



منظمة
العمل
الدولية



المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق

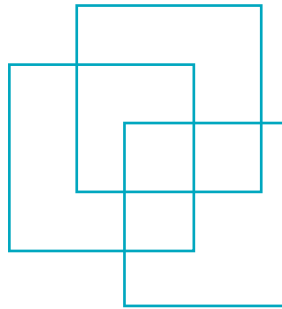
تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن
المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا

أديس أبابا، إثيوبيا

٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥

الاجتماع الإقليمي
الأفريقي الثالث عشر

أفريقيا



المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق

تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن
المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف CH-1211 Geneva 22, Switzerland. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق - تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا / مكتب العمل الدولي - جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥

ISBN 978-92-2-629837-8 (print)

ISBN 978-92-2-629838-5 (web pdf)

إدارة المنشآت في مكتب العمل الدولي؛ الاجتماع الإقليمي الأفريقي (الثالث عشر، ٢٠١٥: أديس أبابا، إثيوبيا)

المنشآت متعددة الجنسية/ تعزيز العمالة/ استحداث العمالة/ إعلان منظمة العمل الدولية/ الاستثمار الأجنبي/ الاتجاهات/ أفريقيا

03.04.9

كما يتوفر باللغة الإنكليزية:

Multinational enterprises, development and decent work: Report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in Africa /International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015. ISBN 978-92-2-129837-3 (print) and ISBN 978-92-2-129838-0 (web pdf).

وباللغة الفرنسية:

Entreprises multinationales, développement et travail décent: rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Afrique/ International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015 ISBN: 978-92-2-229837-2 (print) and 978-92-2-229838-9 (web pdf).

ILO Cataloguing in Publication Data

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

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

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

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني على العنوان: pubvente@ilo.org.

زوروا موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns.



شكل هذا التقرير جزءاً من استراتيجية جديدة اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في آذار/ مارس ٢٠١٤ لتعزيز ترويج إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية). وتتطوي هذه الاستراتيجية على أنشطة ترويجية - بما فيها استثارة الوعي وبناء القدرات وتوفير المساعدة على المستوى القطري - وآلية لجمع المعلومات. وتضم آلية جمع المعلومات استبياناً مقتضياً موجهاً إلى الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في إقليم بعينه بالتزامن مع انعقاد الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية. ويشكل ما ورد من ردود على الاستبيان أساس تقرير يُقدم بعد ذلك كإسهام يفيد في إجراء مناقشة ثلاثية بشأن ترويج وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية خلال الاجتماع الإقليمي المعين لمنظمة العمل الدولية.

وقد أعد هذا التقرير بالاستناد إلى الردود المتلقاة من الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في إقليم أفريقيا وكاسهم في جلسة خاصة بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية من المزمع عقدها خلال الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر (٣٠ تشرين الثاني/ نوفمبر - ٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥). وهذا التقرير هو الثاني من نوعه، حيث أعد التقرير الأول عند انعقاد الاجتماع الإقليمي الثامن عشر للأمريكتين (ليما، بيرو، ١٣-١٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤).

ويقدم التقرير عناصر مهمة للبحث فيما يتعلق بتحسين ترويج وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الإقليم. ونحن على ثقة بأنه سيُشجع على إجراء مزيد من الحوار بين الهيئات المكونة، وسيسهل تبادل الخبرات والدروس المستخلصة وسيُسهل في تحديد الفرص والتحديات الناشئة في المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستويين الوطني والإقليمي. كما أنه سيسهم في إعداد تقرير عالمي يلخص استنتاجات التقارير الإقليمية، فضلاً عن المناقشات الثلاثية والتوصيات التي صيغت أثناء الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، لتقديمه إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في عام ٢٠١٨.

وتود وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت التابعة لإدارة المنشآت، وهي المسؤولة عن إعداد هذا التقرير، أن تشكر بحرارة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي تفضلت باستكمال الاستبيان وإعادته. كما نعرب عن شكرنا لزملائنا في مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، في مقر منظمة العمل الدولية وفي الإقليم، على ما قدموه من دعم وتوجيهات وإسهامات في مختلف مراحل إعداد هذا التقرير.

غيثا رولانس

رئيسة

وحدة المنشآت متعددة الجنسية

والالتزام إزاء المنشآت

بيتر بوشن

مدير

إدارة المنشآت

شكر وامتنان

أنجزت هذا التقرير وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت. وقامت جوزي لابورت بتجميعه بالاستناد إلى إسهامات الخبراء الاستشاريين: أسهم إيلان ستراوس في إعداد الفصل ٣ وماريا كريستينا دومينغيز كورونادو في إعداد الفصل ٤. وأدت التعليقات الواردة من إدارة البحوث ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية إلى زيادة إثراء التقرير. وأسهمت إميلي سيمس في إعداده بتقديم التعليقات التقنية اللازمة، فضلاً عن الدعم التحريري. قام انفرانز فازكيز براغان بجمع المعلومات بشأن الملاحق وساعد غابريال ماتياس فيغا الفريق على وضع اللمسات الأخيرة على التقرير. وقدمت إيرينا أكيوموفا الدعم الإداري.

وقام جون داوسون بتحرير النسخة الإنكليزية للتقرير، بينما ترجمته مارتين لاکومب ترجمة تحريرية إلى اللغة الفرنسية. أما النسخة العربية فقد قام بترجمتها الحسن صفراوي وجرت مراجعة النص ومعالجته في وحدة اللغة العربية في قسم الوثائق الرسمية.

وصممت بريشيل لاتشمان (إدارة إصدار وطباعة وتوزيع الوثائق والمنشورات) الغلاف. وقدم فرع إصدار وطباعة وتوزيع الوثائق والمنشورات دعماً مكثفاً عبر إصدار التقرير.

المحتويات

٥	تمهيد
٧	شكر وامتنان
١١	قائمة المختصرات
١٣	موجز تنفيذي
١٥	١ - المقدمة
١٧	٢ - التعريف بإعلان المنشآت متعددة الجنسية
١٧	١-٢ توصيات إعلان المنشآت متعددة الجنسية
١٨	٢-٢ العلاقة بالمنشآت المستدامة والتنمية المستدامة
١٩	٣ - الاستثمار الأجنبي المباشر والمنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا: الاتجاهات الحالية
١٩	١-٣ اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا
٢٠	١-١-٣ تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر
٢٢	٢-١-٣ الاستثمار الأجنبي المباشر الموجه إلى الخارج
٢٢	٣-١-٣ الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين البلدان الأفريقية
٢٣	٢-٣ القطاعات المستقطبة للاستثمار الأجنبي المباشر إلى أفريقيا
٢٤	٣-٣ الاستثمار الأجنبي المباشر والعمل اللائق
٢٥	٤-٣ وضع سياسات ومبادرات الاستثمار لتعزيز الأثر الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر
٢٩	٤ - تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا
٣٠	١-٤ الوعي بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٣٢	٢-٤ التحديات والفرص فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا
٣٣	١-٢-٤ العمالة
٣٥	٢-٢-٤ التدريب
٣٦	٣-٢-٤ ظروف العمل والمعيشة
٣٨	٤-٢-٤ العلاقات الصناعية
٤١	٥-٢-٤ مجالات أخرى
٤١	٣-٤ الحوار والتشاور
٤١	١-٣-٤ الحكومات
٤٣	٢-٣-٤ منظمات أصحاب العمل
٤٤	٣-٣-٤ منظمات العمال
٤٧	٤-٤ ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٤٧	١-٤-٤ الحكومات
٤٨	٢-٤-٤ منظمات أصحاب العمل
٤٨	٣-٤-٤ منظمات العمال

٤٩	٥-٤ معلومات أخرى
٥١	٥- ملاحظات ختامية
٥٣	المراجع
٥٥	الملاحق
٥٧	الملحق الأول: استبيانات موجهة إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال
٦٣	الملحق الثاني: قائمة بأسماء الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الموجبة
٦٥	الملحق الثالث: مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٦٦	الملحق الرابع: قائمة بتواريخ تصديق الدول الأعضاء من أفريقيا على الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية
٦٨	الملحق الخامس: قائمة بتواريخ التصديق على الاتفاقيات الأخرى المشار إليها في إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٧٠	الملحق السادس: معدل البطالة (بالنسبة المئوية)، بلدان مختارة من أفريقيا، ٢٠١٠-٢٠١٤

الأطر

٢٦	١-٣: رؤية التعدين الأفريقية والتنمية الاجتماعية
٢٦	٢-٣: التعاون بين البلد الأصلي والبلد المضيف بشأن الاستثمار الأجنبي المباشر والعمل اللائق: مثال الوكالة اليابانية للتعاون الدولي
٢٧	٣-٣: خطة عمل الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠١٢ من أجل تعزيز التجارة بين البلدان الأفريقية

الأشكال

٢٠	١-٣: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر بمليارات الدولارات الأمريكية، ١٩٩٠-٢٠١٤
٣٢	١-٤: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)
٤٢	٢-٤: الحوار والتشاور، الحكومات
٤٣	٣-٤: الحوار والتشاور، منظمات أصحاب العمل
٤٥	٤-٤: الحوار والتشاور، منظمات العمال
٤٩	٥-٤: لمحة عامة عن الأنشطة والمبادرات التي شاركت في تنظيمها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

الجدول

٢١	١-٣: الاقتصادات المضيفة العشريون الرئيسية في أفريقيا: مجموع تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، بمليارات الدولارات الأمريكية، ٢٠١٤-٢٠٠٠
٢٩	١-٤: الردود الواردة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال
٣٠	٢-٤: المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٣١	٣-٤: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)
٤٧	٤-٤: الأنشطة التي نظمتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو المبادرات التي اتخذتها لتعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

قائمة المختصرات

مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل	ACT/EMP
مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال	ACTRAV
السوق المشتركة لشرق وجنوب أفريقيا	COMESA
المسؤولية الاجتماعية للشركات	CSR
الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا	ECOWAS
وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت	ENT/MULTI
الاستثمار الأجنبي المباشر	FDI
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
اتفاق الاستثمار الدولي	IIA
منظمة العمل الدولية	ILO
الوكالة اليابانية للتعاون الدولي	JICA
منشأة متعددة الجنسية	MNE
إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية	MNE Declaration
منظمة غير حكومية	NGO
السلامة والصحة المهنية	OSH
مجتمعات اقتصادية إقليمية	REC
الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي	SADC
منشأة صغيرة ومتوسطة	SME
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	UNCTAD
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، التابعة للأمم المتحدة	UNECA



موجز تنفيذي

يقدم هذا التقرير لمحة عامة عن الاتجاهات في مجال الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا وفرصها في تحقيق العمل اللائق، وعن المبادرات التي اتخذتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء لمنظمة العمل الدولية في الإقليم لاستثارة الوعي وتشجيع تطبيق التوصيات المنصوص عليها في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية.

وتواصل تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر ارتفاعها في أفريقيا، مع ازدياد مستوى هذا الاستثمار فيما بين البلدان الأفريقية. ولا تزال الموارد الطبيعية تستقطب معظم الاستثمارات، إلا أن قطاعات الخدمات والتصنيع تجتذب المزيد من المستثمرين من الخارج. وتترايد المبالغ المستثمرة في المشاريع وتتحول المزيد من تدفقات الأموال إلى استثمارات رأسمالية، مما يدل على حدوث بعض التحسن في سلسلة القيم في الإنتاج المحلي. كما أن عدد الوظائف المستحدثة في ازدياد في ظل توسع نطاق الاستثمارات على نحو يشمل قطاعات الهياكل الأساسية والقطاعات التي تستهدف مباشرة تلبية احتياجات المستهلك. ومع ذلك، هناك مجال واسع لزيادة تنويع مشاريع الاستثمار الأجنبي المباشر ولوضع السياسات الرامية إلى إقامة المزيد من الصلات مع المنشآت المحلية الصغيرة والمتوسطة.

وعلى الرغم من أن تجربة كل بلد فيما يخص الاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية هي تجربة فريدة من نوعها، كثيراً ما تطابقت وجهات نظر الجهات المجيبة بشأن تحديد مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية التي تتناسب مع سياقاتها الوطنية. وقد اعتبرت المجموعات الثلاث جميعها أن الأحكام المتعلقة بتعزيز العمالة هي أحكام مهمة. وأشار أصحاب العمل والحكومات إلى مجال التدريب باعتباره مجالاً ذا جدوى. وتوافقت آراء العمال وأصحاب العمل على تقديرهم للمبادئ المتعلقة بالأجور والمزايا وظروف العمل.

وكثيراً ما تشاطرت الجهات المجيبة أيضاً الآراء المتعلقة بالتحديات المطروحة والفرص المتاحة. وأشار العديد منها إلى أن القوانين والسياسات وإن كانت قد وُضعت للاستفادة من إمكانات المنشآت متعددة الجنسية في تحقيق العمل اللائق، فإن تنفيذها لم يرق إلى المستوى المطلوب. وأعربت عدة جهات مجيبة عن قلقها إزاء الفرص المحدودة نسبياً المتاحة للاقتصاد المحلي والقوى العاملة للاستفادة من الاستثمار الأجنبي المباشر، فضلاً عن ممارسات الاستخدام في المنشآت متعددة الجنسية ومستويات الأجور.

وذكرت الجهات المجيبة آليات مختلفة تفيد في تيسير الحوار والمشاورات بشأن عمليات المنشآت متعددة الجنسية. ومع ذلك، فقد تنوع نمطها وتيرتها والجهات الفاعلة المنخرطة فيها. وأشارت الردود إلى مستوى كبير من التواصل والتفاعل الرسميين للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مع المنشآت متعددة الجنسية: أنشأت نسبة ٤٠ في المائة على الأقل من كل مجموعة من المجموعات المجيبة مركز اتصال للمنشآت متعددة الجنسية الأجنبية. وقلما شاركت

الجهات المحببة في المشاورات مع نظيراتها في بلدان أخرى، باستثناء منظمات العمال التي أنشأت نسبة ٣٦ في المائة منها مركز اتصال لهذا الغرض.

ونظم ربع الجهات المحببة تظاهرات في السنوات الأخيرة روجت لمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وجرى تنظيم أكثر من نصف هذه التظاهرات أو المبادرات بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، وضم العديد منها هيئات مكونة أخرى. وقامت منظمات العمال بصورة خاصة بتنظيم تظاهرات ومبادرات بالاشتراك مع منظمات أصحاب العمل أو الحكومات أو الاثنين معاً أو بحضور إحداهما أو كليهما.

وفيما يتعلق بالأنشطة المحتملة مستقبلاً في مجالي الترويج وبناء القدرات في الإقليم، ناشد العديد من الحكومات ومنظمات العمال المكتب والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن تكثف الجهود لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا. وشدد الكثير من الحكومات ومنظمات العمال على ضرورة إجراء المزيد من المناقشات بشأن تطبيق الإعلان على المستوى الوطني. وشددت هيئات مكونة عديدة على ضرورة وضع مواد للتدريب والتوعية، وتقاسم الممارسات الجيدة بشأن تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية لزيادة توضيح عملية تطبيقه، وترجمته إلى اللغات المحلية. وشدد العديد من الجهات المحببة على أهمية وضع أطر تنظيمية وسياسية ملائمة للمضي قدماً في تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وأخيراً، أعرب العديد عن الحاجة إلى مواصلة بناء القدرات، أو الحصول على مساعدات أخرى من المكتب.



المقدمة

يقدم هذا التقرير لمحة عامة عن الأنشطة التي تضطلع بها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في إقليم أفريقيا لاستئارة الوعي وترويج تطبيق التوصيات المنصوص عليها في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية).

وقد اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٢٠ في آذار/ مارس ٢٠١٤ آلية جديدة لمتابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وتضم هذه الآلية الأنشطة الترويجية التي سبضطلع بها مكتب العمل الدولي، بما فيها تقديم الدعم التقني في الدول الأعضاء في المنظمة بخصوص المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ووضع آلية لجمع المعلومات. وتتوخى هذه الآلية جمع المعلومات عن طريق استبيان يُرسل مباشرة إلى الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في إقليم معين، على أساس دوري تمشياً مع الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية. وتُدرج المعلومات المقدمة في تقرير، يُقدمه المكتب خلال كل اجتماع إقليمي، كإسهام في المناقشات الثلاثية. ومن شأن التقارير المعدة للاجتماعات الإقليمية الأربعة لمنظمة العمل الدولية - الأمريكتان وأفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وآسيا الوسطى - والتقارير الموجز الشامل أن تتيح المجال أمام مجلس الإدارة في عام ٢٠١٨ كي يُحدد الدروس المستفادة والممارسات الجيدة، ويُقيّم احتياجات الدول الأعضاء وفعالية الأنشطة الترويجية المتعلقة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وصيغ هذا التقرير استناداً إلى المعلومات المجمعة عن طريق استبيان أُرسل مباشرة إلى الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في إقليم أفريقيا، والبالغ عددها ٥٤ بلداً. ووُزِع الاستبيان في أوائل نيسان/ أبريل من عام ٢٠١٥ من خلال قنوات شتى على جميع الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي تشارك في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر. واستمر تلقي الردود لغاية ٢١ تموز/ يوليه ٢٠١٥.

والعدد الكبير للردود المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إنما يشير بوضوح إلى اهتمام هذه الجهات بالفرص والتحديات الناشئة عن الاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية من أجل تحقيق العمل اللائق والنمو الشامل في الإقليم.

وهذا أمر مهم في سياق البرنامج الجديد للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وفي وقت تقوم فيه أفريقيا وشركاؤها بتنسيق جهودهم لبلوغ أهداف التنمية المستدامة. وتتمتع المنشآت متعددة الجنسية، من خلال استثماراتها وعملياتها، بالقدرة على الإسهام في تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة والنمو الشامل في أفريقيا. بيد أنه رغم النمو الاقتصادي القوي وزيادة تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر على مدى العقد الماضي، فإن نسبة الفقراء العاملين لا تزال مرتفعة. وخلال الخمسة عشر عاماً المقبلة، سيكون وافد واحد من كل ثلاثة وافدين جدد إلى سوق العمل العالمية أفريقياً. وسيشكل استحداث وظائف أكثر وأفضل أولوية رئيسية وحافزاً يدفع البلدان الأفريقية إلى استقطاب الاستثمار

الأجنبي المباشر الذي ينطوي على إمكانات عالية فيما يتعلق باستحداث فرص العمل اللائق بصورة مباشرة وغير مباشرة.

وقد أعد التقرير الحالي بشأن ترويج وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا على النحو التالي:

- يُقدم الفصل ٢ لمحة عامة عن توصيات إعلان المنشآت متعددة الجنسية لتسخير إمكانات الاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية من أجل توفير العمل اللائق وتحقيق التنمية.
- يورد الفصل ٣ وصفاً للسمات الرئيسية للاستثمار الأجنبي المباشر في إقليم أفريقيا، وتركيبه القطاعي، والتداخل القائم بين هذا الاستثمار والعمل اللائق والمبادرات السياسية المتخذة لتحسين اتساقه مع البرامج الإنمائية الوطنية.
- يتضمن الفصل ٤ تحليلاً لردود الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في أفريقيا، على الاستبيان المتصل بطريقة ترويج وتطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستوى القطري.
- يقدم الفصل ٥ ملاحظات واقتراحات ختامية سعياً لتوفير مزيد من التوجيه بشأن تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية بغرض تطبيقه على نطاق أوسع.

التعريف بإعلان المنشآت متعددة الجنسية

٢

١-٢ توصيات إعلان المنشآت متعددة الجنسية

تسعى الحكومات إلى استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر على افتراض أنه سيسهم إسهاماً إيجابياً في استحداث الوظائف ويشجع على بناء قدرات إنتاجية جديدة وتحقيق فوائد غير مباشرة ونقل التكنولوجيا والارتقاء بالمهارات.

ويُمكن للمنشآت متعددة الجنسية، بالفعل، أن تسهم في زيادة كفاءة استخدام رأس المال والتكنولوجيا واليد العاملة، وفي توفير المزيد من فرص العمل وتحسين مستويات المعيشة وإشباع الاحتياجات الأساسية في كل بلد من البلدان التي تعمل فيها. بيد أن تأثير عملياتها على قضايا سياسة العمل والسياسة الاجتماعية يمكن أيضاً أن يبعث على القلق، فضلاً عن علاقاتها مع البلدان المضيفة.

ويعترف إعلان منظمة العمل الدولية للمنشآت متعددة الجنسية بالدور المهم لهذه المنشآت في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ويسعى إلى تشجيع إسهامها الإيجابي والتقليل إلى أقصى حد من الآثار السلبية المحتملة. وإعلان المنشآت متعددة الجنسية هو الصك الثلاثي العالمي الوحيد المتفق عليه، والذي يتضمن توصيات موجهة إلى المنشآت متعددة الجنسية. ولكنه يخاطب أيضاً الحكومات والشركاء الاجتماعيين و"يرمي إلى إرشاد الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت متعددة الجنسية عند اتخاذ هذه التدابير والإجراءات، واعتماد تلك السياسات الاجتماعية، بما فيها السياسات القائمة على المبادئ التي أرساها دستور منظمة العمل الدولية واتفاقياتها وتوصياتها ذات الصلة، مما سيُشجع على التقدم الاجتماعي" (الفقرة ٥). ويشجع إعلان المنشآت متعددة الجنسية هذه المنشآت^١ على الامتثال للقوانين الوطنية واحترام المعايير الدولية - بما فيها معايير العمل الدولية^٢ وصكوك الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان - ودعم الأولويات الإنمائية.

ويُوضح إعلان المنشآت متعددة الجنسية أدوار الحكومات والمنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ويُلفت الانتباه إلى أهمية زيادة مواءمة سياسات وبرامج الشركات مع السياسة العامة وأهداف التنمية في البلد الذي تعمل فيه المنشآت. ويُشجع بشدة الحوار بين الحكومات الوطنية

^١ من المهم الإشارة إلى أن تعريف تعبير "المنشأة متعددة الجنسية" الوارد في إعلان المنشآت متعددة الجنسية يشمل المنشآت التي تمتلك أو تسيطر على الإنتاج أو التوزيع أو الخدمات أو غيرها من التسهيلات خارج البلدان التي توجد فيها مقارها، وسواء كانت مملوكة ملكية عامة أو مشتركة أو خاصة. كما يشمل هذا التعبير الشركات الأم أو الكيانات المحلية، أو كليهما، أو المنظمة ككل.

^٢ يمكن الاطلاع على قائمة بهذه الاتفاقيات والتوصيات في ملحق إعلان المنشآت متعددة الجنسية (الصفحة ١٧).

والحكومات المضيفة، وبين المنشآت والحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وبين الإدارة والعمال على مستوى المنشأة. ويتناول إعلان المنشآت متعددة الجنسية خمسة مجالات رئيسية، هي: السياسات العامة والعمالة والتدريب وظروف العمل والمعيشة والعلاقات الصناعية^٣.

٢-٢ العلاقة بالمنشآت المستدامة والتنمية المستدامة

تُسهّم المنشآت التي تتمثل للقوانين الوطنية وتتقيد بتوصيات إعلان المنشآت متعددة الجنسية في التنمية المستدامة، ولا سيما في دعائها الاجتماعية.

وثمة نقاش دولي عام وواسع النطاق بشأن تعزيز المنشآت المستدامة والاعتراف المتزايد بالدور المركزي الذي يضطلع به القطاع الخاص في التصدي للتحديات الإنمائية الأساسية، بما فيها استحداث العمالة (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٧، أ، الصفحة ١).

ويتضمن البرنامج الجديد للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ أهدافاً تتعلق بتوفير التعليم الجيد المنصف والشامل وفرص التعلم مدى الحياة، وتحقيق النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع. وترمي الأهداف المقترحة للتنمية المستدامة إلى تحسين تنسيق الجهود الإنمائية وزيادة موامة الإجراءات الخاصة مع أهداف السياسة العامة. وهي تتيح لقطاعات الأعمال فرصة فريدة للمشاركة في التنمية المستدامة، وإعادة تقييم استراتيجياتها وتقييم أدائها.

ويركز تعزيز المنشآت المستدامة على تقوية سيادة القانون والمؤسسات ونظم الإدارة التي تدعم المنشآت، وتشجيعها على العمل بأسلوب مستدام. والهيكل الثلاثي، بما في ذلك الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، هو عنصر حيوي لتحقيق ذلك.

ويمكن أن تكون المنشآت المستدامة من أي حجم، بحيث تتراوح من المنشآت بالغة الصغر إلى المنشآت الكبيرة، ومن أي نوع، بما فيها المنشآت المملوكة للدولة والمنشآت متعددة الجنسية، فضلاً عن التعاونيات والمنشآت الاجتماعية. غير أنه نظراً إلى التنامي المستمر لمستويات الاستثمار الأجنبي المباشر، والمعدل التشغيلي للمنشآت متعددة الجنسية وعدد الوظائف المباشرة وغير المباشرة والمستحثة التي تستحدثها في جميع أنحاء العالم، فإن مفهوم المنشآت المستدامة يكتسب أهمية أكبر بالنسبة إلى المنشآت الكبيرة. ولذا، فإن المنشأة متعددة الجنسية المستدامة هي المنشأة التي تسعى إلى أن تحقق أنشطة أعمالها أقصى حد من التأثير الإيجابي على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وتتبنى موقفاً استباقياً ومتسقاً فيما يتعلق بالحد والتخفيف من تأثيرها السلبي.

وتشدد استنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن المنشآت المستدامة على الدور المهم للحكومات في تهيئة بيئة مؤاتية لتنمية المنشآت المستدامة من خلال وضع إطار تشريعي وسياسي ملائم وتعزيز المؤسسات ونظم الإدارة التي تعمل في إطارها المنشآت (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٧، ب). ويدعو إعلان المنشآت متعددة الجنسية حكومات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت متعددة الجنسية العاملة في أراضيها إلى مراعاة المبادئ الواردة في الإعلان.

^٣ يرد في الملحق الثالث موجزاً لأحكام إعلان المنشآت متعددة الجنسية ذات الصلة بالحكومات والمنشآت.

الاستثمار الأجنبي المباشر والمنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا: الاتجاهات الحالية

٣

يقدم هذا الفصل لمحة عامة موجزة عن أهم اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر^٤ في أفريقيا وأمثلة على المبادرات السياسية الرامية إلى تسخير إمكاناته لتحقيق العمل اللائق. وتشكل تقارير الأمم المتحدة، لا سيما تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، المصادر الرئيسية لهذا الفصل.

١-٣ اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا

تسارعت وتيرة النمو الاقتصادي في أفريقيا من ٣,٧ في المائة في عام ٢٠١٣ إلى ٣,٩ في المائة في عام ٢٠١٤، وإن لوحظ وجود تباين كبير بين الأقاليم الفرعية (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٥، الصفحتان ١ و٩). وزاد من تنشيط هذا النمو الاستثمار الأجنبي المباشر الذي يعتبر جزءاً متنامياً من النمو الاقتصادي الكلي في أفريقيا. وقد ساعد النمو بدوره على استقطاب المزيد من الاستثمارات. وازداد الاستثمار الأجنبي المباشر من ٣,٩ إلى ٤,١ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي بين عامي ٢٠١٣ و٢٠١٤ وسيبلغ نسبة متوقعة قدرها ٤,٢ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي لعام ٢٠١٥. واحتلت أفريقيا المرتبة الثانية مباشرة بعد إقليم آسيا والمحيط الهادئ في مجال جذب الاستثمار الأجنبي المباشر خلال عام ٢٠١٤. والاستثمار الأجنبي المباشر هو ثاني أكبر مصدر خارجي للتمويل في أفريقيا. وتشكل التحويلات أكبر مصادر التمويل الخارجية وأكثرها استقراراً في الإقليم، وقد بلغت ٧١,٨ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٥ (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٥، الصفحة ٢٤).

وطراً بعض التغيير على الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا، حيث جرى تنفيذ عدد أقل من المشاريع وإن كانت ذات قيمة كبيرة نتيجة سعي المستثمرين إلى الحصول على المزيد من الاستثمارات كثيفة رأس المال في قطاعات أكثر تنوعاً. وتراجع عدد المشاريع الجديدة للاستثمار الأجنبي المباشر بنسبة ٨,٤ في المائة في عام ٢٠١٤. بيد أن قيمتها الرأسمالية بلغت أعلى مستوى لها على الإطلاق، حيث ارتفعت من متوسط ٦٧,٨ مليون دولار أمريكي لكل مشروع جديد في عام ٢٠١٣ إلى ١٧٤,٥ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠١٤ (Ernst & Young Global Ltd، ٢٠١٥، الصفحة ٤). ومع ذلك، فإن مستويات الاستثمار الأجنبي المباشر لا تزال دون طاقتها

^٤ الاستثمار الأجنبي المباشر معرف على أنه "ينطوي على علاقة طويلة الأجل تعكس مصلحة وتحكم دائمين لكيان مقيم في اقتصاد ما (المستثمر الأجنبي المباشر أو الشركة الأم) في كيان مقيم في اقتصاد آخر (شركة استثمار أجنبي مباشر أو شركة منتسبة أو شركة أجنبية منتسبة) ... ويتضمن هذا الاستثمار المعاملات الأولية بين الكيانين وجميع المعاملات اللاحقة بينهما وبين الشركات الأجنبية المنتسبة" (الأونكتاد، ٢٠٠٧، الصفحة ٢٤٥).

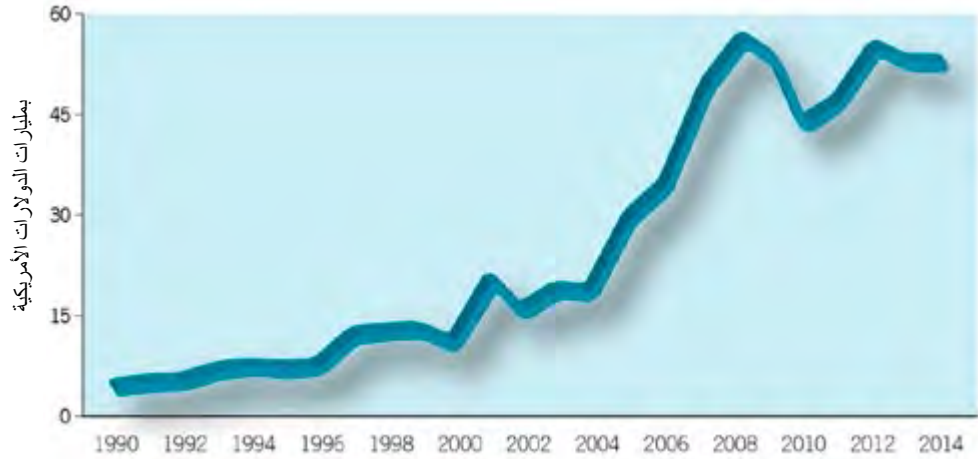
الممكنة بسبب عدم ملاءمة الهياكل الأساسية واستمرار التوترات الجيوسياسية وضعف النمو الاقتصادي في العديد من البلدان، وانعدام الشفافية وطول أمد الفساد رغم جهود الإصلاح التي تبذلها بلدان عديدة (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٥، الصفحات ٤ و ٩ و ٣٠ و ٨٢ و ١٢٣).

وبرز الاستثمار الأجنبي المباشر في الإقليم كمحرك لزيادة التجارة الدولية، مما أتاح فرصة توسيع نطاق إمكانات المنشآت متعددة الجنسية للإسهام في التنمية. وتقول اللجنة الاقتصادية لأفريقيا ما يلي: "تشكل سلاسل القيم العالمية سمة مهمة من سمات الاقتصاد العالمي الحالي ولا بد للبلدان الأفريقية التي تسعى إلى النهوض بصادراتها وتنمية اقتصاداتها أن تضعها في الاعتبار. وتتيح شبكات التجارة والإنتاج الإقليمية والعالمية فرصاً محتملة جديدة لجهود التصنيع في أفريقيا. وبدلاً من التصنيع التصاعدي، فإن سلاسل القيم المجزأة تتيح المجال للمشاركة في التجارة الدولية في مرحلة معينة من عملية الإنتاج، فتُسخر بذلك الميزة النسبية لبلد ما تسخيراً أكثر نجاعة." (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٥، الصفحتان ٩٨ و ١٧٢). وبإمكان الاستثمار الأجنبي المباشر أن يساعد على تسريع وتيرة دخول المنشآت الأفريقية الصغيرة والمتوسطة في سلاسل القيم العالمية.

٣-١-١ تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر

ازدادت استثمارات المنشآت متعددة الجنسية غير المقيمة في أفريقيا زيادة كبيرة منذ عام ٢٠٠٣. ويبين الشكل ٣-١ أن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى أفريقيا بلغت ٥٣,٩ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٤، أي أكثر من ٣,٥ مرات بالمقارنة مع مستواها لعام ٢٠٠٢، والبالغ ١٤,٦ مليار دولار أمريكي.

الشكل ٣-١: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر بمليارات الدولارات الأمريكية، ١٩٩٠-٢٠١٤



المصدر: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ٢٠١٥.

وعلى الرغم من انخفاض أسعار السلع الأساسية منذ عام ٢٠١٢، فإن نسبة التدفقات العالمية للاستثمار الأجنبي المباشر التي تستقبلها أفريقيا لا تزال أعلى مما كانت عليه قبل عام ٢٠٠١. وهذا أمر ملحوظ، لأن التنقيب على المعادن يمثل حصة كبيرة من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا.

وكان المستفيد الرئيسي من الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠١٤ الاقتصادات الكبيرة أو الاقتصادات المتنوعة والناضجة على المستوى التكنولوجي. وهي تشمل نيجيريا ومصر وجنوب أفريقيا والمغرب. كما استقطبت البلدان ذات الموارد الطبيعية الكبيرة، مثل الجزائر وموزامبيق والسودان والكونغو وليبيا وجمهورية الكونغو الديمقراطية وغينيا الاستوائية وغابون، حصة كبيرة من الاستثمار الأجنبي المباشر (الجدول ٣-١).

الجدول ٣-١: الاقتصادات المضيفة العشريون الرئيسية في أفريقيا: مجموع تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، بمليارات الدولارات الأمريكية، ٢٠٠٠-٢٠١٤

المبلغ	البلد
74.23	نيجيريا
68.90	مصر
67.43	جنوب أفريقيا
32.02	المغرب
26.03	الجزائر
24.95	موزامبيق
21.96	السودان
21.91	غانا
20.28	كونغو
19.90	تونس
18.18	ليبيا
18.11	جمهورية الكونغو الديمقراطية
16.34	غينيا الاستوائية
15.15	جمهورية تنزانيا المتحدة
13.32	زامبيا
9.29	أوغندا
7.80	ناميبيا
7.16	مدغشقر
6.48	غابون
6.46	إثيوبيا

المصدر: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ٢٠١٥.

ومن الاتجاهات المهمة التي ظهرت في الآونة الأخيرة، زيادة تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى قطاعات غير قطاع السلع الأساسية في الاقتصادات الناشئة في شرق أفريقيا، لا سيما إثيوبيا ورواندا وأوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة. وفي إثيوبيا، شكل المستثمرون الصينيون أهم جهات الاستثمار الأجنبي المباشر، إذ نقلوا جزءاً من إنتاجهم الصناعي قليل الكلفة إلى هناك، لا سيما قطاعي الألبسة والأحذية (Chen, Geiger and Fu، ٢٠١٥). وأدى إنهاء الحروب الأهلية وتنفيذ السياسات الصناعية الإقليمية والوطنية دوراً مهماً في جعل بلدان شرق أفريقيا المذكورة مواقع جذابة للاستثمار (المنتدى الاقتصادي العالمي، ٢٠١٥).

وأهم جهات الاستثمار المباشر في أفريقيا هي المنشآت متعددة الجنسية الوافدة من الاقتصادات المتقدمة (الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة). بيد أن المنشآت متعددة الجنسية الوافدة من الاقتصادات النامية (الصين والهند) تقوم بدور يزداد بروزاً كجهات مستثمرة في الإقليم. وفي عام ٢٠١٤، كانت الولايات المتحدة الأمريكية أكبر مستثمر في أفريقيا (١٣,٨ في المائة من المشاريع الجديدة للاستثمار الأجنبي المباشر)، تليها جنوب أفريقيا والمملكة المتحدة (بنسبة ٧,٢ في المائة لكليهما) والإمارات العربية المتحدة (٦,٨ في المائة) وفرنسا (٦,٧ في المائة) وألمانيا (٤,٨ في المائة) والصين (٤,٤ في المائة) والهند (٣,٨ في المائة) والبرتغال (٣,٧ في المائة) (Ernst & Young Global Ltd، ٢٠١٥، الصفحة ١٨).

ونما الاستثمار الأجنبي المباشر نمواً سريعاً في الدول ذات الوضع الهش^٥ وأصبح أقل تقلباً منذ عام ٢٠٠٥. ومن حيث القيم المطلقة والنسبية على حد سواء، تستقطب الدول الأفريقية ذات الوضع الهش قدرًا متزايداً من الاستثمار الأجنبي المباشر. ويُعزى ذلك في جزء منه إلى ارتفاع أسعار السلع (٢٠٠٩-٢٠٠٠ و ٢٠١٠-٢٠١١)، وهو الأمر الذي جعل الاستثمار في قطاعات المعادن لدى هذه البلدان أكثر ربحية نسبياً. ومنذ عام ٢٠٠٠، تلقت الاقتصادات الغنية بالمعادن، مثل جمهورية الكونغو الديمقراطية وليبيا والسودان، في المتوسط قرابة ٦٠ في المائة من الاستثمار الأجنبي المباشر السنوي الموجه إلى الدول الأفريقية ذات الوضع الهش (الأونكتاد، ٢٠١٥).

٣-١-٢ الاستثمار الأجنبي المباشر الموجه إلى الخارج

لم تكن المنشآت الأفريقية، من الناحية التاريخية، أهم جهات الاستثمار المباشر في البلدان الأخرى. بيد أنها زادت كثيراً، اعتباراً من عام ٢٠٠٦، من استثماراتها في الخارج. ولما كانت أفريقيا تستقطب المزيد من الاستثمار الأجنبي المباشر، فقد بدأت الشركات المحلية المستفيدة من ذلك (بصورة مباشرة أو غير مباشرة)، بدورها، تستخدم قدراتها المعززة للتوسع إقليمياً وعالمياً. وأدى دخول المنشآت الأجنبية إلى أفريقيا إلى زيادة المنافسة في الأسواق المحلية، مما دفع بالمنشآت الأفريقية إلى التوسع في أماكن أخرى بغية الحفاظ على الإيرادات وزيادتها.

٣-١-٣ الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين البلدان الأفريقية

لفترة من الزمن، كانت القوة الدافعة للزيادة التي سجلتها أفريقيا في الاستثمار الأجنبي المباشر الموجه نحو الخارج شركات شمال أفريقيا التي كانت تبحث عن فرص التوسع في الأسواق الأخرى وتسعى إلى الاستفادة من النمو الحاصل في منطقة غرب أفريقيا المجاورة. واليوم، تعتبر جنوب أفريقيا بوجه عام رائدة في مجال الاستثمار الأجنبي المباشر الموجه إلى الخارج، وقد شكلت المنشآت متعددة الجنسية من جنوب أفريقيا الجهة المستثمرة المهيمنة بين الفترتين ٢٠٠٤-٢٠٠٦ و ٢٠١٢-٢٠١٤.

ويمكن أن يعزى جزء كبير من النمو في تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، دخولاً إلى أفريقيا وخروجاً منها على السواء، إلى المستثمرين الأفريقيين الذين باتوا مصدراً أبرز للاستثمار الأجنبي المباشر في البلدان الأفريقية الأخرى (الأونكتاد، ٢٠١٤، ٢٠١٥ ب). وبلغت نسبة عدد المشاريع الجديدة للاستثمار المباشر التي أنجزها المستثمرون الأفريقيون ٨ في المائة فقط من إجمالي عدد المشاريع المنجزة في أفريقيا في عام ٢٠٠٧، ولكنها ارتفعت لتصل إلى ٢٢ في المائة في عام ٢٠١٣، وهو ما جعل أفريقيا تمثل ثاني أكبر جهة استثمار أجنبي مباشر داخل القارة في عام ٢٠١٣، بعد أوروبا الغربية (Krüger and Strauss، ٢٠١٥). وبالنظر إلى الفترة ٢٠٠٣-٢٠١٤ بكاملها، فإن الشركات الأفريقية أنجزت ٢٥ في المائة من المشاريع الجديدة للاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا. وغالبية الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين البلدان الأفريقية هو في القطاع المالي. ومن هذا الاستثمار، تُوجه نسبة ٣٨ في المائة إلى مصارف التجزئة و ٥ في المائة إلى قطاع التأمين (الأونكتاد، ٢٠١٥ ب، الصفحة ٣٨).

وتمثل الشركات من جنوب أفريقيا القوة المحركة للاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين البلدان الأفريقية، حيث استأثرت بثُلث مجموع مشاريع الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين البلدان الأفريقية بين عام ٢٠٠٣ وكانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وتعبها المنشآت من كينيا (١٤ في المائة) ونيجيريا (١٢ في المائة)، وتليها مصر وموريشيوس وتوغو وتونس (٢٠ في المائة) (Krüger and Strauss، ٢٠١٥).

^٥ ويشمل ذلك البلدان الأفريقية الثمانية عشر التالية: بوروندي وجمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد وجزر القمر وجمهورية الكونغو الديمقراطية وكوت ديفوار وإريتريا وغينيا - بيساو وليبيريا وليبيا ومدغشقر ومالي وسيراليون والصومال وجمهورية جنوب السودان والسودان وتوغو وزمبابوي، استناداً إلى قائمة البنك الدولي المنسقة بالحالات الهشة للسنة المالية ٢٠١٥ (مجموعة البنك الدولي، ٢٠١٥).

والاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين البلدان الأفريقية أكثر تنوعاً بكثير في الجهات الاستثمارية في البلدان المضيفة من التدفقات الوافدة من خارج القارة. وهو مصدر بالغ الأهمية للمشاريع الاستثمارية الجديدة بالنسبة إلى أقل البلدان نمواً في أفريقيا. ويتمتع المستثمرون الأفريقيون بإلمام واسع بالبيئة الاقتصادية في البلد المضيف، مما يجعلهم بالتالي أكثر قدرة على تقييم المخاطر، وحساب تكاليف مزاولة الأعمال بمزيد من الدقة (مثلاً، تكاليف الكهرباء والنقل)، والتنبؤ بمتطلبات السوق على نحو أفضل (الأونكتاد، ٢٠١٥ب). وفي بيئة تقل فيها المنافسة من المنشآت متعددة الجنسية من الاقتصادات المتقدمة، فإن هؤلاء المستثمرين قادرين على السيطرة على حصة أكبر من السوق، والتوسع في الوقت ذاته في الاقتصادات الأفريقية الأصغر حجماً التي لا تجتذب عادة الكثير من الاستثمار الأجنبي المباشر من خارج الإقليم.

٢-٣ القطاعات المستقطبة للاستثمار الأجنبي المباشر إلى أفريقيا

لا تزال اقتصادات عديدة في أفريقيا تعتمد اعتماداً كبيراً على السلع لتحقيق نمو في الناتج المحلي الإجمالي والنقد الأجنبي والصادرات. وفي عام ٢٠٠٩، حقق نصف مجموع البلدان الأفريقية أكثر من ٨٠ في المائة من إيراداتها من الصادرات من السلع التي غالباً ما تتركز في عدد قليل فقط من المواد التي يتم تصديرها في أكثر الأحيان بدلاً من معالجتها أو إدماجها في الإنتاج للحصول على حصة أكبر من القيمة المضافة (الأونكتاد، ٢٠١٣). ومن ثم يعتبر الاستثمار الأجنبي المباشر في تجهيز المنتجات المعدنية وتوسيع قاعدة الصناعة المحلية أمراً حيوياً لتنويع الاقتصادات الأفريقية وربطها بسلاسل القيم العالمية (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٥).

ومع ذلك، تُنفذ معظم المشاريع الجديدة للاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا في قطاع الخدمات. ففي الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣، جرى تنفيذ نسبة ٤٩ في المائة من المشاريع الجديدة للاستثمار الأجنبي المباشر في قطاع الخدمات في أفريقيا، مقارنة بنسبة ٤٨ في المائة في قطاع التصنيع و٣ في المائة في القطاع الأولي (الأونكتاد، ٢٠١٤، الصفحة ١٠). ويتركز الاستثمار الأجنبي المباشر من الخدمات في قطاع الكهرباء والغاز والماء في أفريقيا، تلبية طائفة من الخدمات التي تشمل خدمات الأعمال والبناء والنقل والتخزين والاتصالات (الأونكتاد، ٢٠١٤، الصفحة ١٠، ٢٠١٥).

ويُحدث حالياً اتجاهان رئيسيان تحولاً في تحديد القطاعات التي تجتذب الاستثمار الأجنبي المباشر، وهما: تزايد معدلات التحضر وتنامي فئة المستهلكين. وقد اتجهت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا في السنوات الأخيرة على نحو متزايد إلى تطوير الهياكل الأساسية (العقارات والضيافة والبناء) والقطاعات التي تستهدف مباشرة تلبية احتياجات المستهلك (التكنولوجيا ووسائل الإعلام والاتصالات والخدمات المالية والمنتجات الاستهلاكية والبيع بالتجزئة) (Ernst & Young Global Ltd، ٢٠١٥، الصفحة ٢١). بيد أن النمو القوي لبعض القطاعات الفرعية للخدمات في أفريقيا لا يعني دائماً تحسين الخدمات بالنسبة إلى الشركات المحلية، مثل الخدمات المالية التي تستهدف كبار المستثمرين أساساً في الصناعات الاستخراجية مع استثناء المنشآت المحلية الصغيرة والمتوسطة (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٥، الصفحة ٩٨).

ويختلف التشكيل القطاعي للاستثمار الأجنبي المباشر اختلافاً كبيراً بحسب الإقليم الفرعي في أفريقيا، حيث يستأثر القطاع الأولي بجزء أكبر بكثير من الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا جنوب الصحراء (٣٥ في المائة) بالمقارنة مع شمال أفريقيا (٤ في المائة)؛ في حين ذهبت نسبة ٤٥ في المائة من الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا جنوب الصحراء إلى قطاع الخدمات في عام ٢٠١٢، مقارنة بنسبة ٦١ في المائة في شمال أفريقيا (الأونكتاد، ٢٠١٥ب).

ويُبدى المستثمرون الأجانب اهتماماً أكبر شيئاً فشيئاً بقطاع التصنيع في أفريقيا (منتجات المعادن اللافلزية وتجهيز الأغذية والألبسة والنسيج والسيارات ومعدات النقل). وقد استأثر هذا القطاع بنسبة ٣٨ في المائة من المشاريع الجديدة للاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا و٣٣ في المائة من الإنفاق الرأسمالي المتصل بها في عام ٢٠١٤ (الأونكتاد، ٢٠١٥ب، الصفحة ٣٥). وهذا اتجاه مشجع، ذلك أنه قد جرت العادة على اعتبار قطاع التصنيع محركاً للنمو، وذلك بفضل ما له من قدرة على خلق روابط في الاقتصاد المحلي، والارتقاء بالإنتاجية لتعزيز القدرة التنافسية واستحداث

عدد كبير من فرص العمالة (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٥؛ اليونيدو، ٢٠١٣).

ومع ذلك، فوفقاً للبنك الدولي، لم يحظ قطاع التصنيع سوى بنسبة ١٣ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي و ٢٥ في المائة من حصائل الصادرات للإقليم في عام ٢٠١٢ - وهما نسبتان تقلان عن النسب المئوية التي حققها هذا القطاع في أي إقليم باستثناء الشرق الأوسط. غير أن هذا التعميم يُخفي التنوع الكبير داخل الإقليم، حيث تخطو بلدان مثل إثيوبيا وموريشيوس وكينيا وجنوب أفريقيا والمغرب ومصر خطوات واسعة في مجال استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر إلى قطاع التصنيع. ويظل التحديان الكبيران أمام اجتذاب الاستثمار الأجنبي المباشر إلى قطاع التصنيع، في إقليم أفريقيا ككل، الافتقار إلى سبل الوصول إلى المهارات الفعالة والناجعة والهيكل الأساسية الكافية (بما في ذلك السبل الموثوقة للوصول إلى الكهرباء). ومهم أيضاً أن العديد من المستثمرين قد يشعرون بالزعزعة عن الاستثمار في هذا القطاع بسبب انعدام فرص الوصول إلى مصادر داخلية، مما يرفع سعر الإنتاج ويزيد من المخاطر المتعلقة بتعطيل الأعمال (KPMG، ٢٠١٤، الصفحة ٢).

٣-٣ الاستثمار الأجنبي المباشر والعمل اللائق

حيثما تتوفر بعض الظروف المؤاتية، تتمتع استثمارات وعمليات المنشآت متعددة الجنسية بإمكانية الإسهام في خلق وظائف أكثر وأفضل وتحقيق تنمية مستدامة ونمو شامل. وقد انخفض معدل البطالة في أفريقيا جنوب الصحراء من ٩ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٧,٧ في المائة بحلول عام ٢٠١٤ (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥). إلا أنه رغم النمو القوي للناتج المحلي الإجمالي ولتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الإقليم في العقد الماضي، لا تزال نسبة الفقر والبطالة مرتفعة (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٥). وقد كان يعيش ٨ من كل ١٠ عمال في الإقليم، في عام ٢٠١٤، في حالة الفقر (يعيشون بأقل من دولارين أمريكيين في اليوم) أو في حالة قريبة من الفقر (بين دولارين وأربعة دولارات في اليوم) (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥، الصفحة ٢٨). والغالبية العظمى منهم يعملون في الاقتصاد غير المنظم. وتشمل العمالة المنظمة نسبة قليلة لا تتجاوز ٢٠ في المائة من العمال في أفريقيا جنوب الصحراء (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥، الصفحة ١٣). ويمثل التصدي لانعدام المساواة في الدخل، في أفريقيا، تحدياً رئيسياً آخر. وتسجل أفريقيا أعلى معدلات انعدام المساواة من أي إقليم في العالم باستثناء أمريكا اللاتينية (مصرف التنمية الأفريقي، ٢٠١٣، الصفحة ١٣).

وخلال الخمسة عشر عاماً المقبلة، سيكون وافد واحد من كل ثلاثة وافدين جدد إلى سوق العمل العالمية أفريقياً (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥). وهذا يعني أن استحداث وظائف أكثر وأفضل يكتسي أولوية رئيسية بالنسبة إلى الإقليم. وتتنظر حكومات عديدة إلى الاستثمار الأجنبي المباشر على أنه وسيلة مهمة لاستحداث الوظائف وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وقد ارتفع عدد الوظائف التي استحدثتها المشاريع الاستثمارية الجديدة بنسبة ٦٨ في المائة في عام ٢٠١٤، متجاوزة بذلك ١٨٠٠٠٠ وظيفة جديدة للإقليم. ومن المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه، نظراً لتدفق المزيد من الاستثمار الأجنبي المباشر إلى قطاع الخدمات والقطاعات التي تستهدف مباشرة تلبية احتياجات المستهلك، والتي تتمتع بقدرة أكبر من قطاع الصناعة الاستخراجية على خلق الوظائف (Ernst & Young Global Ltd، ٢٠١٥، الصفحتان ٥ و ١٠).

ومع ذلك، تُعتبر زيادة تطوير التصنيع وتجارة السلع الوسيطة أمراً لا بد منه لتحقيق التنمية الصناعية في أفريقيا، لا سيما في البلدان التي لا تزال تعتمد اعتماداً كبيراً على تصدير السلع. ويُعتبر التكامل الإقليمي، الذي يمكن أن يسرع وتيرة تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر، خطوة أساسية في التعجيل بتصنيع الاقتصادات الأفريقية. وتؤدي السياسات الفعالة دوراً أساسياً في تعزيز الروابط بين الشركات في سلسلة القيم لزيادة مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتسهيل نقل التكنولوجيا (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٥، الصفحة ١٧٢).

وزيادة حجم الموارد المالية المحلية والخارجية على السواء أمرٌ أساسي من أجل تصنيع أفريقيا لأن الثغرة التي تعاني منها في مجال التمويل تظل هائلة. وتسهم المنشآت متعددة الجنسية أكثر فأكثر في سد هذه الثغرة؛ فضلاً عن إسهامها في زيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية للاقتصادات الوطنية من خلال صادراتها واستثماراتها.

وتضطلع الحكومات الأفريقية والشركاء الاجتماعيون بدور مهم في وضع الإطار السياسي لاستقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر وزيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية لاقتصاداتهم الوطنية. والواقع أن "الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة" التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٧ب) تشدد على أهمية تهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة ووضع سياسات ملائمة لضمان إقامة نتائج تنافسية على قاعدة صلبة ومستدامة. ومن الأساسي ضمان تطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨) للتصدي للفقر وأوجه انعدام المساواة وإرساء قاعدة وطيدة من أجل تحقيق نمو شامل. وحتى اليوم، صدقت ٤٦ دولة من أصل ٥٤ دولة أفريقية عضواً في منظمة العمل الدولية على الاتفاقيات الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية. ويهدف التصديق والتنفيذ الفعال لمعايير العمل الدولية إلى الحيلولة دون وقوع "سباق نحو الأسفل" في سياق السعي إلى اجتذاب المزيد من الاستثمار الأجنبي المباشر وتحقيق النمو الاقتصادي. ويعتبر ذلك عاملاً مهماً لتوفير فرص متكافئة للجميع في أفريقيا، وتعزيز التكامل الإقليمي وإرساء بيئة مؤاتية للتنمية المستدامة والنمو الشامل.

ويُعتبر اجتذاب الاستثمار الأجنبي المباشر أيضاً وسيلة للنهوض بالحماية الاجتماعية في أفريقيا. وتسجل بلدان الإقليم أدنى مستوى للحد الأدنى للأجور، فضلاً عن مستويات متدنية لمصروفات الحماية الاجتماعية لكل طفل (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤أ)، وهو ما يشير إلى أن توسيع نطاق أراضيات الحماية الاجتماعية وتقويتها يعتبر مجال تركيز يحظى بالأهمية. وبطرح تمويل أراضيات الحماية الاجتماعية هذه تحدياً أمام العديد من البلدان في الإقليم، لكن يجري حالياً وضع آليات ابتكارية. وتمثل العائدات الضريبية آلية تمويل مهمة للحماية الاجتماعية (Ortiz, Cummins and Karunanethy، ٢٠١٥). وتُسهّم المنشآت متعددة الجنسية حالياً بقرابة ١٤ في المائة من إجمالي الإيرادات الحكومية في أفريقيا - وهي أعلى نسبة إسهام مقارنة مع أي إقليم آخر (الأونكتاد، ٢٠١٥ب، الصفحة ١٨٧).

٣-٤ وضع سياسات ومبادرات الاستثمار لتعزيز الأثر الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر

يستعرض هذا القسم السياسات الإقليمية والوطنية الرامية إلى تحسين تماشي الاستثمار الأجنبي المباشر مع الأولويات الإنمائية، وكذلك إلى إدراج قضايا العمل في الصكوك التي تمس قرارات الاستثمار.

وتملك الحكومات عدة أدوات لتعزيز الأثر الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر واستحداث وظائف أكثر وأفضل في البلدان المضيفة. وتشمل هذه الأدوات، على سبيل المثال، السياسات التي تعزز الروابط الأمامية والخلفية بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة الطلب على المنتجات المحلية وإلى تنمية قدرات المنشآت المحلية. وعلى سبيل المثال، اعتمدت جنوب أفريقيا خطة عمل بشأن السياسة الصناعية لتوسيع نطاق قطاع التصنيع لديها. وتهدف الخطة إلى زيادة المشتريات العامة والخاصة من المنشآت المحلية، وتشجيع التجهيز المحلي للمواد الأولية وإقامة علاقات عمل سليمة مع الشركات الصانعة الأصلية للمعدات (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤أ). واعتمد مجلس الوزراء في موزامبيق في عام ٢٠١٤ سياسته المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات لفائدة قطاع الصناعة الاستخراجية لتشجيع منشآته على إدراج السياسات والبرامج المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات في خططها الاستثمارية، لا سيما من خلال الاستعانة أكثر بالمنشآت المحلية الصغيرة والمتوسطة للحصول على الموارد كوسيلة للإسهام في التنمية الاقتصادية المحلية. ويمكن تعزيز أثر سياسات المحتوى المحلي هذه على التنمية الاجتماعية والاقتصادية عن طريق استراتيجيات تقودها الحكومة لتهيئة بيئة مؤاتية لتنمية المنشآت ودعم الصادرات وتعزيز تنمية المهارات (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، ٢٠١٥).

وبما أنه قد جرت العادة أن يذهب معظم الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا إلى البلدان الغنية بالموارد، حيث تستثمر شركات التعدين الأجنبية هناك في العمليات الكبرى، فإنه يُنظر إلى قطاع المعادن في أفريقيا على أنه يقوم بدور محوري في إقامة روابط مع المجتمعات المحلية وتعزيز الاقتصاد المحلي. وقد اعتمد الاتحاد الأفريقي رؤية التعدين الأفريقية (الإطار ٣-١) التي ترسي إطاراً سياسياً إقليمياً لتحسين اتساق السياسات العامة والخاصة مع الأولويات الإنمائية الوطنية والمحلية.

الإطار ١-٣ رؤية التعدين الأفريقية والتنمية الاجتماعية

تهدف رؤية التعدين الأفريقية، التي اعتمدها الاتحاد الأفريقي في عام ٢٠٠٩، إلى تحقيق روابط مثلى بين الاقتصاد المحلي واستخراج الموارد. وهي تعزز استراتيجيات التنمية القائمة على الموارد وتفتتح ترتيبات تعاقدية وصكوكاً قانونية جديدة لتسهيل زيادة مشاركة المجتمعات المحلية.

ويشمل إطار العمل أنشطة ترمي إلى:

- القضاء على عمل الأطفال؛ الحفز على إقامة شراكات مع الحكومة وقطاع التعدين الواسع لتيسير سبل الوصول إلى التكنولوجيا والمهارات والمعارف والأسواق؛ تعزيز جمعيات التعدين التقليدية وصغيرة النطاق؛
- المبادرة بتمكين المرأة من خلال إدراج الإنصاف بين الجنسين في سياسات التعدين وقوانينه ولوائحه ومعايير ومدونات؛
- تحسين النظم التنظيمية في ميدان التعدين من خلال اعتماد أرفع المعايير البيئية والاجتماعية ومعايير السلامة والصحة المهنية، وتعزيز قدرات الإنفاذ؛
- ضمان قيام شركات التعدين بوضع موائيق المسؤولية الاجتماعية للشركات واعتمادها؛
- إقامة منابر للتوصل إلى توافق في الآراء بشأن أولويات وخيارات تنمية وإدارة الموارد المعدنية؛
- إقامة شراكات ثلاثية بين الحكومة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني.

المصدر: الاتحاد الأفريقي، ٢٠٠٩.

ويعمد عدد من الحكومات الأفريقية إلى إقامة تعاون مع بلدان المستثمرين الأصلية في إطار جهودها لاجتذاب الاستثمار الأجنبي المباشر الذي يعود بالفائدة على التنمية المحلية (الإطار ٢-٣).

الإطار ٢-٣ التعاون بين البلد الأصلي والبلد المضيف بشأن الاستثمار الأجنبي المباشر والعمل اللائق: مثال الوكالة اليابانية للتعاون الدولي

ما برحت كوت ديفوار وغانا وكينيا والمغرب وموزامبيق وزامبيا تعمل مع الوكالة اليابانية للتعاون الدولي لزيادة منافع العمل اللائق من الاستثمار الأجنبي المباشر. وهذا المشروع هو نتيجة لخطة عمل يوكوهاما للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧، التي تشكل إحدى الوثائق الختامية لمؤتمر طوكيو الدولي الخامس للتنمية الأفريقية المعقود في حزيران/يونيه ٢٠١٣. وتسلم خطة العمل بأن "تدفقات رؤوس الأموال الخاصة إلى أفريقيا ... لا تزال تتركز في الصناعات الاستخراجية والبلدان الغنية بالموارد" وأن "التحدي يتمثل في زيادة حجم تدفقات رؤوس الأموال الخاصة واجتذاب الاستثمار إلى قطاعات إضافية على حد سواء، من قبيل البنية التحتية والزراعة والتصنيع والسياحة".

ويدعم المشروع وكالات النهوض بالاستثمار لاستقطاب المزيد من المستثمرين اليابانيين ويشجع على إقامة روابط أوثق بين أولئك المستثمرين والمنشآت المحلية من خلال الارتقاء بالمهارات التي يمكن أن تحسن الإنتاجية والقدرة التنافسية وتوفر وظائف أفضل نوعية.

المصدر: الوكالة اليابانية للتعاون الدولي.

ويمثل إدراج أحكام العمل في اتفاقات الاستثمار والتجارة والتكامل الإقليمي سبيلاً آخر لتعزيز إسهام الاستثمار الأجنبي المباشر في التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وعلى سبيل المثال، وقّعت الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا اتفاقاً إطارياً للتجارة والاستثمار مع الولايات المتحدة في عام ٢٠٠١. وينطوي هذا الإطار على الاعتراف بأهمية الامتثال لمعايير العمل الدولية^٦. وأبرم ٢٠ من أصل ٣١ اتفاقاً من الاتفاقات الدولية الجديدة للاستثمار المبرمة في عام ٢٠١٤ مع البلدان الأفريقية

^٦ للاطلاع على النص الكامل للاتفاق المبرم بين حكومة الولايات المتحدة الأمريكية والسوق المشتركة لشرق وجنوب أفريقيا بشأن تطوير العلاقات التجارية والاستثمارية، مكتب ممثلية الولايات المتحدة، ٢٠٠١، انظر:

https://ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/tifa/asset_upload_file367_7725.pdf

[يمكن الوصول إليه اعتباراً من ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥].

(الأونكتاد، ٢٠١٥ب). وعكف ١٢ بلداً أفريقياً على الأقل على استعراض وتنقيح نماذجه الخاصة باتفاقات الاستثمار الدولية في عام ٢٠١٤ (الأونكتاد، ٢٠١٥ب)، بما يتيح فرصاً لربط الاستثمارات ربطاً أقوى بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية والنمو الشامل. وسيقدم تشريع للاستثمار في عموم أفريقيا تجري صياغته حالياً، مبادئ توجيهية بشأن كيفية استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر إلى أفريقيا بما يتماشى مع المعايير الاجتماعية والبيئية.

كما اتخذت الجماعات الاقتصادية الإقليمية عدداً من المبادرات من أجل تنسيق الجهود السياسية لمعالجة أولويات معايير العمل والعمل اللائق. ومن الأمثلة الأحدث عهداً البرامج الشاملة للتعاون في مجال العمل التي أنشأتها الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٣). ويهدف اتفاق التجارة الحرة بين الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي وجماعة شرق أفريقيا والسوق المشتركة لشرق وجنوب أفريقيا (أطلق في حزيران/يونيه ٢٠١٥) إلى تحقيق المزيد من الاتساق وتعميق الاتفاقات الإقليمية المختلفة. ويسعى الاتفاق أيضاً، إلى جانب خطة العمل من أجل تسريع التنمية الصناعية في أفريقيا وخطة عمل الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠١٢ من أجل تعزيز التجارة بين البلدان الأفريقية (الإطار ٣-٣) وبرنامج تطوير الهياكل الأساسية في أفريقيا ومؤتمر وزراء خطة العمل بشأن الصناعة، إلى التشجيع على زيادة التكامل الاقتصادي الإقليمي. ويمكن أن تؤدي الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية دوراً مهماً في ضمان أن تُسهم فعلاً الأطر السياسية المصممة في إطار هذه المبادرات الإقليمية، وتنفيذها على المستوى الوطني، في المضي قدماً بالعمل اللائق.

الإطار ٣-٣

خطة عمل الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠١٢ من أجل تعزيز التجارة بين البلدان الأفريقية

تتضمن خطة عمل الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠١٢ من أجل تعزيز التجارة بين البلدان الأفريقية عدداً من الأنشطة ذات الأولوية لتشجيع مزيد من الاتساق في السياسات التجارية والإنمائية والإسهام في إنشاء إطار مؤاتٍ لتحقيق فرص العمل اللائق، وهي كالتالي:

- تعميم التجارة بين البلدان الأفريقية في الاستراتيجيات التجارية والإنمائية الوطنية؛
- تعزيز دور القطاع الخاص المنظم والقطاع الخاص غير المنظم والنساء في صياغة السياسات التجارية؛
- تشجيع الاستثمار، بما في ذلك الاستثمار الأجنبي المباشر، من خلال أطر راسخة لتعزيز أوجه التكامل الإقليمي والقاري، وتطوير المنشآت الإقليمية وسلاسل القيم؛
- عقد اتفاقات بشأن الاعتراف المتبادل بالمؤهلات.

المصدر: الاتحاد الأفريقي، ٢٠١٢.

تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا

٤

يقدم هذا الفصل لمحة عامة عن الردود الواردة من الهيئات المكونة الثلاثية في إقليم أفريقيا على الاستبيان^٧. ولم تتحقق منظمة العمل الدولية من صحة المعلومات المقدمة، وبالتالي فإن إشارة الجهات المجيبة إلى قوانين وسياسات وتدابير خاصة، إضافة إلى تعليقات أخرى، لا تستتبع تأييد منظمة العمل الدولية. وعلى غرار ذلك، فإن إغفال أي من النقاط المشار إليها أنفاً ليس علامة على عدم إقرارها.

وقد تم توزيع الاستبيان في بداية شهر نيسان/ أبريل ٢٠١٥ من خلال قنوات متعددة على الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء المشاركة في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر والبالغ عددها ٥٤ دولة عضواً. واستُعين بالحلقة الدراسية الإعلامية التي نُظمت لفائدة أعضاء مجلس الإدارة الأفريقيين (أديس أبابا، ٢٨-٣٠ نيسان/ أبريل ٢٠١٥) والأنشطة الأخرى التي اضطلع بها في الإقليم بغية توفير المزيد من الإطلاقة لعملية جمع المعلومات. وظل المكتب يتلقى الردود لغاية ٢١ تموز/ يولييه ٢٠١٥، بعد أن مدد مرتين المهلة المحددة أصلاً. وفي الإجمال، ورد ٥٩ استبياناً^٨ من ٣٣ دولة من أصل الدول الأعضاء الأفريقية البالغ عددها ٥٤ دولة. وهذا يعني أن رداً واحداً على الأقل ورد من هيئة واحدة من الهيئات المكونة التي تشكل نسبة ٦١,١ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في الإقليم (الجدول ٤-١).

الجدول ٤-١: الردود الواردة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

الردود الواردة من	العدد
الحكومات	14
منظمات أصحاب العمل	20
منظمات العمال	25
المجموع	59

وفي حالة خمسة بلدان، وردت ردود من جميع الهيئات المكونة الثلاث (الكاميرون وكينيا وليسوتو وموريتانيا وساوتومي وبرنسيب). والدول الأعضاء التي لم ترسل ردوداً هي بوتسوانا وبوروندي وكابو فيردي وجمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد والكونغو ومصر وغينيا الاستوائية

^٧ ترد في الملحق الأول الاستبيانات الموجهة إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

^٨ ترد في الملحق الثاني قائمة بالجهات التي قدمت ردوداً.

وإريتريا وإثيوبيا وغابون وغينيا - بيساو وليبيريا وليبيا ومالي والمغرب ورواندا وسيشل وجنوب أفريقيا وجمهورية جنوب السودان والسودان. ووردت ردود من حكومة مدغشقر وحكومة موزامبيق وإحدى منظمات العمال في السودان بعد انقضاء موعد التقديم في ٢١ تموز/ يولييه ٢٠١٥ ولم تدرج في هذا التقرير. وسيجري إدراجها في التقرير العالمي الذي سيقدم إلى مجلس الإدارة في عام ٢٠١٨ من أجل مناقشته.

٤-١ الوعي بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

"مع مراعاة الأوضاع السياسية والاقتصادية في بلدكم، أي من مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية تكتسي أهمية عندما يتعلق الأمر بعمليات المنشآت متعددة الجنسية؟"

يبين الجدول ٤-٢ المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

الجدول ٤-٢: المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية

تعزيز العمالة	العمالة
تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة	
الأمن الوظيفي	
التدريب	التدريب
الأجور والمزايا وظروف العمل	ظروف العمل والمعيشة
الحد الأدنى للسن	
السلامة والصحة	
الحرية النقابية وحق التنظيم	العلاقات الصناعية
المفاوضة الجماعية	
التشاور	
بحث الشكاوى	
تسوية النزاعات الصناعية	

وأشارت الغالبية الكبرى من الحكومات المجيبة (٩٣ في المائة) إلى أهمية تعزيز العمالة، يليها الأمن الوظيفي (٨٦ في المائة) والتدريب (٨٦ في المائة). وأشار بدرجة أقل إلى الحرية النقابية وحق التنظيم، وكذلك بحث الشكاوى، غير أنها حظيت باختيار ٥٠ في المائة من الجهات المجيبة.

وأشارت جميع منظمات أصحاب العمل المجيبة (١٠٠ في المائة) إلى أهمية التدريب، يليه تعزيز العمالة (٩٠ في المائة) والأجور والمزايا وظروف العمل (٨٠ في المائة). وكان بحث الشكاوى المجال الذي نال أقل قدر من الإشادة من جانب منظمات أصحاب العمل (٢٥ في المائة).

وأشارت منظمات العمال إلى تعزيز العمالة (٨٠ في المائة) والأمن الوظيفي (٧٦ في المائة) والأجور والمزايا وظروف العمل (٧٦ في المائة) والحرية النقابية وحق التنظيم (٧٦ في المائة) والمفاوضة الجماعية (٧٦ في المائة) على أنها مجالات مهمة؛ بينما أشار عدد قليل إلى الحد الأدنى للسن (٢٠ في المائة).

ويمكن الاطلاع على المزيد من التفاصيل بشأن ردود الهيئات المكونة الثلاثية على هذا السؤال في الجدول ٤-٣.

الجدول ٤-٣: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)

المجالات	المتوسط	الحكومات	منظمات أصحاب العمل	منظمات العمال
العمالة	تعزيز العمالة	93	90	80
	تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة	71	75	60
	الأمن الوظيفي	86	65	76
التدريب	78	86	100	56
ظروف العمل والمعيشة	الأجور والمزايا وظروف العمل	71	80	76
	الحد الأدنى للسن	71	50	20
	السلامة والصحة	64	70	52
العلاقات الصناعية	الحرية النقابية وحق التنظيم	50	55	76
	المفاوضة الجماعية	71	60	76
	التشاور	64	40	44
	بحث الشكاوى	50	25	32
	تسوية النزاعات الصناعية	71	60	60
مجالات أخرى	2	0	0	4
لا شيء	5	7	0	8

وتعزيز العمالة هو مجال إعلان المنشآت متعددة الجنسية، الذي أشير إليه أكثر من غيره باعتباره مهماً على نطاق الفئات الثلاث جميعها (٩٣ في المائة من الحكومات المحيية و٩٠ في المائة من منظمات أصحاب العمل و٨٠ في المائة من منظمات العمال)؛ بينما كان بحث الشكاوى أقلها ذكراً في الغالب من جانب أي مجموعة من المجموعات (٥٠ في المائة و٢٥ في المائة و٣٢ في المائة على التوالي).

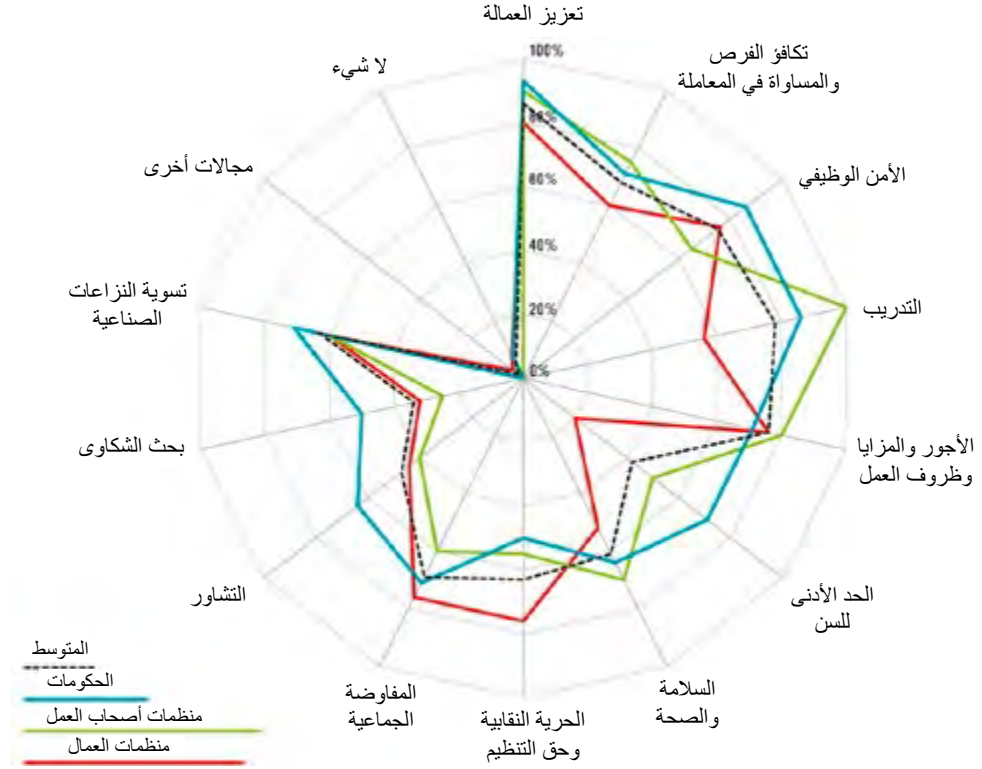
ولوحظ وجود تباينات في التقييمات بخصوص الأهمية فيما بين الجهات المحيية من مختلف المجموعات فيما يتعلق بالحد الأدنى للسن (٧١ في المائة بالنسبة إلى الحكومات، مقارنة بنسبة ٥٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل ونسبة ٢٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال) والتدريب (٨٦ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و١٠٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٥٦ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال) والحرية النقابية وحق التنظيم (٥٠ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و٥٥ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٧٦ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال).

وردت ثلاث جهات محيية^٩ فقط على السؤال المتعلق بالمجالات الأخرى ذات الأهمية، وهو ما يشير إلى أن الهيئات المكونة ترى أن مواضيع مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية قد شملت أهم جوانب السياسة الاجتماعية فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية.

^٩ حكومة تونس والاتحاد الوطني للعمال في غينيا ومؤتمر نقابات العمال في زيمبابوي.

ويضم الشكل ٤-١ بدوره أوجه الشبه والاختلاف بين الردود التي قدمتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

الشكل ٤-١: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)



ملاحظة: لقد جرى حساب النسب المئوية بتقسيم مجموع الدرجات بحسب المجال لكل هيئة مكونة على عدد الردود بحسب كل مجموعة من مجموعات الهيئات المكونة، وهي ١٤ و ٢٠ و ٢٥ بالنسبة إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على التوالي. والمتوسط يقابل مجموع الدرجات بحسب المجال مقسوماً على العدد الإجمالي للردود (٥٩). ومثال ذلك: أشار ٥١ رداً من أصل ٥٩ إلى مجال "تعزيز العمالة" باعتباره من المجالات المهمة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، مما يفضي إلى متوسط قدره ٨٦ في المائة (٥٩/٥١).

٢-٤ التحديات والفرص فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا

استناداً إلى السؤال الأول، طُلب من الهيئات المكونة تقديم المزيد من المعلومات عن التحديات المطروحة أمامها والفرص المتاحة لها فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية في المجالات التي تعتبرها الأكثر أهمية.

"يرجى تقديم المزيد من المعلومات عن المجالات التي أشترتم إليها أعلاه، بما فيها التحديات والفرص المحددة، والإشارة إلى أكثرها أهمية ولماذا."
 "يرجى بيان المبادرات المتخذة... لمعالجة المجالات المشار إليها أعلاه (التشريعات والسياسات والتدابير والإجراءات)."

وترد بعض الأمثلة على التحديات والفرص المذكورة، فضلاً عن المبادرات التي اتخذتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، في الأقسام التالية.

٤-٢-١ العمالة

يتضمن الفصل المتعلق بالعمالة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية تشجيع العمالة وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والأمن الوظيفي.

التحديات

اعتبرت الجهات الموجبة من المجموعات الثلاث جميعها في إقليم أفريقيا أن تشجيع العمالة يشكل مجالاً مهماً يمكن للمنشآت متعددة الجنسية أن تسهم في إطاره في معالجة البطالة والبطالة الجزئية، لا سيما فيما يتعلق بالشباب^{١٠} والنساء^{١١} والمعوقين^{١٢}.

إن البطالة في صفوف الشباب والإناث أخذت في الارتفاع. ووفقاً لإحصاءات موريشيوس، ظل معدل البطالة في صفوف الشباب عند نسبة ١٦,٩ في المائة و١١,٤ في المائة في صفوف الإناث في عام ٢٠١٤. وقد أثار هذا الوضع تحديات جسيمة للبلاد. (حكومة موريشيوس)

تمثل مسألة العمالة، لا سيما عمالة الشباب، أحد التحديات الرئيسية التي تواجه البلد. ويمثل السكان الشباب (دون سن ٣٥ عاماً) ما يزيد على ٧٠ في المائة من مجموع السكان. [ترجمة غير رسمية] (مجموعة أصحاب العمل في الكاميرون)

سُجّلت زيادة في معدل البطالة، لا سيما في صفوف الشباب، إذ بلغ معدل بطالتهم نسبة ٨,٨ في المائة، وهو ضعف حجم معدل البطالة على المستوى الوطني. ويتعرض الشباب في المناطق الحضرية والشباب على نحو خاص للبطالة. (مؤتمر نقابات العمال في تنزانيا)

ويشكل تعزيز فرص العمالة للشباب والنساء أولوية رئيسية بالنسبة إلى الهيئات المكونة في أفريقيا، نظراً إلى ارتفاع معدلات بطالة هذه الفئات المستضعفة. وعلى سبيل المثال، أشارت حكومة النيجر إلى أن تعزيز فرص العمالة للشباب يمثل أولوية قصوى في المعركة الأوسع ضد انعدام الاستقرار الاجتماعي والجريمة والإرهاب.

وارتفاع معدلات العمالة في القطاع غير المنظم^{١٣} يطرح أيضاً تحدياً أمام دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية قديماً، إذ لاحظت بعض الجهات الموجبة ارتفاع - وأحياناً تصاعد - هذه المعدلات (٥٠-٩٠ في المائة من السكان النشطين اقتصادياً في بلدانهم).

وسجلت جهتان موجبتان^{١٤} الأثر السلبي لاستخدام الآلات المجلوبة إلى قطاعات اقتصادية محددة، على العمالة.

وأثارت بعض الجهات الموجبة^{١٥} مسألة رئيسية أخرى تتعلق بتوظيف الموظفين الدوليين (المغتربون).

كما يشكل استيراد اليد العاملة لتبوء المناصب التي يمكن أن يشغلها مواطنون [تحدياً] من التحديات المطروحة. (حكومة نيجيريا)

وبموجب سياسية الحكومة المتعلقة بالمحتوى المحلي (التي سيجري اعتمادها)، ينبغي أن تتفق المنشآت متعددة الجنسية على خطة لخلافة الموظفين من أجل الاستعاضة عن المغتربين بسيراليونيين. ومن المشاكل المطروحة هو احتمال أن تفقر سيراليون إلى المهارات والخبرات المطلوبة على

^{١٠} حكومة كوت ديفوار وحكومة كينيا وحكومة موريشيوس وحكومة النيجر وحكومة توغو ومجموعة أصحاب العمل في الكاميرون والاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار واتحاد أصحاب العمل في كينيا واتحاد أصحاب العمل في أوغندا واتحاد العمال في جزر القمر والاتحاد الوطني للعمال في غينيا ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا.

^{١١} حكومة موريشيوس ومنظمة عمال موزامبيق ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا.

^{١٢} حكومة توغو واتحاد أصحاب العمل في كينيا.

^{١٣} حكومة كوت ديفوار وحكومة كينيا ومجموعة أصحاب العمل في الكاميرون والاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي.

^{١٤} حكومة كينيا والنقابة المتحدة لعمال المناجم في زامبيا.

^{١٥} حكومة نيجيريا وحكومة كينيا وحكومة زيمبابوي واتحاد أصحاب العمل في كينيا ورابطة أصحاب العمل والأعمال في ليسوتو واتحاد أصحاب العمل في سيراليون والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر.

المستوى العالمي، نظراً لأثر التحول السريع في التكنولوجيا على عمليات الشركة. (اتحاد أصحاب العمل في سيراليون)

وفيما يتعلق بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، أبرزت عدة ردود^{١٦} الممارسات التمييزية للمنشآت متعددة الجنسية فيما يتصل بالمستخدمين المحليين والأجانب والمستخدمين من الذكور والإناث.

حتى عندما يتعلق الأمر بالمزايا والأجور، توجد [فوارق] في الرواتب والمزايا الممنوحة للمغتربين وتلك الممنوحة لأهل البلد. (رابطة أصحاب العمل والأعمال في ليسوتو)

وهناك حالات تمييز ملحوظة في المعاملة بين العمال الأجانب والوطنيين، وكذلك بين الرجال والنساء، لا سيما في الشركات متعددة الجنسية، الأمر الذي يجلب على الحركة النقابية تحديات جسيمة. (منظمة عمال موزامبيق)

تزيد مسألة الأمن الوظيفي وكيفية تطبيق مبدأ المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية أمام السيل الهائل من المغتربين، من التوترات والنزاعات الصناعية. (مؤتمر نقابات عمال غانا)

وفيما يتعلق بالأمن الوظيفي، أفادت منظمات عمال عديدة^{١٧} أن الممارسات السائدة في أوساط المنشآت متعددة الجنسية، من قبيل الاستخدام المنهجي للعقود قصيرة الأجل وإضفاء السمة العرضية على علاقات الاستخدام والاستعانة بمصادر خارجية وغياب العقود والفصل التعسفي، عرضت هذا المجال للخطر.

تستقدم المنشآت متعددة الجنسية الاستثمار الأجنبي المباشر الذي تشتد الحاجة إليه، ولكن رغم ذلك، فهي تجلب أنواعاً جديدة من أساليب العمل التي تهدد الأمن الوظيفي للعمال. وقد لوحظت حالات اعتماد الاستخدام المرن وإضفاء السمة العرضية والعقود محددة الأجل والسمرسة المتعلقة بتشغيل العمال. وهذه الأنواع من عقود العمل تهدد جوهر الأمن الوظيفي، على النحو الوارد في برنامج العمل اللائق. (مؤتمر نقابات العمال في زمبابوي)

وأشارت بعض الردود^{١٨} بالتحديد إلى أن الأمن الوظيفي اتسم بانخفاض ملحوظ في قطاعي البيع بالتجزئة والسياحة.

وللوقوف على أسباب انعدام الأمن الوظيفي، أشارت بعض الجهات المجيبة إلى الافتقار إلى أحكام قانون العمل الفعالة أو إلى آليات التنفيذ.

إن قانون العمل لا يُحايي العمال، من أجل جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة. [ترجمة غير رسمية] (اتحاد نقابات عمال المصارف والتأمين والمؤسسات المالية للتجارة والصناعة، بوركينا فاسو).

حيثما وُجدت قوانين وسياسات، كثيراً ما يكون هناك نقص في آليات الإنفاذ. (مؤتمر نقابات العمال في ملاوي)

وأشار الاتحاد الديمقراطي للعمال في النيجر إلى قدرة المنشآت متعددة الجنسية على نقل موقعها إلى بلدان أخرى باعتبارها عاملاً يسهم في انعدام الأمن الوظيفي.

الفرص

أبرزت بعض منظمات أصحاب العمل الإسهام المحتمل للمنشآت متعددة الجنسية في عمالة الشباب.

^{١٦} الاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو واتحاد المنشآت في الكونغو (جمهورية الكونغو الديمقراطية) ورابطة أصحاب العمل والأعمال في ليسوتو والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر ومؤتمر نقابات غانا ومنظمة عمال موزامبيق والنقابة المتحدة لعمال المناجم في زامبيا.

^{١٧} الاتحاد الوطني لنقابات العمال في بنن والاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو ونقابات العمال المستقلة ذاتياً في الكاميرون ونقابة الاتصالات الوطنية في الكاميرون والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي والاتحاد الحر لعمال موريتانيا ونقابة العمال المتحدة في سوازيلند ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا والنقابة المتحدة لعمال المناجم في زامبيا ومؤتمر نقابات العمال في زمبابوي.

^{١٨} غرفة التجارة والصناعة في غامبيا ونقابة العمال المتحدة في سوازيلند.

تشكل [المنشآت متعددة الجنسية] جزءاً مهماً من الاقتصاد المنظم بحيث سيتعذر تصور وضع سياسات ناجحة للنهوض بعمالة الشباب دون مشاركتها. [ترجمة غير رسمية] (مجموعة أصحاب العمل في الكاميرون)

تعطي المنشآت متعددة الجنسية التي تستثمر في البلدان النامية الأولوية لاستخدام المواطنين، لا سيما الشباب. [ترجمة غير رسمية] (الاتحاد العام للشركات الجزائرية)

واستكمل الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار دراسة بدعم من منظمة العمل الدولية لتحديد الوسائل التي تُمكن الأنشطة التجارية للمنشآت متعددة الجنسية من توليد وظائف أكثر وأفضل للشباب المحلي، ودراسة بشأن الروابط القائمة والمحتملة بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت المحلية الصغيرة والمتوسطة، ويقوم حالياً بإعداد دراسة ثالثة حول أثر الاستثمار الأجنبي المباشر في قطاع التعدين على التنمية الاقتصادية المحلية.

وقدمت حكومات مجيبة عديدة وصفاً لسياسات العمالة الجديدة الخاصة بالشباب والنساء،^{١٩} التي من شأنها أيضاً أن تؤثر في ممارسات المنشآت متعددة الجنسية في مجال الاستخدام. وأوضح الاتحاد الوطني للعمال في غينيا أن تعزيز العمالة يمثل أولوية بالنسبة إليه وأنه قد تم إنشاء إدارة داخل الاتحاد مسؤولة عن هذا المجال بشكل عام، وعن عمالة الشباب بشكل خاص.

وأوضح العديد من الجهات المجيبة^{٢٠} أن الاستراتيجيات والسياسات والقوانين واللوائح العامة أُعدت من أجل الاستفادة من إمكانات المنشآت متعددة الجنسية في استحداث العمالة. ومع ذلك، فقد أُفيد عن ضعف أو انعدام التنفيذ أحياناً، وعن بروز حاجة إلى تعزيز القدرات المؤسسية.

وفيما يتعلق بالأمن الوظيفي، أبرزت منظمة واحدة من منظمات العمال الدور الذي يمكن أن تضطلع به الاتفاقات الإطارية الدولية:

هناك فرصة لنقابات العمال لكي تدعو إلى مكافحة هذه الاتجاهات [حالات اعتماد الاستخدام المرن وإضفاء السمة العرضية والعقود محددة الأجل والسمرة المتعلقة بتشغيل العمال] من خلال الاتفاقات الإطارية الدولية التي تتضمن معايير العمل الدولية. (مؤتمر نقابات العمال في زيمبابوي)

٤-٢-٢ التدريب

فيما يخص مجال التدريب، حُددت التحديات والفرص التالية في الردود المتلقاة.

التحديات

أكد عدد من منظمات أصحاب العمل^{٢١} أن عروض التعليم والتدريب القائمة في البلدان المضيفة لم تتناسب دائماً مع احتياجات قطاع الأعمال، لا سيما فيما يتعلق بالتكنولوجيات الجديدة.

التدريب أمر حيوي نظراً للحاجة إلى معالجة عدم موازنة المهارات ونقصها في البلد. (اتحاد أصحاب العمل في أوغندا)

ولاحظت جهتان مجيبتان أنه على الرغم من أن المنشآت متعددة الجنسية يمكن أن تقدم التدريب، فإن هذا التدريب ليس متاحاً دوماً لجميع المستخدمين.

تنزع فرص التدريب إلى اتباع الأنماط الجنسانية إلى درجة أن المستخدمين الذكور يستفيدون أكثر من نظرائهم من النساء. (حكومة كينيا)

^{١٩} حكومة موريشيوس وحكومة توغو وحكومة زيمبابوي.

^{٢٠} حكومة كوت ديفوار وحكومة كينيا وحكومة موريتانيا وحكومة موريشيوس وحكومة النيجر وحكومة نيجيريا وحكومة ساوتومي وبرنسيب وحكومة جمهورية تنزانيا المتحدة وحكومة توغو وحكومة تونس ومجموعة أصحاب العمل في الكاميرون واتحاد أصحاب العمل في كينيا وغرفة التجارة والصناعة والزراعة والخدمات في ساوتومي وبرنسيب والمجلس الوطني لأصحاب العمل في السنغال واتحاد العمال في جزر القمر ومجلس العمل في ليسوتو ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا.

^{٢١} الاتحاد العام للشركات الجزائرية والاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار واتحاد أصحاب العمل في سيراليون واتحاد أصحاب العمل في أوغندا.

يقتصر التدريب على المديرين والمشرفين. [ترجمة غير رسمية] (الاتحاد الوطني لنقابات العمال في بنن)

وشددت جهتان مجبيتان على الحاجة إلى التدريب المتواصل للارتقاء بمهارات القوى العاملة واستبقاء العمال في العمالة ومساعدتهم على تطوير مساراتهم المهنية^{٢٢}.

الفرص

أشارت غالبية الحكومات إلى أن بلدانها وضعت التدريب والارتقاء بالمهارات من بين أولوياتها وأن ثمة سياسات واستراتيجيات عامة معتمدة:

يتصدر التدريب والعمالة في بلد نام مثل موريتانيا قائمة الأولويات الوطنية. [ترجمة غير رسمية] (حكومة موريتانيا)

تقتضي سياسة التوظيف الأجنبي من المنشآت متعددة الجنسية تعيين بدلاء محليين للمغتربين لتسهيل عملية نقل المهارات والمعارف. (حكومة زمبابوي)

[تشمل] عملية تحديث التدريب التقني والمهني، بالشراكة مع القطاعات المهنية، تهيئة مرافق جديدة للتدريب. [ترجمة غير رسمية] (حكومة كوت ديفوار)

وأكد العديد من الجهات المجيبة^{٢٣} أن بإمكان المنشآت متعددة الجنسية أن تسهم إسهاماً قوياً في بناء القدرات ونقل المهارات وتدريب القوى العاملة المحلية من خلال المشاركة في وضع برامج تدريبية جديدة والإسهام فيها وتمويل هياكل التدريب الأساسية.

لقد أن الأوان للمضي قدماً ... في توفير التعليم الجيد من خلال إعادة تأهيل وبناء مراكز تدريب حديثة وتحسين وتوحيد معايير التدريب المرجعية وتنوع أساليب التدريب ووضع البرامج التدريبية للمدربين وزيادة مشاركة المنظمات المهنية والمنشآت. وعلى المنشآت متعددة الجنسية أن تضطلع بدور كبير فيما يخص المسألة الأخيرة. [ترجمة غير رسمية] (مجموعة أصحاب العمل في الكاميرون)

ويجري إقامة شراكات بين القطاعين العام والخاص لجعل المناهج التدريبية أكثر اتساقاً مع متطلبات سوق العمل. وعلى سبيل المثال، أطلقت حكومة موريشيوس مبادرة مشتركة تضطلع بموجبها مؤسسات التدريب والمنشآت على حد سواء بتصميم ووضع وتنظيم الدورات التدريبية. وحولت حكومة كينيا نظام تدريباتها المهنية إلى هيئة شبه مستقلة توخياً لتحسين اتساق التدريبات مع متطلبات سوق العمل. وشاركت مجموعة أصحاب العمل في الكاميرون في إقامة شراكات بين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص.

وتدعو بعض الجهات المجيبة^{٢٤} إلى استخدام آليات ضريبية لحفز التدريب، من قبيل الرسوم التدريبية المنفذة في كينيا وموريتانيا.

وفيما يتعلق ببرامج تطوير المهارات الرامية إلى القضاء على التمييز بين الجنسين على مستوى الإدارة، وضع اتحاد أصحاب العمل في كينيا برنامجاً يسمى "مستقبل النساء" يهدف إلى تنمية القدرات القيادية للإناث لتمكين النساء من التنافس الفعال من أجل الحصول على مناصب إدارية رفيعة المستوى.

٤-٢-٣ ظروف العمل والمعيشة

يتناول هذا القسم الردود المتلقاة بشأن مجالات الأجور والمزايا وظروف العمل والحد الأدنى للسن والسلامة والصحة المهنية.

^{٢٢} اتحاد أصحاب العمل في كينيا والاتحاد الوطني للعمال في غينيا.

^{٢٣} حكومة كينيا وحكومة ليسوتو وحكومة نيجيريا وحكومة زمبابوي والمجلس الوطني لأصحاب العمل في بنن ومجموعة أصحاب العمل في الكاميرون واتحاد أصحاب العمل في كينيا والاتحاد الوطني لعمال السنغال ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا.

^{٢٤} حكومة كينيا والاتحاد الوطني لأصحاب العمل في موريتانيا.

التحديات

أشارت بعض الجهات المجيبة إلى أن المنشآت متعددة الجنسية لم تتقيد أحياناً بلوائح العمل السارية في البلدان المضيفة بشأن ظروف العمل^{٢٥}.

في حالات كثيرة، تمثل المنشآت متعددة الجنسية في الواقع لقوانين البلد [أكثر] من الشركات المحلية. بيد أنه عندما يتعلق الأمر بأعمال البناء، يبدو أن المقاولين الآسيويين يتجاهلون الكثير من حقوق العمال والقوانين ذات الصلة. (اتحاد أصحاب العمل في ناميبيا)

وأعربت جهات مجيبة عديدة^{٢٦} عن شواغلها بشأن الأجور المتدنية والتباينات في الرواتب المدفوعة، وربطت إحداهما بين الأجور المتدنية واشتراكات الحماية الاجتماعية.

إن الأجور، في القطاع الخاص، ليست موحدة كما هو الحال في الخدمة العامة. [ترجمة غير رسمية] (حركة شركات جزر القمر)

هناك حاجة إلى ... راتب يسمح للعمال بالعيش بكرامة. [ترجمة غير رسمية] (اتحاد العمال في جزر القمر)

العمال هم ضحايا الأجور المتدنية وظروف العمل السيئة للغاية، ولا يستفيدون من الحماية الاجتماعية، وعليهم أن يعملوا لساعات إضافية مفرطة، أو أن يعملوا ١٠ ساعات يومياً ولكنهم لا يحصلون إلا على أجر ٨ ساعات... ولا تُدفع اشتراكات الحماية الاجتماعية رغم اقتطاعات الأجور الشهرية. [ترجمة غير رسمية] (الاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر)

وبخصوص التباينات في الأجور، ذكرت نقابة العمال المتحدة في سوازيلند أن غالبية المنشآت متعددة الجنسية تقيدت بالحد الأدنى للأجور القطاعية، غير أن الأجور التي تقدمها هذه المنشآت تباينت على نطاق نفس الإقليم الفرعي. وعلى غرار ذلك، أوضحت حكومة كينيا أن غالبية المنشآت متعددة الجنسية طبقت الأجور والمزايا وظروف الاستخدام التي تنص عليها اللوائح، ولكن لم يكن من السهل إقناعها بزيادة الأجور والمزايا، رغم وجود ما يدل على أنها تدفع أجوراً أعلى في بلدان أخرى.

وجرى تحديد ممارسات التعاقد من الباطن والاستعانة بمصادر خارجية باعتبارها سبباً للأجور المتدنية وظروف العمل السيئة^{٢٧}.

وأعربت بعض الجهات المجيبة^{٢٨} عن شواغلها إزاء عمل الأطفال في بلدانها المختلفة.

يتمثل [أحد التحديات] في إنهاء عمل الأطفال في المناطق المنتجة للكاكاو. [ترجمة غير رسمية] (حكومة كوت ديفوار)

وأبلغت بعض الجهات المجيبة^{٢٩} عن وجود تحديات فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين.

تمثل السلامة والصحة مصدر قلق كبير، لا سيما في صفوف المنشآت متعددة الجنسية ذات الأصول الآسيوية. (اتحاد أصحاب العمل في أوغندا)

تجري معالجة تحديات السلامة والصحة من خلال برنامج العمل الأفضل، غير أنه تعذر تحقيق تغطية بنسبة ١٠٠ في المائة بسبب عدم اكتمال بعض المنشآت. (حكومة ليسوتو)

^{٢٥} حكومة كينيا واتحاد المنشآت في الكونغو (جمهورية الكونغو الديمقراطية) واتحاد أصحاب العمل في ناميبيا والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر.

^{٢٦} مجموعة أصحاب العمل في الكاميرون وحركة شركات جزر القمر والاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار واتحاد نقابات عمال المصارف والتأمين والمؤسسات المالية للتجارة والصناعة في بروكينا فاسو واتحاد العمال في جزر القمر والاتحاد الديمقراطي للعمال في النيجر ونقابة العمال المتحدة في سوازيلند والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا.

^{٢٧} حكومة كينيا وحكومة نيجيريا والرابطة الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا والاتحاد الوطني لعمال بوركينافاسو ونقابات العمال المستقلة ذاتياً في الكاميرون ونقابة الاتصالات الوطنية في الكاميرون.

^{٢٨} حكومة كوت ديفوار وحكومة كينيا واتحاد أصحاب العمل في كينيا ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا.

^{٢٩} حكومة كوت ديفوار وحكومة كينيا وحكومة ليسوتو واتحاد أصحاب العمل في أوغندا ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا ونقابة العمال المتحدة في سوازيلند.

وحددت بعض الجهات المحببة ضعف إنفاذ القوانين الوطنية باعتباره مصدر المشكلة.

تُنظم القوانين السلامة في مكان العمل إجمالاً، [رغم] عدم فعالية السلطات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين. إضافة إلى ذلك، يؤدي نظام التفتيش عمله بفعالية محدودة ولا يوجد سوى عدد قليل من المسؤولين عن شؤون العمل لإجراء عمليات التفتيش. (مؤتمر نقابات العمال في تنزانيا)

حتى الشركات التي تحترم عادة مبدأ العمل المأمون ينتهي بها الأمر إلى التصرف مثل غيرها بسبب عدم وقوع أي تبعات على من يعرضون العمال لظروف غير آمنة. (نقابة العمال المتحدة في سوازيلند)

الفرص

شددت بعض الردود،^{٣٠} فيما يتعلق بالفرص، على الحاجة إلى تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية على معالجة القضايا المتعلقة بظروف العمل في المنشآت متعددة الجنسية.

يتيح [التعاون مع المنشآت متعددة الجنسية فرصة] للمحافظة على السلم الاجتماعي من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي، [و] للارتقاء بالقدرات التقنية للشركاء الاجتماعيين عن طريق المجالس وهيئات التوفيق والتدريب. (حكومة كوت ديفوار)

وأشارت ثلاث جهات محببة إلى إجراءات محددة متخذة لمعالجة التحديات المتعلقة بالأجور، حيث ذكرت حكومة الكاميرون الزيادة في الحد الأدنى المكفول للأجور لجميع المهن. واتخذت حكومة كوت ديفوار خطوات بغية تحسين الحد الأدنى القائم للأجور واعتماد حد أدنى للأجور في القطاع الزراعي. وطلبت حركة شركات جزر القمر دعم منظمة العمل الدولية لإعداد دراسة حول اعتماد حد أدنى للأجور في البلد.

وأشارت جهتان محببتان إلى الأنشطة المضطلع بها بشأن الحد الأدنى للسكن،^{٣١} إذ لاحظ مؤتمر نقابات العمال في ملاوي أن وزارة العمل أجرت دراسة استقصائية وطنية لعمل الأطفال في ملاوي بدعم تقني من منظمة العمل الدولية، وأشار إلى مشروع مشترك بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين ومنظمة العمل الدولية وإحدى المنشآت متعددة الجنسية والمجتمعات المحلية لزراعة التبغ.

وفيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين، أفاد المجلس الوطني لأصحاب العمل في السنغال أن المنشآت متعددة الجنسية العاملة في البلد تتبع سياسات وممارسات جيدة، واعتبر أن آثار تقاسم هذه الممارسات الجيدة يمكن أن تنعكس على المنشآت الأخرى. ونظمت حكومة النيجر النسخة السادسة للمعرض الأفريقي للمعارف للوقاية من المخاطر المهنية. وشدد عدد من الحكومات المحببة^{٣٢} على وجه التحديد على أهمية التشريعات القائمة التي تتطلب إنشاء لجان معنية بالسلامة والصحة في المنشآت.

٤-٢-٤ العلاقات الصناعية

يتناول هذا القسم مجالات الحرية النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية والتشاور وبحث الشكاوى وتسوية النزاعات الصناعية.

التحديات

أفادت منظمات عمال عديدة^{٣٣} عن وجود تحديات فيما يتعلق بالحرية النقابية وحق التنظيم.

^{٣٠} حكومة كوت ديفوار وحكومة كينيا والاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار.

^{٣١} اتحاد أصحاب العمل في كينيا ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي.

^{٣٢} حكومة الكاميرون وحكومة كينيا وحكومة موريشيوس وحكومة النيجر.

^{٣٣} اتحاد نقابات العمال المستقلة ذاتياً في بنن والاتحاد الوطني لنقابات العمال في بنن والاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو ومؤتمر نقابات العمال في غانا والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي ومنظمة عمال موزامبيق واتحاد نقابات العمال في الصومال ونقابة العمال المتحدة في سوازيلند ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا.

كثيراً ما تُنتهك الحرية النقابية على نحو مكرر. ويكون العمال منظمين في عدد قليل للغاية من المنشآت متعددة الجنسية. [ترجمة غير رسمية] (اتحاد نقابات العمال المستقلة ذاتياً في بنن)

لقد عزّ على أصحاب عمل المنشآت متعددة الجنسية أيضاً أن يسمحوا للعمال بأن يتمتعوا بالحق في الحرية النقابية، حيث امتنعوا عن الاشتراك مع نقابات العمال في اتصالات المفاوضات الجماعية. (اتحاد نقابات العمال في الصومال)

وأشار الكثير من منظمات العمال^{٣٤} إلى أن بعض القطاعات الاقتصادية تكون أكثر عرضة للممارسات غير العادلة المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم، ومثال ذلك قطاع التعدين والنفط والبناء والزراعة (التبغ والشاي).

وتشمل الأسباب الكامنة وراء هذه الممارسات والتي حددها الجهات المحببة الفوارق الثقافية والتعاقد من الباطن والتهديد بإنهاء العقود بغية ترهيب العمال^{٣٥} والرشوة.

تفضل المنشآت متعددة الجنسية التعامل مع العمال على نحو فردي وتصدهم عن الانضمام إلى نقابات العمال. [ترجمة غير رسمية] (الاتحاد الوطني لنقابات العمال في بنن)

تتزايد رغبة المنشآت متعددة الجنسية في قطاعي [التعدين والنفط] في استيراد الممارسات من أماكن أخرى، وهو أمر يقوض الممارسات الراسخة للعلاقات الصناعية والثقافة في غانا أو يسعى إلى الاستعاضة عنها. (مؤتمر نقابات العمال في غانا)

يسأل بعض أصحاب العمل عمالهم صراحة عما إذا كانوا أعضاء في إحدى نقابات العمال. [ترجمة غير رسمية] (الاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر)

أبلغت نقابة العمال في قطاع التعدين والطاقة والبناء والعمال المنتسبين إليها في تنزانيا عن ٢٠٠ حالة طرد بسبب أنشطة العمال النقابية. ويشكل أيضاً اللجوء إلى التعاقد من الباطن وإلى العمال المياومين طريقة شائعة لتحاشي نقابات العمال. ... تشارك شركات التعدين الدولية في أنشطة مناهضة للنقابات مثل دفع الأموال لموظفي وزارة العمل بغية تجاهل شكاوى العمال، أو تحرير تقارير إيجابية عن ظروف العمل. (مؤتمر نقابات العمال في تنزانيا).

وأفاد مؤتمر نقابات العمال في تنزانيا كذلك أن أصحاب العمل يمنعون أحياناً نقابات العمال من دخول أماكن العمل.

ولوحظ أيضاً وجود تحديات فيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية. وانتقدت منظمات العمال في بوركينا فاسو ومدغشقر وملاوي وموزامبيق^{٣٦} العدد المتدني للاتفاقات الجماعية مع المنشآت متعددة الجنسية.

تحدد المنشآت متعددة الجنسية ظروف عملها (الأجور والمزايا وساعات العمل) ويتعين على العمال الامتثال لها. ويتعلق أحد الأمثلة الأخيرة البارزة بالاتفاق الجماعي القطاعي بشأن المناجم، الذي كان محل مفاوضات بين أصحاب العمل (وغالبيتهم من المنشآت متعددة الجنسية) وممثلي العمال والحكومة منذ عام ٢٠١١. واليوم، يعرقل أصحاب العمل هذا الإجراء، إذ لا يوافقون على اعتماده. [ترجمة غير رسمية] (الاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو)

كما لاحظت بعض الحكومات المحببة وجود تحديات فيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية.

لا يستفيد من المفاوضات الجماعية عدد كبير من العمال، بمن فيهم أولئك الذين يعملون في المنشآت متعددة الجنسية، ولا سيما العاملون في المنشآت المتعاقدة من الباطن معها. (حكومة كينيا)

في بعض الحالات، تصدر المكاتب الإقليمية للمنشآت متعددة الجنسية أو الشركات الأم تعليمات للإدارة تجعل عمليات التشاور أقل مغزى ونقيذ نطاق المفاوضات الجماعية. (حكومة ملاوي)

^{٣٤} اتحاد نقابات العمال في بوركينا فاسو والاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو ومؤتمر نقابات العمال في غانا ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا.

^{٣٥} الاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر ومنظمة عمال موزامبيق والاتحاد الوطني لنقابات العمال في بنن ومؤتمر نقابات العمال في غانا ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا.

^{٣٦} الاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي ومنظمة عمال موزامبيق.

وفيما يتعلق بتبادل المعلومات خلال المفاوضات، أوضحت منظمة عمال موزامبيق أن العمال المحليين لم يحصلوا على معلومات كافية عن الأرباح، وهو الأمر الذي جعل من الصعب عليهم تبرير مطالبهم بزيادة الرواتب.

وبخصوص المشاورات، ذكرت حكومة كينيا أنها عانت من غياب منظمات العمال المعترف بها. وأشار مؤتمر نقابات العمال في ملاوي إلى انعدام تبادل المعلومات في كثير من الأحيان فيما بين الشركاء الاجتماعيين، مبرزاً، في الوقت نفسه، الحالات التي شهدت إجراء مشاورات فعالة.

وفيما يتصل ببحث الشكاوى، كانت التحديات التي تم تحديدها تتصل بدرجة الوعي بالاشتراطات القانونية أو عدم وجود تبعات في حالة عدم الامتثال للقانون، وكذلك بالتحديات المتعلقة بالقدرات داخل الشركة أو غياب الآليات المؤسسية.

ينص القانون على إجراءات معالجة الشكاوى التي تنطبق على جميع المنشآت، بما فيها المنشآت متعددة الجنسية. ومع ذلك، هناك حالات لا تُتبع فيها هذه الإجراءات. ... وهناك صعوبات في جعل المنشآت متعددة الجنسية تمتثل للاشتراطات القانونية المتعلقة بإجراءات تسوية النزاعات عند وجود اتفاقات جماعية بسبب قصور قدرات الإنفاذ داخل دوائر تفتيش العمل. (حكومة كينيا)

إن [المنشآت متعددة الجنسية] غير قادرة على تسوية تظلمات العمال نظراً إلى أن البت في العديد من الشكاوى لا يتم إلا بوساطة أو بعد تقديم الشكوى بوقت طويل. [ترجمة غير رسمية] (الاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر)

لم [تضطلع] الحكومة بوضع آلية واضحة للتوفيق والتحكيم. وتنعهد فرص الوصول إلى العدالة، بسبب عدم وجود محاكم خارج المدن. ويعاني أمين المظالم والمحاكم المعنية بالعلاقات الصناعية ولجنة حقوق الإنسان في ملاوي من نقص التمويل. (مؤتمر نقابات العمال في ملاوي)

الفرص

أشارت بعض الجهات المجيبة إلى المزايا والفرص التي يمكن أن تنشأ عن ضمان الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

عندما يكون العمال منظمين ويوجد اتفاق جماعي، تكون الأجور والمزايا وظروف العمل [أكثر] مؤاتة منها في حالة غياب اتفاق جماعي. ... ويمكن الاستفادة من علاقات الاستخدام والأعمال القائمة بين المنشآت متعددة الجنسية ومورديها لاستئارة واعي أصحاب العمل المساعدين هؤلاء بشأن ضرورة تبني المفاوضة الجماعية في منظماتهم. (حكومة كينيا)

يمكن للمنشآت متعددة الجنسية أن تضطلع بدور رئيسي في ضمان أن يحظى هذا الحق الأساسي بالتقدير والاعتراف في سوازيلند لا بإفصاح المجال أمام العمال لتشكيل منظمات من اختيارهم و/أو الانضمام إليها فحسب، بل أيضاً بتناول مسألة الحرية النقابية أو غيابها مع الحكومة. (نقابة العمال المتحدة في سوازيلند)

من الممكن بلوغ سائر [أهداف إعلان المنشآت متعددة الجنسية] من خلال المفاوضة الجماعية. [ترجمة غير رسمية] (المنظمة الوطنية لعمال ساوتومي وبرنسيب والاتحاد العام لعمال ساوتومي وبرنسيب)

وشددت جهات مجيبة أخرى^{٣٧} على المبادرات الجارية المتعلقة بالتنقيحات المقترح إدخالها على القوانين واللوائح التي تتناول مسألة الحرية النقابية. وأشار اتحاد أصحاب العمل في كينيا إلى أن قوانين العمل التي تنطبق على المنشآت متعددة الجنسية في كينيا تنص على وضع آلية لتسوية المنازعات تشمل إقامة حوار اجتماعي بين الأطراف المتضررة، وإنفاذ مهام التحكيم بمحكمة العمل والاستخدام.

وأكدت منظمات أصحاب عمل عديدة^{٣٨} الدور الذي تضطلع به في توفير المعلومات والنصح والمشورة للمنشآت متعددة الجنسية العاملة في البلد.

^{٣٧} حكومة كينيا واتحاد نقابات عمال المصارف والتأمين والمؤسسات المالية للتجارة والصناعة في بوركينافاسو.

^{٣٨} المجلس الوطني لأصحاب العمل في بوركينافاسو والرابطة الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا واتحاد أصحاب العمل في أوغندا.

قمنا أيضاً بضم روابط المنشآت متعددة الجنسية لدعمها في القضايا المتعلقة بالعمل وعلى سبيل المثال، تعتبر الرابطة الصينية في الخارج عضواً وقد تُرجمت قوانين العمل في أوغندا إلى اللغة الصينية لتعزيز الامتثال والحد من المنازعات الصناعية. (اتحاد أصحاب العمل في أوغندا)

٥-٢-٤ مجالات أخرى

إلى جانب مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية الحالية التي ورد تحليلها أعلاه، أشارت الجهات المحببة إلى إطلاق مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات^{٣٩} وتطوير الهياكل الأساسية في المجتمعات المحلية التي تمارس فيها المنشآت أنشطتها^{٤٠} وتوحيد ظروف العمل والأجور والمزايا عبر الحدود بالنسبة إلى المستخدمين الذين يعملون في المنشأة متعددة الجنسية نفسها وتنفيذ البنود الاجتماعية^{٤١}.

كما شددت بعض الجهات المحببة على إمكانية أن تسهم المنشآت متعددة الجنسية في نقل التكنولوجيا في مكان عملها^{٤٢}.

٣-٤ الحوار والتشاور

"هل توفر منظماتكم في بلدكم ممثلاً رسمياً أو مكتباً يعمل كمركز اتصال لممثلي المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية، أو للنظر في البلدان الأخرى بخصوص سلوك المنشآت متعددة الجنسية؟"

"هل تعقد منظماتكم في بلدكم أي مشاورات مؤسسية بشأن أنشطة المنشأة متعددة الجنسية مع المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية أو الحكومات أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال؟"

"إضافة إلى المشاورات المؤسسية، هل نظمت منظماتكم أي لقاءات في السنوات الأخيرة تتناول المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟"

وقد أشارت الردود المتلقاة إلى مستوى كبير من التواصل والتفاعل الرسميين للهيئات المكونة مع المنشآت متعددة الجنسية.

١-٣-٤ الحكومات

أكدت نسبة ٤٣ في المائة من الحكومات المحببة وجود ممثلين رسميين أو مكاتب تعمل كمركز اتصال لممثلي المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية، وهي توجد عموماً في وزارة العمل، أو التجارة والاستثمار أو الصناعة (الشكل ٤-٢). بيد أن حكومة توغو اتخذت من المجلس الوطني الثلاثي للحوار الاجتماعي مقراً لمركز اتصالها، في حين أشارت حكومة ساوتومي وبرنسيب إلى أن غرفة التجارة والصناعة والزراعة والخدمات تقوم مقام مركز الاتصال.

وأشارت ثلاث حكومات إلى وجود مركز اتصال لحكومات بلدان أخرى بخصوص سلوك المنشآت متعددة الجنسية العاملة في بلدانها. وتضطلع لجنة تعزيز الاستثمار بهذا الدور في نيجيريا، بينما تضطلع به وزارة الشؤون الخارجية في النيجر. وفي حالة ساوتومي وبرنسيب، أشارت الحكومة إلى وجود مركز اتصال لشركة سونانغول شبه الحكومية.

ومن حيث المشاورات بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية، أشارت ردود حكومية عديدة إلى أنه من المعتاد إجراء حوارات دورية. وفي تونس، على سبيل المثال، عقدت وزارة التنمية والتعاون الدولي اجتماعات دورية مشتركة بين الوزارات مع المنشآت متعددة الجنسية، ونظمت وزارات مختلفة اجتماعات ركزت على قطاعات محددة اجتذبت مستويات أعلى من أنشطة المنشآت

^{٣٩} حكومة تونس.

^{٤٠} الاتحاد الوطني للعمال في غينيا.

^{٤١} مؤتمر نقابات العمال في زمبابوي.

^{٤٢} حكومة كينيا وحكومة نيجيريا واتحاد أصحاب العمل في سيراليون ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا.

متعددة الجنسية. وعقدت حكومة النيجر اجتماعات نصف سنوية مع المنشآت متعددة الجنسية، إلى جانب الشركاء الاجتماعيين، ونظمت لقاءً لتبادل الآراء في سياق مبادرة شفافية الصناعات الاستخراجية.

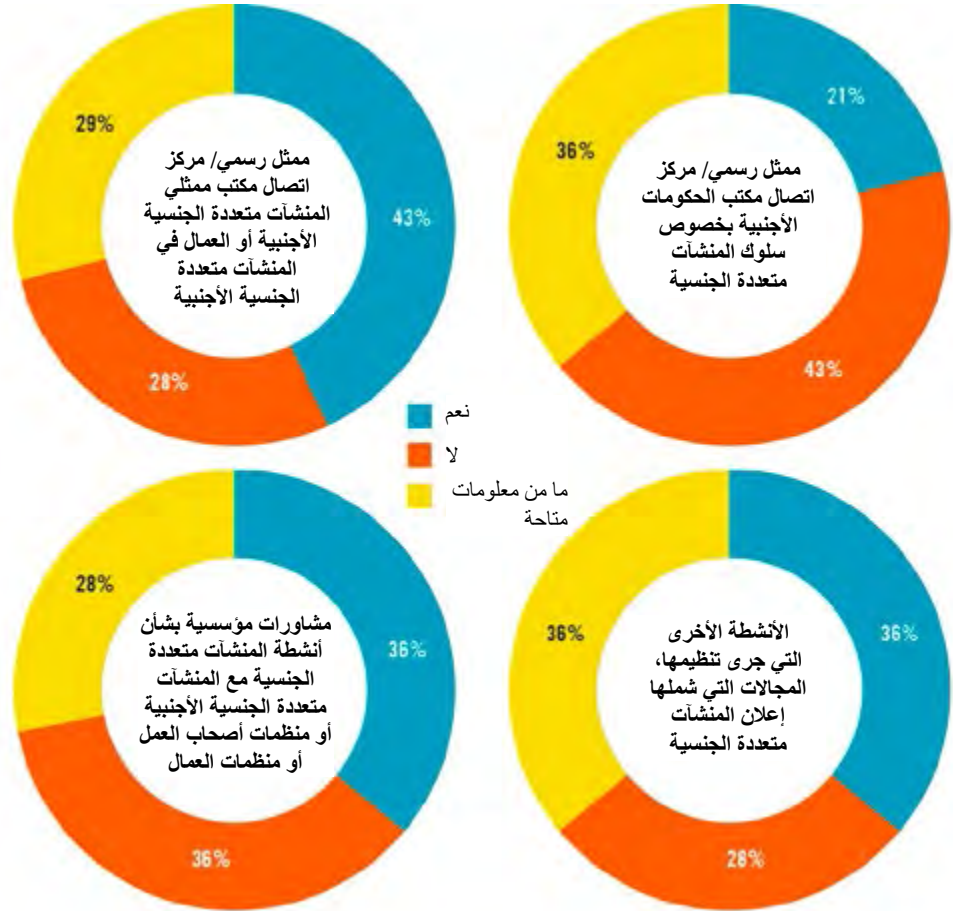
وأدرجت بعض الحكومات عمليات التشاور مع المنشآت متعددة الجنسية في هياكل قائمة للحوار الثلاثي:

يُتوخى عقد مشاورات مؤسسية تشمل المنشآت متعددة الجنسية ... في إطار الهياكل الوطنية للمشاورات الثلاثية، أي مجلس العمل الوطني ومجالس الأجور تبعاً للقطاعات الصناعية التي تعمل ضمنها المنشآت متعددة الجنسية أو ترمع دخولها. ... وتشمل الأطر التشاورية الأخرى سلطة مناطق تجهيز الصادرات [و] الاجتماعات حول مائدة الإفطار (حكومة كينيا)

وأجرت حكومة ليسوتو مشاورات مع المنشآت متعددة الجنسية من خلال المجلس الوطني الاستشاري للعمل. وسلطت حكومة زمبابوي الضوء على نهج تكميلي يشمل آلية لتيسير الحوار الجاري، وأنشئت صناديق استثمارية مجتمعية لملكية الأسهم بغية تسهيل مشاركة المجتمعات المحلية بصفتها مساهمة في المنشآت متعددة الجنسية التي تعمل على المستوى المحلي.

وأشارت الردود الحكومية المتعلقة بتنظيم الأنشطة التي تتناول تحديداً المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية إلى أن ٣٦ في المائة منها اتخذت هذه الخطوة، وأجرت النسبة ذاتها مشاورات مؤسسية مع المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية (الشكل ٤-٢).

الشكل ٤-٢: الحوار والتشاور، الحكومات

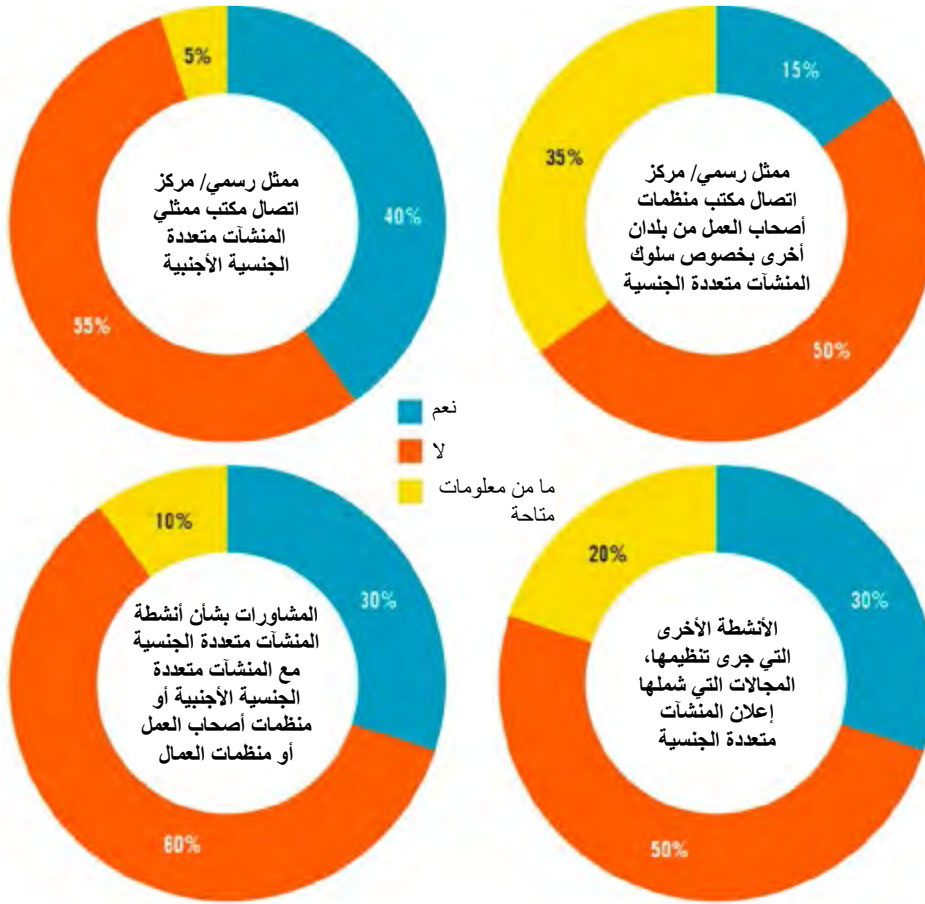


ملاحظة: جرى حساب النسب المئوية من خلال قسمة عدد الردود الحكومية على كل سؤال محدد ("نعم"، "لا"، "ما من معلومات متاحة") على العدد الإجمالي للحكومات المبحثة. مثلاً: ٦ حكومات من أصل ١٤ (٤٣ في المائة) حكومة مجيبة أجابت "نعم" على السؤال: "في بلدكم، هل توفر الحكومة ممثلاً رسمياً أو مكتباً يعمل كمركز اتصال لممثلي المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية، بما في ذلك ممثلي العمال في المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية؟"

٢-٣-٤ منظمات أصحاب العمل

أشار ٤٠ في المائة من منظمات أصحاب العمل المحببة إلى أن لديها ممثلين رسميين يعملون كمراكز اتصال للمنشآت متعددة الجنسية الأجنبية (الشكل ٤-٣). وذكرت جهات محببة عديدة^{٤٣} أن مركز الاتصال هذا خدم المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت المحلية على السواء في البلد، وعادة ما كان ذلك بناءً على عضويتها في منظمة أصحاب العمل. وفي بعض الاتحادات، خدم مركز الاتصال هذا مجموعة محددة من المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية، كما هو الحال في كينيا بخصوص برنامج اتحاد أصحاب العمل المشترك بين الصين وأفريقيا. وبالنسبة إلى اتحاد أصحاب العمل في أوغندا، كان منسق شبكة الأمم المتحدة للاتفاق العالمي في أوغندا بمثابة مركز اتصال للمنشآت متعددة الجنسية الأجنبية.

الشكل ٤-٣: الحوار والتشاور، منظمات أصحاب العمل



ملاحظة: جرى حساب النسب المئوية من خلال قسمة عدد ردود منظمات أصحاب العمل على كل سؤال محدد ("نعم"، "لا"، "ما من معلومات متاحة") على العدد الإجمالي لمنظمات أصحاب العمل المحببة. مثلاً: ٨ منظمات لأصحاب العمل من أصل ٢٠ (٤٠ في المائة) منظمة محببة لأصحاب العمل أجابت "نعم" على السؤال: "في بلدكم، هل توفر منظماتكم ممثلاً رسمياً أو مكتباً يعمل كمركز اتصال لممثلي المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية؟"

وأشارت جهات محببة قليلة (١٥ في المائة) إلى أن لديها مركز اتصال لمنظمات أصحاب العمل من البلدان الأخرى فيما يتعلق بسلوك المنشآت متعددة الجنسية. وذكر اتحاد أصحاب العمل في كينيا أنه يسر الاتصالات مع منظمات أصحاب العمل الأجنبية في إطار قطاع الأعمال في أفريقيا

^{٤٣} المجلس الوطني لأصحاب العمل في بوركينافاسو والاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار والاتحاد الوطني لأصحاب العمل في موريتانيا والمجلس الوطني لأصحاب العمل في السنغال.

ومنظمة أصحاب العمل في شرق أفريقيا. وارتبط مركز اتصال منظمات أصحاب العمل في بلدان أخرى أحياناً بقطاع محدد.

تعمل غرفة المناجم في بوركينافاسو، وهي عضو في منظمة أصحاب العمل في بوركينافاسو، بمثابة محاور لمنظمات أصحاب العمل من البلدان الأخرى بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية في قطاع التعدين. [ترجمة غير رسمية] (المجلس الوطني لأصحاب العمل في بوركينافاسو)

ووفقاً لردود منظمات أصحاب العمل، عادة ما كانت تتم مشاوراتها مع المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية على أساس ظرفي. وقد أوضح المجلس الوطني لأصحاب العمل في بوركينافاسو أن المشاورات لم تكن تتم إلا في حالة وقوع مشاكل مع منشأة محددة. واعتبر المجلس الوطني لأصحاب العمل في بنن أنه قد يكون من المفيد اعتماد مشاورات دورية.

وتباينت القضايا التي تم تناولها في تلك المشاورات من تبادل عام للآراء إلى انكباب على معالجة قضايا محددة. وذكر الاتحاد العام للشركات الجزائرية أنهم قاموا بتنظيم دورات إعلامية مع المنشآت متعددة الجنسية وحدها من أجل تبادل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتجاري. وأجرى اتحاد أصحاب العمل في كينيا مشاورات بشأن قضايا تصاريح العمل، وبشأن تعامل المنشآت متعددة الجنسية مع العمال المحليين وبشأن دعم إدماج أصحاب العمل الأجانب في سوق العمل الكينية.

إضافة إلى المشاورات، أشار عدد من أصحاب العمل إلى أنهم نظموا لقاءات بشأن مواضيع إعلان المنشآت متعددة الجنسية، من قبيل المواضيع بشأن تعزيز العمالة والاستعانة بمصادر خارجية وتكافؤ الفرص^{٤٤} والأجور^{٤٥} وغير ذلك من ظروف العمل والسلامة والصحة والنزاعات الصناعية^{٤٦} والنظام القضائي^{٤٧} والروابط التجارية بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الصغيرة والمتوسطة،^{٤٨} إضافة إلى قضايا إنمائية أوسع نطاقاً مثل التحول الديمقراطي والانتعاش الاقتصادي^{٤٩}. وفي سياق تقييم البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، الذي أجرته منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٤، استضافت رابطة أصحاب العمل والأعمال في ليسوتو حلقة دراسية لاستشارة الوعي بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

٣-٣-٤ منظمات العمال

أكد أكثر من نصف منظمات العمال المحيية (٥٢ في المائة) أن لديها مراكز اتصال لممثلي عمال المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية (الشكل ٤-٤). ومراكز الاتصال هذه كانت إما ممثلة في ممثلي موظفي المنشآت متعددة الجنسية أو في موظفي فروع نقابات العمال^{٥٠}، وكان مقرها إما في الجهاز الرئيسي لنقابة العمال^{٥١} أو في مناطق جغرافية مختلفة^{٥٢}.

^{٤٤} الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في جيبوتي.

^{٤٥} الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في جيبوتي.

^{٤٦} اتحاد أصحاب العمل في أوغندا.

^{٤٧} المجلس الوطني لأصحاب العمل في بوركينافاسو.

^{٤٨} الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار.

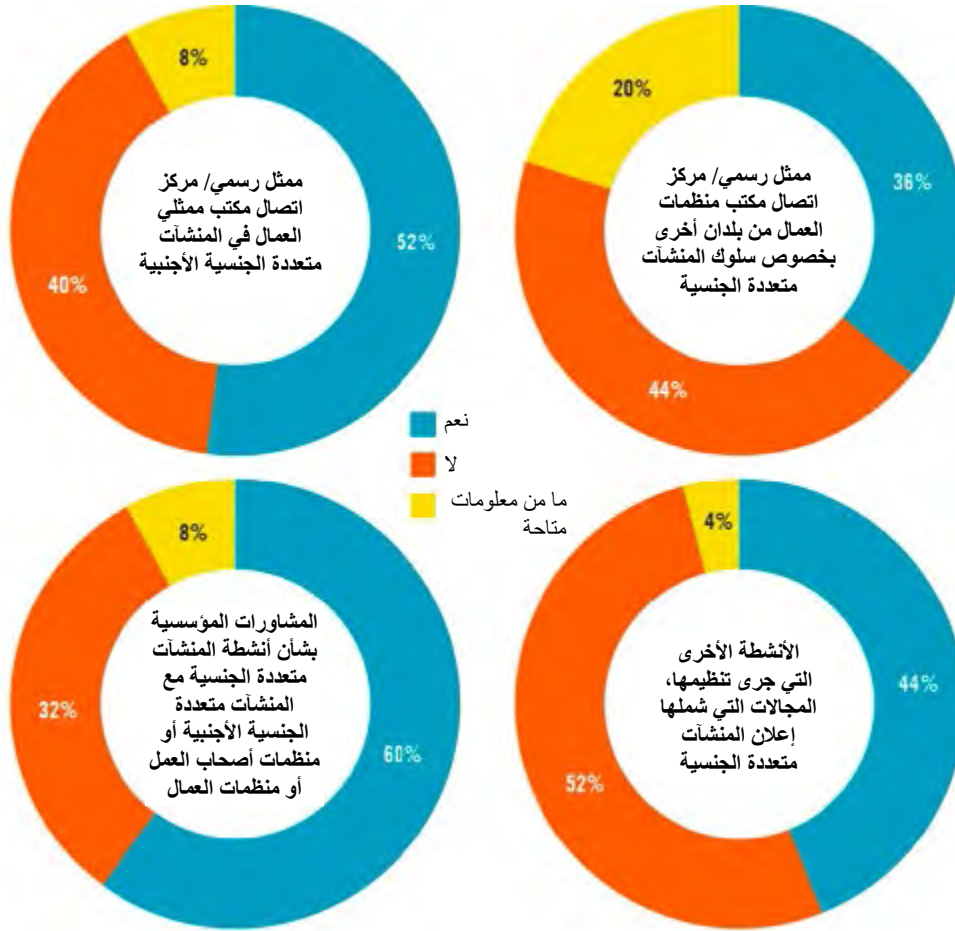
^{٤٩} المجلس الوطني لأصحاب العمل في بوركينافاسو.

^{٥٠} نقابات العمال المستقلة ذاتياً في الكامبيرون ونقابة الاتصالات الوطنية في الكامبيرون ومؤتمر نقابات العمال في غانا والاتحاد الوطني للعمال في غينيا والمنظمة المركزية لنقابات العمال (كينيا) والاتحاد الحر لعمال موريتانيا والاتحاد الديمقراطي للعمال في النيجر والنقابة المتحدة لعمال المناجم في زامبيا.

^{٥١} اتحاد نقابات العمال في بوركينافاسو.

^{٥٢} مؤتمر نقابات العمال في ملاوي.

الشكل ٤-٤: الحوار والتشاور، منظمات العمال



ملاحظة: جرى حساب النسب المئوية من خلال قسمة عدد ردود منظمات العمال على كل سؤال محدد ("نعم"، "لا"، "ما من معلومات متاحة") على العدد الإجمالي لمنظمات العمال المبحثة. مثلاً: ١٣ منظمة من منظمات العمال من أصل ٢٥ (٥٢ في المائة) منظمة مبحثة من منظمات العمال أجابت "نعم" على السؤال: "في بلدكم، هل توفر منظماتكم ممثلاً رسمياً أو مكتباً يعمل كمركز اتصال لممثلي عمال المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية؟"

وأشارت نسبة ٣٦ في المائة من منظمات العمال المبحثة^{٥٣} إلى أن لديها مراكز اتصال لمنظمات عمال البلدان الأخرى تتعلق بسلوك المنشآت متعددة الجنسية. وشددت إحدى الجهات المبحثة على أهمية الاتصالات العابرة للحدود:

نعتقد أن ثمة حاجة إلى إنشاء منظمة مخصصة للمنشآت متعددة الجنسية لأن القرارات تُتخذ على مستوى مقر [المنشآت متعددة الجنسية] وما على الفروع إلا تطبيقها. ومن الأهمية بوجه خاص إقامة شبكات للعمال من أجل العمل على إبرام اتفاقات عالمية من شأنها أن تنطبق على جميع العاملين في المنشأة متعددة الجنسية ذاتها. [ترجمة غير رسمية] (اتحاد نقابات عمال المصارف والتأمين والمؤسسات المالية للتجارة والصناعة في بوركينا فاسو)

^{٥٣} نقابات العمال المستقلة ذاتياً في الكاميرون ونقابة الاتصالات الوطنية في الكاميرون والاتحاد العام لعمال الكاميرون واتحاد العمال في جزر القمر والمنظمة المركزية لنقابات العمال (كينيا) والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي والاتحاد الحر لعمال موريتانيا والاتحاد الوطني لعمال السنغال ونقابة العمال المتحدة في سوازيلند.

ويجوز أن يضطلع الأمين العام^{٥٤} لمنظمة العمال أو موظف آخر تابع لها بدور مركز الاتصال. كما يجوز للنقابات القطاعية ذات الصلة^{٥٥} أن تتقاسم هذه الوظيفة. وقد أبرزت جهات مجيبة عديدة الدور الذي تقوم به الاتحادات النقابية العالمية في تسهيل المشاورات العابرة للحدود بين نقابات العمال في القطاع نفسه^{٥٦}.

وأشارت الردود إلى أن نقابات العمال في أفريقيا كانت تجري مشاورات مباشرة مع المنشآت متعددة الجنسية،^{٥٧} وتشارك في المشاورات التي كانت تضم الحكومة^{٥٨} ومنظمات أصحاب العمل،^{٥٩} وتجري مشاورات مع غيرها من منظمات العمال في البلد والإقليم^{٦٠}. وجاء في أحد الردود^{٦١} إشارة إلى عمليات تشاورية مع منظمة محلية غير حكومية داعمة لحقوق الإنسان والسلام والإدارة السديدة في البلد. وسجل الاتحاد الوطني لعمال السنغال انعقاد مشاورات ذات أهمية خاصة بشأن "المسؤولية الاجتماعية للمنشآت متعددة الجنسية الفرنسية المتمركزة في السنغال"، اشتركت في تنظيمها نقابتان فرنسيتان. وعكف مؤتمر نقابات العمال في زمبابوي على إجراء بحوث وتدريبات وحملات لاستئثار الوعي لضمان مشاركة العمال في المشاورات مع الحكومة بشأن القضايا المتصلة بالعمل.

ولاحظت عدة جهات مجيبة وجود حوارات أو مشاورات ثلاثية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية، إما على أساس منتظم أو ظرفي^{٦٢}.

إضافة إلى المشاورات، أشار الكثير من منظمات العمال (٤٤ في المائة) إلى أنها نظمت أنشطة تدريبية،^{٦٣} وحملات بشأن قضايا محددة (لا سيما السلامة والصحة)^{٦٤} وحلقات عمل لنشر نتائج الدراسات المتعلقة بظروف العمل (الشكل ٤-٤)^{٦٥}.

وأشارت منظمتان من منظمات العمال^{٦٦} إلى أن الحرية النقابية وحق التنظيم يمثلان قضيتين بارزتين لإجراء المشاورات:

أجريت العديد من المشاورات في مجال الحرية النقابية وحق التنظيم، ذلك أن معظم هذه المنشآت [متعددة الجنسية] تتمتع بإعفاءات شتى، بما في ذلك بشأن الضرائب وحقوق العمال، وكثيراً ما أدى ذلك إلى التصدي لتنظيم العمال. وقد أسفرت التحركات في كثير من الأحيان عن إضرابات صناعية في هذه الشركات، الأمر الذي دفع بالحكومة إلى أن تتدخل وتسمح لنقابات العمال بالتنظيم. (المنظمة المركزية لنقابات العمال في كينيا)

وشملت المسائل الأخرى ذات الصلة بقضايا منظمات العمال، والتي أبرزتها الجهات المجيبة، الأنشطة التدريبية، لا سيما لفائدة العمال الأميين؛^{٦٧} الامتثال للاتفاقات الجماعية الوطنية؛^{٦٨} السلامة

^{٥٤} الاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر.

^{٥٥} الاتحاد العام لعمال الكامبيرون والمنظمة المركزية لنقابات العمال (كينيا).

^{٥٦} مؤتمر نقابات العمال في ملاوي ونقابات العمال المستقلة ذاتياً في الكامبيرون ونقابة الاتصالات الوطنية في الكامبيرون والاتحاد العام لعمال الكامبيرون.

^{٥٧} الاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر والاتحاد الحر لعمال موريتانيا والمنظمة الوطنية لعمال ساوتومي وبرنسيب والاتحاد العام لعمال ساوتومي وبرنسيب.

^{٥٨} الاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو والاتحاد الديمقراطي للعمال في النيجر واتحاد نقابات العمال في الصومال.

^{٥٩} الاتحاد الوطني للعمال في غينيا ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي.

^{٦٠} نقابة العمال المتحدة في سوازيلند والاتحاد الوطني للعمال في السنغال.

^{٦١} النقابة المتحدة لعمال المناجم في زامبيا.

^{٦٢} الاتحاد الوطني للعمال في غينيا والمنظمة المركزية لنقابات العمال (كينيا) ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي ومؤتمر نقابات العمال في تنزانيا ومؤتمر نقابات العمال في غانا والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر.

^{٦٣} اتحاد العمال في جزر القمر والاتحاد الديمقراطي للعمال في النيجر والاتحاد الوطني لعمال السنغال.

^{٦٤} اتحاد نقابات العمال المستقلة ذاتياً في بنن والاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو والمنظمة المركزية لنقابات العمال (كينيا).

^{٦٥} منظمة عمال موزامبيق.

^{٦٦} الاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو والمنظمة المركزية لنقابات العمال (كينيا).

^{٦٧} الاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو.

^{٦٨} نقابات العمال المستقلة ذاتياً في الكامبيرون ونقابة الاتصالات الوطنية في الكامبيرون.

والصحة؛^{٦٩} أثر اتفاقات الشراكة الاقتصادية على العمال الأفريقيين^{٧٠}. وأشارت جهتان مجيبتان^{٧١} إلى الأنشطة التي نظمتها منظمة العمل الدولية باعتبارها لقاءات ذات أهمية بالغة:

عقدت منظمة العمل الدولية اجتماعاً ثنائياً للشركاء الاجتماعيين (مكاسب متبادلة) واقترحت، إضافة إلى ذلك، عقد اجتماع لتنمية مهارات التفاوض يضم ممثلي أصحاب العمل والعمال من نفس القطاعات المختارة. (مؤتمر نقابات العمال في ملاوي)

نظمت منظمة العمل الدولية حلقة عمل تدريبية مدتها ثلاثة أيام [بشأن الدليل "إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية: ماذا يقول للعمال؟] ... [والتي] كانت بمثابة لفت للانتباه. (النقابة المتحدة لعمال المناجم في زامبيا)

٤-٤-٤ ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

"هل نظمت منظمتكم في السنوات الأخيرة أي لقاءات أو اتخذت أي مبادرات يراد بها تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟"

"إذا كان الرد بالإيجاب، هل نُظمت هذه اللقاءات أو اتخذت أي مبادرات (١) بصورة مشتركة مع الحكومات أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو بحضورها؛
(٢) بصورة مشتركة مع النظراء من البلدان الأخرى؛
(٣) بمساعدة منظمة العمل الدولية؟"

"هل قامت منظمتكم، أو كلفت جهة ما، بإعداد أي مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوفيرها للجمهور باللغات المتداولة في بلدكم؟"

لقد أشار ربع الجهات المجيبة إلى أنها نظمت أنشطة ترويجية بشكل أو بآخر، حيث أفادت نسبة ٣٢ في المائة من منظمات العمال و ٢١ في المائة من الحكومات و ٢٠ في المائة من منظمات أصحاب العمل أنها قامت بذلك (الجدول ٤-٤). وذكرت الردود أن ما يزيد على نصف هذه اللقاءات أو المبادرات نُظمت بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية.

الجدول ٤-٤: الأنشطة التي نظمتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو المبادرات التي اتخذتها لتعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

الكيان	نعم	لا	ما من معلومات متاحة
الحكومات	21%	36%	43%
منظمات أصحاب العمل	21%	63%	16%
منظمات العمال	32%	56%	12%

٤-٤-٤-١ الحكومات

لم تذكر سوى حكومات قليلة (٢١ في المائة) أنها نظمت أنشطة أو نفذت مبادرات لتعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ومن بين هذه الأنشطة، جرى تنظيم ٦٧ في المائة بصورة مشتركة مع منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو بحضورها، واشتركت حكومات بلدان أخرى في استضافة ٣٣ في المائة من الأنشطة وجرى تنظيم ٦٧ في المائة من الأنشطة بمساعدة منظمة العمل الدولية.

^{٦٩} اتحاد العمال في جزر القمر.

^{٧٠} الاتحاد الديمقراطي للعمال في النيجر.

^{٧١} مؤتمر نقابات العمال في ملاوي والنقابة المتحدة لعمال المناجم في زامبيا.

ومن بين الحكومات الموجبة، وحدها الكاميرون ذكرت أنها قامت، أو كلفت جهة ما، بإعداد مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، وأشارت إلى المواد المعدة للمؤتمرات والمواد المستديرة التي نُظمت بمناسبة يوم العمل.

٤-٤-٢ منظمات أصحاب العمل

أشارت منظمات أصحاب العمل الموجبة إلى اضطلاع ٢١ في المائة منها بتنظيم أنشطة، من قبيل حلقات العمل والاجتماعات الاستشارية،^{٧٢} لتعزيز مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية، وقد نُظمت ٧٥ في المائة من هذه الأنشطة بالاشتراك مع الهيئات المكونة الأخرى أو بحضورها. وشاركت منظمات أصحاب العمل من بلدان أخرى في تنظيم نصف هذه الأنشطة أو المبادرات، فيما ساعدت منظمة العمل الدولية على تنظيم النصف الآخر.

وأشرك اتحاد أصحاب العمل في أوغندا منظمات أصحاب العمل من ثلاثة بلدان^{٧٣} في نشاط بشأن قوانين العمل الوطنية وفهم الثقافة الوطنية للتقليل إلى أقصى حد من النزاعات الصناعية. وتقاسم الاتحاد العام للمنشآت كوت ديفوار خبرته في وضع مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية موضع التنفيذ مع ١٦ منظمة أخرى من منظمات أصحاب العمل بمناسبة الاجتماع السنوي لاتحاد منظمات أصحاب العمل في غرب أفريقيا، ويتعلق الأمر بمنظمة أصحاب العمل على المستوى الإقليمي الفرعي لغرب أفريقيا. ونظم اتحاد أصحاب العمل في كينيا اجتماع مائدة مستديرة حول تمكين المرأة اقتصادياً وأعد أدلة لأصحاب العمل بشأن السلامة والصحة وعمل الأطفال. ووزع الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار المواد الترويجية لمنظمة العمل الدولية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

٤-٤-٣ منظمات العمال

جاء في ٨٨ في المائة من الردود الواردة من منظمات العمال أن الأنشطة والمبادرات نُظمت بمشاركة الهيئات المكونة الأخرى أو بحضورها، وأن نصف هذه الأنشطة والمبادرات شمل منظمات العمال من بلدان أخرى، وأن أغلبيتها نُظمت بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، لا سيما مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لأفريقيا، كما أشارت إلى ذلك منظمات العمال في غينيا ومدغشقر وملاوي وجمهورية تنزانيا المتحدة (الشكل ٤-٥).

وقام ثلث منظمات العمال الموجبة بتنظيم أنشطة أو اتخاذ مبادرات لتعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأشارت ثلاثة ردود^{٧٤} إلى أن الحكومة أو منظمات أصحاب العمل شاركت في تنظيم البعض على الأقل من هذه الأنشطة أو المبادرات. وهددت ردود أخرى^{٧٥} المبادرات أو الأنشطة التي نُظمت بالتعاون مع منظمات العمال الأجنبية.

وأشير إلى طائفة من الأنشطة، بما فيها تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئها في الاجتماعات والأنشطة،^{٧٦} وتنظيم حملة بشأن الحد الأدنى للأجور،^{٧٧} وترويج حقوق العمل والحقوق النقابية،^{٧٨} وتقييم الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في صناعة التبغ،^{٧٩} وبناء القدرات في مجال المفاوضة الجماعية التي تفضي إلى إبرام العديد من الاتفاقات الجماعية^{٨٠}.

^{٧٢} رابطة أصحاب العمل والأعمال في ليسوتو.

^{٧٣} اتحاد أصحاب العمل في أوغندا واتحاد المنشآت في النرويج واتحاد المنشآت في الصين.

^{٧٤} الاتحاد الوطني للعمال في غينيا والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر والاتحاد الحر لعمال موريتانيا.

^{٧٥} الاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر ومؤتمر نقابات العمال في ملاوي والاتحاد الحر لعمال موريتانيا.

^{٧٦} الاتحاد الوطني للعمال في غينيا.

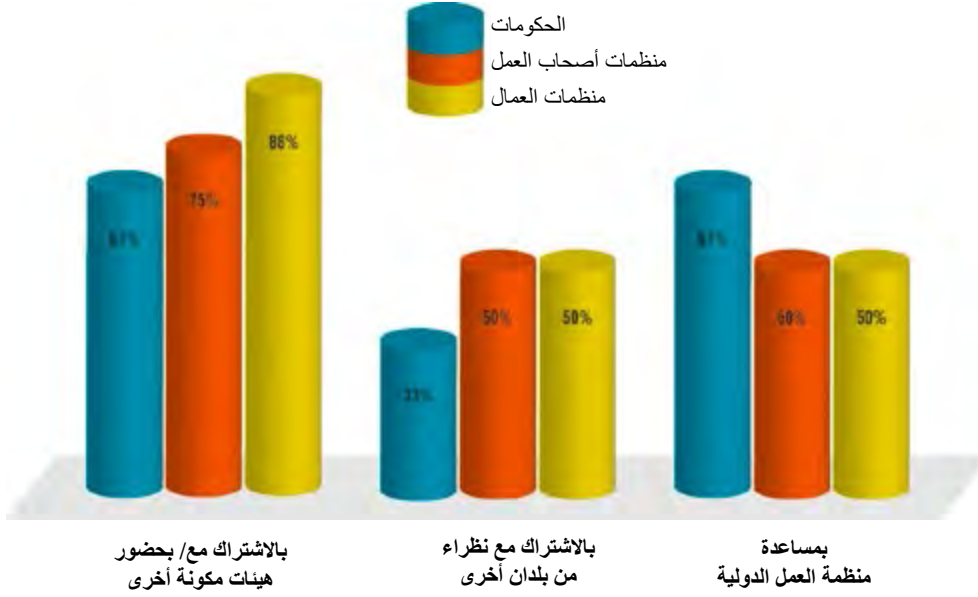
^{٧٧} المنظمة المركزية لنقابات العمال (كينيا).

^{٧٨} المنظمة المركزية لنقابات العمال (كينيا).

^{٧٩} مؤتمر نقابات العمال في ملاوي.

^{٨٠} اتحاد العمال في جزر القمر.

الشكل ٤-٥: لمحة عامة عن الأنشطة والمبادرات التي شاركت في تنظيمها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال



ملاحظة: يمثل هذا الرسم البياني مدى قيام كل مجموعة من مجموعات الهيئات المكونة بتنظيم الأنشطة واتخاذ المبادرات بالاشتراك مع/ بحضور مجموعات هيئات مكونة أخرى، و/أو بالاشتراك مع نظراء من بلدان أخرى، و/أو بمساعدة من منظمة العمل الدولية. وجرى حساب النسب المئوية على أساس عدد الردود الإيجابية ("نعم") لكل هيئة مكونة.

وفيما يتعلق بالمواد الترويجية، نظم الاتحاد الوطني للعمال في غينيا عدة حلقات عمل في مختلف الأقاليم وباستخدام مختلف اللغات المحلية. وفي موريتانيا، أعد الاتحاد الحر لعمال موريتانيا نشرات إعلانية وملصقات للاجتماعات وحملات استثارة الوعي. واستعان اتحاد العمال في جزر القمر بمنشورات منظمة العمل الدولية كدعم في الأنشطة التدريبية. وصاغ الاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر اتفاقاً جماعياً نموذجياً، وأعدت المنظمة المركزية لنقابات العمال (كينيا) مواد ترويجية بشأن مجالات تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والسلامة والصحة.

٤-٥ معلومات أخرى

"يُرجى تقديم أي معلومات أخرى ترونها ذات أهمية فيما يتعلق بتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي".

أتاح الاستبيان للهيئات المكونة الثلاثية فرصة لتقديم معلومات إضافية فيما يتعلق بتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.

وأهابت عدة جهات مجيبة^{٨١} من الحكومات ومنظمات العمال بمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة إلى بذل المزيد من الجهود لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا. واقترح الاتحاد الوطني لعمال السنغال تعيين مراكز اتصال لإعلان المنشآت متعددة الجنسية في كل بلد ولكل هيئة مكونة وإقامة شبكة أفريقية.

^{٨١} حكومات كينيا وملاوي وموريتانيا ونيجيريا وزمبابوي والاتحاد العام للشركات الجزائرية ومجموعة أصحاب العمل في الكاميرون واتحاد المنشآت في الكونغو (جمهورية الكونغو الديمقراطية) والاتحاد الوطني لأصحاب العمل في جيبوتي والاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو واتحاد أصحاب العمل في كينيا والاتحاد العام لعمال الكاميرون والاتحاد الوطني للعمال في غينيا والمنظمة المركزية لنقابات العمال (كينيا) والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر والاتحاد الحر لعمال موريتانيا والاتحاد الوطني لعمال السنغال واتحاد أصحاب العمل في سيراليون ومؤتمر نقابات العمال في زمبابوي.

وشددت جهات مجيبة عديدة^{٨٢} من الحكومات ومنظمات العمال على ضرورة إجراء مناقشات مناقشات بشأن تطبيق الإعلان على المستوى الوطني:

ينبغي للحكومات، من جانبها، أن تعقد منتديات للفت انتباه المنشآت متعددة الجنسية إلى الإعلان وأن تضع إطاراً تضطلع فيه هذه المنشآت بمسؤولياتها بما يتماشى مع الإعلان والأولويات الوطنية. (حكومة نيجيريا)

واقترحت بعض الجهات استهداف قطاعات اقتصادية محددة، من قبيل قطاعات البناء والنفط^{٨٣} والتعدين والاتصالات والمصارف، التي تنشط فيها العديد من المنشآت متعددة الجنسية^{٨٤}. وشددت عدة جهات مجيبة^{٨٥} على ضرورة وضع مواد تدريبية وتواصلية وترجمة إعلان المنشآت متعددة الجنسية إلى اللغات المحلية. وأبرزت حكومة جمهورية تنزانيا المتحدة واتحاد أصحاب العمل في أوغندا أهمية تقاسم الممارسات الجيدة بشأن تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية لزيادة توضيح عملية تطبيق مبادئه.

وأكد الاتحاد الوطني للعمال في غينيا أهمية إقامة تعاون بين منظمات العمال على المستوى الوطني والإقليمي والدولي للحصول على معلومات بشأن ممارسات المنشآت متعددة الجنسية في الوطن وفي البلدان المضيفة.

وفيما سلطت جهتان محيبتان^{٨٦} الضوء على الدور الريادي الذي يمكن أن تضطلع به منظمات أصحاب العمل في تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في بلدانها، ظلت منظمات أخرى^{٨٧} من منظمات أصحاب العمل تفكر في الدور الذي يمكن أن تضطلع به. وأبرز اتحاد أصحاب العمل في سيراليون أن الإجابة على الاستبيان كانت حافزاً للتفكير فيما يمكن القيام به لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتطبيقه، ومن شأن هذه العملية أن تقضي إلى اتخاذ المزيد من الإجراءات تحقيقاً لهذا الغرض.

ودعت بعض منظمات العمال^{٨٨} إلى تعزيز آلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأشارت عدة جهات مجيبة^{٨٩} إلى أن السياسات والأطر التنظيمية لا غنى عنها للمضي قدماً في تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وفي بوركينا فاسو، دعا اتحاد نقابات عمال المصارف والتأمين والمؤسسات المالية للتجارة والصناعة إلى تعميم قضايا الجنسين والشباب في الأنشطة التي يمكن تنظيمها في إطار عملية تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وأخيراً، أعربت جهات عديدة عن الحاجة إلى الاستمرار في بناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من أجل كفاءة التعزيز والتطبيق الكافيين والفعالين لمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، أو عن اهتمام قوي بالحصول على مساعدة منظمة العمل الدولية^{٩٠}. ودعت إحدى هذه الجهات إلى تخصيص اعتمادات لتحقيق هذا الغرض^{٩١}.

^{٨٢} حكومة موريتانيا وحكومة نيجيريا وحكومة جمهورية تنزانيا المتحدة وحكومة توغو والاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو والاتحاد الوطني للعمال في غينيا والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر.

^{٨٣} مؤتمر نقابات العمال في غانا.

^{٨٤} الاتحاد الوطني للعمال في غينيا.

^{٨٥} حكومة موريتانيا ورابطة أصحاب العمل والأعمال في ليسوتو والاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو والنقابة المتحدة لعمال المناجم في زامبيا.

^{٨٦} اتحاد أصحاب العمل في كينيا واتحاد أصحاب العمل في زامبيا.

^{٨٧} حركة شركات جزر القمر واتحاد أصحاب العمل في سيراليون.

^{٨٨} الاتحاد الوطني لعمال بوركينا فاسو والاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر والاتحاد الوطني لعمال السنغال.

^{٨٩} حكومة كينيا وحكومة جمهورية تنزانيا المتحدة والنقابة المتحدة لعمال المناجم في زامبيا.

^{٩٠} حكومة كينيا وحكومة ملاوي وحكومة جمهورية تنزانيا المتحدة وحكومة نيجيريا واتحاد المنشآت في الكونغو (جمهورية الكونغو الديمقراطية) واتحاد أصحاب العمل في سيراليون والنقابة المتحدة لعمال المناجم في زامبيا والاتحاد العام لعمال الكامبيرون والاتحاد الحر لعمال موريتانيا ومؤتمر نقابات العمال في زامبيا.

^{٩١} اتحاد أصحاب العمل في كينيا.

ملاحظات ختامية



يدل العدد المرتفع للردود المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في إقليم أفريقيا على اهتمام هذه الجهات بالفرص والتحديات الناشئة عن الاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية فيما يتصل بالعمل اللائق والنمو الشامل في الإقليم.

وتعزيز العمالة هو مجال إعلان المنشآت متعددة الجنسية، الذي أُشير إليه في أغلب الأحيان بوصفه مجالاً مهماً ضمن جميع المجموعات الثلاث للهيئات المكونة. وبالنظر إلى أنه خلال الخمسة عشر عاماً المقبلة، سيكون وافد واحد من كل ثلاثة وافدين جدد إلى سوق العمل العالمية أفريقياً، فسيشكل استحداث وظائف أكثر وأفضل أولوية رئيسية وحافزاً يدفع البلدان الأفريقية إلى استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر. وتتمتع المنشآت متعددة الجنسية من خلال استثماراتها وعملياتها بالقدرة على الإسهام في تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة والنمو الشامل في أفريقيا. كما أن الاستجابة لهذه الأولوية تأتي في وقت مناسب في سياق البرنامج الجديد للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وفي وقت تقوم فيه أفريقيا وشركاؤها بتنسيق جهودهم بغية تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

والعديد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لديها بالفعل آليات مختلفة للحوار والتشاور فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية. وبالنسبة إلى كل مجموعة من الهيئات المكونة، أشارت نسبة ٤٠ في المائة على الأقل إلى أن لديها ممثلين رسميين يعملون بمثابة مراكز اتصال للمنشآت متعددة الجنسية الأجنبية. وفيما يتعلق بالمشاورات مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأخرى من بلدان أخرى، فإن نسبة منظمات العمال التي لديها مركز اتصال لهذا الغرض تفوق على الأرجح نسبة غيرها من الهيئات المكونة، حيث تتمتع ٣٦ في المائة بمركز اتصال لمنظمات العمال من بلدان أخرى. ومع ذلك، فقد تنوع نمط المشاورات بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية ووتيرتها والجهات الفاعلة المنخرطة فيها. وأشار أكثر من نصف منظمات العمال إلى أنها تشترك في هذه المشاورات، مقارنة بنسبة ٣٦ في المائة من الحكومات و٣٠ في المائة من منظمات أصحاب العمل. ويمكن لتعزيز الهياكل الثلاثية القائمة بشأن المناقشات السياسية ذات الصلة بالاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية، فضلاً عن تبادل الممارسات والدروس المستخلصة، أن يرتقي بمستوى الحوار وتقاسم المعلومات بين الهيئات المكونة الثلاثية ويؤدي بالتالي إلى وضع سياسات أكثر فعالية.

ونظم ربع الجهات المجيبة أنشطة في السنوات الأخيرة روجت لمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وجرى تنظيم أكثر من نصف هذه الأنشطة بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، وضم العديد منها هيئات مكونة أخرى.

وتوفر المعلومات المستقاة مباشرة من الهيئات المكونة الثلاثية العناصر التي يتعين مراعاتها من أجل تعزيز دعم منظمة العمل الدولية في الإقليم. وناشدت عدة جهات مجيبة من الحكومات ومنظمات العمال منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة أن تكثف جهودها لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا. واقترحت إحدى منظمات العمال تعيين مراكز اتصال لإعلان المنشآت متعددة الجنسية في كل بلد ولكل هيئة مكونة وإقامة شبكة أفريقية.

وشددت عدة جهات مجيبة من الحكومات ومنظمات العمال على ضرورة تنظيم المزيد من المناقشات على المستوى الوطني بشأن تطبيق الإعلان. واقترحت إحدى الحكومات عقد منتديات لاستعراض انتباه المنشآت متعددة الجنسية إلى الإعلان ووضع إطار تضطلع فيه هذه المنشآت بعملياتها، بما يمتشى مع مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وأولويات التنمية الوطنية. واقترحت بعض الجهات تنفيذ تدخلات مركزة في القطاعات الاقتصادية التي تتسم بحضور قوي للمنشآت متعددة الجنسية، من قبيل قطاعات البناء والصناعات الاستخراجية والاتصالات والمصارف.

وشددت عدة جهات مجيبة على الحاجة إلى المزيد من التوعية والمواد التدريبية وإلى ترجمة إعلان المنشآت متعددة الجنسية إلى اللغات المحلية. كما أبرزت الجهات المجيبة أن من شأن تقاسم الممارسات الجيدة بشأن تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية أن يسهم في التوصل إلى فهم أفضل للآثار التي يمكن أن يخلفها تطبيقه على تحقيق العمل اللائق.

وأكدت منظمات العمال الحاجة إلى تحقيق المزيد من التعاون الدولي للحصول على المعلومات بشأن ممارسات المنشآت متعددة الجنسية في الوطن والبلدان المضيفة. كما أشير إلى الدور المحوري لمنظمات أصحاب العمل الوطنية في ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وحفزت عملية تجميع المعلومات هذه بجلاء التفكير في صفوف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في الإقليم بشأن ما يمكن القيام به لتحسين ترويج وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

كما أشارت عدة جهات مجيبة إلى أن الأطر التنظيمية والسياسية لا غنى عنها للمضي قدماً في تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ودعا عدد من منظمات العمال إلى تعزيز آلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وأخيراً، أعربت جهات عديدة عن الحاجة إلى الاستمرار في بناء القدرات، أو الرغبة في الحصول على مساعدات أخرى من المكتب.

المراجع

- African Development Bank Group (AfDB). 2013. *The African development report 2012: Towards green growth in Africa*, Temporary Relocation Agency (TRA) (Tunis-Belvedere, Tunisia).
- African Union. 2009. *Africa mining vision. February 2009*, Economic Commission for Africa (Addis Ababa, Ethiopia).
- . 2012. *Action plan for boosting intra-African trade* (Addis Ababa, Ethiopia).
- Chen, G., Geiger, M. and Fu, M. 2015. *Manufacturing FDI in sub Saharan Africa: Trends, determinants, and impacts*, Report Number 97836, World Bank Group (Washington, DC).
- Ernst & Young Global Ltd. 2015. *EY's attractiveness survey Africa 2015. Making choices* (UK).
- مكتب العمل الدولي. ١٩٧٧. إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (جنيف).
- . ٢٠٠٧. *أ. تعزيز المنشآت المستدامة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧.*
- . ٢٠٠٧. *ب. استنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧.*
- . 2013. *Social dimensions of free trade agreements*, International Institute for Labour Studies (Geneva).
- . 2014a. *World of work report: Developing with jobs*, Revised edition (Geneva).
- . 2014b. *Global employment trends 2014. Risk of a jobless recovery?* (Geneva).
- . 2015. *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs* (Geneva).
- . 2015b. *Normlex. Information system on International Labour Standards (ILO)*. Available at: www.ilo.org/normlex [11 Sep. 2015].
- KPMG Africa Limited (KPMG). 2014. *Sector Report. Manufacturing in Africa*.
- Krüger, R. and Strauss, I. 2015. *Africa rising out of itself: the growth of intra-African FDI*, Columbia FDI Perspectives, 19 January, Volume 139 (New York, NY).
- Ortiz, I., Cummins, M., Karunanethy, K. 2015. *Fiscal space for social protection: Options to expand social investments in 187 countries*, Extension of Social Security Series No. 48, Social protection Department, International Labour Office (ILO) (Geneva).
- مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية. ٢٠٠٧. *تقرير الاستثمار العالمي ٢٠٠٧: الشركات عبر الوطنية، والصناعات الاستخراجية، والتنمية (نيويورك وجنيف).*
- . ٢٠١٣. *تقرير السلع الأساسية والتنمية (جنيف).*
- . ٢٠١٤. *تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٤. الاستثمار في أهداف التنمية المستدامة: خطة عمل (جنيف).*

- . 2015a. *World Investment Report 2015: Annex Tables. 01. FDI inflows, by region and economy, 1990-2014*. Available at: <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/World%20Investment%20Report/Annex-Tables.aspx> [28 Sep. 2015].
- . 2015b. *World investment report 2015. Reforming international investment governance* (Geneva).
- United Nations Economic Commission for Africa (UNECA). 2015. *Economic Report on Africa: Industrializing through trade*, (Addis Ababa, Ethiopia).
- United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). 2013. *Competitive industrial performance report 2012/2013. The industrial competitiveness of nations. looking back, forging ahead* (Vienna).
- World Bank Group. 2015. *Harmonized list of fragile situations FY15*. Available at: <http://pubdocs.worldbank.org/pubdocs/publicdoc/2014/7/425731404933583114/FY15FragileSituationList.pdf> [11 Sep. 2015].
- World Economic Forum. 2015. *The Africa competitiveness report 2015* (Geneva).



الملاحق

الملحق الأول - استبيانات موجهة إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

الحكومات

١- الوعي بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

١-١ مع مراعاة الوضع السياسي والاقتصادي في بلدكم، ما هي مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية المهمة عندما يتعلق الأمر بعمليات المنشآت متعددة الجنسية؟

- تعزيز العمالة
 - تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة
 - الأمن الوظيفي
 - التدريب
 - الأجور والمزايا وظروف العمل
 - الحد الأدنى للسكن
 - السلامة والصحة
 - الحرية النقابية وحق التنظيم
 - المفاوضة الجماعية
 - التشاور
 - بحث الشكاوى
 - تسوية النزاعات الصناعية
 - لا شيء
 - مجالات أخرى. وإذا كان هذا هو الحال، يرجى توضيح ذلك:
- ٢-١ يرجى تقديم المزيد من المعلومات عن المجالات التي أشرت إليها أعلاه، بما فيها التحديات والفرص المحددة، والإشارة إلى أكثرها أهمية ولماذا.
- ٣-١ يرجى بيان المبادرات التي اتخذتها الحكومة لمعالجة المجالات المشار إليها أعلاه (التشريعات والسياسات والتدابير والإجراءات).

٢- الحوار والتشاور

- ١-٢ هل توفر الحكومة، في بلدكم، ممثلاً رسمياً أو مكتباً يعمل كمركز اتصال بالنسبة إلى:
- ٢-١ أ- ممثلي المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية، بمن فيهم ممثلو العمال في المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية؟
- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
 - لا
 - ما من معلومات متاحة
- ١-٢ ب- ... حكومات بلدان أخرى بخصوص سلوك المنشآت متعددة الجنسية؟
- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
 - لا
 - ما من معلومات متاحة
- ٢-٢ هل تجري الحكومة، في بلدكم، أي مشاورات مؤسسية بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال؟
- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
 - لا
 - ما من معلومات متاحة

٣-٢ بالإضافة إلى هذه المشاورات المؤسسية، هل نظمت الحكومة أي أنشطة في السنوات الأخيرة تتناول المجالات المشمولة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟

- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
- لا

ما من معلومات متاحة

٤-٢ يُرجى بيان المشاورات المؤسسية أو التظاهرات التي تعتبرونها الأكثر أهمية وذكر السبب.

٣- تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

١-٣ هل نظمت الحكومة أو أي وكالة حكومية، في السنوات الأخيرة، أي أنشطة أو اتخذت أي مبادرات سعت إلى تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

٢-٣ إذا كان الرد بالإيجاب: هل نظمت هذه الأنشطة أو اتخذت هذه المبادرات:

٢-٣ أ ... بالاشتراك مع منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو بحضورها؟

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

٢-٣ ب ... بالاشتراك مع حكومات بلدان أخرى؟

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

٢-٣ ج ... بمساعدة من منظمة العمل الدولية؟

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

٣-٣ يُرجى تقديم أمثلة على هذه الأنشطة الترويجية والإشارة إلى أكثرها نجاحاً.

٤-٣ هل قامت الحكومة، أو كلفت جهة ما، بإعداد أي مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوفيرها للجمهور باللغات المتداولة في بلدكم؟ يُرجى تقديم أمثلة على أنواع المواد المعروضة.

٤- معلومات أخرى

١-٤ يُرجى تقديم أي معلومات أخرى ترونها ذات أهمية فيما يتعلق بالترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.

منظمات أصحاب العمل

١- الوعي بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

١-١ مع مراعاة الوضع السياسي والاقتصادي في بلدكم، ما هي مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية المهمة عندما يتعلق الأمر بعمليات المنشآت متعددة الجنسية؟

تعزيز العمالة

تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

الأمن الوظيفي

التدريب

- الأجور والمزايا وظروف العمل
- الحد الأدنى للسكن
- السلامة والصحة
- الحرية النقابية وحق التنظيم
- المفاوضات الجماعية
- التشاور
- بحث الشكاوى
- تسوية النزاعات الصناعية
- لا شيء

- مجالات أخرى. وإذا كان هذا هو الحال، يرجى توضيح ذلك:
- ٢-١ يرجى تقديم المزيد من المعلومات عن المجالات التي أشرت إليها أعلاه، بما فيها التحديات والفرص المحددة، والإشارة إلى أكثرها أهمية ولماذا.
- ٣-١ يرجى بيان المبادرات التي اتخذتها منظماتكم لمعالجة المجالات المشار إليها أعلاه.

٢- الحوار والتشاور

- ١-٢ هل توفر منظماتكم في بلدكم ممثلاً رسمياً أو مكتباً يعمل كمركز اتصال بالنسبة إلى:
- ١-٢-١ ... ممثلي عمال المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية؟

- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
- لا

■ ما من معلومات متاحة

- ١-٢-ب ... منظمات أصحاب العمل من بلدان أخرى بخصوص سلوك المنشآت متعددة الجنسية؟

- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
- لا

■ ما من معلومات متاحة

- ٢-٢ هل تجري منظماتكم في بلدكم أي مشاورات بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية أو الحكومة أو منظمات العمال؟

- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
- لا

■ ما من معلومات متاحة

- ٣-٢ بالإضافة إلى هذه المشاورات المؤسسية، هل نظمت منظماتكم أي أنشطة في السنوات الأخيرة تتناول المجالات المشمولة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟

- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
- لا

■ ما من معلومات متاحة

- ٤-٢ يُرجى بيان المشاورة أو النشاط الذي تعتبرونه الأكثر أهمية وذكر السبب.

٣- تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

- ١-٣ هل استضافت منظماتكم، في السنوات الأخيرة، أي أنشطة أو اتخذت أي مبادرات سعت إلى تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟

■ نعم

■ لا

■ ما من معلومات متاحة

٢-٣ إذا كان الرد بالإيجاب: هل نُظمت هذه الأنشطة أو اتخذت هذه المبادرات:

٢-٣ أ... بالاشتراك مع الحكومة أو منظمات العمال أو بحضورها؟

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

٢-٣ ب... بالاشتراك مع منظمات أصحاب العمل في بلدان أخرى؟

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

٢-٣ ج... بمساعدة من منظمة العمل الدولية؟

نعم

لا

ما من معلومات متاحة

٣-٣ يُرجى تقديم أمثلة على هذه الأنشطة الترويجية والإشارة إلى أكثرها نجاحاً.

٤-٣ هل قامت منظماتكم، أو كلفت جهة ما، بإعداد أي مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوفيرها للجمهور باللغات المتداولة في بلدكم؟ يُرجى تقديم أمثلة على أنواع المواد المعروضة.

٤ - معلومات أخرى

١-٤ يُرجى تقديم أي معلومات أخرى ترونها ذات أهمية فيما يتعلق بتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.

منظمات العمال

١ - الوعي بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

١-١ مع مراعاة الوضع السياسي والاقتصادي في بلدكم، ما هي مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية المهمة عندما يتعلق الأمر بعمليات المنشآت متعددة الجنسية؟

تعزيز العمالة

تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

الأمن الوظيفي

التدريب

الأجور والمزايا وظروف العمل

الحد الأدنى للسن

السلامة والصحة

الحرية النقابية وحق التنظيم

المفاوضة الجماعية

التشاور

بحث الشكاوى

تسوية النزاعات الصناعية

لا شيء

مجالات أخرى. وإذا كان هذا هو الحال، يرجى توضيح ذلك:

- ٢-١ يرجى تقديم المزيد من المعلومات عن المجالات التي أشرتم إليها أعلاه، بما فيها التحديات والفرص المحددة، والإشارة إلى أكثرها أهمية ولماذا.
- ٣-١ يرجى بيان المبادرات التي اتخذتها منظماتكم لمعالجة المجالات المشار إليها أعلاه.

٢- الحوار والتشاور

- ١-٢ هل توفر منظماتكم في بلدكم ممثلاً رسمياً أو مكتباً يعمل كمركز اتصال بالنسبة إلى:
- ١-٢ أ ... ممثلي عمال المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية؟
- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
- لا
- ما من معلومات متاحة
- ١-٢ ب ... منظمات العمال من بلدان أخرى بخصوص سلوك المنشآت متعددة الجنسية؟
- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
- لا
- ما من معلومات متاحة
- ٢-٢ هل تجري منظماتكم في بلدكم أي مشاورات بشأن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية مع المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية أو الحكومة أو منظمات أصحاب العمل؟
- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
- لا
- ما من معلومات متاحة
- ٣-٢ بالإضافة إلى هذه المشاورات المؤسسية، هل استضافت منظماتكم أي أنشطة في السنوات الأخيرة تتناول تحديداً المجالات المشمولة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟
- نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
- لا
- ما من معلومات متاحة
- ٤-٢ يُرجى بيان المشاورة أو النشاط الذي تعتبرونه الأكثر أهمية وذكر السبب.

٣- ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

- ١-٣ هل نظمت منظماتكم، في السنوات الأخيرة، أي أنشطة أو اتخذت أي مبادرات سعت إلى ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟
- نعم
- لا
- ما من معلومات متاحة
- ٢-٣ إذا كان الرد بالإيجاب: هل نُظمت هذه الأنشطة أو اتخذت هذه المبادرات:
- ٢-٣ أ ... بالاشتراك مع الحكومة أو منظمات أصحاب العمل أو بحضورها؟
- نعم
- لا
- ما من معلومات متاحة
- ٢-٣ ب ... بالاشتراك مع منظمات العمال في بلدان أخرى؟
- نعم
- لا
- ما من معلومات متاحة

٣-٢- ج ... بمساعدة من منظمة العمل الدولية؟

■ نعم

■ لا

■ ما من معلومات متاحة

٣-٣ يُرجى تقديم أمثلة على هذه الأنشطة الترويجية والإشارة إلى أكثرها نجاحاً.

٤-٣ هل قامت منظماتكم، أو كلفت جهة ما، بإعداد أي مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوفيرها للجمهور باللغات المتداولة في بلدكم؟ يُرجى تقديم أمثلة على أنواع المواد المعروضة.

٤- معلومات أخرى

١-٤ يُرجى تقديم أي معلومات أخرى ترونها ذات أهمية فيما يتعلق بالترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.

الملحق الثاني - قائمة بأسماء الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المجيبة

البلد	الحكومة	أصحاب العمل	العمال
الجزائر		الاتحاد العام للشركات الجزائرية	
أنغولا		غرفة تجارة وصناعة أنغولا	
بنين		المجلس الوطني لأصحاب العمل في بنين	الاتحاد الوطني لنقابات العمال في بنين اتحاد نقابات العمال المستقلة ذاتياً في بنين
بوتسوانا			
بوركينافاسو		المجلس الوطني لأصحاب العمل في بوركينافاسو	الاتحاد الوطني لعمال بوركينافاسو اتحاد نقابات العمال في بوركينافاسو اتحاد نقابات عمال المصارف والتأمين المؤسسات المالية للتجارة والصناعة في بوركينافاسو
بوروندي			
كابو فيردي			
الكاميرون	وزارة العمل والضمان الاجتماعي	مجموعة أصحاب العمل في الكاميرون	نقابات العمال المستقلة ذاتياً في الكاميرون ونقابة الاتصالات الوطنية في الكاميرون الاتحاد العام لعمال الكاميرون
جمهورية أفريقيا الوسطى			
تشاد			
جزر القمر		حركة شركات جزر القمر	اتحاد العمال في جزر القمر
الكونغو			
كوت ديفوار	وزارة العمالة والشؤون الاجتماعية والتدريب المهني	الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار	
جمهورية الكونغو الديمقراطية		اتحاد المنشآت في الكونغو	المنظمة الوطنية المشتركة بين النقابات في الكونغو
جيبوتي		الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في جيبوتي	
مصر			
غينيا الاستوائية			
إريتريا			
إثيوبيا			
غابون			
غامبيا		غرفة التجارة والصناعة في غامبيا	
غانا			مؤتمر نقابات العمال (غانا)
غينيا			الاتحاد الوطني للعمال في غينيا
غينيا - بيساو			
كينيا	وزارة العمل والضمان الاجتماعي والخدمات	اتحاد أصحاب العمل في كينيا	المنظمة المركزية الكينية لنقابات العمال
ليسوتو	وزارة العمل والاستخدام	رابطة أصحاب العمل وقطاع الأعمال في ليسوتو	مجلس العمل في ليسوتو

البلد	الحكومة	أصحاب العمل	العمال
ليبيريا			
ليبيا			
مدغشقر			الاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر
ملاوي	وزارة العمل وتنمية القوى العاملة		مؤتمر نقابات العمال في ملاوي
مالي			
موريتانيا	وزارة الوظيفة العامة والعمل وتحديث الإدارة	الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في موريتانيا	الاتحاد الحر لعمال موريتانيا
موريشيوس	وزارة العمل والعلاقات الصناعية والاستخدام والتدريب		
المغرب			
موزامبيق			منظمة عمال موزامبيق
ناميبيا		اتحاد أصحاب العمل في ناميبيا	
النيجر	وزارة الاستخدام والعمل والضمان الاجتماعي		الاتحاد الديمقراطي للعمال في النيجر
نيجيريا	الوزارة الاتحادية للعمل والإنتاجية	الرابطة الاستشارية لأصحاب العمل في نيجيريا	
رواندا			
ساوتومي وبرنسيب	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	غرفة التجارة والصناعة والزراعة والخدمات في ساوتومي وبرنسيب	المنظمة الوطنية لعمال ساوتومي وبرنسيب والاتحاد العام لعمال ساوتومي وبرنسيب
السنغال		المجلس الوطني لأصحاب العمل في السنغال	الاتحاد الوطني لعمال السنغال
سيشل			
سيراليون		اتحاد أصحاب العمل في سيراليون	
الصومال			اتحاد نقابات العمال في الصومال
جنوب أفريقيا			
جمهورية جنوب السودان			
السودان			
سوازيلند			نقابة العمال المتحدة في سوازيلند
توغو	وزارة العمل والاستخدام والضمان الاجتماعي		
تونس	وزارة الشؤون الاجتماعية		
أوغندا		اتحاد أصحاب العمل في أوغندا	
جمهورية تنزانيا المتحدة	وزارة العمل والاستخدام		مؤتمر نقابات العمال في تنزانيا
زامبيا		اتحاد أصحاب العمل في زامبيا	النقابة المتحدة لعمال المناجم في زامبيا
زيمبابوي	وزارة الخدمة العامة والعمل والرفاه الاجتماعي		مؤتمر نقابات العمال في زيمبابوي

الملحق الثالث - مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

المبادئ الموجهة إلى الحكومات	المبادئ الموجهة إلى المنشآت
<p>السياسات العامة</p> <p>التصديق على جميع الاتفاقيات الأساسية وتطبيق المبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات إلى أقصى حد ممكن، من خلال سياساتها الوطنية؛ تشجيع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لإعلان مبادئ المنشآت متعددة الجنسية، والاستعداد للتشاور فيما بينها حيثما تدعو الحاجة.</p>	<p>الامتثال للقوانين الوطنية واحترام المعايير الدولية؛ المساهمة في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ إجراء مشاورات مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لضمان توافق أنشطتها مع الأولويات الإنمائية الوطنية.</p>
<p>العمالة</p> <p>الإعلان عن سياسة نشطة ترمي إلى تشجيع العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية باعتبارها هدفاً أساسياً، ومتابعته؛ تتبع سياسات ترمي إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بغية القضاء على أي تمييز قائم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي؛ عدم الطلب إطلاقاً من المنشآت متعددة الجنسية أو تشجيعها على التمييز، ومواصلة توجيهها عند الاقتضاء لتفادي أي تمييز؛ دراسة أثر المنشآت متعددة الجنسية على العمالة في مختلف القطاعات الصناعية؛ بالتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية، توفير شكل من أشكال حماية دخل العمال الذين أنهي استخدامهم.</p>	<p>السعي إلى زيادة فرص العمل ومعاييرها، مع مراعاة سياسات وأهداف العمالة لدى الحكومات؛ إعطاء الأولوية للعمالة والتنمية المهنية وترقية مواطني البلد المضيف والنهوض بهم؛ استخدام تكنولوجيات تولد العمالة بشكل مباشر وغير مباشر على السواء؛ إقامة روابط مع المنشآت المحلية من خلال التزود بالمدخلات المحلية وتشجيع التجهيز المحلي للمواد الأولية وتصنيع الأجزاء والمعدات؛ توسيع نطاق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام؛ تعزيز تأمين العمالة عند النظر في إجراء تغييرات في عملياتها، من خلال إخطار من يعينهم الأمر قبل فترة معقولة وتجنب إجراءات الفصل التعسفي.</p>
<p>التدريب</p> <p>بالتعاون مع كل الأطراف المعنية، وضع سياسات وطنية للتدريب والتوجيه المهنيين، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة.</p>	<p>تزويد عمالها، على كل المستويات، بالتدريب من أجل تلبية احتياجات المنشآت وسياسات التنمية في البلد؛ المشاركة في برامج للتشجيع على اكتساب المهارات وتنميتها؛ توفير فرص للإدارة المحلية داخل المنشأة لتوسيع خبرتها.</p>
<p>ظروف العمل والمعيشة</p> <p>السعي إلى اعتماد تدابير مناسبة تكفل استفادة المجموعات الأقل دخلاً والمناطق الأقل تطوراً قدر الإمكان من أنشطة المنشآت متعددة الجنسية؛ ضمان أن توفر كل من المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية معايير سلامة وصحة كافية لمستخدميها.</p>	<p>عدم توفير أجور ومزايا وظروف عمل أقل مواتاة من تلك الممنوحة من أصحاب عمل مماثلون في البلد المعني؛ تقديم أفضل أجور ومزايا وظروف عمل ممكنة في إطار سياسات الحكومة، لتلبية الاحتياجات الأساسية للعمال وأسرها؛ احترام الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ الإبقاء على أعلى معايير السلامة والصحة في العمل؛ بحث أسباب المخاطر الصناعية على السلامة والصحة، وتوفير معلومات عن الممارسات الجيدة التي تراعيها في البلدان الأخرى، وإدخال التحسينات اللازمة.</p>
<p>العلاقات الصناعية</p> <p>تطبيق المبادئ الواردة في المادة ٥ من الاتفاقية رقم ٨٧، نظراً لأهمية السماح للمنظمات الممثلة للمنشآت متعددة الجنسية أو للعمال الذين تستخدمهم بالانتماء إلى ما يختارونه من منظمات دولية لأصحاب العمل والعمال؛ حيثما تقدم حوافز خاصة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي، لا تشمل هذه الحوافز أي تقييد للحرية النقابية للعمال أو حقهم في التنظيم أو المفاوضة الجماعية.</p>	<p>تطبيق علاقات صناعية لا تقل مواتاة عن تلك التي يطبقها أصحاب العمل المناظرون في البلد المعني؛ احترام الحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، وتوفير التسهيلات والمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مفيدة؛ تقديم الدعم لممثلي منظمات أصحاب العمل؛ النص على إجراء مشاورات منتظمة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك؛ فحص شكاوى العمال وفقاً للإجراءات المناسبة.</p>

الملحق الرابع - قائمة بتواريخ تصديق الدول الأعضاء من أفريقيا على الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية

البلد	الحرية النقابية		العمل الجبري		التمييز		عمل الأطفال	
	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)	اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)
الجزائر	1962	1962	1962	1969	1962	1969	1984	2001
أنغولا	2001	1976	1976	1976	1976	1976	2001	2001
بنن	1960	1968	1960	1961	1968	1961	2001	2001
بوتسوانا	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	2000
بوركينافاسو	1960	1962	1960	1997	1969	1962	1999	2001
بوروندي	1993	1997	1963	1963	1993	1993	2000	2002
كابو فيردي	1999	1979	1979	1979	1979	1979	2011	2001
الكاميرون	1960	1962	1960	1962	1970	1988	2001	2002
جمهورية أفريقيا الوسطى	1960	1964	1960	1964	1964	1964	2000	2000
تشاد	1960	1961	1960	1961	1966	1966	2005	2000
جزر القمر	1978	1978	1978	1978	1978	2004	2004	2004
الكونغو	1960	1999	1960	1999	1999	1999	1999	2002
كوت ديفوار	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2003	2003
جمهورية الكونغو الديمقراطية	2001	1969	1960	2001	1969	2001	2001	2001
جيبوتي	1978	1978	1978	1978	1978	2005	2005	2005
مصر	1957	1954	1955	1958	1960	1960	1999	2002
غينيا الاستوائية	2001	2001	2001	2001	1985	2001	1985	2001
إريتريا	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	
إثيوبيا	1963	1963	2003	1999	1999	1966	1999	2003
غابون	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2010	2001
غامبيا	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2001
غانا	1965	1959	1957	1958	1968	1961	2011	2000
غينيا	1959	1959	1959	1961	1967	1960	2003	2003
غينيا - بيساو		1977	1977	1977	1977	1977	2009	2008
كينيا		1964	1964	1964	2001	2001	1979	2001
ليسوتو	1966	1966	1966	2001	1998	1998	2001	2001
ليبيريا	1962	1962	1962	1962		1959		2003
ليبيا	2000	1962	1961	1961	1962	1961	1975	2000
مدغشقر	1960	1998	1960	2007	1962	1961	2000	2001
ملاوي	1999	1965	1999	1999	1965	1965	1999	1999
مالي	1960	1964	1960	1962	1968	1964	2002	2000

عمل الأطفال		التمييز		العمل الجبري		الحرية النقابية		البلد
اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)	اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)	اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)	اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)	
2001	2001	1963	2001	1997	1961	2001	1961	موريتانيا
2000	1990	2002	2002	1969	1969	1969	2005	موريشيوس
2001	2000	1963	1979	1966	1957	1957		المغرب
2003	2003	1977	1977	1977	2003	1996	1996	موزامبيق
2000	2000	2001	2010	2000	2000	1995	1995	ناميبيا
2000	1978	1962	1966	1962	1961	1962	1961	النيجر
2002	2002	2002	1974	1960	1960	1960	1960	نيجيريا
2000	1981	1981	1980	1962	2001	1988	1988	رواندا
2005	2005	1982	1982	2005	2005	1992	1992	ساوتومي وبرنسيب
2000	1999	1967	1962	1961	1960	1961	1960	السنغال
1999	2000	1999	1999	1978	1978	1999	1978	سيشل
2011	2011	1966	1968	1961	1961	1961	1961	سيراليون
2014		1961		1961	1960	2014	2014	الصومال
2000	2000	1997	2000	1997	1997	1996	1996	جنوب أفريقيا
2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012		جمهورية جنوب السودان
2003	2003	1970	1970	1970	1957	1957		السودان
2002	2002	1981	1981	1979	1978	1978	1978	سوازيلند
2000	1984	1983	1983	1999	1960	1983	1960	توغو
2000	1995	1959	1968	1959	1962	1957	1957	تونس
2001	2003	2005	2005	1963	1963	1963	2005	أوغندا
2001	1998	2002	2002	1962	1962	1962	2000	جمهورية تنزانيا المتحدة
2001	1976	1979	1972	1965	1964	1996	1996	زامبيا
2000	2000	1999	1989	1998	1998	1998	2003	زيمبابوي

المصدر: ILO, 2015b.

الملحق الخامس - قائمة بتواريخ التصديق على الاتفاقيات الأخرى المشار إليها في إعلان المنشآت متعددة الجنسية

البلد	ظروف استخدام العمال في المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)	حمية العمال من الإشعاعات، ١٩٦٠ (رقم ١١٥)	الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩)	اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)	الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠)	الحماية والتسهيلات الممنوحة لممثلي العمال في المنشأة، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)	الحماية من أخطار التسمم الناتج عن البزوين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦)	الوقاية والحد من الأخطار المهنية الناجمة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان، ١٩٧٤ (رقم ١٣٩)	التوجيه المهني والترتيب المهني في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)
الجزائر			1969			2006			1984
أنغولا									
بنين						2001			
بوتسوانا									
بوركينافاسو			2009			1974			2009
بوروندي						1997			
كابو فيردي									
الكاميرون			1970			1976			
جمهورية أفريقيا الوسطى			1964						2006
تشاد				غير سارية المفعول		1998			
جزر القمر				1978					
الكونغو			1964						
كوت ديفوار	1961					1973	1973		
جمهورية الكونغو الديمقراطية			1967			2001			
جيبوتي				1978					
مصر			1964			1982		1982	1982
غينيا الاستوائية									
إريتريا									
إثيوبيا									
غابون				2009		1975			
غامبيا									
غانا		1961	1965						
غينيا		1966	1966	1966		1977	1977	1976	1978
غينيا - بيساو									
كينيا									1979
ليسوتو						1998			
ليبيريا									
	غير سارية المفعول								

البلد	ظروف استخدام العمال في المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)	حمية العمال من الإشعاعات، ١٩٦٠ (رقم ١١٥)	الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩)	اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)	الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠)	الحماية والتسهيلات الممنوحة لممثلي العمال في المنشأة، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)	الحماية من أخطار التسمم الناتج عن البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦)	الوقاية والحد من الأخطار المهنية الناجمة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان، ١٩٧٤ (رقم ١٣٩)	التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)
ليبيا				1971	1975				
مدغشقر			1964	1966					
ملاوي									
مالي					1995				
موريتانيا				1971					
موريشيوس									
المغرب			1974	1979	1974	2002	1974		
موزامبيق				1996					
ناميبيا									
النيجر			1964			1972			1993
نيجيريا									
رواندا				2010		1988			
ساوتومي وبرنسيب						2005			
السنغال				1966		1976			
سيشل									
سيراليون			1964						
الصومال									
جنوب أفريقيا									
جمهورية جنوب السودان									
السودان				1970					
سوازيلند									
توغو				2012					
تونس			1970	1966		2007			1989
أوغندا				1967					
جمهورية تنزانيا المتحدة						1983			1983
زامبيا				1979		1973	1973		
زيمبابوي						1998			

المصدر: ILO, 2015b.

الملحق السادس - معدل البطالة (بالنسبة المئوية)، بلدان مختارة
من أفريقيا، ٢٠١٠-٢٠١٤

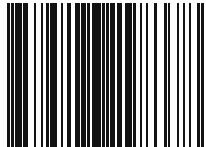
البلد	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	معدل البطالة في المتوسط في المتوسط (٢٠١٤-٢٠١٠) (%)	تقلبات معدل البطالة ٢٠١٤-٢٠١٠
الجزائر	10.0	10.0	9.9	9.8	9.7	9.9	-0.3
أنغولا	8.5	8.5	8.5	8.4	8.3	8.4	-0.2
بنن	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.0
بوتسوانا	17.9	17.8	17.7	18.4	18.9	18.1	1.0
بوركينافاسو	3.3	3.3	3.3	3.1	3.0	3.2	-0.3
بوروندي	8.7	8.7	8.6	8.5	8.4	8.6	-0.3
كابو فيردي	8.7	8.6	8.5	8.6	8.6	8.6	-0.1
الكاميرون	3.8	3.8	3.8	4.0	4.2	3.9	0.4
جمهورية أفريقيا الوسطى	8.5	8.5	8.4	8.8	9.1	8.7	0.6
تشاد	8.5	8.8	8.6	8.6	8.5	8.6	0.0
جزر القمر	7.9	7.9	7.9	7.9	8.0	7.9	0.1
الكونغو	7.9	7.9	7.9	7.9	7.8	7.9	-0.1
كوت ديفوار	4.1	4.1	4.0	3.9	3.9	4.0	-0.2
جمهورية الكونغو الديمقراطية	8.0	8.0	8.0	7.9	7.7	7.9	-0.3
جيبوتي							
مصر	9.0	12.0	12.7	12.7	12.7	11.8	3.7
غينيا الاستوائية	8.6	8.5	8.5	9.1	9.8	8.9	1.2
إريتريا	9.0	8.8	8.8	8.9	9.0	8.9	0.0
إثيوبيا	5.4	5.4	5.4	5.7	5.9	5.6	0.5
غابون	20.4	20.4	20.4	19.2	18.3	19.7	-2.1
غامبيا	8.6	8.8	8.6	8.6	8.5	8.6	-0.1
غانا	4.2	4.2	4.2	4.5	4.8	4.4	0.6
غينيا	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	0.0
غينيا - بيساو	8.3	8.3	8.4	8.5	8.3	8.4	0.0
كينيا	9.3	9.3	9.2	9.2	9.1	9.2	-0.2
ليسوتو	24.0	24.6	25.8	27.1	27.9	25.9	3.9
ليبيريا	3.7	3.7	3.7	3.8	3.9	3.8	0.2
ليبيا	8.6	8.8	9.0	9.0	9.0	8.9	0.4
مدغشقر	3.6	3.6	3.6	3.8	3.6	3.6	0.0
ملاوي	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	0.0
مالي	8.1	8.1	8.1	8.5	8.4	8.2	0.3
موريتانيا	31.1	31.1	31.0	30.9	30.8	31.0	-0.3
موريشيوس	7.7	7.9	8.7	8.1	8.1	8.1	0.4
المغرب	9.1	8.9	9.0	9.2	9.3	9.1	0.2
موزامبيق	8.4	8.4	8.4	8.5	8.5	8.4	0.1

البلد	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	معدل البطالة في المتوسط (٢٠١٤-٢٠١٠)	تقلبات معدل البطالة ٢٠١٤-٢٠١٠
ناميبيا	22.1	19.8	16.7	17.7	18.5	19.0	-3.6
النيجر	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	0.0
نيجيريا	7.6	7.6	7.5	7.5	7.5	7.5	-0.1
رواندا	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.0
ساوتومي وپرنسيب							
السنغال	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9	9.9	0.0
سيشل							
سيراليون	3.4	3.4	3.4	3.2	3.0	3.3	-0.4
الصومال	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	0.0
جنوب أفريقيا	24.7	24.7	25.0	25.3	25.3	25.0	0.6
جمهورية جنوب السودان							
السودان	14.8	14.8	14.8	15.3	15.4	15.0	0.6
سوازيلند	22.9	22.8	22.6	22.9	23.3	22.9	0.4
توغو	8.6	8.6	8.5	8.5	8.4	8.5	-0.2
تونس	13.0	18.3	18.1	17.5	17.0	16.8	4.0
أوغندا	4.2	4.2	4.2	3.9	3.6	4.0	-0.6
جمهورية تنزانيا المتحدة	3.0	3.5	3.5	3.5	3.5	3.4	0.5
زامبيا	13.2	13.2	13.1	13.3	13.3	13.2	0.1
زمبابوي	6.1	5.4	5.4	5.5	5.6	5.6	-0.5
معدل البطالة في المتوسط	9.4	9.6	9.5	9.6	9.6		0.2

المصدر: ILO, 2014b.



ISBN 978-92-2-629837-8



9 789226 298378

وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام بإزاء المنشآت

إدارة المنشآت
www.ilo.org/multi
multi@ilo.org