

عنابر التصنيع الدولية مالها وما عليها

The Great Non-Debate Over International Sweatshops

Ian Maitland

في هذه الأيام ، يزايد عدد العقود في العالم الثالث مثل إندونيسيا والصين لصناعة معظم الأذية، القمصان وبعض الملابس التي تبيعها الشركات الأمريكية الكبيرة ذات الشهرة العالمية في الأرياء وهندام المرء مثل شركة Nike وشركة Levi Strauss . قد وجه النقاد اللوم إلى هذه الممارسة بسبب الانخفاض اللافت للأجور وظروف العمل القاسية التي توصف بها عادة عنابر التصنيع هذه . ومع ذلك ، في هذا الفصل الذي يثير الغضب ، يدافع Ian Maitland ، أستاذ إدارة الأعمال في جامعة Minnesota عن عنابر التصنيع الدولية المرهقة ضد اتهام الاستغلال ، استناداً إلى أسباب عملية وأخلاقية . إنه يفحص ويرفض فكرة أن عنابر التصنيع المرهقة تدفع أجوراً ظالمة ، وأنها تُفقر العاملين وتوسع الفجوة بين الأغنياء والفقراء ، وأن الشركات الأمريكية تتآمر مع أنظمة قمعية والتي تخمد المعارضة وتكبح جماح العاملين . عندما يجادل بأن التدخل مع السوق يمكن أن تكون له نتائج مرعبة ، فإنه يستنتج بأن دفع أجور السوق في الدول النامية ليس فقط مسموحاً به أخلاقياً . ولكنه أيضاً قد يكون خطأ أخلاقياً بالنسبة للشركات التي تدفع أجوراً تزيد عن مستويات السوق .

أشياء تؤخذ في الاعتبار

- 1- يعتقد Maitland أن القضية حول عناصر التصنيع الدولية في الواقع " غير خلافة " اشرح ذلك .
- 2- ما هي المعايير الأربعة الممكنة التي قد اقترحت لوضع الأجور ومعدلات العمل في عناصر التصنيع الدولية ؟
- 3- ما هي السهم أو الحجج الأربع الأساسية التي تشكل القضية ضد عناصر التصنيع الدولية ؟
- 4- يعتقد Maitland أن محاولة التحسين للأجور وظروف العمل أكثر مما هو سائد في السوق يمكن أن يؤدي إلى كارثة . اشرح هذا السبب .

شهدت السنوات الأخيرة نمواً لافتاً في التعاقدات الإنتاجية بواسطة الشركات في البلدان الصناعية مع الموردين في البلدان النامية . قد أدت هذه العولمة globalization في الإنتاج إلي ظهور تقسيم دولي للعمل في صناعة الأحذية والملابس الخارجية حيث تركز شركات مثل Nike و أيضا Reebok علي تصميم وتسويق المنتج ولكنها تعتمد علي شبكة من التعاقدات في إندونيسيا ، الصين ، وأمريكا الوسطي .. الخ . لتجميع الأحذية أو حياكة القمصان طبقاً لمواصفات دقيقة وتسليم سلع ذات جودة عالية مع الالتزام بمواعيد متفق علي عدم تجاوزها . وكما يقول نائب رئيس شركة Nike لمنطقة " آسيا " نحن لا نعرف الأساسيات حول التصنيع . نحن مسوقون وخبراء تصميم .

قد أشعلت ترتيبات التعاقد النيران الكثيفة من النقاد - عادة نشطاء العمل وحقوق الإنسان . قد وجه النقاد التهم (بالوكالة) بأن الشركات تسيء استغلال العمال في المصانع (والتي يشار إليها هنا بعنابر التصنيع الدولية) الخاصة بالموردين ، وتحديداً تعتبر الشركات متهمه من منظور أنها تتسابق من أجل العمالة الرخيصة حول العالم ، مع الفشل في أن تدفع لهم الأجور

التي تحفظ كرامتهم ، وأيضاً استخدام عمالة الأطفال ، مغمضة عينيها بالنسبة لانتهاكات حقوق الإنسان ، والاشتراك مع النظم القمعية في إنكار حق العاملين في الانضمام إلي الاتحادات العمالية ، والفشل في تحقيق المستويات الدنيا في معايير أماكن العمل ، وهكذا .

قد انتقلت الحملة ضد عنابر التصنيع الدولية إلي شاشات التلفزيون ، وإلي حد ما إلي وسائل الإعلام المكتوبة . ما قد يبدو أنهم ليسوا أكثر من حفنة صغيرة من النقاد قد امتطت حملة الإعلام التي وضعت عمالقة النشر عن تجارة التجزئة في موقف الدفاع . قد ألف النقاد سلسلة من الفضائح المثيرة في الأوقات الأساسية علي شاشة التلفزيون ، مع عرض للأجور وظروف العمل الخفية لشركة Nike أو القمصان لشركة Disney . أحد الأسواط اللادعة في الحملة كان Charles kernaghan الذي يدير " التحالف القومي للعمل " . مجموعة حقوق الإنسان العامل التي تضم 25 اتحاداً إنه kernaghan الذي فجر الأخبار قبل " لجنة الكونجرس " بأن خطط إنتاج ملابس Kathie lee Gifford كانت تصنع باستخدام أطفال في سن الثلاث عشرة ، والأربع عشرة سنة ، الذين يعملون 20 ساعة في اليوم في مصانع في " هندوراس " إنه أيضاً kernaghan الذي جمع العاملين من الشباب في سن المراهقة من عنابر التصنيع المرهقة في أمريكا الوسطى لكي يشهدوا أمام " لجان الكونجرس " حول ممارسات العمل المؤذية . في واحدة من جلسات الاستماع ، رفعت إحدى العاملات " سويتز " قطن شركة Liz Claiborne نموذج طبق الأصل لما كانت تقوم بحياكته منذ أن كانت في سن الثالثة عشرة ، حيث كانت تعمل 12 ساعة يومياً وطبقاً للتقرير الأخباري ، " الصورة الذهنية ، اتهامات الظروف المحففة في المصنع ورمز Claiborne لعبوا دوراً جيداً في أسية أخبار الشبكة . " قد كانت

النتيجة ترتيب جو يشبه جو السيرك في روما حيث كان يقف بالمسيحيين إلى الأسود .

قد استهدف kernaghan الشركات بصورة لاذعة ، ومكوّناتها الصورة الذهنية العامة بعناية . لقد شرح : " صورتها الذهنية هي كل شيء . أنها - الشركات - تعيش وتموت بصورتها الذهنية . يعطيك هذا قوة معينة عليها . " ويقول نتيجة لذلك ، " هذه الشركات كالبط الجالس على الأرض ، ليس لها أرجل تقف عليها . هذا هو السبب الذي جعل من الممكن لجماعة صغيرة مثلنا أن تقبل أن تتحدى شركة عملاقة مثل Wal-Mart . أنك لا تستطيع أن تدافع عن أجر العامل 31 سنتاً في الساعة في " هندوراس " ... من الواضح أن معظم الشركات توافق مع kernaghan . لم تحاول أية شركة أن تعد دفاعاً جاداً عن ممارساتها التعاقدية . قد رأيت الشركات أنها لا تريد أن تدخل في معركة خاسرة مع النقاب . بدلاً من تحويل القضية إلى معركة أثرت الشركات السلامة لكي تحمي أعظم أصولها - صورتها الذهنية .

لقد استجاب معظم تجار التجزئة في الولايات المتحدة الأمريكية بتبني مبادئ السلوك الذي يراعى حقوق العمل وحقوق الإنسان في عملياتها التصنيعية الدولية . توجد الآن هذه المبادئ في شركات مثل : Levi , Strauss , Nike , Wal-Mart , Home Depot , Philips Van Hansen لقد أشار Peter Jacob رئيس قسم التوريدات العالمية لشركة Levi : " إذا كان لشركتك علامة تجارية مشهورة اعمل على حماية هذا الأصل الذي لا يقدر بثمن مهما كانت التكلفة . لدي الشركات ذات البصيرة النافذة العديد من الأسباب لحماية أعمالها بطرق لا تحمل شبهة أنها غير عادلة . غير قانونية ، أو غير أخلاقية . يضع هذا معياراً في أقصى مستويات الارتفاع ، حيث يجب أن يطبق داخل الشركة المملوكة ولدي

الموردين المتعاقدين " وطبقا لمحدث آخر من نفس شركة Levi : " من زوايا كثيرة ، نحن نحمل أصلنا الأكبر الوحيد : علامتنا التجارية وسمعة الشركة . "

حديثا ، أعلنت هدنة بين النقاد والشركات لقد توصل فريق عمل رئاسي ، يضم ممثلين عن الاتحادات العمالية ، جماعات حقوق الإنسان ، وشركات الملابس الخارجية مثل L.L.Bean and Nike ، إلى مجموعة من المعايير التطوعية ، والتي يوجد أمل في أن تتبناها كل الصناعة . سوف تعطي الشركات التي تلتزم بالميثاق لافتة " لا إرهاق ولا عرق " .

هدف هذا الفصل

في هذه المواجهة بين الشركات ونقادها ، يبدو أن أي طرف لم يصل إلى تقدير للموقف بأن يكون في مصلحته أن ينخرط في الموضوع إلى لب هذه القضية : ما هي الأجور ومعايير العمل الملائمة في عنابر التصنيع الدولية ؟ كما قد رأينا ، تعامل الشركات التهم حول عنابر التصنيع كمشكلة علاقات عامة بحيث يتم معالجتها لتقليل الضرر الذي يمكن أن يلحق بصورتها الذهنية العامة . لقد رأى النقاد ، كما يبدو أنه للإبقاء على حالة سخط الجمهور عند نقطة الغليان ، يجب أن تبالغ في تبسيط القضية وأن تعالجها كمباراة أخلاقية توضح معالم المستغلين ، الذين لا قلب لهم والذين يعملون على تحويل عمال العالم الثالث إلى ضحايا . لقد كانت النتيجة عدم الاختلاف الكبير حول عنابر التصنيع الدولية . ومما يدعو للتناقض ، إذا انتهكت اتفاقية السلام بين الجانبين ، فإن الفرص بأن الجدل سوف يتصاعد بجدية تتراجع إلى أبعد . وبحق ، يوجد هناك خطر حقيقي (سوف أناقشه) بأن أية هدنة قد تكون

نوعاً من التآمر الذي يمكن أن يكون علي حساب عمال العالم الثالث الذين يفترض مساعدتهم .

يعالج هذا الفصل قضية ما الذي يمكن أن يكون أكثر ملاءمة من حيث الأجور ومعايير العمل . في عنابر التصنيع الدولية : يتهم النقاد بأن الترتيبات الحالية في الشركات استغلالية . إنني أبدأ بفحص تهم محددة للاستغلال انطلاقاً من كل من (ا) واقعيتهما (ب) كفايتها الأخلاقية .

ما هي معايير العمل المناسبة أخلاقياً في عنابر

التصنيع الدولية ؟

What are Ethically Appropriate Labour Standard in International Sweatshops ?

ما هي مستويات الأجور ومعايير العمل المقبولة أو المناسبة أخلاقياً في عنابر التصنيع الدولية؟ تدور الإمكانات الأربع التالية حول مجرد إدارة سلسلة كاملة من المعايير أو المبادئ التي قد اقترحت بجدية لتنظيم مثل هذه السياسات .

1- المعايير الوطنية لكل بلد :

قد يكون من المفترض (وفي حالة نادرة يكون واقعياً) أن تلتزم الشركات العالمية أخلاقياً أن تدفع نفس الأجور وتوفر نفس معايير العمل بصرف النظر عن المقر الرسمي لوجودها . ومع ذلك ، يرفض معظم أصحاب نظريات أخلاقيات منظمات الأعمال (علي الأقل رسمياً) الرأي القائل بأنه يجب تطبيق المعايير الوطنية لكل بلد - الدولة المضيفة - ويشاركهم في ذلك

نقاد عنابر التصنيع الدولية . ومن ثم ، يفترض Thomas Donaldson أنه " نتيجة وضع مستويات أجور إجبارية كممارسة تمثل أسوة حسنة للعدالة ، فإن المرء يلغي السوق العالمي في وضع مستويات للمرتبات ، وهذا بدوره يلغي الحوافز في الشركات الأمريكية التي عليها أن تستعين بالعمالة الأجنبية." يقدم Richard De George نفس الافتراض : إذا كانت هناك قاعدة تقول " عندما توجد شركات متعددة الجنسيات والتي ترغب في أن توصف بأنها أخلاقية عليها أن تدفع الأجور للعاملين في الخارج بنفس مستوى الأجور في الداخل .. حينئذ سوف يكون للشركات متعددة الجنسيات حوافز أقل لنقل عملياتها الإنتاجية إلى الخارج ، وإذا تحركت إلى الخارج ، فسوف يخربوا سوق العمل المحلي مع أجورها المرتفعة بصورة مصطنعة ، والتي لا تستند من قريب أو بعيد إلى مستوى أو تكلفة المعيشة المحلية ."

2- أجور مستوى المعيشة

لقد أقترح أنه يجب على الشركة العالمية ، كحد أدنى ، " أجر مستوى المعيشة " ومن ثم ، يقول De George بأنه على الشركات أن تدفع أجر مستوى المعيشة " حتى عندما لا تدفع الشركات المحلية هذا الأجر " ومع ذلك، ومن الصعب إعطاء تفاصيل دقيقة عما يعنيه هذا عملياً . طبقاً لما يراه De George ، يجب أن " يسمح أجر مستوى المعيشة أن يعيش العامل بكرامة كإنسان " إنه يقول ؛ لكي تحترم الشركة الحقوق الإنسانية لعمالها يجب أن تدفع " علي الأقل ، ما يزيد علي حاجة العامل ومن يعولهم لكي يعيش بكرامة معقولة ، مع الأخذ في الاعتبار الحالة العامة لتطور المجتمع " كما سوف نري ، قد أصبح أجر مستوى المعيشة صرخة جماعية من نقاد عنابر التصنيع الدولية . من الواضح أن De George يعتقد أنه من الأفضل

للشركة ألا تعرض أية وظيفة ، بدلا من أن تقدم أجورا نقل عن أجر مستوي المعيشة .

3- اختبار Donaldson

يعتقد Thomas Donaldson بأنه " من غير الملائم إذا ما كانت مستويات الدولة المضيفة تتطابق أو تفشل في التطابق في مقابل مستويات الدولة التي بها المركز الرئيسي للشركة متعددة الجنسيات ، والمقصود بالملائم هنا ، ما يلبي الحد الأدنى الموضوعي العام . " أنه يحاول تحديد " الحد الأدنى الأخلاقي لسلوك كل الوكلاء الاقتصاديين الدوليين . " لقد سلم ، مع ذلك ، بأن حقوقاً كثيرة تعتمد في مواصفاتها علي مستوي التطور الاقتصادي للبلد تحت الدراسة . " طبقاً لذلك ، يقترح اختباراً لتحديد متى يكون الانحراف عن مستويات بلد المركز الرئيسي غير أخلاقي ، يأتي ذلك الاختبار كالاتي : " تكون الممارسة مسموحاً بها في حالة ، وفي حالة فقط أن يعتبر أعضاء الشركة في المركز الرئيسي (البلد الأم) تحت ظروف تطور اقتصادي مماثل نسبياً لأولئك الأعضاء في البلد المضيف الممارسة مسموحاً بها . يتعرض اختبار Donaldson إلي اعتراض Bernard Shaw بالنسبة " للقاعدة الذهبية " التي تعني أنه ينبغي ألا نعمل إلي أن يفعل الآخرون كما سوف نفعل ، لأن مزاجهم قد يكون مختلفاً . أيضا . يؤدي الاختبار إلي تعقيد الموضوعات عن طريق تقديم أشياء افتراضية ومنافية للواقع (لو أنني كنت في مكانهم - [وأنا لست كذلك] - ماذا سوف أريد ؟) . هذا الغموض وعدم التحديد ضعف خطير في الميثاق الأخلاقي : أنه من المحتمل أن يسبب ارتباك المديرين الذين يريدون أن يتصرفوا أخلاقياً ، ويوفر الهرب لمن لا يريدون ذلك .

4- المعيار التحرري التقليدي

أخيراً ، يوجد ما سوف أطلق عليه المعيار التحرري التقليدي . طبقاً لهذا المعيار ، تقبل الممارسة أخلاقياً (الأجور أو معايير العمل) إذا اختيرت بحرية من العاملين ذوي الاطلاع الواسع بالأمور . علي سبيل المثال ، في تقرير حديث للبنك الدولي طبق هذا المعيار في علاقته بالسلامة والأمان في موقع العمل . إنه يقول : " المستوي الملائم هو ذلك الذي تتساوى فيه التكاليف مع القيمة التي يضعها العاملون المطلعون علي ظروف العمل المحسنة ، وتقليل الأخطار . " يرفض معظم أصحاب نظريات أخلاقيات منظمات الأعمال هذا المعيار علي أساس أن هناك بعض حالات فشل السوق في مجال العمالة أو أن الأسواق تنقصها "الظروف الخلفية" لكي تعمل بفعالية. ومن ثم ، بالنسبة لرؤية Donaldson فإن التوظيف الكامل أو شبه الكامل يعتبر شرطاً مسبقاً ، إذا كان علي العاملين أن تكون اختياراتهم سليمة فيما يتعلق بسلامة موقع العمل : " متوسط مستوي البطالة في الدول النامية اليوم يفوق نسبة 40 في المائة ، هذا الرقم الذي قد أحبط تطبيق مبادئ الاقتصاد الكلاسيكي المحدث علي عشرات الموضوعات في الاقتصاد العالمي . مع التوظيف الكامل ، وتساوي كل الأشياء الأخرى ، فإن قوي السوق سوف تشجع العاملين علي إجراء عملية مقايضة (أخذ و عطاء) بين فرص التوظيف باستخدام السلامة كمتغير ، ولكن مع اتساع حجم البطالة ، تدفع قوي السوق في البلدان النامية العاطلين إلي الوظائف التي يكونون محظوظين عند اقتناصها ، دون نظر إلي الظروف الأمانة في مكان العمل . " ... يعتقد De George أيضا بأن قوي السوق تنقصها الشروط الضرورية لكي تعمل بصورة معتلة . بدون ما أطلق عليه " مؤسسات خلفية " تحمي

العاملين وموارد الدولة النامية (بمعني الالتزام بالحدود الدنيا للأجور)
والمزيد من المساواة في القوة التفاوضية ، فإن الاستغلال هو النتيجة
المنطقية

الحالة التي ضد عنابر التصنيع الدولية

The Case Against International Sweatshops

بالنسبة الكثير من النقاد ، فإن عنابر التصنيع الدولية تجسد الطريقة التي عن طريقها يؤدي الانفتاح الكبير للاقتصاد العالمي العاملين . طبقاً لأحد النقاد " كما هو الآن قائم ، يعمل نظام التجارة العالمية علي التمييز ضد العاملين ، وخاصة أولئك المنتمين إلي العالم الثالث . تعني العولمة الانتقال من اقتصاديات محلية منظمة (بدرجة أو بأخرى) إلي نظام اقتصادي عالمي غير منظم . تحرك رأس المال اللافت ، وطبيعة العمل العالمي غير القابلة للتحرك والثابتة إلي حد بعيد بصورة جوهزية ، يعني تحولاً جذرياً في القوة التفاوضية في صالح الشركات الدولية الكبيرة . يسمح وصول هذه الشركات إلي العالمية بأن تتقل عملياتها الإنتاجية تقريباً بدون تكلفة من موقع إلي آخر . نتيجة لذلك ، نجد أن الحكومات الآن ، بدلاً من قدرتها علي ممارسة درجة ما من فرص السيطرة علي الشركات التي تعمل داخل حدودها ، دخلت الآن حرب في عطاءات ساخنة كل منها مع الأخرى ، لجذب وبقاء دوائر أعمال الشركات متعددة الجنسيات الكبيرة إليها .

يدعي النقاد بأن الشركات الدولية تستخدم التهديد بالانسحاب أو حجب الاستثمار للضغط علي الحكومات والعاملين بتقديم تنازلات . " الآن تختار (الشركات متعددة الجنسيات) ما بين البلدان النامية التي تتنافس فيما بينها علي ضغط الأجور من أجل جذب الاستثمارات الأجنبية . النتيجة صراع من

أجل الهبوط الحلزوني المحطّم لظروف العمل وأجور العاملين في كل أنحاء العالم ... " ومن ثم ، يتهم النقّاد بأن الأجور في إندونيسيا تراجعت عن عمد إلي ما تحت خط الفقر أو البقاء لجعل البلد مكاناً مرغوباً لدي الشركات العالمية . نتائج التعرية والتفكيك التنافسي لأنوات حماية العاملين ، مستويات المعيشة وحقوق العمال قابلة للتوقع : تدهور ظروف العمل ، تدهور الدخل الحقيقية للعاملين ، اتساع الفجوة بين الأغنياء والفقراء في البلدان النامية . سأتحول فيما يلي إلي الاتهامات المحددة التي أوردتها النقّاد حول عناصر التصنيع الدولية .

الأجور الظالمة (بدون ضمير)

يتهم النقّاد بأن الشركات تدفع عن طريق وكلائها " أجور الكفاف " التي لا تعني من جوع ، أو " أجور العبيد " . إنها أبعد ما تكون عن الوضوح حول مفهومهم عن مستوي الأجر الذي يعتبرونه ملائماً . ولكن النقّاد يطلبون بصفة عامة أن تدفع تلك الشركات " أجور المعيشة " . يجب أن تكون مستويات الأجور طبقاً لما يراه Tim smith ، " عادلة ، معقولة ، أو أجر العيش بالنسبة للعامل وأسرته أو أسرتها . " لقد قال بأن متوسط الأجور في المكسيك يتراوح ما بين 35 - 45 دولاراً في الأسبوع (في عام 1993) والذي اعتبره " أجراً متدنياً إلي حد الصدمة " علي أساس " من الواضح أنه لا يسد رمق أسرة بصورة معقولة " في عام 1992 ، تعرضت شركة Nike إلي نقد قاس عندما نشرت إحدى المجلات بيانات أجر عامل في إندونيسيا من واقع كعب الإيصال الخاص بمرتبته لدي المورد للشركة الدولية . إنه يظهر أن العامل يحصل علي 1.03 دولاراً يومياً ، والذي كان يقل عن رقم الحكومة المعلن لتغطية " الحد الأدنى لمتطلبات الحاجات المادية . "

أطروحة إزالة البؤس

قد اقترح Robert Reich وزير العمل السابق كاختبار لعدالة سياسات التنمية أن " يجب أن يصبح العمال نوو الأجر المتدني في وضع أفضل ، وليس أسوأ ، حيث أن التجارة والاستثمار تتعش الدخل القومي . " لقد كتب أنه ، " عندما يسعى بلد ما إلي تبنى سياسات تحد من التسهيلات المتميزة للتجارة ، فإن وعودها بالنسبة للتجارة الحر تصبح مضللة ، وتهدم أسسها المنطقية . " إدعاء النشطاء هنا أن الشركات تقفر أو تعمل علي بؤس عمال البلدان النامية فعلياً . إنهم يعانون من تدهور كامل في مستويات معيشتهم . تتبثق هذه الأطروحة من الإدعاء بأن حرب جذب الاستثمارات بين الدول النامية تعمل علي تدهور الأجور بصورة مقلقة

توسيع الفجوة بين الأغنياء والفقراء

التهمة الأخرى المرتبطة ، تتمثل في أن عنابر التصنيع الدولية تساهم في زيادة الفجوة بين الأغنياء والفقراء ليس فقط الفقراء يتعرضون إلي حالة من الإفكار التام ، ولكن التجارة غير متساوية بصورة لافتة داخل الدول النامية . الاختبار الآخر الذي قدمه Reich لبناء العدالة في التجارة الدولية أنه " يجب أن تستجبه الفجوة بين الأغنياء والفقراء إلي الانكماش مع التنمية وليس إلي الاتساع . " يتهم النقاد عنابر التصنيع الدولية بأنها أسقطت ذلك الاختبار . إنهم يقولون أن الزيادة في إجمالي الدخل القومي لبعض الدول النامية تخفي ببساطة إتساع الفجوة بين الأغنياء والفقراء . " عبر العالم ، يزداد ثراء كل من النخبة أو الصفوة الأجنبية والمحلية ، نتيجة استغلال الفئات الأضعف (العمال) . " وأن " النتيجة العكسية الأكبر من تسريع تكامل الاقتصاد

الكوني " العولمة " تتمثل في توسيع مستوي التفاوت في الدخل بين كل الدول تقريبا يبدو أن هناك تحالفاً ضمناً بين الصفوة في كل من بلدان العالم الأول ، وبلدان العالم الثالث لاستغلال الفئات الأكثر ضعفاً ، لتوظيفهم الصارم ، والسيطرة عليهم وتجنيدهم إجبارياً من أجل خلق الظروف المادية لكي ينعم أفراد طبقة النخبة بأنماط حياتهم البالغة الرفاهية .

التآمر مع الأنظمة القمعية

يتهم النقاد ، في حماسهم لجعل أوطانهم آمنة من أجل الإستثمارات الأجنبية فإن الأنظمة القمعية في العالم الثالث ، وعلي الخصوص الصين وإندونيسيا قد زادت من كبحها وكتبتها لأفرادها . هذه البلدان لم تقشل فقط في تطبيق القواعد الدنيا للعمل كما جاءت في الكتب ، ولكنها أيضاً قد استخدمت قوات الأمن والقوات العسكرية لفض الإضرابات وقمع اتحادات العمال المستقلة . لقد خنقت أصوات المعارضة السياسية للاحتفاظ بالسلطة السياسية في قبضتها ولتفادي أية حالة من حالات عدم الاستقرار والتي قد ترعب المستثمرين الأجانب . ومن ثم ، يتهم النقاد شركات مثل Nike علي أنها تحقق أرباحها من القمع السياسي ، عندما انتشرت الاتحادات العمالية في " كوريا وتايوان " نقلت Nike الموردين الذين يعملون لحسابها إلي إندونيسيا ، والصين ، وتايلاند حيث يمكنها الاعتماد علي الحكومات لكبح جماح جهود اتحادات العمال المستقلة .

تقييم الاتهامات ضد عنابر التشغيل الدولية

Evaluation of Charges International Sweatshops

بدون شك تعتبر اتهامات النقاد دقيقة في عدد من النقاط :

- 1- مما شك فيه أن الشركات الدولية تتبع بقوة أماكن العمالة الرخيصة .
 - 2- الأجور التي تدفعها عنابر التصنيع الدولية قياساً إلى المستويات الأمريكية متدنية إلى حد الصدمة .
 - 3- بعض الحكومات الدول النامية قد أحكمت قبضتها علي تنظيمات العمل لكي تمنعها من إزعاج تدفق الاستثمارات الأجنبية ، ولذلك قد تم قمع الاتحادات العمالية المستقلة في إندونيسيا .
 - 4- ليس من غير المعتاد أن نجد في الدول النامية مستويات الحد الأدنى للأجور أقل من مستوي حد الفقر الرسمي .
 - 5- قد تغاضت حكومات الدول النامية عن مخالفات قوانين الحد الأدنى للأجور وقواعد العمل . ومع ذلك ، معظم الوظائف توجد في القطاع غير الرسمي ، وبصفة عامة خارج نطاق إشراف الحكومة .
 - 6- يستخدم بعض الموردين الأطفال أو لهم عقود عمل من الباطن مع منتجين آخرين يفعلون ذلك .
 - 7- ينكر بعض حكومات الدول النامية الحقوق السياسية الأساسية لشعبها ؛ الصين مثال واضح في ذلك ، وسجل إندونيسيا مخيف ، ولكنها في طريقها إلي التحسن منذ السنتين الأخيرتين .
- ولكن في كثير من التقارير الأخرى تبدو اتهامات النقاد غير صحيحة . وحتى عندما تكون الاتهامات صحيحة ، فإنها ليست صادقة بذاتها بأن

الممارسات الخاضعة للدراسة غير صحيحة أو غير أخلاقية ، كما سوف نرى فيما يلي .

الأجور والظروف

يلاحظ أن نقاد عنابر التصنيع الدولية لا ينازعون في أن الأجور التي تدفعها بصفة عامة أعلى منها - أو على الأقل متساوية - في حالة الأجور المقارنة في بلدان أسواق العمل التي تعمل بها تلك العنابر . طبقاً لمنظمة العمل الدولية (ILO) ، تطبق الشركات متعددة الجنسيات غالباً، المعايير المرتبطة بالأجور ، المزايا ، ظروف العمل ، والسلامة والصحة المهنية تفوق كل من المتطلبات التشريعية وتلك التي تطبقها الشركات المحلية . تقول ILO أيضاً أن الأجور و ظروف العمل فيما يطلق عليه مناطق التصنيع للتصدير غالباً، تتساوى أو تتفوق على الوظائف الخارجية . يقول البنك الدولي أن العاملين الأكثر فقراً ، الذين يعملون في الدول النامية وفي القطاع غير الرسمي غالباً، يكسبون أقل من نصف ما يكسبه عمال القطاع الرسمي . الأكثر من هذا ، أن عمال القطاع غير الرسمي والريفي يجب أن يعملوا تحت ظروف عمل غير آمنة وتمثل كارثة قياساً إلي زملائهم في القطاع الرسمي .

ينطبق نفس الشيء علي وجه صحيح في عنابر التصنيع الدولي . في عام 1996 ، كانت الفتيات الصغيرات اللاتي يعملن في مصنع يورد لشركة Nike في Serang بإندونيسيا يحصلن علي الحد الأدنى للأجور طبقاً للتشريعات الإندونيسية حوالي 5.200 روبية أو ما يعادل 2.28 دولاراً في اليوم . وكما أشار تقرير في مجلة Washington Post الأمريكية ، أن مجرد الحصول علي الحد الأدنى للأجور يضع هؤلاء العاملين بين

الإندونيسيين الذين يحصلون علي المرتبات الأعلى : " في إندونيسيا ، أقل من نصف القوي العاملة يكسب الحد الأدنى ، حيث نجد أن ما يقرب من نصف الشباب في سن العمل هنا يعملون في الزراعة ، وأن الفلاح النمطي سوف يكسب فقط 2.000 روبية في اليوم أيضا في عام 1996 ، قدرت المتحدثة الرسمية باسم شركة Nike أن العامل الجديد في مصنع توريد إلي شركة Nike يكسب خمسة أضعاف ما يحصل عليه الفلاح . يحب رئيس مجلس إدارة Nike أن يذكر النقاد بصورة ساخرة : أن متوسط ما يحصل عليه العامل في مصانع شركة Nike الصينية أكثر مما يحصل عليه أستاذ في جامعة " بكين " . يوجد أيضا أدلة من قصص واقعية من مصادر غير تلك التي ذكرت عن شركة Nike . أخبر أحد العاملين في مصنع تجميع ملابس King Star المحرر في إحدى الدوريات ، أنه كان يكسب سبعة أضعاف ما كان يكسبه في الريف . في بنجلاديش ، كان أحد مصانع الملابس الجاهزة في بداية تشغيله يدفع للسيدات التي لم يسبق لهن العمل من قبل ما بين 40 إلي 55 دولاراً في الشهر في عام 1991 ، كان ذلك يقارن بمتوسط الدخل القومي للفرد والذي يبلغ حوالي 200 دولار في السنة وما يكسبه الكثير من أزواج أولئك السيدات ، ما قيمة دولاراً واحداً في اليوم كعمال يومية .

توجد أيضا الشهادة الصامته من طوابير طالبي الوظيفة خارج عابري التصنيع في " جواتيمالا " و " هندوراس " . طبقا لما تقوله Lucy Martinez-Mont ، في جواتيمالا يبدو المنظر منافي للذوق السليم حيث طوابير الانتظار الطويلة من الشباب في الانتظار أمام مكاتب إدارة عابري التصنيع من أجل الحصول علي وظيفة . خارج بوابات انتظار السيارات في المصانع في هندوراس ... " . باستمرار هناك من ينتظرون علي أمل وجود

فرصة علي الأقل لاستيفاء نموذج طلب توظف [في إحدى المصانع المرموقة] .

يعترف نقاد عنابر التصنيع بأن العاملين يحصلون علي وظائفهم بحرية ، يعتبرون أنفسهم محظوظين عند التحاقهم بإحدى الوظائف ويرغبون في الاحتفاظ بها ولكنهم يستمرون في التقليل من أهمية آراء العاملين كنتيجة للفوضى والإهمال ، أو يجادلون في أن آراء العاملين بعيدة عن نقطة المناقشة . ولذلك ، بينما " الحقيقة التي لا تقبل الشك أن Nike قد وفرت وظائف لآلاف الشباب والذين كان لا يمكنهم العمل في مكان آخر ، أنهم يقولون أن " الالتفاف المحكم الذي أثارته الترتيبات الإنتاجية حول حقوق الإنسان الأساسية هي الآن تنتشر عبر كل العالم . وبالمثل يقول Kernaghan أنه " سواء كان العمال يعتقدون أنهم أفضل وصفا في مصانع التجميع ، منهم في مكان آخر ليست هي القضية الحقيقية " إن العمال يريدون هذه الوظائف لأنهم في حاجة ماسة إليها . إن النقاد يقولون بأنهم لا يطلبون أن تتوقف الشركات متعددة الجنسيات عن العمل في هذه البلدان . إنهم يطلبون أن تدفع إلي العمال أجور معيشة لائقة . وأن يعاملوا معاملة إنسانية . من الواضح أن هؤلاء العمال ضحايا ما أطلق عليه " ماركس " الضمير الزائف ، أو ربما فهموا أنهم يخضعون للاستغلال . طبقا لكل من Barnet and Cavanaugh " بالنسبة لكثير من العاملين ... الاستغلال ليس مفهوماً يمكن إدراكه بسهولة ، لأن التوقعات البديلة لكسب العيش أكثر قسوة . "

فرض حالة البؤس وعدم المساواة

إدعاء النقاد بأن البلدان التي تستضيف عنابر التصنيع الدولية تتصف بحالة من الفقر وعدم المساواة المتزايدة هو إدعاء تنقضه التقارير إلي حد كبير .

فسي الواقع ، قد شهد كثير من هذه البلدان ارتفاعات ملحوظة في مستويات المعيشة - لكل طبقات المجتمع . في محاولة لجذب الاستثمارات في التصنيع البسيط ، نجد أن ماليزيا ، إندونيسيا ، والآن فيتنام والصين تتبع خطوات التصنيع التي اتخذتها عمليا بنجاح دول شرق آسيا مثل ، تاوان ، كوريا ، سنغافورة ، وهونج كونج . بدأت هذه الدول الأربع طريقها بإنتاج السلع ذات العمالة الكثيفة (عادة المكونات الكهربائية والإلكترونية ، الأحذية والملابس الجاهزة) لأسواق التصدير . بمضي الوقت ، تدرجت إلى تصدير بنود عالية القيمة المضافة والتي تتطلب مهارة كثيفة ، وتحتاج إلى قاعدة صناعية متطورة نسبياً .

كما هو معروف ، حققت هذه البلدان الشرق آسيوية معدلات نمو تزيد على نسبة ثمانية في المائة على مدى ربع قرن لم يؤد نمو هذه الاقتصاديات إلى إفقار العاملين . لقد انتشرت مزايا النمو على نطاق واسع:حققت هذه الاقتصاديات التوظيف الكامل في عقد الستينيات (1960) . ارتفعت الأجور الحقيقية بما يصل إلى أربعة أضعاف. تراجع الفقر المطلق . بقي عدم المساواة في الدخل عند مستويات قليلة أو معتدلة . حقيقة ، أنه ترتب على مراحل النمو السريع الأولي زيادة متواضعة فقط في الأجور . ولكن بمجرد الوصول إلى حالة التوظيف الكامل ... فإن الطلب المتزايد على العمالة أدى إلى حالة من المزايدة على الأجور، لأن الشركات تنافست على توريد عنصر نادر وهو العمالة .

ومما يدعو للإثارة ، إذا أخذنا في الاعتبار منظمة العمل الدولية ILO كجهة رقابة ، فإنها قد تبنت هذا النموذج التنموي. لقد ذكرت حديثاً بأن الاقتصاديات الأكثر نجاحاً في ضوء نمو المخرجات والتوظيف قد كانت " تلك التي اقتنصت بصورة أفضل الفرص المنبثقة في الاقتصاد العالمي الجديد ."

إن سياسة التوجه إلى التصدير حيوية بالنسبة إلى البلدان التي تخطو خطواتها الأولى في طريق التصنيع ، ولديها فائض كبير من العمالة الزائدة الرخيصة. إن البلدان التي قد نجحت في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر قد مارست نمواً سريعاً في المخرجات المصنعة وفي التصدير . هنا نجد أن جذب الاستثمارات الأجنبية الناجح في المصنع والمعدات " يمكن أن يكون محركاً قوياً إلى التصنيع السريع وخلق التوظيف."

طبقاً للبنك الدولي ، النمو السريع لاقتصاديات آسيا (بما في ذلك إندونيسيا) " كانت أيضاً ناجحة بصورة غير عادية في مشاركة ثمار نموها." في الواقع بينما تتزايد حالة عدم المساواة في الغرب ، فإنها تتقلص في الاقتصاديات الآسيوية . إنها فقط تلك الاقتصاديات التي قد مارست علي مستوي العالم حالة من النمو المتزايد وتراجع في عدم المساواة وأظهرت انكماشاً ملحوظاً في فجوة التعليم

التربح من القمع

ماذا عن التهمة بأن عنابر الورش الدولية تتربح من القمع وكبح جماح العاملين ؟ لا يمكن إنكار وجود قمع في كثير من الدول التي توجد به عنابر ورش التصنيع المرهقة . ولكن يبدو أن التنمية الاقتصادية تحدث استرخاء لذلك القمع بدلاً من تقوية قبضته .

من المفترض أن تستفيد الشركات من سياسات الحكومة (بمنع قمع الاتحادات العمالية) والتي تعمل علي تخفيض تكلفة العمل . ومع ذلك ، كما قد رأينا ، فإن الأجور التي تدفعها عنابر التصنيع الدولية المرهقة تسابير بالفعل أو تزيد علي الأجور المحلية السائدة . ليس ذلك فقط ، ولكن الدخول في اقتصاديات شرق آسيا ، وفي إندونيسيا قد زادت بسرعة . الأكثر من

ذلك، حتى نقاد عنابر التصنيع يعترفون بأن العامل الرئيسي في تقييد الأجور في بلدان مثل إندونيسيا يتمثل في حالة سوق العمل معدل البطالة المرتفع والتوقف عن التعيينات والتي تقف عقبة أمام الأجور . فقط حوالي 55 في المائة من القوي العاملة في إندونيسيا يمكنهم أن يحصلوا علي ساعات عمل أكثر من خمس وثلاثين ساعة أسبوعياً ، وتصل البطالة إلي أكثر من 2 مليون عاطل .

ومع ذلك ، النقاد علي حق عندما قالوا أن الحكومة الإندونيسية قد عارضت اتحادات العمال المستقلة في عنابر التصنيع المرهقة ، خوفاً من أن تقود إلي أجور أكثر ارتفاعاً ، واضطرابات عمالية . ولكن الخوف الواضح من الحكومة أن الاتحادات قد تسحب الأجور في قطاع التصنيع الحديث إلي أبعد من مستويات السوق القائمة . اعتقد أنه يمكننا أن نتعاطف مع ادعائها بأن سياساتها كانت تهدف عملياً إلي مساعدة الاقتصاد علي وظائف جديدة ، لكي تمتص أعداد البطالة السافرة والمقنعة الهائلة وذات التأثير الاجتماعي السلبي .

معايير العمل في عنابر التصنيع المرهقة الدولية :

المقايضة المؤلمة

Labour Standards in International Sweatshops

Painful Trade-off

ليس هناك شك بأن المقدرة البيانية لموقف النقاد من عنابر التصنيع المرهقة الدولية ترتكز علي افتراض أنهم يحسدون أو ينكرون دخول العاملين في تلك المصانع . ومع ذلك ، فإن الأجور المرتفعة وظروف العمل المحسنة ليست

بلا مقابل . عموماً ، يهاجم النقاد أنفسهم الشركات في أنها تسعى جادة إلى حيث العمالة الأرخص . يعني ذلك ، إذا كان العمل في البلدان النامية أكثر تكلفة (لنقل ، نتيجة لضغوط النقاد) حينئذ ، سوف تحصل تلك البلدان علي استثمارات أقل ، وعدد الوظائف التي تخلق سوف تكون أقل . فرص الأجور الأكثر ارتفاعاً قد تحرم هذه البلدان من إحدى الميزات المقارنة التي تتمتع بها المتمثلة في انخفاض تكلفة الأجور ...

قد تكون هذه في ذاتها قابلة للاعتراض أخلاقياً أو غير أخلاقي . ولكن هذه الزيادة في الأجور تكون علي حساب فرص الوظائف والدخول للكثير من العمال الأكثر فقراً . وكما يفسر الاقتصاديون ، تقلل الأجور المرتفعة من التوظيف في القطاع الرسمي (وفي حالة زيادة عرض العمل) تتراجع الدخول في القطاع غير الرسمي . القضية ضد طلب أجور فوق معدل السوق للعمال في عتابر التصنيع . أساساً نفس القضية ضد الإجراءات الأخرى التي ترفع بصورة مصتعة تكاليف العمل ، كما في حالة الحد الأدنى للأجور . كما جاء في كلمات Jag dish Bhagwati : " طلب الحد الأدنى للأجور في البلدان النامية المكتظة بالسكان ، كما هو الوضع في حالة البلدان المتقدمة ، قد يكون عملياً يمثل ضرراً أخلاقياً . قد يساعد الحد الأدنى للأجور طبقة العمال الصناعيين المنتمين إلي الاتحادات العمالية ، بينما يحد من القدرة علي التوفير والاستثمار بسرعة ، وهو ما يعتبر ضروريا لسحب المزيد من حالات البطالة و فقراء الريف غير المنتمين إلي الاتحادات إلي التوظيف والحصول علي دخل . " أشار البنك الدولي " إلي نفس النقطة : " قد يساعد الحد الأدنى للأجور العمال الأكثر فقراً في البلدان الصناعية ، ولكنه بالتأكيد ليس كذلك في البلدان النامية إن العمال الذي يحاول تشريع الحد

الأندى للأجور حمايتهم - عمال الحضر الرسميين - يكسبون بالفعل أكثر كثيراً من الأكرية التي لا تحظى بالرعاية

وإلى الحد الذي لا يشجع فيه الحد الأدنى للأجور وتنظيمات لاثية أخرى على التوظيف الرسمي نتيجة تكلفة الأجور وغير الأجور ، فإنها تؤذي الفقراء الذين يتطلعون إلى الوظائف الرسمية .

لا تختلف القصة عندما يتعلق الأمر بمعايير العمل بدلاً من الأجور . عندما تكون المعايير مبالغاً في ارتفاعها ، فإنها سوف تؤذي الاستثمار والتوظيف . يشير تقرير البنك الدولي بأن " تخفيض الكوارث في مواقع العمل مكلف ، ونمطياً ، تزداد التكلفة مع كل زيادة في تخفيض أخطار الكوارث . الأكثر من ذلك ، أن تكلفة التطابق يقع عبئها الأكبر على العاملين من خلال أجور أقل ، وتخفيض في حجم التوظيف . ونتيجة لذلك ، وضع معايير مبالغ في ارتفاعها ، يمكن عملياً أن تخفض من رفاهية العاملين " وبصورة حمقاء ، إذا أوقفت المعايير المرتفعة التي يطالب بها النقاد النمو في وظائف القطاع الرسمي ، فإن ذلك ، سوف يدفع بمزيد من العمال غير الرسميين والريفيين إلى وظائف أكثر خطراً وبعداً عن الأمان الوظيفي ، مقارنة بزملائهم في القطاع الرسمي .

يجب الاعتراض على أن مقايضة حقوق العاملين مقابل مزيد من الوظائف عمل غير أخلاقي . ولكن ، حتى الآن ، أستطيع القول بأن النقاد لم يقدموا هذه الحجة . على الرغم من أنهم أحياناً يقبلون ضمناً وجود مقايضة (لقد رأينا أنهم يهاجمون Nike لأنها تبحث بجدية عن العمالة الرخيصة) ، فإن بياناتهم العامة لا تذكر شيئاً عن الوظائف الضائعة أو السابقة ذات الأجور العالية ومعايير العمل الأفضل . في أحيان أخرى ، يشيرون إلى أو يدعون أن تحسين أجور وظروف العاملين أساساً بلا تكلفة : طبقاً لافتراض

Kernaghan ، " تستطيع الشركات بسهولة مضاعفة أجور العاملين ، وسوف لا يمثل ذلك شيئاً . "

تلخيصاً ، نتائج التغييرات الإنسانية المزعومة والتي يحدث عليها النقاب يحتمل أن تكون :

- (1) تخفيض حالات التوظيف في القطاع الاقتصادي الرسمي أو الحديث.
- (2) دخول أقل في القطاع غير الرسمي
- (3) استثمار أقل ومن ثم نمو اقتصادي أبطأ .
- (4) تخفيض حجم الصادرات .
- (5) المزيد من عدم المساواة والفقير .

الاستنتاج

حالة عدم تجاوز معايير السوق

إنه جزء من الواجبات الوظيفية لاختصاصي أخلاقيات منظمات الأعمال أن يحدث الشركات علي معاملة أفرادها بصورة حسنة (وإلا ما هو الغرض من مهمتهم) . ولذلك ، ليس مما يدعو إلي الدهشة أن نجد كلا من أصحاب نظريات أخلاقيات منظمات الأعمال الذين قد لخصت آراءهم في بداية هذا الفصل - Thomas Donaldson and Richard De George - قد اعترض علي أن ندع السوق وحده يحدد الأجور ومعايير العمل في الشركات متعددة الجنسيات . اقترح كل منهما معايير لوضع الأجور ، والتي قد تحسن في مناسبات معينة مخرجات السوق .

كانت أسبابهما لرفض تحديد السوق للأجور متشابهة . ذكر كل منهما الظروف التي يدعيان بأنها تمنع الأسواق الدولية من تحقيق نتائج مقبولة

أخلاقياً . يفترض Donaldson بأن مبادئ الاقتصاد الكلاسيكي المحدث ليست قابلة للتطبيق علي منظمات الأعمال الدولية بسبب معدلات البطالة المرتفعة في الدول النامية . أضاف De George أنه في السوق الدولي غير المنظم عدم المساواة الكبيرة للقوة التفاوضية بين العاملين والشركات سوف تقود إلي الاستغلال .

ولكن هذا الفصل قد أظهر أن محاولات التحسين بالنسبة لمخرجات السوق قد يكون لها نتائج مأسوية غير مرئية . لقد رأينا كيف يمكن أن يؤدي رفع أجور العاملين في عنابر التصنيع الدولية المرهقة إلي معاقبة العاملين الأكثر عرضة للأذى (أولئك العاملون في القطاعات غير الرسمية في الدول النامية) وذلك بضغط أجورهم ، وتخفيض فرص وظائفهم في القطاع الرسمي كما قد رأينا ، الأجور فوق معدلات السوق المدفوعة للعاملين في عنابر التصنيع الدولية قد لا تشجع علي المزيد من الاستثمارات ، وبالتالي تعمل علي استمرارية حالة البطالة المرتفعة . ومن ثم ، قد تضعف البطالة المرتفعة القوة التنافسية للعاملين أمام أصحاب الأعمال . ولذلك ، يبدو أن مثل هذه النقائص في السوق قد تتطلب الاعتماد علي المزيد من قوي السوق وليس الأقل . وبالمثل ، تجربة الاقتصاديات حديثة التصنيع في " شرق آسيا " تفترض بأن العلاج الأفضل لعنابر التصنيع هو المزيد من عنابر التصنيع . ولكن معظم السياسات ذات النوايا الحسنة التي قدمها النقاد وأصحاب نظريات أخلاقيات منظمات الأعمال من المحتمل أن يكون لها تأثير عكسي .

ماذا يصنع هذا في المدير العالمي ؟ إذا كانت التحليلات السابقة صحيحة ، فإنها تنتهي إلي أنه من المقبول أخلاقيا دفع معدلات أجور السوق في البلدان النامية (وتوفير ظروف التوظيف الملائمة لمستوي التنمية) .

يصدق هذا حتى إذا كانت الأجور المدفوعة أقل مما يطلق عليه أجور المعيشة أو حتى ما يمكن إدراكه علي أنه الحد الأدنى للأجور .
ليس الاختبار المناسب هو إذا ما كان الأجر يلبي بعض المعايير السابق تحديدها ، ولكنه إذا ما كان مقبولاً بحرية من العاملين المحاطين علماً بأمور الصناعة . يعتبر العاملون أنفسهم في وضع أفضل للحكم علي الأجور المقدمة من حيث أنها تزيد علي أفضل بديل يأتي في المرتبة الثانية لتلك الأجور .

واقعيًا ، ليس فقط يعتبر مقبولاً أخلاقياً أن تدفع الشركات أجور السوق ، بل إنه ، من غير المقبول أخلاقياً أن تدفع الشركات أجوراً تزيد علي مستويات السوق . سوف تكون تلك هي الحالة إذا وضعت الأجور التي فوق مستوي العمالة سابقة من إحدى الشركات أمام الشركات الدولية الأخرى والتي ترفع تكلفة العمالة إلي حد عدم التشجيع علي الاستثمار الأجنبي . الأكثر من هذا ، قد يكون لدي الشركات مسؤولية اجتماعية لكي تسمو فوق اهتمامها الضيق بحماية علامتها التجارية ، وأن تدافع بصورة علنية عن ذلك النظام الذي قد حسن من معيشة الملايين من العاملين في الدول النامية .

أسئلة للمراجعة والمناقشة

- 1- اشرح لماذا توافق أو لا توافق مع توصيف Maitland للجدل الدائر حول عناصر التصنيع المرهقة علي أنه " عدم اختلاف كبير " . هل توافق علي أن الشركات الكبيرة التي تستخدم عناصر التصنيع المرهقة تنفادي نمطياً مناقشة الموضوع ؟ إذا كان كذلك ، لماذا تتفاداه ؟
- 2- ما هو اختبار Donaldson لتحديد إذا ما كانت الأجور ومعايير العمل في عناصر التصنيع ملائمة أخلاقياً ؟ هل أنت مقتنع بالنقد الذي قدمه Maitland للاختبار ؟ Donaldson

3- ما هو المعيار التحرري التقليدي ، ولماذا وجده كل من Donaldson وأيضا De George غير ملائم بالنسبة للبلدان النامية الفقيرة ؟ اشرح لماذا توافق أو تختلف مع افتراضاتهما . ؟

4- طبقا للمعايير الأمريكية ، الأجور في عتابر التصنيع الدولية منخفضة جداً ، وتبدو ظروف العمل مرعبة . هل حقيقة أن العمال الأجانب يتطلعون إلى الحصول على هذه الوظائف ؛ يعني أن تلك الأجور وظروف العمل مقبولة أخلاقيا ؟

5- يعتقد نقاد عتابر التصنيع الدولية المرهقة أجورها وظروف العمل بها غير ملائمة أخلاقيا ، وأن عتابر التصنيع الدولية المرهقة تفقر العاملين المحليين وتزيد من عدم المساواة بين الأغنياء والفقراء ، وأن الشركات التي تستخدمها تتآمر مع الأنظمة القمعية . يقاوم Maitland كلا من هذه النقاط . مع الأخذ في الاعتبار كل نقطة ، مع أي منها تتفق ولماذا ؟

6- يعتقد أصحاب نظريات أخلاقيات منظمات الأعمال مثل Donaldson and De George أن الشركات متعددة الجنسيات التي تعمل في دول العالم الثالث لا ينبغي أن تترك لقوى السوق وحدها لتحديد الأجور وظروف العمل . على العكس من ذلك ، يفترض Maitland أن التصادم مع السوق قد تكون له نتائج مأسوية . مع من تتفق ولماذا ؟

7- يعتقد Maitland بأن مديري الشركات العالمية يتصرفون على وجه صحيح ، عندما يدفعون أجور السوق في الدول النامية ، بل أنه قد يكون من الخطأ بالنسبة لهم دفع أجور يمكن أن تزيد على مستويات السوق . ماذا سوف يمكنك أن تفعل إذا كنت مديراً عالمياً ؟

اقتراحات لمزيد من القراءة

SUGGESTIONS TOR TUKTHER READING

For more on ethics and international business, see Richard T. De George, "Ethical Dilemmas for Multinational Enterprise A Philosophical Overview." in W Michael Hoffman, Ann E. Lange, - and David A. Fredo, eds.. *Ethics and the Multinational Enterprise* (University Press of America 1966), Thomas Donaldson, "Valuta in Tension: Ethics Away from Hume." *Harvard Business Review* 74 (September-October 1996), Norman E. Bowie, "Relativism and the Moral Obligations of Multinational Corporations," in Tom L. Beauchamp and Norman E. Bowie, eds., *Ethical Theory 2nd Edition*, 6th ed. (Prentice-Hall 2001), and Douglas C. Macneil. "Human Rights and business Responsibilities in the Global Marketplace." *Business Ethics Quarterly* 11 (April 2001). On the use of child labor in sweatshops, see Hugh D. Hindman and Charles G. Smith, "Cross-Cultural Ethics and the Child Labor Problem," *Journal of Business Ethics*; 19 (March 1999).