمكن أن توسع عملية الاندماج في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد سبل الوصول إلى فرص السوق الجديدة، مما يؤدي بالتالي إلى زيادة الإنتاج والتعرض للممارسات ومعايير الإنتاج الجديدة التي يمكن أن تقضي إلى إحداث تحسينات في الإنتاجية والنوعية. ومن جهة أخرى، يتجه خفض الحواجز أمام الالتحاق بمستويات سلاسل التوريد الأكثر كثافة في استخدام اليد العاملة والتي تتطلب مستوى أدنى من المهارات إلى توليد المنافسة السعرية الشديدة بين الموردين المحتملين، وبالتالي خلق ضغط نزولي على الأرباح والأجور، الأمر الذي قد يؤثر تأثيراً سلبياً على ظروف العمل، لا سيما بالنسبة للعمال ذوي المهارات المتدنية والعمال في الاقتصاد غير المنظم.

٣٥. وتشهد سلاسل التوريد العالمية تطوراً مستمراً. فقد حققت بعض الشركات الموردة والوسطاء الكبار ووكلاء التوريد الذين يوجدون في الغالب في بلدان شرق آسيا ارتفاعاً اقتصادياً من خلال نقل التكنولوجيا والمهارات وعمليات التصنيع الجديدة، وهم يعملون أكثر فأكثر على توحيد عملياتهم وسيطرتهم. وفي الوقت ذاته، اضطلع المشترون العالميون أيضاً بتوحيد قوائم مورديهم لمنح الأفضلية لكبار الموردين من الرعيّل الأول، الذين يعملون على نطاق العالم والذين أقاموا معهم علاقات استراتيجية أطول أجلاً^{٣٢}. كما ازداد تعزيز اتجاه الإنتاج والتوريد هذا نحو التوحيد في سلاسل التوريد العالمية، بفعل التحولات الطارئة على الإنتاج العالمي والمرتبطة بالأزمة المالية العالمية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩^{٣٣}.

٣٦. وتظهر عملية التوحيد هذه على السواء على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشأة على نحو أبرز في قطاعات النسيج والملبوسات والإلكترونيات والحديد والصلب والآلات والنقل^{٣٤}. وعلى سبيل المثال، نمت مجموعة Foxconn فغدت أكبر مصنع تعاقدى للسلع الإلكترونية في العالم، حيث تتولى إدارة سلاسل توريد كبيرة من خلال شراء قطع الغيار والمكونات في جميع أنحاء العالم^{٣٥}. وعلى غرار ذلك، أصبحت Li & Fung، التي تعتبر تاريخياً جهة متعاملة وسيطة في صناعة الملبوسات والألعاب، أكبر شركة تجارية في العالم، حيث تستمد مصادرها من ١٥٠٠٠ شركة موردة في أكثر من ٤٠ بلداً^{٣٦}. والمثال الآخر هو تجارة الموز التي

^{٣١} انظر الفصل ٤.

^{٣٢} انظر:

Gereffi: *A global value chain perspective on industrial policy and development in emerging markets*, op. cit.

^{٣٣} انظر: Cattaneo, Gereffi and Staritz, op. cit.

^{٣٤} انظر:

W. Milberg and D. Winkler: "Trade, crisis and recovery: Restructuring global value chains", in Cattaneo, Gereffi and Staritz, op. cit.

^{٣٥} انظر:

ILO: *Ups and downs in the electronics industry: Fluctuating production and the use of temporary and other forms of employment*, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Adaptability of Companies to Deal with Fluctuating Demands and the Incidence of Temporary and Other Forms of Employment in Electronics (Geneva, 9-11 December 2014).

^{٣٦} انظر: Li & Fung Ltd: *Annual Report 2011* وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.lifung.com/wp-content/uploads/2014/06/ar2011.pdf>.

تتحكم ضمنها ثلاث علامات تجارية في ٣٦ في المائة من الصادرات العالمية^{٣٧}، وتتسم بارتفاع نسبة تركّز المنشآت متعددة الجنسية في جانب البيع بالتجزئة، لا سيما المحلات التجارية الكبرى^{٣٨}.

٣٧. وغدت المنتجات المصنعة في سلاسل التوريد العالمية أكثر تطوراً، مما أتاح المزيد من الفرص في السوق للتخصص حسب فئات الموردين. ومن الأرجح أن تشارك القطاعات التي يكون فيها إنتاج السلع مجزأً إلى عدد كبير من المهام في سلاسل التوريد العالمية، لأنها تتيح إمكانات أكبر للاستعانة بمصادر خارجية في مواقع أخرى. وتضطلع الخدمات بدور حاسم، لا سيما في مجال التوريد واللوجستيات المتاحة لسلاسل التوريد العالمية، ويتزايد أيضاً الاحتمال بأن تكون مجزأة على الصعيد الدولي^{٣٩}. وعلى سبيل المثال، أظهرت دراسة حالة بشأن مصنع ياباني للثلاجات أن من بين أنواع الخدمات البالغ عددها ٥٥ نوعاً والمقدمة في مرحلة ما قبل التصنيع والتصنيع والبيع والدعم وما بعد البيع، يُسند ٣١ نوعاً منها جزئياً أو كلياً إلى مقدمي خدمات آخرين، لا سيما لتحقيق الكفاءة والوفورات في التكاليف^{٤٠}.

٢-٢ الاتجاهات التجارية

٣٨. أدت سلاسل التوريد العالمية دوراً مهماً في النمو الكبير الذي حققته التجارة الدولية خلال العقود الأخيرة. وفي حين لا يزال الاستثمار الأجنبي المباشر مهماً، فإن زيادة الاستعانة بمصادر خارجية ونقل الأنشطة إلى الخارج على الصعيد الدولي تشكل أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في هذا النمو وفي تعزيز إدماج البلدان النامية في النظام التجاري الدولي.

٣٩. وفي الواقع، تمثلت إحدى السمات البارزة في نمو التجارة في المشاركة المتزايدة للبلدان النامية التي ارتفعت حصتها في التجارة العالمية من ٣٣ في المائة إلى ٤٨ في المائة بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٢^{٤١}. ويُجسد هذا النمو في حصة التجارة العالمية زيادة مشاركة البلدان النامية في التجارة من خلال سلاسل التوريد العالمية. وفي حين اتسم نمو سلاسل التوريد العالمية في البداية بالتجارة في السلع المصنعة، فقد حصلت زيادة في الأونة الأخيرة في التجارة في الخدمات التي تكتسي أهمية حاسمة بالنسبة إلى سير عمل سلاسل التوريد العالمية وقيمتها المضافة^{٤٢}. كما نمت التجارة في السلع الزراعية والمواد الخام في البلدان النامية^{٤٣}.

^{٣٧} انظر:

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO): *The changing role of multinational companies in the global banana trade*, Intergovernmental Group on Bananas and Tropical Fruits (Rome, 2014).

^{٣٨} على سبيل المثال، تباع أربعة محلات تجارية كبرى أكثر من ثلاثة أرباع المواد الغذائية في المملكة المتحدة، ويعتبر الموز أكثر هذه المواد رواجاً وثالثها أكثر ربحية ضمن سلعها المعروضة. ولذا، فإن هذه المحلات التجارية الكبرى تركز على الموز منخفض التكلفة في استراتيجيتها لاجتذاب الزبائن. انظر:

I. Griffiths and F. Lawrence: “Bananas to UK via the Channel Islands? It pays for tax reasons”, in *The Guardian*, 6 Nov. 2007.

^{٣٩} انظر:

P. Low: “The role of services”, in D.K. Elms and P. Low (eds): *Global value chains in a changing world* (Geneva, WTO, 2013), pp. 61–82.

^{٤٠} انظر:

D. Sit: “Manufacturing of refrigerators”, in P. Low and G. Pasadilla: *Services in global value chains: Manufacturing-related services*, Asia-Pacific Economic Cooperation Policy Support Unit (Singapore, 2015), pp. 252–253.

^{٤١} انظر: WTO: *World Trade Report 2014: Trade and development – Recent trends and the role of the WTO*.

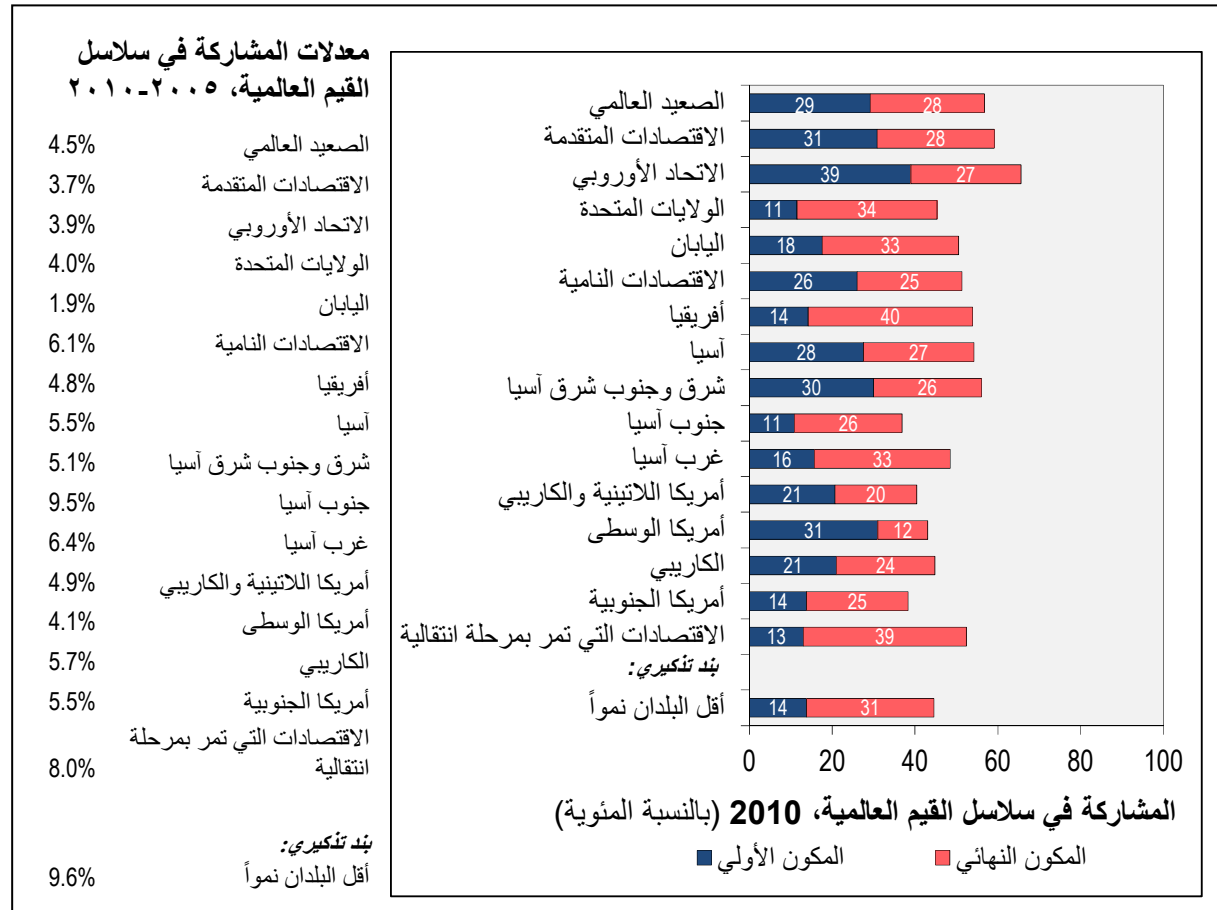
^{٤٢} انظر: Low: “The role of services”, op. cit.

^{٤٣} انظر:

M. Morris, R. Kaplinsky and D. Kaplan: “‘One thing leads to another’ – Commodities, linkages and industrial development”, *Resources Policy*, Elsevier (2012, Vol. 37(4)), pp. 408–416; D. DeRosa: “Modeling the effects on agriculture of protection in developing countries”, in M. Ingco and L.A. Winters (eds): *Agriculture and the new trade agenda: Creating a global trading environment for development* (Cambridge University Press, 2008), pp. 248–252.

٤٠. وبلغ متوسط نمو المشاركة في سلاسل التوريد العالمية ٤,٥ في المائة سنوياً بين عامي ٢٠٠٥ و ٢٠١٠، كما يتضح في الشكل ٤-٢. ويضطلع الاتحاد الأوروبي بدور منسق رئيسي ضليع ويستأثر بأعلى نسبة مشاركة تصل إلى ٦٦ في المائة، في حين سجلت آسيا وأفريقيا على السواء نسبة ٥٤ في المائة^{٤٤}.

الشكل ٤-٢: المشاركة في سلاسل التوريد العالمية



ملاحظة: تشير المشاركة في سلاسل القيم العالمية إلى حصة صادرات البلد، التي تشكل جزءاً من عملية تجارية متعددة المراحل. وهي القيمة الأجنبية المضافة المستخدمة في صادرات بلد ما (المنظور الصعدي) إضافة إلى القيمة التي تُزوّد بها صادرات البلدان الأخرى (المنظور النزولي)، مقسومة على مجموع الصادرات. ويشير نمو المشاركة في سلاسل القيم العالمية هنا إلى النمو السنوي لمجموع قيم المكون الأولي والنهائي (معدل النمو السنوي المركب).

المصدر: قاعدة بيانات سلاسل القيم العالمية للأونكتاد Eora.

٤١. وتفيد تقديرات مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) أن قرابة ٨٠ في المائة من التجارة العالمية (مقاسة بالصادرات الإجمالية) موصولة حالياً بشبكات الإنتاج الدولية للمنشآت متعددة الجنسية، التي تدار إما باعتبارها مبادلات تجارية داخل الشركة تجري بين المنشآت متعددة الجنسية والشركة (الشركات) التابعة لها، من خلال أشكال الإنتاج الدولي غير القائمة على المساهمة في رأس المال، أو من خلال معاملات سوقية حرة^{٤٥}. وزادت نسبة التجارة بين بلدان الجنوب فيما بين الاقتصادات النامية من ٨ في المائة من التجارة العالمية في عام ١٩٩٠ إلى قرابة ٢٥ في المائة في عام ٢٠١٣^{٤٦}. واقترن ذلك بظهور شركات رئيسية وعلامات تجارية محلية في جنوب الكرة الأرضية وأنماط جديدة للتوزيع الإقليمي.

^{٤٤} الأونكتاد: تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٣، مرجع سابق، الصفحات ١٣٣-١٣٥.

^{٤٥} المرجع نفسه.

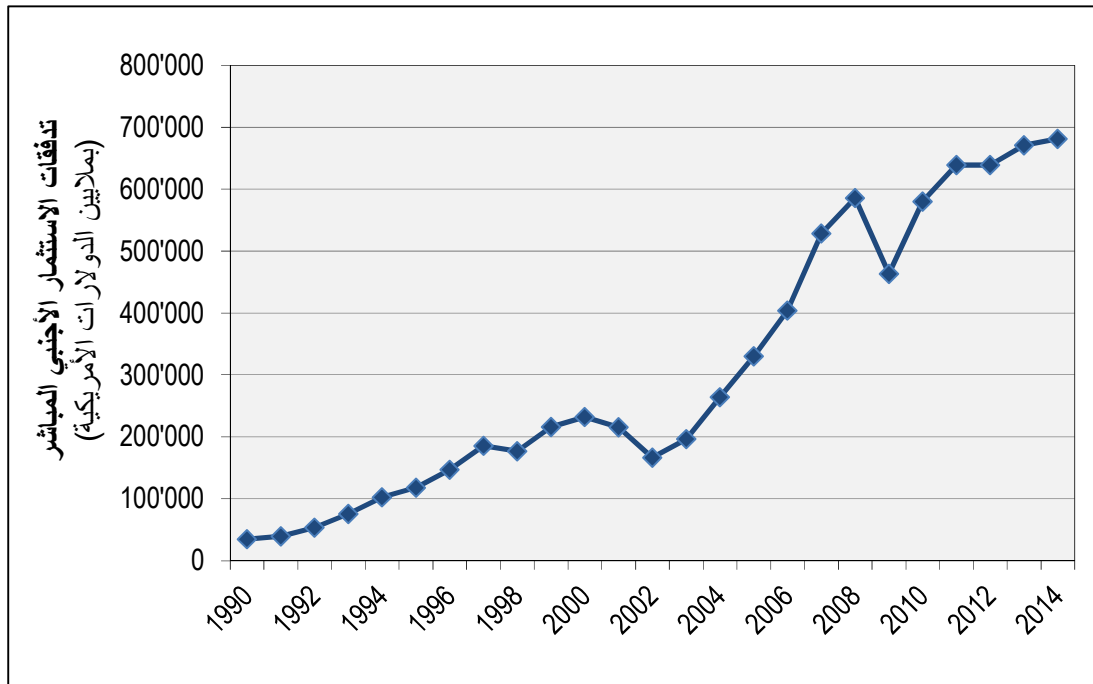
^{٤٦} انظر: World Trade Report 2014, op. cit.

٤٢. وقد أسهمت الأبعاد المترابطة والعابرة للحدود للنشاط التجاري لسلسلة التوريد العالمية في السلع الوسيطة في أواخر عام ٢٠٠٨، في ما سمي "الانهيار المتزامن للتجارة العالمية"، الذي تراجع فيه النشاط التجاري في بعض الصناعات بأكثر من ٣٠ في المائة خلال فصلين متتاليين^{٤٧}. كما تأثر قياس التجارة نفسها بالتجارة المنسقة في سلاسل التوريد العالمية. ونتيجة لذلك، تجري حالياً مراجعة قواعد بيانات الإحصاءات التجارية لتصحيح الحساب المزدوج في إجمالي الأرقام التجارية وكذلك للسماح بتحديد المرحلة التي تنشأ فيها القيمة في سلاسل التوريد العالمية^{٤٨}.

٣-٢ الاتجاهات الاستثمارية

٤٣. لا تزال أنماط التجارة ذات القيمة المضافة في سلاسل التوريد العالمية تتأثر تأثيراً كبيراً بالقرارات الاستثمارية التي تتخذها المنشآت متعددة الجنسية. وتميل البلدان التي تسجل وجوداً أعلى للاستثمار الأجنبي المباشر قياساً بحجم اقتصاداتها، إلى تحقيق مستوى أعلى من المشاركة في سلاسل التوريد العالمية وتولد عادة المزيد من القيمة المضافة المحلية نسبياً من التجارة^{٤٩}. وأصبحت الاقتصادات النامية تشارك أكثر فأكثر في التدفقات الاستثمارية الدولية، حيث تلقت أكثر من نصف الاستثمار الأجنبي المباشر العالمي في عام ٢٠١٢ مقارنة بأقل من ٢٠ في المائة في عام ٢٠٠٠، وقد بلغ هذا الاستثمار ٦٨١ مليار دولار في عام ٢٠١٤ (انظر الشكل ٥-٢). ومن بين الاقتصادات العشرة الأولى المتلقية للاستثمار الأجنبي المباشر في العالم، تنتمي خمسة إلى الاقتصادات النامية، حيث تعتبر الصين المستفيدة الكبرى. وزادت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى آسيا بين عامي ٢٠١٢ و٢٠١٤، في حين تراجعت التدفقات إلى أمريكا اللاتينية والكاريبي، وظلت مستقرة إلى أفريقيا^{٥٠}.

الشكل ٥-٢: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الاقتصادات النامية، ١٩٩٠-٢٠١٤



المصدر: الأونكتاد: تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٥، مرجع سابق (الملحق).

^{٤٧} انظر: Escaith, Lindenberg and Miroudot, op. cit.

^{٤٨} للاطلاع على المزيد من التفاصيل، انظر: the Trade in Value Added dataset، وهي متاحة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.oecd.org/sti/ind/measuringtradeinvalue-addedanoecd-wtojointinitiative.htm>؛ الأونكتاد: تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٣، مرجع سابق.

^{٤٩} الأونكتاد: تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٣، مرجع سابق.

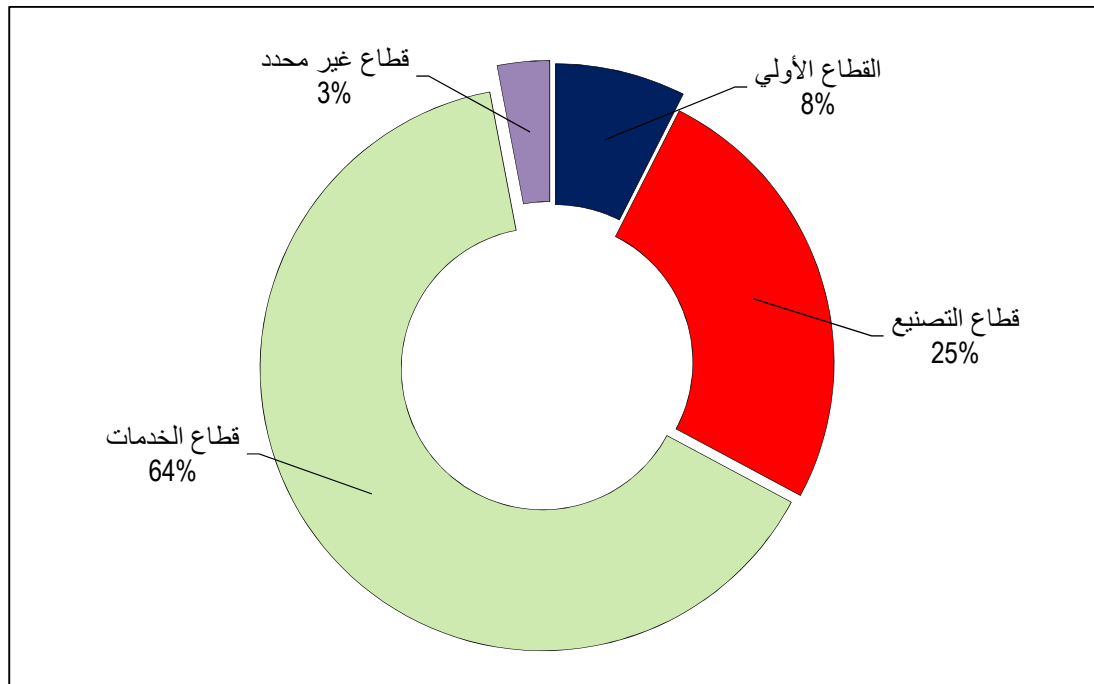
^{٥٠} انظر: WTO: World Trade Report 2014, op. cit.

^{٥١} الأونكتاد: تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٥: إصلاح حوكمة نظام الاستثمارات الدولي (جنيف).

٤٤. وزادت تدفقات الاستثمار الأجنبي فيما بين بلدان الجنوب، مرتبطة بازدهار المنشآت الرئيسية في جنوب الكرة الأرضية، زيادة كبيرة. وارتفعت نسبة تدفقات الاستثمار الأجنبي من البلدان النامية من ٧ في المائة في أواخر الثمانينات إلى ٣٤ في المائة في عام ٢٠١٢ وشكلت ٣٥ في المائة من الاستثمار الأجنبي المباشر العالمي في عام ٢٠١٤.^{٥٢}

٤٥. وتعتمد سلاسل التوريد العالمية اعتماداً كبيراً على الخدمات، وبناءً على ذلك ازداد الاستثمار الأجنبي المباشر في الخدمات: في عام ٢٠١٢، استأثرت الخدمات بنحو ٦٤ في المائة من الرصيد العالمي من الاستثمار الأجنبي المباشر - أكثر من مقداري حصة التصنيع، على النحو المبين في الشكل ٦-٢.

الشكل ٦-٢: تقدير الرصيد العالمي من الاستثمار الأجنبي المباشر الداخل بحسب القطاع، ٢٠١٢ (النسبة المئوية من المجموع العالمي)



ملاحظة: لا يشمل إلا البلدان التي توفرت بشأنها بيانات عن القطاعات الرئيسية الثلاثة. وقد استُخلص المجموع العالمي على أساس بيانات شملت ١٠٣ بلدان.

المصدر: UNCTAD/STATS: Foreign direct investment: Inward and outward flows and stocks, annual, 1980–2014. مستمد من الموقع الإلكتروني التالي:

<http://unctadstat.unctad.org/wds/TableView/tableView.aspx?ReportId=96740>.

مناطق تجهيز الصادرات

٤٦. تيسر نمو سلاسل التوريد العالمية في الاقتصادات الناشئة والنامية في بعض البلدان، بفعل إنشاء مناطق تجهيز الصادرات^{٥٣}، وهي مناطق صناعية، تُقدم عادة حوافز خاصة لاجتذاب المستثمرين الأجانب وتخضع فيها المواد المستوردة إلى درجة معينة من التجهيز قبل إعادة تصديرها^{٥٤}. وفي النموذج التقليدي، يُوجه عادة كامل إنتاج هذه المناطق نحو التصدير. وفي المقابل، تُقسم المناطق الهجينة لتجهيز الصادرات عادة إلى منطقة عامة مفتوحة أمام جميع الصناعات ومجال منفصل مخصص حصراً للمنشآت الموجهة نحو التصدير والمسجلة

^{٥٢} انظر: UNCTAD: Foreign direct investment: Inward and outward flows and stocks, annual, 1980–2014. مجموعة بيانات متاحة على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://unctadstat.unctad.org/wds/TableView/tableView.aspx?ReportId=96740>

^{٥٣} مكتب العمل الدولي: لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم: طبيعة الوظائف المتغيرة (جنيف، ٢٠١٥)، الصفحة ١٣٩.

^{٥٤} انظر: ILO: Trade union manual on export processing zones, Bureau for Workers' Activities (Geneva, 2014).

لدى منطقة تجهيز الصادرات^{٥٥}. وتشمل الحوافز الاقتصادية التي تقدمها مناطق تجهيز الصادرات إعفاءات من بعض أو جميع التعريفات والضرائب، وإمكانية الوصول إلى مرافق وخدمات التصنيع الموجه نحو التصدير. بالإضافة إلى ذلك، تمنح بعض البلدان إعفاءات من قوانين ولوائح العمل الوطنية.

٤٧. وعلى الرغم من وجود بيانات محدودة للغاية بشأن انتشار مناطق تجهيز الصادرات، فمن الواضح أنها تزايدت بسرعة خلال العقد الأخير. ويتركز جلها في آسيا، حيث توجد أكثر من ٣٠٠ منطقة في الصين وحدها^{٥٦}. ورغبة من الحكومات في توسيع نطاق الصادرات والاستفادة من سلاسل التوريد العالمية، واصلت دعم توسيع مناطق تجهيز الصادرات. وتشير التقديرات إلى أن قرابة ٢٠ في المائة من صادرات البلدان النامية مصدرها هذه المناطق^{٥٧}.

٤٨. ومع ذلك، فإن لدى مناطق تجهيز الصادرات سجل نجاح متبايناً ويظل مثيراً للجدل، سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية. وثمة تقارير تتحدث عن ساعات العمل الطويلة والانتهاكات المنتظمة للحرية النقابية. ولقد كان إنفاذ التشريعات في مناطق تجهيز الصادرات غير كافٍ في العديد من البلدان. وفي بعض الحالات، تكون الأجور فيها عموماً أفضل؛ غير أن المقارنات التي أجريت بين ظروف العمل داخل هذه المناطق وخارجها تشير إلى نتائج متباينة^{٥٨}. وتستند بعض مناطق تجهيز الصادرات ميزتها النسبية من اللجوء المفرط إلى العمال ذوي الأجور المتدنية، في ما سُمي "سباق نحو الأسفل"^{٥٩}.

٤-٢ حجم العمالة ونوعيتها

٤٩. أتاحت سلاسل التوريد العالمية فرصاً جديدة للعمالة في الاقتصادات النامية والناشئة، بما في ذلك لصالح العمال الذين يواجهون صعوبة في الحصول على فرص الاستخدام بأجر أو الوظائف المنظمة، مثل النساء والشباب والعمال المهاجرين^{٦٠}. وتوفر بعض الوظائف التي استحدثتها سلاسل التوريد العالمية شروط وظروف استخدام جيدة (لا سيما بالنسبة إلى العمال الأكثر مهارة). وفي الوقت نفسه، تبرز تحديات، على نحو ما جاء في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية:

.... من جهة، ساعد مسار التعاون والتكامل الاقتصادي عددًا من البلدان على الاستفادة من المعدلات العالية للنمو الاقتصادي وخلق العمالة، وعلى استيعاب العديد من الفقراء الريفيين في الاقتصاد الحضري الحديث، والدفع قدماً بأهدافها الإنمائية ودعم الابتكار في تطوير المنتجات وتداول الأفكار؛ ومن جهة أخرى، وضع التكامل الاقتصادي العالمي العديد من البلدان والقطاعات أمام تحديات كبيرة تتمثل في عدم تساوي الدخل واستمرار مستويات عالية من البطالة والفقر وهشاشة الاقتصادات أمام الصدمات الخارجية ونمو العمل غير المحمي والاقتصاد غير المنظم، مما يؤثر على علاقة الاستخدام وأشكال الحماية التي يمكن أن تقدمها....^{٦١}

٥٠. ويمكن أن تشكل الاستعانة بمصادر خارجية ونقل الأنشطة إلى الخارج في الإنتاج العالمي عوامل محددة رئيسية لحجم الوظائف ونوعيتها في سلاسل التوريد العالمية، لأن المنشآت الرئيسية تتحكم في مرافق الإنتاج ولكنها لا تملكها وتعمل عبر أنظمة قانونية وطنية متعددة. وقد شكل التوسع في الاستعانة بمصادر خارجية من خلال سلاسل التوريد العالمية عاملاً في زيادة العمالة، لا سيما في البلدان النامية، حيث يتجلى ذلك بالذات في زيادة فرص العمالة لدى النساء العاملات في الصناعات كثيفة اليد العاملة مثل الملابس والزراعة الغذائية.

^{٥٥} انظر:

World Bank Group: *Special economic zones: Performance, lessons learned, and implications for zone development* (Washington, DC, 2008), p. 10.

^{٥٦} انظر:

X. Zeng et al.: *Export processing zones in China: A survey report and a case study*, Bureau for Workers' Activities (Turin, 2012).

^{٥٧} انظر:

A. Maurer and C. Degain: *Globalization and trade flows: What you see is not what you get*, WTO Staff Working Paper, 2010.

^{٥٨} انظر:

W. Milberg and M. Amengual: *Economic development and working conditions in export processing zones: A survey of trends*, Working Paper 3 (Geneva, ILO, 2008).

^{٥٩} انظر:

T. Farole: "Special economic zones: What have we learned?", in *Economic Premise* (2011, No. 64, World Bank).

^{٦٠} مكتب العمل الدولي: *لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم: طبيعة الوظائف المتغيرة*، مرجع سابق، الصفحات ١٣١-١٥٤.

^{٦١} إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الفقرة الأولى من الديباجة.

٥١. وفُحصت نوعية الوظائف التي تولدها سلاسل التوريد العالمية فحصاً واسع النطاق، حيث أظهرت الأدلة المستقاة من دراسة الحالات الفردية نتائج إيجابية وسلبية على السواء. ويمكن لهذه الوظائف أن توفر علاقات استخدام منظمة تمثل لمعايير العمل الدولية، غالباً من خلال تطبيق مدونات سلوك المنشآت متعددة الجنسية^{٦٢}. وعلى وجه الخصوص، من المعروف على نحو موثق أنه يمكن للاستثمار الأجنبي المباشر من المنشآت متعددة الجنسية أن يتيح أجوراً أعلى وظروف عمل أفضل مما يتيح الاستثمار الأجنبي المباشر من نظيراتها المحلية^{٦٣}. وخلص تحليل لانتهاكات حقوق العمل في ٨٦ بلداً بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٢ إلى أنه من المرجح أن تشهد البلدان التي تنتج عالمياً عن طريق الاستثمار الأجنبي المباشر تحسينات في حقوق العمال^{٦٤}. ووثقت دراسات أخرى انتهاكات لمعايير العمل وممارسات العمل، بصفة متكررة (ولكن غير حصرية) في الشركات من المستويات الدنيا والتي تُسند إليها المهام في سلاسل التوريد العالمية، إذ تنطوي أنشطتها على العمل غير المنظم^{٦٥} وتضم عمالاً تم تعيينهم عن طريق متعاقدين في الأيدي العاملة^{٦٦}. بالإضافة إلى ذلك، يعمل عدد كبير من المستخدمين في سلاسل التوريد في وظائف غير منظمة في منشآت غير منظمة أو لحسابها، كما يتبين من خلال إدراجهم ضمن نطاق توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤).

٢-٤-١ حجم العمالة

٥٢. تشير تقديرات تقرير الآفاق الاقتصادية والاجتماعية العالمية لعام ٢٠١٥، الصادر عن منظمة العمل الدولية^{٦٧}، إلى أنه في ٤٠ بلداً تمثل ٨٥ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي وتشمل قرابة ثلثي القوى العاملة في العالم، ارتفع عدد الوظائف المرتبطة بسلاسل التوريد العالمية بنحو ١٥٧ مليون وظيفة أو ٥٣ في المائة بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠١٣، وبذلك أصبح مجموع الوظائف المرتبطة بسلاسل التوريد العالمية ٤٥٣ مليون وظيفة في عام ٢٠١٣^{٦٨}. ومع ذلك، فإن أنماط الطلب على اليد العاملة وعرضها داخل سلاسل التوريد العالمية، كما جاء في التقرير ذاته، تطرح تحديات ضخمة تتعلق بسبل القياس: من الصعب تقدير كمية العمالة في سلاسل التوريد العالمية، لأن إحصاءات العمالة الوطنية لا تميز بين مختلف أنواع العاملين في هذه السلاسل، كما أنها لا تحدد أشكال العمل غير المنظمة وغير المعتادة. بالإضافة إلى ذلك، يصعب تمييز النسبة المئوية للعمال الذين يزودون المشترين العالميين أو المشترين المحليين، وما إذا كانت أي شركة محلية تزود سلاسل التوريد العالمية على نحو غير مباشر دون أن تكون جهة التصدير المباشرة. وبالتالي، بالاستناد إلى البيانات المتاحة، من غير الممكن دائماً تمييز العمال العاملين في سلاسل التوريد العالمية عن العمال غير العاملين فيها، أو مقارنة نوعية وظائف العمال المعنيين، تبعاً لذلك، داخل سلاسل التوريد العالمية مع وظائف غيرهم خارجها.

^{٦٢} انظر:

R. Locke: *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy* (Cambridge University Press, 2013).

^{٦٣} انظر:

R.J. Flanagan: *Globalization and labor conditions: Working conditions and worker rights in a global economy* (Oxford University Press, 2006); T.H. Moran: *Beyond sweatshops: Foreign direct investment and globalization in developing countries* (Brookings Institution, 2002).

^{٦٤} انظر: L. Mosley: *Labor rights and multinational production* (Cambridge University Press, 2011).

^{٦٥} انظر:

M. Carr, M.A. Chen and J. Tate: "Globalization and home-based workers", in *Feminist Economics* (2000, 6(3)); M.-K. Chan: *Informal workers in global horticulture and commodities value chains: A review of literature*, WIEGO Working Paper No. 28 (2013).

^{٦٦} انظر: Barrientos: "Labour chains", op. cit.

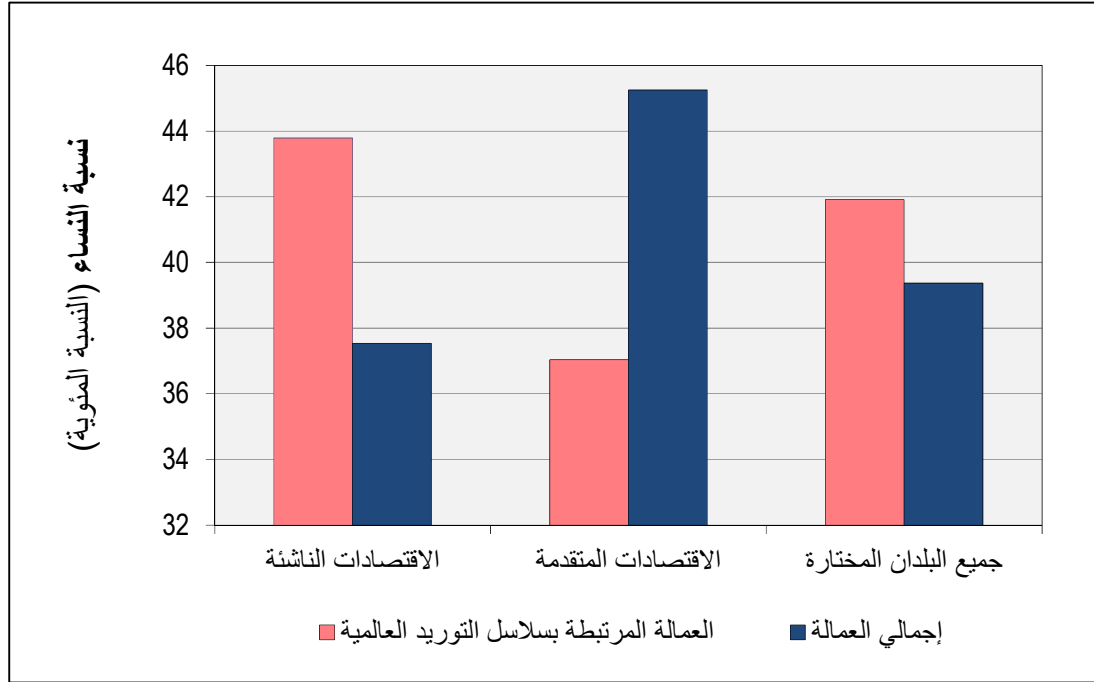
^{٦٧} انظر: ILO: *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs* (Geneva, ILO, 2015) للاطلاع على تقديرات أخرى، انظر:

M.P. Timmer et al.: "Slicing up global value chains", in *Journal of Economic Perspectives* (2014, Vol. 28, No. 2), pp. 99-118; X. Jiang: *Trade and employment in a vertically specialized world*, ILO Research Paper No. 5 (Geneva, ILO, 2013); OECD, WTO and UNCTAD: *Implications of global value chains for trade, investment, development and jobs*, prepared for the G20 Leaders Summit, St Petersburg, Russian Federation, September 2013; I. Arto et al.: "EU exports to the world: Effects on employment and income" (European Commission, 2015).

^{٦٨} يشدد التقرير على أنها ليست تقديرات عالمية وعلى أنه ينبغي تفسير تقديرات الوظائف المتصلة بسلاسل التوريد العالمية على أنها تقديرات الحد الأعلى للعدد الصحيح للوظائف المرتبطة بسلاسل التوريد العالمية في الاقتصادات التي جرى تحليلها: *World Employment and Social Outlook 2015*، مرجع سابق، الصفحة ١٣٣.

٥٣. ووفقاً للتقديرات، فاقت نسبة النساء العاملات في سلاسل التوريد العالمية في البلدان الأربعين التي شملها التقرير، كمجموعة، نسبتهن من إجمالي العمالة في عام ٢٠١٣ بمقدار ٢,٥ في المائة. وفي الاقتصادات الناشئة، كانت هذه النسبة أعلى بكثير، بينما كانت نسبة النساء العاملات في سلاسل التوريد العالمية في الاقتصادات المتقدمة أكثر انخفاضاً بكثير من نسبتهن في إجمالي العمالة^{٦٩}.

الشكل ٢-٧: نسبة النساء العاملات في سلاسل التوريد العالمية وفي مجموع الاقتصاد، ٢٠١٣



ملاحظة: يبين هذا الرسم البياني نسبة عمالة الإناث كنسبة مئوية من الوظائف المرتبطة بسلاسل التوريد العالمية كنسبة مئوية من إجمالي العمالة.

المصدر:

ILO Research Department estimates based on the World Input–Output Database and ILO: *Trend Econometrics Models*, Oct. 2014.

٥٤. وشكلت الاقتصادات الناشئة المحرك الرئيسي لاستحداث الوظائف في سلاسل التوريد العالمية^{٧٠}. وعلى سبيل المثال، تربط سلاسل التوريد العالمية في قطاع المواد الكيميائية واللوجستيات والسياحة الاقتصادات الناشئة بالاقتصاد العالمي، وتسهم بذلك في استحداث المنشآت والعمالة. وفي الوقت الراهن، تعتبر البلدان الآسيوية مصدراً رئيسياً للإنتاج والعمالة في الصناعة الكيميائية؛ وتتولى الشركات في البلدان النامية توفير غالبية خدمات السلع الأساسية في قطاع اللوجستيات. وتجذب الوجهات السياحية في الأسواق الناشئة أعداداً متزايدة من السياح الأجانب والمحليين، وتمثل قرابة نصف سوق السياحة العالمية^{٧١}. بيد أن سلاسل التوريد العالمية تؤثر أيضاً في إزاحة العمالة في عدد من الحالات: على سبيل المثال، أدى تزايد الاستعانة بالبلدان النامية لتوفير أنشطة التصنيع إلى تخفيض العمالة في القطاعات المعنية في الاقتصادات المتقدمة^{٧٢}.

^{٦٩} المرجع نفسه.

^{٧٠} المرجع نفسه، الصفحة ١٣٢.

^{٧١} انظر:

ILO: *Sectoral studies on decent work in global supply chains: Comparative analysis of good practices by multinational enterprises in promoting decent work in global supply chains* (Geneva, forthcoming).

^{٧٢} انظر:

A. Park, G. Nayvar and P. Low: *Supply chain perspectives and issues: A literature review* (Fung Global Institute and WTO, 2013), p. 35; M. Spence: “The impact of globalization on income and employment: The downside of integrating markets”, in *Foreign Affairs* (2011, Vol. 90, No. 4), pp. 28–41.

٥٥. إن إمكانية استحداث الوظائف لصالح الشباب يمكن أن تكتسي أهمية في سلاسل التوريد العالمية. وعلى سبيل المثال، عملت مبادرة التجارة في سلاسل التوريد العالمية التابعة لوزارة التنمية الدولية، في المملكة المتحدة، إلى جانب محل تجاري كبير في المملكة المتحدة لاستحداث برنامج لتنمية الشباب، حيث نجح في زيادة فرص استخدام الشباب في صناعة البستنة في جنوب أفريقيا من خلال التدريب على المهارات المهنية^{٧٣}.

٥٦. وفي حين أن البيانات المتاحة على المستوى القطاعي بخصوص الأشخاص المستخدمين أو العاملين في سلاسل التوريد العالمية في قطاعي الأغذية والزراعة، هي أقل من البيانات المتاحة بالنسبة إلى القطاعات الأخرى، فإن الجدول ١ يجمع تقديرات عن عدد العاملين بأجر وأصحاب الحيازات الصغيرة الذين يشاركون في قطاع البستنة المرتبط بسلاسل التوريد العالمية في بلدان أفريقية مختارة. وفي هذه الأمثلة، تمثل النساء أكثر من نصف القوى العاملة. بالإضافة إلى ذلك، يشير عدد المستفيدين أو المعالين غير المباشرين إلى أهمية سلاسل التوريد العالمية في دعم سبل العيش على نطاق أوسع.

الجدول ١-٢: العدد المقدر للعمال وأصحاب الحيازات الصغيرة في سلاسل التوريد العالمية في قطاع البستنة في بلدان أفريقية مختارة

البلد/المنتج	أصحاب الحيازات الصغيرة	العاملون بأجر	تقديرات القوى العاملة النسائية (النسبة المئوية)	المعالون غير المباشرين
الفواكه في جنوب أفريقيا	n.a.	*** 400 000	53	2 000 000
الزهور والفواكه والخضروات في كينيا	* 220 000	** 70 000–90 000	75	2 000 000
المشاتل في أوغندا	n.a.	7 000	65–75	35 000

n.a. = بيانات غير متوفرة.
ملاحظات: * الخضروات الطازجة للتصدير (٢٠٠٩). ** الزهور أساساً للتصدير (٢٠١٠). *** الفواكه وحدها: المعال، الحمضيات، العنب، الزراعة شبه المدارية (٢٠١١).
المصدر:

S. Barrientos: "Gender and global value chains: Challenges of economic and social upgrading in agri-food", Robert Schuman Centre for Advanced Studies (Florence, European University Institute, 2014).

٢-٤-٢ نوعية العمالة

٥٧. إن نوعية العمالة في سلاسل التوريد العالمية أمر يصعب قياسه. وبصرف النظر عن الأدلة المستقاة من دراسات الحالة، من المتعذر الحصول على بيانات عن طائفة من المؤشرات التي يمكن أن تساعد على إجراء مقارنة بين نوعية العمالة في سلاسل التوريد العالمية ونوعيتها في المراكز الوظيفية الأخرى. وثمة افتقار إلى بيانات مفصلة وقابلة للمقارنة عبر البلدان، ويعزى ذلك في جزء منه إلى التعاريف الإحصائية المختلفة المستخدمة في الدراسات الاستقصائية الوطنية^{٧٤}. أضف إلى ذلك أنه بالنظر إلى أن مصادر البيانات وطنية في حين أن سلاسل التوريد العالمية تعمل على الصعيد الدولي، فإنه من العسير في معظم الأحيان إيجاد رابط واضح بين الإثنين.

^{٧٣} انظر: Trade in Global Value Chains Initiative, *Newsletter*, Jan. 2015.

^{٧٤} انظر:

ILO: *Non-standard forms of employment*, Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Geneva, 16–19 February 2015.

الأجور وأوقات العمل

٥٨. تشير البيانات المتاحة إلى أن المشاركة في سلاسل التوريد العالمية لا تؤثر فيما يبدو تأثيراً كبيراً في أجور العمال، رغم أنها ترتبط بزيادة الإنتاجية^{٧٥}. ومن الناحية النظرية، قد يؤثر تحول الطلب إلى المستخدمين ذوي المهارات العالية في منشأة رئيسية بسبب نقل المهام متدنية المهارات إلى الخارج والاستعانة بجهات خارجية لتنفيذها، في نسبة متوسط الأجور عن الساعة للعمال ذوي المهارات العالية إلى نسبة متوسط الأجور عن الساعة للعمال ذوي المهارات المتدنية، وهو ما يعرف بتعبير "علاوة المهارات". وعلى وجه العموم، لا يبدو أيضاً أن المشاركة في سلاسل التوريد العالمية تؤثر في علاوة المهارات. وتشير النتائج التجريبية إلى وجود اختلاف بسيط في علاوة المهارات، باستثناء عدد قليل من القطاعات، من قبيل قطاع النسيج.

٥٩. ومع أن البيانات الموثوقة بشأن مستويات أجور العمال الذين يزاولون عملهم في سلاسل التوريد العالمية غير حاسمة فيما يتعلق بوجود أجور متدنية، إلا أنها لا تزال مصدر قلق^{٧٦}. وفي العديد من المنشآت، تحصل النساء على أدنى مستويات الأجور أو تفتقر نظم الأجور إلى الشفافية أو لا تمنح هيكلية الأجور مكافآت على المهارات أو لا يتم تقاسم مكاسب الإنتاجية مع العمال^{٧٧}. بالإضافة إلى ذلك، لا تحصل النساء في كثير من الأحيان على أي إجازة مرضية أو إجازة للأمومة^{٧٨}.

٦٠. وتتسبب الأسعار المنخفضة التي يحصل عليها الموردون في خلق ضغوط أسفل سلسلة التوريد لخفض التكاليف، مما قد يؤدي إلى إحداث ضغط باتجاه تخفيض الأجور^{٧٩}. وغالباً ما يحصل الموردون والعمال في أدنى حلقات السلسلة على نسبة ضئيلة للغاية من سعر التجزئة. وعلى سبيل المثال، تبلغ تكاليف اليد العاملة المقدرة لإنتاج قميص عادي من آسيا قرابة ٢٠ سنتاً من اليورو، بصرف النظر عن سعر التجزئة^{٨٠}. بالإضافة إلى ذلك، من المتوقع أن يحصل كل عامل في قطف أوراق الشاي على ٠,٠١ جنيه فقط مقابل كل صندوق شاي يتم بيعه في المملكة المتحدة بسعر ١,٦٠ جنيه^{٨١}. وعلى غرار ذلك، مقابل كل موزة غير عضوية من إكوادور تُباع بسعر ١٢ بنساً في محل تجاري كبير في المملكة المتحدة، لا يحصل عامل مزرعة أو ضيعة إلا على ٠,٧٥ بنساً^{٨٢}.

٦١. واستجابة لمطالب العمال المتعلقة بالزيادة في الأجور وتحسين ظروف العمل في سلاسل التوريد، قامت بعض العلامات التجارية وتجار التجزئة بإدراج "الأجور المعيشية" أو "الأجور العادلة" في مدونات سلوكها. ومع ذلك، تشير مختلف الدراسات إلى أن هذه المبادرات لم تحدث سوى آثار متواضعة^{٨٣}.

^{٧٥} تستند هذه البيانات إلى تحليل البيانات القطاعية. انظر: *World Employment and Social Outlook 2015*، مرجع سابق، الصفحات ١٤٣-١٤٥.

^{٧٦} انظر:

D. Miller and K. Hohenegger: "Valuing labor, buying practices and the low wage question in apparel supply chains", preliminary version (ILO, forthcoming).

^{٧٧} انظر:

Joint Ethical Trading Initiatives: *Living wages in global supply chains: A new agenda for business* (2015).

^{٧٨} انظر:

Oxfam: "Trading away our rights: Women working in global supply chains" (2004); Christian, Evers and Barrientos: *Women in value chains*, op. cit.

^{٧٩} الأونكتاد: *تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٣*.

^{٨٠} انظر:

M. Starmanns: "How is value shared within global supply chains? Purchasing practices and low wages in global supply chains", preliminary version (ILO, 2016, forthcoming).

^{٨١} انظر:

V. Largo: "PG Tips and Lipton tea estates hit by allegations of sexual harassment and poor conditions", in *The Ecologist*, Apr. 2011.

^{٨٢} انظر: BananaLink infographics، وهي متاحة على الموقع التالي: <http://www.bananalink.org.uk/infographics>.

^{٨٣} انظر:

R. Locke: *The promise and limits of private power: Promoting labour standards in a global economy* (Cambridge University Press, 2013).

٦٢. وفي قطاع النسيج والألبسة، غالباً ما يكون الحد الأدنى القانوني للأجور متدنياً في البلدان الموردة، ولا يلبي احتياجات العمال وأسرهم في بعض الأحيان^{٨٤}. ويؤدي هذا الأمر إلى ساعات العمل الإضافية المفرطة، وهو ما يؤثر بدوره قلقاً بشأن السلامة والصحة المهنيين والتوازن بين العمل والحياة. ولكن إذا أتاحت نظم الأجور تقاسم المهارات ومكاسب الإنتاجية مع العمال، فقد يؤدي الارتقاء بالمهارات والتدريب داخل مكان العمل إلى أجور أعلى.

٦٣. وتعتبر أوقات العمل مسألة أساسية بالنسبة إلى بعض سلاسل التوريد العالمية. ومن الأمور المثيرة للقلق ساعات العمل المفرطة، إذ كثيراً ما تتعدى ساعات العمل بكثير المدة التي حددتها منظمة العمل الدولية في اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١)، واتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠ (رقم ٣٠)، وقدرها ٤٨ ساعة في الأسبوع. وينص العديد من مدونات السلوك الخاصة على حد أعلى بكثير يصل إلى ٦٠ ساعة في الأسبوع^{٨٥}. وقد خلصت دراسة أجريت مؤخراً حول ساعات العمل في المصانع الصينية والتايلندية التي تنتج منتجات كرة القدم في سلسلة التوريد، إلى أن ٤٨ في المائة من عمال المصانع يعملون أكثر من ٦٠ ساعة في الأسبوع^{٨٦}. إضافة إلى ذلك، يمثل عدم وجود فترات راحة كافية وإجازة سنوية مدفوعة الأجر أيضاً مشكلة مشتركة. كما وجدت الدراسة ذاتها أن ٢٥ في المائة من العاملين في المصانع الخاضعة للدراسة لم يحصلوا على يوم راحة على الأقل في كل فترة سبعة أيام^{٨٧}.

٦٤. وتشكل طائفة من العوامل المختلفة المحرك الأساسي لساعات العمل الطويلة على نحو مفرط. وعلى وجه الخصوص، ثمة مجموعة متزايدة من الأدلة التي تشير إلى أن المهل الأقصر الناجمة عن استخدام نظم الإنتاج الآتية أو قليلة التكلفة والطلبات الموسمية وعقود التوريد المتغيرة تعتبر من العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى ساعات العمل الإضافية المفرطة والمعوض عنها في معظم الأحيان تعويضاً غير كافٍ في سلاسل التوريد العالمية^{٨٨}.

٦٥. وتتأثر الأجور وأوقات العمل كذلك بشروط الشراء القائمة بين المشتري ومورديه، التي تعكس في كثير من الأحيان وضعا تفاوضياً غير متوازٍ بين الشريكين وقدرة المشتري على تغيير المورد. وقد لا تغطي الأسعار المتفاوض عليها بين المشتري والموردين التكاليف على الدوام. وفي ظل هذه الظروف، تصبح الأجور متغير التسوية في الطرف الأخير في سلسلة التوريد^{٨٩}، حيث تفضي الضغوط التنافسية إلى فرض أجور أدنى وساعات عمل أطول^{٩٠}.

^{٨٤} انظر:

ILO: *Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries*, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries (Geneva, 23–25 September 2014).

^{٨٥} انظر: Mamic: “Implementing codes of conduct”, op. cit.

^{٨٦} انظر:

R. Smyth et al.: “Working hours in supply chain Chinese and Thai factories: Evidence from the Fair Labor Association’s “Soccer Project””, in *British Journal of Industrial Relations* (2013, Vol. 51:2, June 2013), pp. 382–408.

^{٨٧} المرجع نفسه.

^{٨٨} انظر:

M. Anner, J. Bair and J. Blasi: “Towards joint liability in global supply chains: Addressing the root causes of labour violations in international subcontracting networks”, in *Comparative Labour Law & Policy Journal* (2013, Vol. 35:1), pp. 1–43.

^{٨٩} انظر:

D. Vaughan-Whitehead: *Fair wages – Strengthening corporate social responsibility* (Edward Elgar, 2010).

^{٩٠} انظر:

S. Barrientos: “Corporate purchasing practices in global production networks: A socially contested terrain”, in *Geoforum* (2013, Vol. 44), pp. 44–51.

أشكال الاستخدام غير المعتادة

٦٦. يمكن للموردين أن يستجيبوا للضغوط الخارجية وجداول الإنتاج غير القابلة للتنبؤ من خلال اللجوء إلى أشكال الاستخدام غير المعتادة لكفالة تلبية الطلب^{٩١}. وقد تَكَثَّرَت أشكال الاستخدام هذه التي تقع خارج نطاق ترتيبات العمل المعتادة في العديد من سلاسل التوريد العالمية^{٩٢}. وكثيراً ما يُستوفى الطلب وتزداد المرونة من خلال وسائل شتى، بما فيها زيادة استخدام عقود العمل بدوام جزئي وعقود العمل المؤقتة والعارضة ومنعقدة المدة. وبشكل عام، تستخدم المنشآت العمال في الشكل غير المعتاد لأسباب ثلاثة، وهي: (أ) المرونة الكمية: القدرة على جلب العمال في ظرف مهلة قصيرة لمساعدة المنظمة على التعامل مع الطلب الموسمي^{٩٣} أو التعامل مع التقلبات في دورات الإنتاج^{٩٤}؛ (ب) المرونة الوظيفية: القدرة على نقل العمال بسهولة بين مختلف أنواع المهام؛ (ج) المرونة في الأجور: القدرة على تنويع الأجور.

٦٧. ويمكن أيضاً زيادة مرونة القوى العاملة في سلاسل التوريد العالمية من خلال استخدام وسطاء عمل من أطراف ثالثة أو متعهدين/ وسطاء في جلب الأيدي العاملة. وهذا يرتبط بما يُسمى أحياناً "علاقة الاستخدام المثلثة"، التي يتمتع فيها صاحب العمل بالاستقلالية عن الكيان الذي ينجز العمل لحسابه^{٩٥}. ويمكن أن يكون الوسطاء شركات مسجلة رسمياً تتولى تقديم خدمات التوظيف المؤقت أو متعهدين في الأيدي العاملة، غير منظمين على نطاق أوسع أو شبه مسجلين. ولا توجد بيانات موثوقة عن مدى استخدامهم. ويعمل النظام "التعاقيبي" أحياناً في صفوف المتعهدين غير المنظمين في الأيدي العاملة، حيث يستخدم المتعهدون العمال الذين يوفرهم متعهدون أو وسطاء آخرون أو يتم توفيرهم عن طريقهم. وقد تحدث انتهاكات لحقوق العمال، بما فيها العمل الجبري، في صفوف الطبقات الدنيا من المتعاقدين من الباطن في سلاسل التوريد العالمية من خلال متعهدين في الأيدي العاملة عديمي الأخلاق وعلى صلة بالمتعجرين بالبشر - مما يهيئ قناة من قنوات "الرق المعاصر" في الاقتصاد العالمي^{٩٦}.

٦٨. ومع أن اللجوء إلى أشكال الاستخدام غير المعتادة قد أسهم في زيادة المشاركة في سوق العمل، إلا أن ثمة ما يدل على أن العمال المتضررين بوتيرة أكبر يفتقرون إلى حماية العمل في القانون و/أو الممارسة^{٩٧}. وي طرح اللجوء إلى أشكال الاستخدام غير المعتادة تحديات تنظيمية كبيرة. ويمكن لأصحاب العمل أن يختاروا عدم الامتثال لتشريعات العمل الحمائية بسبب طبيعة طلبياتهم غير الثابتة. وقد تواجه هيئة تفتيش العمل صعوبة في إنفاذ تطبيق القوانين، لا سيما فيما يتعلق بالأعمال المسندة إلى العاملين في منازلهم أو المتعهدين غير المنظمين في الأيدي العاملة أو فيما يتعلق بخصائص العمل الريفي المثيرة للتحديات^{٩٨}. بالإضافة إلى ذلك، قد يواجه هؤلاء العمال صعوبات في الانضمام إلى نقابات العمال أو في الحصول على تغطية اتفاقات المفاوضة الجماعية.

^{٩١} ناقش اجتماع الخبراء الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة (شباط/فبراير ٢٠١٥) الفئات التالية: "١" العمالة المؤقتة؛ "٢" عمل وكالات الاستخدام المؤقت والترتيبات التعاقدية الأخرى التي تضم أطرافاً متعددة؛ "٣" علاقات الاستخدام المستترة والعمل للحساب الخاص التابع؛ "٤" العمالة بدوام جزئي. وضمن الفئات المختلفة لأشكال الاستخدام غير المعتادة، يمكن لترتيبات الاستخدام أن تكون إما منظمة أو غير منظمة.

^{٩٢} مكتب العمل الدولي: حماية العمل في عالم عمل أخذ في التحول: مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمل)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الرابعة بعد المائة، جنيف، ٢٠١٥؛ Weil، مرجع سابق.

^{٩٣} انظر:

B. Harrison and M.R. Kelley: "Outsourcing and the search for 'flexibility'", in *Work, Employment and Society*, British Sociological Association (1993, Vol. 7(2)), pp. 213-235.

^{٩٤} انظر:

J.J.R. Ko: "Contingent and internal employment systems: Substitutes or complements?", in *Journal of Labor Research* (2003, Vol. 24, No. 3), pp. 473-490.

^{٩٥} مكتب العمل الدولي: علاقة الاستخدام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦.

^{٩٦} انظر: Barrientos: "Labour chains", op. cit.

^{٩٧} انظر: ILO: *Non-standard forms of employment*, op. cit.

^{٩٨} على سبيل المثال، ILO: "Rights at work in the rural economy" (Geneva, forthcoming).

٦٩. ومن الأمثلة على ذلك سلسلة توريد عالمية لشركة رئيسية للأثاث المنزلي المصنوع من أسل الهند، تقوم على التعاقد من الباطن مع العاملين في منازلهم لحبك الأسل اللازم لصنع الأثاث. وتبرم الشركة عقوداً مع الشركات الموردة، التي تتعاقد بعد ذلك من الباطن مع موردين فرعيين يستخدمون عمالاً يعملون إما في مراكز حبك صغيرة أو في بيوتهم لحبك الأسل. ويجب أن يستوفي الموردون المحتملون معايير الشركة - التي تستند إلى الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية - قبل الدخول في علاقة تجارية مع الشركة. وتطبق هذه المعايير على الموردين الفرعيين في صناعة الأسل وتشمل عمال مراكز الحبك، لكن العاملين في منازلهم غير مشمولين بالعديد من اللوائح الواردة في مدونة السلوك. وهكذا، رغم أن هذه المعايير قد أثرت تأثيراً إيجابياً في ترتيبات وظروف عمل عمال مراكز الحبك، الذين يستخدمهم الموردون الفرعيون، فإنها لا تؤثر بما يكفي لمعالجة التحديات التي يطرحها العمل اللائق أمام العاملين في منازلهم^{٩٩}.

٧٠. ولا تكتسي الحماية الاجتماعية أهمية بالنسبة إلى فرادى العمال وأسرهم فحسب، بل أيضاً بالنسبة إلى المجتمعات ككل. وتكشف البحوث الميدانية التي تجريها منظمة العمل الدولية في عدد من البلدان أن العمال الدائمين في المزارع المنظمة، التي ترتبط في معظم الأحيان بسلاسل التوريد العالمية، عادة ما يتمتعون بمستوى معين من الحماية الاجتماعية. غير أن الأمر قد لا يكون كذلك بالنسبة إلى العمال العارضين. وتواجه العاملات العارضات خطر فقدان الدخل أثناء فترة الحمل أو إجازة الأمومة. وبشكل عام، فإن العاملين في المزارع الصغيرة التي تمثل نسبة كبيرة من الإنتاج العالمي لزيت النخيل، يفتقرون كذلك إلى الضمان الاجتماعي^{١٠٠}.

٧١. ويمكن للضغوط نحو الحد من حماية اليد العاملة أن تؤثر حتى في القطاعات التي تتمتع بتكنولوجيا أكثر تطوراً ويد عاملة ماهرة، من قبيل قطاعي إعداد الرسوم المتحركة والصناعة الإبداعية^{١٠١}. ويضم جزء كبير من اليد العاملة في صناعة إعداد الرسوم المتحركة والتأثيرات المرئية في اليابان شباً ضالعين في عمل قائم على المشاريع. وعندما تقترب المواعيد النهائية المحددة، تؤدي المرونة الضرورية للإنتاج إلى زيادة استخدام العمال المستقلين وساعات العمل الطويلة وفق جداول زمنية غير منتظمة لقاء أجور زهيدة، وإضعاف الأمن الوظيفي^{١٠٢}. ويمكن لاستوديوهات إعداد الرسوم المتحركة أن تستكمل احتياجاتها من الأيدي العاملة بتكاليف مالية ضئيلة من خلال استخدام المتدربين الداخليين غير المأجورين، الساعين إلى اكتساب الخبرات العملية^{١٠٣}. وتفيد التقارير بأن بعض الأخصائيين في إعداد الرسوم المتحركة غادروا هذه الصناعة نتيجة أوقات العمل المفرطة والأجور المتدنية؛ وحيثما لا توفر لهم وظائفهم الحماية الاجتماعية، يعتمدون بدلاً من ذلك على التأمين الصحي الوطني^{١٠٤}.

^{٩٩} انظر:

L. Lim: *Employment relationships and working conditions in an IKEA rattan supply chain* (Jakarta, ILO, 2015).

^{١٠٠} انظر: ILO: "Decent work in oil palm plantations: Surveys in Indonesia and Ghana" (2015, unpublished).

^{١٠١} انظر:

I. Garmann Johnsen: "Formal project organization and informal social networks: Regional advantages in the emergent animation industry in Oslo, Norway", in *European Planning Studies* (2011, Vol. 19, No. 7).

^{١٠٢} انظر:

B. Conor, R. Gill and S. Taylor: "Gender and creative labour", in *The Sociological Review* (2015, Vol. 63, No. S1), pp. 1-22; D. Perrons: "Care, paid work, and leisure: Rounding the triangle", in *Feminist Economics* (2000, 6(1)), pp. 105-114; D. Hesmondhalgh and S. Baker: "'A very complicated version of freedom': Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries", in *Poetics* (2010, 38(1)), pp. 4-20; H. Yoon: "Promoting decent work in global supply chains: The animation/VFX industry", in ILO: *Sectoral studies on decent work in global supply chains*, op. cit.

^{١٠٣} انظر:

D. Hesmondhalgh and S. Baker: "Sex, gender and work segregation in the cultural industries", in *The Sociological Review* (2015, Vol. 63, No. S1), pp. 23-36; L.R. Shade and J. Jacobson: "Hungry for the job: Gender, unpaid internships, and the creative industries", in *The Sociological Review* (2015, Vol. 63, No. S19), pp. 188-205.

^{١٠٤} انظر:

D. Okeda and A. Koike: "Working conditions of animators: The real face of the Japanese animation industry", in *Creative Industries Journal* (2011, 3(3)), pp. 261-271.

٧٢. ويتمثل أحد الأمثلة على حدوث تحول نحو العمل العارض نتيجة الضغط الذي يمارسه المشتري على المنتجين للتسليم في الموعد وتخفيض الأسعار في صناعة الموز. وقد أفيد عن حالة عمد فيها منتجو الموز إلى تشغيل العمال مرة بعد أخرى بموجب عقود قصيرة المدة، مستفيدين في ذلك من فترة الاختبار المحددة في بداية العقود التي تعفيهم من توفير الضمان الاجتماعي أو الإجازة السنوية أو إعانات الرعاية الاجتماعية الأخرى لهؤلاء العمال. وإضافة إلى تأثير هذه الممارسات في الحماية الاجتماعية، فقد تكون لها أيضاً انعكاسات على الحقوق التمكينية للعمال، من قبيل حق المفاوضة الجماعية. فإضفاء السمة العارضة على القوى العاملة يقوض المفاوضة الجماعية عن طريق الحد من عدد العمال المؤهلين للانضمام إلى نقابات العمال^{١٠٥}.

٧٣. بالإضافة إلى ذلك، تغيرت البيئة الاقتصادية التي يجري فيها الحوار الاجتماعي تغيراً جذرياً في العقود الأخيرة. أما العوامل التي أحدثت تراجعاً في قدرة العمال على المفاوضة، فتشمل تحسن تنقل رؤوس الأموال واشتداد المنافسة في خضم العولمة وإصلاحات سوق العمل ونقصان إعادة التوزيع في النظم الضريبية والاجتماعية وتدني مستوى الانتساب إلى نقابات العمال^{١٠٦}. وقد يفتقر ممثلو العمال إلى النفوذ والتنظيم اللازمين للمشاركة في الحوار الاجتماعي، لا سيما عندما يكونون ضالعين في سلسلة التوريد كعمال عارضين أو مؤقتين أو عاملين في منازلهم. وتعرضت الاتفاقات الجماعية للوهن نتيجة عدد من الاتجاهات، بما فيها التعاقد من الباطن والعمل غير المنظم. كما أن سلاسل التوريد العالمية زادت الأمر تعقيداً بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل لتمثيل أعضائها والاستجابة لتطلعاتهم^{١٠٧}.

٧٤. ويؤدي قطاع نقل البضائع عبر الحدود دوراً أساسياً في ربط الشركات داخل سلاسل التوريد العالمية^{١٠٨}. وتطرح عملية تجزئة الصناعة مجموعة معينة من التحديات، إذ يشكل أصحاب الشاحنات ومشغلوها المتعاقدون من الباطن والمنشآت الصغيرة والمتوسطة غالبية قطاع نقل البضائع في معظم البلدان. وغالباً ما يتحملون تكاليف الملكية والصيانة وغيرها من تكاليف تشغيل المركبات، لكنهم قد لا يستطيعون المشاركة في الحوار الاجتماعي بسبب القدرة التفاوضية غير المتوازنة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون الضغط الذي تمارسه الكيانات على مستوى سلسلة التوريد أحد الأسباب الدفينة التي تدفع بعمال النقل إلى اتباع ممارسات القيادة غير المأمونة والأشد خطراً^{١٠٩}. وخلصت دراسة استقصائية حديثة أجريت ضمن شركات اللوجستيات الكبيرة والمشتريين الدوليين إلى وجود اهتمام أولي بتنفيذ المبادرات التي ترصد وتعالج التحديات القائمة أمام تحقيق العمل اللائق بالنسبة إلى سائقي الشاحنات المتعاقدين من الباطن^{١١٠}.

١٠٥ انظر:

P.K. Robinson: "Do voluntary labour initiatives make a difference for the conditions of workers in global supply chains?", in *Journal of Industrial Relations* (2010, 52(5)), pp. 561–573.

١٠٦ مكتب العمل الدولي: الحوار الاجتماعي: المناقشة المتكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣، الصفحة ١٥؛

OECD: *OECD Employment Outlook 2012* (Paris, 2012); S. Tilford: *Economic recovery requires a better deal for labour* (London, Centre for European Reform, 2012).

١٠٧ مكتب العمل الدولي: الحوار الاجتماعي: المناقشة المتكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣، الصفحة ١٥.

١٠٨ انظر:

ILO: *Priority safety and health issues in the road transport sector*, Report for discussion at the Tripartite Sectoral Meeting on Safety and Health in the Road Transport Sector (Geneva, 12–16 October 2015).

١٠٩ انظر:

ILO: *Conclusions on safety and health in the road transport sector*, adopted at the Tripartite Sectoral Meeting on Safety and Health in the Road Transport Sector, 12–16 October 2015, Geneva.

١١٠ انظر:

ILO: "Good practices by multinational enterprises in promoting decent work in global supply chains: The freight transport and logistics industry", in ILO: *Sectoral studies on decent work in global supply chains*, op. cit.

العمال المهاجرون

٧٥. كثيراً ما يعمل العمال المهاجرون، في البلدان المتقدمة والنامية على السواء، في أشكال الاستخدام غير المعتادة^{١١١}. ويمكن لأصحاب العمل والعمال المهاجرين على السواء أن يستفيدوا كثيراً من ترتيبات العمل المؤقتة والمرنة في سلاسل التوريد العالمية^{١١٢}. ومع ذلك، فعندما يتعلق الأمر بالحماية الفعالة لحقوق عمل العمال المهاجرين في سلاسل التوريد العالمية، يمكن أن تطرح الثغرات في الإنفاذ وتجزئة المعايير والمبادرات السياسية ومسؤوليات الجهات الفاعلة المشاركة، تحديات جسيمة وربما تؤدي إلى حدوث انتهاكات^{١١٣}. ويعاني عدد كبير من العمال المهاجرين من ظروف العمل الصعبة، لا سيما إذا كانوا في وضع غير نظامي وفي الاقتصاد غير المنظم. وفي حالات كثيرة، تتضرر العاملات المهاجرات على نحو خاص بفعل الأجور المتدنية وساعات العمل الطويلة وانعدام فترات الراحة والإجازة السنوية. ومنذ عهد قريب، انتقلت الاستراتيجيات التنظيمية لسلاسل التوريد العالمية إلى وضع الحلول للمشاكل الخطيرة المتعلقة بظروف العمل في السلاسل العالمية لتوريد *اليد العاملة*، التي تضم هيئات التوظيف وشبكة واسعة من المتعاقدين من الباطن وغيرهم من الوكلاء^{١١٤}.

٧٦. وأدت زيادة تدفقات العمال عبر الحدود كذلك إلى تعاظم خطر العمل الجبري والاتجار بالأشخاص. وفي حين أن معظم الشركات تتجنب على نحو استباقي ممارسات الاستخدام غير المشروعة، فمن المحتمل أن تصبح مرتبطة بالعمل الجبري من خلال روابط العمل مع المتعهدين والموردين الذين يمكن أن يخفوا ممارسات غير قانونية.

^{١١١} انظر: ILO: *Non-standard forms of employment*, op. cit., p. 30.

^{١١٢} انظر:

P. Thompson, K. Newsome and J. Commander: “‘Good when they want to be’: Migrant workers in the supermarket supply chain”, in *Human Resource Management Journal* (04/2013, Vol. 23(2)).

^{١١٣} انظر:

R. Blanpain (ed.): *Protecting labour rights in a multi-polar supply chain and mobile global economy*, Bulletin for Comparative Labour Relations No. 89 (Wolters Kluwer, 2015), p. 189.

^{١١٤} انظر:

J. Gordon: *Global labour recruitment in a supply chain context*, Fundamentals Working Papers (Geneva, ILO, 2015), pp. 33–42.

تطوير العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية

٧٧. يمكن لسلاسل التوريد العالمية أن تتيح فرصاً لتحقيق تنمية شاملة بالنسبة إلى الشركات الموردة والعمال والبلدان المضيفة، على النحو الوارد في الفصل ٢، لكن يمكنها أيضاً أن تطرح تحديات أمام النمو الاقتصادي ونتائج العمل اللائق على السواء على المدى الطويل. و"التطوير" مصطلح ينطبق على العملية التي يمكن للجهات الفاعلة في سلاسل التوريد العالمية من خلالها أن تجني فوائد مشاركتها في الأسواق العالمية وتحقق العمل اللائق^١. ويستكشف هذا الفصل شكلين من أشكال التطوير في سلاسل التوريد العالمية، وهما: التطوير الاقتصادي والاجتماعي^٢. والتطوير الاقتصادي هو عملية تحول الموردين إلى أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى في سلاسل التوريد العالمية. والتطوير الاجتماعي هو عملية تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وبغية تحقيق العمل اللائق والنتائج الإنمائية المرجوة، يجب أن يقترن التطوير الاجتماعي بالتطوير الاقتصادي.

١-٣ التطوير الاقتصادي

٧٨. التطوير الاقتصادي هو العملية التي تتحول من خلالها المنشآت والعمال من الأنشطة ذات القيمة المضافة المتدنية إلى الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية نسبياً في سلاسل التوريد العالمية^٣. ويمكن تحليل التطوير الاقتصادي باستخدام بيانات الصادرات والأسعار المتاحة على المستوى القطري كمؤشرات. وباستخدام البحوث والبيانات على صعيد المنشأة أو القطاع استخداماً متعمقاً، يمكن تصنيف التطوير الاقتصادي إلى تطوير عمليات التجهيز والمنتج والسلسلة وتطوير المستوى الوظيفي (انظر الإطار ٣-١). ولكل نوع من هذه الأنواع انعكاسات مختلفة على تنمية المهارات والوظائف.

٧٩. وتستحدث سلاسل التوريد العالمية الفرص من حيث تعلم التكنولوجيا ونقل الدراية من المنشآت الرئيسية إلى مورديها، مما يتيح توسيع قدراتهم^٤. وقد ضلع العديد من البلدان والمنشآت في أنواع مختلفة من التطوير الاقتصادي وفي مختلف القطاعات.

^١ للاطلاع على المزيد من المعلومات بشأن عملية التطوير، انظر:

S. Barrientos, G. Gereffi and A. Rossi: "Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world", in *International Labour Review* (2011, Vol. 150, No. 3-4), pp. 319-340.

^٢ يتفق مصطلح "التطوير الاقتصادي" و"التطوير الاجتماعي"، الواردان هنا، مع "التقدم الاقتصادي والاجتماعي" في إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

^٣ انظر:

G. Gereffi: "The global economy: Organization, governance, and development", in N. Smelser and R. Swedberg (eds): *The Handbook of Economic Sociology*, Chapter 8 (Princeton University Press, 2005), p. 171.

^٤ من أجل الاطلاع على تجميع للعديد من هذه الدراسات، انظر: the Duke University Global Value Chains Initiative، على الموقع الإلكتروني التالي: <https://globalvaluechains.org>.

الإطار ١-٣ أنواع التطوير الاقتصادي

- ينطوي تطوير عمليات التجهيز على تغييرات في عملية الإنتاج بهدف جعلها أكثر فعالية. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق حلول رأس المال محل العمل - زيادة الإنتاجية من خلال التشغيل الآلي - وبالتالي التقليل من العمل الذي يتطلب مهارة أو الذي لا يتطلب مهارة.
- يحدث تطوير المنتج عندما تُعرض أنواع من المنتجات الأكثر تطوراً، وهو ما يستلزم في معظم الأحيان قوى عاملة ذات مهارات عليا لصنع مادة تتطوي على سمات محسنة.
- يحدث تطوير المستوى الوظيفي عندما ترفع المنشأة درجة تكاملها العمودي في السلع والخدمات في سلسلة معينة من سلاسل التوريد العالمية. وعلى سبيل المثال، يضيف إدراج عملية الصقل والتغليف واللوجستيات والنقل في صناعة الألبسة قدرات جديدة إلى أي منشأة أو مجموعة اقتصادية. وعلى غرار ذلك، إذا قررت شركة نسيج إضافة قدرات إنتاج الألبسة، فإن ذلك يعتبر أيضاً تطويراً للمستوى الوظيفي.
- يحدث تطوير السلسلة عندما تنتقل منشأة من قدرة معينة في سلسلة التوريد العالمية إلى صناعات أو أسواق منتجات جديدة. وأحسن وصف يمكن إطلاقه على ذلك هو التنوع الاقتصادي، كما هو الحال عندما تقرر شركة نسيج تنويع الصناعات التي تبيعها منتجاتها من النسيج، مثلاً من شركات الألبسة إلى الصناعة الطبية. وعلى غرار ذلك، يحدث تطوير السلسلة فيما يتعلق بالشركات التي تتخصص في إنتاج مادة معينة، مثل الجرافيت، عندما تُباع هذه المواد إلى أسواق جديدة، مثل أسواق المعدات الرياضية وإطارات الدراجات الهوائية.

المصدر:

J. Humphrey and H. Schmitz: *How does insertion in global value chains affect upgrading in industrial clusters?*, Regional Studies, 36 (2002, Issue 9), pp. 1017-1027; Barrientos, Gereffi and Rossi: "Economic and social upgrading in global production networks", op. cit.

٨٠. وزادت بلدان عديدة في آسيا، من قبيل الصين وإندونيسيا وماليزيا وفيتنام، من فرص وصولها إلى سوق أثاث الحدائق في المملكة المتحدة من خلال تطوير عمليات التجهيز، باعتماد استراتيجيات موجهة نحو عمليات التجهيز لإنتاج كميات أكبر بسعر أقل. وصناعة الأثاث إنما هي صناعة كثيفة اليد العاملة، مما يجعل تطوير عمليات التجهيز استراتيجية مفيدة على نحو خاص. ولذا، استثمر منتجو الأثاث في الصين وفيتنام في استخدام آلات التحكم الرقمي المحوسبة بما يتيح تحقيق نوعية أعلى في إنتاج الأثاث بالجملة^٥.

٨١. وكثيراً ما يُستشهد بعملية الانتقال إلى منتجات ذات قيمة مضافة عليا في التصنيع الخفيف، كمثال على تطوير المنتج. وعلى سبيل المثال، يمكن لشركة لتوريد الألبسة أن تنتقل من توريد القمصان القصيرة والملابس الداخلية إلى توريد السترات أو البدلات الرياضية عالية التقنية^٦. وفي قطاع السياحة، يمكن للشركات في البلدان النامية أن ترتقي بمستواها عن طريق الارتباط بعلامة تجارية فندقية متعددة الجنسية لبناء أو حيازة ملكية فندق محلي (نظراً إلى حجم بعض الحافظات الفندقية متعددة الجنسية التي تضم أكثر من ٦٠٠٠ فندق و ١٥٠٠٠٠ مستخدم في قرابة ١٠٠ بلد)^٧. ويمكن للشركات أيضاً أن تنشئ علامات فندقية فاخرة مملوكة ومدارة محلياً، كما هو الحال في الهند^٨.

^٥ انظر:

R. Kaplinsky and M. Morris: "Chinese FDI in sub-Saharan Africa: Engaging with large dragons", in *European Journal of Development Research* (2009, 21(4)), pp. 551-569.

^٦ انظر:

J. Bair and G. Gereffi: "Local clusters in global chains: The causes and consequences of export dynamism in Torreon's blue jeans industry", in *World Development* (2001, 29(11)), pp. 1885-1903.

^٧ انظر:

J. Boardman, A. Johns and D. Petre: "Opportunities and challenges in the promotion of decent work in hotel global supply chains", in ILO: *Sectoral studies on decent work in global supply chains: Comparative analysis of good practices by multinational enterprises in promoting decent work in global supply chains* (Geneva, forthcoming).

^٨ انظر:

M. Christian et al.: *The tourism global value chain: Economic upgrading and workforce development*, Center on Globalization, Governance & Competitiveness, Duke University (2011).

٨٢. وفي غالب الأحيان يرتبط تطوير عمليات التجهيز بتطوير المنتج. وعلى سبيل المثال، تنطوي النظم الدولية لإصدار الشهادات مثل "قائمة تسليم السلع" التي تصدرها سوق لندن للسلع الذهبية والفضية، على تقييم تقني صارم لشركات صقل الذهب المشاركة وخطة لتحسين عمليات السبك والصقل والمعايرة، وتهدف في الوقت ذاته إلى رفع نوعية وقيمة منتج الذهب نفسه.^٩

٨٣. وتبين سلسلة التوريد العالمية للإلكترونيات تطوير المستوى الوظيفي في حالة الرعيل الأول من الموردين الذين طوروا القدرات الإنتاجية ووسعوا نطاق خبرتهم في تجميع واختبار قطع الغيار والمنتجات النهائية وفي إدارة سلسلة التوريد، ويقومون أكثر فأكثر بتقديم خدمات التصميم إلى الشركات العميلة كوسيلة بالنسبة إليهم لتطوير المستوى الوظيفي^{١٠}. وينسق هؤلاء المصنعون المتعاقدون سلاسل التوريد العالمية الواسعة الخاصة بهم من خلال شراء وتوريد قطع الغيار والمكونات من مجموعة كبيرة من الموردين^{١١}. واعتباراً من عام ٢٠١٢، وحدت الشركات الرئيسية العالمية للإلكترونيات مصادرها الخارجية لتوريد ما يصل إلى ٨٠ في المائة من الإنتاج وأسندتها إلى خمسة مصنعين متعاقدين فقط^{١٢}. ويستثمر المصنعون المتعاقدون أيضاً في مجال الابتكار لتحسين الخدمات التي يقدمونها إلى الشركات صاحبة العلامات التجارية الشهيرة، مثلاً من خلال استخدام تكنولوجيا الطباعة ثلاثية الأبعاد لتطوير النماذج الأولية للمنتجات المصممة لصالح هذه الشركات^{١٣}.

٨٤. وقد أتاح التوريد العالمي إمكانية تطوير السلسلة في صناعة السيارات في الهند، التي قام في إطارها المصنعون المحليون لأجزاء السيارات بتجويد خط إنتاجهم وتوسيع مرافق الإنتاج دولياً. واشترت شركة هندية شركة أغذية مبرد محرك السيارات في ليفربول في المملكة المتحدة، ونقلت أنشطتها إلى الهند ومكنت عملية التحول من تصنيع مشابك السيارات إلى إنتاج المنتجات الصناعية لصالح عملاء صناعة السيارات والصناعات الأخرى^{١٤}.

^٩ انظر: London Bullion Market Association: *Good Delivery List*، وهي متاحة على الموقع الإلكتروني التالي: <http://www.lbma.org.uk/the-good-delivery-list>.

^{١٠} انظر:

G. Raj-Reichert, S. Azmeh and K. Nadvi: "Who is running the show in global value chains? Rethinking the role of large first-tier suppliers in the garments and electronics industry", presented at Global Production Networks and New Contours of Development, Early Career Workshop, University of Manchester Institute for Development Policy and Management, 29 June 2015.

^{١١} انظر:

T. Sturgeon and M. Kawakami: "Global value chains in the electronics industry: Characteristics, crisis, and upgrading opportunities for firms from developing countries", in *International Journal of Technological Learning, Innovation and Development* (2011, Vol. 4, No. 1), pp. 120–147.

^{١٢} انظر:

European Commission: *ICT sector guide on implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (Brussels, 2012).

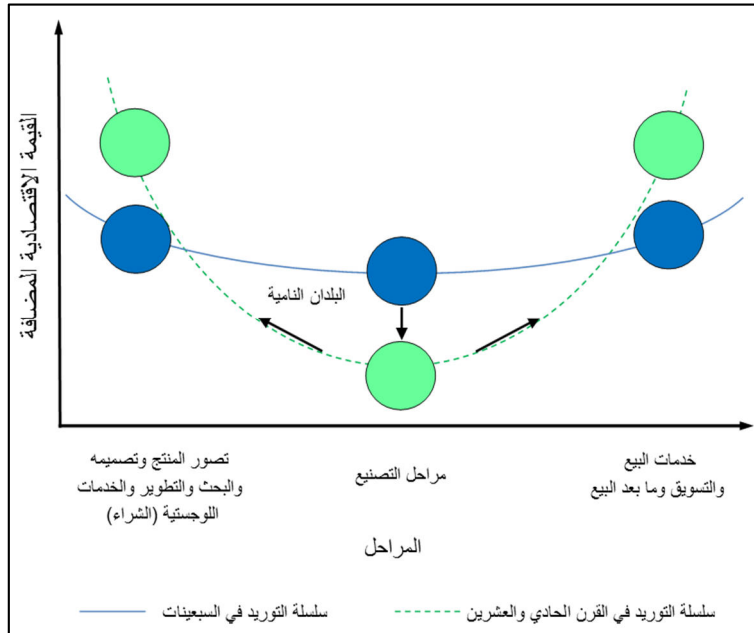
^{١٣} انظر:

J. Shinal: "Companies large and small are using 3-D prototyping to push the boundaries of innovation", *Special for USA Today* (20 Mar. 2013).

^{١٤} انظر:

J. Humphrey and O. Memedovic: *The global automotive industry value chain: What prospects for upgrading by developing countries*, United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), Sectoral Studies Series Working Paper (2003).

الإطار ٢-٣ المنحنى المبتسم



المصدر: مقتبس من Baldwin، مرجع سابق.

يبين "المنحنى المبتسم" أعلاه كيف تختلف عملية استحداث القيمة بين الأنشطة المختلفة التي تنطوي عليها عملية استحداث منتج معين أو خدمة معينة^١. ويتركز أعظم استحداث للقيمة، مع بعض الاستثناءات، في الأنشطة السابقة على الإنتاج واللاحقة له، التي تتعلق بالبحث والتطوير والخدمات، في حين يسجل التجميع والإنتاج حصة أدنى من القيمة المضافة^٢. وقد أدى تركيز الأنشطة كثيفة اليد العاملة في البلدان منخفضة الدخل إلى تخفيض قيمة هذه الأنشطة في سلسلة التوريد^٣. وتؤدي عملية إضفاء صفة السلعة ونقل التكنولوجيا إلى زيادة تقليل تكاليف المهام المنقولة إلى الخارج. ونتيجة لذلك، تتركز البلدان المتقدمة عادة في الأنشطة ذات القيمة المضافة العليا، في حين تتركز البلدان النامية عادة في الأنشطة ذات القيمة المضافة الدنيا وكثيفة اليد العاملة^٤. ومع ذلك، تمكنت بعض الشركات والبلدان من التحول إلى الصناعات والأنشطة التي تحقق قيمة مضافة أعلى.

إن جزءاً كبيراً من الأنشطة التجارية في سلاسل التوريد العالمية لا يكتسي صبغة عالمية، بل يجري على المستوى الصناعي والإقليمي الداخليين^٥. وعلى سبيل المثال، يُرسل ما يقرب من نصف صادرات السلع المصنعة في شرق آسيا إلى بلدان أخرى في شرق آسيا^٦.

^١ أول من استخدم مصطلح "المنحنى المبتسم" هو Stan Shih، مؤسس شركة Acer، في عام ١٩٩٢ لإبراز المشاكل التي يواجهها المصنعون في مجال التكنولوجيا والمعلومات في تايبيه، تايوان (الصين)، الذين كانوا متخصصين وقتذاك في أنشطة التصنيع ذات القيمة المضافة المتدنية.

^٢ في "Where is the value created and captured in manufacturing firms? Case Precision Machinery Product" (The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA Brief No. 9, 2013)، يبين Seppälä and Kenney أن الأنشطة الإنتاجية تسهم إلى حد كبير في تحقيق القيمة المضافة لبعض المنتجات في الصناعة المعدنية باللغة الدقة.

^٣ Baldwin، مرجع سابق. ^٤ ECD: *Interconnected economies*، مرجع سابق. ^٥ المرجع نفسه. ^٦ Baldwin، مرجع سابق.

التطوير الاجتماعي

٢-٣

٨٥. تزداد احتمالات أن تؤدي سلاسل التوريد العالمية إلى تحقيق تنمية شاملة عندما يتم الجمع بين التطوير الاقتصادي والاجتماعي، مما يسمح للموردين بالانتقال إلى إنتاج ذي قيمة مضافة كبرى، وفي الوقت نفسه ضمان تحقيق العمل اللائق.

٨٦. وفي هذا التقرير، يُعرّف التطوير الاجتماعي على أنه عملية تدريجية تفضي إلى تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. ويتمشى مفهوم التطوير الاجتماعي مع الأهداف الاستراتيجية الأربعة "غير القابلة للتجزئة والمتراطة والمتكافئة"^{١٥} لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، وهي: العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل، إلى جانب المساواة بين الجنسين وعدم التمييز كهدفين مشتركين بينهما جميعاً.

٨٧. والتطوير الاجتماعي هو مفهوم جديد بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية. غير أنه يستخدم على نطاق واسع في المؤلفات الأكاديمية الرئيسية المتعلقة بسلاسل التوريد العالمية وفي منظمات الأمم المتحدة الأخرى^{١٦} لموازنة التركيز الموجه أساساً نحو التطوير الاقتصادي وحده^{١٧}. ويتعلق التطوير الاجتماعي بالجوانب النوعية للعمال. وهو لا يتغاضى عن الانتهاكات التي تطل القوانين الوطنية ومعايير العمل الدولية المعمول بها، بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي يتعين احترامها في كل مكان وفي كل الأوقات وفي جميع الظروف. وينص إعلان العدالة الاجتماعية صراحة على أن انتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يمكن أن يستشهد به أو أن يستخدم بشكل آخر كميزة نسبية مشروعة، وأن معايير العمل ينبغي ألا تستخدم لأغراض تجارية حمائية. والتطوير الاجتماعي يعكس المفهوم القائل بأنه يتعذر تحقيق الهدف النهائي للعمل اللائق إلى أن تتحقق أبعاد الأهداف الأربعة غير القابلة للتجزئة والمتراطة والمتكافئة للعمل اللائق.

٨٨. وتهدف معايير العمل الدولية إلى تعزيز الفرص للمرأة والرجل للحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة. وفي اقتصاد اليوم المتسم بالعولمة، تشكل معايير العمل الدولية مكوناً أساسياً في الإطار الدولي الرامي إلى ضمان أن يوفر نمو الاقتصاد العالمي فوائد للجميع. ويلزم إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الدول الأعضاء باحترام وتعزيز المبادئ والحقوق في أربع فئات، بصرف النظر عما إذا كانت قد صدقت على الاتفاقيات ذات الصلة؛ وهذه الفئات هي: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛ القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي؛ القضاء على عمل الأطفال.

٨٩. وتتعلق التحديات المطروحة أمام التطوير الاجتماعي بالحقوق الأساسية الأربعة جميعها. وتشمل المخاطر ذات الصلة بالحرية النقابية في سلاسل التوريد العالمية، المعارضة النشطة والقوانين التقييدية وعلاقات الاستخدام "المثثة"^{١٨}. ومع أن المسؤولية الاجتماعية للشركات يمكن أن تعزز مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في سلاسل التوريد العالمية، فقد ظهرت عيوب كبيرة في الرصد الاجتماعي^{١٩}. وعموماً، لا يتمتع المدققون الاجتماعيون بتدريب وافٍ في هذا المجال التقني، ولا يمكن قياس نوعية العلاقات الصناعية بواسطة مؤشرات كمية صرفة^{٢٠}. كما تنتشر حالات التمييز في بعض الشركات الموردة والمتعاقدة، بما في ذلك التمييز على أساس الأصل الوطني ونوع الجنس والتوجه الجنسي والوضع الإنجابي^{٢١}.

^{١٥} إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الجزء أولاً (باء).

^{١٦} على سبيل المثال،

UNCTAD: *Advancing the post-2015 development agenda requires a development policy rethink*, Policy Brief No. 31, Feb. 2015; OECD: *Global production networks and employment: A developing country perspective*, Working Party of the Trade Committee, 4–5 Dec. 2012; T. Fukunishi, K. Goto and T. Yamagata: *Aid for trade and value chains in textiles and apparel* (WTO, 2013).

^{١٧} انظر: Barrientos, Gereffi and Rossi, op. cit.

^{١٨} انظر:

Ethical Trading Initiative: *Freedom of association in company supply chains: A practical guide* (London, 2013).

^{١٩} مكتب العمل الدولي: *الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة*، تقرير المدير العام، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨.

^{٢٠} المرجع نفسه.

^{٢١} انظر:

I. Mamic: *Implementing codes of conduct: How businesses manage social performance in global supply chains* (Greenleaf Publishing and ILO, Geneva, 2004).

٩٠. ويتواجد العمال الأطفال في جميع مستويات سلاسل التوريد العالمية وفي العديد من القطاعات، بما فيها قطاع الزراعة والتصنيع والبيع بالتجزئة. وعندما جرى الكشف عن عمل الأطفال في تصنيع كرات القدم في سيالكوت في باكستان، أبدت الشركات قلقها من أن تلحق الدعاية السلبية ضرراً بسمعة العلامة التجارية للمنشأة الرئيسية. وبفضل الضغوط والدعم من جانب أصحاب المصلحة الخارجيين والمنظمات غير الحكومية ومنظمة العمل الدولية، نفذت الشركات برامج لمعالجة هذه المشكلة والقضاء على الأسباب الجذرية لعمل الأطفال^{٩٢}. ومع ذلك، ورغم وجود بعض حالات النجاح التي حظيت بدعاية مكثفة، لا يزال العمل الجبري وعمل الأطفال يطرحان مشكلة، لا سيما في أجزاء من سلاسل التوريد المرتبطة بالاقتصاد غير المنظم.

٣-٣ الصلة بين التطوير الاقتصادي والاجتماعي

٩١. ثمة أدلة قوية تثبت أن التطوير الاقتصادي يمكن أن يؤدي إلى التطوير الاجتماعي، غير أن هذه الصلة لا تتحقق بشكل تلقائي^{٩٣}. وتختلف أنماط التطوير الاقتصادي والاجتماعي اختلافاً كبيراً فيما بين القطاعات وسلاسل التوريد العالمية. وقد يحدث التطوير الاقتصادي أحياناً دون أن يواكبه التطوير الاجتماعي^{٩٤}. ومن الممكن أيضاً أن يتمخض التطوير الاجتماعي عن نتائج متباينة، يعرف في إطارها بعض العمال تطوراً اجتماعياً في حين يعاني آخرون من انحدار اجتماعي^{٩٥}.

٩٢. وفي حين يُنظر كثيراً إلى التطوير الاقتصادي في سلاسل التوريد العالمية كعنصر من عناصر استراتيجية التنمية الصناعية^{٩٦}، لا تولى سوى عناية محدودة لما إذا كانت نتائج التطوير الاجتماعي ناشئة كنتيجة له. ويُنظر إلى بروز المصنعين المتعاقدين في سلاسل التوريد العالمية المتعلقة بالإلكترونيات على أنه تجسيد لتطوير المستوى الوظيفي. ومع ذلك، فقد أدت الضغوط التي تفرضها ظروف العمل وساعات العمل وعملية الإنتاج على العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، في سلسلة التوريد هذه في بعض الحالات، إلى أعمال شغب وإضرابات، بل وإلى حالات انتحار في صفوف العمال في مواقع الإنتاج المختلفة في السنوات الأخيرة^{٩٧}.

٩٣. ومن الأمثلة على التطوير الاقتصادي الذي لم يقترن بالتطوير الاجتماعي، هناك سلسلة التوريد المتعلقة بالأغذية البحرية، التي تعهد فيها المنشآت الرئيسية الأنشطة البسيطة لتجهيز الأسماك إلى جهات خارجية (مثل إزالة رؤوس الأسماك واستئصال أحشائها والتقسير). وأصبحت تايلند بلداً مهماً في تجهيز منتجات الأغذية البحرية من المواد الخام المحلية والمستوردة على السواء، التي تستوفي معايير الصحة والنظافة الصارمة للتجارة الدولية. واكتسبت تايلند ميزة نسبية مقارنة بغيرها من البلدان المصدرة للأغذية البحرية بفضل سجلها القديم في مجال سلامة الأغذية. ولقد تحقق هذا التطوير عن طريق الاستثمار في تجهيز المنتجات ذات القيمة العليا (مثل التونا المعلبة) ومستودعات التبريد والتعبئة والتغليف والتميز السلي^{٩٨}. ومع ذلك، ترافق هذا

٩٢ انظر:

K. Nadvi: "Global standards, global governance and the organization of global value chains", in *Journal of Economic Geography* (2008, Vol. 8, No. 3), pp. 323–343.

٩٣ انظر: Barrientos, Gereffi and Rossi, op. cit.

٩٤ انظر:

W. Milberg and D. Winkler: *Outsourcing economics: Global value chains in capitalist development* (Cambridge University Press, 2013); T. Bernhardt and W. Milberg: *International trade and the relation between economic and social upgrading*, Capturing the Gains Summit Briefing (Dec. 2012).

٩٥ انظر:

A. Rossi, A. Luinstra and J. Pickles (eds): *Towards better work: Understanding labour in apparel global value chains* (ILO, Palgrave Macmillan, 2014).

٩٦ انظر:

W. Milberg, X. Jiang and G. Gereffi: "Industrial policy in the era of vertically specialized industrialization", in J. Salazar-Xirinachs, I. Nübler and R. Kozul-Wright (eds): *Transforming economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development* (UNCTAD and ILO, 2014).

٩٧ انظر:

Electronics Watch Consortium: *The ICT sector in the spotlight: Leverage of public procurement decisions on working conditions in the supply chain* (2014).

٩٨ انظر:

FAO: Fishery and Aquaculture Country Profiles: The Kingdom of Thailand, <http://www.fao.org/fishery/facp/THA/en> (undated).

التطوير الاقتصادي مع التقويض الخطير لحقوق العمال، لا سيما بالنسبة إلى العمال المهاجرين. وتكشف عدة تقارير عن مجموعة من الممارسات الاستغلالية والتعسفية، بما فيها عمل الأطفال والعمل الجبري، في جميع أقسام سلسلة التوريد، وكذلك على متن سفن المسافات الطويلة^{٢٩}. وتمثل مبادرة ممارسات العمل الجيدة، التي تدعمها منظمة العمل الدولية، مسعى لتشجيع التطوير الاجتماعي في قطاع الأغذية البحرية في تايلند، من خلال وضع مبادئ توجيهية بخصوص العمل الصناعي إلى جانب برنامج تدريبي داعم بشأن ممارسات العمل الجيدة وتنظيم منتدى متعدد الأطراف للحوار الاجتماعي.

٩٤. وتعتبر المفاوضة الجماعية أحد السبل الكفيلة بضمان مواكبة نمو الأجور لنمو الإنتاجية. ومن منظور العامل، يمثل التزام صاحب العمل بإجراء مفاوضة جماعية بحسن نية ضمانه بأن يكون توزيع أي أرباح في الإنتاجية موضع تفاوض. ومن منظور صاحب العمل، تقدم المفاوضة الجماعية حافزاً للاستثمار في وضع تقنيات صناعية جديدة وأشكال تنظيم من شأنها أن تزيد الفعالية والإنتاجية. والمفاوضة الجماعية، إذ تقيم صلة بين التطوير الاقتصادي والتطوير الاجتماعي، فإنها لا تكتفي بإعطاء العمال حافزاً لمساندة التغيير والتطوير التنظيميين، علماً منهم أن الأرباح ستوزع توزيعاً عادلاً، بل تزودهم أيضاً بألية للتعبير عن آرائهم، يمكن أن يكون لها آثار إيجابية من بينها تعزيز الاتصالات والحد من تجدد الموظفين وتحسين الإنتاجية^{٣٠}.

٩٥. وعلى الرغم من أن الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية يمثل حقاً من حقوق العمال الأساسية وحقاً تمكينياً على السواء - ويمكن أن يرسى صلة وصل بين التطوير الاقتصادي والاجتماعي - توجد تحديات كبيرة أمام إعمال هذا الحق على أرض الواقع. أولاً، لا يزال الإعمال الكامل للحقوق الأساسية في العديد من البلدان المنتجة والمصدرة يشكل تحدياً ويواصل نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية النظر في الادعاءات المتعلقة بالقمع الشديد لنقابات العمال^{٣١}. ثانياً، تميل التغطية باتفاقات المفاوضة الجماعية إلى الانخفاض في جميع القطاعات الصناعية^{٣٢}. ثالثاً، كثيراً ما تميل العلاقات الصناعية إلى أن تكون متنافرة وقد تتسم قدرات الشركاء الاجتماعيين بالضعف. وقد يؤدي ذلك إلى نزاع صناعي مزمن. ويصعب إيجاد إحصاءات موثوقة، لكن الباحثين الأكاديميين أشاروا إلى أدلة تثبت أن نشوب النزاعات الصناعية أمر أخذ في الارتفاع في العديد من البلدان^{٣٣}. وأخيراً، فإن ممارسات الشراء بين المشتريين والموردين والمنافسة الشديدة بين الشركات في آخر سلسلة التوريد تفرض قيوداً على مقدار القيمة المتاحة للتوزيع من خلال المفاوضة الجماعية.

٩٦. ورغم هذه التحديات، اعتمدت النقابات وأصحاب العمل (أو منظمات أصحاب العمل) ممارسات ابتكارية ووقعوا اتفاقات جماعية على مختلف المستويات، رهناً بنظام العلاقات الصناعية السائد. وتشمل الأمثلة في قطاع الألبسة والنسيج، الاتفاقات القطاعية بالغة الشمولية في جنوب أفريقيا والأردن، والاتفاقات على مستوى المنشأة في إندونيسيا. وتنص هذه الاتفاقات على تطبيق حد للأجور يتجاوز حدها الأدنى القانوني (أو، في حالة جنوب أفريقيا، إرساء هذه الأرضية).

^{٢٩} انظر:

ILO and the Asia Foundation: *Migrant and child labour in Thailand's shrimp and other seafood supply chains: Labour conditions and the decision to study or work* (Bangkok, 2015); ILO and Asian Research Center for Migration: *Employment practices and working conditions in Thailand's fishing sector* (Bangkok, 2013).

^{٣٠} انظر:

D. Metcalf: "Unions and productivity, financial performance and investment: International evidence", Chapter 5 in J. Addison and C. Schnabel (eds): *International Handbook of Trade Unions* (Edward Elgar, 2003); and F. Fakhfakh, V. Pérotin and A. Robinson: "Workplace change and productivity: Does employee voice make a difference?", Chapter 5 in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (ILO and Edward Elgar, 2011).

^{٣١} انظر:

ILO: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015, pp. 49, 57 and 88.

^{٣٢} للاطلاع على التفاصيل، انظر: بيانات العلاقات الصناعية على الموقع الإلكتروني التالي: www.ilo.org/irdata.

^{٣٣} فيما يتعلق بالصين، انظر:

C.-H. Lee, W. Brown and X. Wen: "What sort of collective bargaining is emerging in China?", in *British Journal of Industrial Relations* (2014), especially p. 9.

والوثائق غير المنشورة التي أعدت مؤخراً بتكليف من مكتب العمل الدولي بشأن العلاقات الصناعية في جنوب أفريقيا وفيتنام تقيم الدليل أيضاً على تزايد النزاعات.

٩٧. ويمكن لتنمية المهارات أن تساعد البلدان والمنشآت والعمال على الارتقاء بوضعهم في سلسلة التوريد العالمية. كما يمكن للارتقاء بالمهارات ونقل المعارف أن يسهلا مشاركة البلدان النامية في سلاسل التوريد العالمية من خلال تمكينها من تلبية معايير الإنتاج التي تشترطها المنشآت الرئيسية في البلدان المتقدمة.

٩٨. وفي صناعة البستنة في شيلي، أفضت عملية تنمية المهارات إلى مساعدة هذه الصناعة على الاستفادة من الزراعة والتجهيز. ولاستيفاء اشتراطات السلامة والنوعية، استهلت حكومة شيلي والقطاع الخاص برامج للتصديق على التدريب والمهارات لصالح الآلاف من العمال، وهو ما مكن هذه الصناعة من أن توسع نطاقها وأن تظل قادرة على المنافسة على الصعيد العالمي^{٣٤}.

٩٩. وتبين عملية تطوير الخدمات الخارجية، من قبيل صناعة مراكز الاتصال في الفلبين، كيف يمكن للتطوير الاقتصادي أن يفضي إلى استحداث الوظائف من خلال نقل المعارف. وتتطلب صناعة الخدمات الخارجية في معظم الأحيان مستويات عالية ومعارف محددة للاضطلاع بأنشطة من قبيل البحوث والتنمية الصيدلية أو الهندسة الصناعية أو الاستنساخ الطبي. ولذا، فإن نقل المعارف هو شرط أساسي لتطوير هذا القطاع وهو نتيجة لهذا التطور على السواء. ومن أجل استيفاء اشتراطات الجودة، يجوز للشركات أن توفر وظائف معينة أو تدريباً على الاعتماد^{٣٥}.

١٠٠. ويمكن للسياسة الحكومية والنشاط النقابي أن يؤديا إلى عملية التطوير، مما يفضي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأجور وتجويد ظروف العمل. وخلال الفترة الممتدة من الثمانينات إلى العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، اضطلعت حكومة سنغافورة بتصميم سياسات لمساعدة الشركات على مغادرة الإنتاج الإلكتروني متدني الأجر وتحويل الأعمال في الطرف الأدنى، من قبيل تجميع الأقراص الصلبة، إلى ماليزيا من أجل الحفاظ على الأنشطة التي لا تستخدم بدأ عاملة كثيفة والتي تتعلق بالخدمات مثل الهندسة في سنغافورة. ويتمثل أحد الأسباب الكامنة وراء المستويات العالية لظروف العمل في صناعة الإلكترونيات في سنغافورة، في الحضور القوي لنقابات العمال، وهو ما يسهل الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية^{٣٦}.

١٠١. ويمكن للتطوير الاقتصادي مقترناً بقوانين العمل والإنفاذ الفعالين أن يؤدي إلى التطوير الاجتماعي. وعلى سبيل المثال، شهدت بيرو على مدى السنوات العشرين الماضية تحولاً كبيراً في القطاع الزراعي، اتسم بحدوث انتعاش في المنتجات غير التقليدية مثل الهليون والعنب والحمضيات. وقد وصل معدل نمو هذا القطاع الزراعي الحديث خلال السنوات الخمس عشرة الماضية قرابة ٧ في المائة سنوياً، حيث وفر الآلاف من الوظائف الجديدة، لا سيما في الاقتصاد الريفي الذي كان يعاني من نسبة بطالة عالية. وتم وضع قانون عمل مخصص لتمكين العاملين بعقود مؤقتة من أن يحصلوا على وظائف في القطاع المنظم وأن يستفيدوا من الرعاية الصحية والمعاشات التقاعدية والإعانات الأخرى. وخلال الفترة الممتدة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١٠، ارتفعت الأجور بنسبة تجاوزت ٤٠ في المائة، حيث فاقت الحد الأدنى الوطني للأجور. كما شجع ازدهار قطاع الزراعة التجارية مشاركة النساء في سوق العمل، إذ تعمل غالبيةهن الآن في مصانع التعبئة والتغليف التي تتسم بأجور أعلى من الأجور المدفوعة في المزارع^{٣٧}.

١٠٢. ويمكن أيضاً تيسير التطوير الاقتصادي والاجتماعي بواسطة المنشآت. وتتمتع منظمة العمل الدولية بخبرة واسعة في مجال تعزيز التطوير الاقتصادي والاجتماعي من خلال برنامج استدامة المنشآت المسؤولة

^{٣٤} انظر:

A. Bibby: "Promoting decent work in global supply chains: Retail commerce", in ILO: *Sectoral studies on decent work in global supply chains*, op. cit.

^{٣٥} انظر:

K. Fernandez-Stark, P. Bamber and G. Gereffi: "The offshore services global value chain: Economic upgrading and workforce development", in G. Gereffi, K. Fernandez-Stark and P. Psilos: *Skills for upgrading: Workforce development and global value chains in developing countries* (Duke and RTI International, 2011), pp. 132-189.

^{٣٦} انظر:

G. Raj-Reichert: "Promoting decent work in global supply chains: The electronics industry", in ILO: *Sectoral studies on decent work in global supply chains*, op. cit.

^{٣٧} انظر:

G. Gereffi, K. Fernandez-Stark and P. Bamber (forthcoming): "Promoting decent work in global supply chains in Latin America and the Caribbean: Key issues, good practices, lessons learned and policy insights"; J.V. León Castillo: "Agroexportación, empleo y género en el Perú: un estudio de casos" [Agricultural exporting, employment and gender in Peru: A case study] (CIES, Lima, 2009); World Bank: "Peru in the table grape global value chain: Opportunities for upgrading" (forthcoming).

والقادرة على التنافس. ويوفر البرنامج التدريب العملي والمشورة داخل المصنع لتحسين الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما فيها المنشآت الضالعة في سلاسل التوريد العالمية. وتبين نتائج البرنامج أن نصف المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تلقت تدريباً والبالغ عددها ٨٠٠٠ منشأة، أبلغت عن تحقيق ادخارات في التكاليف إلى جانب تحسين ظروف العمل. وعلى وجه الخصوص، يتسم البرنامج بالفعالية في الحد من التغيب والحوادث والاختلالات المهنية.

١٠٣. وفي كوستاريكا، أدى نمو صناعة المعدات الطبية الموجهة نحو التصدير إلى استحداث قرابة ١٧٥٠٠ وظيفة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١٥. ونظراً للمهارات المطلوبة، اعتمدت الشركات نهجاً أكثر استباقية لاستبقاء رأس المال البشري. ولم يتجسد ذلك في تحسين الأجور فحسب، بل في زيادة الأمن الوظيفي أيضاً، حيث تجاوزت نسبة العمال المستخدمين بعقود دائمة ٩٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٢. وقد أسهم التنظيم العالمي^{٣٨} للقطاع في إرساء ثقافة الصحة والسلامة وتحسين ظروف العمل^{٣٩}.

١٠٤. وفي بيرو، أدى التطوير الاقتصادي في منجم للذهب يقع في منطقة مرتفعة، من خلال مد نطاق الشبكة الكهربائية المحلية، إلى اعتماد مثاقيب تعمل بالهواء المضغوط وطواحين كهربائية صغيرة لتحل محل المطارق وجلاخات الصخر التقليدية التي تحرك بالساق. ولكن، رغم أن هذا التطوير خفف الجهد البدني الذي يبذله العمال اليدويون وأدى إلى زيادة في إنتاج الذهب، فإنه لم يحدث تحسناً في العواقب البيئية والاجتماعية السلبية القائمة لعملية الإنتاج، بما في ذلك سوء الظروف المتعلقة بالصحة والسلامة وتلوث الكتلة الجليدية المجاورة ومرافق إمداد المياه بالزئبق^{٤٠}.

١٠٥. وهناك أيضاً أمثلة على نتائج العمل اللائق المتباينة، التي لم يستفد في إطارها سوى عدد قليل من العمال من التطوير الاقتصادي. وقد ازدهرت صناعة الألبسة الجاهزة في العديد من البلدان الآسيوية، وبالأخص في بنغلاديش، في نظام ما بعد الحصص^{٤١}. وكثيراً ما أفضى ذلك إلى إحداث تطوير كبير في المستوى الوظيفي نظراً لتحول الشركات من الإنتاج القائم على "التفصيل والخياطة والزر كشة" إلى التصنيع بمعدات خاصة بالمنشأة، الأمر الذي أتاح مجموعة واسعة من القدرات الإنتاجية، بما فيها التصميم والتخزين وتوريد المدخلات (من قبيل القماش أو الصباغة)^{٤٢}. وعلى الرغم من أن الملايين من النساء استغدن من فرص الوصول إلى الاستخدام مدفوع الأجر، فقد اتسمت هذه الصناعة أيضاً بتدني الأجور وظروف العمل الخطرة، حيث بلغت ذروتها بوقوع حوادث صناعية مأساوية تشمل حرائق المصانع، ولا سيما انهيار مبنى Rana Plaza في عام ٢٠١٣.

١٠٦. وقد يواجه العمال ظروفًا مختلفة في مكان العمل نفسه، رهناً بمنصبهم وجنسهم وشروط مشاركة الشركة الموردة في سلسلة التوريد العالمية وأنواع فرص التطوير الاقتصادي. وعلى سبيل المثال، أدى الارتقاء بالمهارات الناجم عن تطوير عمليات التجهيز (من قبيل ارتفاع مستويات كثافة الابتكار وكثافة التكنولوجيا والبحث والتطوير) إلى زيادة الأجور في الشركات الموردة للإلكترونيات في جمهورية كوريا وماليزيا وتايوان (الصين) وتايلند. ومع ذلك، انحصرت تلك الأجور العالية في العاملين في المناصب الإدارية والهندسية التي تتطلب مهارات رفيعة المستوى والتي لا تشكل عادة سوى نسبة ضئيلة من إجمالي القوى العاملة في صناعة الإلكترونيات^{٤٣}. وفي قطاع الألبسة في المغرب، استفاد العمال النظاميون من تطوير المستوى الوظيفي في

^{٣٨} تحتاج الشركات إلى شهادة نظام إدارة النوعية ISO 13845 الخاصة بكل قطاع من أجل المشاركة في سلسلة التوريد العالمية وتخضع لعمليات تفتيش ينفذها مراجعو حسابات عموميين أجانب: انظر:

Gereffi, Bamber and Fernandez-Stark (forthcoming), op. cit.

^{٣٩} المرجع نفسه.

^{٤٠} انظر: B. Larmer: "The real price of gold", in *National Geographic*, Jan. 2009.

^{٤١} من عام ١٩٧٤ إلى عام ٢٠٠٤، خضعت التجارة العالمية في قطاعي النسيج والألبسة للترتيب متعدد الألياف. انظر: ILO: *Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries*, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries, Geneva, 23–25 September 2014.

^{٤٢} انظر:

J. Pickles: *Economic and social upgrading in apparel global value chains: Public governance and trade policy*, Capturing the Gains Working Paper 13 (2012).

^{٤٣} انظر:

R. Rasiah: "Foreign firms, technological capabilities and economic performance: Evidence from Africa, Asia and Latin America", in *Journal of Asian Economics* (2004, Vol. 16(5), Oct.), pp. 905–906.

شركتهم من خلال زيادة الأجور وتغطية الضمان الاجتماعي وساعات العمل العادية؛ لكن كثيراً ما عانى العمال غير النظاميين في المصانع ذاتها من الانحدار الاجتماعي^{٤٤}.

١٠٧. وثمة أيضاً أمثلة بارزة تجسد حالات أدى فيها التطوير الاجتماعي فعلاً إلى تحقيق التطوير الاقتصادي. ففي قطاع الألبسة، اجتذب برنامج "العمل الأفضل"، وهو عبارة عن شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، المشترين والمستثمرين من خلال تحسين الامتثال لقوانين العمل وحقوق العمال. وقد أكسب ذلك المشترين والعلامات التجارية حسن السمعة في سلسلة توريد عالمية شديدة التنافس. وفي فيتنام، شهد قطاع الألبسة نمواً هائلاً في الصادرات مع تزايد التكامل في الاقتصاد العالمي منذ التسعينات، مقترناً بإعادة الهيكلة والتطوير في عمليات الإنتاج والقدرات والروابط الخلفية^{٤٥}. وزاد الامتثال لتشريعات العمل الوطنية منذ تنفيذ برنامج "العمل الأفضل في فيتنام" في عام ٢٠٠٩، واتخذت خطوات مهمة نحو زيادة الحرية النقابية تمثلت بإنشاء لجان ثنائية على مستوى المصنع يُنتخب فيها ممثلو العمال انتخاباً حراً^{٤٦}. بالإضافة إلى ذلك، ثمة ما يدل على أن مصانع الألبسة الفيتنامية الأكثر امتثالاً لمعايير العمل تسجل أيضاً ارتفاع إنتاجية العمل، وهو ما يتجسد في ارتفاع الأجور بالنسبة إلى العمال وزيادة الأرباح بالنسبة إلى الشركات^{٤٧}.

١٠٨. وفي الأردن، كانت نسبة عالية من القوى العاملة في قطاع الألبسة تتكون من المهاجرين الدوليين، وكان القطاع عرضة لانتهاكات جسيمة لقوانين العمل^{٤٨}. ومنذ تنفيذ برنامج "العمل الأفضل في الأردن" في عام ٢٠٠٨، تم على نحو صارم الحد من حالات العمل الجبري، من قبيل حجز جوازات السفر، وزاد الامتثال للمعايير ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية وإجراءات التعاقد والتعويض، زيادة مطردة^{٤٩}. وفي عام ٢٠١٢ على سبيل المثال، وصلت نسبة العمال الذين ظلوا محتفظين بجوازات سفرهم ٩٤ في المائة، مقارنة بنسبة ٧٥ في المائة في عام ٢٠١٠^{٥٠}. بالإضافة إلى ذلك، تم إحراز تقدم فيما يتعلق بحق المهاجرين في الحرية النقابية وتمكينهم من الانضمام إلى نقابات عمالية وإلى المفاوضات الجماعية، مع اعتماد أول اتفاق للمفاوضة الجماعية على نطاق هذه الصناعة^{٥١}. وقد اقترنت هذه التطورات بتحقيق تطوير اقتصادي ونمو هائل في صناعة الألبسة في الأردن، حيث تزايدت قدرة الموردين الأردنيين على إدارة الإنتاج الكامل ذي التقنية العالية واجتذاب المنشآت الرئيسية ذات القيمة المضافة العالية. وقد أفضى ذلك إلى تحقيق زيادة بنسبة ٣ في المائة في قيمة وحدة الصادرات^{٥٢}.

^{٤٤} انظر:

A. Rossi: "Does economic upgrading lead to social upgrading in global production networks? Evidence from Morocco", in *World Development* (2013, Vol. 46), pp. 223–233.

^{٤٥} انظر:

G. Lopez-Acevedo and R. Robertson (eds): *Sewing success? Employment, wages, and poverty following the end of the Multi-fibre Arrangement* (World Bank Publications, 2012).

^{٤٦} انظر: ILO: "Better Work Vietnam shows path for labour law reform", Better Work case study.

^{٤٧} انظر:

D. Brown et al.: *Are sweatshops profit-maximizing? Answer: No. Evidence from Better Work Vietnam*, Better Work Discussion Paper Series No. 17 (2015).

^{٤٨} انظر:

K. Kolben: "Trade, development, and migrant garment workers in Jordan", in *Middle East Law and Governance* (2013, No. 5), pp. 195–226.

^{٤٩} انظر:

A. Rossi: "Better Work: Harnessing incentives and influencing policy to strengthen labour standards compliance in global production networks", in *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* (2015, Vol. 8, No. 3).

^{٥٠} انظر: Better Work Jordan: *Impact Brief* (June 2013).

^{٥١} مكتب العمل الدولي: "التوقيع على اتفاقية المفاوضات الجماعية في قطاع الألبسة الأردني: تم التوقيع على اتفاق بين اثنين من اتحادات أصحاب العمل وبين النقابة العامة للعاملين في قطاع الغزل والنسيج والألبسة في الأردن"، خبر صحفي، ٢٧ أيار/مايو ٢٠١٣.

^{٥٢} انظر:

T. Bernhardt: "Economic and social upgrading of developing countries in the global apparel sector: Insights from using a parsimonious measurement approach", in Rossi, Luinstra and Pickles (eds), op. cit.

١٠٩. وفي البرازيل، اعتمدت صناعة القطن العديد من البرامج والمبادرات التي تركز على مبادئ التنمية المستدامة، بما في ذلك معايير العمل، استهلكت في عام ٢٠٠٥ بإنشاء معهد القطن الاجتماعي. وفي عام ٢٠١٠، انضمت رابطة مزارعي القطن إلى مبادرة قطن أفضل، وهي تضم الجهات الفاعلة الضالعة في السلسلة العالمية المعقدة لتوريد القطن. ونتيجة للجهود الوطنية والدولية الرامية إلى الجمع بين عناصر التطوير الاجتماعي والاقتصادي، أصبحت البرازيل أكبر مصدر لأفضل قطن على الصعيد العالمي^{٥٣}.

١١٠. وتتيح التعاونيات وسيلة للمزارعين لزيادة قدرتهم التفاوضية من خلال التمثيل الجماعي ووفورات الحجم. وعلى سبيل المثال، يضم اتحاد تعاونيات مزارعي قهوة أروميا في إثيوبيا أكثر من ٣٠٠ تعاونية أولية وأكثر من ٢٨٨٠٠٠ مزارع يعملون في المزارع الأسرية. وباعتبار الاتحاد مصدراً مباشراً للقهوة التي ينتجها أعضاؤه، فقد عزز سيطرة المنتجين داخل السلسلة ومكن أعضائه من زيادة حصتهم في سلسلة القيم من خلال تغلغلهم في خطوط إنتاج جديدة، وإسهامهم بالتالي في تحقيق التطوير الاجتماعي والاقتصادي على السواء^{٥٤}.

١١١. وتبين هذه الأمثلة أن التطوير الاجتماعي يمكن أن يصاحب التطوير الاقتصادي، بل يمكن أن يفضي إليه، إلا أن هذه العلاقة الإيجابية لا تتحقق بشكل تلقائي. وكثيراً ما يتعين بالأحرى القيام بتدخلات مدروسة. ولذا، من الواضح أن ثمة دوراً وحاجة إلى آليات للإدارة السديدة تدعم التطوير الاقتصادي والاجتماعي المتكاملين والمتعاضدين وتعززهما.

^{٥٣} انظر:

Better Cotton Initiative: *2014 Harvest Report*; and Brazilian Cotton Growers' Association (ABRAPA): "The Brazilian cotton chain: Challenges and strategies" (2011/2012).

^{٥٤} انظر:

B. Emana: *Cooperatives: A path to economic and social empowerment in Ethiopia*, COOP Africa Working Paper No. 9 (Geneva, ILO, 2009).

الإدارة في سلاسل التوريد العالمية

١١٢. تتبع آليات الإدارة العامة التقليدية من القوانين واللوائح الوطنية، وقد تطورت المؤسسات التنظيمية، قبل التقدم السريع للعولمة، بالاستناد إلى سلطة الحكومات الوطنية لإدارة الأسواق الوطنية. ويُطلب من فرادى الشركات التقيد بالقوانين المحلية أياً كان مكان عملها، حتى وإن تعاقدت مع المنشآت الرئيسية العاملة على الصعيد العالمي. ومع توسع سلاسل التوريد العالمية، بات يتعين على عدد متزايد من الموردين الامتثال للقوانين المحلية والوفاء بالتزاماتهم التعاقدية على السواء لاستيفاء اشتراطات الطلبات وتنفيذ المعايير الخاصة الصادرة عن المنشآت الرئيسية العاملة على الصعيد العالمي، وهو ما يؤدي في معظم الأحيان إلى نشوء حالات من التوتر. ومع ذلك، فقد افتقرت أحياناً حكومات البلدان التي تستضيف هؤلاء الموردين الجدد إلى القدرات المؤسسية لتنظيم معايير العمل تنظيمياً كاملاً^١.

١١٣. وقد ذكرت إحدى السلطات أن "بروز اقتصاد بات يتسم بعولمة متزايدة ولم يعد متأسلاً في الدولة القومية ... أدى إلى ظهور عجز في الإدارة السديدة على نطاق بالغ الأهمية وإلى المطالبة بتحقيق إدارة أفضل"^٢. وهذه الثغرة القائمة في الإدارة السديدة تجعل الامتثال في مكان العمل وحماية حقوق العمل أمراً معقداً. ولما كانت المنشآت الرئيسية تنسق أنشطتها في جميع أجزاء سلاسل التوريد لديها، فإن بمقدورها أن تؤثر في ظروف العمل تأثيراً مباشراً بوصفها أصحاب عمل أو تأثيراً غير مباشر من خلال عقود مفصلة بخصوص الخدمات أو السلع. ومع ذلك، فإن واجب الدولة الرئيسي المتمثل في إنفاذ القوانين الوطنية وتنظيم الأسواق الوطنية، لا يزال قائماً بصرف النظر عن وجود سلاسل التوريد العالمية في الاقتصاد الوطني.

١١٤. وتشدد منظمة العمل الدولية على أن اضطلاع سلطات الدولة بالإدارة العامة يشكل أساس الامتثال في مكان العمل^٣. وتعتبر إدارة العمل، بما فيها تفتيش العمل، من المهام الأساسية للدولة^٤. والامتثال للوائح العمل في مكان العمل، استناداً إلى معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية، إنما هو شرط لازم لتحقيق العمل اللائق. وتقع على عاتق المنشآت مسؤولية الامتثال لتلك القواعد في تنفيذ عملياتها، بصرف النظر عما إذا كانت ضالعة في سلاسل التوريد المحلية أو العالمية.

^١ انظر:

R. Locke: *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy* (Cambridge University Press, 2013), p. 10.

^٢ انظر:

G. Gereffi and F.W. Mayer: "Globalization and the demand for governance", in *The New offshoring of jobs and global development* (Geneva, ILO, 2006), p. 58 [emphasis in original].

^٣ انظر:

ILO: *Labour inspection and private compliance initiatives: Trends and issues*, Background paper for the Meeting of Experts on Labour Inspection and the Role of Private Compliance Initiatives (Geneva, 10–12 December 2013).

^٤ اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) وتوصية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١).

١١٥. وتشمل المؤسسات العامة السياسات الحكومية وقوانينها وقواعدها ولوائحها وآليات الإنفاذ. بينما تشمل المؤسسات الخاصة المعايير الاجتماعية ومدونات السلوك التي تعتمد عليها قطاعات الأعمال والرصد الاجتماعي وطلب المستهلك على الإنتاج المسؤول اجتماعياً للسلع والخدمات، وغير ذلك من المؤسسات غير الحكومية والحركات الاجتماعية^٥.

١-٤ نهج الإدارة السديدة لتعزيز العمل اللائق

أنواع الإدارة السديدة

١١٦. تطورت العديد من البرامج والهيكل المختلفة لإدارة جوانب معينة من عمليات سلاسل التوريد العالمية. ومن الممكن تصنيف نهج ومبادرات الإدارة ذات الصلة بتعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية في أربعة أنواع على أساس الجهات الفاعلة الرئيسية في كل نهج. وغالباً ما تتداخل أشكال الإدارة هذه، وقد تكمل أو لا تكمل بعضها البعض.

- **الإدارة العامة** تبين واجب الدولة المتمثل في تعزيز الامتثال وإنفاذ قوانين ولوائح العمل الوطنية، والتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها. وعلى العموم، يشمل ذلك إدارة العمل ووظائف التفتيش وتسوية النزاعات ومقاضاة المخالفين.
- **الإدارة الخاصة** تتولاها المنشآت أو منظمات أصحاب العمل أو الرابطات الصناعية. وقد تلجأ برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات أو مبادرات الامتثال الخاصة إلى استخدام مدونات سلوك الشركات والتدقيق المحاسبي ونظم التصديق وغيرها من الاستراتيجيات لتحسين الامتثال كجزء من إدارة سلسلة التوريد.
- **مبادرات الشركاء الاجتماعيين** تُتخذ على مستوى المنشأة أو القطاع أو المستويين الوطني أو الدولي^٦. وتشمل الأمثلة على هذه "الإدارة الاجتماعية" الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والاتفاقات الإطارية العالمية. وفي بعض المبادرات متعددة أصحاب المصلحة، تضطلع المنظمات غير الحكومية أيضاً بدور في تعزيز مصالح العمال أو المستهلكين أو المصالح العامة في البرامج التنظيمية، التي غالباً ما تستهدف سلاسل التوريد العالمية لقطاعات محددة.
- **المبادرات متعددة الأطراف** تشمل إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والاتفاق العالمي للأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والعديد من مبادرات الاتحاد الأوروبي من خلال توجيهات أو آليات أخرى لصنع السياسات. وتتكون معظم المؤسسات الدولية المعنية أيضاً من الدول الأعضاء وتعمل من خلال الحكومات الوطنية. كما تشارك العديد من المنظمات الدولية الأخرى في شكل من أشكال صنع السياسات ذات الصلة بإدارة سلاسل التوريد العالمية^٧.

^٥ انظر:

F. Mayer and J. Pickles: "Re-embedding the market: Global apparel value chains, governance and decent work", in A. Rossi, A. Luinstra and J. Pickles (eds): *Towards better work: Understanding labour in apparel global value chains* (ILO, Palgrave Macmillan, 2014), pp. 17–39; A. Posthuma: "Beyond 'regulatory enclaves': Challenges and opportunities to promote decent work in global production networks", in A. Posthuma and D. Nathan (eds): *Labour in global production networks in India* (Oxford University Press, New Delhi, 2010).

^٦ لأغراض هذا التقرير، اقتبس تعريف "الإدارة الاجتماعية" من:

G. Gereffi and J. Lee: "Economic and social upgrading in global value chains and industrial clusters: Why governance matters", in *Journal of Business Ethics* (2016, Vol. 133, No. 1), pp. 25–38.

^٧ يتعذر على هذا التقرير أن يشمل جميع المبادرات المتعلقة بإدارة سلاسل التوريد العالمية. وإلى جانب المبادرات المذكورة، هناك العديد من آليات الإدارة. وعلى سبيل المثال، أعطى الاتحاد الأوروبي الأولوية لسلاسل التوريد في استراتيجيته للنمو لعام ٢٠٢٠. وعلى غرار ذلك، أعطت مجموعة العشرين ومجموعة السبعة الأولوية للعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وبشرت منظمة التجارة العالمية بحثاً مهماً فيما يتعلق بتوثيق سلاسل التوريد للسياسة الصناعية. وبشرت منظمة الفاو مشاريع بشأن تحسين سلاسل توريد الأغذية المستدامة.

١١٧. وإزاء كل نوع من هذه الأنواع المختلفة للإدارة، هناك اعتراف متزايد بأن الحيز التنظيمي أصبح مثقلاً ومربكاً. وقد لا تكون المستويات المختلفة لمبادرات الإدارة متسقة أو منسقة، مما قد يؤثر في قدرة الحكومات على تنفيذها^٨. وينبغي لمبادرات الإدارة أن تشجع الاستخدام الاستراتيجي والفعال للموارد العامة المحدودة، وهو ما سيجري تحليله باستفاضة في هذا الفصل.

معايير العمل الدولية

١١٨. من منظور تاريخي، يمكن أن يقال إن معايير العمل الدولية تضع الحد الأدنى من المعايير بهدف تعزيز النهوض بالعدالة الاجتماعية. وتؤدي معايير العمل الدولية دوراً مهماً في الاقتصاد العالمي وضمن إدارة سلاسل التوريد العالمية. ومن المسلم به على نطاق واسع أن القاعدة الأساسية للسياسات العامة فيما يتعلق باستحداث الوظائف تستلزم احترام حقوق العمال، وأن السياسات التي تقدم فرصاً للتمتع بالتمثيل والحقوق من شأنها أن تحسن الشفافية والمساءلة والتماسك الاجتماعي^٩. ويثمر تطبيق معايير العمل الدولية في جميع أجزاء سلاسل التوريد العالمية فوائد جمة. ونظراً إلى أن التفاوض عليها يجري على أساس ثلاثي، فإنها تجسد أهم المعايير ذات الصلة بعالم العمل.

١١٩. وفي سياق سلاسل التوريد العالمية على وجه أخص، تحد معايير العمل الدولية من الآثار الضارة الناشئة عن تحرير الأسواق والانفتاح على الاقتصاد العالمي. كما أن التصديق عليها يمكن أن يفضي إلى التطوير الاقتصادي والاجتماعي من خلال زيادة الإنتاجية^{١٠}. وقد أضحت حالياً بعض معايير العمل الدولية، من قبيل الاتفاقيات الأساسية، شروطاً مسبقة للتصدير. كما تتجلى العلاقة الوثيقة على نحو بارز بين المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وسلاسل التوريد العالمية في المادة ٢ (هـ) من بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، التي تشير إلى "العناية الواجبة التي يتعين على القطاعين العام والخاص بذلها للحيلولة دون وقوع مخاطر العمل الجبري أو الإلزامي ومواجهتها". ومع ذلك، فإن الاتفاقيات الأساسية ليست معايير العمل الدولية الوحيدة ذات الصلة الوثيقة بالعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. والعديد من نظم التصديق وغير ذلك من أشكال الإدارة الخاصة والاجتماعية يحيل الآن إلى طائفة واسعة من معايير العمل الدولية.

٤-١-١ الإدارة العامة

١٢٠. تبين الإدارة العامة واجب الدولة فيما يتعلق بإنفاذ قوانين ولوائح العمل الوطنية وتطبيق اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها. ويشمل ذلك إدارة العمل ووظائف التفتيش والإنفاذ، من قبيل تسوية النزاعات ومقاضاة المخالفين. وتشجع الحكومات الامتثال في مكان العمل على أساس سياقها الوطني والقانوني والاقتصادي والتاريخي الفريد. وقد حظيت التحديات والقيود التي تفرضها الإدارة العامة التقليدية فيما يتعلق بضمان الامتثال في مكان العمل بالبحث المستفيض، ونوقشت نقاشاً معمقاً خلال المناقشة العامة بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١١^{١١}. وتناقش الفصول التالية مختلف أشكال الإدارة العامة التي تنطبق بصفة خاصة على سلاسل التوريد العالمية.

تطبيق التشريعات خارج حدود الإقليم

١٢١. إن تنظيم سلاسل التوريد العالمية مثير للتحديات، نظراً إلى أن الإنتاج مجزأ عبر الحدود وكثيراً ما تكون المسؤولية القانونية مقيدة بفعل القوانين التي تنطبق على الشركات. وللدول ولاية قضائية محدودة النطاق فيما يتعلق بتنظيم أنشطة الشركات التي تجري خارج حدودها الوطنية، وفقاً لمبدأ السيادة خارج حدود الإقليم. ولا بد للدول المضيفة للموردين من أن تحمي حقوق عمل العمال على أراضيها. ومع ذلك، عندما تتأثر ظروف العمل بشروط وأحكام العقود المتفاوض عليها مع منشأة رئيسية أجنبية، فإن الدولة المضيفة ليس لها حق ممارسة سلطة قضائية لمساءلة المنشأة الرئيسية. كما أن الافتقار إلى ولاية قضائية يحد من قدرة دولة الموطن على

^٨ انظر:

M. Amengual and L. Chiro: "Reinforcing the State: Transnational and State Labor Regulation in Indonesia" (2015, unpublished).

^٩ البنك الدولي: تقرير التنمية في العالم ٢٠١٣: الوظائف.

^{١٠} انظر:

W. Sengenberger: *Globalization and social progress: The role and impact of international labour standards*, Report prepared for the Friedrich-Ebert-Stiftung (Bonn, 2005).

^{١١} مكتب العمل الدولي: إدارة العمل وتفتيش العمل، التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، جنيف، ٢٠١١؛ ILO: *Labour inspection and private compliance initiatives: Trends and issues*, op. cit.

تنظيم السلوك الذي يتجاوز الحدود الإقليمية والذي تمارسه الشركات التي تتخذ مقراً لها في نطاق الولاية القضائية لهذه الدولة^{١٢}. وقد يكون للدولة الموطن مصلحة كبيرة في تعزيز ظروف عمل لائقة على مدى سلاسل التوريد العالمية وضمان حسن سلوك شركتها كمواطن اعتباري في الخارج. وقد يحاج البعض بأن ذلك يندرج ضمن نطاق مسؤولية الدولة.

١٢٢. والولاية القضائية خارج الإقليم تؤدي إلى تعقيد الحالات الخاصة التي يسعى فيها العمال إلى إنفاذ حقوقهم إما في الدول المضيفة، التي قد يعاني فيها صاحب عملهم نقصاً في رأس المال، أو في إحدى المنشآت متعددة الجنسية التابعة لدولة الموطن، التي قد لا تقبل ضمنها المحكمة الاختصاص في القضايا التي تنطوي على عمليات تجري في الخارج^{١٣}. والمبدأ المزدوج للشخصية الاعتبارية المنفصلة والمسؤولية المحدودة إنما يسمح للمنشآت متعددة الجنسية بالتقليل إلى أقصى حد من المسؤولية القانونية عن تجاوزات الشركات عن طريق تنظيم أنفسها في هياكل قانونية معقدة^{١٤}.

المبادرات التشريعية الوطنية بشأن إدارة سلاسل التوريد

١٢٣. جرى مؤخراً تنظيم مبادرات تشريعية تهدف إلى تحسين شفافية المنشآت الرئيسية والعناية الواجبة التي يتعين أن تبذلها في سلاسل التوريد العالمية. ومن الأمثلة على ذلك قانون كاليفورنيا المتعلق بالشفافية في سلاسل التوريد العالمية (٢٠١٢)، الذي يعهد إلى تجار التجزئة والمصنعين الذين يمارسون الأعمال في كاليفورنيا والذين يبلغ إجمالي الإيرادات العالمية السنوية لديهم ١٠٠ مليون دولار أمريكي أو أكثر، بالإبلاغ عن الجهود التي يبذلونها لاستئصال الرق والاتجار بالبشر، وحماية حقوق الإنسان الأساسية، على امتداد سلسلة التوريد برمتها^{١٥}. وفي المملكة المتحدة، يقتضي قانون الرق المعاصر (٢٠١٥) من الشركات التي تفوق إيراداتها السنوية ٣٦ مليون جنيه أن تعد تقارير عن الجهود التي تبذلها لمكافحة الاتجار بالبشر في سلاسل التوريد لديها^{١٦}. وفي حين أن هذه المبادرات، وما شابهها، تسعى إلى تشجيع النهوض بحقوق العمل في جميع أجزاء سلاسل التوريد العالمية، فإنه لا يزال من السابق لأوانه تحديد ما إذا كانت هذه الاستراتيجيات ستؤدي إلى تحقيق الامتثال المستدام في مكان العمل.

الامتثال في مكان العمل في مناطق تجهيز الصادرات

١٢٤. رأت الأونكتاد، كنهج ابتكاري إزاء تعزيز الامتثال لمعايير العمل الوطنية والدولية، أنه يمكن لمناطق تجهيز الصادرات أن تقدم الخدمات المتصلة بالعمل^{١٧}، التي قد تشمل تقديم المساعدة في مجال البنية التحتية (من خلال مفتشي العمل وأخصائيي تسوية النزاعات وخطوط الإبلاغ الهاتفية ومراكز تنسيق قضايا الجنسين، على

^{١٢} انظر:

D.P. Forsythe (ed.): *Encyclopedia of Human Rights* (2009); Y. Kryvoi: "Enforcing labor rights against multinational corporate groups in Europe", in *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* (2009, Vol. 46), pp. 366–386.

^{١٣} على سبيل المثال، رفضت المحكمة العليا في النرويج، بالإجماع، التماساً من إحدى شركات الخطوط الجوية التي ادعت أنه يتعين النظر في دعوى الفصل التعسفي ضدها في بلد تسجيل الشركة، لا في النرويج، التي تعيش فيها المدعية وحيث كانت تقيم عند فصلها. وزعمت الشركة أن الأشخاص الذين يعملون على متن طائراتها يعملون في بلد تسجيل الشركة، وبالتالي فهم يخضعون لقوانين عمل ذلك البلد بالذات، وليس لقانون بلد إقامة المدعية. انظر: <http://sbd-eng.com/2014/07/09/supreme/>.

^{١٤} للاطلاع على المزيد من التفاصيل، انظر:

M. Eroglu: *Multinational enterprises and tort liabilities: An interdisciplinary and comparative examination* (Edward Elgar, 2008); and Kryvoi, op. cit.

^{١٥} انظر:

J. Pickles and S. Zhu: *The California Transparency in Supply Chains Act, Capturing the Gains Working Paper 15*, University of Manchester (2013).

^{١٦} انظر:

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/part/6/enacted> and <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2015/1833/contents/made>.

وعلى غرار ذلك، في فرنسا، يجري حالياً في البرلمان مناقشة قانون بشأن مسؤولية المنشآت متعددة الجنسية، حيث سيجعل هذه المنشآت، في حال إقراره، مسؤولة عن ممارسات المنشآت التابعة لها والمتعاقدين معها مباشرة من الباطن، فيما يتعلق بالمساس بالحريات الشخصية والأضرار البيئية وانتهاكات حقوق الإنسان؛ انظر:

<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pp114-376.html>.

^{١٧} الأونكتاد: تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٣: سلاسل القيم العالمية: الاستثمار والتجارة من أجل التنمية (نيويورك وجنيف، ٢٠١٣).

سبيل المثال) والمساعدة الإدارية من خلال بناء القدرات لتعزيز ظروف العمل والحوار الاجتماعي^{١٨}. بالإضافة إلى ذلك، أجرت منظمة العمل الدولية دراسات حول مستوى العمالة ونوعيتها في مناطق تجهيز الصادرات طوال ما يزيد على ٣٠ سنة^{١٩}.

الإطار ١-٤ توسيع القاعدة الضريبية

تتعلق إحدى القضايا التي تثير قلقاً دولياً متنامياً وتقترب بانعكاسات مهمة على سلاسل التوريد العالمية، بتوسيع القاعدة الضريبية. وعلى سبيل المثال، تسعى خطة عمل أديس أبابا إلى "تحسين عدالة نظمنا الضريبية وشفافيتها وكفاءتها وفعاليتها، بوسائل منها توسيع القاعدة الضريبية ومواصلة الجهود الرامية إلى إدماج القطاع غير المنظم في الاقتصاد المنظم وفقاً للظروف القطرية". وذلك بهدف ضمان أن "تدفع جميع الشركات، بما فيها الشركات متعددة الجنسية، الضرائب إلى حكومات البلدان التي تضطلع فيها تلك الشركات بنشاط اقتصادي وتولد فوائد، وفقاً للقوانين والسياسات الوطنية والدولية"^{٢٠}. ويشير ذلك إلى أنه سيتعين إعادة النظر في الحوافز الممنوحة، مثل الإعفاء من الضرائب في مناطق تجهيز الصادرات، إلى جانب الإعفاء من تطبيق قوانين ولوائح العمل الوطنية. وتكتسي الضرائب أهمية خاصة لتعزيز العمل اللائق، لأن التملص من دفعها وتجنب سدادها والفساد يمكن أن تشكل عائقاً أمام الاستثمار في الحماية الاجتماعية وإدارة العمل وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين على المستويين المحلي والوطني.

^١ الأمم المتحدة: وثيقة ختامية صادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية: خطة عمل أديس أبابا، أديس أبابا، ١٣-١٦ تموز/ يوليه ٢٠١٥.

أحكام العمل في الترتيبات التجارية

١٢٥. أصبحت أحكام العمل في الاتفاقات التجارية الثنائية والإقليمية أكثر شيوعاً^{٢١}. ويشير مؤيدو الاتفاقات التجارية التي تشمل أحكام العمل إلى أن هذه الصكوك تنطوي على إمكانية تحسين حقوق العمال وتعزيز الامتثال لمعايير العمل في مكان العمل^{٢٢}. وقد كان اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية، الذي أبرم بين الولايات المتحدة وكندا والمكسيك في عام ١٩٩٤، أول اتفاق تجاري إقليمي يشمل أحكام العمل في اتفاق مواز هو اتفاق أمريكا الشمالية بشأن التعاون في مجال العمل^{٢٣}. وانحصرت التزاماته الرئيسية في إنفاذ قوانين العمل القائمة للأطراف والسعي إلى تحسين معايير العمل ذات الصلة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وظروف العمل

^{١٨} انظر:

UNCTAD: *Enhancing the contribution of export processing zones to the Sustainable Development Goals: An analysis of 100 EPZs and a framework for sustainable economic zones* (New York and Geneva, 2015).

^{١٩} انظر على سبيل المثال:

ILO: "Free trade zones", in *Employment effects of multinational enterprises in developing countries* (Geneva, 1981); ILO: *Labour and social issues relating to export processing zones*, Report for discussion at the Tripartite Meeting of Export Processing Zone-Operating Countries, and *Note on the proceedings* (Geneva, 1998); ILO: *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, GB.286/ESP/3 (Geneva, 2003).

^{٢٠} على سبيل المثال، ينص إعلان سنغافورة الوزاري لمنظمة التجارة العالمية على أن المنظمة المختصة بتناول معايير العمل الدولية هي منظمة العمل الدولية. ويرفض الإعلان استخدام معايير العمل كوسيلة لفرض تدابير حامية وينص على أنه ينبغي عدم التشكيك في الميزة النسبية للبلدان النامية ذات الأجور المتدنية.

^{٢١} انظر، على سبيل المثال:

E. de Wet: "Labor standards in the globalized economy: The inclusion of a social clause in the General Agreement on Tariff and Trade/World Trade Organization", in *Human Rights Quarterly* (1995, Vol. 17, No. 3), pp. 443-462; C. Granger and J.M. Siroën: "Core labor standards in trade agreements: From multilateralism to bilateralism", in *Journal of World Trade* (2009, Vol. 40, No. 5), pp. 813-836; International Institute for Labour Studies (IILS): *Studies on growth with equity: Social dimensions of free trade agreements* (Geneva, ILO, 2013); J.M. Siroën: "Labour provisions in preferential trade agreements: Current practice and outlook", in *International Labour Review* (2013, Vol. 152, No. 1), pp. 85-106.

^{٢٢} انظر:

M.J. Bolle: *NAFTA Labor Side Agreement: Lessons for the worker rights and fast-track debate*, US Congressional Research Service (9 Oct. 2001).

الدنيا وحقوق المهاجرين^{٢٣}. وتقتضي الاتفاقات التجارية الحديثة في الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة وكندا من الأطراف الامتناع عن تخفيض مستوى معايير العمل لتشجيع التجارة أو الاستثمار. كما أنها تشير إلى إعلان عام ١٩٩٨ لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته بوصفه خط أساس، وتنشئ آلية لتسوية النزاعات لحل المسائل الناشئة عن أحكام العمل^{٢٤}. وعلى سبيل المثال، يتضمن اتفاق الشراكة بين بلدان المحيط الهادئ فصلاً عن العمل يقدم خارطة طريق للتصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)^{٢٥}.

١٢٦. وفي بعض الحالات، نجحت أحكام العمل في الاتفاقات التجارية على المستوى الجزئي في تحسين الامتثال لمعايير العمل في ظل وجود حوافز تجارية ورصد متواصل لمكان العمل. وعلى سبيل المثال، حفزت أحكام العمل في اتفاق تجارة النسيج بين الولايات المتحدة وكمبوديا صناعة الألبسة في كمبوديا على التقيد بالقانون الوطني من خلال ربط الزيادات في حصص التصدير باحترام حقوق العمل الذي تتولى منظمة العمل الدولية رصده. وقام برنامج مصانع أفضل لكمبوديا برصد أوجه القصور في مصانع معينة والإبلاغ عنها، مما وفر حوافز لأصحاب المصانع لاحترام التشريعات الوطنية ومعايير العمل الأساسية^{٢٦}. ومن شأن الاتفاقات التجارية أن تعزز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية من خلال آليات تطبيقها وبلاقتان مع سياسات تكميلية أخرى، بما فيها الحوار الاجتماعي والرصد على مستوى المنشأة. ومع ذلك، لا بد من إجراء مزيد من التحقيقات في إمكانية استدامة التحسينات في الحقوق وظروف العمل على المدى الطويل استناداً إلى أحكام العمل في مختلف الاتفاقات التجارية.

أحكام العمل في الإقراض العام

١٢٧. يمكن أن تتحقق الإدارة السديدة لليد العاملة في سلاسل التوريد العالمية أيضاً من خلال حوافز محددة. ويمكن للحوافز الإيجابية التي تقدمها الجهات الفاعلة الدولية لمكافأة الامتثال لمجموعات محددة من معايير العمل والمعايير البيئية، أن تكون أداة لدعم المضي على درب تحقيق التطوير الاجتماعي^{٢٧}.

١٢٨. وقام العديد من مؤسسات تمويل التنمية بوضع مشروطيات العمل. وعلى سبيل المثال، حددت مؤسسة التمويل الدولية مجموعة من المعايير تقوم على أساسها الشركة بضمان استدامة استثمارها ومشاريعها الاستشارية. واعتباراً من عام ٢٠٠٦، بات لزاماً على الشركات العميلة لمؤسسة التمويل الدولية أن تتقيد بسلسلة من ثمانية "معايير أداء" اجتماعية وبيئية كشرط تعاقدى للحصول على التمويل. وتشمل هذه المعايير معياراً بشأن "اليد العاملة وظروف العمل"، وهو ما يحيل صراحة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية الثمانية. والشركات العميلة التي تعجز عن الامتثال لمعايير الأداء هذه ضمن إطار زمني معين وبعد الاستفادة من أحد

^{٢٣} انظر:

F.C. Ebert and A. Posthuma: *Labour provisions in trade arrangements: Current trends and perspectives*, ILS Discussion Paper Series No. 205 (Geneva, ILO, 2011); ILS: *Studies on growth with equity: Social dimensions of free trade agreements* (Geneva, ILO, 2013).

^{٢٤} انظر:

P. Lazo Grandi: *Trade agreements and their relation to labour standards: The current situation*, Issue Paper No. 3, International Centre for Trade and Sustainable Development (Geneva, 2009). For an extensive mapping of the evolution and content of labour provisions, see Ebert and Posthuma: *Labour provisions in trade arrangements*, op. cit.; ILS: *Studies on growth with equity*, op. cit.; and R. Peels and M. Fino: "Pushed out the door, back in through the window: The role of the ILO in EU and US trade agreements in facilitating the Decent Work Agenda", in *Global Labour Journal* (2015, Vol. 6, No. 2).

^{٢٥} انظر: Trans-Pacific Partnership Agreement 2015, Chapter 19: Labour. وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي: <https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Final-Text-Labour.pdf>.

^{٢٦} انظر:

K. Kolben: "Trade, monitoring, and the ILO: Working to improve conditions in Cambodia's garment factories", in *Yale Human Rights and Development Journal* (2004, Vol. 7, No. 1), pp. 79–107; S. Salem and F. Rozental: "Labor standards and trade: A review of recent empirical evidence", in *United States International Trade Commission Journal of International Commerce and Economics* (2012, Vol. 4, No. 2), pp. 63–98; S. Polaski: "Combining global and local forces: The case of labor rights in Cambodia", in *World Development* (2006, Vol. 34, No. 5), pp. 868–932.

^{٢٧} انظر:

F.C. Ebert and A. Posthuma: *Labour standards and development finance institutions: A review of current policies and activities*, Discussion Paper No. 204 (Geneva, ILS, ILO, 2010).

برامج المساعدة التقنية المتفاوض عليه مع مؤسسة التمويل الدولية، تكون قد أخذت بالشروط التعاقدية وتواجه احتمال فقدان تمويلها^{٢٨}.

١٢٩. وفي حين لا يبدو أن ثمة تقييماً مستقلاً للأثر الشامل لنظام معايير الأداء، كشف مشروع بحثي أجري مؤخراً^{٢٩} عدداً ضئيلاً جداً من الحالات التي يمكن ربط التغير الملحوظ فيها بالمعايير. وكان هذا التأثير مرهوناً بوجود نقابات العمال التي تتمتع فعلاً بالقدرة على اتخاذ إجراءات فعالة نيابة عن أعضائها. وقد تمكنت نقابات العمال من استخدام التزام أصحاب العمل باحترام معايير الأداء كأداة، مثلاً لكسب الاعتراف بأغراض المفاوضة.

سياسات المشتريات العامة

١٣٠. يمكن أن يكون لإدماج الأحكام الاجتماعية في عمليات المشتريات العامة آثار قوية على حقوق العمال وظروف العمل على امتداد سلاسل التوريد العالمية، نظراً لحجم الإنفاق العام والقدرة التفاوضية الفعالة للإدارات العامة^{٣٠}. وتركز الأحكام الاجتماعية في المشتريات العامة أساساً على الجوانب المتعلقة بالعمالة وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة والصحة^{٣١}. بيد أن معظم الأحكام الاجتماعية تحصر المسؤوليات في الرعيل الأول من المتعهدين. وتُدرج خدمات التعاقد من الباطن والاستعانة بمصادر خارجية في عقود المشتريات العامة على أساس تخصيصي وعموماً تلزم المتعهدين والمتعاقدين من الباطن على السواء باحترام الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وعلى وجه الخصوص حظر عمل الأطفال^{٣٢}.

١٣١. وهناك أمثلة كثيرة على حالات استخدام صكوك ومبادرات المشتريات العامة التي تعزز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، على المستوى الدولي والوطني والمحلي. واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)، هي مثال على أحد الصكوك الدولية التي يمكن أن تعزز التطوير الاجتماعي في سلاسل التوريد العالمية من خلال المشتريات العامة. وتلزم الاتفاقية سلطات المشتريات الوطنية بإدراج حماية حقوق العمل في عملية المناقصة العامة. وينبغي لهذه الأحكام أن تضمن توفير أجور وساعات عمل وظروف عمل أخرى لا تقل مؤاتاة عن تلك المقررة عادة لعمل ذي طبيعة مماثلة في المنطقة التي ينفذ فيها العقد^{٣٣}. ولا بد من النظر فيما إذا كانت الاتفاقية تغطي سلسلة التوريد برمتها على أساس كل حالة على حدة، رهناً باستخدام العمال في تنفيذ العقد العام المعني^{٣٤}.

١٣٢. وفي الاتحاد الأوروبي، يتناول توجيه جديد بشأن المشتريات العامة إدراج الأحكام الاجتماعية في المواصفات التقنية للمناقصات^{٣٥}. ويلزم هذا التوجيه السلطات المتعاقدة برفض المناقصات المتدنية على نحو غير طبيعي إذا كان السعر منخفضاً بسبب عدم الامتثال لتشريعات الاتحاد الأوروبي أو معايير العمل الدولية، لا سيما اللجوء إلى عمل الأطفال^{٣٦}. بالإضافة إلى ذلك، يجوز لسلطة متعاقدة أن تستثني مناقصة إذا كانت على

^{٢٨} انظر: IFC: Performance Standard 2: Labor and working conditions (2012).

^{٢٩} انظر:

C. Cradden, J.-C. Graz and L. Pamingle: "Governance by contract? The impact of the International Finance Corporation's social conditionality on worker organization and social dialogue", Working Paper, University of Lausanne, 2015.

^{٣٠} يمثل الإنفاق العام بين ١٥ و ٣٠ في المائة من إجمالي الناتج المحلي الوطني.

United Nations Environment Programme (UNEP): Sustainable Public Procurement Implementation Guidelines: Introducing UNEP's approach (Paris, 2012).

^{٣١} انظر: UNEP: Sustainable public procurement: A global review final report (2013), p. 14.

^{٣٢} انظر:

ILO: Labour clauses in public contracts: Integrating the social dimension into procurement policies and practices, 2008.

^{٣٣} توصية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٤)، توضح أكثر الأحكام المتعلقة بالأجور ووقت العمل.

^{٣٤} مكتب العمل الدولي: اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤) وتوصية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٤): دليل عملي (٢٠٠٨).

^{٣٥} انظر:

Directive 2014/24/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on public procurement.

^{٣٦} المرجع نفسه المادة ٦٩ (٢)(د) و(ه).

بيئة من انتهاكات قانون العمل^{٣٧}. ويحدد التوجيه الاشتراطات الدنيا التي يتعين نقلها إلى التشريعات الوطنية. غير أن العديد من البلدان تستخدم أصلاً الأحكام الاجتماعية في المشتريات العامة^{٣٨}. وقد شجعت المبادرات الأوروبية من قبيل مشروع LANDMARK والمسؤولية في مجال المشتريات (RESPIRO) استخدام المشتريات العامة على المستوى المحلي في أوروبا لتحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية^{٣٩}.

١٣٣. وفي الولايات المتحدة، ينص المرسوم التنفيذي رقم ١٣١٢٦٤ على أنه يتعين على المتعهدين الاتحاديين الذين يوردون منتجات واردة في قائمة تنشرها وزارة العمل^{٤٠}، أن يقرروا بأنهم بذلوا بحسن نية كل ما في وسعهم لتحديد ما إذا كان قد تم اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي لإنتاج المواد الواردة في القائمة. وإذا جاء استخراج هذه المنتجات أو إنتاجها أو صنعها عن طريق العمل الجبري أو الإلزامي، فحينئذ يجوز إنهاء العقد وتعليق أهلية المتعهد للحصول على العقود الاتحادية لمدة أقصاها ثلاث سنوات^{٤١}.

١٣٤. وفي إسبانيا، تستخدم الحكومة المحلية في برشلونة إقراراً متدرجاً موجهاً للمناقص لضمان أن يتقيد إنتاج المشتريات من النسيج بالاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. ويمكن للمناقص أن يختار من بين خيارات عديدة لكي يبرهن على امتثاله للمعايير الاجتماعية. ويمكن للمناقصين أن يثبتوا بأنهم حصلوا على شهادة SA8000 من دوائر تصديق المساءلة الاجتماعية أو علامة محددة لمبادرة متعددة أصحاب المصلحة أو مؤسسة الألبسة العادلة، أو أي علامة أو شهادة بديلتين. ومن بين الخيارات الأخرى إجراء مراجعة خارجية مستقلة للحسابات. ويحدد مراجعو الحسابات وقوع أي إخلال بحقوق العمال في سلسلة التوريد من عدمه عن طريق زيارة مواقع الإنتاج. بالإضافة إلى ذلك، فإن حواراً سوقياً مكثفاً يواكب عملية المناقصة بين الحكومة المحلية والشركات لتحقيق المعايير المطلوبة^{٤٢}.

٢-١-٤ الإدارة الخاصة

١٣٥. تدفع المنشآت الرئيسية بتهج الإدارة الخاصة نحو الامتثال في سلاسل التوريد المحلية والعالمية. وتستخدم المسؤولية الاجتماعية للشركات عموماً كمصطلح أوسع نطاقاً للتنظيم الذاتي الطوعي للمنشآت فيما يتعلق بالمسائل الاجتماعية أو البيئية أو الاقتصادية. وتعتبر مبادرات الامتثال الخاصة آليات خاصة تُنشأ منشآت رئيسية أو مجموعات من المنشآت طوعاً لرصد الامتثال لمذونات السلوك أو معايير محددة أخرى^{٤٣}. ويمكن أن تشمل مذونات السلوك والتدقيق الاجتماعي أو مبادرات التصديق أو غيرها من الآليات ذاتية الإبلاغ، من قبيل الاتفاق العالمي للأمم المتحدة^{٤٤}. وقد اتخذ العديد من مبادرات الامتثال الخاصة لمعالجة الشواغل التي تثيرها نقابات العمال والمجتمع المدني. وهي أكثر شيوعاً في الصناعات التي تكون فيها سمعة العلامات التجارية

^{٣٧} المرجع نفسه، المادة ٥٧(٤)(أ).

^{٣٨} انظر:

T. Schulte et al.: *Pay and other social clauses in European public procurement: An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Germany, Norway, Switzerland and the United Kingdom* (European Federation of Public Service Unions, 2012).

^{٣٩} انظر:

EUROCITIES: *RESPIRO guide on socially responsible procurement of textiles and clothing* (2007); LANDMARK Consortium: *Verifying social responsibility in supply chains: A practical and legal guide for public procurers* (2012).

^{٤٠} انظر:

Executive Order No. 13126 of 12 June 1999 – Prohibition of acquisition of products produced by forced or indentured child labor.

^{٤١} انظر: US Department of Labor: *List of goods produced by child labor or forced labor*, 2014، متاح على الموقع الإلكتروني التالي: http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/TVPPRA_Report2014.pdf

^{٤٢} انظر:

American Federation of Teachers and International Labor Rights Forum: *United States policies to address child labor globally*, 2013،

متاح على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1821&context=globaldocs>.

^{٤٣} انظر: LANDMARK Consortium, op. cit.

^{٤٤} انظر: ILO: *Labour inspection and private compliance initiatives*, op. cit.

^{٤٥} المرجع نفسه.

الدولية عرضة لضغط نقابات العمال والمستهلكين والمنظمات غير الحكومية. وتعتبر نظم الإدارة الخاصة لتعزيز حقوق العمل أقل شيوعاً بكثير في سلاسل التوريد بين قطاعات الأعمال.

١٣٦. وكثيراً ما توجد مدونات السلوك وبرامج الرصد والتنفيذ المتصلة بها في الاتفاق التعااقدي بين المشتري والمورد. وتدمج أفضل المدونات ومبادرات الامتثال الخاصة بالاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية والنقيد بلوائح العمل؛ غير أن العديد منها محدد بدرجة أقل. ويمكن أن تشمل المدونات تهديداً بفرض جزاءات اقتصادية، من قبيل إنهاء العقود، أو وسائل أخرى لضمان الامتثال^{٤٦}. ومع ذلك، يبقى نطاق الإجراءات العقابية المتاحة أمام الشركات الخاصة محدوداً نسبياً مقارنة بالسلطة التنظيمية لأي حكومة. واقتزن بروز مبادرات الامتثال الخاصة بنمو صناعة التدقيق الاجتماعي لرصد الامتثال. وقد تبدي الشركات الخاصة اهتماماً بالامتثال الفوري في إطار إدارة المخاطر، في حين ينبغي للمؤسسات العامة، بحافز من أهداف السياسات العامة الأوسع نطاقاً، أن تصمم السياسات التنظيمية لتعزيز إجراءات الوقاية والإنفاذ على السواء.

١٣٧. وفي عام ٢٠١١، خلص مؤتمر العمل الدولي إلى أن "تفتيش العمل يجب أن يكون من امتيازات القطاع العام وأن يكون متماشياً مع معايير العمل الدولية" وأن "هناك خطراً كبيراً من أن تقوم بعض أنواع المبادرات الخاصة بتقويض تفتيش العمل"^{٤٧}. وفي عام ٢٠١٣، أكد اجتماع خبراء منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل ودور مبادرات الامتثال الخاصة أنه لا يوجد توافق واضح في الآراء فيما بين الشركاء الاجتماعيين بشأن فعالية مبادرات الامتثال الخاصة^{٤٨}.

١٣٨. وثمة عدد من القيود الأساسية التي تحول دون تحقيق فعالية مبادرات الامتثال الخاصة في ضمان الالتزام على المدى الطويل، بما في ذلك أنها تكون في معظم الأحيان مقتصرة على الطبقة العليا من الموردين، ونقص التنسيق مع إدارة العمل المحلية وعدم كفاية المساءلة. وتتولى المنشآت اختيار القضايا التي يتعين معالجتها والأشخاص المشمولين وسبل الانتصاف في حالة الانتهاكات، ومن ثم تحديد ضوابط مبادراتها الخاصة. وفي حال تغير أولويات المنشأة الرئيسية، يكون بإمكانها تخفيض مستوى التدقيق المحاسبي وبناء القدرات لديها. وقد يؤدي تعدد المدونات ذات المحتويات المتباينة إلى إشاعة اللبس، بل يمكنه، طبقاً لما ذهب إليه البعض، أن يقوض الإنتاجية. ويجوز أن تشير مبادرات الامتثال الخاصة إلى اتفاقيات وصكوك منظمة العمل الدولية، لكن البحوث قد أظهرت أنها عاجزة عن ضمان الحقوق التمكينية، من قبيل الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وعدم التمييز^{٤٩}. وكان هناك تسليم على نطاق واسع بأن مبادرات المنشآت الرئيسية فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وتدقيقها الاجتماعي قد حققت بعض النجاح في التصدي بسهولة لانتهاكات معايير العمل القابلة للكشف، من قبيل اللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وقسائم الأجور والعقود^{٥٠}. بيد أنه يصعب

^{٤٦} انظر:

D. O'Rourke: "Outsourcing regulation: Analyzing non-governmental systems of labor standards and monitoring", in *Policy Studies Journal* (2003, Vol. 31, No. 1), pp. 1-29.

^{٤٧} مكتب العمل الدولي: *استنتاجات بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل*، اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١١.

^{٤٨} انظر:

ILO: *Final report, Meeting of Experts on Labour Inspection and the Role of Private Compliance Initiatives* (Geneva, 10-12 December 2013).

^{٤٩} انظر:

S. Barrientos and S. Smith: "Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems", in *Third World Quarterly* (2007, 28(4)), pp. 713-729; M. Anner: "Corporate social responsibility and freedom of association rights: The precarious quest for legitimacy and control in global supply chains", in *Politics & Society* (2012, 40(4)), pp. 609-644; A. Rossi: "The impact of the Fibre Citoyenne label on the Moroccan garment industry and its workers", in J. Bair, M.A. Dickson and D. Miller (eds): *Workers' rights and labor compliance in global supply chains: Is a social label the answer?* (London, 2013); N. Egels-Zandén and J. Merk: "Private regulation and trade union rights: Why codes of conduct have limited impact on trade union rights", in *Journal of Business Ethics* (2014, Vol. 123(3)), pp. 461-473; X. Yu: "Upholding labour standards through corporate social responsibility policies in China", in *Global Social Policy* (2015, Vol. 1(21)).

^{٥٠} انظر: Barrientos and Smith, op. cit.

قياسها ورصدها، حتى عندما تكون الحقوق التمكينية مدرجة بوضوح في المدونات، وكثيراً ما تخفق عمليات التدقيق الاجتماعي في اكتشاف انتهاكات عدم التمييز أو الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية^{٥١}.

١٣٩. ومن المسائل الأخرى المثيرة للقلق، افتقار المبادرات الخاصة إلى المساءلة لأنها لا تتطوي في الغالب على العمليات الشاملة التي تشجع مشاركة العمال أو الكشف العام عن المعلومات. وفي كثير من الأحيان، لا يشارك العمال في تصميم مبادرات الامتثال الخاصة، وقد لا تتاح لهم فرصة للتثبت من صحة التقارير أو التعليق عليها، أو التأثير في عمليات صنع القرار^{٥٢}. وعندما تُجرى عمليات التدقيق، غالباً ما لا يُستشار العمال في الاستخدام غير المعتاد والعمال المتعاقدون، أو يعزفون عن إثارة الشواغل خوفاً من فقدان وظائفهم^{٥٣}. ويتمثل أحد التحديات الكبرى الأخرى فيما يتعلق بمبادرات الامتثال الخاصة في أن التدقيق الخاص يجري عادة على مستوى الطبقة العليا من الموردين في سلاسل التوريد العالمية، ولكنه يجري بدرجة أقل بكثير في الشركات الأدنى مستوى، التي تتكرر فيها الحالات الموثقة لعدم الامتثال^{٥٤}. ومن القيود الأخرى التي تحد من مبادرات الامتثال الخاصة الافتقار إلى التنسيق بين إدارات شؤون المشتريات/ التوريد وإدارات شؤون الامتثال/ المسؤولية الاجتماعية للشركات. وقد يكون لهذه الأجزاء من قطاع الأعمال أهداف متضاربة لم توائم بينها الإدارة العليا. ويمكن لقطاعات الأعمال أن تكافئ المديرين على تحقيق أهداف الإنتاج، دون أن تقدم حوافز مماثلة أو تعرب عن تقديرها على الوفاء بأهداف المسؤولية الاجتماعية للشركات^{٥٥}.

١٤٠. وتكمن مواطن قوة مبادرات الامتثال الخاصة في ما تملكه من إمكانات لزيادة القدرات من أجل الامتثال في مكان العمل. وهي تجسد الاعتراف بأن المنشآت الرئيسية تتحمل بعض المسؤولية فيما يتصل بمعايير العمل في سلاسل التوريد لديها. وتتيح مبادرات الامتثال الخاصة المزيد من الإمكانات لاستثمار الموارد المالية والبشرية على السواء في مبادرات الامتثال، مقارنة بالميزانيات العامة المحدودة المخصصة لتفتيش وإدارة العمل. كما تتمتع منشآت رئيسية عديدة بخبرات داخلية وقدرات تدريبية واسعة تضمن لها امتثال مستخدميها لمدونة سلوك الشركة. ويكمن التحدي الذي يواجه مبادرات الامتثال الخاصة في نقل تلك المعارف التقنية والروح المهنية أو تقاسمها مع الشركات الموردة. ويمكن للتدقيق الخاص أو لبرامج الإبلاغ الذاتي أن تتولى رصد مستويات الامتثال، ولكنها لا تشكل سوى الخطوة الأولى في طريق تحسين قدرات الموردين على الامتثال لمدونات السلوك والتشريعات الوطنية.

١٤١. ومن شأن تحسين التنسيق والتعاون بين المنشآت الرئيسية وبين المنشآت الرئيسة والمتعاقدين معها على المستوى الوطني على السواء، أن يفضي إلى تحسين الامتثال في مكان العمل. وقد أكدت دراسة أجريت عن صناعات الأحذية والألبسة والبيع بالتجزئة أن تقاسم المعلومات واتباع نهج تعاوني أمران أساسيان لنجاح أي مبادرة خاصة للامتثال^{٥٦}. ويمكن أن يشمل التعاون استراتيجيات بناء القدرات مثل توفير المبادئ التوجيهية والمواد التدريبية، وإجراء عمليات التدقيق على نحو مشترك واستعراض عمليات الموردين. بالإضافة إلى ذلك، تُحقق مبادرات الامتثال الخاصة فعالية أكبر في الحالات التي تُدمج فيها المدونة ضمن هيكليات إدارة المنشآت

^{٥١} انظر:

D. O'Rourke: "Monitoring the monitors: A critique of corporate third-party labor monitoring", in R. Jenkins, R. Pearson and G. Seyfang (eds): *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy* (London, Earthscan, 2002), pp. 196–208.

^{٥٢} انظر: Egels-Zandén and Merk, op. cit.

^{٥٣} انظر:

S. Barrientos: "Contract labour: The 'Achilles heel' of corporate codes in commercial value chains", in *Development and Change* (2008, Vol. 39, No. 6), pp. 977–990.

^{٥٤} تؤكد دراسات حالات فردية من إقليم آسيا والمحيط الهادئ أن التنظيم الخاص في سلسلة توريد الأغذية، الذي يتبعه تجار التجزئة الرئيسيون، عادة ما يقتصر على الموردين من الرعي الأول. وتوضح الدراسات أيضاً الدور المحدود الذي تضطلع به حالياً المنظمات غير الحكومية ونقابات العمال في إدارة سلسلة توريد الأغذية. انظر:

S. Frenkel, I. Mamic and L. Greene: "Global supply chains in the food industry: Insights from the Asia-Pacific region" (2015, unpublished).

^{٥٥} انظر:

UNCTAD: *Corporate social responsibility in global value chains: Evaluation and monitoring challenges for small and medium sized suppliers in developing countries* (2012), p. 13.

^{٥٦} انظر:

I. Mamic: "Managing global supply chain: The sports footwear, apparel and retail sectors", in *Journal of Business Ethics* (2005, Vol. 59, No. 1), pp. 81–100.

الرئيسية، مستكملة بالتواجد الفعلي لنقابات العمال في مكان العمل والإنفاذ الفعال للقوانين الوطنية^{٥٧}. علاوة على ذلك، فإن العلاقات داخل الشركة، التي تشدد على التعاون والاحترام المتبادل وتعميم الممارسات الجيدة، تعزز امتثالاً أكثر استدامة في مكان العمل^{٥٨}.

١٤٢. وتشمل إدارة سلاسل التوريد جميع العمليات وإجراءات التخطيط التي تضطلع المنشآت الرئيسية بتنسيقها للتأثير في عمليات مورديها والمتعاقدين معها من الباطن والإشراف عليها. وأصبحت مبادرات الامتثال الخاصة أقساماً حتمية من نظم المنشآت الرئيسية لإدارة سلاسل التوريد. وقد حلت دراسة أجريت عن إدارة سلسلة توريد شركة Nike كيف أثرت مدونة سلوك الشركة في الامتثال في مكان العمل وظروف العمل. وتشمل مدونة شركة Nike المعايير الدنيا المتعلقة بسن العمال والسلامة والصحة المهنية وظروف العمل الأخرى. ولا بد لكل مورد من أن يوقع المدونة ويوافق على المشاركة في عمليات التدقيق الاجتماعي في أماكن عمله. أما تحديد ما إذا كانت عمليات التدقيق تؤدي إلى الامتثال في مكان العمل فهو رهن بالعديد من العوامل الخارجية. وقد كشفت الدراسة التي أجريت عن شركة Nike عن وجود مستويات مختلفة من الامتثال في مناطق جغرافية مختلفة، حيث تسجل المصانع الواقعة في آسيا مستوى متوسطاً أدنى من المصانع الواقعة في أفريقيا والأمريكتين. بالإضافة إلى ذلك، تم أيضاً اكتشاف تباينات في مستويات الامتثال وممارسات الاستخدام لدى الموردين الموجودين في البلد نفسه، والذين يتبعون المدونة ذاتها ويتفاسمون أوجه تشابه أخرى. وعلى سبيل المثال، حيثما ارتبط موظفو شركة Nike بالذات ارتباطاً مباشراً مع الموردين، كانت التحسينات أكثر وضوحاً^{٥٩}.

١٤٣. ويمكن لإدارة سلاسل التوريد أن تعالج مشاكل محددة، من قبيل التحرش الجنسي من جانب العمال الذكور والمشرفين والمديرين. وقد حددت مجموعة كبرى متخصصة في بيع الأحذية والألبسة والنسيج بالتجزئة في جنوب أفريقيا التحرش الجنسي كشغل شاغل لدى النساء العاملات لديها. ونظمت الشركة، بالتعاون مع نقابات العمال، حملة للقضاء على التحرش الجنسي في مكان العمل. وجرى تحديث سياسة التحرش الجنسي ودمجها في برامج توجيهية لصالح الموظفين، تنطوي على تدخلات لبناء قدرات الموظفين والإدارة، وأنشئ رقم هاتفي مجاني مخصص للموظفين للإبلاغ عما يقع من حوادث. وأظهر تقييم للبرنامج حدوث انخفاض كبير في عدد الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، وتزايد ثقة الشابات العاملات في الشركة كنتيجة مباشرة للمشروع. وتنطبق سياسة الشركة بشأن التحرش الجنسي على جميع فروعها في جنوب أفريقيا وثمانية بلدان أخرى. ويضم هذا البرنامج في جنوب أفريقيا نقابات العمال باعتبارها شريكاً منفذاً رئيسياً؛ غير أن هذه النقابات تسجل مشاركة أقل في بلدان أخرى^{٦٠}.

١٤٤. ويزيد تنوع السياقات الاقتصادية والقانونية المحلية وأنواع الموردين من تعقيد إدارة سلاسل التوريد، بالنسبة إلى المنشآت الرئيسية والموردين على السواء. وبالنسبة إلى الصناعات التي تستخدم عقوداً مرنة وقصيرة الأجل أساساً، يمكن أن يجعل انعدام القدرة على التنبؤ هذا من رصد الامتثال وإنفاذ التغييرات في ممارسات الاستخدام استثماراً سيئاً بالنسبة إلى المنشآت الرئيسية. وبالنسبة إلى الموردين، يشكل عدم القدرة على التنبؤ بمستقبل علاقاتهم التجارية مع المنشأة الرئيسية عاملاً مثبطاً للاستثمار في نظم الامتثال لمختلف مدونات السلوك المتعلقة بالعقود المبرمة مع مختلف المشتريين. بالإضافة إلى ذلك، من الممكن ألا تكون مختلف

^{٥٧} انظر:

R. Locke et al.: "Beyond corporate codes of conduct: Work organization and labour standards at Nike's suppliers", in *International Labour Review* (2007, Vol. 146, No. 1-2), pp. 21-40; R. Locke: "Complements or substitutes? Private power, public regulation, and the enforcement of labor standards in global supply chains", Chapter 7 in Locke: *The promise and limits of private power*, op. cit.

^{٥٨} انظر:

G. Distelhorst, J. Hainmueller and R. Locke: "Does lean capability building improve labor standards? Evidence from the Nike supply chain", Watson Institute for International Studies at Brown University, Working Paper No. 2013-09; R. Locke, M. Amengual and A. Mangla: "Virtue out of necessity? Compliance, commitment and the improvement of labor conditions in global supply chains", in *Politics & Society* (2009, Vol. 37, No. 3), pp. 319-351; C. Oka: "Channels of buyer influence and labor standard compliance: The case of Cambodia's garment sector", in *Advances in Industrial and Labor Relations* (2010, Vol. 17), pp. 153-183.

^{٥٩} انظر: Locke et al.: "Beyond corporate codes of conduct", op. cit.

^{٦٠} انظر:

Gender Alliance: "Promoting decent work: The case of South African multi-national clothing retailers" (ILO, 2015, unpublished), p. 12.

مبادرات الامتثال الخاصة منسقة على المستويين القطاعي أو الوطني^{٦١}. وقد تتداخل مختلف مدونات السلوك وتشمل أحكاماً متضاربة، مما يجعل من المكلف والمثير للتحدي بالنسبة إلى الموردين استيفاء جميع المعايير التي يحددها مختلف المشتريين، لا سيما إذا لم تتسق التشريعات المحلية مع معايير العمل الدولية الأساسية^{٦٢}.

١٤٥. وللتصدي للعديد من هذه التحديات، تطورت مبادرات الامتثال الخاصة. واتبعت في البداية نهجاً بوليسياً، توقع في إطاره العقوبة على الموردين لعدم التزامهم بمدونة السلوك. وانصب التركيز على عمليات التدقيق الاجتماعية. ومع ذلك، فقد ثبت أنها منعدمة الفعالية في قياس مدى الالتزام بالمدونات وكثيراً ما صادفت المشكلة ذاتها المرة تلو الأخرى. وعقب هذه المرحلة، أولى قدر أكبر من التركيز إلى بناء قدرات الموردين وتدريبهم على تصويب أصل المشكلة. وتدخل الآن النهج المعتمدة لمبادرات الامتثال الخاصة مرحلة جديدة تفر بضرورة توفير المزيد من التدريب في مجال الإدارة العامة وإدخال تحسينات على الإنتاجية، وفي الوقت نفسه دعم قدرة الحكومات الوطنية على تهيئة بيئة عمل مؤاتية^{٦٣}.

المبادرات القطاعية

١٤٦. استجابة لنواحي القصور التي تعاني منها النهج الأحادية والمفككة، برز العديد من المبادرات القطاعية التي تجمع بين المنشآت الرئيسية المهمة في سلسلة توريد عالمية معينة لإرساء منافسة أكثر إنصافاً. ومن شأن عدم امتثال عدد قليل من فرادى الشركات في قطاع واحد أن يضر بسمعة الصناعة برمتها، وأن يضعف الشركات التي تفي بالتزاماتها القانونية. وعلى سبيل المثال، في السلسلة العالمية لتوريد المواد الكيميائية، تعتبر مبادرة "جميعاً من أجل تحقيق الاستدامة"، التي استهلكت في عام ٢٠١١، مبادرة تتولاها الصناعة. ويكمن منطقها في استخدام ديناميات سلسلة التوريد والإجراءات الجماعية لكثلة حرجة من المنتجين والعلامات التجارية للمواد الكيميائية لتحسين ظروف العمل داخل الشركات، من قبيل الموزعين والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، التي تكون أقل عرضة لضغط الرأي العام أو تفقير إلى القدرة، وبذلك تنهض بالمعايير على امتداد السلسلة العالمية لتوريد المواد الكيميائية برمتها. وتوافق الشركات الأعضاء على الخضوع لعملية تدقيق مستقلة، ويجري تقاسم النتائج مع الأعضاء الآخرين الذين يوافقون أيضاً على تبادل المعلومات لتعزيز أفضل الممارسات وإدارة المخاطر. ويطلب من موردي الشركات الأعضاء أيضاً أن يخضعوا لعملية تدقيق، حيث تُوزع نتائجها بين الأعضاء الآخرين بغية الحد من الازدواجية. ويُنتظر من الموردين الذين لا يستكملون شروط عملية التدقيق ومعايير التقييم أن يثبتوا حدوث تحسن بمرور الوقت وفقاً لخطة عمل تصحيحية^{٦٤}. ومع ذلك، يتلقى الموردون إخطاراً مسبقاً عن عمليات التدقيق المضطلع بها في إطار هذا النظام. علاوة على ذلك، رغم أن هذا النظام يزعم أنه يشجع الشركات الأعضاء على الدخول في حوار مع أصحاب المصلحة، فإن مدى نطاق إشراك العمال وممثليهم غير واضح.

١٤٧. وعلى غرار ذلك، وضع ائتلاف المواطنة في قطاع الإلكترونيات مدونة سلوك^{٦٥} تُحيل إلى معايير العمل الدولية. وتشمل أحكام حظر العمل الجبري وعمل الأطفال والسلامة والصحة المهنية والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (بما يتلاءم والقانون المحلي) وعدم التمييز والمعاملة الإنسانية والأجور والإعانات وساعات العمل (ينبغي ألا يتجاوز أسبوع العمل ٦٠ ساعة). وعلى الرغم من أن الشركات التي تعتمد المدونة "يجب أن تعتبر المدونة كمبادرة شاملة في سلسلة التوريد"، فإن الاشتراطات لا تنطبق إلا على الشركات من

^{٦١} أظهرت دراسة استقصائية أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن الكثير من المدونات تصدرها فرادى الشركات ورابطات الأعمال/ الرابطة الصناعية، بالمقارنة مع المبادرات متعددة أصحاب المصلحة والمدونات الحكومية الدولية. انظر:

OECD: *Codes of corporate conduct: Expanded review of their contents*, OECD Working Papers on International Investment, No. 2001/6 (2001, OECD Publishing), p. 5.

^{٦٢} يقدم الرسم البياني لمركز التجارة الدولية بشأن المعايير لمحة عامة عن جميع معايير الامتثال الخاصة التي يتعين على المنشآت التقيد بها إذا كانت تعتزم الانضمام إلى سلاسل التوريد العالمية. انظر:

<http://www.intracen.org/itc/market-info-tools/voluntary-standards/standardsmap/>.

^{٦٣} انظر:

International Organisation of Employers and ILO: *Global supply chains: Contributing to development and improved working conditions*, Background and Concept Note for the ILO Symposium for Employers on Global Supply Chains, Bangkok, 8–9 December 2015.

^{٦٤} انظر: Together for Sustainability: *The chemical initiative for sustainable supply chains* (2012).

^{٦٥} انظر: Electronic Industry Citizenship Coalition: Code of Conduct، وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي: http://www.eiccoalition.org/media/docs/EICCCCodeofConduct5_1_English.pdf.

المستويين الأول والثاني. وتتطوي عملية التنفيذ على أدوات لتقييم المخاطر واستبيان للتقييم الذاتي وإعداد التقارير لصالح جميع أعضاء الائتلاف بشأن العلاقات بين العملاء والموردين^{٦٦}. وتنص المدونة المحدثة التي دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، على "ألا يُطلب إلى العمال دفع رسوم التوظيف التي يفرضها أصحاب العمل أو الوكالات أو غيرها من الرسوم ذات الصلة مقابل استخدامهم". وقد سبق أن حظرت شركة أمريكية للإلكترونيات، في عام ٢٠١٤، اللجوء إلى وكالات التوظيف عند استخدام عمال أجنبية وحرمت فرض رسوم التوظيف على جميع العاملين في سلاسل التوريد العالمية التابعة لها^{٦٧}.

الإطار ٢-٤ التجارة العادلة

يوفر نظام التجارة العادلة الدولية وسمّاً للمنتجات التي التزمت بمعايير إنتاجية وتجارية محددة في المجال الاجتماعي والبيئي والاقتصادي. وتجري منظمة FLOCERT عملية تدقيق الامتثال على نحو منفصل، وهي منظمة تتولى تصديق ما يزيد على ٢٠ من المنتجات المختلفة، بما فيها الموز والشاي والسكر والكاكاو والبن والقطن والزهور المقطوعة وكرات القدم^{٦٨}. وتنطبق مجموعة من المعايير على مجموعات صغار المزارعين، والتجار الذين يكفلون الحد الأدنى للسعر زائد علاوة التجارة العادلة. وتنطبق مجموعة أخرى من المعايير على العمال الذين يعملون لدى أصحاب العمل الذين يدفعون لهم أجوراً لائقة ويضمنون لهم الحق في الانتماء إلى نقابة عمالية ويكفلون سلامتهم وصحتهم ويؤمنون لهم سكناً لائقاً^{٦٩}. وترى بعض السلطات أن من شأن تصديق التجارة العادلة أن يكون أداة فعالة لتحسين الدخل^{٧٠} وتمكين المنتجين^{٧١} وزيادة مستوى مشاركتهم في منظمات المنتجين^{٧٢}، لا سيما مشاركة المرأة^{٧٣}.

ويجري توسيع نطاق نهج التجارة العادلة ليشمل طائفة واسعة من الصناعات. وعلى سبيل المثال، يعتبر التحالف من أجل التعدين المسؤول مبادرة أرساها عمال المناجم في عام ٢٠٠٤. وقد قام، بالتعاون مع شركائه، بوضع واختبار معيار الاستخراج العادل للذهب والمعادن الثمينة المرتبطة به في قطاع التعدين الحرفي^{٧٤}، الذي صيغ على شاكلة نظام التجارة العادلة للزراعة. وتحدد اشتراطات التصديق "التعدين المسؤول الحرفي ومحدود النطاق" باعتباره يشمل "العمل اللائق بما يتمشى مع المبادئ والحقوق الأساسية لمنظمة العمل الدولية"^{٧٥}. ويعالج هذا المعيار بعض المشاكل الاجتماعية والبيئية الأكثر خطورة في القطاع الحرفي ومحدود النطاق لتعدين الذهب، بما فيها عمل الأطفال والعمل الجبري واستخدام الزئبق والسيانيد والسلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية. والقصد من نظام التصديق هو تقصير سلسلة التوريد حتى يتمكن عمال المناجم الحرفيين من البيع مباشرة لتجار المجوهرات، وبالتالي تأمين سعر أعلى لذهبهم.

^١ انظر: Fairtrade International: *Monitoring the scope and benefits of Fairtrade*, sixth edition, 2014.

^٢ انظر: المرجع نفسه: Fairtrade standard for hired labour (2014).

^٣ انظر:

E. Arnould, A. Plastina and D. Ball: "Does fair trade deliver on its core value proposition? Effects on income, educational attainment, and health in three countries", in *Journal of Public Policy & Marketing* (2009, Vol. 28, No. 2), pp. 186–201.

^٤ انظر:

K. Utting: "Assessing the impact of Fair Trade coffee: Towards an integrative framework", in *Journal of Business Ethics* (2009, Vol. 86, No. S1), pp. 127–149.

^٥ انظر:

L.T. Reynolds, D. Murray and P.L. Taylor: "Fair Trade coffee: Building producer capacity via global networks", in *Journal of International Development* (2004, Vol. 16(8)), pp. 1109–1121.

^٦ انظر:

S.D. Elder, H. Zerriffi and P. Le Billon: "Effects of Fair Trade Certification on social capital: The case of Rwandan coffee producers", in *World Development Report 2012* (Vol. 40, No. 11), pp. 2355–2367; and T. Basset: "Slim pickings: Fairtrade cotton in West Africa", in *Geoforum* (2010, Vol. 41), pp. 44–55.

^٧ انظر:

Alliance for Responsible Mining/Fairmined: *Fairmined standard for gold from artisanal and small-scale mining, including associated precious metals*, version 2.0, Apr. 2014.

^٨ المرجع نفسه، الصفحة ١٧.

^{٦٦} انظر:

G. Raj-Reichert: "The electronic industry code of conduct: Private governance in a competitive and contested global production network", in *Competition and Change* (2011, Vol. 15, No. 3), pp. 221–238.

^{٦٧} انظر:

C. Biron: "HP becomes first tech company to eliminate foreign labor recruiters", in *MintPress News*, 20 Nov. 2014.

مبادرات التصديق والتوسيم الاجتماعي

١٤٨. تعمل برامج التوسيم الاجتماعي، من قبيل نظام التجارة العادلة الدولية، كنظم لقياس الأداء الاجتماعي للمنشآت من خلال استخدام وسائل اتصال لا تخطئها العين: وسم مادي بشأن الظروف الاجتماعية المحيطة بإنتاج أحد المنتجات أو تقديم إحدى الخدمات^{٦٨}. كما تنطبق الشواغل المذكورة أعلاه على نوعية عملية التدقيق، لكن مع ذلك كان هناك نمو كبير في استخدام هذه البرامج.

١٤٩. وتختلف المبادرات التي تتولاها الصناعة ومبادرات التصديق والتوسيم في عدة جوانب عن مبادرات الامتثال الخاصة الأحادية والقائمة بذاتها، التي تتبعها المنشآت الرئيسية في سلاسل التوريد العالمية. وهي تعمل عادة في اتجاه التوفيق بين الاشتراطات والمعايير بالنسبة إلى الجهات الفاعلة المتعددة في قطاع الأعمال والمنشآت الرئيسية. وتكون في بعض الحالات أيضاً أكثر شمولية، إذ توسع نطاق المشاورات والمشاركة ليشمل أصحاب المصلحة الآخرين في سلاسل التوريد العالمية. ومع ذلك، يمكن القول إن مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات في القطاع الخاص، الأحادية والجماعية، لا تعالج الأسباب الجذرية لعدم الامتثال. وفي بعض الحالات، قد تؤدي هذه المستويات من الإدارة الخاصة إلى تفويض هيكل الإدارة العامة بدلاً من تعزيزها.

٣-١-٤ مبادرات الشركاء الاجتماعيين

١٥٠. تبين "الإدارة الاجتماعية" التفاعل القائم بين الشركاء الاجتماعيين على مستوى المنشأة والمستوى القطاعي والوطني والدولي^{٦٩}. وفي الإدارة الاجتماعية، تشارك نقابات العمال والمنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني الأخرى في عملية ترمي إلى تحديد نظم الإدارة المشتركة وتنفيذها. وعلى عكس آليات الإدارة الخاصة، التي تعتمد المنشآت من جانب واحد، فإن الإدارة الاجتماعية تتطلب إجراء مفاوضات بين العمال وأصحاب العمل. وتتولى نقابات العمال تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية على مستوى مكان العمل أو المستوى القطاعي أو الوطني. وقد شارك بعض أصحاب العمل ونقابات العمال والمنظمات غير الحكومية في مبادرات متعددة أصحاب المصلحة كوسيلة لإضفاء الطابع الرسمي على النهج التعاونية لإدارة سلاسل التوريد العالمية. واستخدمت المنشآت متعددة الجنسيات والاتحادات النقابية العالمية الاتفاقات الإطارية الدولية (أو العالمية) لتحسين علاقات العمل في سلاسل التوريد العالمية.

١٥١. وأعيد التأكيد على الالتزام بالحوار الاجتماعي في العديد من صكوك منظمة العمل الدولية، بما فيها إعلان عام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة^{٧٠}، الذي ينص على "تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل ... إضفاء الفعالية على قانون ومؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل"^{٧١}.

١٥٢. والشركاء الاجتماعيون أساسيون لتنفيذ قوانين العمل الوطنية وإنفاذها بفعالية. وتدعم نقابات العمال تفتيش العمل وتسوية النزاعات من خلال إيداع الشكاوى وتمثيل العمال والتعاون مع هيئة التفتيش في عمليات التحقيق. وتقدم منظمات أصحاب العمل التدريب والمساعدة إلى المنشآت فيما يتعلق بمسؤولياتها القانونية وسياسات الامتثال الفعالة في مكان العمل. ويمكن أن يستخدم الشركاء الاجتماعيون آليات الإدارة الاجتماعية لتعزيز آليات الإدارة العامة.

١٥٣. ويضمن تمثيل العمال درجة معينة من المساءلة، رغم أن مستوى الشمولية والشفافية قد يختلف. ويمكن أن يثير التمثيل المناسب للعمال ولأصحاب العمل جدلاً في سلاسل التوريد العالمية، كما ورد في الفصل ٣. ويجوز أن تكون الشمولية محدودة بسبب نقص مشاركة المنشآت الرئيسية على المستوى الوطني ونقص مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة على المستوى المحلي. وتؤدي هذه التحديات إلى تحجيم المدى الذي يمكن أن يبلغه الشركاء الاجتماعيون في مجال المشاركة في تحقيق حوار اجتماعي بناء والتعاون لضمان الامتثال الفعال في مكان العمل في سلاسل التوريد العالمية.

^{٦٨} انظر:

J. Diller: "A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives", in *International Labour Review* (1999, Vol. 138, No. 2), p. 103.

^{٦٩} لأغراض هذا التقرير، اقتبس مصطلح "الإدارة الاجتماعية" من التعريف الوارد في Gereffi and Lee، مرجع سابق.

^{٧٠} انظر أيضاً: استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣.

^{٧١} إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الجزء أولاً (ألف) "٣".

المبادرات متعددة أصحاب المصلحة

١٥٤. يشارك في المبادرات متعددة أصحاب المصلحة "أصحاب المصلحة من القطاع الخاص وأصحاب المصلحة غير الحكوميين في التفاوض على معايير العمل والصحة والسلامة والبيئة، ورصد الامتثال لهذه المعايير، وإنشاء آليات التصديق والتوسيم التي تقدم حوافز للشركات لاستيفاء هذه المعايير"^{٧٢}. وقد تطورت المبادرات متعددة أصحاب المصلحة في العديد من سلاسل توريد السلع الاستهلاكية، مثل الألبسة والبستنة، والصناعات الاستخراجية، من قبيل الماس والذهب.

١٥٥. ومن الأمثلة على المبادرات متعددة أصحاب المصلحة، المبادرة الدولية للكاكاو التي ترمي إلى "الإشراف ودعم الجهود المبذولة للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال والعمل الجبري في زراعة ومعالجة حبوب الكاكاو ومشتقاتها"^{٧٣}. وتعمل منظمة العمل الدولية بمثابة مرشد للأنشطة التي تضطلع بها المبادرة من أجل تحسين حياة الأطفال من خلال دعم تنمية المجتمع المحلي الذي يركز على الطفل والإدارة المسؤولة لسلسلة التوريد في جميع أقسام القطاع^{٧٤}. وتُنفذ البرنامج الذي أنشئ في عام ٢٠٠٢، في كوت ديفوار وغانا. وعلى الرغم من أن نطاق المبادرة لم يشمل في عام ٢٠١٠، إلا نسبة صغيرة من السكان في البلدين معاً، فقد حققت المبادرة نتائج مشجعة، عن طريق زيادة الوعي والحد من الممارسات الخطرة^{٧٥}. بيد أنها اتهمت أيضاً بممارسة "التمويه الأخضر": ضم المنظمات غير الحكومية ونقابات العمال ذات المراكز الدنيا نسبياً لإعطاء مظهر سطحي ملائم للبيئة للمنشآت متعددة الجنسية التي لا تحقق في الواقع أي تغيير حقيقي في سبيل تحقيق الاستدامة^{٧٦}.

١٥٦. ومبادرات التجارة الأخلاقية إنما هي مبادرات منفصلة لأصحاب المصلحة يوجد مقرها في الدانمرك والنرويج والمملكة المتحدة، ويضم أعضاؤها شركات ونقابات عمالية ومنظمات غير حكومية. ولكل منها مدونة ممارسات مهنية تستند إلى اتفاقيات الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، ووثائق أخرى تشمل العمل الجبري والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وعمل الأطفال والتمييز والمعاملة القاسية والسلامة والصحة والأجور وساعات العمل والعمالة النظامية. وتفيد جميعها بأن مدوناتها أو التشريعات الوطنية المعنية تنطبق، مع إنفاذ أشدها صرامة^{٧٧}. ومبادرة التجارة الأخلاقية في المملكة المتحدة هي الأولى من نوعها، وتضم أكثر من ٧٠ شركة عضواً تدر دخلاً سنوياً جماعياً قدره ١٧٩ مليار جنيه. وتفيد تقديراتها بأنها تصل إلى أكثر من ١٠ مليون عامل عن طريق الأنشطة التي تنظمها سنوياً^{٧٨}.

^{٧٢} انظر:

D. O'Rourke: "Locally accountable good governance: Strengthening non-governmental systems of labor regulation", Global Economic Governance Working Paper 2005/16, p. 2.

^{٧٣} انظر: International Cocoa Initiative: Charter، وهي متاحة على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.cocoainitiative.org/en/documents-manager/english/27-ici-charter/file>.

^{٧٤} انظر:

ILO: "Combating child labour in cocoa growing", International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) (2005).

^{٧٥} انظر: ILO: "The International Cocoa Initiative", IPEC (2010).

^{٧٦} انظر:

D. Dentonia and H.C. Peterson: "Multi-stakeholder sustainability alliances in agri-food chains: A framework for multi-disciplinary research", in *International Food and Agribusiness Management Review* (2011, Vol. 14, Issue 5).

^{٧٧} انظر: the UK Ethical Trading Initiative base code، وهي متاحة على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.ethicaltrade.org/resources/eti-base-code>; the Danish Ethical Trading Initiative guidelines،

وهي متاحة على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.dieh.dk/om-dieh/etisk-handel/hvordan-etisk-handel/dieh-retningslinjer-for-etisk-handel/dieh-guidelines/>; and the Norwegian Ethical Trading Initiative guidelines for procurement،

وهي متاحة على الموقع الإلكتروني التالي: www.etiskhandel.no/noop/file.php?id=8630.

^{٧٨} انظر: موقع مبادرة التجارة الأخلاقية: <http://www.ethicaltrade.org/about-eti/why-we-exist/etis-origins>.

١٥٧. وتهدف المبادرة متعددة أصحاب المصلحة بشأن التوظيف العادل، التي استهلتها منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٤، إلى: المساعدة على منع الاتجار بالبشر والعمل الجبري؛ حماية حقوق العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، من الممارسات التعسفية والاحتياطية خلال عملية تعيينهم وتوظيفهم؛ خفض تكاليف هجرة اليد العاملة وتعزيز نتائج التنمية بالنسبة إلى العمال المهاجرين وأسرهم، وكذلك بالنسبة إلى بلدان المنشأ والمقصد^{٧٩}.

١٥٨. وخلصت دراسة أجريت عن عدد من المبادرات متعددة أصحاب المصلحة في قطاع الألبسة^{٨٠} إلى أن لكل منها مزايا مميزة، غير أنها تنطوي على مواطن ضعف فيما يتعلق بتحقيق الفعالية والاستدامة على المدى الطويل. وعُزّي أحد أوجه القصور إلى تحديات القدرات ذاتها المحددة فيما يخص آليات الإدارة العامة: التغطية وتدريب المفتشين وقدراتهم والفساد. وشملت التحديات الأخرى خطر تهميش مشاركة منظمات ونقابات العمال. كما كانت هناك انتقادات مفادها أن المبادرات متعددة أصحاب المصلحة إنما هي شكل من أشكال التمويل نيابة عن المنشآت متعددة الجنسية، وأنها تشكل شكلاً من أشكال التنظيم النخبوية والمفروضة من فوق^{٨١}.

الاتفاقات الإطارية الدولية

١٥٩. إن الاتفاقات الإطارية الدولية - المعروفة أيضاً باسم الاتفاقات الإطارية العالمية - هي "الاتفاقات المبرمة بين... المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية... التي تمثل العمال على المستوى العالمي بحسب قطاع النشاط"^{٨٢}. وهي تشكل استجابة مباشرة للتحديات التي يطرحها إنفاذ تدابير الامتثال في مكان العمل في إطار العمليات العالمية للمنشآت متعددة الجنسية، التي لا تملك فيها النقابات الوطنية سوى قدرة وافر محدودة للتفاوض مباشرة مع المنشآت الرئيسية. وتتيح الاتفاقات الإطارية الدولية إمكانية إقامة حوار اجتماعي عبر وطني بين المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية لتحديد المعايير الدنيا بغية تحسين ظروف العمل على المستوى العالمي^{٨٣}. وقد بدأت الاتفاقات الإطارية الدولية الأخيرة تلمح إلى سلاسل التوريد العالمية، وتدرج الامتثال للاتفاق كأساس لاستمرار العلاقات التجارية مع الموردين والمتعاقدين من الباطن^{٨٤}.

١٦٠. وقد ارتفع عدد الاتفاقات الإطارية الدولية وتنوع القطاعات المشمولة على مدى السنوات الخمس عشرة الماضية. ويبين الشكل ٤-١ تزايد عدد وتنوع الاتحادات النقابية العالمية الضالعة في التفاوض على الاتفاقات الإطارية الدولية^{٨٥}. بالإضافة إلى زيادة هذه الاتفاقات من حيث الكمية، فقد تحسنت من حيث النوعية وذلك باستخدام اتفاقيات منظمة العمل الدولية وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والصكوك الدولية الأخرى مثل المبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي^{٨٦}. وفي واقع الأمر، تحيل جميعها إلى اتفاقيات العمل الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية.

^{٧٩} انظر: ILO: "Fair recruitment", <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm>.

^{٨٠} انظر: O'Rourke: "Locally accountable good governance", op. cit.

^{٨١} انظر:

C. Rodriguez-Garavito: "Global governance and labor rights: Codes of conduct and anti-sweatshop struggles in global apparel factories in Mexico and Guatemala", in *Politics & Society* (2005, Vol. 33, No. 2), pp. 203-233.

^{٨٢} انظر:

K. Papadakis (ed.): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements* (Palgrave Macmillan, 2011), p. 2.

^{٨٣} انظر:

M. Helfen and M. Fichter: "Building transnational union networks across global production networks: Conceptualising a new arena of labour-management relations", in *British Journal of Industrial Relations* (2013, Vol. 51, No. 3).

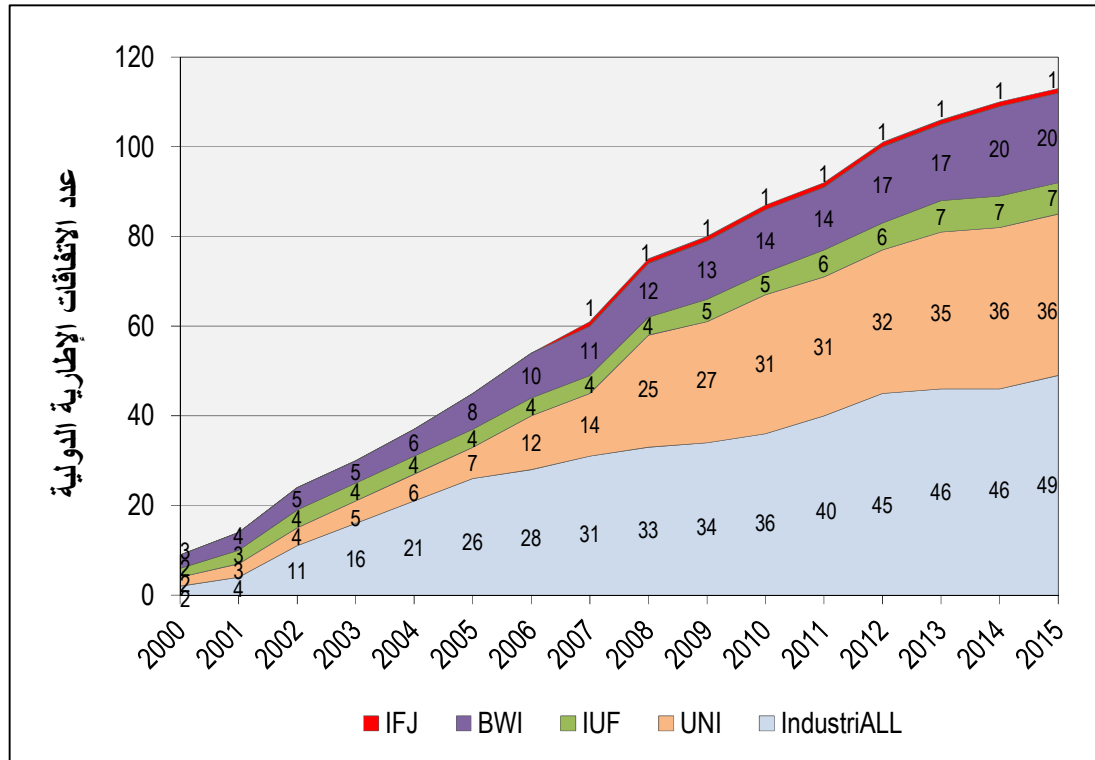
^{٨٤} انظر:

F. Hadwiger: "Global framework agreements: Achieving decent work in global supply chains", Background paper (Geneva, ILO, 2015).

^{٨٥} المرجع نفسه.

^{٨٦} المرجع نفسه.

الشكل ٤-١: الزيادة في الاتفاقات الإطارية الدولية وتنوعها من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠١٥



ملاحظات: IFJ: الاتحاد الدولي للصحفيين؛ BWI: الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب؛ IUF: الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ والفروع المثيلة؛ UNI: الشبكة الدولية للنقابات العمالية؛ IndustriALL: الشبكة العالمية لـ IndustriALL. الهيئة الدولية للخدمات العامة هي إحدى الجهات الموقعة على الاتفاقات الإطارية الدولية الثلاثة، حيث وقعت أحد هذه الاتفاقات مع الشبكة العالمية IndustriALL ووقعت اتفاقاً آخر مع الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب والشبكة العالمية IndustriALL. المصدر: Hadwiger: "Global Framework Agreements"، مرجع سابق (العدد في العينة = ١١٢).

١٦١. ويرى البعض أنه رغم أن الاتفاقات الإطارية الدولية ليست ملزمة قانوناً، فقد اتسمت بالفعالية في قدرتها على تنظيم الامتثال في مكان العمل ويمكن أن تتيح آليات لدعم تنمية القدرات في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وذلك باستخدام نهج من أعلى إلى أسفل من خلال شبكات المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية. وعلى سبيل المثال، يمكن للاتفاقات الإطارية الدولية أن تكمل ممارسات المفاوضة الجماعية المحلية، مثل تلك القائمة بين سلسلة فنادق Accor والاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ والفروع المثيلة. وقد أشارت إحدى الدراسات إلى أهمية الاتفاقات الإطارية الدولية وإشراك الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ والفروع المثيلة في دعم تنظيم نقابات العمال المحلية في أستراليا واندونيسيا وأمريكا الشمالية^{٨٧}. وفي قطاع البناء في جنوب أفريقيا، أظهرت الاتفاقات الإطارية الدولية المبرمة بين شركة Lafarge والاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب فرصاً واعدة فيما يتعلق بمعايير العمل التي يتعين تعزيزها في جميع أجزاء سلسلة التوريد، بما في ذلك الموردون والمتعهدون^{٨٨}.

^{٨٧} انظر:

J. Wills: "Bargaining for the space to organize in the global economy: A review of the Accor-IUF trade union rights agreement", in *Review of International Political Economy* (2002, Vol. 9, No. 4), pp. 675-700.

^{٨٨} انظر:

G. Williams, S. Davies and C. Chinguno: "Subcontracting and labour standards: Reassessing the potential of international framework agreements", in *British Journal of Industrial Relations* (2015, Vol. 53, No. 2), pp. 181-203.

١٦٢. وهناك عدد من التحديات فيما يتعلق بفعالية الاتفاقات الإطارية الدولية في تعزيز العمل اللائق على امتداد سلاسل التوريد العالمية. ويتمثل أحدها في عدم وجود فروع نقابية في أماكن العمل، كما تبين في سلسلة توريد الموز (انظر الإطار ٤-٣). ويتمثل تحدٍ آخر في عملية التنسيق والتعميم والتفويض إلى الفروع النقابية القائمة. وقد تكافح بعض النقابات المحلية من أجل معالجة القضايا المشتركة، من قبيل كيفية الحفاظ على روح التضامن بين مختلف فئات العمال داخل النقابة والعمال غير المنظمين خارج النقابة والنقابات المتنافسة. ووجود اتفاق إطاري دولي يمكن أن يساعد على معالجة البعض من هذه القضايا إذا كان لدى النقابات المحلية القدرة على استخدامها كأداة توحيد لإجراء المفاوضات.

١٦٣. والتزمت الشبكة العالمية IndustriALL وعدد من المشترين والمصنعين بتنفيذ مبادرة مشتركة، أطلق عليها اسم العمل والتعاون والتحول، في محاولة لإقامة مفاوضات جماعية على مستوى الصناعة في عدد من البلدان الموردة. وهذه المبادرة ذات أهمية لأنها تمثل اتفاقاً بشأن مجموعة من المبادئ لتعزيز المفاوضات القطاعية أو التي يشارك فيها أصحاب عمل متعددون (لا سيما بشأن الأجور) في صناعات الألبسة وإشراك الجهات الفاعلة الدولية والوطنية من النقابات وقطاعات الأعمال لبلوغ هذه النتيجة^{٨٩}.

الإطار ٤-٣

اتفاق إطاري دولي في إحدى سلاسل توريد الموز في أمريكا اللاتينية

في سلسلة توريد الموز العالمية، تفاوض اتفاق إقليمي أبرم في عام ٢٠٠١ بين شركة تشيكيتا والاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ والفروع المثيلة وهيئة تنسيق نقابات الموز والصناعات الغذائية في أمريكا اللاتينية، في مسائل حماية وتطوير نقابات العمال وحقوق العمال في البلدان المنتجة. وثبتت أهمية الاتفاق في دعم الجهود المبذولة للتنظيم النقابي في كولومبيا وهندوراس^١. وفي كوستاريكا، يسر الاتفاق الإطاري الدولي التفاوض على توفير عقود دائمة لصالح العاملين بعقود مؤقتة. واستخدم بند التحرش الجنسي الوارد في الاتفاق لمعالجة مشكلة التحرش الجنسي في قطاع الموز.

بيد أنه عندما جرى توقيع الاتفاق في عام ٢٠٠١، جلبت شركة تشيكيتا ٧٠ في المائة من الموز الذي تصدره من المزارع التابعة لها. وقد دفع الاتجاه الأحدث عهداً بشركة تشيكيتا إلى جلب قرابة ٧٠ في المائة من الموز من الموردين والمزارع المستقلة، التي لا يعرف فيها مستوى الانتماء إلى نقابات العمال^٢. وعلى الرغم من أن شركة تشيكيتا تقضي أن يلتزم جميع مورديها بسياساتها الاجتماعية، فقد يطرح التنفيذ الفعلي للاتفاق الإطاري تحديات أكثر في أسفل سلسلة التوريد.

^١ انظر: L. Riisgaard: *The IUF/COLSIBA-CHIQUITA framework agreement: A case study* (ILO, 2004), p. 4.

^٢ انظر:

A. Cooper and V. Quesada: "Labour relations: Successful cases within the banana industry", World Banana Forum-Working Group on Labour Rights (2015).

اتفاق منع الحرائق وسلامة المباني في بنغلاديش

١٦٤. استرعت الكارثتان اللتان لحقتا بصناعة الألبسة الجاهزة في بنغلاديش - الحريق الذي شب في مصنع Tarzeen في عام ٢٠١٢ وانهيار مبنى Rana Plaza في عام ٢٠١٣ - انتباه العموم على المستوى العالمي إلى مخاطر العمل في شركات التصنيع التي تفتقر إلى التنظيم. ونتيجة لهذه المآسي، أجرى اتحادان نقابيان عالميان (الشبكة العالمية IndustriALL والشبكة الدولية للنقابات العالمية) مفاوضات بشأن اتفاق منع الحرائق وسلامة المباني الملزم قانوناً في بنغلاديش^{٩٠} مع العديد من العلامات التجارية وتجار التجزئة على المستوى العالمي، الذين يفوق عددهم الآن ٢٠٠ علامة تجارية وتاجر تجزئة. واستجابت منظمة العمل الدولية لطلب الأطراف الداعمة لهذه المبادرة، وهي تقوم مقام الرئاسة المستقلة والمحايدة للجنة التوجيهية للاتفاق. وتبرز هذه الحالة طريقة مشاركة أصحاب المصلحة على نطاق جميع أجزاء سلسلة توريد الألبسة في التفاوض على برنامج ملزم قانوناً وغير مسبوق تاريخياً من أجل الحد من الوفيات في صناعة الألبسة الجاهزة في بنغلاديش. وقبل انهيار مبنى Rana Plaza، كانت مبادرات الامتثال الخاصة والمنظمات غير الحكومية قد اتخذت بعض التدابير لرصد الامتثال. ومع ذلك، فإن اجتياز بعض المصانع الواقعة في مبنى Rana Plaza عمليات تدقيق التصديق يبرهن

^{٨٩} انظر:

J. Holdcroft: "Transforming supply chain industrial relations", in *International Journal of Labour Research* (2015, Vol. 7(1-2)), pp. 95-104.

^{٩٠} انظر:

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, 13 May 2013, http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/2013/10/the_accord.pdf.

على عجز المبادرات الطوعية الخاصة عن تحديد المخاطر على نحو فعال وتحسين السلامة والصحة المهنيين وحماية حقوق العمال. وفي ضوء هاتين الكارثتين الكبيرتين، تعرض المشترون إلى المزيد من الضغوط والمساءلة في المفاوضات على الاتفاق^{٩١}. واستخدمت الاتحادات النقابية العالمية ومجموعات حملة المجتمع المدني العلاقات القائمة مع الشركات المشتريّة من أجل التفاوض على الشروط وزيادة مشاركة العلامات التجارية العالمية.

١٦٥. وتشمل المكونات الرئيسية للاتفاق ما يلي: برنامج تفتيش مستقل للمصانع من المستويات الأولى والثانية والثالثة، تعقبه إجراءات تصحيحية إذا لزم الأمر؛ برامج تدريبية لتمكين العمال؛ الكشف عن أسماء جميع موردي الجهات الموقعة على الاتفاق، بمن فيهم المتعاقدون من الباطن؛ انتخاب لجان معنية بالصحة والسلامة تضم ممثلين عن نقابات العمال والشركات ومنظمة العمل الدولية؛ إعراب الجهات الموقعة على الاتفاق عن التزامها بتوفير التمويل الكافي لتنفيذ الخطة المنصوص عليها في الاتفاق. وعلى الرغم من أن هذا الاتفاق حديث جداً ولا يسمح باستخلاص الدروس على الأمد الطويل، فإنه يشكل دليلاً آخر على الاتجاه نحو النهج عبر الوطنية متعددة أصحاب المصلحة إزاء إدارة سلاسل التوريد العالمية.

١٦٦. وتعتبر الإدارة الاجتماعية عموماً، والمبادرات متعددة أصحاب المصلحة والاتفاقات الإطارية الدولية على وجه الخصوص، نهجاً تعاونية لتعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وكما هو الحال بالنسبة إلى الإدارة الخاصة، قد لا يملك الشركاء الاجتماعيون سوى أدوات محدودة لإنفاذ الامتثال بالمقارنة مع المؤسسات الحكومية. ومع ذلك، يمكن استخدام المبادرات الاجتماعية لاستكمال الإدارة العامة من أجل تعزيز المساءلة العامة والشرعية الديمقراطية من خلال زيادة تسليط الضوء على العمال وممثلهم ومنحهم سلطة اتخاذ القرارات، لا سيما عندما تشارك في هذه المبادرات الاجتماعية الشركات الرئيسية والموردون على السواء. وعلى سبيل المثال، اتفقت الهيئات المكونة الثلاثية، في منتدى الحوار العالمي بشأن الأجور وساعات العمل في قطاع النسيج والملبوسات والجلد والأحذية، على ضرورة تعزيز الحوار الاجتماعي وعلى أن تعمل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على "تحديد وتطوير الآليات لإشراك المشتريين في تحسين ظروف العمل والإنتاجية والقدرة التنافسية"^{٩٢}.

٤-١-٤ المبادرات متعددة الأطراف

١٦٧. من باب التسليم بثغرات الإدارة السديدة، قاد العديد من المؤسسات الدولية مبادرات لتعزيز معايير الإدارة السديدة المنسقة دولياً في سلاسل التوريد العالمية. ويستعرض هذا القسم بعض المبادرات الأوثق صلة بالمناقشة الحالية المتعلقة بالعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وتحدد المنظمات الدولية المبادرات متعددة الأطراف ومن ثم تضطلع مختلف الجهات الفاعلة بتنفيذها، من قبيل الحكومات والمنشآت ونقابات العمال. وعلى الرغم من أنها قد تستلزم تقديم التقارير أو القيام بأنشطة الرصد أو عمليات رفع الشكاوى، فإنها تمتلك قدرة محدودة على إنفاذ معاييرها إنفاذاً مباشراً.

إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية

١٦٨. يسعى إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، الذي اعتمد لأول مرة في عام ١٩٧٧ واستكمل في عام ٢٠٠٦، إلى تحقيق الحد الأقصى من الإسهام الإيجابي للمنشآت متعددة الجنسية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتقليل إلى أدنى حد من الصعوبات التي قد تنشأ^{٩٣}. وهو الصك الدولي الوحيد بشأن عمليات المنشآت متعددة الجنسية، الذي تم التفاوض عليه على أساس ثلاثي، والأكثر شمولية فيما يتعلق بمسائل العمل والاستخدام، ويضم توصيات موجهة إلى الحكومات والمنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وعلى الرغم من أنه موجه أساساً إلى عمليات المنشآت متعددة الجنسية، فإنه ينطبق أيضاً على المنشآت الوطنية، بما فيها تلك التي ترتبط تجارياً بالمنشآت متعددة الجنسية.

^{٩١} انظر:

J. Reinecke and J. Donaghey: "The 'Accord for Fire and Building Safety in Bangladesh' in response to the Rana Plaza disaster", in A. Marx et al. (eds): *Global governance of labor rights: Assessing the effectiveness of transnational public and private policy initiatives* (2015).

^{٩٢} انظر:

ILO: Tripartite Declaration on Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (Geneva, 2006).

^{٩٣} مكتب العمل الدولي: إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (جنيف، ٢٠٠٦).

١٦٩. ويميز إعلان المنشآت متعددة الجنسية تمييزاً واضحاً بين الأدوار التي تضطلع بها الحكومات والمنشآت: الحكومات هي المسؤولة عن التشريع والإنفاذ، وكذلك عن تهيئة بيئة مؤاتية للأعمال المسؤولة؛ الشركات مدعوة إلى احترام حقوق العمال في عملياتها الخاصة. كما يشدد إعلان المنشآت متعددة الجنسية استثنائياً على الإسهام الذي يمكن أن تقدمه هذه المنشآت في مجال استحداث العمالة ونقل المهارات والتكنولوجيا إلى المنشآت في البلدان المضيفة.

١٧٠. ويقدم إعلان المنشآت متعددة الجنسية إطاراً للاتساق السياسي بين الوزارات الحكومية، بما في ذلك التجارة والاستثمار والصناعة والعمل، وهو أمر أساسي للتطوير الاقتصادي والاجتماعي. ويشجع هذا الإعلان الحوار بين الهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت متعددة الجنسية لمعالجة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للعمال والمجتمع ككل، والحوار بين بلدان المنشأ والبلدان المضيفة من أجل تنسيق أفضل للسياسات.

١٧١. وقد طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٢٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) من المكتب "اقترح طرائق لاستعراض إعلان المنشآت متعددة الجنسية" ليتخذ قراراً بشأنها في دورته في آذار/ مارس ٢٠١٦.^{٩٤}

١٧٢. وتقدم منظمة العمل الدولية مساعدة أخرى من خلال مكتب المساعدة لقطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية، الذي يقدم المشورة والإرشاد مباشرة إلى مديري الشركات ونقابات العمال، ويتولى تنظيم الحلقات الدراسية والبرامج التدريبية بخصوص مسائل معينة.^{٩٥}

المبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية،

الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

١٧٣. تقدم المبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والتي اعتمدت أول مرة في عام ١٩٧٦، مبادئ ومعايير غير ملزمة بشأن سلوك الأعمال المسؤول بما يتفق مع القوانين المعمول بها والمعايير المعترف بها دولياً. وتلتزم البلدان التي تنقيد بإعلان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن الاستثمار الدولي والمنشآت متعددة الجنسية، بتعزيز تطبيق المبادئ التوجيهية من قبل جميع الشركات التي توجد مقارها في بلدانها أينما كان محل عملها، وكذلك من قبل الشركات العاملة داخل أراضيها. وعلى الرغم من أن هذه المبادئ التوجيهية موجهة أساساً إلى المنشآت متعددة الجنسية، فإنها تنطوي أيضاً على أحكام تتعلق بسلاسل توريد هذه المنشآت، مما يتيح توسيع نطاقها ليشمل الموردين، فضلاً عن علاقات الأعمال الأخرى. وقد خضعت المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للمراجعة منذ عهد أقرب في عام ٢٠١١ لتشمل فصلاً عن حقوق الإنسان متسقاً مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان^{٩٦}. كما تمت مواعمة فصل "العمالة والعلاقات الصناعية" مواعمة أوثق مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية. ويحيل الفصلان كلاهما إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

١٧٤. ويتعين على البلدان التي تنقيد بهذه المبادئ التوجيهية أن تنشئ مركز اتصال لتعزيزها وتعميمها، وأن تستجيب لطلبات الحصول على المعلومات. وفي حالات عدم تقيد مزعوم بالمبادئ التوجيهية، يمكن لنقابة عمالية أو منظمة غير حكومية أو جهة معنية أخرى أن تتقدم بشكوى إلى مركز الاتصال الوطني المناسب، الذي ينبغي أن يساهم في حل القضية. وقد قُدمت معظم القضايا في إطار فصل "العمالة والعلاقات الصناعية" وعلى نحو متزايد في إطار فصل حقوق الإنسان^{٩٧}.

^{٩٤} انظر:

ILO: Decision on the ninth item on the agenda, Governing Body, 325th Session, Geneva, Nov. 2015, GB.325/POL/9.

^{٩٥} انظر: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>.

^{٩٦} منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات، طبعة ٢٠١١.

^{٩٧} انظر:

J.G. Ruggie and T. Nelson: "Human rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative innovations and implementation challenges", Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 66 (Harvard University, 2015).

١٧٥. وتعاونت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي كذلك مع أصحاب المصلحة لتعزيز سلوك الأعمال المسؤول في سلاسل التوريد الخاصة بكل قطاع. وأبرز مثال على ذلك هو توجيهات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المتعلقة ببذل العناية الواجبة لكفالة التحلي بالمسؤولية في سلاسل توريد المعادن من المناطق المتضررة من النزاعات والمناطق شديدة الخطورة؛ وهي توجيهات صدرت في عام ٢٠١٠ لتحسين قابلية تتبع سلاسل التوريد والعناية الواجبة على امتداد سلاسل توريد المعادن. وهذه التوجيهات مصممة لمساعدة الشركات على احترام حقوق الإنسان وتجنب الإسهام في تأجيج النزاعات من خلال قراراتها وممارساتها فيما يتعلق بشراء المعادن والفلزات. ويجري إعداد وثائق توجيهية قطاعية إضافية بشأن العناية الواجبة. وكثيراً ما تتعاون منظمة العمل الدولية مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، بما في ذلك من خلال تقديم المساعدة التقنية بشأن المسائل المتصلة بالعمل وعن طريق المشاركة في تنظيم الأحداث.

الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

١٧٦. في عام ٢٠٠٠، أطلق الأمين العام للأمم المتحدة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، الذي يدعو الشركات إلى أن تدير أعمالها بما يتماشى مع عشرة مبادئ في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد^{٩٨}. وتستند مبادئ العمل إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية. وينبغي للشركات المشاركة أن تعد تقارير عن التقدم الذي تحرزه في تنفيذ هذه المبادئ العشرة. وفي عام ٢٠١٠، أنشئ فريق استشاري معني باستدامة سلاسل التوريد كمنصة لدمج المبادئ العشرة في نظم إدارة سلاسل التوريد العالمية. وفي عام ٢٠١٢، شُطبت عدة مئات من الشركات من اللائحة بسبب الإخلال بالالتزام بالاشتراطات الدنيا لتقديم التقارير. ومنذ ذلك الوقت، واصل عدد الشركات المنضمة إلى الاتفاق العالمي تزايداً، رغم أن أحد التقديرات يشير إلى أن ٤٠٪ في المائة فقط من ٥٠٠ أكبر شركة عالمية هي شركات أعضاء في الاتفاق، وتصل هذه النسبة إلى ١٠٪ في المائة فقط من المنشآت متعددة الجنسية^{٩٩}. وتقوم منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بدور أمانة الفريق العامل المعني بحقوق الإنسان والعمل، التابع للاتفاق العالمي، وتوفر مساعدة تقنية موسعة. بالإضافة إلى ذلك، قامت منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع الاتفاق العالمي بنشر دليل لقطاع الأعمال بشأن مبادئ العمل في الاتفاق العالمي.

المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

١٧٧. في عام ٢٠١١، أيد مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وتقدم هذه المبادئ الإرشاد إلى الجهات الفاعلة العامة من أجل حماية حقوق الإنسان، وإلى الجهات الفاعلة الخاصة من أجل احترام حقوق الإنسان، فضلاً عن ضمان حصول الضحايا على سبيل للانتصاف إزاء انتهاكات حقوق الإنسان القائمة. وهي تعبر عن واجبات ومسؤوليات متميزة، وإن كانت متكاملة، للدول ومؤسسات الأعمال، وتتنطبق على جميع الدول وجميع مؤسسات الأعمال، عبر وطنية وغيرها على السواء، بصرف النظر عن حجمها أو قطاعها أو موقعها أو ملكيتها أو هيكلها. ومع أن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة ليست ملزمة قانوناً، إلا أنها تستند إلى مقتضيات الالتزامات القانونية القائمة التي تعهدت بها الدول بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان^{١٠٠}.

١٧٨. وتحدد المبادئ التوجيهية إطاراً لمنع ومعالجة انتهاكات حقوق الإنسان، واجب التطبيق في جميع الدول وقطاعات الأعمال. ويضم الإطار ما يلي: التزام علني باحترام حقوق الإنسان في عمليات الشركة؛ عملية متواصلة من العناية الواجبة من أجل تقييم الأخطار التي تهدد حقوق الإنسان وتتبعها والتخفيف من حدتها، وفي الوقت نفسه الإعلان عن مدى فعاليتها؛ عملية لجبر أي ضرر قد تكون للشركة يد فيه^{١٠١}.

^{٩٨} انظر: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

^{٩٩} انظر:

J. Confino: "Cleaning up the Global Compact: Dealing with corporate free riders", in *The Guardian*, 26 Mar. 2012.

^{١٠٠} الجمعية العامة للأمم المتحدة: تقرير الممثل الخاص للأمين العام المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، جون روجي: مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والإنصاف"، ٢١ آذار/مارس ٢٠١١، الوثيقة A/HRC/17/31، الفقرة ١٤.

^{١٠١} المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان: مبادئ توجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والإنصاف" (نيويورك وجنيف، ٢٠١١).

١٧٩. ووفقاً للمبادئ التوجيهية، فإن مسؤولية أي مؤسسة أعمال في مجال حماية حقوق الإنسان تتجاوز نطاق المستوى الأول من علاقاتها لتشمل جميع الأنشطة والعلاقات. وبموجب المبدأ التوجيهي رقم ١٣، يُتوقع من مؤسسات الأعمال أن "تتجنب التسبب في الآثار الضارة بحقوق الإنسان أو المساهمة فيها من خلال الأنشطة التي تضطلع بها، وأن تعالج هذه الآثار عند وقوعها". وفيما يتعلق بسلاسل التوريد، ينبغي للشركات أيضاً أن "تسعى إلى منع أو تخفيف الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية، حتى عندما لا تسهم هي في تلك الآثار". وتُعرف "العلاقات التجارية" وتُفهم على نحو واسع بوصفها تشمل الإجراءات المباشرة الخاصة للمؤسسة والعلاقات مع الشركاء التجاريين والكيانات الموجودة في سلسلة التوريد لديها ومع الكيانات الأخرى من الدول وغير الدول المرتبطة ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها^{١٠٢}. وتشير هذه المبادئ إشارة صريحة إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتشمل ضمنياً العديد من حقوق العمل الأخرى، من قبيل الحق في مكان عمل سليم وصحي. ومع ذلك، فقد شكل تفعيل مفهوم العناية الواجبة لمنع انتهاكات حقوق الإنسان تحدياً معقداً.

١٨٠. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٤، دعا الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال^{١٠٣}، الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إلى تنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة من خلال خطط عمل وطنية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان^{١٠٤}. وقد خلص تحليل لخطط العمل الوطنية الأولية إلى أنه رغم استقادة معظم هذه الخطط من عملية تشاورية في مرحلة الصياغة، فقد انصب تركيز المضمون أساساً على الأنشطة القائمة، إلى جانب التخطيط لاتخاذ إجراءات مستقبلية معينة محدودة^{١٠٥}.

١٨١. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٤، أنشأ مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة فريقاً عاملاً حكومياً دولياً مفتوح العضوية لصياغة معاهدة ملزمة قانوناً بشأن الأعمال وحقوق الإنسان. وعُقدت الدورة الأولى للفريق العامل في تموز/يوليه ٢٠١٥^{١٠٦}. ومن المقرر عقد الدورة الثانية في عام ٢٠١٦.

١٨٢. ونظراً إلى الصلة الخاصة لمنظمة العمل الدولية ببرنامج الأعمال وحقوق الإنسان، فقد أقامت تعاوناً منظماً مع الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال. ويشمل ذلك التعاون بشأن الزيارات القطرية للفريق العامل والتقارير المواضيعية والمنندى السنوي بشأن الأعمال وحقوق الإنسان.

١٨٣. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، أعربت مجموعة العشرين من جديد عن التزامها القوي بالسلامة والصحة المهنيين، لا سيما فيما يتعلق بتعزيز أماكن عمل أكثر أماناً داخل سلاسل التوريد العالمية^{١٠٧}. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، أعادت مجموعة السبعة تأكيد التزامها في مؤتمر قمة مجموعة السبعة في حزيران/يونيه ٢٠١٥ بتعزيز سلاسل توريد عالمية مستدامة^{١٠٨}. وشمل ذلك إنشاء صندوق "الرؤية صفر"، وهو صندوق متعدد الجهات المانحة يهدف إلى منع حوادث العمل، تحت إدارة منظمة العمل الدولية، حيث سيدعم الحوار الاجتماعي وتطبيق معايير منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في سلاسل التوريد العالمية. كما سلم وزراء مجموعة السبعة بالمسؤولية المشتركة التي تقع على عاتق جميع أصحاب المصلحة المعنيين في تعزيز سلاسل توريد عالمية مسؤولة ومستدامة.

^{١٠٢} المرجع نفسه، التعليق في إطار المبدأ رقم ١٣.

^{١٠٣} أنشأه مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة.

^{١٠٤} انظر:

International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) and European Coalition for Corporate Justice (ECCJ): *Assessments of existing National Action Plans (NAPs) on business and human rights*, Nov. 2014.

^{١٠٥} المرجع نفسه، الصفحة ٤.

^{١٠٦} مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة: الدورة الأولى للفريق العامل الحكومي الدولي المفتوح العضوية المعني بالشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان، <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/Session1.aspx>.

^{١٠٧} انظر: G20: *G20 Labour and Employment Ministerial Declaration*, Ankara, 3–4 September 2015.

^{١٠٨} انظر:

G7: *Action for Fair Production*, Ministerial Declaration of the Meeting of the G7 Employment and Development Ministers, Berlin, 13 October 2015.

٢-٤ سد الثغرة القائمة في مجال الإدارة

١٨٤. استعرض القسم السابق العديد من النُهج التي تتبعها الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرون لمعالجة الثغرة القائمة في مجال الإدارة في سلاسل التوريد العالمية. وفي حين أن مسؤولية إنفاذ قوانين العمل تظل على عاتق الدولة، فإن بإمكان أصحاب المصلحة الآخرين أن يدعموا فعالية الإدارة العامة ونجاحاتها. وبغية سد الثغرة القائمة في مجال الإدارة، تبرز الحاجة إلى دعم مستويات الإدارة وتعزيز قدرة القطاع العام والحوار الاجتماعي. وتبين الأمثلة التالية كيف يمكن تطبيق الإدارة المحسنة لتعزيز العمل اللائق.

البرازيل: مكافحة العمل الجبري

١٨٥. تبين الجهود المبذولة في البرازيل للتصدي للعمل الجبري في سلاسل التوريد العالمية كيف شكّل تعزيز قدرة القطاع العام وتحقيق التكامل بين مختلف الهيئات التنظيمية العامة واتباع نهج ابتكاري، عاملاً مساعداً على التصدي للأشكال المعاصرة للعمل الجبري. وقد وضعت حكومة البرازيل، بالتعاون مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال والمنظمات غير الحكومية، نهجاً تازرياً في مجال الإدارة لمكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري وتعزيز حقوق العمال في العديد من سلاسل التوريد.

١٨٦. وفي عام ١٩٩٥، اعترفت الحكومة البرازيلية بوجود "عمل يجري في ظروف مماثلة للرق" في المناطق الريفية، وأنشأت الفريق التنفيذي لمنع العمل الجبري وفريق التفتيش المتنقل التابع له. ووفقاً للإحصاءات الحكومية، أنقذت وزارة العمل والعمالة، بين عامي ١٩٩٥ و٢٠١٣، ما مجموعه ٤٦٤٧٨ عاملاً مما يطلق عليه عمل الرق.

١٨٧. وفي عام ٢٠٠٥، استهل معهد Ethos ومعهد المرصد الاجتماعي والمنظمة غير الحكومية Repórter Brasil ومنظمة العمل الدولية الميثاق الوطني متعدد أصحاب المصلحة للقضاء على عمل الرق. ويقتضي الميثاق من الشركات الموقعة أن تقطع العلاقات التجارية مع الشركات التي تلجأ إلى العمل الجبري، في سلسلة قيمتها. وتقر الشركات طواعية، من خلال تعزيز المسؤوليات المشتركة وتقييد الموردين الذين يضبطون وهم يستغلون العمل الجبري تقييداً تجارياً، بالمسؤولية عن ممارسات العمل غير المقبولة في سلاسل التوريد لديها. وبحلول عام ٢٠١٤، وصل عدد الشركات الوطنية ومتعددة الجنسية الموقعة على الميثاق الوطني إلى أكثر من ٤٠٠ شركة.

١٨٨. وتتمثل السمة المميزة للتجربة التي خاضتها البرازيل في مكافحة العمل الجبري في سلاسل التوريد في مجالي الزراعة والتصنيع، في تركيزها على أصحاب المصلحة المتعددين. وتجمع اللجنة الوطنية لاستئصال عمل الرق، التي أنشئت في عام ٢٠٠٣، بين المسؤولين الحكوميين وممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني لتنسيق الإجراءات وتصميم الاستراتيجيات الخاصة بكل قطاع. وهي مسؤولة أيضاً عن رصد الخطة الوطنية لاستئصال عمل الرق، التي صيغت من خلال عملية حوار اجتماعي موسعة.

١٨٩. وفي الوقت نفسه، عملت هيئة تفتيش العمل ومكتب الادعاء العام لشؤون العمل والسلطة القضائية على تعزيز إنفاذ تشريعات العمل على جميع المستويات. واكتسبت هيئة تفتيش العمل الخبرة بدعم من منظمة العمل الدولية، في المجالات التي تشكل تحدياً مثل القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري في القطاعات الريفية، بما في ذلك تربية الماشية وإنتاج فول الصويا وجني محاصيل قصب السكر، فضلاً عن التصنيع في المناطق الحضرية، مثل صناعة الألبسة. وعزز المفتشون تفتياتهم في مجال تدقيق سلاسل التوريد المحلية وجمعوا بين مواطن القوة التي تنسجم بها عمليات الإنفاذ التقليدية والدعم التقني واستثارة الوعي والتعليم لتمكين المنشآت الراغبة من تحقيق الامتثال.

١٩٠. وبغية منع العمال الذين أنقذوا من الوقوع مرة أخرى في العمل الجبري، تم توفير التأمين ضد البطالة وإعانات اجتماعية أخرى وتعميق مستوى الوعي. وحظيت مكافحة البرازيل للعمل الجبري باعتراف دولي، وهي تبرز الطريقة التي اتبعتها الحكومة، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين، في غرس ثقافة الامتثال من خلال استخدام ديناميات سلاسل التوريد الشفافة.

^{١٠٩} بموجب المادة ١٤٩ من قانون العقوبات البرازيلي، يعتبر العامل في ظروف مماثلة للرق إذا خضع للظروف التالية: العمل الجبري أو أيام العمل المرهقة؛ ظروف العمل المهينة؛ العمل سداداً لدين.

برنامج العمل الأفضل المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية

١٩١. يجسد برنامج العمل الأفضل مثلاً ناجحاً على الإدارة التآزرية المشتركة بين الهيئات المكونة الثلاثية (على المستوى القطاعي والوطني والعالمي) والمنشآت الرئيسية والجهات الفاعلة متعددة الأطراف. وبرنامج العمل الأفضل عبارة عن شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، وقد وُضع في عام ٢٠٠٧ بهدف تحسين ظروف العمل وتعزيز القدرة التنافسية في السلاسل العالمية لتوريد الألبسة. ويستند البرنامج إلى التجربة الناجحة لبرنامج منظمة العمل الدولية للنهوض بالمصانع الكمبودية، الذي وُضع في عام ٢٠٠١. وهو مثال على تدخّل يشمل مختلف المستويات. فعلى مستوى المصنع، يتولى برنامج العمل الأفضل تقييم مدى امتثال المصنع للمعايير الدولية والتشريعات الوطنية. وهو من آليات منظمة العمل الدولية الأكثر صرامة وفعالية في مجال الرصد. ويجري تيسير الحوار بين ممثلي العمال والإدارة على مستوى المصنع للمساعدة على معالجة مواطن العجز في العمل اللائق، وتوفير التدريب محدد الأهداف لبناء قدراتهم. ويتم تعيين وتدريب مستشاري المنشأة المعنيين بالبرنامج محلياً، وهم يضطلعون بمهامهم بالاستناد إلى مدونة أخلاقية صارمة فيما يتعلق بالنزاهة والشفافية والدبلوماسية والاحترام، وبذا فإنهم يتصدون لبعض الانتقادات الشائعة لنظم الرصد التي يقودها القطاع الخاص^{١١٠}. وعلى المستويين القطاعي والعالمي، يقيم برنامج العمل الأفضل شراكات مع المنشآت الرئيسية للتصدي لانتهاكات الامتثال النظامية عبر قاعدة موردي العلامات التجارية، لتحقيق إدارة مستدامة لسلاسل التوريد.

١٩٢. وقد حقق برنامج العمل اللائق نتائج بارزة في تعزيز الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فضلاً عن التشريعات الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، لما كان التحرش الجنسي واسع الانتشار في قطاع الألبسة، فقد استهل برنامج العمل الأفضل برنامجاً تدريبياً متخصصاً لمكافحة التحرش الجنسي ووزع سياسة نموذجية عن التحرش على المصانع النموذجية^{١١١}. ومنذ أن وُضع برنامج العمل الأفضل، زاد معدل الامتثال على كافة مستويات البرامج القطرية الثمانية التي يعمل فيها^{١١٢}، وتجسدت التحسينات التي أدخلت على ظروف العمل في تعزيز رفاه العمال والرضى الذي تجاوز نطاق مكان العمل^{١١٣} وارتفاع إنتاجية العمل وربحيته^{١١٤} وتحسين النواتج بالنسبة إلى أسر العمال ومجتمعاتهم المحلية^{١١٥}.

اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦

١٩٣. تعتبر اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، مثلاً آخر على أوجه التآزر في مجال الإدارة. وقد أقر البحارة وملاك السفن والحكومات بعدم وجود قواعد تنظيمية فعالة لحماية مصالحهم في أعالي البحار. وتمثل الأسلوب الوحيد لإرساء أرضية متكافئة في الجمع بين جميع اللوائح المجزأة التي تطورت على مر الزمن (أكثر من ٤٠ اتفاقية بحرية تم التفاوض عليها في منظمة العمل الدولية) في نظام تنظيمي شامل وحيد سُمي فيما بعد اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. وقد وضع نظاماً للضوابط والموازنين للرصد والإبلاغ والتأكد من اضطلاع ملاك السفن ودول العلم بمسؤولياتهم كاملة فيما يتصل بتوفير ظروف عمل لائقة للبحارة. ولكل من الحكومات وملاك السفن والبحارة قدر من السلطة ومجال لإقامة تعاون في إطار النظام لجعل خطة الإدارة برمتها أكثر قوة من مجموع أجزائها.

١١٠ انظر:

A. Rossi: "Better Work: Harnessing incentives and influencing policy to strengthen labour standards compliance in global production networks", in *Cambridge Journal of Regions, Economy, and Society* (2015, Vol. 8, No. 3), pp. 505–520.

١١١ برنامج العمل الأفضل: دراسة حالة: مكافحة التحرش الجنسي في مصانع الملابس في الأردن.

١١٢ بنغلاديش وكمبوديا وهايتي وإندونيسيا والأردن وليسوتو ونيكاراغوا وفيتنام.

١١٣ انظر:

G. Domat et al.: "Do factory managers know what workers want? Manager-worker information asymmetries and Pareto optimal working conditions", Better Work Discussion Paper No. 10 (2013).

١١٤ انظر:

D. Brown et al.: "Are sweatshops profit-maximizing? Answer: No, Evidence from Better Work Vietnam", Better Work Discussion Paper No. 10 (2013).

١١٥ البنك الدولي: تقرير التنمية في العالم: الوظائف (واشنطن العاصمة، ٢٠١٣)؛

World Bank: *World Development Report: Jobs* (Washington, DC, 2013); World Bank: *InterWoven: How the Better Work program improves jobs and life quality in the apparel sector* (2015).

الفصل ٥

طريق المستقبل

١-٥ مقدمة

١٩٤. تغيرت طبيعة علاقات الإنتاج والاستثمار والتجارة والعمالة العابرة للحدود تغييراً كبيراً بتوسع نطاق سلاسل التوريد العالمية. وأدى ذلك إلى وفرة الفرص أمام المنشآت للوصول إلى أسواق وتكنولوجيا ومعارف جديدة، وزيادة حجم إنتاجها. بالإضافة إلى ذلك، قد تؤدي المشاركة في سلاسل التوريد العالمية إلى السير على طريق النمو الشامل عندما يتمشى التطوير الاقتصادي مع التطوير الاجتماعي ويعزز كل منهما الآخر، إلى جانب إتاحة فرص هائلة للتنمية الاقتصادية والعمل اللائق. غير أن توسع سلاسل التوريد العالمية يمكن أن يفتقر أيضاً بثغرات كبيرة في مجال الإدارة، والعمليات التنافسية العالمية التي مارست أحياناً ضغوطاً نزولية على ظروف العمل واحترام الحقوق في العمل، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والحقوق الأساسية الأخرى.

١٩٥. ومن الممكن تعزيز إسهام سلاسل التوريد العالمية في تحقيق نمو عادل وشامل إذا توفر المزيد من الاتساق بين الأهداف الاقتصادية والعمل اللائق. وهذا يعني أنه من الضروري أن تُسد ثغرات الإدارة على المستوى القطاعي والوطني والإقليمي والعالمي على نحو فعال. وفي حين بُذلت جهود مضاعفة لمعالجة هذه التحديات، فقد أظهرت الدروس المستخلصة من هذه التجارب أن هناك مجالاً لتحقيق تفاعل وتأزر أوسع نطاقاً بين الهيئات المكونة الثلاثية والجهات الفاعلة الأخرى التي تشارك في سلاسل التوريد العالمية. ولا بد من وضع سياسات محددة الأهداف تستند الدروس من الخبرات السابقة وتتصدى للمشاكل القائمة لضمان إتاحة فرص العمل اللائق وتوسيع نطاقها ليشمل جميع العمال.

٢-٥ طريق المستقبل

١٩٦. في ضوء المعلومات الواردة في الفصول من ١ إلى ٤، يبرز عدد من الملاحظات والدروس بشأن الاحتياجات والتحديات التي تواجهها الهيئات المكونة وبشأن السبل الممكنة أمام منظمة العمل الدولية للنهوض بجهودها الرامية إلى تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وعلى ضوء ذلك، قد يرغب مؤتمر العمل الدولي في النظر في نهج شمولي ابتكاري لتعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، بحيث يضم بعض العناصر المترابطة التالية أو جميعها.

١٩٧. **دور منظمة العمل الدولية.** جرت مناقشة النمو الاقتصادي واستحداث العمالة في سلاسل التوريد العالمية في العديد من المنتديات في السنوات الأخيرة. ومع ذلك، لا تتمتع أي منظمة أخرى بالولاية والخبرة والتجربة الملائمة في عالم العمل، ولا بالهيكل الثلاثي، للنظر في الانعكاسات على العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وتتمتع منظمة العمل الدولية، من خلال نهجها المعياري إزاء التنمية ولايتها وخبرتها في عالم العمل، بالقدرة على عقد الاجتماعات لجمع شمل الجهات الفاعلة وأصحاب المصلحة الرئيسيين المسؤولين عن سد الثغرات القائمة في مجال الإدارة على المستوى القطاعي أو الوطني أو الإقليمي أو العالمي في سلاسل التوريد العالمية. وبالتالي، يمكن إيلاء الاعتبار إلى زيادة قدرات المكتب على توفير أنشطة محددة الأهداف على نحو جيد لبناء القدرات وتقديم مشورة سياسية وتوعية قائمتين على الدلائل.

١٩٨. **تعزيز معايير العمل الدولية.** من الممكن إجراء تقييم لمعرفة ما إذا كانت الصكوك القائمة لمنظمة العمل الدولية توفر إطاراً كافياً لتعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية لصالح الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. وقد يكون من الضروري أيضاً استكشاف العوائق التي تحول دون التصديق على هذه الصكوك وتحديد الإرشادات و/أو المعايير الإضافية اللازمة لتعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية تعزيزاً فعالاً. ومن المطلوب إيلاء اهتمام خاص للحقوق التمكينية، من قبيل الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

١٩٩. **سد الثغرات القائمة في مجال الإدارة.** من الضروري معالجة ثغرات الإدارة المحددة في هذا التقرير عن طريق تنسيق آليات الامتثال المختلفة والمتكاملة والجمع بينها. ولا بد لنظم الإدارة من أن تعزز الإدارة الفعالة لسلاسل التوريد العالمية بالاستناد إلى الدور الأساسي للدولة في ضمان إنفاذ التشريعات والحقوق الأساسية في العمل. وبالتالي، يمكن إيلاء الاعتبار إلى دور منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بدعم نظم الإدارة العامة والخاصة والاجتماعية و/أو إدارتها و/أو تسهيلها و/أو استضافتها. كما أن القدرة على الاستجابة بسرعة إلى الطلبات الملحة، كما هو الحال في سياق كارثة انهيار مبنى Rana Plaza، أمر أساسي لإتاحة أقصى ما يمكن من فرص التعاون بين الهيئات المكونة الثلاثية.

٢٠٠. **تعزيز الحوار الاجتماعي الشامل والفعال.** من شأن اتباع نهج متكامل إزاء النهوض بالعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية أن يشمل الدفع قدماً بالحوار الاجتماعي الفعال والمشاركة فيه. ومن الممكن تعزيزه من خلال تقاسم الممارسات الجيدة بشأن آليات التمثيل الابتكارية مثل المفاوضة الجماعية التي يشارك فيها أصحاب عمل متعددون والحوار الوطني الثلاثي وإدراج المنشآت ووكالات الاستخدام الخاصة والمتعهدين، فضلاً عن المنشآت متعددة الجنسية والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة، في هذه الآليات. ومن اللازم الحفاظ على نشاط المكتب لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين على مختلف المستويات للسماح لهم بتمثيل الهيئات المكونة الخاصة بهم، لا سيما لحماية الحقوق ومعالجة أوضاع العمال في أسفل سلسلة التوريد.

٢٠١. **تعزيز الحوار الاجتماعي العابر للحدود.** أثبتت الاتفاقات الإطارية الدولية أنها أداة مهمة في تعزيز حقوق العمال في سلاسل التوريد التابعة للمنشآت متعددة الجنسية. ويمكن للمكتب، إذا طُلب منه ذلك، أن يدعم الاتفاقات الإطارية الدولية ويسهلها، ويوفر المشورة بشأن الاشتراطات الدنيا لمحتوى هذه الاتفاقات وآليات متابعتها على السواء. ومن الممكن دراسة إمكانيات منظمة العمل الدولية للاضطلاع بدور في مجال الرصد والوساطة والتحكيم وبناء القدرات وتقديم المشورة التقنية بشأن تنفيذ أحكام الاتفاقات الإطارية الدولية ومتابعتها. ويمكن تطوير الأدوات وتقديم الدعم إلى الجهات الفاعلة العالمية والإقليمية والقطاعية والمحلية المعنية بهذه المبادرات، مع تحديد معايير العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية وإعلان المنشآت متعددة الجنسية كنقاط مرجعية.

٢٠٢. **تعزيز التعاون الإنمائي لتحسين حقوق العمال وظروف عملهم في سلاسل التوريد العالمية.** من الممكن الارتقاء بالتدخلات القطرية، بما في ذلك في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق، وتكييفها مع الظروف المختلفة في الهيئات المكونة في جميع أنحاء العالم استناداً إلى الخبرة الواسعة والدروس المستخلصة من خلال برامج التعاون الإنمائي مثل برنامج العمل الأفضل وبرنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وما تقوم به حالياً منظمة العمل الدولية من نشاط يشمل المشتريين الدوليين وأصحاب المصلحة الآخرين. وسيقتضي ذلك المزيد من التمويل الذي يمكن التماسه عن طريق استراتيجيات ابتكارية تجمع الميزانية العادية مع دعم التعاون الإنمائي من خارج الميزانية والشراقات بين القطاعين العام والخاص والتعاون فيما بين بلدان الجنوب.

٢٠٣. **ترسيخ قيمة العمليات القائمة.** من الممكن إيلاء الاعتبار إلى الارتقاء بالعلاقة بين العمليات العديدة التي تعزز سلوك الأعمال المسؤول، في البلدان الموردة وبلدان مقار المنشآت الرئيسية على السواء. ولا بد من أن تكون هذه العمليات متسقة مع العمليات الأخرى ذات الصلة، بما فيها عمليات تنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تقدم الدعم لتصميم وتنظيم إطار لهذه العمليات الوطنية، استناداً إلى آلية حوار بلدان المنشأ الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية. ولضمان الاتساق السياسي والتفسير والتنفيذ الدقيقين لهذه المبادئ والمعايير، ستكون منظمة العمل الدولية في حاجة إلى استثارة الوعي بشأن دورها الإشرافي وبناء القدرات في مجال استخدام معايير العمل الدولية.

٢٠٤. **تعزيز نظم إدارة العمل.** لا بد لأنشطة منظمة العمل الدولية في مجال تقديم المشورة التقنية وبناء القدرات وتصميم التعاون الإنمائي من أن تضم برامج قوية لمساعدة نظم إدارة العمل الوطنية وهي تكييف وتتوخى الحداثة للتغلب على التحديات التي يطرحها عالم العمل سريع التغيير. وتشمل هذه التحديات تغيير أنماط الإنتاج وتنظيم العمل وهيكلية وعلاقات الاستخدام وهجرة اليد العاملة والاقتصاد غير المنظم. ويتعين على نظم إدارة العمل أن تستكشف وسائل ناجعة وفعالة للإدارة والتنظيم وتقيم شراكات مع الهيئات المكونة الثلاثية وأصحاب المصلحة الآخرين.

٢٠٥. **سد الثغرات القائمة في مجال المعارف.** هناك حاجة إلى إجراء مزيد من البحوث والتحليلات وتوثيق الممارسات الجيدة وتقاسم المعارف بشأن العمالة وظروف العمل في سلاسل التوريد العالمية لتحديد نُهج الإدارة التي اتسمت بالفعالية في تعزيز التطوير الاقتصادي والاجتماعي المتكامل وتحسين فعالية نُظم تفتيش العمل والامتثال في مكان العمل ووضع آليات الحوار الاجتماعي الابتكارية. ويتعين تحديد الممارسات الجيدة بين المشترين والموردين من أجل أن يوفر الموردون أجوراً وظروف عمل أفضل. ويمكن للمكتب أن يتعلم من الحكومات التي نفذت استراتيجيات لمعالجة المسائل الجديدة والناشئة ذات الصلة بسلاسل التوريد العالمية. ويمكن للمنشآت الرئيسية والموردين أن يحددوا الممارسات الجيدة ويتقاسموها من خلال الحوار الاجتماعي القطاعي والوطني والعالمي. ويمكن للمكتب أن يقيم الشبكات ويعزز التعاون مع المنظمات الدولية الأخرى ومع المؤسسات الأكاديمية.

٢٠٦. **تحسين الإحصاءات.** توجد ثغرات في نطاق وقابلية مقارنة الإحصاءات المتعلقة بالعمالة في سلاسل التوريد العالمية، وتبرز الحاجة إلى تعزيز القدرات بهدف الحصول على البيانات ذات الصلة وتحليلها على المستوى القطاعي والوطني والعالمي، بما فيها البيانات المصنفة حسب الجنس. ومن الوسائل التي يمكن أن تسهم بها منظمة العمل الدولية إسهاماً فريداً تحسين النُظم لجمع ونشر البيانات العادية عن أبعاد العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، وذلك تمثيلاً مع قرارات المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل. ومن شأن اصطلاح منظمة العمل الدولية على نحو منتظم بنشر البيانات عن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية أن يسد الثغرات القائمة في مجال المعارف ويستكمل المعلومات الأخرى التي تقدمها المنظمة.

٢٠٧. **تعزيز الشراكات.** يمكن لمنظمة العمل الدولية أن توسع نطاق الشراكات وتعمقها من أجل تعزيز فعالية برامج المنظمة وأنشطتها. وتشمل هذه الشراكات الكيانات من غير الدول والجهات الفاعلة الاقتصادية، مثل المنشآت متعددة الجنسية ونقابات العمال العاملة على المستوى القطاعي والعالمي، فضلاً عن المنظمات الدولية والإقليمية المعهود إليها بولايات في ميادين وثيقة الصلة. ويمكن تشجيع منظمة العمل الدولية على تقديم دعم إضافي إلى الهيئات المكونة لدى التزامها على المستوى العالمي، بهدف دعم توسيع نطاق الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي العابر للحدود.

٢٠٨. **تحسين الاتساق.** من الممكن تحسين الاتساق في أنشطة المنظمات الدولية في مجال تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. ويتزايد اهتمام ومشاركة المنظمات الدولية الأخرى في تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، غير أن السياسات التي تدعو إليها المنظمات الدولية الأخرى لا تسترشد دائماً بمعايير وقيم منظمة العمل الدولية. والإدراج المتنامي لهذه المسائل في جداول أعمال المنظمات الثنائية والإقليمية ومتعددة الأطراف يشكل فرصة أمام منظمة العمل الدولية لتأكيد دورها الفريد والمتخصص.

٣-٥ النقاط المقترحة للمناقشة

٢٠٩. تنشذ منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة من هذه المناقشة إتاحة فهم أفضل للفرص والتحديات التي تطرحها سلاسل التوريد العالمية فيما يتعلق بالعمل اللائق. وينبغي أن تسترشد المنظمة بنتائج المناقشة لتأكيد أولوياتها أو تكييفها وفقاً لذلك.

١. ما هي الفرص والتحديات التي برزت في سلاسل التوريد العالمية أمام تحقيق العمل اللائق والتنمية الشاملة، وكيف تم التعامل مع التحديات؟

٢. ماهي السياسات والاستراتيجيات والإجراءات والبرامج التي وضعتها المكاتب والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الآخرون لضمان اقتران التنمية الاقتصادية بالعمل اللائق، بما في ذلك احترام معايير العمل الدولية؟

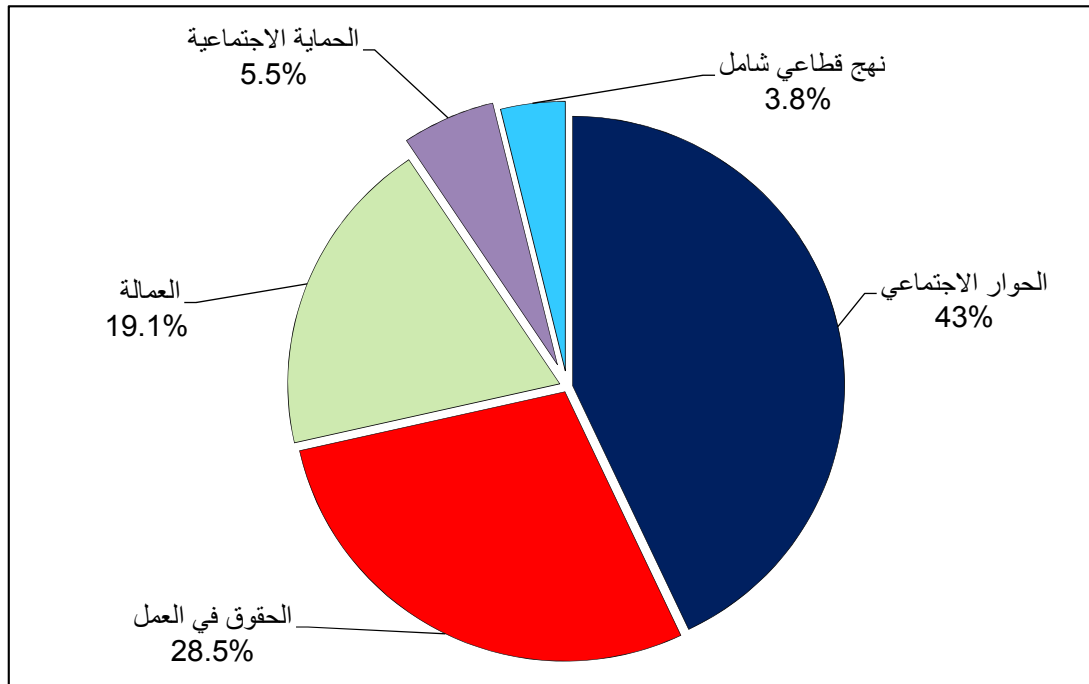
٣. ما هي أنواع نُظم الإدارة، بما فيها المعايير، التي يمكن أن تدعم تحقيق النمو والعمل اللائق والتنمية الشاملة على أفضل وجه في سلاسل التوريد العالمية، وكيف يمكن تحقيق أوجه التآزر؟

٤. ما الذي ينبغي أن تقوم به الحكومات والشركاء الاجتماعيون لكي تحقق سلاسل التوريد العالمية المزيد من الاتساق بين النتائج الاقتصادية والعمل اللائق، بما في ذلك احترام معايير العمل الدولية؟ ما الذي يمكن أن تقوم به الجهات الفاعلة الأخرى؟ ما الذي ينبغي أن تقوم به منظمة العمل الدولية لدعمهم في هذه الجهود؟

أمثلة مختارة من مشاريع منظمة العمل الدولية في مجال التعاون الإنمائي، التي تسهم في تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية

١. ما فتئت منظمة العمل الدولية، منذ نشأتها في عام ١٩١٩، تختزن ثروة من الخبرات والتجارب المرتبطة بتعزيز العمل اللائق من خلال وضع المعايير وإجراء البحوث وبناء القدرات وتصميم التعاون الإنمائي. وتتسم هذه التجربة بأهمية بالغة في إتاحة الفرص والتصدي للتحديات المتعلقة بسلاسل التوريد العالمية.
٢. ولأغراض المناقشة العامة في مؤتمر عام ٢٠١٦ بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، أُجري تقييم مفصل لنحو ٢٥٠ برنامجاً من برامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، التي نُفذت بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠١٥. وتشمل هذه المشاريع جميع الأقاليم، وتتضمن تدخلات محددة في أكثر من ٤٠ بلداً. وأقيمت شراكات متنوعة مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين ووكالات الأمم المتحدة الأخرى والبنك الدولي والمفوضية الأوروبية والقطاع الخاص. وكما يتبين في الشكل الوارد أدناه، ركزت معظم المشاريع على الحوار الاجتماعي والحقوق في العمل، واستهدفت مجموعة متنوعة من القطاعات، لا سيما الزراعة والنسيج. بالإضافة إلى ذلك، استُعرضت تقارير تقييم مشاريع مختارة للاستفادة من أهم الدروس المستخلصة، لا سيما فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي والحقوق في العمل والعمالة والحماية الاجتماعية^١.

الشكل: مشاريع منظمة العمل الدولية المرتبطة بسلاسل التوريد العالمية،
بحسب الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٥-٢٠٠٠)



^١ انظر:

ILO: Evaluation Office case study: "Independent synthesis review of selected interventions to promote decent work in global supply chains", Jan. 2016 (unpublished).

٣. وخلص التقييم إلى أن إشراك الشركاء الاجتماعيين ومشاركتهم كانت ولا تزال أمراً حاسماً لنجاح جميع المشاريع المتعلقة بسلاسل التوريد العالمية. كما أبرزت عملية توثيق مشاريع التعاون الإنمائي واستعراضها أنه لا يوجد في الوقت الحالي أي نهج متكامل أو نموذج تدخل لتعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وقسمت النتائج المستمدة من ممارسات التوثيق والتقييم على الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية.

الحوار الاجتماعي

٤. على حد ما سبقت مناقشته في الفصل ٤، يمثل برنامج العمل الأفضل المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية أهم برنامج تعاون إنمائي ذي صلة بسلاسل التوريد العالمية، حيث يغطي قرابة ١٣٠٠ مصنع في ثمانية بلدان. وأظهر تقييم مستقل حديث أن البرنامج حقق نجاحاً في التشجيع على إجراء تغييرات وإدخال تحسينات على سلاسل توريد الشركات المشاركة، فضلاً عن التأثير في البرنامج العالمي.

٥. ونجحت مشاريع منظمة العمل الدولية المتعلقة بنظم إدارة العمل وتفتيش العمل في سلاسل التوريد العالمية في تحسين الامتثال لقوانين العمل في بنغلاديش وجورجيا وهايتي والأردن وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وباكستان والفلبين وفيتنام. وفي بنغلاديش، استُهلّت مبادرة متعددة الجهات المانحة لتحسين ظروف العمل في قطاع الألبسة الجاهزة، من خلال إدارة العمل. كما اضطلع بأنشطة في الأردن للمساعدة على ضمان احترام حقوق العمل من خلال تعزيز قدرات هيئة تفتيش العمل على تعزيز وضمان الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما فيها تلك المتعلقة بالعمال المهاجرين. وساعد هذا المشروع أيضاً على تقوية المؤسسات والعمليات للارتقاء بعلاقات صناعية سليمة وسير عمل خدمات الوساطة والتوفيق في مجال العمل سيراً فعالاً. ووضعت حكومة باكستان، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، برنامجاً للامتثال والإبلاغ لتحسين الممارسات في مكان العمل في صناعة النسيج. وهو يقدم الدعم إلى ٢١٠ مصانع في مجال الامتثال لمعايير العمل الدولية من أجل تحسين الإنتاجية. ونتيجة للتحسينات التي تحققت في الامتثال لقوانين العمل، منح الاتحاد الأوروبي صناعة النسيج في باكستان مركزاً تجارياً تفضيلاً جديداً (GSP+)، ويتوقع أن يحقق قطاع النسيج والألبسة في باكستان نمواً بقرابة ١٥ في المائة^٢.

٦. وركزت مشاريع منظمة العمل الدولية أيضاً على العلاقات الصناعية، التي تُعتبر ذات أهمية متزايدة في معالجة المسائل المتعلقة بالعمل في سلاسل التوريد العالمية. وعلى وجه الخصوص، ركزت التدخلات في قطاع الألبسة في كمبوديا وإندونيسيا وباكستان، على تعزيز الحد الأدنى للأجور وآليات المفاوضة الجماعية. وفي بنغلاديش وكمبوديا وإثيوبيا وميانمار، تم توسيع نطاق التعاون بين منظمة العمل الدولية وأحد كبار مشتري الألبسة لمعالجة العلاقات الصناعية والأجور، فضلاً عن التدريب على المهارات.

٧. ونفذت منظمة العمل الدولية كذلك مشاريع تركز على احتياجات الشركاء الاجتماعيين. ويجري في الوقت الراهن تنفيذ برنامجين معممين على نطاق واسع لبناء قدرات العمال وأصحاب العمل مع التركيز على السلامة والصحة المهنية في ١٨ بلداً في أمريكا اللاتينية. بالإضافة إلى ذلك، أطلقت منظمة العمل الدولية في جمهورية تنزانيا المتحدة، مشروعاً خاصاً يرمي إلى تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل الإنتاجية. وفي قطاع الألبسة في فيتنام، تعمل منظمة العمل الدولية، من خلال شراكة بين القطاعين العام والخاص مع أحد منتجي الألبسة، على تزويد العمال وأصحاب العمل والجمهور بفهم أفضل للدور التمثيلي الذي تضطلع به نقابات العمال على مستوى المنشأة. وعلى المستوى العالمي، تساعد منظمة العمل الدولية على تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية لأصحاب العمل من خلال بناء قدرات منظمات أصحاب العمل. بالإضافة إلى ذلك، أنشئ مشروع لتعزيز القدرات التقنية للقادة النقابيين بهدف تطوير سياسات وممارسات نقابات العمال والمشاركة في المفاوضة الجماعية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ.

٨. واستهلّت منظمة العمل الدولية أيضاً مشاريع لتعزيز الحوار الاجتماعي في مناطق تجهيز الصادرات. وطور أحد هذه المشاريع عملية تشخيصية في البلدان والقطاعات التي تُعرف بوجود تحديات فيها أمام تحقيق الحرية النقابية. وخلص التقييم إلى أن البرنامج أحرز بعض التقدم. وساعد البرنامج العمال، من خلال أنشطته التثقيفية، على الانضمام إلى نقابات العمال وزاد قدرات النقابات على إرساء احترام حقوق العمال في مناطق تجهيز الصادرات^٣. وخلص المشروع إلى أن ضمان مشاركة نقابات العمال في معالجة مواطن العجز في العمل اللائق، لا سيما في المجالات التي قد تنسم فيها التشريعات و/أو عمليات الإنفاذ الوطنية بالضعف، يمكن أن يشكل نهجاً مهماً عند السعي إلى تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.

^٢ انظر:

ILO: "Increasing productivity and competitiveness through labour law compliance in Pakistan's textile sector", Partnerships and Field Support Department (PARDEV), undated.

^٣ انظر: ILO: Evaluation Office case study, op. cit.

العمالة

٩. أسهم العديد من مشاريع منظمة العمل الدولية في استحداث العمالة وتحسين نوعية الوظائف في سلاسل التوريد العالمية، لا سيما في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ويستهدف برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس الموردين المتوسطين والأدنى طبقة في سلاسل التوريد الوطنية والعالمية مع تركيز قوي على التصنيع. ويستخدم هذا البرنامج نهجاً متكاملاً يجمع بين الممارسات الإدارية الحديثة وبين تحسين ظروف العمل. كما يقيم البرنامج شراكة مع المشتريين الرئيسيين الدوليين لتقديم التدريب بشأن تنفيذه لصالح مورديهم في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ويهدف هذا النهج إلى زيادة الوعي وبين تحسين الاستدامة المالية للتدخل. وخلص التقييم إلى أن إدماج الهيئات المكونة الثلاثية في التدريب شكل عاملاً أساسياً في نجاح البرنامج. ونتيجة لذلك، زادت إنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وفي الوقت نفسه تعزز احترام حقوق العمال.
١٠. وترتبط مشاريع معنية أخرى في مختلف البلدان والقطاعات بتطوير سلاسل القيم. ففي مقاطعة نوسا تانغارا الشرقية في إندونيسيا، يعزز برنامج مشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) العمل اللائق في سلاسل مختارة لتوريد الأغذية الزراعية ويهدف إلى تحسين الإنتاجية وظروف العمل، وبالتالي يسهم في زيادة الدخل والأمن الغذائي لصالح المجتمعات المحلية. وقد أظهرت عمليات التقييم أن النهوض بسلاسل التوريد الوطنية والمحلية يعزز قدرتها التنافسية على المشاركة في سلاسل التوريد العالمية. وأطلقت منظمة العمل الدولية مؤخراً مشروعاً لتوليد المعارف لقياس آثار تدخلات سلاسل القيم في سوق العمل قياساً كمياً ونوعياً. بالإضافة إلى ذلك، تشارك منظمة العمل الدولية بصفة عضو رئيسي في فريق الأمم المتحدة المعني بتطوير سلاسل القيم، الذي يدفع بالتعاون المشترك بين الوكالات قدماً في مجال تطوير سلسلة القيم.
١١. وقدم برنامج "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه"، التدريب على روح تنظيم المشاريع إلى ٦ ملايين مشارك بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠١٤ وساعد على تعزيز قدرات المنشآت الصغيرة والمتوسطة على المشاركة في سلاسل التوريد العالمية. بالإضافة إلى ذلك، قدم عدد من برامج منظمة العمل الدولية (في مصر وجنوب أفريقيا وسري لانكا) الدعم إلى تعاونيات المنتجين في المناطق الريفية من خلال إدخال الإصلاحات القانونية والسياسية وبناء المؤسسات وإقامة الروابط مع السوق بغية زيادة مكاسب أعضائها. وفي كولومبيا، تساعد منظمة العمل الدولية على تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية في قطاع التعدين. وبالإضافة إلى تعزيز حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، يشجع المشروع ممارسات السلامة والصحة المهنية بين المنشآت الصغيرة والمتوسطة في سلسلة التوريد في مجال التعدين.
١٢. وركزت مشاريع منظمة العمل الدولية أيضاً على وضع مدونات السلوك وتقديم الإرشاد فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات والمساعدة على الامتثال. وفي إثيوبيا، تمتلك ٥٢ مزرعة زهور لمدونة سلوك وضعها برنامج لمنظمة العمل الدولية وحصلت على شهادة تصديق، مما أتاح فرصاً في مجال التصدير. وفي فيتنام، أصدر مشروع للتنمية الاقتصادية المحلية كتيباً للعاملين في منازلهم (حباك الأسفل) وقادة جماعتهم، يضم إرشادات بشأن حقوق العمل والسلامة والصحة المهنية وعمليات قطاع الأعمال والتفاوض، وذلك بهدف تحسين ظروف العمل وتمكين المرأة. وفي زامبيا، تعمل منظمة العمل الدولية على الترويج لتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في قطاع التعدين.

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٣. استهل البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال بعض أبرز مبادرات منظمة العمل الدولية لتعزيز حقوق العمل في سلاسل التوريد العالمية. والبرنامج مدرج حالياً ضمن فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي يسعى إلى اتباع نهج متكامل. ويُنفذ البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في نحو ٩٠ بلداً، وهو يعزز مزيجاً من السياسات والإجراءات التي تشمل الحكومات على مستويات مختلفة، فضلاً عن ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل، والمجتمعات والشركات المحلية. وعلى المستوى القطري، أسهم تطوير المعارف ونشرها إسهاماً يعتد به في فهم الأسباب الاقتصادية والاجتماعية لعمل الأطفال في عدد كبير من البلدان والقطاعات الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، أدى وضع منهجيات ابتكارية لإجراء الدراسات الاستقصائية وجمع البيانات إلى استخلاص تقديرات لحجم عمل الأطفال على المستوى القطاعي والوطني والعالمي. وتوفر المشاريع القطرية محددة الأهداف الدعم السياسي والخدمات المباشرة لإظهار النماذج الصالحة للتطبيق من أجل مكافحة عمل الأطفال. وفي أوزبكستان، على سبيل المثال، تدعم منظمة العمل الدولية الجهود الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري في سلسلة توريد القطن. كما شارك البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في العديد من الشراكات بين القطاعين العام والخاص في قطاعات محددة، مثل الكاكاو والبندق والتبغ ولب الخشب والورق. وتوفر منظمة العمل الدولية،

٤ انظر الموقع الإلكتروني التالي: www.ilo.org/thelab.

٥ هو ملتقى غير رسمي يضم عشر وكالات من وكالات الأمم المتحدة التي تعمل على تطوير سلسلة القيم.

من خلال منصة عمل الأطفال، منتدى للشركات لتبادل المعارف بشأن الإجراءات الناجحة للتصدي لعمل الأطفال في سلاسل التوريد، مما أدى إلى إصدار أدوات إرشادية ومذكرات عن الممارسات الجيدة وبحوث بشأن مسائل بالغة الأهمية مثل التحقق من السن.

١٤. وقام برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري لمنظمة العمل الدولية، المدمج الآن مع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في برنامج رائد لمنظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري، بإجراء تقييمات للسياسات وتنظيم دورات تدريبية لتحسين عمليات الإنفاذ وضمان الامتثال للقوانين والتشريعات. وفي البرازيل، ركز تدخل منظمة العمل الدولية على القضاء على العمل الجبري في سلاسل التوريد العالمية من خلال الحوار الاجتماعي. وفي بنغلاديش والهند ونيبال، يعمل البرنامج على منع الاتجار بالنساء والفتيات في قطاع الألبسة. ويساعد المشروع على تمكين المرأة، حيث يتيح لها فهم حقوقها وتنظيم نفسها تنظيمًا جماعيًا والحصول على تدريب مهني. ومن خلال زيادة وعي النساء وإمدادهن بمجموعة عملية من المهارات، تؤدي هذه المبادرة على تمكين الفتيات والنساء تمكيناً مباشراً، وبالتالي تعزز فرص حصولهن على العمل اللائق في بلدان المقصد. كما تعمل المبادرة على نحو وثيق إلى جانب الحكومات في بلدان المنشأ والمقصد لتحسين تطبيق القوانين والسياسات في مجالات رئيسية، من قبيل الهجرة والاتجار والتوظيف. وعليه، فإن هذا النهج الوقائي ومحدد الهدف يُعد المرأة لهجرة مأمونة في سبيل العمل.

١٥. وتضطلع منظمة العمل الدولية أيضاً بتنفيذ برامج لتعزيز العمل اللائق في المزارع، مع التركيز على إنتاج الشاي والموز وزيت النخيل. وإذا كانت المزارع قد نُظمت منذ أمد بعيد لإنتاج المحاصيل السلعية، فقد تزايد إدماجها في العقود الأخيرة في السلاسل العالمية المعقدة لتوريد الأغذية الزراعية.

١٦. وعلى وجه الخصوص، عالجت البرامج التدريبية على مستوى مكان العمل مسألة عدم التمييز في سلاسل التوريد العالمية. ويصف التقييم مشروعاً لسلسلة توريد في الصين في مجال السياحة وحرف الألبسة، حيث تعالج مسألة التمييز من خلال توفير التدريب لموظفي العمل المحليين. وأظهرت النتائج حدوث تغيير بارز في السلوك والرأي في صفوف الموظفين، إلى جانب زيادة الاهتمام بقضايا الهجرة وزيادة في فرص الاستخدام المحلي.

الحماية الاجتماعية

١٧. تعزز منظمة العمل الدولية أيضاً الحماية الاجتماعية في سلاسل التوريد العالمية، كجزء من مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية. وفي ملاوي وموزامبيق وزامبيا، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم التقني إلى عمليات الحوار الوطني المتواصلة من أجل إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية. واضطلع بأنشطة أخرى بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية في كمبوديا والجمهورية الدومينيكية والسلفادور وغانا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والنيجر وزامبيا، وكذلك في دولة بوليفيا المتعددة القوميات وإكوادور وبيرو، مع التركيز بصورة خاصة على العمال غير المنظمين والنساء. ومن النتائج الرئيسية لهذه الأنشطة تبوؤ نظم الحماية الاجتماعية، بما فيها أرضيات الحماية الاجتماعية، الآن مكاناً بارزاً أيضاً في أهداف التنمية المستدامة. وبناءً على ذلك، في حزيران/يونيه ٢٠١٥، التزمت منظمة العمل الدولية ومجموعة البنك الدولي بوضع برنامج عمل مشترك لتشجيع جميع البلدان على توفير الحماية الاجتماعية الشاملة، باعتبارها أداة رئيسية وذات أولوية.

١٨. ونظراً إلى أن عدداً متزايداً من المنشآت شرع في وضع نظم عالمية لضمانات الحماية الاجتماعية لصالح مستخدميها وأن العديد من الشركات تشعر بالقلق إزاء غياب نظم الحماية الاجتماعية العامة أو عدم كفايتها، أطلقت شبكة أعمال عالمية لأرضيات الحماية الاجتماعية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. وتضم الشبكة المنشآت متعددة الجنسية ومنظمات أصحاب العمل وجمعيات القطاع الخاص، التي ترغب في تقاسم الممارسات الجيدة والإسهام في تعزيز وإرساء أرضيات الحماية الاجتماعية في جميع أنحاء العالم. كما ستسهل تبادل المعلومات عن الممارسات والاتجاهات الناشئة بغية تحديد التحديات والفرص المشتركة وتوسيع نطاق الدعم الذي تقدمه الجهات الفاعلة في القطاع الخاص إلى نظم الحماية الاجتماعية العامة.

١٩. بالإضافة إلى ذلك، ركزت مشاريع منظمة العمل الدولية على السلامة والصحة المهنيين في سلاسل التوريد العالمية. وقد ساعد مشروع أنجز في المكسيك وجنوب أفريقيا بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٨ في إطار شراكة وبين القطاعين العام والخاص مع إحدى الشركات الكبرى لتصنيع السيارات، على تعزيز السلامة والصحة في سلسلة توريد تلك الشركة، وحسن في الوقت نفسه كذلك معايير السلامة والصحة المهنيين الوطنية. ونتيجة لذلك، استفاد العمال على مستوى المنشأة من تحسين ظروف العمل وتعزيز عنصر الوقاية في ثقافة السلامة والصحة المهنيين وتحسن الإنتاجية. وساعدت مشاريع أخرى تنطوي على السلامة والصحة المهنيين باعتبارها عنصراً مهماً، على ضمان السلامة في المباني ومنع الحرائق وتحسين تشريعات ولوائح العمل وتحسين ظروف العمل في أكثر من ٣٥٠٠ مصنع في قطاع الألبسة في بنغلاديش.