



قوة العمال في  
سلاسل التوريد:  
استراتيجية الـ ITF  
تجاه 'أصحاب العمل  
الاقتصاديين'

# جدول المحتويات

3	مقدمة
5	1. نماذج قوة العمال في سلاسل التوريد
6	2. التشريع الإلزامي لبذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان
8	2.1. القانون الوطني
10	3. العناية الواجبة البيئية
11	4. العناية الواجبة المرتكزة على العمال
13	5. معدلات الأجور الآمنة
15	5.1. أمثلة على الأطر والحملات التنظيمية لمعدلا الأجور الآمنة
17	5.2. الاستراتيجية الصناعية
18	6. الصحة والسلامة
19	7. النقل الحضري
21	الخاتمة: كيف يمكن للنقابات استعادة قوة سلسلة التوريد؟



## مقدمة

كما أدى التعاقد من الباطن والمنافسة السعرية إلى تفكيك تضامن النقابات وإضعاف قوتها، وقد فشلت النقابات إلى حد كبير في الاعتماد على الاتفاقات الجماعية الخاصة بالشركة في معالجة هذه المشكلة، ويمكن للاستراتيجيات التي تستهدف أصحاب العمل الاقتصاديين أن تسهم في التغلب على الحواجز بين النقابات في مختلف البلدان والقطاعات والشركات، وإعادة بناء أو اصر قوة النقابات على طول سلاسل التوريد.

كيف يمكن للنقابات التأثير على أصحاب العمل الاقتصاديين في كلا قطاعي نقل البضائع والركاب؟ وكيف يستعيد العمال قوتهم في سلاسل التوريد؟ وكيف يمكن للنقابات إعادة بناء التضامن عبر سلاسل التوريد؟

إن مراعاة حقوق الإنسان والعناية الواجبة البيئية هي نهج متبع في العديد من الأماكن، مما يجعل الشركات مسؤولة قانوناً عن فحص ومعالجة انتهاكات حقوق الإنسان والعمالة والانتهاكات البيئية في سلاسل التوريد الخاصة بها، وقد وضع كلاً من ITC والنقابات المنتسبة له أسلوبين لتنفيذ استراتيجية صاحب العمل الاقتصادي في قطاع نقل الطرق، تتمثل في ضمان معدلات الأجور الآمنة والعناية الواجبة المرتكزة على العمال، وتقع الصحة والسلامة المهنية في قلب كل هذه الأساليب، وقد أصبحت قضية أكثر قوة خلال تفشي كوفيد-19.

**أين القوة في سلسلة التوريد؟ تعني إزالة القيود والخصخصة والتعاقد من الباطن أن القوة في طريقها نحو قممها على نحو متزايد.**

يحدد العملاء من الشركات في أعلى سلاسل التوريد (أصحاب العمل الاقتصاديين) سعر النقل المتعاقد عليه من الباطن لبضائعهم في قطاع نقل البضائع، وإلغاء القيود والتهاون في إنفاذ وتطبيق تدابير حماية العمال يعني أن المقاولين من الباطن يتنافسون على السعر، وانخفاض أسعار النقل يعني تدني مستوى الصحة والسلامة المهنية وظروف العمل والأجور بالنسبة للعمال.

تحدد الحكومات الوطنية أو الإقليمية أو المحلية أو البلدية أسعار المناقصات أو عقود الخدمة للمقاولين من الباطن، في نقل قطاع الركاب، وتتنافس شركات نقل الركاب الخاصة على السعر في الأسواق المحررة، ويؤثر السباق الدائر بينهم نحو القاع في نهاية المطاف على الأجور ومعايير السلامة والعمل.

تستهدف النقابات العمالية بشكل متزايد "أصحاب العمل الاقتصاديين" في الجزء العلوي من سلاسل التوريد الذين يتعاقدون من الباطن على خدمات النقل وغيرها من الخدمات، وذلك لتحسين مستوى الأجور وظروف العمل ومعايير الصحة والسلامة المهنية في قطاع النقل.



لقد جعل كوفيد-19 مسؤولية سلسلة التوريد، ومعدلات الأجر الآمنة والعدالة في قطاع النقل، والعناية الواجبة بحقوق الإنسان ضرورة ملحة أكثر من أي وقت مضى، ويجب على الحكومات وأصحاب العمل الاقتصاديين وشركات النقل تحمل مسؤولية حماية السائقين لنقل المواد الغذائية والأدوية والوقود والسلع الأخرى بأمان من أجل بقاء وتعافي الاقتصاد العالمي والمجتمع.

تسببت عقود من التعاقد من الباطن والمنافسات غير العادلة والأسعار المتدنية في تضائل رأس مال العديد من شركات سلسلة التوريد وتحملها لديون متزايدة، وأصبحت غير قادرة على الصمود في وجه العاصفة الاقتصادية في أعقاب تفشي كوفيد-19<sup>2</sup>، والشركات التي تلقت دعمًا من الدولة لمواصلة عملياتها من المرجح أن تخضع لمزيد من العناية الواجبة وعمليات التفتيش<sup>3</sup>. ولكي تستمر أعمالها، يجب على أصحاب العمل الاقتصاديين العمل مع النقابات لإنشاء سلسلة توريد مستدامة بيئيًا واجتماعيًا وماليًا تحتهم.

هناك حاجة إلى سلاسل توريد قوية وآمنة وموثوقة، وسلاسل التوريد المبنية على الاستغلال والعمل غير الآمن وانتهاكات حقوق الإنسان ليست قوية أو موثوقة أو مستدامة.

تشترك هذه الأساليب في الوسائل والتكتيكات الشائعة، بما في ذلك:

- وضع المعايير وإطلاق الحملات والمفاوضات (مع كل من الحكومة وأصحاب العمل الاقتصاديين).
- عمليات المراقبة والإنفاذ القائمة على النقابات.
- تنظيم العمال بكافة فئاتهم وأنواعهم.

هذه التكتيكات ليست منفصلة ولا تعمل بمعزل عن بعضها البعض، فهي تمثل معًا حلقة لبناء قوة العمال وتضامنهم.

يمثل العمال غير الرسميين<sup>1</sup> غالبية عمال النقل في سلاسل التوريد العالمية، ويجب أن يكون تنظيم هؤلاء العمال غير الرسميين أولوية في أي استراتيجية صاحب العمل الاقتصادي، وهذا يتطلب نماذج تنظيمية سياسية و "من أسفل إلى أعلى" تمكن العمال من تنظيم أنفسهم، حيث أن التنظيم في سلاسل التوريد لا يعمل بمعزل عن غيره، بل يجب أن يكون مرتبطًا بوضع المعايير ومراقبة النقابات والإنفاذ.

1. العمال غير الرسميين في سلاسل التوريد هم أي عمال لا يتمتعون بمعايير علاقة العمل الرسمية التي تربط بين صاحب العمل والموظف، وهذا يشمل المتعاقدين التابعين، والسائقين المالكين للمركبات، والعاملين لحسابهم الخاص، والعمالة المؤقتة، وجميع أشكال التوظيف غير القياسية (NSFE) الأخرى.  
2. مارك أنير، "مهجور؟ تأثير كوفيد-19 على العمال والشركات في أسفل سلاسل توريد الملابس العالمية"، مركز حقوق العمال العالمية بالتعاون مع اتحاد حقوق العمال، 27 مارس 2020.  
3. "العناية الواجبة بحقوق الإنسان وكوفيد-19: تقييم ذاتي سريع للأعمال"، الأعمال وحقوق الإنسان: آسيا والمحيط الهادئ، 2020.



## 1. نماذج قوة العمال في سلاسل التوريد

النقل من قِبَل أصحاب العمل الاقتصاديين السيئين هم حلفاء محتملون، وإذا لم يكن للنقابات حلفاء في سلسلة التوريد، فقد تختار استهداف مشغلي النقل "السيئين" في سلسلة التوريد الذين ينقلون نسبة كبيرة من سلع أصحاب العمل الاقتصاديين، وهذا يعطل كلاً من أصحاب العمل الاقتصاديين "السيئين" وشركات النقل العاملة "السيئة".

ثالثاً، يمكن نقل الضغط النقابي على صاحب عمل اقتصادي واحد وسلسلة التوريد الخاصة به أفقياً عبر سوق أو قطاع، وفي النهاية إلى أسواق وقطاعات أخرى، وإذا تم الفوز بقوة النقابات والعناية الواجبة والمعايير الجيدة والعلاقات القوية في سلسلة توريد واحدة، فيمكن استخدامها للضغط على المنافسين والقطاعات الأخرى لفعل نفس الشيء.

يمكن أن تضع استراتيجيات سلسلة التوريد النقابية ضغطاً حقيقياً ودائماً على أصحاب العمل الاقتصاديين في أعلى سلاسل التوريد، وشركات اللوجستيات والنقل العاملة داخلهم.

يمكن تطبيق الضغط في ثلاثة اتجاهات، أولاً، يمكن استخدام العلاقات مع أصحاب العمل الاقتصاديين في أعلى سلاسل التوريد للضغط على شركات سلسلة التوريد لإنهاء الاستغلال وتحسين رفاهية العمال، حيث يدرك أصحاب العمل الاقتصاديون الجيدون بشكل متزايد أنهم يتحملون المسؤولية عن ممارسات الأعمال وظروف العمل في سلسلة التوريد الخاصة بهم، ويمكن للنقابات أن تقدم مراقبة فعالة قائمة على العمال وإنفاذ المعايير في سلاسل التوريد، فالعمال في محور الحدث، ويشهدون ويختبرون الممارسات والظروف في سلسلة التوريد الخاصة بهم والتي تكون عادةً على "مسافة ذراع" من أصحاب العمل الاقتصاديين.

ثانياً، العكس صحيح، يمكن للنقابات أن تستهدف شركات النقل العاملة لتعطيل سلاسل التوريد لأصحاب العمل الاقتصاديين، حيث أن شركات النقل "الجيدة" التي يُطلب منها تخفيض أسعار

## 2. التشريع الإلزامي لبذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان

ويشتمل ذلك على ما يلي:

- [مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان \(UNGPs\)](#)
- [إرشادات منظمة التعاون والتنمية للشركات متعددة الجنسيات \(OECD\)](#)
- [إعلان منظمة العمل الدولية الثلاثي بشأن الشركات متعددة الجنسيات \(MNE\) والسياسة الاجتماعية](#)
- [إطار الاستدامة الخاص بمؤسسة التمويل الدولية \(IFC\)](#)
- [بروتوكول منظمة العمل الدولية لعام 2014 بشأن اتفاقية العمل الجبري](#)

توفر مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان (UNGPs) إطارًا للعناية الواجبة في سلسلة التوريد الخاصة بقطاع النقل، وتم تضمين مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان (UNGPs) إعلان منظمة العمل الدولية الثلاثي بشأن الشركات متعددة الجنسيات (MNE) والسياسة الاجتماعية، تتطلب هذه الأدوات من الشركات أن "تمنع أو تخفف" الآثار السلبية على حقوق الإنسان في سلسلة التوريد الخاصة بها، "حتى لو لم تكن قد ساهمت في الآثار."<sup>4</sup>

تتطلب إرشادات منظمة التعاون والتنمية للشركات متعددة الجنسيات (OECD) لعام 2011 "العناية الواجبة على أساس المخاطر ... لتحديد ومنع وتخفيف الآثار السلبية المحتملة الفعلية" و"المشاركة مع الأطراف المعنيين"، بما في ذلك العمال والنقابات العمالية.

تسلط بعض الأدوات الضوء على أهمية النقابات العمالية في العناية الواجبة بحقوق الإنسان في سلسلة التوريد، على سبيل المثال، تنص إرشادات العناية الواجبة الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية للشركات متعددة الجنسيات لسلوك الأعمال المسؤول، والتي توفر الدعم للشركات في تنفيذ إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات متعددة الجنسيات، على ما يلي:

العناية الواجبة بحقوق الإنسان هي التحقق من الآثار السلبية في الأعمال أو سلسلة التوريد وإصلاحها، ويعتبر التفاوض مع النقابات والتعاون معها من أكثر الطرق فعالية للقيام بذلك.

أدى الاعتراف بمبادئ العناية الواجبة في القانون الدولي، ومجموعة متنامية من القوانين الوطنية، إلى خلق فرصة للنقابات للنضال من أجل إيلاء العناية الواجبة بحقوق الإنسان، ويمكن أن ينشئ أساسًا قانونيًا للعمال المشاركين في تصميم ورصد وإنفاذ المعايير في سلاسل التوريد، ولأداء هذا الدور بشكل صحيح، يجب إعطاء النقابات الحق وتوفير الموارد اللازمة لهم لتنظيم العمال الذين يمكنهم مراقبة الآثار السلبية والإبلاغ عنها.

فيما يلي أمثلة على الأدوات القانونية التي يمكن للنقابات استخدامها لبناء حججها ومطالبها للحكومة وأصحاب العمل لتحمل المسؤولية وتعزيز قوة العمال في سلاسل التوريد، وقد تؤدي المبادرات الرامية إلى تنظيم الآثار السلبية للشركات على المستوى الدولي في المستقبل إلى أن يصبح أصحاب العمل الاقتصاديين مسؤولين قانونًا عن انتهاكات حقوق الإنسان في سلاسل التوريد الخاصة بهم.

العناية الواجبة بحقوق الإنسان هي إطار دولي معترف به ومنتامي لإدارة الآثار السلبية المحتملة والفعلية على حقوق الإنسان المتعلقة بأنشطة الأعمال، وتحتاج العديد من الأدوات قيام الشركات بـ "تحديد ومنع وتخفيف وحساب" الآثار السلبية على حقوق الإنسان المرتبطة بأعمالها وسلسلة التوريد الخاصة بها، حتى لو لم تتسبب في هذه التأثيرات أو تساهم فيها.

4. "إعلان المبادئ الثلاثي بشأن الشركات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية"، منظمة العمل الدولية، 1977 (الإصدار الخامس، بصيغته المنقحة عام 2017).

أكدت دراسة أجرتها المفوضية الأوروبية عام 2020 أن التدابير الطوعية لم تكن فعالة في تشجيع الشركات على تحديد وحساب وتخفيف الآثار السلبية على حقوق الإنسان والبيئة في سلاسل التوريد<sup>5</sup>، وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- ثلث المستجيبين من الشركات فقط، بما في ذلك الشركات القائمة خارج الاتحاد الأوروبي، تأخذ في الاعتبار العناية الواجبة التي تأخذ في الاعتبار حقوق الإنسان والآثار البيئية.
- أفادت ثلث الشركات أن العناية الواجبة اقتصر على مجالات محددة من أعمالها وسلسلة التوريد.
- تقوم غالبية الشركات ببذل العناية الواجبة المقتصرة فقط على المستوى الأول من الموردين.
- كانت الحوافز الأساسية لبذل العناية الواجبة هي تفادي المخاطر التي تتعلق بالسمعة، ويحتاج المستثمرون والمستهلكون مستوى عالي من السمعة، وقد كانت المتطلبات التنظيمية والقانونية هي أقل الحوافز التي تم الاستشهاد بها لبذل العناية الواجبة بين الشركات، في حين كانت أكثر الحوافز التي ذكرتها منظمات المجتمع المدني.
- أفادت غالبية الشركات أن العناية الواجبة الإلزامية كمعيار قانوني للرعاية قد توفر فوائد لأعمالهم، بما في ذلك اليقين القانوني، و "تكافؤ الفرص"، وزيادة النفوذ في علاقات العمل التي تربطهم في جميع أنحاء سلسلة التوريد من خلال معيار غير قابل للتفاوض.
- يظهر التفضيل العام للأعمال للتنظيم العام عبر القطاعات، ولكنه يأخذ في الاعتبار خصوصيات القطاع.
- لن يكون هناك تشوهات كبيرة في المنافسة داخل الاتحاد الأوروبي إذا كانت جميع الشركات تتبع وتحترم نفس مجموعة اللوائح، لكن تلك القدرة التنافسية ستتحسن من خلال تطبيق "تكافؤ الفرص".

علاوة على ذلك، توصل تقرير معايير حقوق الإنسان<sup>9</sup> للشركات أجري عام 2019 إلى أن: 49% من جميع الشركات التي خضعت للمراقبة على مستوى العالم لم تكمل أي خطوات للعناية الواجبة بحقوق الإنسان بموجب المبادئ التوجيهية الصادرة عن الأمم المتحدة..

## "يجوز للمؤسسات أن تتشارك مع النقابات العمالية أو تدخل مباشرة في اتفاقيات من أجل تسهيل مشاركة العمال في تصميم وتنفيذ إجراءات العناية الواجبة، وتنفيذ المعايير المتعلقة بحقوق العمال، ورفع المظالم، ويمكن أن تتخذ الاتفاقيات مع النقابات أشكالًا مختلفة ويمكن إجراؤها على مستوى مكان العمل أو المؤسسة أو على المستوى القطاعي أو الدولي، وتشمل اتفاقيات المفاوضة الجماعية والاتفاقيات الإطارية العالمية والبروتوكولات ومذكرات التفاهم."<sup>5</sup>

تنص الفقرة العاشرة من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المؤسسات المتعددة الجنسيات (ILO MNE) على أنه أثناء القيام بالعناية الواجبة، يجب على مؤسسات الأعمال أن تأخذ في الاعتبار الدور المركزي لحرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية وكذلك العلاقات العمالية والحوار الاجتماعي.

يلزم بروتوكول منظمة العمل الدولية لعام 2014 الملحق باتفاقية العمل الجبري الدول المصدقة بموجب القانون الدولي بـ "دعم العناية الواجبة من قبل كلاً من القطاعين العام والخاص لمنع المخاطر المرتبطة بالرق الحديث والاستجابة لها"، ويجب أن تضمن الدول معالجة الشركات للمخاطر في عملياتها المباشرة وغير المباشرة، بما في ذلك سلاسل التوريد.

تبنى الاتحاد الأوروبي (EU) عددًا من المبادرات التي تفرض التزامات تتعلق بالعناية الواجبة فيما يتعلق بحقوق الإنسان والآثار البيئية، وتشمل لائحة الاتحاد الأوروبي للأخشاب ولائحة الاتحاد الأوروبي بشأن المعادن الواردة من مناطق النزاعات، والتي ستدخل الأخيرة حيز التنفيذ في كانون الثاني 2021<sup>6</sup>، كما تبنى الاتحاد الأوروبي توجيهات الاتحاد الأوروبي الخاصة بإعداد التقارير غير المالية، والتي تتطلب الإبلاغ عن العناية الواجبة، وتكون مصحوبة بإرشادات غير ملزمة بشأن التقارير غير المالية<sup>7</sup>.

5. "إرشادات العناية الواجبة من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لسلك الأعمال المسئول: تنفيذ توصيات العناية الواجبة الواردة في إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات متعددة الجنسيات"، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2018.

6. لائحة (الاتحاد الأوروبي) رقم 2010/995 الصادرة عن البرلمان والمجلس الأوروبي بتاريخ 20 أكتوبر 2010 والتي تحدد التزامات المشغلين الذين يعرضون الأخشاب ومنتجات الأخشاب في السوق ("لائحة الاتحاد الأوروبي للأخشاب")؛ لائحة (الاتحاد الأوروبي) 2017:821 الصادرة عن البرلمان والمجلس الأوروبي بتاريخ 17 مايو 2017 التي تحدد سلسلة التوريد بسبب التزامات العناية الواجبة لمستوردي معادن القصدير والتننتالوم، والتنجستين وموادها الخام والذهب الواردة من المناطق محل النزاعات والمناطق عالية الخطورة ("لائحة المعادن الواردة من مناطق النزاعات في الاتحاد الأوروبي").

7. التوجيه EU/95/2014 الصادر عن البرلمان والمجلس الأوروبي بتاريخ 22 أكتوبر 2014 ("توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن إعداد التقارير غير المالية").

8. "دراسة حول متطلبات العناية الواجبة من خلال سلسلة التوريد"، المفوضية الأوروبية، يناير 2020.

9. <https://www.corporatebenchmark.org/>

## 2.1. القانون الوطني

معظم الشركات إما لا تعترف أو لا تتبع بشكل صحيح هذه القوانين غير الملزمة، والالتزامات الدولية غير الملزمة، ومع ذلك، فإن مجموعة متزايدة من العناية الواجبة بحقوق الإنسان الوطنية (و فوق الوطنية)، وشفافية سلسلة التوريد، وتشريعات مسؤولية الشركات تعمل على تغيير ذلك.

يعتقد ITF أن تشريعات حقوق الإنسان الوطنية الإلزامية المتعلقة بالعناية الواجبة لكي تكون فعالة، يجب أن تتضمن العناصر التالية:

- تغطية جميع الشركات العامة والخاصة والمنظمات غير الحكومية، بغض النظر عن حجمها أو هيكلها أو ملكيتها.
- تنفيذ الالتزامات في جميع الهياكل المؤسسية والعلاقات التجارية.
- تطبيق حقوق الإنسان وحقوق العمل وحقوق البيئة المعترف بها دولياً.
- آليات التظلم على المستوى التشغيلي التي تشمل حرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية.
- عمليات المراقبة والمعالجة التي تشمل هادف نقابات عمالية مستقلة.
- المسؤولية عن أي فاعل تسبب أو ساهم في أي آثار سلبية فعلية أو محتملة.
- توقيع عبء الإثبات على عاتق الفاعل الذي قد يكون تسبب أو ساهم في حدوث تأثيرات سلبية فعلية أو محتملة.
- إشراك النقابات العمالية في جميع مراحل وضع وتنفيذ العناية الواجبة.

يتطلب قانون واجب اليقظة الفرنسي أن يكون لدى الشركات الكبيرة خطط العناية الواجبة التي تحدد وتحد من انتهاكات حقوق الإنسان والحريات الأساسية<sup>10</sup>، وهو التشريع الوحيد الذي يفرض شرطاً عاماً إلزامياً للعناية الواجبة بحقوق الإنسان مدعوماً بنظام المسؤولية المدنية.

قانون كاليفورنيا بشأن الشفافية في سلاسل التوريد الصادر عام (2010) في ولاية كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية، وقانون الرق الحديث الصادر عام (2015) في المملكة المتحدة هما جزآن رئيسيان من تشريعات الشفافية الإلزامية، وكلاهما يتطلب من الشركات الكشف عن الجهود المبذولة للتعامل مع الرق الحديث في أعمالها وسلاسل التوريد الخاصة بها.

يتطلب قانون العناية الواجبة الهولندي بشأن تشغيل الأطفال لعام 2019 من الشركات تحديد ما إذا كانت السلع أو الخدمات قد أنتجت بواسطة تشغيل الأطفال، ويتطلب وضع خطوات تتماشى مع الإرشادات الدولية للحد من المخاطر ومعالجتها<sup>11</sup>، ويتطلب قانون تيسير التجارة وإنفاذ التجارة الأمريكي أن تقوم الشركات المستوردة بإجراء العناية الواجبة في سلسلة التوريد لإثبات أن المنتجات لم يتم إنتاجها باستخدام سبل العمل الجبري أو السخرة.<sup>12</sup>

يجري وضع ومناقشة وسن تشريعات مماثلة في النمسا وبلجيكا والدنمارك وألمانيا وفنلندا وإيرلندا وإيطاليا ولوكسمبورج والنرويج والسويد وسويسرا والعديد من البلدان الأخرى.<sup>13</sup>

تم إطلاق خطة عمل Shadow في الاتحاد الأوروبي حول السلوك التجاري المسئول (RBC) من قبل مجموعة عمل البرلمان الأوروبي حول RBC في مارس 2019، وتتضمن الخطة التزامات بالعناية الواجبة الإلزامية لشركات الاتحاد الأوروبي العاملة في الاتحاد الأوروبي وحماية "المدافعين عن حقوق الإنسان".<sup>14</sup>

سلط تقرير صدر عن المفوضية الأوروبية عام 2020 الضوء على الحاجة إلى تشريعات إلزامية<sup>15</sup> على مستوى الاتحاد الأوروبي، وسوف تقدم المفوضية العناية الواجبة الإلزامية للشركات القائمة أو العاملة في الاتحاد الأوروبي (EU) في عام 2021، رهنا بالتنشور مع الأطراف المعنية.

صرح البرلمان الأوروبي بأن "تدابير اليقظة المعقولة" كمعيار لرعاية حقوق الإنسان والأضرار البيئية، والمنصوص عليها في قانون واجب اليقظة الفرنسي، يجب أن تكون أساس "إطار عمل عموم أوروبا".

تضمن المسودة الأخيرة للمعاهدة الدولية الملزمة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، المقرر تقديمها إلى مجموعة العمل المخصصة لمجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة في أكتوبر 2020، التزاماً واضحاً على الدول لاتخاذ العناية الواجبة بحقوق الإنسان على المستوى الوطني.

إن سن قانون العناية الواجبة الإلزامي يعني أن الإخفاق في إجراء العناية الواجبة الكافية، بدون نقابات العمال التي تمثل العمال في سلسلة التوريد، يمثل **مخاطر قانونية جديدة وتعرض السمعة للخطر**، وفي عدد متزايد من الدول، نجد أن التكاليف المحتملة للتقاعس عن العمل تفوق تكاليف الامتثال، ويجب على العملاء متعددي الجنسيات وموردي قطاع النقل تحديث نماذج أعمالهم وسلسلة التوريد والعلاقات العمالية الخاصة بهم للامتثال للوضع القانوني والتنظيمي المتغير.

10. القانون 2017-399 بتاريخ 27 مارس 2017 بشأن واجب يقظة الشركات الأم والشركات التي تطلب الأمر [الاختصار الفرنسي العام "قانون واجب اليقظة"].

11. قانون العناية الواجبة بشأن تشغيل الأطفال ("قانون العناية الواجبة لتشغيل الأطفال")، لعام 2017، مجلس النواب (مجلس النواب في الولايات العامة)، هولندا.

12. قانون تيسير التجارة وإنفاذ التجارة (TfTEA) لعام 2016م (H.R. 644).

13. "الحركات الوطنية والإقليمية لحقوق الإنسان الإلزامية والعناية الواجبة البيئية في أوروبا"، مركز موارد الأعمال وحقوق الإنسان، 22 مايو 2019.

14. <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/30/european-commission-promises-mandatory-due-diligence-legislation-in-2021/>

15. "دراسة حول متطلبات العناية الواجبة من خلال سلسلة التوريد"، المفوضية الأوروبية، يناير 2020.



## يمكن للنقابات تطوير السوابق القضائية ووضع سوابق قانونية تعزز المسؤولية في سلسلة التوريد ودور النقابات في تطوير وإنفاذ العناية الواجبة.

قبل النقابات العمالية<sup>16</sup>، حيث يمكن للنقابات تطوير السوابق القضائية ووضع سوابق قانونية تعزز المسؤولية في سلسلة التوريد ودور النقابات في تطوير وإنفاذ العناية الواجبة.

نظراً لعدم وجود مثل هذه القوانين حتى الآن، يجب أن تلعب النقابات العمالية دوراً رائداً في الضغط على الحكومات لتبني قوانين العناية الواجبة لحقوق الإنسان، وبالتالي هناك لإطلاق حملات سياسية وقانونية وصناعية منسقة للفوز بهذا التغيير القانوني.

إن انعدام الأمن في سلسلة التوريد خلال تفشي كوفيد-19 يعني أن أصحاب العمل الاقتصاديين قد يكونون أكثر انفتاحاً على النقابات العمالية التي يمكنها "مساعدتهم" على التكيف مع هذه المتطلبات القانونية الجديدة، ويوفر هذا العديد من الفرص للنقابات العمالية لتصبح جهات تنظيمية نشطة وتعزز قوتها عبر سلاسل التوريد، وتظل الشركات التي تشارك في مثل هذه المبادرات مع النقابات العمالية مسؤولة عن الآثار السلبية على حقوق الإنسان في سلسلة التوريد الخاصة بها.

في الدول التي توجد فيها قوانين ملزمة لبذل العناية الواجبة، تتاح للنقابات العمالية الفرصة لتطبيقها ومراقبتها وإنفاذها، ولكن من أجل أداء هذه الأدوار بفعالية، يجب أن تتمتع النقابات العمالية بالخبرة والقدرات الفعلية اللازمة، وهذا يتطلب أساليب جديدة ومبتكرة لتنظيم كل من العمال الرسميين وغير الرسميين وبناء التضامن الرسمي وغير الرسمي من خلال إطلاق حملات التثقيف السياسي الفعالة.

هناك أيضاً مجموعة متزايدة من السوابق القضائية في العديد من الدول والهيئات الدولية التي يجب الاستشهاد بها وتطويرها من

## 3. العناية الواجبة البيئية

تم ذكر العناية البيئية الواجبة في مبدأ أوصلو بشأن التزامات تغير المناخ العالمي في عام 2015.<sup>23</sup> ويلزم الدول بتقديم معلومات لتحديد ما إذا كان الدعم المالي البيئي المقدم من دولة أخرى قد تم استخدامه للغرض المقصود منه.

في حين أن مبادئ أوصلو تتعلق بشكل أساسي بالتزامات الدولة، فإن مبادئ 2018 بشأن الالتزامات المناخية للشركات تتعلق بأنشطة القطاع الخاص وسلاسل التوريد الخاصة بها، وينص المبدأ الثالث على أنه "يجب على المؤسسات، إلى الحد المعقول والممكن عملياً، التأكد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري لموردي السلع والخدمات للمؤسسة وأخذها في الاعتبار عند اختيار مورديها."<sup>24</sup>

تظهر العناية البيئية الواجبة في القانون الوطني الفرنسي في قانون واجب اليقظة، حيث يكرس القانون المسؤولية المدنية عن العوامل البيئية الخارجية السلبية لأنشطة الأعمال.

يمكن أيضاً تطبيق العناية الواجبة المركزة على العمال على القضايا البيئية، ويدافع العديد من أصحاب العمل الاقتصاديين عن مؤهلاتهم البيئية ولكنهم يستخدمون نماذج سلسلة التوريد منخفضة التكلفة والمتعاقد عليها من الباطن والتي تكون كثيفة الانبعاثات الكربونية وأقل كفاءة، وغالباً ما يكون النقل رخيصاً جداً لأن الأسعار لا تعكس التكاليف الاجتماعية والبيئية الحقيقية، ويجب أن تناضل النقابات من أجل بذل العناية الواجبة البشرية والبيئية، وتساعد في قيادة تطويرها ومراقبتها وإنفاذها.

إن الدول الموقعة على اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (UNFCCC) مسئولة عن الحد من غازات الاحتباس الحراري داخل حدودها.<sup>17</sup>

لا تتناول مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان (UNGPs) القضايا البيئية على وجه التحديد، ومع ذلك، فإن القانون الدولي لحقوق الإنسان يتعلق بالقضايا البيئية بما في ذلك الحق في الحياة، والصحة، والصحة والسلامة المهنية، والمياه والغذاء، وحقوق الشعوب الأصلية.<sup>18</sup>

تلزم المادتان 2 و 8 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان (ECHR) الدول بمسؤولية اتخاذ إجراءات لمنع المخاطر الجسيمة على مواطنيها، بما في ذلك المخاطر البيئية.<sup>19</sup>

يمكن للنقابات العمالية استخدام هذه الالتزامات الدولية للضغط على الحكومات لرصد المشكلات البيئية وحلها عبر سلاسل التوريد داخل حدودها.

يلزم الفصل السادس من إرشادات منظمة التعاون والتنمية للشركات متعددة الجنسيات (OECD) الموقعين بـ "حماية البيئة والصحة العامة والسلامة"، حيث تعكس تلك الإرشادات المبدأ السابع عشر من إعلان عام 1992 الصادر عن مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية ("إعلان ريو")، والمبدأ السابع عشر، وهو مبدأ "يلزم المتسبب في التلوث بالدفع"، يلزم الشركات أو المستهلكين بدفع تكلفة العوامل الخارجية السلبية التي تسببوا فيها، وتلزم الإرشادات الموقعين على اتفاقية آر هوس<sup>20</sup> و ISO 14001.<sup>21</sup>

في عام 2017، تقدمت منظمة السلام الأخضر (Greenpeace) بشكوى ب إرشادات منظمة التعاون والتنمية للشركات متعددة الجنسيات (OECD) إلى نقطة الاتصال الوطنية الهولندية (NCP) التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بخصوص بنك ING.<sup>22</sup> حيث كان حزب المؤتمر الوطني الهولندي قد دعا البنك إلى تحديد أهداف مناخية ملموسة لخدماته المالية تتماشى مع اتفاقية باريس للمناخ.

17. دولة هولندا ضد مؤسسة Urgenda، المحاكم العليا في هولندا، 20 ديسمبر 2019.

18. ليغاري ضد الاتحاد الباكستاني، 2016؛ دولة هولندا ضد مؤسسة Urgenda 2019م؛ إيوان تيتوتا مقابل نيوزيلندا، 2020م.

19. دولة هولندا ضد مؤسسة Urgenda، المحاكم العليا في هولندا، 20 ديسمبر 2019.

20. اتفاقية لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا بشأن الوصول إلى المعلومات والمشاركة العامة في صنع القرار والوصول إلى العدالة في المسائل البيئية، المعتمدة في 25 يونيو 1998 في آر هوس، بالدنمارك.

21. المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO 14001) هو معيار دولي لتصميم وتنفيذ نظام إدارة بيئية.

22. "المنظمات غير الحكومية الهولندية مقابل بنك ING"، نقطة الاتصال الوطنية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بهولندا، لاهاي، هولندا، 8 مايو 2017؛

[https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case\\_476](https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_476)

23. <https://globaljustice.yale.edu/sites/default/files/files/OsloPrinciples.pdf>

24. <https://climateprinciplesforenterprises.org>

# 4. العناية الواجبة المرتكزة على العمال

يعتمد نموذج "العناية الواجبة لنقل الطرق" (RTDD) على ثلاث عمليات مترابطة، ويجب إنفاذ العمليات الثلاث حتى يؤدي النموذج دوره:

## 1. المعايير الدنيا

يتم الاتفاق على المعايير مع أصحاب العمل الاقتصاديين داخل الصناعة، والتي تنعكس بشكل صحيح في سياسات المناقصات، وتشمل هذه المعايير وإجراءات التشغيل المتعلقة بالأجور ووقت العمل والراحة والصحة والسلامة وحقوق العمل..

## 2. الرقابة ورفع التقارير

تم توسيع نموذج التحقيق الخاص بنقابة FNV-VNB ليشمل سلاسل التوريد عبر الوطنية لأصحاب العمل الاقتصاديين المشاركين في نموذج "العناية الواجبة لنقل الطرق" (RTDD)، وبالإضافة إلى ذلك، تكشف التحقيقات عن معلومات وأدلة عن منافسيها لضمان توسع النموذج في جميع أنحاء الصناعة..

## 3. العلاج

يهدف العلاج (إصلاح المشكلة) إلى تصحيح أوضاع الشركات السيئة ويجب أن يكون إقصاؤها من سلسلة التوريد هو الملاذ الأخير إذا فشلت الإجراءات العلاجية في إصلاح الأوضاع، أو إذا رفضت تلك الشركات الامتثال، ويجب أن يهدف العلاج إلى تحديد نوعية وجود الخدمة والسلامة والمعاملة العادلة للعمال كمعايير رئيسية لترسية عقد النقل، وقد يتضمن ذلك "عدم الوساطة" (تقليل عدد الطبقات في سلسلة التعاقد من الباطن) والتوريد المباشر، إن مكافأة الممارسات التجارية الجيدة ومعاقبة الآخرين من خلال المعالجة الواضحة هي أفضل وسيلة لتغيير ثقافة سلسلة التوريد (والصناعة) وجعلها مستدامة.

يجب أن يتفق كلاً من الاتحاد الدولي لعمال النقل الـITF والاتحاد الدولي للغذاء IUF ونقابة FNV-VNB على معايير من الحد الأدنى مع أصحاب العمل الاقتصاديين في صناعة الأغذية والمشروبات لتشجيع منافسيهم على المشاركة في النموذج، ومع فرض تشريعات تلزم بإيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان، سيتم تحفيز أصحاب العمل الاقتصاديين ليكونوا "المحرك الأول" للعناية الواجبة القائمة على العمال، وسوف يتمكن أولئك الذين يشاركون في النموذج مبكرًا من إعادة هيكلة سلاسل التوريد الخاصة بهم أمام المتطلبات التنظيمية الجديدة، وسيُنظر إليهم على أنهم استباقيون في القضايا التي يمكن أن تهدد علاماتهم التجارية.

الحكومات هي أكثر الوسائل فعالية لرصد وإنفاذ الحكومات هي أكثر الوسائل فعالية لرصد وإنفاذ المعايير في سلسلة التوريد، ومع ذلك، لا تملك الحكومات الموارد أو المعرفة اللازمة لتقوم بمفردتها بإنفاذ المعايير بشكل صحيح على مستوى صناعة النقل عبر الوطنية، والمدققين الخارجيين لديهم مصلحة في غض الطرف عن الاستغلال، والعمال لا يتقنون بهم.

غالبًا ما يعرف العمال والنقابات التي تمثلهم ما يحدث في سلسلة التوريد أكثر من أصحاب العمل الاقتصاديين الذين يعتمدون عليهم، وإذا تم استخدام هذه المعرفة بطريقة فعالة فإنها سوف تنقل القوة الصناعية من أصحاب العمل إلى العمال ونقاباتهم.

أصبحت صناعة النقل الأوروبية بالشاحنات صناعة "قطاع طرق"، بالإضافة إلى أن إلغاء القيود والتعاقد من الباطن متعدد الطبقات يعني أن أسعار النقل بالشاحنات وأجور ومعايير عمل السائقين قد انخفضت إلى ما دون الحدود الدنيا لحقوق الإنسان، وهذا يعني أن الصناعة محطمة وقوى السوق غير قادرة على إصلاحها.

في أوروبا، تنشط فرق من الباحثين النقابيين والمنظمين على طول سلاسل توريد النقل بالشاحنات، وتحدث إلى السائقين الذين تقطعت بهم السبل في مواقف السيارات، والمراكز اللوجستية، والموانئ، ومداخل ومخارج الاستراحات الطرقية، حيث يقومون بجمع الروايات والمعلومات والأدلة من مجموعة متنوعة من المصادر، وتقوم كلاً من نقابة FNV-VNB والاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) بعد ذلك بجمع وتحليل هذه الأدلة الجاهزة لاستهداف أصحاب العمل "السيئين"، أو إجراء مفاوضات مع أصحاب العمل "الجيدين".

في عام 2018 قامت كل من نقابة FNV-VNB والاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) والاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم والتموين والتبغ والرابطات النقابية (IUF) بالعمل مع العديد من أصحاب العمل الاقتصاديين في قطاع الأغذية والمشروبات لبناء نموذج جديد للعناية الواجبة قائم على العمال لسلاسل توريد نقل الطرق الخاصة بهم، ويهدف النموذج إلى زيادة المسائلة في سلسلة التوريد للشركات من خلال العناية الواجبة بحقوق الإنسان.

يضع النموذج معايير علي مستوى الصناعة مع أصحاب العمل الاقتصاديين، مما يضمن ألا تقل الأسعار عن الحد الأدنى لحقوق الإنسان والعمل، وهذا يسمح للمقاولين من الباطن بالتنافس على جودة الخدمة بأسعار آمنة ومستدامة.



العضوية للسائقين على طول سلاسل التوريد، ويكونون على اتصال منتظم عبر تطبيق واتساب WhatsApp ووسائل التواصل الاجتماعي، وتنتشر التحذيرات والأدلة عن وجود خلل في الشاحنات، والحرمان من الأجور أو الاتجار بالبشر بسرعة عبر الشبكة.

يجب استخدام التعليم السياسي وتنظيم المجتمع وأساليب التنظيم المبتكرة الأخرى لبناء شبكة من المعلومات وعضوية نقابية قوية بين قوة عاملة محفوفة بالمخاطر ذات معدل دوران مرتفع للعمال.

علاوة على ذلك، يجب أن تعكس حملات ومهام تنظيم العمال الدولية الطبيعة الدولية لسلاسل التوريد وأسواق العمل، إلى جانب حقيقة أن توفير التدريب والتعليم في النقابات "في الوطن الأصلي" للعمال غير المقيمين والعمال المغتربين أمر ضروري.

التعاون الدولي مهم لتحليل الأدلة التي تم جمعها واستخدامها بفعالية في المفاوضات مع أصحاب العمل الاقتصاديين، وتجمع النفوذ الفعال بين البحث الدولي للاتحادات النقابية العالمية (GUFs) والفهم العملي للنقابات المحلية النشطة.

نظرًا لأن العديد من أصحاب العمل الاقتصاديين يتشاركون مع مقاولين من الباطن في سلاسل التوريد الخاصة بهم، فإن التحقيق في سلسلة التوريد لشركة واحدة يجمع حتماً أدلة عن منافسيهم الذين يرفضون الانخراط في العناية الواجبة المرتكزة على العمال، وهو ما يحفز نمو النموذج على مستوى الصناعة.

بمجرد إرساء النموذج في صناعة الأغذية والمشروبات، يمكن أن تمتد "العناية الواجبة لنقل الطرق" (RTDD) إلى صناعات أخرى، و / أو أسواق إقليمية أخرى.

كيف يمكن للنقابات أن تنمو وتتطور للقيام بالعناية الواجبة المرتكزة على العمال والتفاوض بشأنها؟

يمنحك تنظيم العمال مصدرين للقوة في سلاسل التوريد:

1. القوة للقيام بالإضراب العمالي وجلب أصحاب العمل إلى طاولة المفاوضات.

2. المعلومات والأدلة الكافية لمعرفة المزيد عن سلسلة التوريد أكثر من صاحب العمل الاقتصادي الذي تعمل لصالحه.

العاملون "الرئيسيون" في نقل الطرق وسلاسل التوريد الحديثة يتزايد عددهم بشكل غير رسمي، ويجب أن تتعلم النقابات في شمال العالم من النماذج التنظيمية في جنوب العالم لبناء عضويتها بين العمال غير الرسميين.

توظف نقابة FNV-VNB سائقين من أوروبا الشرقية كمنظمين، فهم يجلبون ثقة حقيقية وفهمًا للعناية الواجبة، تنمو الشبكات

## 5. معدلات الأجور الآمنة

- إطار من الالتزامات القانونية لأطراف سلسلة توريد نقل الطرق، ولا سيما أصحاب العمل الاقتصاديين.
- استراتيجية صناعية لبناء قوة العمال والنقابات من خلال حملات تطبيق وإنفاذ معدلات الأجور الآمنة.

يمكن أن تأخذ معدلات الأجور الآمنة شكل قوانين ولوائح وسياسات و/ أو اتفاقيات مع أصحاب العمل كإطار قانوني وتنظيمي، على الرغم من توافر ميزة معدلات الأجور الآمنة في مختلف البلدان والأنظمة التنظيمية، إلا أن نظام معدلات الأجور الآمنة "الكامل" لم يتحقق بالكامل في أي مكان في العالم.

الجانبان الأساسيان لمعدلات الأجور الآمنة هما:

- **الأجر الآمن (نموذج معدلات الأجور):** - نموذج لتحديد معدلات الحد الأدنى للأجور اللازمة لضمان عدم تعرض السائقين للضغط والانخراط في ممارسات القيادة غير الآمنة..
- **النظام التنظيمي القائم على "سلسلة المسؤولية" ومشاركة الأطراف المعنية:** - نظام لوضع معدلات الأجور وتنفيذها ومراقبتها وإنفاذها، والذي يشرك النقابات في العملية، ويشرك أصحاب العمل الاقتصاديين وجميع أطراف نقل الطرق مع جعلهم موضع مسائلة..

تعد **"المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق والسلامة على الطرق في قطاع النقل"**، التي أعتُمِدَت في عام 2019، مثالاً حديثاً لإطار دولي للمبادئ التوجيهية القانونية التي تشمل العديد من جوانب معدلات الأسعار الآمنة.

ما هي "معدلات الأجور الآمنة"؟ عندما يتم تحرير النقل والتعاقد من الباطن، فإن السعر الذي يدفعه أصحاب العمل الاقتصاديون نظير خدمات النقل (أسعار النقل) غالباً ما يحدد الأجر والإجراءات الشكلية والصحة والسلامة للعمل المشمول بخدمات النقل، وقد أدت المنافسة غير العادلة بشكل متزايد في قطاع نقل الطرق إلى جعل النقل رخيصاً للغاية، وبالتالي يكون العمل في هذا القطاع غير آمن للغاية.

في كل عام، يلقي 1.35 مليون شخص حتفهم في حوادث المرور على الطرق، ويرتبط عدد غير متناسب من هذه الوفيات بالنقل التجاري، وأكثر من نصف الوفيات الناجمة عن حوادث المرور على الطرق السريعة في كوريا الجنوبية تنجم عن حوادث الشاحنات، في حين أن الشاحنات لا تمثل سوى ربع حركة المرور على الطرق السريعة، وفي أستراليا، يبلغ معدل وفيات سائقو الشاحنات أثناء العمل 15 ضعف المعدل المتوسط لجميع المهن، وقد أظهرت الأبحاث أيضاً وجود علاقة بين زيادة معدلات الأجور وانخفاض الحوادث.

تحدد معدلات الأجور الآمنة معدلات دنيا للأجور (المدفوعات) لخدمات النقل التي تمنع العمل وتعويضات العمل والصحة والسلامة التي تقل عن الحد الأدنى وفقاً لحقوق الإنسان.

تم استخدام مفهوم معدلات الأجور الآمنة كمفهوم قانوني وصناعي لأول مرة من قبل الاتحاد الأسترالي لعمال النقل في أواخر التسعينيات، كجزء من حملتهم للرد على تحرير صناعة نقل الطرق، وبمرور الوقت، تطور المفهوم وأصبح شائع الاستخدام على مستوى العالم، ويستخدم الآن للإشارة إلى:

## معدلات الأجور الآمنة (نموذج معدلات الأجور)

المبادئ	الإجراءات العلاجية الواردة في المبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة العمل الدولية للعام 2019
تحديد معدلات دنيا آمنة وقابلة للإنفاذ للأجور	تملي "المدفوعات المستدامة" لسائقي المركبات التجارية الذين يتقاضون رواتباً والذين لا يتقاضون رواتباً، والتي "تأخذ في الاعتبار أهداف زيادة جاذبية الصناعة واستدامتها" (الفقرة 73)، يتم سداد أجور العمال وفقاً لمعدل الحد الأدنى للأجور المعمول به وطنياً أو أعلى منه (الفقرات 76 (3)، 79)، ويجب أن يراعى الحد الأدنى للأجور "احتياجات العمال وأسراهم" وفقاً لاتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور لعام 1970 (رقم 131) (الفقرة 78).
يجب أن يتقاضى السائقين أجراً بشكل عادل عن جميع أوقات العمل، بما في ذلك الأنشطة غير المتعلقة بالقيادة مثل أعمال التحميل والتفريغ ووقت الانتظار، وبطريقة مثالية، يتم احتساب المدفوعات بالساعة بدلاً من الرحلة أو الوزن.	جميع سائقي المركبات التجارية الذين يتقاضون رواتباً والذين لا يتقاضون رواتباً يجب أن يتقاضوا أجراً نظير أنشطة القيادة وأنشطة العمل غير المتعلقة بالقيادة بما في ذلك الوقت اللازم لتجهيز وصيانة المركبة التجارية، الوقت المستغرق فيما يتعلق بالأحمال المزمع نقلها بواسطة المركبات التجارية، وغيرها من الأوقات الأخرى التي تفضى في أنشطة غير متعلقة بالقيادة يتم قضائها خلال رحلة النقل (الفقرات 76 (5) و 80 (ج) و 81).
يجب أن يشمل النظام جميع سائقي مركبات نقل الطرق التجارية، بغض النظر عن نوع المركبة التي يقودونها، ونوع الشحنة (أو الركاب) الذي يحملونه، ووجود (أو عدم وجود) علاقة عمل، لذلك من المحتمل أن تتضمن أنظمة معدلات الأجور الآمنة جداول الأسعار المطبقة على السائقين الذين يعملون في ظل ظروف مختلفة.	تغطي المبادئ التوجيهية جميع السائقين العاملين في قطاع نقل الطرق وسائقي المركبات التجارية للمسافات الطويلة (الفقرة 19)، وتوفر أحكام معدلات الأجور لسائقي المركبات التجارية الذين يتقاضون رواتب والذين لا يتقاضون رواتب (يُعرّف النوع الأخير على أنهم "سائقو المركبات التجارية على الطرق ضمن عقد خدمات، الذين يقدمون خدمات النقل إلى مقاول أو أطراف سلسلة النقل البري، بما في ذلك سائقي المركبات التجارية العاملين لحسابهم الخاص، وسائقي المركبات التجارية المستقلين، والمشغلين المالكين وسائقي المركبات التجارية من المقاولين التابعين وسائقي المركبات التجارية غير الرسميين" (الفقرة 17).
يجب احتساب معدلات أجور السائقين المالكين (العاملين لحسابهم الخاص أو المتعاقدين التابعين) لضمان استرداد التكلفة الكاملة لجميع التكاليف الثابتة والمتغيرة المتكبدة خلال عملية تقديم خدمات نقل الطرق.	تدعو المبادئ التوجيهية إلى "إنشاء آليات لتشجيع استرداد التكلفة التي يمكن التنبؤ بها لسائقي المركبات التجارية الذين لا يتقاضون رواتب من خلال وضع أحكام لعدم: (1) استرداد التكاليف الثابتة (2) استرداد مدفوعات التكاليف المتغيرة للعمل الشخصي، (4) العودة على الاستثمار" (الفقرة 76).

## النظام التنظيمي

العناصر	الإجراءات العلاجية الواردة في المبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة العمل الدولية للعام 2019
الاعتراف الرسمي بالصلة بين أسعار النقل / معدلات الأجور، وضغوط سلسلة التوريد والسلامة	"أصبح مدى عجز العمل اللائق لسائقي المركبات التجارية والعوامل الأخرى التي يمكن أن تؤثر على سلامة الطرق يشكل خطراً على مستخدمي الطرق الآخرين ومصدر قلق للسياسة العامة" (الفقرة 19).
نموذج الأجور القائم على أساس الحد الأدنى من معدلات الأجور الآمنة	"صناعة نقل الطرق وسلاسل التوريد المتعددة وسلاسل التعاقد التي غالباً ما تؤدي إلى ضغوط على الهوامش يمكن أن تجعل عمال النقل غير قادرين على ممارسة حقوقهم ومبادئهم الأساسية في العمل" (الفقرة 27).
إشراك النقابات العمالية	"يمكن أن يكون الضغط الذي تمارسه جهات سلسلة التوريد سبباً أساسياً لاعتماد عمال النقل ممارسات قيادة أكثر خطورة وغير آمنة" (الفقرة 29).
التزامات قابلة للإنفاذ قانوناً لأصحاب العمل الاقتصاديين وجميع الأطراف في سلسلة توريد النقل (سلسلة المسؤولية)	النموذج الموضح في "الأجور الآمنة" أعلاه، والوارد في الفقرات من 73 إلى 82 من المبادئ التوجيهية.
آلية المراقبة والإنفاذ	تنشئ الحكومات آليات "مدفوعات مستدامة" بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وأطراف سلسلة النقل البري" (الفقرة 76).
	"يجب على الحكومات والشركاء الاجتماعيين وأطراف سلسلة نقل الطرق أن تعزز "من الناحية القانونية والعملية" الأجور الكافية والمدفوعات المستدامة لسائقي المركبات التجارية" (الفقرة 77).
	"يجب على الحكومات توفير نظام تفتيش ملائم يتمتع بسلطة إجراء التحقيقات بشأن "مبادئ سلسلة المسؤولية" لرصد المدفوعات والتعامل مع الانتهاكات" (الفقرة 82).

## 5.1. أمثلة على الأطر والحملة التنظيمية لمعدلات الأجور الآمنة

يتم تنسيق الاستراتيجية من خلال عقد دورات مفاوضة مع أصحاب عمل محددين، مما يسمح بإضراب منتظم على مستوى الصناعة لدعم الطلبات المقدمة إلى أصحاب العمل الاقتصاديين.

### هولندا

يجعل القانون المدني الهولندي أصحاب العمل الوطنيين والدوليين في مجال نقل الطرق وعمالهم ومقاوليهم المباشرين مسؤولين بالتضامن عن سداد الأجور، ويتم تحديد الأجور بموجب اتفاقيات قطاعية بين النقابة وأصحاب العمل، وإذا لم يتم سداد الأجور بشكل صحيح، فإن المسؤولية تمتد إلى المستوى التالي من سلسلة التوريد سواء أعلى أو أسفل مباشرة، وترتفع هذه المسؤولية في النهاية إلى قمة سلسلة التوريد، ومع ذلك، فإن الأطراف الخارجية ليست مسؤولة في الحالات التي يتم فيها تحميل وتفريغ البضائع خارج هولندا.

مؤسسة VNB، يُمنح فريق إنفاذ نقل الطرق التابع للنقابة الوطنية الهولندية، Federatie Nederlandse Vakbeweging، التمويل والمسؤولية لرصد وتنفيذ الاتفاقيات القطاعية مع شركات النقل البري.

### كوريا الجنوبية

في عام 2018، فاز قسم تضامن سائقي شاحنات نقل البضائع التابع لنقابة عمال النقل والخدمات العامة الكورية (KPTU- TruckSol) بإقرار تشريع "معدلات الأجور الآمنة" بعد 15 عاماً من النضال وإطلاق الحملات، وبشكل أساسي من خلال الإضرابات والأنشطة التشريعية.

في نظام معدلات الأجور الآمنة في كوريا الجنوبية، تتكون لجنة معدلات الأجور الآمنة من أصحاب العمل الاقتصاديين وشركات النقل وسائقي الشاحنات (النقابات)، ويجتمع ممثلو المصلحة العامة (المعيّنون من قبل الحكومة) سنوياً للاتفاق على معدلات الأجور التي كفل نقل البضائع بسلامة على الطرق (معدلات الأجور الآمنة) لقطاعي حاويات الاستيراد والتصدير والإسمنت السائب، و يتكون سوق الشحن البري في كوريا الجنوبية بالكامل تقريباً من سائقي مالكين (تابعين) ولا ينطبق التشريع على السائقيين الموظفين، الذين يتم تغطيتهم بالحد الأدنى للأجور، ولكن ليس بمبادئ سلسلة المسؤولية.

يشتمل نظام الأسعار الآمنة الكوري علي معظم العناصر الموضحة في الجدول أعلاه، ويعترف صراحة بالصلة بين الأمن والسلامة ومعدلات الأجور، ولدى لجنة معدلات الأجور الآمنة نموذج أسعار يحسب استرداد تكاليف السائقيين والسداد مقابل وقت العمل في أنشطة غير القيادة، ويدفع أصحاب العمل الاقتصاديون أسعار نقل متدنية لشركات النقل، الذين يدفعون بدورهم الحد الأدنى من أجور التعاقد لسائقي الشاحنات، ويسمح نظام الشكاوى بالإبلاغ عن الانتهاكات والغرامات والعقوبات الجنائية في حالة الانتهاكات.

### أستراليا

قامت نقابة عمال النقل (TWU) بصياغة رؤية محددة لمعدلات الأجور الآمنة باعتبارها "سلسلة شاملة من المسؤولية لضمان معدلات أجور آمنة للسائقيين المالكين والموظفين في قطاع نقل الطرق" (كين ورولينج، 2010)، حيث يستخدمون "استراتيجية شاملة" تجمع بين التنظيم على مستوى القاعدة والإضراب العمالي والعمل المجتمعي والبحث الأكاديمي والإجراءات السياسية.

يتم الترويج علناً للإضرابات العمالية، جنباً إلى جنب مع بث الرسائل العامة، والتشهير العلني وتعطيل الشركات "السيئة" غير الآمنة التي تجعل الطرق خطيرة على كل الشركات "الجيدة" التي تتعاون مع نقابة عمال النقل (TWU).

يتم إقامة الإضرابات العمالية جنباً إلى جنب مع إجراء استبيانات العمال والتحقيقات الصحفية مع أفراد الأسرة المتضررين من حوادث الشاحنات، ويتم استخدام البحث الأكاديمي الدولي لإثبات قصص للأسر المتضررة، وتستهدف الأبحاث والروايات والرسائل العامة أيضًا ممثلي حزب العمال المتعاطفين، الذين يمارسون ضغوطاً من أجل حث الحكومات على النص على وتوفير معدلات الأجور الآمنة.

تبرم نقابة عمال النقل (TWU) اتفاقيات مع شركات التجزئة الكبرى (أصحاب العمل الاقتصاديين)، والتي تتضمن ضمانات لمراقبة النقابات وإنفاذها في عمليات نقل الطرق لتلك الشركات.

في عام 2012، مارست نقابة عمال النقل (TWU) ضغوطها بنجاح من أجل قانون مكافآت السلامة على الطرق، والذي أنشأ محكمة مستقلة حددت المعدلات الدنيا للأجور وغيرها من الشروط على المستوى الوطني، كما طالب أصحاب العمل الاقتصاديين باتخاذ إجراءات معينة لفرض وإنفاذ هذه المعدلات، وقد ألغى هذا القانون من قبل حكومة محافظة في عام 2016، ومع ذلك، توجد أنظمة قانونية مماثلة على المستوى المحلي، بما في ذلك على مستوى ولاية نيو ساوث ويلز، وتواصل نقابة عمال النقل (TWU) حملتها من أجل إعادة النظام الوطني.

وافقت نقابة عمال النقل (TWU) مؤخراً على أهداف واستراتيجية "رؤية 2035"، وتهدف الخطة إلى:

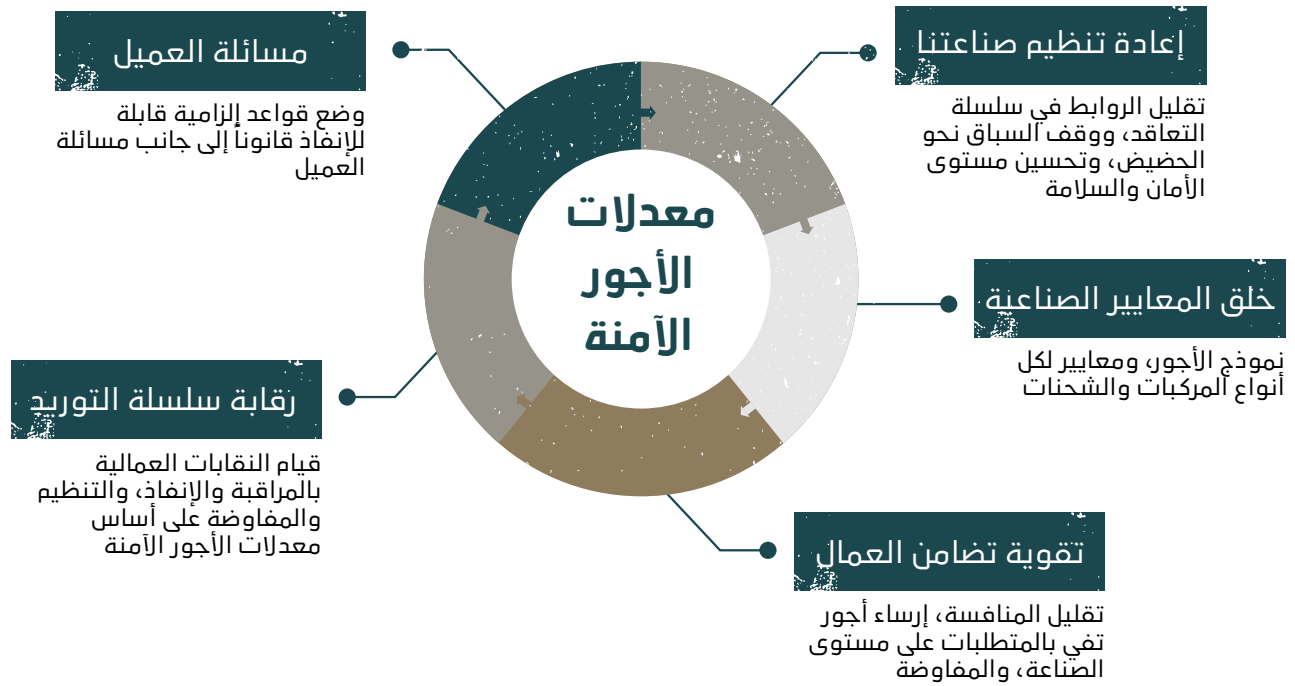
- إعادة تنظيم صناعة النقل البري من خلال توسيع تشريعات معدلات الأجور الآمنة.
- إقرار معايير الصناعة وحقوق التنظيم مع جميع أصحاب العمل الاقتصاديين الرئيسيين.
- تحقيق كثافة نقابية بنسبة 70% في جميع الأسواق.

- **الطبيعة المؤقتة** – يتضمن التشريع بند انقضاء مدته 3 سنوات، مما يعني أن النظام سينتهي في نهاية عام 2022 ما لم يتم تمرير تشريع جديد.

منذ الموافقة على معدلات الأجور في عام 2019، قادت نقابة تراك سول TruckSol الاحتجاجات والإضرابات لإجبار أصحاب العمل الاقتصاديين وشركات النقل بالشاحنات على المفاوضة مع النقابة بشأن فرض وإنفاذ معدلات الأجور، وقد أدى ذلك إلى إبرام عدة اتفاقيات مع أصحاب العمل الاقتصاديين وشركات النقل، وتنظيم أكثر من 4000 عضو جديد منذ نهاية عام 2019.

ومع ذلك، حددت نقابة KPTU-TruckSol بعض نقاط الضعف في نظام معدلات الأجور الآمنة في كوريا، والتي تشمل على:

- **التغطية** – ينطبق فقط على عدد قليل من المركبات وأنواع الشاحنات؛
- **الحلقات المفقودة** – ينظم فقط حلقتين في سلسلة التعاقد (والمفترض الأولى والأخيرة)، مما يؤدي إلى إرباك المسؤولية وخلق تضارب في المصالح؛
- **المراقبة والإنفاذ ضعيفان** بدون ضمان لمشاركة النقابات العمالية، ونظام الشكاوى لم يتم تفعيله بعد؛



موظفين، يحق لهم الحصول على معايير الحد الأدنى للأجور وظروف العمل.

والثاني أنشأ سلسلة من المسؤولية بين أصحاب العمل الاقتصاديين وشاحنات الموانئ المتعاقدين عليها من الباطن، يجعل هذا القانون أصحاب العمل الاقتصاديين مسؤولين بشكل مشترك مع شركات النقل بالشاحنات من الموانئ المتعاقد معها من الباطن عن جميع الأجور غير المدفوعة والنفقات غير المسددة والأضرار والعقوبات.

## الولايات المتحدة الأمريكية

تم تطوير نماذج معدلات الأجور الآمنة على كل من مستوى الولاية والمستوى الفيدرالي، ويوجد الإصدار الأكثر تطوراً لشاحنات الموانئ في ولاية كاليفورنيا.

تم تقديم نموذج معدلات الأجور الآمنة في كاليفورنيا من خلال قانونين، الأول ("AB5") الذي وسع نطاق تعريف الموظف ليشمل المقاولين "المستقلين" وأشكال التوظيف غير القياسية الأخرى (NSFE).<sup>25</sup> ويجب اعتبار الأفراد المعيّنين لأداء العمل

25. قانون العمل في كاليفورنيا (القسم 2750.3) أو "AB5".



## 5.2. الاستراتيجية الصناعية

يمكن للنقابات استخدام الحملات للفوز بمعدلات الأجور الآمنة وإنفاذها لبناء عضوية النقابات، وتوسيع نفوذ النقابات على سلاسل التوريد، وإعادة تنظيم صناعة نقل الطرق بطريقة تجعلها أكثر أماناً وإنصافاً وأسهل في التنظيم.

تشتمل معدلات الأجور الآمنة بصفاتها استراتيجية صناعية على أربعة عناصر رئيسية كما يلي:

المنهجية	عناصر الاستراتيجية الصناعية
<p>للفوز بالدعم التشريعي لإرساء معدلات الأجور الآمنة، يجب تكوين بيئة سياسية تعترف بالصلة بين ضغوط أسعار النقل في سلسلة / معدلات الأجور، والسلامة.</p> <p>البحث ووضع السياسات، تطبيق الأمثلة الدولية الناجحة لمعدلات الأجور الآمنة في تطوير الأنظمة التنظيمية والضغط من الأطراف المعنية في قطاع نقل الطرق.</p> <p>استهداف سياسيين ولجان ومحاكم محددة ومنتديات مرئية أخرى، ويجب تكرار الرسائل المتسقة والواضحة والبسيطة حول الارتباط بين الأمان ومعدلات الأجور والأسعار في جميع الفرص.</p>	<p><b>1. تشريعياً</b> – القيام بحملات من أجل سن قوانين وأنظمة تفر معدلات أجور آمنة جديدة وأفضل وقابلة للإنفاذ.</p> <p><b>2. سياسياً</b> – التثقيف العام السياسي المنسق الذي يربط بين ضغوط سلسلة التوريد ومعدلات الأجور المنخفضة والسلامة على الطرق.</p>
<p>نهج "الجزرة والعصا" تجاه أصحاب العمل الاقتصاديين "الجيدين" و"السيئين" وموردي قطاع النقل، بناء كتلة حرجة من أصحاب العمل المشاركين أو الداعمين الذين يجعلون المعارضة غير مستدامة مالياً وسياسياً:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "الجزرة": تحفيز أصحاب العمل الاقتصاديين "الجيدين" على أن يكونوا أول من يتحرك، مع فوائد التغلب على النقد العام، وتجنب الاضطراب الصناعي، وتأمين سلاسل التوريد المستدامة والأمنة والموثوقة، والتي ترضي المستثمرين المسؤولين على المدى الطويل.</li> <li>• "العصا": استهداف أصحاب العمل الاقتصاديين وموردي النقل المعارضين أو الممانعين، مما يجعل معارضة معدلات الأجور الآمنة غير مستدامة للأعمال والمستثمرين.</li> </ul>	<p><b>3. صناعياً</b> – الإجراءات والمفاوضات التي تستهدف أصحاب العمل الاقتصاديين.</p>
<p>تعد معدلات الأجور الآمنة أساساً لتنظيم وتوحيد العمال خارج الشركات أو القطاعات أو البلدان المحددة، ويجب أن تنظم النقابات العمال الرسميين وغير الرسميين، الموظفين و (التابعين) العاملين لحسابهم الخاص، والعاملين في جميع أشكال التوظيف غير القياسية (NSFE)، على طول سلسلة التوريد، يمكن أن يكون ذلك أكثر الوسائل فعالية لاكتساب النفوذ الكافي لقيادة الإجراءات والمفاوضات الصناعية القياسية، ووقف المنافسة بين العمال، والتي تؤدي إلى سباق نحو تدني في الأجور وظروف العمل والصحة والسلامة.</p>	<p><b>4. تنظيمياً</b> – تنظيم العمال في سلاسل التوريد الرئيسية.</p>

## 6. الصحة والسلامة

كما يطالب الميثاق الحكومات بما يلي:

"وضع تشريعات (بما في ذلك أحكام سلسلة المسؤولية لضمان مسائلة العملاء والشركات المتعاقدة من الباطن) التي تشجع أو تطلب من الشركات استخدام نفوذها لتشجيع المعاملة العادلة للعمال على طول سلاسل التوريد الخاصة بهم."

يتحمل أصحاب العمل مسؤولية ضمان حق العمال في الوصول للمرافق الصحية في جميع أعمالهم، وتحديدًا من أجل:

"الوفاء بالتزاماتهم باحترام حقوق الإنسان وممارسة العناية الواجبة لضمان المعاملة العادلة للعمال المعينين من قبل أصحاب العمل الآخرين على طول سلاسل التوريد الخاصة بهم."

كيف يمكن للنقابات أن تتحد وتناضل من أجل حقوق الوصول للمرافق الصحية والعناية الواجبة؟ يطالب الميثاق أصحاب العمل صراحةً بالمفاوضة والعمل مع ممثلي ولجان الصحة والسلامة والمساواة المنتخبين في مكان العمل، ويجب أن تنظم النقابات وتطلق حملات لممثلي الصحة والسلامة المدربين لجعل (العودة إلى) العمل آمنًا وصحيًا خلال تفشي كوفيد-19 وبعده.

كما يدعو الميثاق أيضًا إلى تقييمات الأثر الجنساني لضمان احترام جميع حقوق الصحة والسلامة المهنية (OSH) والوصول للمرافق الصحية لجميع العمال، حيث تُحرم العاملات النساء بشكل غير متناسب من هذه الحقوق ومن التدابير الوقائية التي توفرها الحكومة وأصحاب العمل، ويجب أن تعزز حملات العناية الواجبة وتجمع بين أهمية حقوق المرأة والوصول للمرافق الصحية والصحة والسلامة المهنية.

يجب دمج ميثاق الـITF بخصوص المرافق الصحية في المعايير التي تفاوض عليها النقابات العمالية والتي تطبق على أرض الواقع.

يجب على النقابات العمالية العمل على تعزيز قوة هذه التوجهات لتعزيز دورها في أداء العناية الواجبة للصحة والسلامة وحقوق الإنسان.

تعتبر النقابات العمالية ضرورية للعودة الآمنة والمستدامة إلى العمل واستئناف التجارة العالمية في ظل تفشي الوباء::

• سلاسل التوريد هي ناقلات محتملة رئيسية لانتقال الفيروس.

• تعتمد قوة سلاسل التوريد على قوة أضعف حلقاتها: تفتقر العمالة المؤقتة وغير الرسمية بشكل غير متناسب إلى التدابير التي من شأنها حماية الصحة والسلامة، والوصول إلى الرعاية الصحية، والمرافق الصحية، مما يزيد من مخاطر انتقال العدوى في سلاسل التوريد.

• يحجب التعاقد من الباطن مسؤولية أصحاب العمل الاقتصاديين وشركات النقل في توفير معدات الحماية الشخصية (PPE)، وحماية الصحة والسلامة، والمرافق الصحية.

توفر حقوق المرافق الصحية مجالًا كبيرًا لنقابات العمال للتنظيم وإطلاق الحملات والمفاوضة عبر سلاسل التوريد خلال تفشي كوفيد-19 وما بعده، ويطالب ميثاق الـITF بخصوص المرافق الصحية المستثمرين بما يلي:

"...أن يكون لديهم عمليات العناية الواجبة المعمول بها، والتي تتطلب التشاور مع الأطراف المعنية، بما في ذلك نقابات العمال المحليين الذين قد يتأثرون بمشاريع البنية التحتية للنقل، و[يجب] على المتعاقدين من الباطن أن يؤيدوا ويحترموا حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق العمال، ويجب أن تنطبق هذه الحماية بالتساوي على العمال غير الرسميين."<sup>26</sup>

## 7. النقل الحضري

ينص المبدأ التوجيهي رقم 6 للأمم المتحدة على أنه "يجب على الدول تعزيز احترام حقوق الإنسان من قبل مؤسسات الأعمال التي تجري معها معاملات تجارية"، وينص التعليق على المبدأ التوجيهي رقم 6 للأمم المتحدة على أن أنشطة الشراء "توفر للدول - بشكل فردي وجماعي - فرصاً فريدة لتعزيز الوعي بحقوق الإنسان واحترامها من قبل تلك الشركات، بما في ذلك ضمن شروط العقود، مع إيلاء الاعتبار الواجب للالتزامات الدول ذات الصلة بموجب القانون الوطني والدولي".

تتطلب أهداف التنمية المستدامة (الهدف 12.7) من الدول "تعزيز ممارسات المشتريات العامة المستدامة، وفقاً للسياسات والأولويات الوطنية"، كما أن لدى العديد من الدول قوانين مشتريات مستدامة تقدمية يمكن للنقابات الاعتماد عليها.

لذلك، فإن الحكومات المحلية والإقليمية والوطنية التي تشتري عقود النقل العام يقع عليها واجب إشراك الموردين المسؤولين فقط، حيث تنص العديد من خطط العمل الوطنية المتعلقة بالأعمال وحقوق الإنسان على الشراء المسؤول، وتتحمل النقابات العمالية مسؤولية إلزام الدول بهذه الالتزامات في خطط عملها الوطنية.

يحدد قانون النقابات العمالية الدولية سوابق لاستراتيجية صاحب العمل الاقتصادي في النقل الحضري، واتفاقية بنود العمل (العقود العامة)، 1949 (رقم 94) (منظمة العمل الدولية، 1949) وتوصية بنود العمل (العقود العامة)، 1949 (رقم 84) (منظمة العمل الدولية، 1949) والتي تتطلب أن تقوم الحكومات بإبلاغ مقدمي العطاءات بأن عقود الخدمة سوف تتطلب تطبيق الحد الأدنى للأجور ومعايير العمل الأخرى، حيث تغطي الاتفاقية رقم C94 جميع عقود المشتريات عالية القيمة للبناء أو السلع أو الخدمات التي أبرمتها الهيئات الحكومية، والتي تتضمن إنفاق الأموال العامة، وتوظيف العمال، وفي حين أن تغطية الاتفاقية رقم C94 تنطبق على "الهيئات المركزية"، فإن التوصية رقم R84 توسع التغطية لتشمل المرافق العامة المدعومة أو المرخصة، والتي يمكن أن تشمل تعاقد الهيئات المحلية مع مشغلي الحافلات من القطاع الخاص.

من المبرك أن الحكومات الوطنية والبلدية والمحلية هي أيضاً جهات تنظيمية، فضلاً عن أصحاب العمل الاقتصاديين، وقد يكون هذا مفيداً وإشكالياً لاستراتيجية صاحب العمل الاقتصادي، فعلى سبيل المثال، يمكن للنقابات استخدام العلاقات مع الحكومة كجهات تنظيمية للضغط عليها للعمل كصاحب عمل مسئول، ومع ذلك، قد تكون الحكومات مترددة في تنظيم الصناعة بسبب قيود ميزانيتها بصفتها صاحب عمل.

تقوم الحملة التي أطلقها الـITF تحت مسمى (نقلنا العام- OPT Our Public Transport) ببناء نموذج جديد للنقل الحضري قائم على:

1. الملكية العامة وتشغيل النقل الحضري
2. التمويل الكافي والمستدام، بما في ذلك إعادة استثمار الأرباح
3. المساواة من خلال التمكين والتحكم للعاملين (والركاب)

4. خلق عمل لائق بمعايير متساوية عبر أنظمة النقل المتكاملة

الحكومات و/ أو هيئات النقل هم أصحاب العمل الاقتصاديين الواضحين في قطاعي نقل الركاب العام والخاص، وتتعاهد الهيئات أحياناً من الباطن مع شركات النقل المحلية أو متعددة الجنسيات. حيث قاموا بوضع المعايير في العمليات المتعاقد عليها من الباطن من خلال سياسات التسعير والمشتريات والعطاءات.

يمكن لاستراتيجيات صاحب العمل الاقتصادي أن تضغط على الحكومات لتحمل المسؤولية واستيعاب التكاليف البيئية والاجتماعية الحقيقية للنقل الحضري المتعاقد عليه من الباطن، حيث تُظهر المسألة البلدية عن التكلفة الحقيقية بعد انخفاض إمدادات النقل الحضري وسلسلة القيمة أن "المحدرات" التي يتم تحقيقها من خلال الاستعانة بمصادر خارجية في النقل الحضري غالباً ما تكون وهمية.

غالباً ما تعني الإعانات و/ أو ضمانات الأرباح المقدمة لمشغلي القطاع الخاص أن الحكومات البلدية تدفع أكثر مما لو احتفظت بنفس الخدمات داخل المؤسسة، وعلاوة على ذلك، تتحمل أجزاء أخرى من الاقتصاد الحضري والخدمات البلدية والمواطنين التكاليف الاجتماعية للتعاقد من الباطن، والتي يمكن أن تشمل ظروف العمل وجودة الخدمة وسلامتها واستدامتها (مثل الرعاية الصحية والازدحام وعدم كفاءة سوق العمل وعدم المساواة والضرائب وأنظمة الضمان الاجتماعي وما إلى ذلك)، ويمكن أن يوفر ذلك حجة قوية للملكية العامة أو التحويل للبلديات.

قد لا تكون إعادة التحويل إلى البلديات قابلة للتطبيق على الفور في بعض الأماكن بسبب المستويات العالية من عمليات الخصخصة في قطاع النقل الحضري، وفي هذه الحالة، يمكن للنقابات استخدام استراتيجية صاحب العمل الاقتصادي التي تسعى إلى جعل الحكومة مسؤولة عن جميع التكاليف الاقتصادية والاجتماعية للنقل، بما في ذلك خدمات النقل المتعاقد عليها من الباطن.

عندما يتم الضغط على الحكومة وهيئات النقل لتحمل المسؤولية عن التكلفة الاجتماعية للتعاقد من الباطن، يجب دمج الحملات مع مطالب التمويل الكافي وإعادة استثمار الأرباح لمنع أي زيادة في التكاليف تؤدي إلى زيادة غير عادلة في أجرة الركاب أو الضغط لتخفيض الوظائف.

أظهرت حملة **Bus Fair** (FIRST Union) في أوتياروا، نيوزيلندا، كيف يمكن لاستراتيجية صاحب العمل الاقتصادي أن تعمل في نقل الركاب، حيث يبلغ عدد السكان هناك خمسة ملايين نسمة فقط، وتعتبر الحافلات الشكل الرئيسي لوسائل النقل العام في البلاد، حيث تمنح المجالس المحلية عقودًا لشركات خاصة بناءً على التكلفة، مما يخلق "سباقًا نحو القاع" على أجور السائقين وسلامتهم.

بدون المفاوضة القطاعية، تضطر نقابة FIRST إلى التفاوض مباشرة مع جميع شركات تشغيل الحافلات لتحسين الأجور، ومع ذلك، فإن أصحاب العمل مقيدون بمقدار تمويل المجلس الذي يتلقونه - بعد أن خاضوا منافسة عطاءات على أساس التكلفة.

تهدف حملة العدالة في قطاع الحافلات - Bus Fair إلى تحويل مسؤولية أجور سائقي الحافلات إلى أصحاب العمل الاقتصاديين: ففي عام 2018، بلغت الخلافات مع مجلس واكاتو الإقليمي ذروتها في الشركة التي توقف سائقيها عن العمل لمدة أسبوع وانخفضت خدمات النقل بالحافلات في المدينة إلى النصف، واضطر المجلس إلى منح شركة النقل بالحافلات تمويلًا إضافيًا لتلبية مطالبات السائقين النقابيين بأجورهم، وقد شكّل التدخل سابقة مهمة، ومنذ ذلك الحين تنازلت نقابة FIRST لتحقيق نفس الانتصار في أوكلاند، أكبر مدينة في البلاد.

وحدثت سابقة مهمة أخرى عندما التزمت الحكومة الحالية بإدخال المفاوضة الصناعية في شكل اتفاقيات أجور عادلة، بفضل الإنجازات التي حققتها حملة العدالة في قطاع الحافلات - Bus Fair، وتم الاستشهاد بصناعة النقل بالحافلات كمثل على المفاوضة الصناعية التي تمس الحاجة إليها.

يمكن لاستراتيجية صاحب العمل الاقتصادي في نقل الركاب اتباع العملية التالية:

1. **تنظيم العمال الرسميين وغير الرسميين** على مستوى سلسلة توريد الحافلات لبناء القوة الصناعية وجمع المعلومات والأدلة لدعم الرسائل العامة.

2. **إطلاق حملة عامة** تستند إلى البحث الأكاديمي والأدلة المحلية وروايات العمال التي تربط ما يلي:

أ. المعايير الاجتماعية (بما في ذلك الصحة والسلامة، والأجور، وظروف العمل، وجودة الخدمة، والآثار البيئية) مع تحديد تكاليف النقل في عقود الخدمة مع مشغلي النقل.

ب. "المدخرات" الزائفة للاستعانة بمصادر خارجية في مجال النقل الحضري، والتكاليف الحقيقية الأعلى التي يتحملها المواطنون ودفعوا الضرائب في نهاية المطاف أسفل سلسلة التوريد والقيمة للاقتصاد الحضري.

3. **تنسيق سلسلة من الإجراءات السياسية والصناعية** المتصاعدة تجاه الحكومة المحلية والبلدية و / أو الوطنية، ويمكن أن تشمل هذه الإجراءات المتصاعدة استطلاعات رأي العمال، وممارسة الضغوط وكسب التأييد، وعقد المؤتمرات الصحفية، والبيانات الإعلامية، و "العمل من أجل وضع القواعد"، والإضرابات، وما إلى ذلك.

4. **الاتفاق على المعايير** مع الحكومة المحلية أو البلدية المسؤولة عن تحديد سياسات التسعير والمشتريات والعطاءات في مجال النقل، يجب تضمين معايير الدفع والصحة والسلامة والبيئة والخدمة في عمليات العطاءات وعقود خدمات النقل.

5. **دعم النقطة (4)** من خلال إطلاق الحملات من أجل وضع المعايير من قبل الحكومات الإقليمية أو الوطنية، وزيادة الحملات العامة تجاه المصوتين والمواطنين.

6. **تطوير القدرات** (التنظيم والتدريب وما إلى ذلك) للنقابات التمثيلية لمراقبة امتثال مقدمي خدمات النقل لهذه المعايير.

7. **تطوير هياكل للمفاوضة** المنتظمة لمراجعة تكاليف النقل وعمليات العطاءات والمعايير الاجتماعية في نظام النقل وسلسلة التعاقد

قد يدعم مشغلو قطاع نقل الركاب من القطاع الخاص في البداية الجهود المبذولة للاتفاق على معايير مشتركة وبالتالي إنشاء أساس لتسعير آمن ومستدام، ومع ذلك، إذا كانت أسعار المناقصات لمشغلي القطاع الخاص تعكس التكلفة الحقيقية للنقل، فقد يعني ذلك أن الحكومات المحلية والبلدية ترى الملكية العامة خيار أرخص.

# الخاتمة: كيف يمكن للنقابات استعادة قوة سلسلة التوريد؟

في أو الذين هم جزء من مجتمع العمال الذين يتم تنظيمهم، وأستخدم التنظيم المجتمعي والتعليم السياسي للحفاظ على العضوية بين المجموعات المتنقلة والضعيفة والمؤقتة وغير الرسمية من عمال سلسلة التوريد.

2. **البحث** في هيكل الصناعة وسلسلة التوريد وفهمه بشكل أفضل من استهداف صاحب/ أصحاب العمل الاقتصادي، والجمع بين البحث الأكاديمي والمكتبي الدولي، مع جمع الأدلة المحلية وروايات العمال الميدانية.

3. **بث الرسائل العامة** القوية والبسيطة، بحيث يجب أن تربط الرسائل بين الصحة والسلامة والأسعار والتكاليف البيئية والاجتماعية الخارجية والأجور، واستخدم استراتيجيات وسائل الإعلام المبتكرة لزيادة الوعي بالمخاطر التي يتعرض لها الجمهور بشكل مباشر وغير مباشر، وأن العلامات التجارية لأصحاب العمل الاقتصاديين (بما في ذلك الحكومات البلدية) كلما زادت شهرتها وسمعتها أكثر أصبحت عرضة للخطر أكثر من العلامات التجارية غير المعروفة لموردي النقل، ويجب أن تستهدف استراتيجيات وسائل الإعلام هذا الضعف وتستغله.

4. **الإضرابات العمالية** التي تربط بين العمالة الرسمية وغير الرسمية، والمنظمة وغير المنظمة، لتعطيل سلاسل التوريد، وخلق حالة من عدم اليقين في قطاع الأعمال، وجلب أصحاب العمل الاقتصاديين إلى طاولة المفاوضات.

5. **الدعم السياسي** - يجب على النقابات ممارسة الضغط وبناء العلاقات مع السياسيين والحكومات الداعمة، واستهداف أولئك الذين يعارضون مسؤولية سلسلة التوريد، ويجب أن تجمع حملات الضغط بين الإضرابات العمالية وإجراء البحوث الميدانية للرسائل العامة والبحوث المكتبية وروايات العمال واستخدام المعايير الدولية لخلق إجماع قانوني وسياسي.<sup>29</sup>

استراتيجية صاحب العمل الاقتصادي لدى الـ IFT مبنية على نقاط القوة والضعف لكل من أصحاب العمل الاقتصاديين في أعلى سلسلة التوريد، والعمال والنقابات العمالية في الأسفل، وأن قوة أصحاب العمل الاقتصاديين في إملاء الأسعار المنخفضة والمتدنية على سلاسل التوريد المتعاقد عليها من الباطن تعني انخفاض الأجور وتدني ظروف العمل ومستويات الصحة والسلامة للعمال، ومع ذلك، فإن عقودًا من التعاقد من الباطن متعدد الطبقات في مجال النقل تعني أن أصحاب العمل الاقتصاديين غالبًا ما يكونون غير مدركين لتأثير أعمالهم ونماذج المناقصات في أسفل سلسلة التوريد، وقد أبرز كوفيد-19 أن ذلك يمثل ضعفًا خطيرًا في نماذج الأعمال الاقتصادية لأصحاب العمل.

يمكن للعمال استعادة قوة سلسلة التوريد من خلال كونهم أقوياء حيث يكون أصحاب العمل الاقتصاديين ضعفاء، وبالتنظيم، والبحث، وإطلاق الحملات، والتضامن الدولي الذي يعتبر أقوى سلاح لدى العمال ونقاباتهم في سلاسل التوريد.

يجب أن يتضامن العمال ونقاباتهم في دمج قوتهم "من الأسفل إلى الأعلى" مع القوة "التنازلية" لأصحاب العمل الاقتصاديين لوضع معايير على مستوى الصناعة، وتستند هذه القوة والتضامن "من أسفل إلى أعلى" على الدورة التالية

- وضع المعايير وإطلاق الحملات وإجراء المفاوضات (مع كل من الحكومة وأصحاب العمل الاقتصاديين).
- قيام النقابات بالمراقبة والإنفاذ.
- تنظيم العمال بكافة فئاتهم وأنواعهم.

ما هي الأساليب والتكتيكات التي يمكن للنقابات استخدامها عمليًا لتطوير هذه الاستراتيجية؟

1. **تنظيم جميع العمال** الرسميين وغير الرسميين والعاملين في أشكال التوظيف غير القياسية، والتنظيم على طول سلسلة التوريد في الشركات والصناعات والقطاعات والبلدان الأخرى التي ترتبط بأهدافها، ودعم التنظيم "التصاعدي" وتمكين العمال من تنظيم أنفسهم، وتمكين المنظمين الذين يعملون

29. من أجل زيادة مسؤولية سلسلة التوريد، يجب على النقابات الضغط من أجل إرساء المعايير بما في ذلك التشريعات الوطنية لبذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان؛ معاهدة الأمم المتحدة الملزمة بشأن الشركات عبر الوطنية فيما يتعلق بحقوق الإنسان، وقوانين المشتريات المسنولة، والمفاوضة الجماعية (والقطاعية) مع أصحاب العمل الاقتصاديين، وحرية تكوين النقابات.

## حول الـITF

الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) هو اتحاد ديمقراطي يقود النقابات المنتسبة ومُعترف به على أنه السلطة القائدة للنقل في العالم. نحن نكافح بحماس لتحسين حياة العمل؛ وربط النقابات العمالية من 147 دولة لتأمين الحقوق والمساواة والعدالة لأعضائها. إننا صوت ما يقارب الـ20 مليون عاملة وعامل في صناعة النقل في جميع أنحاء العالم.

## للمزيد من المعلومات

[Inlandtransport@itf.org.uk](mailto:Inlandtransport@itf.org.uk)

<https://www.itfglobal.org/en/sector/road-transport>

