



منظمة
العمل
الدولية

المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق

تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن
المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ

الاجتماع الإقليمي السادس عشر
لآسيا والمحيط الهادئ

آسيا والمحيط الهادئ

بالي، إندونيسيا

٦-٩ كانون الأول / ديسمبر ٢٠١٦

المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق

المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق

تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن
المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية
في آسيا والمحيط الهادئ

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. أو عن طريق البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. 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.ifo.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 آسيا والمحيط الهادئ/ مكتب العمل الدولي، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦

ISBN 978-92-2-631095-7 (print)
ISBN 978-92-2-631096-4 (web pdf)

مكتب العمل الدولي

المنشآت متعددة الجنسية/ تعزيز العمالة/ استحداث العمالة/ إعلان منظمة العمل الدولية/ الاستثمار الأجنبي/ الاتجاهات/ آسيا/ المحيط الهادئ

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 Asia and the Pacific, ISBN 978-92-2-131232-1 (print) and 978-92-2-131233-8 (web pdf), Geneva, 2016;

وباللغة الصينية:

多国企业、发展和体面劳动关于在亚太地区促进和实施《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》的报告, ISBN: 978-92-2-531058-3 (print) and 978-92-2-531059-0 (web pdf), Geneva, 2016.

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@turpin-distribution.com. وللإطلاع على مزيد من المعلومات، زوروا موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns أو اتصلوا بالبريد الإلكتروني على العنوان: ilopubs@ilo.org.

تمهيد

يشكل 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). وتنطوي هذه الاستراتيجية على أنشطة ترويجية - بما فيها استشارة الوعي وبناء القدرات وتوفير المساعدة على المستوى القطري - وآلية لجمع المعلومات.

وتتضمن 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 يُعده المكتب ويُقدم بعد ذلك كإسهام يفيد في إجراء مناقشة ثلاثية بشأن ترويج وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية خلال الاجتماع الإقليمي المعين لمنظمة العمل الدولية.

وقد أضطلع بأول عمل من هذا النوع بمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي الثامن عشر للأمريكتين (ليما، بيرو، ١٣-١٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤). وأعد التقرير الثاني عند انعقاد الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر (أديس أبابا، إثيوبيا، ٣٠ تشرين الثاني/ نوفمبر - ٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥). وقد أعد هذا التقرير، وهو الثالث من سلسلة التقارير، بالاستناد إلى الردود المتلقاة من الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ وسيكون بمثابة إسهام في جلسة خاصة بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية من المزمع عقدها خلال الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (٦-٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦).

ويقدم التقرير عناصر مهمة للبحث فيما يتعلق بتحسين ترويج وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الإقليم. ونحن على ثقة بأنه سيشجع على إجراء مزيد من الحوار بين الهيئات المكونة، وسيسهل تبادل الخبرات والدروس المستخلصة وسيسهل 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 جميع التقارير الإقليمية المقدمة 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 وأعضاء شبكة جهات التنسيق العالمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية في مقر منظمة العمل الدولية وفي الأقاليم، على ما قدموه من دعم وتوجيهات وإسهامات في مختلف مراحل عملية جمع المعلومات وإعداد هذا التقرير.

غيثا رولانس
رئيسة

وحدة المنشآت متعددة الجنسية
والالتزام إزاء المنشآت

فيك فان فورن
مدير

إدارة المنشآت

شكر وامتنان

أنجزت هذا التقرير وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت. وكتبته أي فان كلافرن بالتعاون مع فراكلان ريبود. وأسهمت إميلي سيمس في إعداده بتقديم التعليقات التقنية والدعم التحريري. وزادت التعليقات الواردة من مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، من إثرائه. وقدمت إيرينا أكيموفا الدعم الإداري.

وقام جون داوسون بتحرير النسخة الإنكليزية للتقرير، بينما ترجم الحسن صفراوي النسخة العربية ونقحها. أما رونغ زانغ فقد قامت بترجمة النسخة الصينية وتنقيحها.

وقام الزملاء في إدارة العلاقات والاجتماعات (قسم الوثائق الرسمية، الوحدة العربية والوحدة الصينية) بتنقيح النص وتنفيذ تصاميمه بالنسختين العربية والصينية.

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
٢١	٣- الاستثمار الأجنبي المباشر والمنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ
٢٢	١-٣ اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر في الإقليم
٢٢	١-١-٣ تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر
٢٥	٢-١-٣ الاستثمار الأجنبي المباشر الموجه إلى الخارج
٢٨	٣-١-٣ الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم
٢٩	٢-٣ القطاعات المجتذبة للاستثمار الأجنبي المباشر إلى آسيا والمحيط الهادئ
٢٩	٣-٣ الاستثمار الأجنبي المباشر والعمل اللائق
٣١	٤-٣ سياسات ومبادرات الاستثمار لتعزيز الأثر الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر
٣٥	٤- تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ
٣٦	١-٤ الوعي بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٣٨	٢-٤ التحديات والفرص فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ
٣٩	١-٢-٤ العمالة
٤٢	٢-٢-٤ التدريب
٤٣	٣-٢-٤ ظروف العمل والمعيشة
٤٥	٤-٢-٤ العلاقات الصناعية
٤٨	٥-٢-٤ مجالات أخرى
٤٨	٣-٤ الحوار والتشاور
٤٩	١-٣-٤ الحكومات
٥١	٢-٣-٤ منظمات أصحاب العمل
٥٢	٣-٣-٤ منظمات العمال
٥٤	٤-٤ ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٥٥	١-٤-٤ الحكومات
٥٥	٢-٤-٤ منظمات أصحاب العمل
٥٧	٣-٤-٤ منظمات العمال
٥٩	٥-٤ معلومات أخرى

٦١		٥- ملاحظات ختامية
٦٣		المراجع
٦٥		الملاحق
٦٧		الملحق الأول: استبيانات موجهة إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال
٧٣		الملحق الثاني: قائمة بأسماء الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المجيبة
٧٥		الملحق الثالث: مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٧٧		الملحق الرابع: قائمة بتواريخ تصديق الدول الأعضاء من آسيا والمحيط الهادئ على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية
٧٩		الملحق الخامس: قائمة بتواريخ التصديق على الاتفاقيات الأخرى المشار إليها في إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٨١		الملحق السادس: معدل البطالة (بالنسبة المئوية)، بلدان مختارة من آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١١-٢٠١٥

الأطر

٢٣		الإطار ١-٣: الجماعة الاقتصادية التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا
٢٤		الإطار ٢-٣: مجلس التعاون لدول الخليج العربية
٥٦		الإطار ١-٤: وظائف أكثر وأفضل من خلال ممارسات العمل المسؤولة في باكستان: تعزيز العمل اللائق في قطاع تصنيع السلع الرياضية في سيالكوت
٥٧		الإطار ٢-٤: وظائف أكثر وأفضل من خلال ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في فيتنام

الأشكال

٢٥		الشكل ١-٣: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠٠٦
٢٧		الشكل ٢-٣: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الخارج خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠٠٦
٣٨		الشكل ١-٤: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)
٥٠		الشكل ٢-٤: الحوار والتشاور، الحكومات
٥٢		الشكل ٣-٤: الحوار والتشاور، منظمات أصحاب العمل
٥٤		الشكل ٤-٤: الحوار والتشاور، منظمات العمال
٥٨		الشكل ٥-٤: لمحة عامة عن الأنشطة والمبادرات التي شاركت في تنظيمها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

الجدول

٢٦		الجدول ١-٣: تصنيف شركات آسيا والمحيط الهادئ في لائحة الأونكتاد المتعلقة بأكبر ١٠٠ منشأة غير مالية متعددة الجنسية، بحسب الأصول الأجنبية، ٢٠١٥
٣٥		الجدول ١-٤: الردود الواردة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال
٣٦		الجدول ٢-٤: المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية
٣٧		الجدول ٣-٤: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)
٥٥		الجدول ٤-٤: الأنشطة التي نظمتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو المبادرات التي اتخذتها لترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

قائمة المختصرات

رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
الاستثمار الأجنبي المباشر	FDI
مجلس التعاون لدول الخليج العربية	GCC
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
منظمة العمل الدولية	ILO
منشأة متعددة الجنسية	MNE
إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية	MNE Declaration
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
لجنة إدارة ومراقبة الأصول المملوكة للدولة	SASAC
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	UNCTAD

موجز تنفيذي

يقدم هذا التقرير لمحة عامة عن الاتجاهات في مجال الاستثمار الأجنبي المباشر في آسيا والمحيط الهادئ والفرص والتحديات التي يمثلها هذا الاستثمار في تحقيق العمل اللائق، وعن المبادرات التي اتخذتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في الإقليم لاستثارة الوعي وتشجيع تطبيق التوصيات المنصوص عليها في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية).

وقد أظهرت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الداخل والخارج على السواء في آسيا والمحيط الهادئ اتجاهاً تصاعدياً، ويمثل الإقليم حالياً نسبة تقل قليلاً عن ثلث التدفقات في العالم. وتتسم تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر داخل الإقليم بالأهمية أيضاً، لا سيما في شرق آسيا، ويضم الإقليم عدداً متزايداً من كبريات المنشآت متعددة الجنسية على النطاق العالمي. وعموماً، يستقطب قطاعا التصنيع والخدمات معظم الاستثمارات. وتستهدف هذه الاستثمارات على نحو متزايد الصناعة التي تتمتع بقيمة مضافة عليا. وفي حين اقترنت هذه التدفقات باستحداث الوظائف، لا تزال بعض مواطن العجز في العمل اللائق مستحكمة في الإقليم، من قبيل البطالة (لا سيما فيما يتعلق بالشباب)، فضلاً عن أشكال الاستخدام غير المعتادة والسمة غير المنظمة والعمل الجبري. ويمثل وضع سياسات وأطر مناسبة ونظام قوي للعلاقات الصناعية عناصر حاسمة لضمان أن يسهم الاستثمار الأجنبي المباشر في استحداث وظائف أكثر وأفضل في الإقليم.

وكجزء من آلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٠ في آذار/ مارس ٢٠١٤، جرى توزيع استبيان من خلال قنوات شتى على الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء المشاركة في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ. ووردت الردود من ٧٠ هيئة مكونة من مجموع البلدان البالغ عددها ٢٩ بلداً، تمثل ٦٢ في المائة من الدول الأعضاء في الإقليم. وعلى الرغم من أن كل بلد يتمتع بتجربة فريدة فيما يتعلق بتعزيز الأثر الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر، فكثيراً ما تقاربت وجهات نظر الجهات المجيبة بشأن مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية، التي تتناسب مع سياقها الوطني.

وتتمثل المجالات التي حُددت على أنها تكتسي أهمية على نحو موحد تقريباً بالنسبة إلى جميع الهيئات المكونة، في الأجور والإعانات وظروف العمل (٨٢ في المائة بالنسبة إلى الحكومات و٧٧ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٨٣ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال)، والتدريب (٨٨ في المائة و٨٢ في المائة و٨٣ في المائة على التوالي). كما شكل التدريب المجال الذي كثيراً ما أُشير إليه في المتوسط ضمن الفئات الثلاث جميعها (بلغت نسبة الجهات المجيبة التي فضّلته على غيره من المجالات ٨٤ في المائة).

ولوحظت تباينات فيما يتعلق بالأهمية التي أضفتها الهيئات المكونة على مجالات الحرية النقابية وحق التنظيم (٦٥ في المائة بالنسبة إلى الحكومات مقارنة مع ٤٦ في المائة بالنسبة إلى

منظمات أصحاب العمل و ٩٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال) والمفاوضة الجماعية (٧١ في المائة و ٥٥ في المائة و ٩٣ في المائة على التوالي).

كما عرضت الجهات المجيبة وجهات نظرها فيما يتعلق بالتحديات والفرص الناشئة عن الاستثمار الأجنبي المباشر. وأشار العديد منها إلى أنها وإن كانت تعتبر أن توصيات إعلان المنشآت متعددة الجنسية تكتسي أهمية، فإن التحديات المطروحة كثيراً ما حالت دون تنفيذها تنفيذاً كاملاً. وشملت التحديات التي أشارت إليها الجهات المجيبة فيما يتعلق بعمل المنشآت متعددة الجنسية في بلدانها، عدم مواءمة المهارات والافتقار إلى فرص التدريب وخطر سحب الاستثمارات والسمة غير المنظمة وضعف تفتيش العمل وممارسات التعاقد من الباطن وانخفاض الأجور ومعاملة العمال معاملة متفاوتة وعمل الأطفال والشواغل المتعلقة بالسلامة والصحة والطابع المعقد لنظام العلاقات الصناعية أو ضعفه الملموس وغياب الحوار والتباينات القائمة بين القانون والممارسة. ومع ذلك، فقد أشارت الجهات المجيبة أيضاً إلى الفرص المتاحة، من قبيل تمتع المنشآت متعددة الجنسية بقدرة أكبر على استحداث وظائف أكثر وأفضل مقارنة بالمنشآت المحلية وتنفيذ السياسات التي تعطي الأولوية لاستخدام المواطنين والفرص التي يمكن أن تنشأ نتيجة لإقامة حوار بين بلدان المنشأ والبلدان المضيفة لتعزيز العلاقات الصناعية.

ووصفت الجهات المجيبة آليات مختلفة تفيد في تسهيل الحوار والمشاورات بشأن عمليات المنشآت متعددة الجنسية. وأشارت الردود إلى مستوى كبير من التواصل والتفاعل الرسميين للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مع المنشآت متعددة الجنسية. وذكر العديد منها أنها أنشأت مركز اتصال للمنشآت متعددة الجنسية الأجنبية. كما نظم أكثر من ثلث الجهات المجيبة في كل فئة، مشاورات بشأن نشاط المنشآت متعددة الجنسية مع المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية، أو مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من بلدان أخرى.

وفي الآونة الأخيرة، نظم قرابة نصف الجهات المجيبة أنشطة عززت مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ونظم أكثر من نصف هذه الأنشطة أو المبادرات بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، وأكثر من ثلثها بالتعاون مع حكومات أو منظمات أخرى، وأكثر من نصفها بالتعاون مع حكومات أو منظمات من بلدان أخرى.

وناشدت جهات مجيبة عديدة المكتب أن يكتف الجهود لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ وعبرت عن استعدادها لمضاعفة جهودها الترويجية. وفي هذا السياق، شدد العديد منها على ضرورة تقاسم المعلومات بشأن تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في بلدان الإقليم الأخرى. كما ركز عدد من الهيئات المكونة على أهمية وضع أطر تنظيمية وسياسية ملائمة للمضي قدماً في تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، وشدد عدد قليل منها على ضرورة إجراء بحوث بشأن أثر أنشطة المنشآت متعددة الجنسية على أسواق العمل.

وأخيراً، أعرب العديد من الجهات المجيبة عن الحاجة إلى تحسين أنشطة التوعية ومواصلة بناء القدرات، فضلاً عن 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 آسيا والمحيط الهادئ^١ لاستثارة الوعي وتعزيز تطبيق التوصيات المنصوص عليها في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية).

وصيغ هذا التقرير استناداً إلى المعلومات المجمعة عن طريق استبيان أرسل إلى الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ، والبالغ عددها ٤٧ بلداً. ووُزع الاستبيان في نيسان/ أبريل من عام ٢٠١٦ من خلال قنوات شتى على الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي تشارك في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ. واستمر تلقي الردود لغاية ١٥ تموز/ يولييه ٢٠١٦.

والعدد الكبير من الردود المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال - ٧٠ في المجموع - 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، الذي يعتبر حيوياً بالنسبة إلى آسيا والمحيط الهادئ. ويتسم الإقليم بالتنوع الشديد، وتبرز فيه التناقضات. وفي حين أنه يؤدي بعضاً من أكبر الاقتصادات في العالم، بما فيها الصين والهند وإندونيسيا واليابان، فإنه يؤدي أيضاً العديد من أقل البلدان نمواً^٢. ويصدر الإقليم بعضاً من أكثر صناعات الأجزاء والمكونات والمنتجات النهائية تطوراً، إلى جانب نسبة كبيرة من المنتجات البسيطة والموارد الطبيعية غير المعالجة. وفي حين أن بعض بلدانه أحرزت تقدماً كبيراً من حيث الحد من الفقر، لا يزال الفقر وانعدام المساواة والسمة غير المنظمة مترسخة بشدة في بلدان أخرى، بما فيها بعض البلدان ذات الدخل المتوسط. ولا تزال نسبة كبيرة من العمال في الإقليم تعيش فوق خط الفقر بقليل، وتظل بالتالي مستضعفة للغاية. ولذا، يبقى استحداث وظائف أكثر وأفضل، تحدياً رئيسياً ودافعاً لاستقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر، والقيام موازاة مع ذلك بوضع مزيج ذكي من السياسات التي يمكن أن تعزز زيادة إسهام الاستثمار الأجنبي المباشر في استحداث الوظائف وتحسين ظروف العمل.

^١ لأغراض هذا التقرير، تشمل آسيا والمحيط الهادئ الدول العربية في غرب آسيا والبلدان النامية في جنوب وشرق وجنوب شرق آسيا وبلدان جزر المحيط الهادئ واقتصادات أستراليا واليابان ونيوزيلندا المتقدمة (الصناعية).

^٢ أصدرت القائمة لجنة الأمم المتحدة الإنمائية (اعتباراً من أيار/ مايو ٢٠١٦)، وهي متاحة على الموقع الإلكتروني التالي: http://www.un.org/en/development/desa/policy/cdp/ldc/ldc_list.pdf.

وقد أُعد هذا التقرير بشأن تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية - الذي يقدم إطاراً لتشجيع الإسهام الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر في توفير العمل اللائق - في آسيا والمحيط الهادئ على النحو التالي:

- يُقدم الفصل ٢ لمحة عامة عن إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوصياته 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 الإقليم، والتركيب القطاعي للاستثمار الأجنبي المباشر، والتداخل القائم بين هذا الاستثمار والعمل اللائق والمبادرات السياسية المتخذة لتحسين اتساقه مع البرامج الإنمائية الإقليمية والوطنية.
- يتضمن الفصل ٤ تحليلاً لردود الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ، على الاستبيان بما يشمل طريقة تعزيز وتطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستوى القطري.
- يقدم الفصل ٥ ملاحظات ختامية بشأن المسائل الرئيسية واقتراحات من أجل زيادة تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية بغرض تطبيقه تطبيقاً أوسع في الإقليم.

التعريف بإعلان المنشآت متعددة الجنسية

١-٢ توصيات إعلان المنشآت متعددة الجنسية

يمكن للمنشآت متعددة الجنسية 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 عملياتها يمكن أيضاً أن تؤدي إلى إساءة استعمال التركيز في القوة الاقتصادية، وإلى تعارض مع الأهداف السياسية الوطنية ومع مصالح العمال.

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 وتسويتها. وإعلان المنشآت متعددة الجنسية هو الصك العالمي الثلاثي الوحيد المتفق عليه والذي يتضمن توصيات موجهة إلى المنشآت متعددة الجنسية،^٣ سواء كانت مملوكة ملكية عامة أو مشتركة أو خاصة. 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" (مكتب العمل الدولي، ١٩٧٧، الصفحة ٣). ويشجع إعلان المنشآت متعددة الجنسية هذه المنشآت - وجميع المنشآت الأخرى - على الامتثال للقوانين الوطنية واحترام المعايير الدولية (بما فيها معايير العمل الدولية^٤ وصكوك الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان)، ودعم الأولويات الإنمائية.

ويوضح 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 والحكومات المضيفة، وبين المنشآت والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وبين

^٣ من المهم الإشارة إلى أن تعريف "المنشأة متعددة الجنسية" 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. ويشمل هذا المصطلح أيضاً الشركات الأم أو الكيانات المحلية، أو كليهما، أو المنظمة ككل.

^٤ يمكن الاطلاع على قائمة بهذه الاتفاقيات والتوصيات في مرفق إعلان المنشآت متعددة الجنسية (الصفحة ١٧).

الإدارة والعمال على مستوى المنشأة. ويتناول إعلان المنشآت متعددة الجنسية خمسة مجالات رئيسية، هي: السياسات العامة والعمالة والتدريب وظروف العمل والمعيشة والعلاقات الصناعية.^٥ وتجدر الإشارة إلى أن مجلس إدارة مكتب العمل الدولي قرر في دورته ٣٢٦ في آذار/ مارس ٢٠١٦، إنشاء فريق عمل تخصصي ثلاثي يضم ثمانية أعضاء يمثلون الحكومات وأربعة أعضاء يمثلون العمال وأربعة أعضاء يمثلون أصحاب العمل، بحيث يجتمع مرتين قبل شهر آذار/ مارس ٢٠١٧ لاستعراض نص إعلان المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك ملحقه وإضافاته، وعملية تفسيره. وستعرض توصيات فريق العمل، التي تم التوصل إليها بتوافق الآراء، من أجل اعتمادها إن أمكن في الدورة ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧) لمجلس الإدارة.

٢-٢ العلاقة بالمنشآت المستدامة والتنمية المستدامة

تُسهّم المنشآت التي تمتثل للقوانين الوطنية وتتقيد بتوصيات إعلان المنشآت متعددة الجنسية، في التنمية المستدامة ولا سيما في دعائمها 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).

ووفقاً لتقديرات مصرف التنمية الآسيوي، تولد آسيا والمحيط الهادئ قرابة ٤٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي، وتُسهّم بنسبة ٦٠ في المائة في النمو العالمي وتمثل زهاء ثلث صادرات العالم من السلع. ويواجه الإقليم أيضاً زيادة انبعاثات غازات الدفيئة وغيرها من الملوثات، فضلاً عن زيادة استهلاك الموارد الشحيحة (مصرف التنمية الآسيوي، ٢٠١٥).

وبالتالي، يقدم البرنامج الجديد للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الذي يتضمن أهدافاً تتعلق بتوفير التعليم الجيد المنصف والشامل وفرص التعلم مدى الحياة والاستدامة البيئية والنمو الاقتصادي الشامل والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، إرشادات قيّمة للإقليم، فضلاً عن فرصة فريدة لقطاعات الأعمال لكي تشارك في التنمية المستدامة وفي إعادة تقييم استراتيجياتها وتقييم أدائها.

وتعزيز المنشآت المستدامة عنصر أساسي من عناصر برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، الذي يُركز على تعزيز سيادة القانون والمؤسسات ونُظم الإدارة التي تدعم المنشآت، وعلى تشجيعها على العمل بأسلوب مستدام. ويشكل الهيكل الثلاثي، بما في ذلك الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، عنصراً حيوياً لتحقيق ذلك. بالإضافة إلى ذلك، يؤكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، أنه ينبغي للترامات منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها وجهودها المبذولة لتنفيذ الولاية الدستورية المنوطة بمنظمة العمل الدولية وجعل العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية، أن تستند إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة المتلازمة والمترابطة والمتكافلة لبرنامج العمل اللائق، والمتمثلة في: العمالة؛ الحماية الاجتماعية؛ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويُشار إلى دور المنشآت متعددة الجنسية في ديباجة الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي يقر أيضاً بالأهمية الخاصة التي يكتسبها إعلان المنشآت متعددة الجنسية في التطرق إلى الدور المتنامي لمثل هذه الجهات الفاعلة في تحقيق أهداف المنظمة.

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 في مستويات الاستثمار الأجنبي المباشر، والحجم التشغيلي للمنشآت متعددة الجنسية وعدد الوظائف المباشرة وغير المباشرة والمستحدثة 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

^٥ يرد موجز لأحكام إعلان المنشآت متعددة الجنسية، المتعلقة بالحكومات والمنشآت، في الملحق الثالث.

أن تحقق أنشطة أعمالها أقصى حد من التأثير الإيجابي على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وتتبنى موقفاً استباقياً ومتسقاً فيما يتعلق بالحد من تأثيرها السلبي والتخفيف منه.

وتشدد "الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت متعددة الجنسية"، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٧)، 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). كما تتضمن "الاستنتاجات بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦ أ) توصيات ووجيهة للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتعزيز نظم الإدارة والتدابير المتخذة لتحقيق الاتساق بين النتائج الاقتصادية والعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.

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.

الاستثمار الأجنبي المباشر والمنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ



تضطلع تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر والمنشآت متعددة الجنسية التي تتخذ القرارات الاستثمارية هذه، بدور أساسي في اقتصادات إقليم آسيا والمحيط الهادئ وأسواق العمل فيه.

وقد استقطبت آسيا والمحيط الهادئ ٣١ في المائة من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الإقليم في عام ٢٠١٥ (الأونكتاد، ٢٠١٦). ولئن كانت التدفقات العالمية للاستثمار الأجنبي المباشر متقلبة في السنوات الأخيرة (سجلت انخفاضاً من ١,٥٦٧ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١١ إلى ١,٢٧٧ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٤ قبل الارتفاع من جديد إلى ١,٧٦٢ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٥)، فإن الإقليم اجتذب عاماً تلو الآخر مستويات أعلى من الاستثمارات الأجنبية (من ٤٧٢ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١١ إلى ٥٤٣ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٥). كما أصبحت بعض بلدان الإقليم، في العقود الأخيرة، مصدراً من مصادر الاستثمار الموجهة إلى الخارج، إذ مثلت آسيا والمحيط الهادئ ٣٠ في المائة من التدفقات العالمية للاستثمار الأجنبي المباشر من الإقليم في عام ٢٠١٥. وتُسجل التدفقات بين بلدان الإقليم أيضاً معدلات كبيرة، لا سيما بين الصين واليابان وبلدان جنوب شرق آسيا. والبرهان على ذلك هو أن ما يقدر بـ ٤٥ في المائة من الاستثمار الموجه إلى الخارج، الذي تنفذه المنشآت متعددة الجنسية الآسيوية في صناعات البنى التحتية، يستهدف منطقة شرق وجنوب شرق آسيا (الأونكتاد، ٢٠١٥، الصفحة ٤٤).

وفي حين يستأثر الإقليم بجزء كبير من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الداخل والخارج، فإنه يمثل أيضاً قرابة نصف النمو الاقتصادي العالمي (٤١ في المائة من النمو السنوي في عام ٢٠١٤ و ٥٥ في المائة في عام ٢٠١٣). وبالرغم من أن معدل النمو السنوي في الإقليم شهد تباطؤاً في الآونة الأخيرة، حيث تراجع من ٤,٢ في المائة في عام ٢٠١٣ إلى ٣,٨ في المائة في عام ٢٠١٤^٦ (الأونكتاد، ٢٠١٦)، فإنه يظل أعلى من النمو العالمي بنسبة ٢,٥ في المائة في عام ٢٠١٤. غير أنه تجدر الإشارة أيضاً إلى أن آسيا والمحيط الهادئ هو إقليم يتسم بالتنوع الشديد وبوجود اختلافات جوهرية بين البلدان. وقد شكلت الصين والهند وبلدان جنوب شرق آسيا المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي (بنمو سنوي مجمل تراوح بين ٦,٥ في المائة و ٧,٩ في المائة بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٤). كما نمت أستراليا ونيوزيلندا وجمهورية كوريا نمواً مطرداً، في حين سجلت اليابان نمواً ضعيفاً أو سلبياً في السنوات الأخيرة. وفي الدول العربية، شكلت اقتصادات قطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة المحرك الرئيسي للنمو بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٥.

^٦ باستثناء الجمهورية العربية السورية والعراق، إذ لم يبلغ عن قيمة الناتج المحلي الإجمالي فيهما لعام ٢٠١٤.

١-٣ اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر في الإقليم

يضم إقليم آسيا والمحيط الهادئ كبرى بلدان المقصد للاستثمار الأجنبي المباشر في العالم، فضلاً عن بعض من أهم البلدان التي تمثل مصدراً له. وما فتئت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى داخل الإقليم وخارجه، وكذلك المتداولة بين بلدانه، تتزايد منذ عام ٢٠٠٩، لأسباب أهمها تحسن البيئة الاستثمارية، حيث استهدفت التدابير الوطنية والإقليمية للاستثمار تحرير وتسهيل وتعزيز الاستثمار الأجنبي المباشر، فضلاً عن مستويات أعمق من التكامل الاقتصادي (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٦، الصفحة ١٦).

١-١-٣ تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر

تستقطب الاقتصادات النامية الكبرى في الإقليم مبالغ كبيرة من الاستثمار الأجنبي المباشر. وفي عام ٢٠١٥، استحوذت الصين^٧ وحدها على ١٣٦ مليار دولار أمريكي من الاستثمار الأجنبي المباشر، وهو ما يمثل ٢٥ في المائة من التدفقات في الإقليم. وقد شهدت هذه التدفقات نمواً مطرداً على مدى العقد الماضي (من ٥ في المائة من التدفقات العالمية في عام ٢٠٠٦ إلى ٨ في المائة في عام ٢٠١٥)، مما يجعل منها ثاني أكبر البلدان المتلقية لتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في العالم، بعد الولايات المتحدة الأمريكية. وشهدت الهند، بفضل الإصلاحات الأخيرة في مجال السياسة العامة (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٦)، نمواً سريعاً خلال العامين الماضيين. وبالرغم من أنها استأثرت بنسبة ٨ في المائة فقط من التدفقات في الإقليم في عام ٢٠١٥، فهي تشكل ثاني أهم بلد مقصد في العالم من حيث الاستثمار في المجالات الجديدة^٨ (إذ بلغ الاستثمار الأجنبي المباشر المعلن عنه في المجالات الجديدة ٦٣ مليار دولار أمريكي، أي أقل قليلاً من الولايات المتحدة). واستأثرت الصين والهند وإندونيسيا مجتمعة في عام ٢٠١٥ بنسبة ٥٠ في المائة من الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة الواردة إلى الإقليم (استعلامات الاستثمار الأجنبي المباشر، ٢٠١٦).

وشهدت البلدان الأكثر نمواً في الإقليم تراجعاً في قيمة تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في السنوات الأخيرة؛ ويعزى ذلك في جزء منه إلى تباطؤ النمو الاقتصادي (شبكة المنافسة الأوروبية، ٢٠١٦). ومن نسبة ٥ في المائة من التدفقات العالمية المسجلة في عام ٢٠١٣، لم تمثل تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر المجملة التي تلقتها أستراليا واليابان ونيوزيلندا وجمهورية كوريا إلا ١ في المائة من هذه التدفقات في عام ٢٠١٥. وتمثل أستراليا وجمهورية كوريا اقتصادات الصناعية في الإقليم، التي تسجل أعلى معدلات النمو (٢,٧ في المائة و ٣,٣ في المائة على التوالي في عام ٢٠١٤). وهي مجتمعة تتلقى القسط الأوفر من الاستثمارات المتدفقة إلى البلدان المتقدمة في آسيا والمحيط الهادئ (٢٢ مليار دولار أمريكي لصالح أستراليا و ٥ مليارات من الدولارات الأمريكية لصالح جمهورية كوريا في عام ٢٠١٥).

كذلك، حققت بعض الاقتصادات الصغيرة نجاحاً استثنائياً في استقطاب الاستثمار. وحسنت أقل البلدان نمواً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ قدراتها مع مرور الوقت، حيث زادت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى هذه البلدان ثلاث مرات تقريباً في السنوات العشر الماضية (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٦، الصفحة ١٦). وتبرز بنغلاديش كواحدة من أقل البلدان نمواً، وبالرغم من ذلك فقد حققت نجاحاً في اجتذاب تدفقات مطردة من الاستثمار الأجنبي المباشر طيلة عقود كنتيجة لسياساتها الليبرالية في مجال الاستثمار ونظم الحوافز التي تتمتع بها. كما نجحت اقتصادات أخرى أقل نمواً في اجتذاب الاستثمارات، لكنها واصلت الاعتماد على الموارد الطبيعية أو الصناعات متدنية الإنتاجية التي تحول بينها وبين

^٧ يستثنى مقياس الاستثمار الأجنبي المباشر في الصين، هونغ كونغ، الصين، وماكاو، الصين. وتعتبر هونغ كونغ، الصين، المتلقي الأكبر للاستثمار الأجنبي المباشر في الإقليم، حيث بلغت التدفقات إليها ١٧٥ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٥.

^٨ يتعلق الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة مقارنة بتعبير "الاستثمار الأجنبي المباشر في الأراضي الجديدة"، بالمشاريع الجديدة التي يُقبل عليها المستثمرون الأجانب: وهي تمثل "صافي استثمار رأس المال الجديد واستحداث الوظائف بالنسبة إلى الاقتصاد المضيف". وهي تستبعد استثمارات الدمج والحيازة، التي تتعلق بتغيير الجهة المالكة لأسهم المنشآت القائمة (استعلامات الاستثمار الأجنبي المباشر، ٢٠١٦).

استقطاب مستويات أعلى من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر ذات القيمة المضافة (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٦، الصفحة ١٦). ومن بين هذه الاقتصادات، شهدت ميانمار منذ عهد قريب طفرة في تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر الواردة إليها من خلال الاستثمارات الأجنبية في قطاعي النفط والغاز في الوقت الذي كان يمر فيه البلد بفترة تحول سياسي^٩ (رويترز، ٢٠١٦).

وأهم الجهات المستثمرة في الإقليم^{١٠} هي المنشآت متعددة الجنسية من الاتحاد الأوروبي (وخصوصاً من فرنسا وألمانيا والمملكة المتحدة) ومن الولايات المتحدة. وقد مثلت على التوالي ١٨ في المائة و١٣ في المائة من قيمة المشاريع الجديدة المعلن عنها في الإقليم في عام ٢٠١٥. ومثلت الاستثمارات بين بلدان الإقليم ٦٣ في المائة من هذه القيمة، في حين مثلت استثمارات الأقاليم الأخرى النسبة المتبقية البالغة ٦ في المائة (الأونكتاد، ٢٠١٦ ج، الصفحة ٤٤).

ومن شأن إلقاء نظرة متفحصية بحسب الإقليم الفرعي أن يبرز أن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر قد شهدت نمواً في بلدان جنوب شرق آسيا كل سنة منذ عام ٢٠١١ بمعدل يتجاوز معدل النمو في الإقليم ككل. وفي عام ٢٠١٥، تلقت بلدان الجماعة الاقتصادية التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا^{١١} (الإطار ٣-١) ٢٣ في المائة من الاستثمار الأجنبي المباشر الوارد إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ. ومن بين هذه البلدان، كانت سنغافورة وإندونيسيا أكبر بلدين مستفيدين، حيث اجتذبتا ٦٥ مليار دولار أمريكي و١٦ مليار دولار أمريكي، على التوالي.

الإطار ٣-١

الجماعة الاقتصادية التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا

أنشأت البلدان العشرة الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا (بروني دار السلام وكمبوديا وإندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وماليزيا وميانمار والفلبين وسنغافورة وتايلاند وفيتنام)^{*} الجماعة الاقتصادية في نهاية عام ٢٠١٥ لتعزيز تكاملها الاقتصادي. وتشمل أهدافها استحداث قاعدة موحدة للسوق والإنتاج، فضلاً عن الإدماج الكلي للإقليم في الاقتصاد العالمي. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، أزيلت التعريفات الجمركية الداخلية في قطاع الخدمات وتولت تحسين نظم الاستثمار (بما فيها الاستثمارات الأجنبية)، والتزمت البلدان الأعضاء فيها بالأطر والمعايير المشتركة والتعاون المتبادل في مختلف مجالات الاقتصاد. واعتمدت الجماعة الاقتصادية التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا مؤخراً برنامج عمل لتوجيه تكاملها الاقتصادي في العقد المقبل. وهي تُدرج في هذه الوثيقة، التنمية الاقتصادية المستدامة في قائمة الأهداف التي ستسترشد بها الجماعة من أجل بناء "رابطة لأمم جنوب شرق آسيا تكون تنافسية وابتكارية ودينامية".

والى جانب إنشاء الجماعة الاقتصادية، وافقت البلدان الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا أيضاً في عام ٢٠٠٩ على إنشاء جماعة ثقافية اجتماعية تابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا. وترتبط الأهداف الرئيسية لهذه الجماعة بتحقيق العمل اللائق في الإقليم: التنمية البشرية والرفاه الاجتماعي والحماية الاجتماعية، فضلاً عن العدالة والحقوق.

* طلبت تيمور ليشتي الحصول على العضوية في رابطة أمم جنوب شرق آسيا في عام ٢٠١١؛ ومع ذلك، فإن البلد لا يشكل حالياً جزءاً من الرابطة.

المصادر: رابطة أمم جنوب شرق آسيا، ٢٠٠٩، ٢٠١٥ أ، ٢٠١٥ ب.

^٩ جرت الانتخابات الوطنية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

^{١٠} يُعرّف مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) الإقليم بأنه "آسيا النامية"، التي تشمل تركيا وتسنطي أستراليا واليابان ونيوزيلندا.

^{١١} تضم الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا بروني دار السلام وكمبوديا وإندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وماليزيا وميانمار والفلبين وسنغافورة وتايلاند وفيتنام.

وتستفيد البلدان الأعضاء في مجلس التعاون لدول الخليج العربية (الإطار ٣-٢) من معظم تدفقات الإقليم الفرعي للدول العربية، التي بلغت ٢٠ مليار دولار في عام ٢٠١٥، وهو ما يمثل ٤ في المائة من مجمل تدفقات الإقليم و ١ في المائة من التدفقات العالمية. ومن بين هذه البلدان، تلقت الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية الجزء الأكبر من هذه الاستثمارات (١١ مليار دولار أمريكي و ٨ مليارات من الدولارات الأمريكية على التوالي). وقد حذت الأزمة الاقتصادية العالمية من التدفقات الواردة إلى الدول العربية، التي انخفضت بشكل مطرد منذ عام ٢٠٠٨. كما أن تواصل الصراعات الإقليمية والتوترات السياسية صرف المستثمرين عن الاستثمار، لا سيما في العراق والجمهورية العربية السورية واليمن.

الإطار ٣-٢

مجلس التعاون لدول الخليج العربية

يتكون مجلس التعاون لدول الخليج العربية من ستة بلدان في منطقة الدول العربية، وهي: البحرين والكويت وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة. ويهدف هذا الاتحاد السياسي والاقتصادي، الذي أسس في عام ١٩٨١، إلى تعزيز التعاون والتكامل والترابط بين أعضائه، فضلاً عن مواءمة اللوائح المتعلقة بالشؤون المالية والتجارة.

وقد مهد الاتفاق الاقتصادي الموقع في عام ٢٠٠١ الطريق أمام إنشاء سوق مشتركة واتحاد نقدي. وفي عام ٢٠٠٨، أنشأ المجلس اتحاداً جمركياً ووحد التعريفات الجمركية المفروضة على جميع الواردات إلى الدول الأعضاء، وأنشأ سوقاً مشتركة للسلع والخدمات ورأس المال. كما تمت كفاءة "المساواة الاقتصادية" لمواطني دول مجلس التعاون، وهو ما يسمح لهم بالتمتع بنفس حقوق الاستخدام وحرية التنقل داخل الدول الأعضاء.

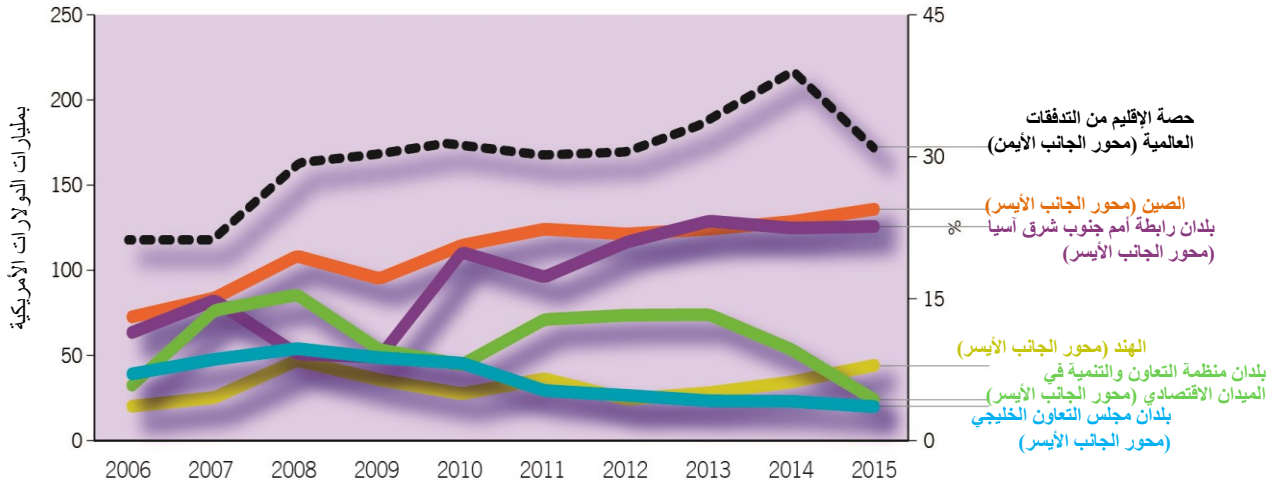
المصادر: مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ١٩٨١؛ ٢٠١١، Shediak et al.

ونظراً للانخفاض الأخير في أسعار النفط والغاز، فإن أمام الدول العربية المصدرة للنفط فرصة استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر من أجل تنويع اقتصاداتها. ويمثل استخراج النفط في هذه الاقتصادات حالياً جزءاً كبيراً من الناتج المحلي الإجمالي (بين ٢٠ في المائة بالنسبة إلى اليمن و ٦٣ في المائة بالنسبة إلى الكويت)، رغم أن هذه الصناعة تستخدم أقل من ٥ في المائة من مجموع السكان العاملين.^{١٢} ويشكل القطاع العام مصدراً رئيسياً للعمالة بالنسبة إلى معظم البلدان في الإقليم الفرعي (لا سيما بالنسبة إلى المواطنين - على سبيل المثال، يعمل قرابة ٩٠ في المائة من مواطني الإمارات العربية المتحدة العاملين في القطاع العام). وبالتالي، سيسمح تنويع هذه الاقتصادات من خلال الاستثمار الأجنبي المباشر بنمو القطاع الخاص في صناعات أخرى إلى جانب النفط والغاز، تولد عادة المزيد من فرص العمل، في الوقت الذي تركز فيه الاستثمارات العامة على إحداث تطورات في البنية التحتية ورأس المال البشري وشبكات السلامة الاجتماعية (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٦).

^{١٢} البلدان التي نظر صندوق النقد الدولي في حالتها في التقرير الذي استمدت منه هذه البيانات هي الجزائر والبحرين والعراق والكويت وليبيا وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة واليمن.

ويقدم الشكل ١-٣ لمحة عامة عن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الإقليم خلال الفترة الممتدة من عام ٢٠٠٦ إلى عام ٢٠١٥.

الشكل ١-٣: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠٠٦



ملاحظة: بالرغم من أن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى آسيا والمحيط الهادئ استمرت في الارتفاع في عام ٢٠١٥، فإن نمو هذا الاستثمار في الإقليم كان أقل من نمو الاستثمار الأجنبي المباشر على مستوى العالم (٩ في المائة مقابل ٣٨ في المائة)، ويعزى ذلك إلى الارتفاع الكبير في تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر - لا سيما الدمج والحياسة عبر الحدود - في أوروبا وأمريكا الشمالية. وهذا النمو في التدفقات العالمية يفسر لماذا انخفضت حصة آسيا والمحيط الهادئ من التدفقات العالمية بين عامي ٢٠١٤ و٢٠١٥. المصدر: الأونكتاد، ٢٠١٦ ب.

٢-١-٣ الاستثمار الأجنبي المباشر الموجه إلى الخارج

شهد الاستثمار الأجنبي المباشر من الإقليم إلى الخارج نمواً سريعاً في السنوات الأخيرة، من ٣١٠ مليارات من الدولارات الأمريكية في عام ٢٠٠٩ إلى ٤٤١ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٥. وفي عام ٢٠١٥، استأثر الإقليم بنسبة ٣٠ في المائة من التدفقات العالمية الموجهة إلى الخارج. ونظراً إلى تركيز الإقليم على الاستثمار في المجالات الجديدة، فقد وُلد ٤٠ في المائة من التدفقات العالمية الموجهة إلى الخارج^{١٣} (الأونكتاد، ٢٠١٦)، حيث شكلت الصين واليابان وحدهما مصدر نصف هذه التدفقات (استعلامات الاستثمار الأجنبي المباشر، ٢٠١٦).

والنمو في الاستثمار الأجنبي المباشر الصيني في الخارج مدهش على نحو خاص، ذلك أن قيمته تضاعفت بأكثر من سبع مرات على مدى العقد الماضي (من ١٨ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٠٦ إلى ١٢٨ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠١٥). وفي عام ٢٠١٥، مثَّلت الصين ٢٩ في المائة من إجمالي الاستثمار الأجنبي المباشر للإقليم في الخارج و ٩ في المائة من التدفقات العالمية للاستثمار الأجنبي المباشر (الأونكتاد، ٢٠١٦ ب). وتشمل العوامل الدافعة لهذا النمو، المبادرات التي اتخذتها الحكومة الصينية، من قبيل استراتيجية "التوجه العالمي"^{١٤} ومبادرة "حزام واحد، طريق واحد"^{١٥}، اللتين تقدمان الحوافز للاستثمارات الصينية في الخارج (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٤٥). وبالرغم من أن الإقليم الفرعي لجنوب

^{١٣} تشمل التدفقات الخارجية الاستثمارات فيما بين بلدان الإقليم والاستثمارات داخل البلدان في بعض الأحيان (على سبيل المثال، يُنظر إلى التدفقات بين الصين القارية وهونغ كونغ، الصين، على أنها تدفقات خارجة).

^{١٤} اعتمدت الحكومة الصينية استراتيجية "التوجه العالمي" في عام ٢٠٠١ وعدلتها في عام ٢٠١٣. وتشجع هذه الاستراتيجية الشركات الصينية على البحث عن الفرص في الخارج وعلى تعزيز قدرتها التنافسية.

^{١٥} تستهدف مبادرة "حزام واحد، طريق واحد" الصين والدول المجاورة لها، التي تستثمر في البنية التحتية لبناء "الحزام الاقتصادي لطريق الحرير" و"طريق الحرير البحري للقرن الواحد والعشرين".

شرق آسيا لا يزال يمثل وجهة استثمارية رئيسية، فقد ازداد الاستثمار الصيني في الآونة الأخيرة في البرازيل والهند والاتحاد الروسي وجنوب أفريقيا، وكذلك في أسواق البلدان المتقدمة. وفي عام ٢٠١٤، أصبحت الصين أكبر مستثمر في الولايات المتحدة (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٤٥) ورابع أكبر مستثمر في أفريقيا (الأونكتاد، ٢٠١٦ ج).^{١٦}

وتزايدت الاستثمارات الخارجية للمنشآت متعددة الجنسية في الإقليم بحيث وردت أسماء ١٨ منها في قائمة أكبر ١٠٠ منشأة غير مالية متعددة الجنسية في العالم في عام ٢٠١٥،^{١٧} وهو رقم مماثل لعدد شركات أمريكا الشمالية الواردة في هذه القائمة.^{١٨} والشركة المنتمية إلى الإقليم ذات الأصول الأجنبية الأعلى قيمة، هي Toyota Motor Corporation اليابانية لصناعة السيارات، التي تمتلك ٢٧٣ مليار دولار أمريكي من الأصول خارج اليابان وتستخدم أكثر من ١٤٨ ٠٠٠ عامل في الخارج. ومن حيث عدد العمال الأجانب، فإن أفضل شركة هي Hon Hai Precision Industries، المعروفة باسم Foxconn Technology Group، التي تستخدم أكثر من ٦٥٠ ٠٠٠ موظف خارج تايوان، الصين، حيث يوجد مقر الشركة.

ومن أصل أكبر ١٠٠ منشأة متعددة الجنسية، تؤوي اليابان معظم منشآت الإقليم، تليها الصين^{١٩} وجمهورية كوريا وأستراليا وماليزيا (الجدول ٣-١). كما تنضم القطاعات الممثلة بالتنوع، مما يبرز طائفة واسعة من التخصصات داخل الإقليم. وأكثر الصناعات الممثلة هي تجارة التجزئة والجملة والتعدين وصناعة المواد الإلكترونية والسيارات. كما أن نمو المنشآت متعددة الجنسية الصينية مثير للانتباه. ولم يسبق لأي شركة من الصين القارية قط أن شكلت جزءاً من هذه القائمة قبل عقد من الزمن (الأونكتاد، ٢٠٠٨). أما اليوم، فإن الصين هي بلد المنشأ لمنشأتين من هذه المنشآت متعددة الجنسية.

الجدول ٣-١: تصنيف شركات آسيا والمحيط الهادئ في لائحة الأونكتاد المتعلقة بأكبر ١٠٠ منشأة غير مالية متعددة الجنسية، بحسب الأصول الأجنبية، ٢٠١٥

الرتبة	اسم الشركة	بلد المنشأ	الصناعة
٢	Toyota Motor Corporation	اليابان	المركبات ذات المحركات
١٢	Softbank Corp.	اليابان	الاتصالات
١٣	Honda Motor Co. Ltd	اليابان	المركبات ذات المحركات
١٧	CK Hutchison Holdings Limited	هونغ كونغ، الصين	تجارة التجزئة
٢١	Nissan Motor Co. Ltd	اليابان	المركبات ذات المحركات
٢٤	Mitsubishi Corporation	اليابان	تجارة الجملة
٣٥	Mitsui & Co. Ltd	اليابان	التعدين واستغلال المحاجر واستخراج النفط
٣٩	China National Offshore Oil Corp.	الصين	التعدين واستغلال المحاجر واستخراج النفط
٤٥	Hon Hai Precision Industries	تايوان، مقاطعة الصين	المكونات الإلكترونية
٤٧	Samsung Electronics Co. Ltd	جمهورية كوريا	معدات الاتصالات

^{١٦} يشير تقرير عام ٢٠١٤ بشأن تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الأمريكتين والتقرير بشأن الاجتماع الإقليمي الأفريقي في عام ٢٠١٥، على السواء، إلى الارتفاع الأخير في الاستثمارات من المنشآت متعددة الجنسية من الصين في إقليم كل منها (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤ ب، ٢٠١ ب).

^{١٧} تُصنف القائمة التي نشرها الأونكتاد، الشركات بحسب قيمة أصولها الخارجية. وتمتلك أكبر هذه الشركات ٢٨٨ مليار دولار أمريكي خارج بلدها الأصلي (شركة Royal Dutch Shell PLC، التي يوجد مقرها في المملكة المتحدة).

^{١٨} هناك ٢١ شركة من أمريكا الشمالية ضمن أكبر ١٠٠ منشأة غير مالية متعددة الجنسية.

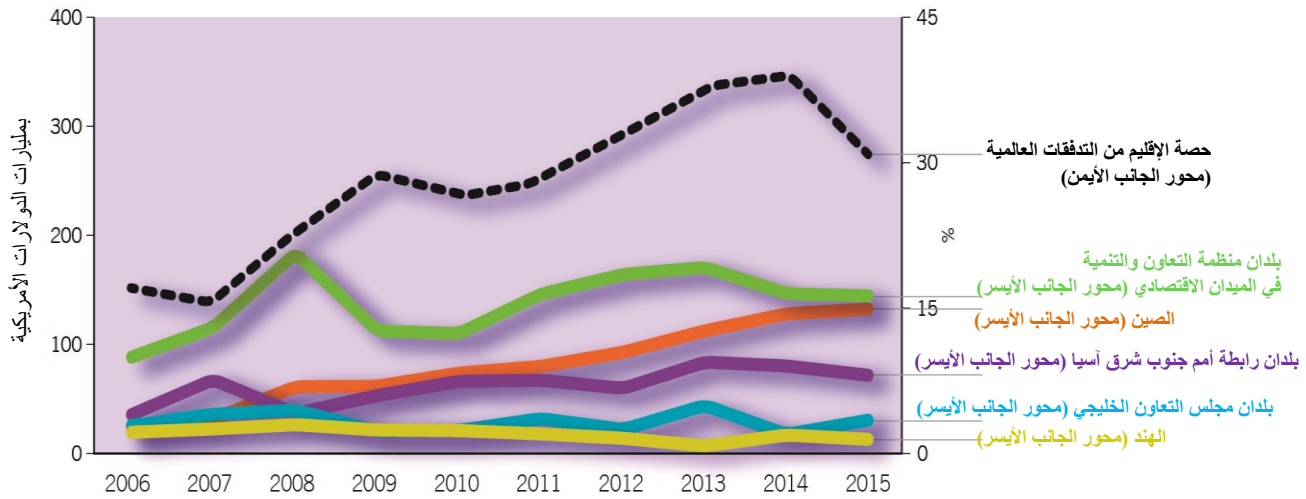
^{١٩} الشركات المتحدة الموجودة في هونغ كونغ (الصين) وتايوان (الصين) والصين القارية.

الرتبة	اسم الشركة	بلد المنشأ	الصناعة
٤٨	BHP Billiton Group Ltd	أستراليا	التعدين واستغلال المحاجر واستخراج النفط
٦٠	Marubeni Corporation	اليابان	تجارة الجملة
٦٥	Sony Corporation	اليابان	معدات الاتصالات
٦٧	Petronas - Petroliam Nasional Bhd	ماليزيا	التعدين واستغلال المحاجر واستخراج النفط
٧٠	China Ocean Shipping (Group) Company	الصين	النقل والتخزين
٧١	Sumitomo Corporation	اليابان	تجارة الجملة
٨٠	ITOCHU Corporation	اليابان	تجارة الجملة
٩٩	Hitachi Ltd	اليابان	المعدات الحاسوبية

المصدر: الأونكتاد، ٢٠١٦ أ.

ويقدم الشكل ٢-٣ لمحة عامة عن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من الإقليم إلى الخارج على مدى الفترة الممتدة من عام ٢٠٠٦ إلى عام ٢٠١٥.

الشكل ٢-٣: تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الخارج خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٥



ملاحظة: يعزى الانخفاض في حصة الإقليم من التدفقات العالمية في عام ٢٠١٥ (من ٣٨ في المائة إلى ٣٠ في المائة) إلى تراجع التدفقات الخارجة من هونغ كونغ، الصين، وسحب استثمارات الشركات القابضة. وعلى سبيل المثال، أدت إعادة هيكلة شركة منكتلة (جرى نقل شركة Cheung Kong Holdings جزئياً إلى جزر كايمان) إلى سحب استثمارات بقيمة ١٣ مليار دولار أمريكي من هونغ كونغ، الصين. ويسجل سحب الاستثمارات بوصفه تدفقات خارجة سلبية في إحصاءات الاستثمار الأجنبي المباشر (الأونكتاد، ٢٠١٦ ج، الصفحة ٤٨).

المصدر: الأونكتاد، ٢٠١٦ ب.

٣-١-٣ الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم

يعتمد الإقليم بشكل متزايد على الاستثمارات الناشئة في آسيا والمحيط الهادئ. ويصدق هذا بصفة خاصة في شرق آسيا وجنوبها، حيث عززت مستويات التكامل الاقتصادي الأعمق تدفقات الاستثمار. وساعدت زيادة التكامل على زيادة تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم، فضلاً عن التدفقات الإجمالية للاستثمار الأجنبي المباشر من الإقليم وإليه (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٤٨).

وقد ركزت بلدان آسيا والمحيط الهادئ التي تمتلك مقادير كبيرة من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر الموجهة إلى الخارج، استثماراتها على إقامة مشاريع داخل الإقليم. وكمثال على ذلك، تمت ٥٣ في المائة من المشاريع التي نُفذت في المجالات الجديدة والمعلن عنها في آسيا النامية^{٢٠} حسب القيمة في عام ٢٠١٥، فيما بين بلدان الإقليم (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٥٠). وكانت الصين واليابان وجمهورية كوريا، على وجه الخصوص، الجهات المستثمرة الرئيسية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، حيث شكلت الصين والدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا الجهات الأكثر جاذبية لهذه الاستثمارات (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٣٩). وتعتبر الصين حالياً أكبر جهة مستثمرة داخل الإقليم، حيث استأثرت بنسبة ٢١ في المائة من إجمالي تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة فيما بين بلدان الإقليم^{٢١} في عام ٢٠١٤ (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٣٨). وركزت حصة كبيرة من التدفقات الاستثمارية الواردة من أستراليا والصين واليابان وجمهورية كوريا منذ عام ٢٠١٢ على البلدان الأعضاء في الجماعة الاقتصادية التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا (انظر الإطار ٣-١) (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٣٩).

وسيزيد الاتجاه نحو تحقيق المزيد من التكامل الاقتصادي من خلال الاتفاقات التجارية الإقليمية الكبرى، من قبيل الشراكة الاقتصادية الإقليمية الشاملة والشراكة عبر المحيط الهادئ، من تشجيع التدفقات الاستثمارية فيما بين بلدان الإقليم وفيما بين الأقاليم (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٤٩). بالإضافة إلى ذلك، أسهمت الاستثمارات الصينية المكثفة في البنية التحتية في الإقليم في تهيئة بيئة سوق أفضل تكاملاً، تستقطب المستثمرين من بلدان الإقليم (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٤٩).

أما بالنسبة إلى الإقليم الفرعي للدول العربية،^{٢٢} فإن الأمر يختلف تماماً، إذ لم يُسجل سوى نسبة قليلة للغاية من التدفقات فيما بين البلدان. وفي عام ٢٠١٤، بلغ مستوى التدفقات من داخل الإقليم الفرعي ٥ مليارات دولار أمريكي فقط (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٥٣)، أو ١٧ في المائة من إجمالي تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر. ومع ذلك، فقد أباينت بلدان مجلس التعاون الخليجي عن علاقات استثمارية أقوى: في عام ٢٠١١، شكلت بلدان مجلس التعاون الخليجي مصدراً لقرابة ٥٠ في المائة من تدفقاتها الداخلة من الاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة (الأونكتاد، ٢٠١٢). ويُرسى الاتفاق الاقتصادي الذي وقعته هذه البلدان في عام ٢٠٠١، الأساس لتعزيز تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم داخل مجلس التعاون لدول الخليج العربية.^{٢٣}

^{٢٠} بلدان الإقليم، باستثناء أستراليا واليابان ونيوزيلندا، ومن ضمنها تركيا.

^{٢١} بما فيها الاتحاد الروسي وتركيا وباستثناء الدول العربية.

^{٢٢} البحرين والعراق والأردن والكويت ولبنان وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والجمهورية العربية السورية والإمارات العربية المتحدة واليمن.

^{٢٣} تعزز المادة ٥ من الاتفاق وجود مناخ استثماري موحد ومتكامل بين البلدان الأعضاء.

٢-٣ القطاعات المجتذبة للاستثمار الأجنبي المباشر إلى آسيا والمحيط الهادئ

تراجعت هيمنة الاستثمار الأجنبي المباشر المتدفق إلى القطاع الأولي بين عامي ٢٠٠٩ و٢٠١٤ في شرق آسيا وجنوبها، في العديد من البلدان نظراً لتطور قطاع التصنيع، ومنذ عهد أقرب قطاع الخدمات، وتوسعهما (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٤٠). ولا يزال قطاع التصنيع يتسم بأهمية استراتيجية بالنسبة إلى العديد من الاقتصادات، لا سيما تلك التي توجد في جنوب شرق آسيا، التي شهدت استثمار مبالغ متزايدة من الاستثمار الأجنبي المباشر في قطاع التصنيع نتيجة زيادة تكاليف اليد العاملة في الصين. ومع ذلك، يسعى عدد من الاقتصادات سعياً حثيثاً، من الناحية الاستراتيجية، إلى اجتذاب الاستثمار في المجالات ذات الصلة بالخدمات والتكنولوجيا (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٤٨). وتشكل الاستثمارات في البنية التحتية والإلكترونيات المحرك الرئيسي للتدفقات فيما بين بلدان الإقليم (الأونكتاد، ٢٠١٦ ج، الصفحة ٥٠).

وعند النظر إلى بلدان معينة، يُلاحظ أن التدفقات الصينية الداخلة للاستثمار الأجنبي المباشر في المجالات الجديدة لا تزال تركز بشكل أساسي على قطاع التصنيع (٦٠ في المائة في عام ٢٠١٤)، في حين تتركز النسبة المتبقية بالكامل تقريباً في قطاع الخدمات. وفي الهند، اعتمد برنامج "التصنيع في الهند" من أجل اجتذاب التدفقات الجديدة للاستثمار الأجنبي المباشر إلى قطاع التصنيع (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٤٦)، مما أتاح للبلد أن يصبح المتلقي الأبرز للاستثمار الأجنبي المباشر في صناعة السيارات في جنوب آسيا (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٤٩). ويتوقع المحللون أن يكون لاستثمارات الشركات العالمية لصناعة السيارات والموردين من الرعي الأول في الهند آثار جانبية في المستقبل في بلدان أخرى من جنوب آسيا، مثل بنغلاديش ونيبال وباكستان وسري لانكا.

ولا تزال منطقة جنوب شرق آسيا تتلقى حصة أكبر من استثماراتها في المجالات الجديدة في القطاع الأولي الذي استأثر بنسبة ٢٦ في المائة من هذه الاستثمارات في عام ٢٠١٤. ويُوزع الباقي حصصاً متساوية بين قطاعي التصنيع والخدمات (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٥، الصفحة ٤٢).

ولا تزال اقتصادات الدول العربية تعتمد اعتماداً كبيراً على استخراج النفط والغاز. بيد أن بعض البلدان قد بدأت تنويع اقتصاداتها، مع نمو الخدمات المصرفية في البحرين والشحن البحري في الإمارات العربية المتحدة (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٦). وفي حين لا تزال معظم تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر الداخلة تستهدف في المقام الأول قطاع الصناعة الاستخراجية (على سبيل المثال، تتعلق نسبة ٥٠ في المائة من التدفقات العُمانية الداخلة بصناعة النفط)، فإن قطاعات أخرى مثل قطاعي التصنيع والسلع غير القابلة للتداول التجاري (بما فيها العقارات والبناء) قد بدأت تجتذب المستثمرين الأجانب. وعلى سبيل المثال، التزمت شركة General Electric باستثمار ما لا يقل عن ١,٤ مليار دولار أمريكي في المملكة العربية السعودية بحلول عام ٢٠١٧، في التصنيع المخصص لقطاع الطاقة والقطاع البحري، وكذلك في قطاعات أخرى مثل قطاعي المياه والطيران (Parasie, 2016).

٣-٣ الاستثمار الأجنبي المباشر والعمل اللانق

بالرغم من تحقيق نمو اقتصادي في آسيا والمحيط الهادئ وحدثت زيادة عامة في متوسط الأجور بالقيم الحقيقية - وذلك إلى حد كبير بفضل النمو المسجل في الصين - فإن الشك مازال يخيّم على الآفاق الاقتصادية وأسواق العمل في الإقليم. وفي عام ٢٠١٥، شهد نمو العمالة تباطؤاً في معظم أنحاء الإقليم، وازدادت مؤشرات انعدام المساواة في الدخل سوءاً في السنوات الأخيرة، وكان التقدم المحرز نحو تحسين نوعية الوظائف متبايناً. ومما يبعث على القلق الشديد أن أكثر من نصف سكان العالم، الذين يعيشون في فقر مدقع، يقيمون في آسيا والمحيط الهادئ، وأن نسبة ضئيلة من العمال يستفيدون من العمالة مدفوعة الأجر، وأن سوء نوعية الوظائف ظاهرة متفشية وتعيق التقدم نحو تحسين مستويات المعيشة. بالإضافة إلى ذلك، لم تحظ الوظائف عالية المهارات، التي تستدعي

أجوراً أعلى وظروف عمل أفضل، سوى بنسبة ١٢ في المائة من إجمالي العمالة في الإقليم (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥).

ويواجه الشباب، لا سيما في البلدان النامية في الإقليم، عوائق جمة لإيجاد عمل لائق. ولا تزال الحواجز التي تعترض سبل الالتحاق بالتعليم الثانوي والعالي قائمة، لا سيما بالنسبة إلى الشباب في المناطق الريفية. ويشكل سوء مواعمة نُظم التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل عائقاً أمام الانتقال من المدرسة إلى العمل. ويوجد في الإقليم الملايين من الشباب العاطلين عن العمل. وفي الدول العربية، على سبيل المثال، يوجد شاب واحد من بين كل ثلاثة شبان وشابة واحدة تقريباً من بين كل شابنتين في حالة بطالة (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦). ومن بين الأشخاص الذين يزاولون عملاً، هناك العديد ممن يجدون أنفسهم يعملون في أشكال الاستخدام غير المعتادة أو في الوظائف غير المنظمة أو الهشة، من دون تدريب كافٍ يمكنهم من تحسين فرصهم. وفي كمبوديا، على سبيل المثال، تُقدر نسبة الشباب في العمالة غير المنظمة بقرابة ٩٨,٣ في المائة، وفي فيتنام، بقرابة ٧٦,٤ في المائة^{٢٤} (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤).

وبناءً على ما تقدم، فإن استحداث الوظائف وتحسين ظروف العمل في جميع أنحاء الإقليم يشكلان أولويتين أساسيتين، لا سيما في إطار برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

ولئن كان صحيحاً أن القرارات الاستثمارية للمنشآت متعددة الجنسية تنطوي في حالات عديدة على إمكانية إحداث أثر إيجابي على استحداث الوظائف وتنمية المهارات وظروف العمل، فإن ذلك سيعتمد اعتماداً كبيراً على مجموعة من العوامل، من قبيل نوع الاستثمار والقطاع المستهدف ووجود متطلبات الأداء ودرجة الاندماج في الاقتصاد المحلي وقوة مؤسسات سوق العمل والامتثال للتشريعات الوطنية في عمليات المنشآت متعددة الجنسية. لذا، تضطلع الحكومات بدور حاسم في وضع مزيج ذكي من السياسات والبرامج لتعزيز الأثر الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر في اقتصاداتها والحد من أثارها السلبية أو تسويتها. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية أن تحترم الحقوق السيادية للدول وتلتزم بالقوانين واللوائح الوطنية وتولي الاعتبار الواجب للممارسات المحلية وتحترم المعايير الدولية ذات الصلة.

وعندما يتعلق الأمر باستحداث الوظائف، يُرجح أن تنطوي الاستثمارات في بعض القطاعات على أثر أعلى منه في قطاعات أخرى. وعلى العموم، تكون نسبة استحداث الوظائف المرتبطة بالاستثمار الأجنبي المباشر أعلى في قطاعي التصنيع والخدمات، وهما قطاعان يسيطران في اقتصادات كالصين وتايلند وفيتنام. ومن ناحية أخرى، تعتمد البلدان التي تستقطب الاستثمارات بصورة رئيسية في قطاع السلع الأساسية - وهو أمر أكثر شيوعاً في بعض الدول الأعضاء في مجلس التعاون لدول الخليج العربية - اعتماداً أكبر على القطاع العام لتوليد العمالة. وهذا ما يُبرز أهمية التنوع، لا سيما بالنسبة إلى البلدان التي تعتمد اعتماداً شديداً على الموارد الطبيعية، في الأنشطة الاقتصادية الجديدة وفي إنتاج منتجات أكثر تعقيداً في مختلف القطاعات. وفي هذا الصدد، تؤدي سياسات تنمية المهارات والتدريب المهني دوراً أساسياً في تزويد السكان المحليين بالمهارات التي تتطلبها الصناعات الأكثر تطوراً.

وقد أصبح هذا الأمر أكثر إلحاحاً في العديد من بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا، التي تنسم فيها الوظائف متدنية المهارات السائدة في القطاعات كثيفة اليد العاملة، بالهشاشة الشديدة أمام التكنولوجيات الملغية للوظائف، من قبيل التصنيع بالطبقات والتشغيل الآلي، مما قد يجعل هذه الوظائف متقادمة (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦ ج).

ويؤدي الاستثمار الأجنبي المباشر الموجه نحو المجالات الجديدة - وهو ما يفضي إلى إنشاء منشآت جديدة - إلى استحداث وظائف جديدة، بشكل مباشر وغير مباشر على السواء. وتؤثر الاستثمارات التي تستهدف الشركات القائمة تأثيراً إيجابياً أدنى، ويمكن أن تؤثر سلباً على استحداث الوظائف إذا ما انطوت على عوامل من بينها عمليات إعادة الهيكلة والتسريح أو أسفر الاستثمار عن استبعاد المنافسين المحليين، (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤ ب). وعلى غرار ذلك، يؤدي الاستثمار الأجنبي المباشر في القطاعات كثيفة رأس المال إلى استحداث عدد أقل من الوظائف.

^{٢٤} تقديرات مستندة إلى الدراسات الاستقصائية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل، التي أجريت خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ كجزء من مشروع منظمة العمل الدولية "العمل من أجل الشباب".

وتشير الوكالات الآسيوية لتشجيع الاستثمار، في دراسة استقصائية أجريت مؤخراً بشأن وكالات تشجيع الاستثمار (الأونكتاد، ٢٠١٤)، إلى توقعات إيجابية بخصوص قطاع البناء والزراعة والآليات، وهو ما قد يحدث أثراً إيجابياً فيما يتعلق باستحداث الوظائف. بيد أنه من الجدير الإشارة إلى أنه بغية المضي قدماً نحو تحقيق العمل اللائق، فإن ما يهم ليس كمية الوظائف فحسب، بل نوعيتها أيضاً (أي، كيف يجتاز العمال ظروف عملهم وما إذا كانت حقوقهم العمالية تحظى بالاحترام).

وواصلت الحكومات في الإقليم بنشاط، كجزء من سياساتها الإنمائية، إنشاء مناطق لتجهيز الصادرات. وتضطلع هذه المناطق بدور نشط في زيادة الصادرات والنمو الموجه نحو التصدير، وكثيراً ما تشكل مصدراً مهماً لفرص العمل، لاسيما بالنسبة إلى النساء. وتمثل العاملات ثلثي العمال في مناطق تجهيز الصادرات في بنغلاديش والفلبين وجمهورية كوريا وسري لانكا. ورغم توفر ما يدل على أن مستوى الأجور كان في عدة حالات في الثمانينات والتسعينات، حسبما أفادت التقارير، أدنى مقارنة بمستواها خارج مناطق تجهيز الصادرات ككل، فإن هذين المستويين قد تساويا منذ ذلك الحين، بل ويمكن القول بأن مستواها داخل هذه المناطق قد تجاوز مستواها في الخارج. ومع ذلك، لا تزال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وغيرها من الحقوق الأساسية تشكل مصدر قلق في العديد من مناطق تجهيز الصادرات (مصرف التنمية الآسيوي، ٢٠١٣، الصفحات ٥٦-٥٩). بيد أن هذه التحديات التي تعترض حماية حقوق العمال لا ترتبط حصرياً بمناطق تجهيز الصادرات. وقد أعرب أيضاً عن شواغل إزاء اللجوء إلى العمل الجبري في الإقليم في الصناعات التي تجتذب حصة كبيرة من الاستثمار الأجنبي المباشر، مثل البناء والتصنيع والزراعة وصيد الأسماك والتعدين (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤ ج).

إن إعاقة التقدم في تحقيق الاحترام الكامل للحقوق الأساسية إنما يبرز الدور الحاسم الذي يتعين على الحوار الاجتماعي الثلاثي أن يضطلع به في تطوير مؤسسات قوية لسوق العمل وسياسات فعالة للاستثمار الأجنبي المباشر تحفز النمو الشامل وفرص العمل اللائق. ويعتبر الحوار الاجتماعي أساسياً أيضاً لتهيئة بيئة مؤاتية لاجتذاب الاستثمار الأجنبي المباشر الذي يؤدي إلى استحداث وظائف أكثر وأفضل وزيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية والحيولة في الوقت نفسه دون حدوث "سباق نحو الأسفل" فيما يتعلق بحقوق العمال.

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

استهدفت السياسات الوطنية للاستثمار، في آسيا وكذلك في مناطق أخرى من العالم، في المقام الأول تحرير القطاعات الاقتصادية وتسهيل إجراءات الاستثمار من أجل اجتذاب مستثمرين جدد وتعزيز النمو الاقتصادي. وقد اتخذت الاقتصادات النامية في آسيا قرابة نصف مجموع التدابير السياسية المعتمدة في جميع أنحاء العالم في عام ٢٠١٥، والتي تهم الاستثمار الأجنبي. وكانت الصين والهند أكثر البلدان نشاطاً في العالم في فسخ مجال الصناعات المختلفة أمام المستثمرين الأجانب (الأونكتاد، ٢٠١٦ ج، الصفحة ٩٠).

وعلاوة على تحرير وتعزيز الاستثمارات، تعتمد الحكومات - في الإقليم وتلك التي تبرم اتفاقات مع الإقليم على السواء - إلى إدراج قضايا العمل أكثر فأكثر في اتفاقات التجارة الدولية. وترسي هذه الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف قواعد ولوائح الاستثمارات العابرة للحدود، وتسعى صراحة في الوقت ذاته إلى تعزيز إسهام الاستثمار الأجنبي المباشر في التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وبالتالي في قرارات الاستثمار، فإنها كثيراً ما توفر الأطر اللازمة لتعزيز كمية ونوعية الوظائف المستحدثة عن طريق الاستثمارات الأجنبية. وتشير أحكام معينة إلى توفير السلامة والصحة المهنية واحترام حقوق العمال الأخرى، فضلاً عن حماية البيئة أو التنمية المستدامة. كما أنه خلافاً لما كان عليه الأمر في السابق، غالباً ما تُدرج هذه الأحكام بكثافة في الاتفاقات التجارية: في حين تضمنت ١١ في المائة من معاهدات الاستثمار الثنائية الموقعة بين عامي ١٩٦٢ و ٢٠١١ هذه الأنواع من الأحكام، فقد بلغت هذه النسبة ٦٣ في المائة في المعاهدات الموقعة بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٤ (الأونكتاد، ٢٠١٦ ج، الصفحة ١١٤).

وعند النظر تحديداً إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ، يُلاحظ أن ثمة العديد من الأمثلة على الطريقة التي تتبعها الحكومات لإضفاء الطابع المؤسسي على الآليات الواردة في إطار الاتفاقات التجارية لتشجيع زيادة الآثار الإيجابية للاستثمار الأجنبي المباشر. وقد وضعت الهند معاهدة استثمار ثنائية نموذجية جديدة، تتضمن فصلاً كاملاً عن واجبات المستثمر والمسؤولية الاجتماعية للشركات. وتقوم إندونيسيا حالياً بصياغة معاهدتها النموذجية الثنائية للاستثمار، التي ستحتوي حكماً بشأن حق الدولة في التنظيم بما يحقق المصلحة العامة.

وعلى المستوى متعدد الأطراف، حظي اتفاق الشراكة عبر المحيط الهادئ بتوقيع ١٢ بلداً^{٢٥} في عام ٢٠١٦، توجد سبعة بلدان منها في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. ويقتضي الاتفاق التجاري من البلدان أن تعتمد وتضمن في قوانينها وممارساته حقوق العمل الأساسية المعترف بها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، أي: الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية؛ القضاء على العمل الجبري؛ القضاء على التمييز في الاستخدام. واتفقت الأطراف في اتفاق الشراكة عبر المحيط الهادئ على سن قوانين تنظم الحد الأدنى للأجور وساعات العمل والسلامة والصحة المهنية، وتنطبق هذه الالتزامات أيضاً على مناطق تجهيز الصادرات (مكتب الممثل التجاري للولايات المتحدة، ٢٠١٥). كما تُوقع الولايات المتحدة خطط الاتساق الثنائية مع بعض البلدان التي تُسجل أخطر انتهاكات حقوق العمل على الإطلاق. وتتطلب هذه الخطط من البلدان إدخال إصلاحات قانونية قبل تاريخ دخول اتفاق الشراكة عبر المحيط الهادئ حيز النفاذ. ومع ذلك، فقد أعربت منظمات العمال عن قلقها بشأن جدوى هذه الإصلاحات وفعاليتها.

وسعيّاً إلى توفير الإرشاد بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات وقضايا العمل لصالح الحكومات والمنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، اعتمدت بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا في أيار/ مايو ٢٠١٦ المبادئ التوجيهية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات بشأن اليد العاملة. وتنطوي هذه المبادئ التوجيهية على أهداف متعددة، وهي: استئارة الوعي بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات بين المنشآت في الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا؛ تشجيع المنشآت باستمرار وعلى نحو استباقي على إدماج مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات وحقوق الإنسان والعمل اللائق في ممارساتها وأعمالها؛ تعزيز الامتثال لمعايير العمل الأساسية المنصوص عليها في قوانين العمل الوطنية واتفاقيات منظمة العمل الدولية وغيرها من الصكوك الدولية ذات الصلة؛ تشجيع الحوار الاجتماعي فيما بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على جميع المستويات، بالتوافق في أن معاً مع تعزيز العلاقات الصناعية.

وعلى غرار ذلك، تعكف الحكومات في الإقليم على تنفيذ بعض الأطر لبحث الأثر الذي تخلفه الشركات المحلية ذات التوجه العالمي وضمان أن تُسهم استثماراتها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في بلدها. وفي عام ٢٠٠٨، أصدرت لجنة إدارة ومراقبة الأصول المملوكة للدولة، التابعة لمجلس الدولة في الصين توجيهاً سياسياً بشأن المبادئ التوجيهية الموجهة إلى المنشآت المملوكة للدولة والتي تديرها الحكومة المركزية مباشرة بشأن الوفاء بالمسؤوليات الاجتماعية للشركات في عام ٢٠٠٨. ومع أن هذا التوجيه ليس ملزماً، فهو الأول من نوعه في البلد. وفي عام ٢٠٠٩، اضطلعت اللجنة بدور نشط في تشجيع المنشآت المملوكة للدولة على تحسين نُظمها لإدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات ونشر تقارير عن هذه المسؤولية.

وفي الوقت الذي تضطلع فيه الحكومات بإدماج قضايا العمل في الدوائر التجارية واتفاقات التجارة الدولية، فإنها تقوم أيضاً بتعزيز الأثر الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر من خلال السياسات والمبادرات الوطنية. وعلى سبيل المثال، تساعد السياسات التي تُشجع تطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة على خلق الروابط الأمامية والخلفية بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت المحلية. وتساعد تدابير أخرى على زيادة صادرات المنتجات المحلية أو إتاحة الفرص لنقل المهارات والتنمية.

^{٢٥} أستراليا وبروني دار السلام وكندا وشيلي واليابان وماليزيا والمكسيك ونيوزيلندا وبيرو وسنغافورة والولايات المتحدة الأمريكية وفيتنام.

وفي إمكان الحكومات أيضاً أن توجه عمل وكالات تشجيع الاستثمار نحو تعزيز الأثر الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر.^{٢٦} وفي ماليزيا، تركز حكومة ولاية بنانغ على استقطاب الاستثمارات ذات القيمة المضافة العالية للمساعدة على تنويع الاقتصاد المحلي. وقد أنشأت في عام ٢٠٠٤، Invest Penang، وهي الوكالة التابعة لحكومة ولاية بنانغ لتشجيع الاستثمار، المكلفة بأن تجعل من بنانغ موقعاً جذاباً لجميع أنواع الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية. وتعمل Invest Penang بتنسيق وثيق مع مركز بنانغ لتنمية المهارات لضمان أن يلبي إعداد قوى عاملة ذات مهارات ملائمة طلب المستثمرين. وتتابع Invest Penang اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر وتحدد احتياجات الصناعات عالية القيمة من المهارات التي تسعى الولاية إلى تنميتها، وتقدم هذه المعلومات إلى مركز بنانغ لتنمية المهارات والمؤسسات التدريبية الأخرى لكي تكيف مناهجها على نحو يتمشى معها. وتقيم Invest Penang شراكات مع الهيئة الماليزية للتنمية الصناعية، وهي الوكالة الوطنية المسؤولة عن تعزيز وتنسيق الاستثمارات في قطاعي الصناعة والخدمات في البلد. كما تقوم بتسهيل إنشاء الجامعات الأجنبية في الولاية من أجل اجتذاب أفضل المواهب وتوسيع نطاق عرض المهارات المحلية ليشمل المجالات الحيوية (الأونكتاد، ٢٠١٤ ب).

^{٢٦} شاركت منظمة العمل الدولية في تدريب موظفي وكالات تشجيع الاستثمار. وفي عام ٢٠١٦، أسهمت في دورة تدريبية نظمها البنك الإسلامي للتنمية والأونكتاد، لتبادل الأمثلة على الطرق التي تتبعها البلدان في مجال اعتماد السياسات الاستثمارية لاستقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر، الذي من شأنه أن يؤدي إلى استحداث وظائف أكثر وأفضل. وضمت مجموعة المشاركين وكالات تشجيع الاستثمار من إندونيسيا وجمهورية إيران الإسلامية والأردن ولبنان وباكستان وفلسطين والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة.

تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ

يقدم هذا الفصل لمحة عامة عن الردود الواردة من الهيئات المكونة الثلاثية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ على الاستبيان^{٢٧}. ولم تتحقق منظمة العمل الدولية من صحة المعلومات المقدمة، وبالتالي فإن إشارة الجهات المجيبة إلى قوانين وسياسات وتدابير وإجراءات 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.

وقم تم توزيع الاستبيان في بداية شهر نيسان/ أبريل ٢٠١٦ من خلال قنوات متعددة على الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء، البالغ عددها ٤٧ دولة عضواً، المشاركة في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، الذي يضم الدول الأعضاء في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية. واستُعين بالدورات التدريبية التي اضطلع المكتب بتنظيمها بغية توفير المزيد من الإطلاقة لعملية جمع المعلومات. وظل المكتب يتلقى الردود لغاية ١٥ تموز/ يولييه ٢٠١٦، بعد أن مدد مرتين المهلة المحددة أصلاً. وفي الإجمال، ورد ٧٠ استبياناً^{٢٨} من ٢٩ دولة من أصل الدول الأعضاء المشاركة في الاجتماع الإقليمي، البالغ عددها ٤٧ دولة عضواً. وهذا يعني أن رداً واحداً على الأقل ورد من الهيئات المكونة التي تشكل ٦١,٧ 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	18
منظمات أصحاب العمل	22
منظمات العمال	30
المجموع	70

وفي حالة ١١ بلداً، وردت ردود من الهيئات المكونة الثلاث جميعها (كمبوديا والصين وجزر كوك وإندونيسيا واليابان وجمهورية كوريا ونيبال والفلبين وساموا وسري لانكا ومملكة تونغيا). ولم ترد أي ردود من أي هيئة من الهيئات المكونة في بروني دار السلام أو جمهورية إيران الإسلامية

^{٢٧} ترد في الملحق الأول الاستبيانات الموزعة على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

^{٢٨} ترد في الملحق الثاني قائمة بالجهات التي قدمت ردوداً.

أو الأردن أو كيريباتي أو الكويت أو جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية أو مالديف أو جزر مارشال أو جمهورية بالاو أو بابوا غينيا الجديدة أو المملكة العربية السعودية أو جزر سليمان أو الجمهورية العربية السورية أو توفالو أو الإمارات العربية المتحدة أو فانواتو أو اليمن. وردت حكومة أستراليا على الاستبيان من خلال رسالة من دون أن تُقدم الاستبيان نفسه. وبالتالي، أخذ التقرير بعين الاعتبار ردها المفصل في التحليل النوعي، ولكنه لم يأخذه بعين الاعتبار عند تجميع المعلومات الكمية عن الردود على الاستبيان. ووردت ردود من حكومة سنغافورة وحكومة ماليزيا بعد انقضاء موعد التقديم في ١٥ تموز/ يوليه ٢٠١٦ ولم تدرج بالتالي في هذا التقرير. وسيجري إدراجها في التقرير العالمي الذي سيقدم إلى مجلس الإدارة في 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

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

أشارت غالبية كبرى من الحكومات المجيبة (٨٨ في المائة) إلى أهمية الأمن الوظيفي والتدريب، تليها السلامة والصحة (٨٢ في المائة) وتعزيز العمالة (٨٢ في المائة) والأجور والإعانات وظروف العمل (٨٢ في المائة) والتشاور (٨٢ في المائة). وأشار بدرجة أقل إلى المفاوضة الجماعية، إلى جانب تسوية النزاعات الصناعية والحد الأدنى للسن وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، باعتبارها مجالات ذات أهمية، غير أنها حظيت باختيار ٧١ في المائة من الجهات المجيبة. واعتبر أكثر من ٦٥ في المائة من الحكومات المجيبة أن لجميع مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية أهميتها.

وأشارت جميع منظمات أصحاب العمل المجيبة تقريباً (٩٦ في المائة) إلى أهمية تعزيز العمالة، يليها التدريب (٨٢ في المائة) والأجور والإعانات وظروف العمل (٧٧ في المائة). وكان الحد الأدنى للسن وكذلك الحرية النقابية وحق التنظيم، المجالات التي نالت أقل قدر من الإشادة من جانب منظمات أصحاب العمل (٤٥ في المائة).

وأشارت غالبية كبرى من منظمات العمال إلى المفاوضة الجماعية (٩٣ في المائة) والحرية النقابية وحق التنظيم (٩٠ في المائة) والأمن الوظيفي (٩٠ في المائة) والتدريب (٨٣ في المائة) والأجور والإعانات وظروف العمل (٨٣ في المائة) على أنها مجالات مهمة. كما أشار العديد منها إلى الحد الأدنى للسن (٦٣ في المائة) وبحث الشكاوى (٦٠ في المائة) باعتبارها مجالات مهمة من مجالات الإعلان.

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

الجدول ٣-٤: 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	82.6	82.4	95.5
	تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة	66.7	70.6	54.5
	الأمن الوظيفي	79.7	88.2	59.1
التدريب	التدريب	84.1	88.2	81.8
ظروف العمل والمعيشة	الأجور والإعانات وظروف العمل	81.2	82.4	77.3
	الحد الأدنى للسن	59.4	70.6	45.5
	السلامة والصحة	75.4	82.4	68.2
العلاقات الصناعية	الحرية النقابية وحق التنظيم	69.6	64.7	45.5
	المفاوضة الجماعية	75.4	70.6	54.5
	التشاور	73.9	82.4	68.2
	بحث الشكاوى	59.4	64.7	54.5
	تسوية النزاعات الصناعية	71.0	70.6	63.6
مجالات أخرى		2.9	—	4.5
لا شيء		13.0	17.6	9.1

من حيث أوجه التشابه القائمة بين فئات الهيئات المكونة، تمثلت المجالات التي حُددت بصورة موحدة تقريباً بوصفها تكتسي أهمية في الأجور والإعانات وظروف العمل (٨٢ في المائة بالنسبة إلى الحكومات، ٧٧ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل، ٨٣ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال) والتدريب (٨٨ في المائة و٨٢ في المائة و٨٣ في المائة على التوالي). كما شُكل التدريب أكثر المجالات ذكراً في المتوسط بالنسبة إلى الفئات الثلاث جميعها (حظي باختيار ٨٤ في المائة من الجهات المحيية).

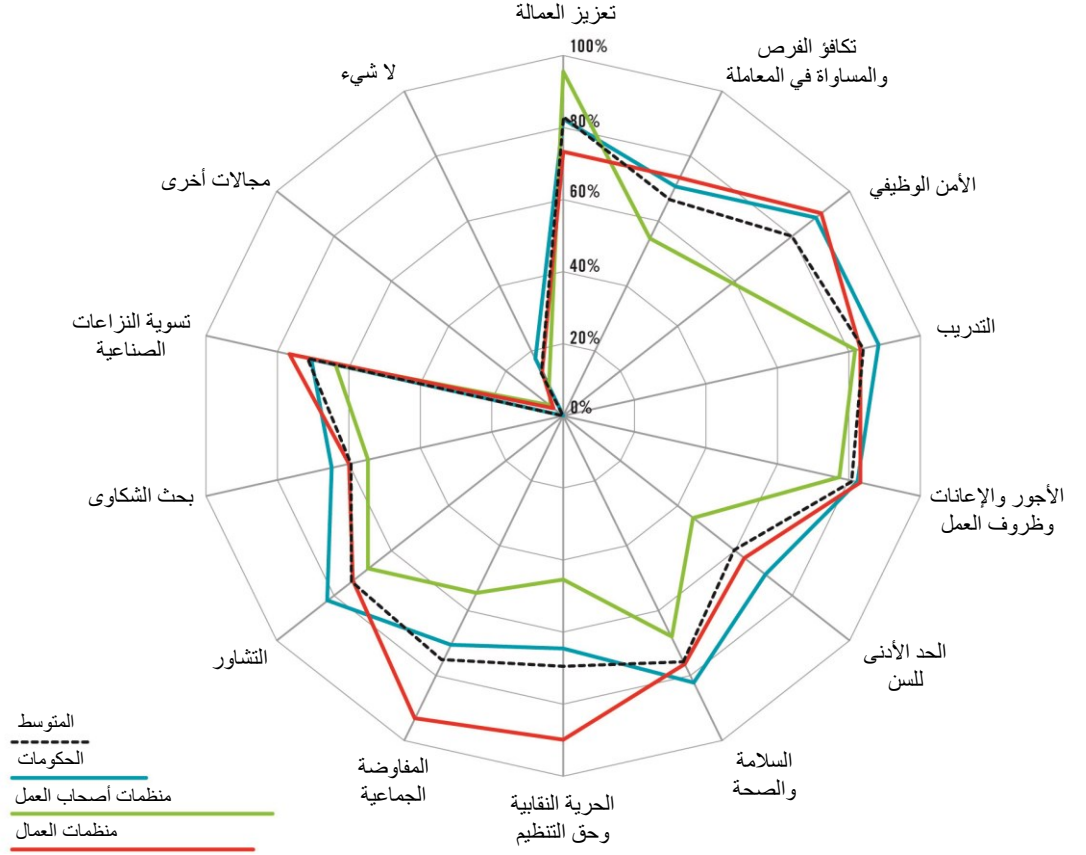
ولوحظ وجود تباينات بخصوص تقييم الأهمية فيما بين الجهات المحيية من مختلف الهيئات المكونة، لا سيما فيما يتعلق بالحرية النقابية وحق التنظيم (٦٥ في المائة بالنسبة إلى الحكومات، مقارنة بنسبة ٤٦ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٩٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال) والمفاوضة الجماعية (٧١ في المائة و٥٥ في المائة و٩٣ في المائة، على التوالي).

ورُدت تسع جهات محيية^{٢٩} على السؤال المتعلق بالمجالات الأخرى ذات الأهمية، بالإشارة إلى أهمية الاقتصاد الأخضر والشواغل البيئية وتمكين المجتمع المحلي وممارسات التهرب الضريبي، فضلاً عن المسائل المتعلقة بسلاسل التوريد والإمداد العالمية (انظر القسم ٤-٢-٥ للاطلاع على المزيد من التفاصيل).

^{٢٩} المجلس الأسترالي لنقابات العمال؛ الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال؛ مكتب التعاون الدولي (يمثل حكومة إندونيسيا)؛ الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الرفاه (منظمة العمال)؛ اتحاد العمال الباكستانيين؛ اتحاد العمال المستقلين، الفلبين؛ وزارة التجارة والصناعة والعمل، حكومة ساموا؛ وزارة العمل والعلاقات النقابية، حكومة سري لانكا؛ اتحاد سيلان لأصحاب العمل، سري لانكا.

ويضم الشكل ٤-١ أوجه التشابه 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 ١٧ و ٢٢ و ٣٠ بالنسبة إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على التوالي. والمتوسط يقابل مجموع الدرجات بحسب المجال مقسوماً على العدد الإجمالي للردود (٦٩). ومثال ذلك: أشار ٥٧ رداً من أصل ٦٩ إلى مجال "تعزيز العمالة" باعتباره أحد المجالات المهمة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، مما يفضي إلى متوسط قدره ٨٣ في المائة (٦٩/٥٧).

٢-٤ التحديات والفرص فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ

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 أشرت 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)."

وتعرض الأقسام الواردة أدناه بعض الأمثلة على التحديات والفرص المذكورة، فضلاً عن المبادرات التي اتخذتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

٤-٢-١ العمالة

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

وقد أشارت معظم الجهات المجيبة إلى تعزيز العمالة كأحد أهم المجالات عندما يتعلق الأمر بعمليات المنشآت متعددة الجنسية.

يتطلب التعجيل بنمو الناتج المحلي الإجمالي وتعزيز العمالة زيادة الاستثمار، ويشمل ذلك المستثمرين من القطاع الخاص. وبغية الحفاظ على القوى العاملة واستيعابها، فإن بنغلاديش حريصة على اجتذاب الاستثمار الأجنبي المباشر... ويتضح بناءً عليه أن بنغلاديش ترحب بالدور المتزايد للمنشآت متعددة الجنسية في الاقتصاد في المستقبل، لا سيما للإسهام في توفير وظائف أكثر وأفضل. (وزارة العمل والعمالة، حكومة بنغلاديش)

إن العراق يهتم بقضايا الاستثمار لحفز [تطوير] قطاع الأعمال و[التصدي] للبطالة. (اتحاد الصناعات العراقي، العراق)

عندما تأتي المنشآت متعددة الجنسية إلى ساموا، عليها أن تضمن أولاً وقبل كل شيء... أن يحصل السكان المحليون على عمل وأن تكون الوظائف آمنة ولائقة. (مؤتمر عمال ساموا، ساموا).

وأشارت إحدى منظمات أصحاب العمل إلى أن المنشآت تنظر إلى استحداث العمالة باعتباره أحد واجباتها الصرفة فيما يتصل بالعمل اللائق، وشددت في الوقت ذاته على أهمية تعزيز العمالة والمجالات الأخرى الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

[ثمة حاجة إلى زيادة الوعي بإعلان المنشآت متعددة الجنسية] لأن معظم أصحاب العمل ليسوا على اطلاع على مبادئ [الإعلان، وهم] يعتبرون استحداث العمالة ورعاية المشاريع المجتمعية بمثابة الالتزامات الاجتماعية... الوحيدة. (اتحاد التجارة وأصحاب العمل في فيجي، فيجي)

غير أنه لوحظ أنه لكي يكون للمنشآت متعددة الجنسية أثر إيجابي على تعزيز العمالة، ينبغي أن تضع الحكومات إطاراً سياسياً ملائماً وأن تكفل الاتساق السياسي.

بالرغم من أن أي استثمار أجنبي مباشر يأتي إلى البلد يؤدي عموماً إلى توليد فرص العمل، فإنه ينبغي أن يكون للحكومة القدرة على توفير المبادئ التوجيهية والسياسات الاستثمارية للمنشآت متعددة الجنسية المدعوة إلى الاستثمار فيه. ويتمتع البلد بالفعل بهذه المبادئ والسياسات، التي يمكن [للمنشآت متعددة الجنسية]، بل ينبغي لها، أن تلتزم بها... ومن شأنها أن تؤدي إلى توليد لا مجرد أي وظائف، بل وظائف أفضل ولائقة أكثر، بشرط أن... تتمكن الحكومة من جعل سياساتها المختلفة منسقة ومتسقة، لا سيما فيما يتعلق بالاقتصاد والعمل والإدارة (اتحاد العمال المستقلين، الفلبين)

وأشارت بعض الحكومات^{٣٠} إلى أهمية توفير معلومات موثوقة ومحدثة عن سوق العمل ودور وكالات النهوض بالعمالة باعتبارها عناصر أساسية لتعزيز العمالة.

بغية تعزيز العمالة، توفر الحكومة إدارات كفاءة للاستخدام. وفي الوقت الحاضر، تلجأ معظم وكالات الاستخدام إلى تقديم "خدمة موحدة" لتعزيز الكفاءة. وهذا يعني أن معظم إجراءات عمليات إدارات الاستخدام تتم في شباك واحد. (وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي، حكومة الصين)

التحديات

فيما يتعلق بالتحديات المرتبطة بتعزيز العمالة، اعتُبر وجود سياسة واضحة بمثابة شرط لازم.

[في لبنان، هناك حاجة إلى] سياسة واضحة لترويج التوظيف والتدريب المهني. [ترجمة غير رسمية] (الاتحاد العمالي العام في لبنان، لبنان)

وكثيراً ما أشارت الجهات المجيبة إلى عدم مواءمة المهارات. ويصف هذا المصطلح مختلف أنواع أوجه الاختلال القائمة بين مهارات القوى العاملة المحلية والمهارات الفعلية التي تحتاجها المنشآت.

^{٣٠} وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي، حكومة الصين؛ وزارة العمل والهجرة والسكان، حكومة ميانمار؛ وزارة العمل والعمالة، حكومة الفلبين.

يواجه بعض أصحاب العمل صعوبة في توظيف العمال نظراً إلى أن كفاءات طالبي العمل لا تتناسب مع المؤهلات التي تحتاجها الصناعة. (وزارة العمل والعمالة، حكومة الفلبين)

تشمل التحديات الرئيسية التي تعترض تعزيز العمالة في بنغلاديش ... معالجة عدم مواءمة المهارات وتوسيع نطاق [التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين] على نحو يلبي متطلبات الصناعة. (وزارة العمل والعمالة، حكومة بنغلاديش)

وتمت الإشارة أيضاً إلى الاقتصاد غير المنظم.^{٣١} وهو يشير إلى جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية، الذين لا تشملهم - في القانون أو في الممارسة - الترتيبات الرسمية كلياً أو على نحو كافٍ.^{٣٢}

[تشمل التحديات] شريحة كبيرة من طالبي العمل؛ جزءاً كبيراً من القوى العاملة في القطاع غير المنظم أو غير الرسمي. (اتحاد أصحاب العمل في الهند)

[لقد قمنا] بدفع حكومة تايلند قدماً نحو تنظيم العمال غير المنظمين الذين يعملون في إطار [المنشآت متعددة الجنسية] الواجب حمايتهم بموجب قانون عمل تايلند. (الاتحاد الحكومي للعلاقات بين المنشآت والعمال، تايلند)

وفيما يتعلق بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، أعربت عدة ردود عن قلقها إزاء الممارسات التمييزية للمنشآت متعددة الجنسية.

يقتصر تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة على العمال المحليين من حيث المسار الوظيفي والفرص [في الخارج]، فضلاً عن المناصب الإدارية داخل المنظمة. (مؤتمر نقابات العمال في فيجي، فيجي)

تتسم كامل مجالات [إعلان المنشآت متعددة الجنسية] بالأهمية [بوصفها] وسيلة لتحقيق العمل اللائق، لكن من الضروري التركيز على تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. وفي إندونيسيا، [يجري تنفيذ سياسة] التكافؤ في فرص العمل، التي ... تنص على أن يتمتع العمال بالمساواة في المعاملة في أي إجراء يتعلق بالعمل. وتهدف هذه السياسة إلى القضاء على التمييز في مكان العمل. (مكتب التعاون الدولي، وزارة القوى العاملة، حكومة إندونيسيا)

وأشار رد واحد إلى مشاكل تتعلق تحديداً بالأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.

من بين المسائل الرئيسية قيد المفاوضة الثلاثية حالياً في نيوزيلندا المساواة في الأجر للنساء. وكان الدافع إلى هذه المفاوضة (رغم أن هذه المسألة لا تمثل الحالة الوحيدة للمعاملة غير المتكافئة للعمليات في نيوزيلندا) الأجور المتدنية للنساء اللائي يتولين رعاية المسنين والمعوقين ومن بين الشركات التي توظف هؤلاء النساء المنشآت متعددة الجنسية. (المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال، نيوزيلندا)

وربطت عدة جهات مجيبة، بما فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والحكومات، الأمن الوظيفي والوصول المحدود إلى الحماية الاجتماعية بممارسات التعاقد من الباطن التي تلجأ إليها المنشآت متعددة الجنسية.^{٣٣}

يشغل بعض العمال وظائف تعاقدية تحد من فرص استفادتهم من نظم الحماية الاجتماعية مثل التأمين وغير ذلك من الإعانات الممنوحة للموظفين الدائمين. (وزارة العمل والعمالة، حكومة الفلبين)

في كثير من الحالات، يتم التعاقد مع العمال لمدة محددة فيما يخص فترة عقدهم، لذا فإن الحصول على عقود عمل كاملة الدوام ودائمة ليس مكفولاً في جميع الأحوال. (مؤتمر نقابات العمال في فيجي، فيجي)

لا يعتبر الأمن الوظيفي السمة السائدة لأن معظم فرص العمل التي توفرها المنشآت متعددة الجنسية تتم على أساس تعاقدية ويترك العامل تحت رحمة المتعاقد. (مجلس أصحاب العمل الهندي، الهند)

^{٣١} اتحاد أصحاب العمل في الهند؛ اتحاد النقابات الوطنية في سري لانكا؛ الاتحاد الحكومي للعلاقات بين المنشآت والعمال في تايلند.

^{٣٢} التعريف الوارد في توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤).

^{٣٣} مجلس أصحاب العمل الهندي؛ مؤتمر نقابات العمال في فيجي؛ وزارة العمل والعمالة، حكومة الفلبين؛ اتحاد أصحاب العمل في الفلبين؛ مؤتمر نقابات العمال في الفلبين؛ اتحاد العمال المستقلين، الفلبين؛ اتحاد النقابات الوطنية، سري لانكا؛ المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال؛ الاتحاد العمالي العام في لبنان.

ومن المسائل الأخرى التي أشارت إليها مختلف الجهات الموجبة^{٣٤} احتمال فقدان الوظيفة الناجم عن سحب الاستثمارات ونقل الأنشطة إلى الخارج.

تقوم العديد من المنشآت متعددة الجنسية بنقل المصنع أو الفرع بسهولة إلى بلد آخر [سعيًا إلى الحصول على يد عاملة] رخيصة. (اتحاد جميع النقابات الإندونيسية، إندونيسيا)

أدى استحواذ المنشآت متعددة الجنسية على الشركات في نيوزيلندا ... إلى تسارع وتيرة نقل فرص العمل إلى الخارج. ونخشى أن يؤدي ذلك أيضاً إلى نقل الاستثمار والخبرات في مجال التصميم والتطوير. ولا توجد بالنسبة إلى المنشآت متعددة الجنسية اشتراطات قانونية لاستحداث فرص عمل فعلية في الاستثمار في الأعمال. (المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال، نيوزيلندا)

قد تحدث تسريجات جماعية عندما تبيع المنشآت متعددة الجنسية ... فروعها المحلية بسعر منخفض دون الاستثمار في المرافق وعندما لا تجري البحوث اللازمة لتحقيق سير المنشأة على الأجل الطويل إلا حين تحصل على عناصر الأعمال (التكنولوجيا والأصول) الضرورية لتحقيق عائدات استثمارية قصيرة الأجل. ... لذا، أصبح [تعزيز العمالة والأمن الوظيفي] يكتسب أهمية متزايدة. (وزارة العمالة والعمل، حكومة جمهورية كوريا)

الفرص

أشار العديد من الجهات الموجبة^{٣٥} إلى أن وجود منشآت متعددة الجنسية أتاح فرص الاستخدام أمام مواطني البلدان المضيفة التي يتمتع عدد منها بالأطر اللازمة لضمان أن تعطي المنشآت متعددة الجنسية الأولوية لتوظيف المواطنين. ولاحظت جهات أخرى موجبة الحاجة الماسة إلى وضع هذه الأطر والسياسات.

الأولوية هي للعمالة اللبنانية، وتتم الاستعانة باليد العاملة الأجنبية في القطاعات والمهن التي لا يتوفر عمال لبنانيون للقيام بها (العمل المنزلي والزراعة والبناء وغيره) [ترجمة غير رسمية] (مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل، حكومة لبنان)

استحدثت المنشآت متعددة الجنسية وظائف لأكثر من ثلاثة ملايين عامل، وهو ما مثل تحولاً مهماً في نمط استيعاب اليد العاملة في الاقتصاد من الزراعة إلى التصنيع. وينص قانون العمل الفيتنامي على أنه يجب على الشركات الأجنبية والفروع والمكاتب التمثيلية أن تعطي الأولوية للمواطنين الفيتناميين فيما يتعلق بفرص الاستخدام. (غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية، فيتنام)

[فيما يتعلق] بوضع إطار لتراخيص العمل الممنوحة للعمال الأجانب: ينظم القانون ... عملية تقييم وإصدار تراخيص العمل لغير المواطنين الذين يرغبون في العمل في ساموا. لذا، من المهم وضع إطار لضمان معاملة الرعايا الأجانب الذين يعملون في ساموا على قدم المساواة، وإعطاء الأولوية في الوقت نفسه لسوق العمل المحلية. (وزارة التجارة والصناعة والعمل، حكومة ساموا)

سلطت إحدى الجهات الموجبة كذلك الضوء على فرص تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة.

تتمتع أستراليا بإطار تشريعي محكم ضمن الكمنولث لمانهضة التمييز، وهو ينطبق على جميع المنشآت العاملة في أستراليا، بما فيها المنشآت متعددة الجنسية. ويحظر هذا الإطار التمييز على أساس عدد من السمات المحمية، بما فيها السن والإعاقة والعرق والجنس وثنائية الجنس وهوية الجنس والتوجه الجنسي في بعض مجالات الحياة العامة، بما فيها العمالة. (وزارة العمالة، حكومة أستراليا)

^{٣٤} اتحاد جميع النقابات الإندونيسية؛ المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال؛ وزارة العمالة والعمل، حكومة جمهورية كوريا؛ مكتب التعاون الدولي، وزارة القوى العاملة، حكومة إندونيسيا؛ اتحاد نقابات عمال البحرين.

^{٣٥} مصلحة العمل والعلاقات المهنية، وزارة العمل، حكومة لبنان؛ غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية، فيتنام؛ وزارة التجارة والصناعة والعمل، حكومة ساموا؛ وزارة العمل والعمالة، حكومة بنغلاديش.

٤-٢-٢ التدريب

أبرزت جميع الجهات المجيبة تقريباً أهمية الدور الذي يؤديه التدريب في تعزيز العمالة (على النحو الوارد في القسم أعلاه) وتنمية القوى العاملة والتحول الصناعي، وفي الوقت ذاته تحديد التحديات والفرص القائمة في هذا المجال.

التحديات

لم تستفرد الجهات المجيبة المنشآت متعددة الجنسية تحديداً بسبب انعدام التدريب، ولكنها أدرجت برامجها ضمن السياق الأوسع نطاقاً لمخططات التدريب في أماكن العمل الحكومية الضعيفة على المستوى الوطني ومحدودية فرص التدريب التي تقدمها المؤسسات العامة.

يتسم التدريب في مكان العمل بالضعف في نيوزيلندا. والتدريب الذي تقدمه المنشآت متعددة الجنسية ليس أفضل حالاً على نحو يستحق الذكر. (المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال، نيوزيلندا)

يُعتبر أداء [المنشآت متعددة الجنسية] في مجال التدريب متبايناً: في حين يتولى البعض منها تدريب العمال، فإن البعض الآخر يسطو على المدربين لا غير. ومن جديد، يقتضي الواجب تحسين الإطار والسياسة الوطنيتين للتدريب، بما في ذلك تمويل التدريب، لإلزام أصحاب العمل بصفة عامة، و[المنشآت متعددة الجنسية] على وجه الخصوص بتدريب عمالهم. (اتحاد العمال الأحرار، الفلبين)

ووصفت إحدى الحكومات المجيبة التأثيرات الجانبية للعوائق الجنسانية على برامج تنمية المهارات، وهو ما يؤدي إلى الوصول المحدود إلى العمالة وإحداث ثغرات في الأجور.

[تشمل التحديات القائمة] انخفاض مشاركة الإناث في [التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين]، مما يؤدي إلى تدني الأجور وتآدية أعمال أقل اعتماداً على المهارات بالنسبة إلى ... الإناث في مجال الصناعة. وخير مثال على ذلك قطاع الملابس، الذي تشكل فيه الإناث أغلبية فئة العمال الأقل مهارة. (وزارة العمل والعمالة، حكومة بنغلاديش)

ويمكن أن تؤدي البرامج الحكومية التي تستهدف الشباب دوراً مهماً.

التدريب مهم جداً بالنسبة إلى الشباب [حيث يزودهم بمهارات محددة تمكنهم من الوصول إلى سوق العمل. ولا يوجد لدينا حالياً سوى مراكز قليلة للتدريب ذات تمويل حكومي]، لكن معظم مراكز التدريب توجد في العاصمة، وهو ما يجعل الشباب في المناطق الحضرية والريفية غير قادرين على الوصول إليها. (اتحاد نقابات العمال في تيمور - ليشتي، تيمور - ليشتي)

وسلط أحد الردود الضوء أيضاً على الإسهام الكبير الذي ينبغي أن يقدمه أصحاب العمل.

[فيما يخص التحديات المتعلقة بالتدريب، هناك] حاجة إلى مشاركة قطاع أصحاب العمل في صياغة السياسات الوطنية وتصميم المناهج. (اتحاد أصحاب العمل في الفلبين)

الفرص

أشارت جهات مجيبة مختلفة إلى أهمية وجود سياسات عامة لتسخير إمكانات الاستثمار الأجنبي المباشر لتحسين تطوير المهارات، وقدمت أمثلة على السياسات العامة والتشريعات في هذا الصدد.

أولت الحكومة اهتماماً وأولوية خاصين للتدريب باعتباره وسيلة لتنمية الموارد البشرية. ولمواجهة النقص الحالي في المهارات، بخاصة، في قطاعي التصنيع والخدمات اللذين يشهدان نمواً متسارعاً، شرعت بنغلاديش في إجراء إصلاح رئيسي للتدريب على المهارات وتوسيع نطاقه، لا سيما التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. (وزارة العمل والعمالة، حكومة بنغلاديش)

يكتسي التدريب ونقل المهارات [أهمية كبرى]. ويكتسب تدريب العمال وإعادة تدريبهم أهمية قصوى، لمواءمة المهارات وفقاً لاشتراطات الوظيفة. (مجلس أصحاب العمل الهندي، الهند)

وعرضت إحدى الجهات المجيبة مبادرة اتخذتها إحدى منظمات أصحاب العمل لمعالجة تنمية المهارات الخاصة بكل قطاع.

[عززت المنظمة] احتياجات التدريب المهني؛ تقوم رابطة مصنعي الملابس في كمبوديا، وهي عضو في [الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال]، في الوقت الراهن ببناء مؤسسة لتدريب العاملين في صناعة الملابس. (الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال، كمبوديا)

٤-٢-٣ ظروف العمل والمعيشة

يتناول هذا القسم الردود المتلقاة بشأن مجالات الأجور والإعانات وظروف العمل والحد الأدنى للسكن والسلامة والصحة المهيتين.

التحديات

أبرزت عدة حكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال^{٣٦} دور تفتيش العمل، وأشارت إلى أن ممارسات تفتيش العمل إزاء المنشآت متعددة الجنسية هي إما غير كافية أو منعدمة الفعالية. وأشارت إحدى منظمات العمال إلى تمويل عمليات تفتيش العمل باعتباره مسألة خلاف.

يتمثل أحد التحديات المطروحة في تنفيذ عمليات تفتيش العمل في المجالات التي تخص "الأجور والإعانات وظروف العمل" و"السلامة والصحة" في ضمان استيفاء المنشآت متعددة الجنسية وأصحاب العمل الوطنيين على السواء لهذه الالتزامات بسبب النقص في عدد الموظفين والتمويل في إدارة العمل. (وزارة الشؤون الداخلية، حكومة جزر كوك)

وفيما يتعلق بالأجور وظروف العمل على وجه الخصوص، أعربت عدة جهات مجيبة^{٣٧} عن استيائها بشأن الأجور التي تدفعها المنشآت متعددة الجنسية للعاملين لديها، فضلاً عن محدودية إعانات الحماية الاجتماعية.

يفضل العديد من المنشآت متعددة الجنسية دفع الحد الأدنى للأجور فحسب، كما هو منصوص عليه، وهو أدنى بكثير من المتوسط الوطني - واستفحل هذا الوضع بوجه خاص في قطاع الخدمات. (مجلس أصحاب العمل الهندي، الهند)

وأشارت بعض الجهات المجيبة إلى المعاملة التمييزية للعمال فيما يتعلق بظروف عملهم. وعلى سبيل المثال، أشار الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان إلى أن الموظفين الأجانب في المنشآت متعددة الجنسية يحصلون في أغلب الأحيان على إعانات أعلى من تلك التي يحصل عليها الموظفون المحليون، بسبب اللوائح السارية في بلدان منشئهم. وعلى غرار ذلك، أشار اتحاد العمال الباكستانيين إلى أن المنشآت متعددة الجنسية لا تبقي على ظروف العمل ذاتها في مختلف البلدان التي تعمل فيها. بالإضافة إلى ذلك، أشارت بعض منظمات العمال^{٣٨} إلى المزايا والحوافز التي تمنحها بعض الحكومات للمنشآت متعددة الجنسية التي تستثمر في بلدانها، والتي غالباً ما تكون على حساب ظروف عمل لائقة.

يعاني العمال، في المنطقة الاقتصادية الحرة في كوريا، التي تتركز فيها المنشآت متعددة الجنسية، من المعاملة غير المؤاتية من حيث الأجور والإعانات وظروف العمل الأخرى بسبب إعفاء تلك المنشآت من [الامتثال] للتشريعات الوطنية. وعلى سبيل المثال ...، يمكن لأي منشأة ذات استثمار أجنبي تقع في منطقة اقتصادية حرة أن تمنح موظفيها أيام عطل غير مدفوعة الأجر. (اتحاد نقابات العمال الكورية، جمهورية كوريا)

وبخصوص مسألة الحد الأدنى للسكن، أعربت بعض الجهات المجيبة^{٣٩} عن القلق إزاء عمل الأطفال في بلدانها. وعلى وجه الخصوص، ذكرت أن الحدود المفروضة على سن العمل غير محددة لجميع القطاعات التي تنشط فيها المنشآت متعددة الجنسية.

[تستفيد بعض المنشآت متعددة الجنسية في صناعة الإعلام] من عدم وجود حد أدنى للأجور بالنسبة إلى الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٦ سنة أو عدم وجود سن أدنى للاستخدام. وقد أظهرت [البحوث] أن الأطفال العاملين في [هذه الصناعة] يتعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بالسلامة والصحة ويعانون من الإصابات نتيجة لذلك. (المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال، نيوزيلندا)

^{٣٦} وزارة الشؤون الداخلية، حكومة جزر كوك؛ الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الرفاه؛ اتحاد العمال الباكستانيين؛ اتحاد أصحاب العمل في الفلبين.

^{٣٧} وزارة العمل والعمالة، حكومة بنغلاديش؛ وزارة العمل والعمالة، حكومة الفلبين؛ وزارة العمالة والعمل، حكومة جمهورية كوريا؛ مجلس أصحاب العمل الهندي؛ اتحاد جميع النقابات الإندونيسية؛ مؤتمر عمال ساموا.

^{٣٨} مؤتمر نقابات العمال في فيجي؛ اتحاد نقابات العمال الكورية.

^{٣٩} مكتب التعاون الدولي، حكومة إندونيسيا؛ وزارة العمل والهجرة والسكان، حكومة ميانمار.

وفيما يتعلق بالسلامة والصحة، أشارت بعض الجهات المجيبة^{٤٠} إلى أن الإصابات المرتبطة بالعمل تمثل مصدر قلق كبير أو أن عددها ازداد مؤخراً، وهي تمس قطاعات معينة: قطاع التصنيع في الهند، وفقاً لمجلس أصحاب العمل الهندي؛ صناعة الحراجة في نيوزيلندا، وفقاً للمجلس النيوزيلندي لنقابات العمال؛ الصناعة الكيميائية، وفقاً لاتحاد جميع النقابات الإندونيسية.^{٤١} وأشارت جهات أخرى إلى عدم وجود أطر تشغيلية وعدم الامتثال للمعايير الدولية.

تُعتبر السلامة والصحة المهنيان للعمال أمراً مهماً جداً يتعين مراعاته لأن معدلات إصابات العمل في [ازدياد]. (وزارة العمل والهجرة والسكان، حكومة ميانمار)

[يرتبط أحد التحديات فيما يتعلق بالمنشآت متعددة الجنسية] بالتزامها بالمعايير الدولية في مجال الصحة والسلامة. [ترجمة غير رسمية] (الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، البحرين)

الفرص

من حيث الفرص، أكدت بعض الردود^{٤٢} أن المنشآت متعددة الجنسية تتيح - أو لديها القدرة على إتاحة - ظروف عمل أفضل للعاملين لديها مقارنة بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تزاوّل نشاطها محلياً.

يعتبر الراتب الشهري في المنشآت متعددة الجنسية أعلى بالفعل من الحد الأدنى للأجور المنظم بموجب القانون. (غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية، فيتنام)

[تقدم المنشآت متعددة الجنسية أيضاً للموظفين حوافز] وإعانات من قبيل التأمين والتغطية الطبية [كما] تحظى الصحة والسلامة بأولوية قصوى لا تساهل فيها. (مؤتمر نقابات العمال في فيجي، فيجي)

إن المنشآت متعددة الجنسية قادرة على تحسين نظمها لدفع أجور العمال وإتاحة المزيد من فرص الاستخدام وتحسين المهارات. (مكتب التعاون الدولي، حكومة إندونيسيا)

قوة هذه الشركات تؤهلها لتقديم أجوراً أفضل وظروف عمل أفضل. [ترجمة غير رسمية] (الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، البحرين)

كذلك، أكدت بعض الحكومات المجيبة^{٤٣} على أن الشروط الدنيا التي حددتها اللوائح والتشريعات العامة تضمن توفير ظروف عمل مناسبة للعمال.

شبكة سلامة قوية تتضمن الحد الأدنى من شروط وظروف الاستخدام، بما في ذلك أسبوع قياسي لا يزيد على ٣٨ ساعة واستحقاقات الإجازة وحد أدنى مرتفع نسبياً للأجور. (وزارة العمالة، حكومة أستراليا)

وأشارت جهات مجيبة أخرى إلى المبادرات الحديثة التي نُفذت أو يجري تنفيذها في بلدانها، والتي تهدف إلى تحسين الأجور والإعانات وظروف العمل: وضع لوائح تشترط إشراف الحكومة على دفع الأجور^{٤٤} وتنفيذ نظام ثنائي الجوانب للأجور الدنيا^{٤٥} ووضع لوائح بشأن ساعات العمل^{٤٦} وإنفاذ سياسات الحد الأدنى للأجور^{٤٧} وتنفيذ خطة للتقاعد والتأمين الاجتماعي لصالح العمال.^{٤٨}

^{٤٠} الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين؛ مجلس أصحاب العمل الهندي؛ اتحاد جميع النقابات الإندونيسية؛ الاتحاد العام لمجالس ونقابات العمال في العراق؛ الاتحاد العمالي العام في لبنان؛ وزارة العمل والهجرة والسكان، حكومة ميانمار؛ المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال.

^{٤١} منظمة العمال من إندونيسيا.

^{٤٢} الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين؛ مؤتمر نقابات العمال في فيجي؛ مكتب التعاون الدولي، حكومة إندونيسيا؛ اتحاد العمال الباكستانيين؛ غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية (منظمة أصحاب العمل).

^{٤٣} وزارة العمالة، حكومة أستراليا؛ وزارة العمل والتدريب المهني، حكومة كمبوديا؛ حكومة قطر.

^{٤٤} وزارة العمل والهجرة والسكان، حكومة ميانمار؛ حكومة قطر.

^{٤٥} وزارة العمل والعمالة، حكومة الفلبين.

^{٤٦} حكومة قطر.

^{٤٧} وزارة العمالة والعمل، حكومة جمهورية كوريا؛ اتحاد نقابات عموم الصين.

^{٤٨} اتحاد الصناعات العراقي.

وفيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيّتين، ذكرت بعض الجهات المجيبة^{٤٩} أن الوعي بالقضايا في هذا المجال في ازدياد. وذكرت إحداها، ويتعلق الأمر بوزارة العمل والعمالة، حكومة الفلبين، أنها أيدت تشريعاً يهدف إلى تجريم عدم الامتثال للمعايير في بعض الصناعات.

٤-٢-٤ العلاقات الصناعية

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

التحديات

أشار العديد من منظمات العمال^{٥٠} إلى أن الحرية النقابية تشكل إحدى القضايا الأكثر استعصاءً فيما يتصل بالمنشآت متعددة الجنسية. ووصفت بعض هذه المنظمات^{٥١} كيف أن العمال يخشون الانضمام إلى النقابات ويواجهون أحياناً عقوبات من أصحاب عملهم.

تتمثل أهم قضية في أن تسمح المنشآت متعددة الجنسية بإنشاء نقابات العمال والمشاركة في مختلف عمليات المفاوضة الجماعية، على اعتبار أنه المجال الذي يشهد تداخل هذه المنشآت وإحاقها الأذى بالعمال بسبب إنشائهم نقابات عمال. أما باقي [القضايا فيمكن حلها إذا ما حُلّت هذه القضية] للسماح بإنشاء نقابات العمال والاعتراف بها. (مؤتمر نقابات عموم الهند)

إن مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية الحرة هو المجال الذي تسهم فيه [المنشآت متعددة الجنسية] أسوأ إسهام. وفي هذا المجال، يتساوى جميع أصحاب العمل من حيث تلويعهم السريع بالاعتراض على التنظيم النقابي، وبالتالي المفاوضة الجماعية الحرة. (اتحاد العمال الأحرار، الفلبين)

يتردد أصحاب العمل، في المنشآت متعددة الجنسية، في التسليم بالحق في إنشاء نقابات العمال. وإذا اتخذ العمال مبادرة إنشاء نقابة عمالية، ومتى تحقق ذلك، ...، فإن هؤلاء العمال يتعرضون لعقوبات عن طريق النقل أو فقدان الترفقيات أو التسريح. (اتحاد النقابات الوطنية، سري لانكا)

وأشار عدد قليل من الجهات المجيبة^{٥٢} إلى أن التحديات تتبع بصفة رئيسية من عدم تطوير ثقافة للحوار داخل المنشآت لدعم العلاقات الصناعية الجيدة.

تواجه المنشآت متعددة الجنسية، في البلدان المضيفة في آسيا، صعوبات متنوعة في إقامة الحوار داخل الشركة لأن العلاقات الصناعية ... غير ناضجة. (حكومة اليابان)

وأوضحت إحدى منظمات أصحاب العمل أن التحديات المطروحة نشأت عن الثغرات القائمة بين القانون والممارسة على مستوى المنشأة.

تُعتبر الإضرابات توثيقاً للحوار والمفاوضات غير الفعالة بين العمال وأصحاب عملهم. ... وهي تحدث في الغالب في قطاع الاستثمار الأجنبي المباشر في جنوب فيتنام، حيث تتركز تركيزاً شديداً في الصناعات كثيفة اليد العاملة، من قبيل النسيج والملابس والأحذية. وهي رد فعل عفوي من العمال على انتهاكات أصحاب العمل لحقوق العمال وليست إضرابات منظمة. ... وغالباً ما تنشأ النزاعات بين صاحب العمل والعمال عندما لا تطبق المنشآت سياسات الدولة تطبيقاً مناسباً. (غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية، فيتنام)

^{٤٩} الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان؛ وزارة العمل والعمالة، حكومة بنغلاديش.

^{٥٠} الاتحاد الجماعي لحركة العمال في كمبوديا؛ مؤتمر نقابات عموم الهند؛ اتحاد جميع النقابات الإندونيسية؛ المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال؛ مؤتمر نقابات العمال في الفلبين؛ اتحاد العمال الأحرار، الفلبين؛ مؤتمر النقابات الوطني في سنغافورة.

^{٥١} مؤتمر نقابات العمال في ماليزيا؛ اتحاد النقابات الوطنية في سري لانكا؛ اتحاد نقابات العمال في تيمور - ليشتي.

^{٥٢} حكومة اليابان؛ وزارة العمل والهجرة والسكان، حكومة ميانمار؛ غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية (منظمة أصحاب العمل).

ويتعلق أحد التحديات التي أشارت إليها منظمات العمال المجيبة^{٥٣} عموماً بالمناطق الاقتصادية الخاصة ومناطق تجهيز الصادرات. وغالباً ما يُنظر إلى اللوائح والسياسات الحكومية التي تهدف إلى اجتذاب الاستثمار كتهديد لاحترام حقوق العمال، لا سيما فيما يتعلق بالحرية النقابية.

لا يُسمح للعاملين في المنشآت متعددة الجنسية (المنطقة الصناعية) في تايلند ... بإنشاء نقابات العمال بموجب قانون علاقات العمل لعام ١٩٧٥. (الاتحاد الحكومي للعلاقات بين المنشآت والعمال، تايلند)

ووفقاً لإحدى منظمات العمال، حتى في غياب سياسة محددة تهدف صراحة إلى إضعاف أو تقييد الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فإن بعض المنشآت متعددة الجنسية لا تحترم القوانين الوطنية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ومبادئ معايير العمل الدولية.

تواصل المنشآت متعددة الجنسية، [التي يوجد بعضها في المناطق الاقتصادية الخاصة]، مقاومة نقابات العمال، بنشاط وقوة. (مؤتمر نقابات العمال في الفلبين)

وأبلغ عدد من منظمات العمال المجيبة^{٥٤} عن صعوبات في المفاوضة الجماعية مع المنشآت متعددة الجنسية، مما يمكن عزوه إلى عوامل مختلفة: تعقد عمليات صنع القرار في هذه المنشآت؛ عدم إلمام المنشآت متعددة الجنسية بالممارسات المحلية؛ الخوف من فقدان الوظيفة في صفوف العمال؛ افتقار الإدارة المحلية لفروع المنشآت متعددة الجنسية إلى سلطة اتخاذ القرارات.

يعتبر موظفو الموارد البشرية، في بعض المنشآت متعددة الجنسية، من الوافدين الأجانب الذين لا عهد لهم بممارسات العمل المحلية، وهو ما يمكن اعتباره عائقاً من حيث التشاور أو التفاوض أو المنازعات المتعلقة بالعلاقات الصناعية. (مؤتمر نقابات العمال في فيجي، فيجي)

يواجه العمال في المنشآت متعددة الجنسية صعوبات في ممارسة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية بسبب عدم قدرتهم على التفاوض مع أصحاب عملهم الفعليين في الشركة الأم في الخارج. وغالباً ما يخشون فقدان وظائفهم في ظل التهديد المستمر باحتمال سحب المنشآت متعددة الجنسية لاستثماراتها. (اتحاد نقابات العمال الكورية، جمهورية كوريا)

وفيما يتصل بالمشاورات بين الإدارة والعمال، وصفها عدد قليل من منظمات العمال^{٥٥} على أنها إما منعقدة أو نادرة للغاية إلى حد يتعذر معها أن تكون فعالة.

تتعدم عمليات التشاور في العديد من المنشآت متعددة الجنسية، على النحو الوارد في الفقرة ٥٧ [من إعلان المنشآت متعددة الجنسية]، والعداء الذي تكنه لنقابات العمال إنما هو دليل على أنها ترفض أن تشاركها في عمليات التفاوض. (المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال، نيوزيلندا)

وبخصوص بحث الشكاوى وتسوية النزاعات (الفقرتان ٥٨ و ٥٩ من إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، لاحظت بعض الجهات المجيبة^{٥٦} زيادة في النزاعات المرفوعة أمام المحاكم.

هناك أدلة وافية على ازدياد نسبة المنازعات الصناعية في صفوف العمال، لا سيما في قطاع التصنيع بسبب الأسلوب [التعسفي] في سير عمل المنشآت متعددة الجنسية. (مجلس أصحاب العمل الهندي، الهند)

واعتبرت جهات مجيبة أخرى^{٥٧} أن آليات تسوية النزاعات المتاحة هي إما غير ناجعة أو أحادية الجانب للغاية.

إن تحسين عمليات النظم الشخصية وتسوية النزاعات [مثير للتحديات]، ذلك أن العديد من العمال الذين واجهوا مشاكل في العمالة، من المواطنين والأجانب، يجدون أن العملية تضع ضغطاً هائلاً /

^{٥٣} اتحاد عمال بنغلاديش؛ مؤتمر نقابات العمال في الفلبين؛ اتحاد نقابات العمال الكورية؛ الاتحاد الحكومي للعلاقات بين المنشآت والعمال في تايلند.

^{٥٤} اتحاد العمال الكمبودي؛ مؤتمر نقابات العمال في فيجي؛ الاتحاد العمالي العام في لبنان؛ اتحاد نقابات العمال الكورية.

^{٥٥} اتحاد جميع النقابات الإندونيسية؛ المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال؛ وزارة التجارة والصناعة والعمل، حكومة ساموا؛ مؤتمر عمال ساموا.

^{٥٦} حكومة الصين؛ مجلس أصحاب العمل الهندي؛ وزارة العمل والهجرة والسكان، حكومة ميانمار.

^{٥٧} وزارة الشؤون الداخلية، حكومة جزر كوك؛ اتحاد جميع النقابات الإندونيسية.

مسؤولية جسيمة على كاهل العامل في سعيه إلى التماس الانتصاف. (وزارة الشؤون الداخلية، حكومة جزر كوك)

الفرص

تبادل العديد من الجهات المجيبة^{٥٨} من مجموعات الهيئات المكونة الثلاث جميعها المبادرات والممارسات لتعزيز العلاقات الصناعية، لا سيما فيما يتعلق بالمنشآت متعددة الجنسية. وأشارت إحدى منظمات أصحاب العمل إلى المبادرات الموجهة إلى المستثمرين الوافدين إلى بلدها، وإلى تحسين العلاقات الصناعية لمستثمريها في الخارج على السواء.

نتيجة لجهود الحكومة المتضافرة، وقع اتحاد أصحاب العمل في كوريا مذكرات تفاهم مع منظمة المستثمرين الأجانب في كوريا، وذلك بهدف إقامة علاقات صناعية سلمية في الشركات الأجنبية التي تمارس الأعمال في كوريا. كما يقدم اتحاد أصحاب العمل في كوريا خدمات استشارية لهذه الشركات، عند حدوث أي نزاعات صناعية، للتوسط في النزاعات بالوسائل السلمية. (اتحاد أصحاب العمل في كوريا، جمهورية كوريا)

وأشارت جهة مجيبة إلى أهمية تبادل الخبرات عبر الحدود من أجل إقامة علاقات صناعية جيدة في البلدان المضيفة وبلدان المقار.

وجود نقابات في [مقار] الشركات الأم يتيح فرصة للتعاطي معها من أجل توحيد المصالح. [ترجمة غير رسمية] (الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، البحرين)

وعلى غرار ذلك، أشارت الجهات المجيبة^{٥٩} إلى حدوث تطورات مهمة بخصوص اتفاقات المفاوضة الجماعية.

إن اتحاد نقابات عمال عموم نيبال [نجح، في العديد من الحالات، في ضمان] حقوق أعضائه في المنشآت [من خلال] الحركات العمالية والحوار وقد أدى ذلك أيضاً إلى وضع [اتفاقات] أكثر وأفضل [للمفاوضة الجماعية]. (اتحاد نقابات عمال عموم نيبال، نيبال)

إن [إحدى المنشآت متعددة الجنسية] هي التي أبرمت أحد الاتفاقات الجماعية القليلة التي تنطبق حالياً على بعض فئات المستخدمين في صناعة الملابس. (اتحاد سيلان لأصحاب العمل، سري لانكا)

وأشارت إحدى منظمات العمال^{٦٠} إلى الآثار الجانبية الإيجابية المحتملة: في الصين، أصبح النجاح المحرز في إنشاء نقابة عمالية في عام ٢٠٠٦ داخل إحدى المنشآت متعددة الجنسية الكبيرة العاملة في الصين، معلماً مرجعياً بالنسبة إلى المنشآت متعددة الجنسية الأخرى لمحاكاة هذه الممارسة.

كما أن العديد من منظمات العمال المجيبة^{٦١} اعتبرت الاتفاقات الإطارية العالمية التي جرى التفاوض عليها بين المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية، بمثابة فرصة لتعزيز العلاقات الصناعية في جميع البلدان التي تعمل فيها المنشآت متعددة الجنسية.

وقعت بعض [المنشآت متعددة الجنسية] اتفاقات [دولية واتفاقات] [إطارية عالمية وبرتوكولات]. (الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الرفاه، إندونيسيا)

يجب أن يكون هناك إطار لتنظيم سلوك المنشآت متعددة الجنسية، مثلاً معايير منظمة العمل الدولية وقوانين غير ملزمة تشمل المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية، وأيضاً لتعزيز الحوارات الاجتماعية على المستوى العالمي، مثلاً الاتفاقات الإطارية العالمية، الخ. (الاتحاد الياباني لنقابات العمال، اليابان)

^{٥٨} وزارة العمالة، حكومة أستراليا؛ الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين؛ الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال؛ الرابطة الإندونيسية لأصحاب العمل؛ وزارة العمل والعمالة، حكومة الفلبين؛ وزارة التجارة والصناعة والعمل، حكومة ساموا.

^{٥٩} اتحاد نقابات عمال عموم نيبال؛ اتحاد سيلان لأصحاب العمل، سري لانكا.

^{٦٠} اتحاد نقابات عمال عموم الصين.

^{٦١} المجلس الأسترالي لنقابات العمال؛ الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الرفاه؛ اتحاد جميع النقابات الإندونيسية؛ الاتحاد الياباني لنقابات العمال؛ اتحاد العمال الباكستاني؛ الاتحاد الحكومي للعلاقات بين المنشآت والعمال من تايلند.

٤-٢-٥ مجالات أخرى

قدمت بعض الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، في هذا القسم، معلومات عن المجالات الأخرى التي اعتبرت ذات أهمية، لكنها لا ترد في إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وقد أشارت إحدى الحكومات^{٦٢} إلى أهمية الاقتصاد الأخضر، لا سيما في البلدان والمدن المتضررة بشدة من التلوث، وربطته بمجال السلامة والصحة المهنيين، الذي يشمل إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وأشارت إحدى منظمات أصحاب العمل^{٦٣} إلى أهمية إيجاد ثقافة للتعاون في مكان العمل. بينما أشارت أخرى^{٦٤} إلى أهمية الدور الذي تضطلع به المنشآت متعددة الجنسية في الجهود التي تبذل لتحقيق الانتعاش وإعادة التأهيل إثر الكوارث الطبيعية، والمثال الإيجابي الذي تقدمه للشركات المحلية.

ووصفت إحدى منظمات العمال العقوبات التي واجهتها في الحصول على مقعد على طاولة المشاورات الثلاثية.

في النظام الثلاثي الذي أنشئ مؤخراً في إطار قانون علاقات العمل والاستخدام لعام ٢٠١٣...، كان على مؤتمر عمال ساموا أن يخوض غمار النضال لكي يعترف به هذا النظام. ويوشك مؤتمر عمال ساموا حالياً على الحصول على عضوية المنتدى الثلاثي، [لكن لا يزال يتعين عليه] حضور أول اجتماع له. (مؤتمر عمال ساموا، ساموا)

وأثارت إحدى منظمات العمال مسألة التهرب الضريبي، ووصفت الحملات التي نظمتها فيما يتعلق بهذه المسألة، وأوضحت أهميتها في تحقيق الهدف العام لإعلان المنشآت متعددة الجنسية.

مع أننا نسلم بأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية لا يتناول [مسألة التهرب الضريبي] بصورة مباشرة، إلا أن هذه المسألة تُعالج معالجة غير مباشرة عن طريق عناية الصك بالمبادئ التوجيهية للسياسة الاجتماعية التي تسعى إلى ضمان أن تتصرف المنشآت متعددة الجنسية بطريقة تعزز النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية [في بلد العمليات]. (المجلس الأسترالي لنقابات العمال، أستراليا)

وشددت ثلاث منظمات للعمال^{٦٥} على أن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية لا تكتسي أهمية بالنسبة إلى المنشآت متعددة الجنسية وحدها، بل أيضاً بالنسبة إلى جميع الشركات على امتداد سلاسل التوريد والإمداد.

٤-٣ الحوار والتشاور

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

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

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

^{٦٢} وزارة القوى العاملة، حكومة إندونيسيا.

^{٦٣} اتحاد منشآت الصين.

^{٦٤} اتحاد سيلان لأصحاب العمل، سري لانكا.

^{٦٥} اتحاد العمال الأحرار، الفلبين؛ اتحاد جميع النقابات الإندونيسية؛ اتحاد العمال الباكستانيين.

٤-٣-١ الحكومات

أكدت نسبة ٤٧ في المائة من الحكومات المجيبة وجود ممثلين رسميين أو مكتب خاص يعمل كمركز اتصال لممثلي المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية. وفي العديد من البلدان، تقع هذه المسؤولية على عاتق مجالس الاستثمارات أو الهيئات المماثلة المكرسة لتشجيع الاستثمار وتسهيله. وهذه هي الحال بالنسبة إلى بنغلاديش (مجلس الاستثمار) وجزر كوك (مجلس الأعمال والتجارة والاستثمار) وسري لانكا (مجلس الاستثمار) وكمبوديا (مجلس تنمية كمبوديا، الذي يتألف من مجلس الاستثمار الكمبودي والمجلس الكمبودي للمنطقة الاقتصادية الخاصة). وعلى غرار ذلك، أنشأت إندونيسيا في عام ٢٠١٥ مركزاً موحداً لتقديم الخدمات في المجلس الإندونيسي لتنسيق الاستثمار. وفي حالات لبنان وقطر وساموا ومملكة تونغا، تقع هذه المسؤولية على عاتق وزارات العمل أو التجارة أو التبادل التجاري أو الشؤون الخارجية. أما في اليابان، فهي مسؤولية تضطلع بها لجنة مركز الاتصال الوطني اليابانية - وهي الهيئة الاستشارية لمركز الاتصال الوطني الياباني لدى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي^{٦٦} - التي تتكون من اتحاد قطاعات الأعمال في اليابان والاتحاد الياباني لنقابات العمال ومركز الاتصال الوطني (الذي يمثل وزارة الشؤون الخارجية ووزارة الصحة والعمل والرفاه ووزارة الاقتصاد والتجارة والصناعة).

وتشمل البلدان التي أفادت بعدم توفر مراكز اتصال لممثلي المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية لديها، البحرين والصين ومنغوليا. وأجابت جمهورية كوريا بأن لديها مراكز اتصال مع الغرف التجارية الأجنبية الرئيسية. وفي حالات ميانمار ونيبال والفلبين، لم تتوفر معلومات عن هذا الموضوع.

وذكرت نسبة ٢٩ في المائة من الحكومات المجيبة أن لديها ممثلاً رسمياً أو مكتب اتصال لإجراء المشاورات مع الحكومات الأجنبية بخصوص أنشطة المنشآت متعددة الجنسية.^{٦٧} وفي العديد من الحالات، كان مركز الاتصال هو نفس الوزارة أو المؤسسة التي تعمل بمثابة مركز اتصال لممثلي المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية. وجاء رد البحرين والصين وإندونيسيا ومنغوليا بالنفي. وأشارت بنغلاديش وميانمار ونيبال والفلبين وجمهورية كوريا وسري لانكا إلى عدم توافر معلومات بهذا الشأن.

وقالت نسبة ٤١ في المائة من الحكومات المجيبة إنها تجري أيضاً مشاورات مؤسسية بشأن نشاط المنشأة متعددة الجنسية مع المنشآت متعددة الجنسية، وغيرها من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وإن كان معظمها على أساس غير رسمي أو تخصيصي.^{٦٨}

هناك قنوات للاتصال أنشئت من خلال مؤسسة العمل الكورية والهيئات الاستشارية للشركات ذات الاستثمار الأجنبي من أجل توضيح سياسات كوريا في مجال العمل والعمالة والاستماع إلى شكاوى إدارة أعمال المنشآت متعددة الجنسية. [وعلى سبيل المثال] هناك: اجتماع إيفار لكبار المسؤولين التنفيذيين للشركات ذات الاستثمار الأجنبي وتوضيح سياسة العمالة والعمل لفائدة كبار المسؤولين التنفيذيين للشركات ذات الاستثمار الأجنبي واضطلاع الغرفة التجارية الأمريكية بتنظيم ورشة عمل بشأن [تنمية الموارد البشرية]، الخ. (وزارة العمالة والعمل، حكومة جمهورية كوريا)

وأشارت إحدى الحكومات المجيبة إلى المشاورات الثلاثية بشأن إنشاء آليات أكثر رسمية للحوار لاستعراض القوانين والسياسات المتعلقة بعمليات المنشآت متعددة الجنسية.

لعل التطور الأهم قد تمثل في المشاورات بشأن إنشاء لجنة استشارية ثلاثية للعمل، إذ من شأن ذلك أن يؤدي إلى إنشاء آلية رسمية للنظر في التشريعات والسياسات والأنشطة بطريقة منتظمة، بما في ذلك بشأن المنشآت متعددة الجنسية. (وزارة الشؤون الداخلية، حكومة جزر كوك)

^{٦٦} إن مراكز الاتصال الوطنية المعنية بالمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المنشآت متعددة الجنسية، هي الوكالات التي أنشأتها الحكومات المنضمة لتعزيز المبادئ التوجيهية للمنظمة وتنفيذها. وتساعد مراكز الاتصال الوطنية المنشآت وأصحاب المصلحة فيها على اتخاذ التدابير المناسبة لمواصلة احترام المبادئ التوجيهية وتوفير منتدى للوساطة والتوفيق لحل القضايا العملية التي قد تنشأ بصدد تنفيذ المبادئ التوجيهية (يمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات المتاحة على الموقع الإلكتروني: www.oecd.org).

^{٦٧} شملت البلدان التي أشارت إلى وجود ممثل رسمي أو مركز اتصال لإجراء هذه المشاورات، كمبوديا وجزر كوك واليابان وساموا ومملكة تونغا.

^{٦٨} بنغلاديش وكمبوديا وجزر كوك وإندونيسيا واليابان وجمهورية كوريا وساموا.

ونظمت إحدى الحكومات منتدى للحوار على مستوى قطاعات معينة بمشاركة المنشآت متعددة الجنسية التي تستمد مصادرها من البلد.

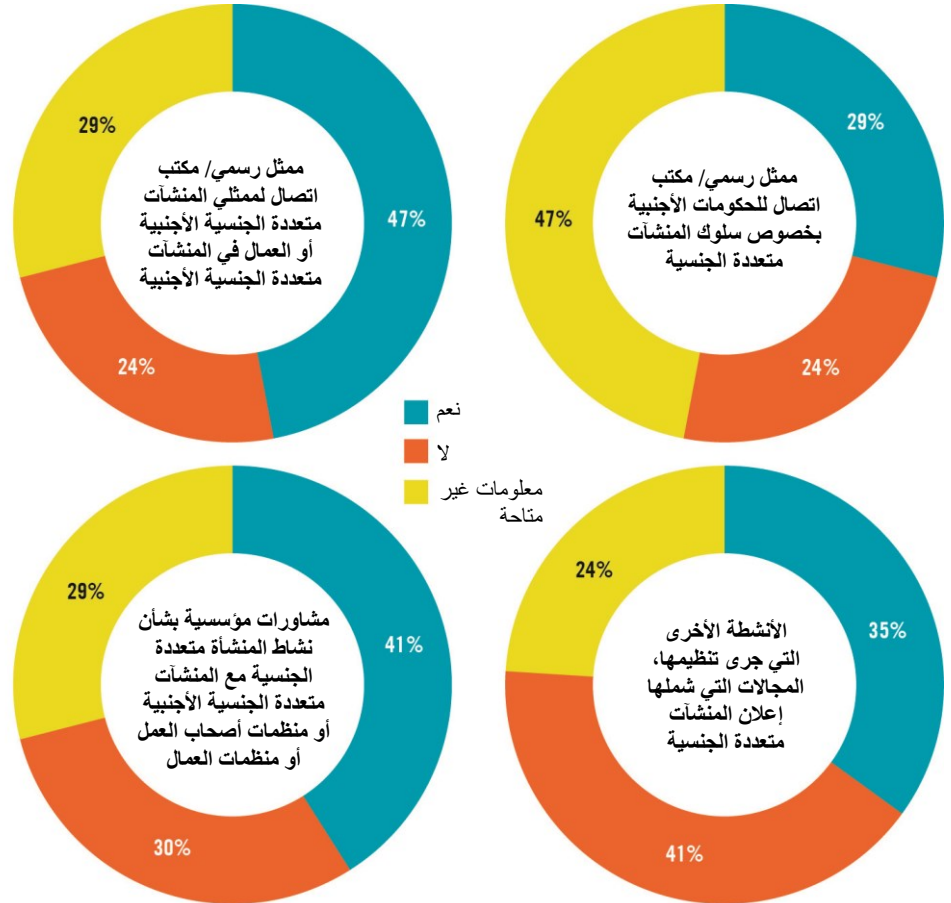
بالنسبة إلى قطاع [الألبسة الجاهزة]، باشر أحد المنتديات الوطنية للامتنال عمله، حيث تشارك في رئاسته وزارت العمل والتجارة. ويشارك في هذا الاجتماع ممثلو المشترين والمستثمرين الأجانب في قطاع الألبسة الجاهزة، الذين يدلون بأرائهم واقتراحاتهم. (وزارة العمل والعمالة، حكومة بنغلاديش)

وأخيراً، وصفت حكومة واحدة برنامجاً للحوار بشأن الاستثمار الموجه إلى الخارج ودعمه.

كل عام، تُرسل فرق الدعم المعنية بإدارة العمل (الحكومة ومؤسسة العمل الكورية والخبراء والبعثات الدبلوماسية) إلى البلدان التي تزاوّل فيها عدة شركات كورية أعمالها لعقد دورات إعلامية من أجل زيادة فهم قوانين ونظم العمل السائدة محلياً، فضلاً عن المسؤولية الاجتماعية من أجل تشجيع الشركات على مزاولة أعمالها عن طريق الامتنال لقوانين ونظم العمل وظروف العمل السائدة محلياً بما يتماشى مع إعلان المنشآت متعددة الجنسية. (وزارة العمالة والعمل، حكومة جمهورية كوريا)

يُخلص الشكل ٤-٢ نتائج الاستبيان، الواردة في قسم الحوار والتشاور، بالنسبة إلى الهيئات المكونة الحكومية.

الشكل ٤-٢: الحوار والتشاور، الحكومات



ملاحظة: جرى حساب النسب المئوية عن طريق قسمة عدد الردود الحكومية على كل سؤال محدد ("نعم"، "لا"، "معلومات غير متاحة") على العدد الإجمالي للحكومات المجيبة. مثلاً: ٨ حكومات من أصل ١٧ (٤٧ في المائة) حكومة مجيبة أجابت "نعم" على السؤال: "في بلدكم، هل توفر الحكومة ممثلاً رسمياً أو مكتباً يعمل كمركز اتصال للمثلي المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية، بما في ذلك ممثلو العمال في المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية؟"

٢-٣-٤ منظمات أصحاب العمل

أشارت نسبة ٣٦ في المائة من منظمات أصحاب العمل المحببة إلى أن لديها ممثلين رسميين يعملون بمثابة نقاط اتصال للمنشآت متعددة الجنسية الأجنبية (الشكل ٤-٣)، ويشكلون جزءاً من الخدمات الاستشارية المنتظمة التي تقدمها لأعضائها.

معظم المنشآت متعددة الجنسية العاملة في سري لانكا أعضاء في [اتحاد أصحاب العمل في سيلان]. وقد انضم العديد منها إلى عضوية الاتحاد منذ أكثر من ٢٠ أو ٣٠ سنة. وما فتئت المنشآت متعددة الجنسية تستخدم خدمات الحافظة التي تقدمها إلى أعضائها... وساعد ذلك المنشآت متعددة الجنسية ليس فقط على الامتثال لقوانين العمل المحلية، بل أيضاً على أن تكون جزءاً من إحدى منظمات أصحاب العمل التي تتمتع بروابط إقليمية ودولية. (اتحاد أصحاب العمل في سيلان، سري لانكا)

بالإضافة إلى ذلك، يوجد لدى ٢٧ في المائة منها ممثلاً رسمياً أو مكتباً يعمل كمركز اتصال لمنظمات أصحاب العمل من البلدان الأخرى فيما يتعلق بسلوك المنشآت متعددة الجنسية من أجل إتاحة تعاون وثيق معها.

وقالت نسبة كبرى من الجهات المحببة (٦٤ في المائة) إنها تجري مشاورات بشأن نشاط المنشأة متعددة الجنسية مع المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية أو الحكومة أو منظمات العمال، وإن كان ذلك يتم في معظم الأحيان على أساس تخصيصي. وتختلف طرائق هذه المشاورات، فهي تشمل في بعض الحالات، مشاورات وطنية أو ثنائية أو ثلاثية، كما هي حال غرفة التجارة والصناعة في تيمور - ليشتي، بينما تتخذ في حالات أخرى، شكل مؤتمرات ومناقشات لفرق التشاور وحلقات دراسية ودورات تدريبية، كما هي حال الرابطة الإندونيسية لأصحاب العمل، وهي إحدى منظمات أصحاب العمل من إندونيسيا.

وتختلف القضايا التي تتناولها هذه المشاورات من مواضيع أكثر عمومية إلى التصدي لقضايا محددة. وتجري الرابطة الإندونيسية لأصحاب العمل مشاورات لضمان الاتساق بين عمليات المنشآت متعددة الجنسية والقوانين واللوائح الحكومية. ويتبادل اتحاد أصحاب العمل في سيلان معلومات عن مواضيع من بينها أفضل ممارسات المنشآت متعددة الجنسية. ويجري الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل مشاورات تركز على آليات الحد الأدنى للأجور وقانون النقابات. وعلى غرار ذلك، تجري غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية مشاورات بشأن الزيادات في الحد الأدنى للأجور وقانون العمل وتنقيحات اللوائح السارية، وينظم اتحاد أصحاب العمل في الفلبين أنشطة بناء القدرات بشأن قضايا العلاقات الصناعية.

وبالإضافة إلى المشاورات، أشارت نسبة ٤٥ في المائة من منظمات أصحاب العمل المحببة إلى أنها نظمت أنشطة بشأن مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية شملت، من بين ما شملته، آثار تكييفات الحد الأدنى للأجور في الاقتصاد الوطني^{٦٩} والمشاورات مع البلدان الأصلية المهمة للاستثمارات^{٧٠} والاجتماعات التشاورية بشأن العلاقات الصناعية^{٧١} وأفضل ممارسات الاستخدام ومشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في سلاسل التوريد والإمداد^{٧٢} واستثارة الوعي بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية^{٧٣} والمشاورات لمناقشة تشريعات العمل^{٧٤} والمشاورات مع كبار المستثمرين لتبادل المعلومات عن قضايا العمل والصعوبات القائمة أمام تهيئة بيئة مؤاتية للأعمال.^{٧٥}

^{٦٩} الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال.

^{٧٠} غرفة التجارة والصناعة، تيمور - ليشتي.

^{٧١} اتحاد أصحاب العمل في باكستان.

^{٧٢} اتحاد سيلان لأصحاب العمل، سري لانكا.

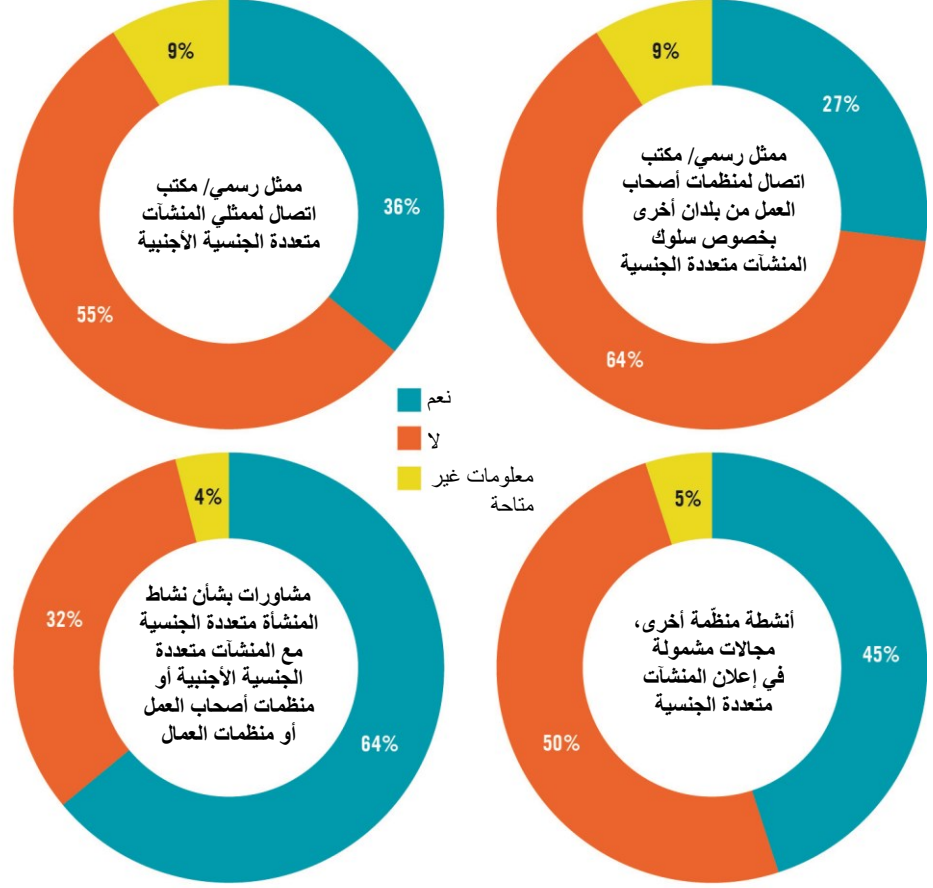
^{٧٣} اتحاد أصحاب العمل في الهند.

^{٧٤} اتحاد غرف التجارة والصناعة في نيبال.

^{٧٥} اتحاد أصحاب العمل في كوريا.

ويلخص الشكل ٤-٣ نتائج الاستبيان، الواردة في قسم الحوار والتشاور، بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل.

الشكل ٤-٣: الحوار والتشاور، منظمات أصحاب العمل



ملاحظة: جرى حساب النسب المئوية عن طريق قسمة عدد ردود منظمات أصحاب العمل على كل سؤال محدد ("نعم"، "لا"، "معلومات غير متاحة") على العدد الإجمالي لمنظمات أصحاب العمل المجيبة. مثلاً: ٨ منظمات لأصحاب العمل من أصل ٢٢ (٣٦ في المائة) منظمة مجيبة لأصحاب العمل، أجابت "نعم" على السؤال: "في بلدكم، هل توفر منظماتكم ممثلاً رسمياً أو مكتباً يعمل كمركز اتصال لممثلي المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية؟"

٣-٣-٤ منظمات العمال

أكد أكثر من نصف منظمات العمال المجيبة (٥٣ في المائة) أن لديها مراكز اتصال لممثلي عمال المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية (الشكل ٤-٤). وغالباً ما توجد مراكز الاتصال هذه داخل دائرة شؤون النقابات أو فروعها، كما هو الشأن في اتحاد العمال الأحرار في الفلبين والاتحاد الياباني لنقابات العمال واتحاد نقابات العمال الكورية. وفي حالات أخرى، يوجد مركز الاتصال في منظمات تابعة أو أعضاء، كما يشير إلى ذلك مؤتمر عمال ساموا واتحاد نقابات عموم نيبال. وفي العديد من الحالات، كما يشير إلى ذلك الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الرفاه ومؤتمر نقابات العمال في الفلبين ومؤتمر نقابات عموم الهند، فإن مركز الاتصال يعمل على مستويات مختلفة - على المستوى المحلي والوطني والإقليمي - ويعالج مجالات شتى.

[في حالة مؤتمر نقابات العمال في الفلبين]، يعمل رؤساء النقابة المحلية/ في المنشأة كممثلين أو مراكز اتصال في منشآت أجنبية متعددة الجنسية منظمة فردية ومحددة. كما عين [مؤتمر نقابات العمال في الفلبين] مسؤول اتصال لحقوق الإنسان وحقوق النقابات ليشترك في المشاورات والمناقشات السياسية المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق النقابات على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي....؛

ويشغل أحد الممثلين عن العمال مقعداً في مجلس إدارة هيئة المنطقة الاقتصادية الفلبينية التي يقع فيها العديد من المنشآت متعددة الجنسية، إن لم يكن غالبيتها. (مؤتمر نقابات العمال في الفلبين)

وأشارت نقابة واحدة، هي مؤتمر نقابات العمال في فيجي، إلى نقص الأموال باعتباره قيداً يعيق إنشاء مثل مركز الاتصال هذا.

وفيما يتعلق بالمشاورات مع منظمات العمال من البلدان الأخرى بشأن سلوك المنشآت متعددة الجنسية، أشارت نسبة ٤٣ في المائة من منظمات العمال المجيبة إلى أن لديها مراكز اتصال مخصصة لهذا الغرض. ويختلف هيكل هذه المشاورات وطرائقها، لكن يمكن ملاحظة وجود بعض الأنماط المشتركة. ففي بعض الحالات، يقع مركز الاتصال في وحدة مكرسة للشؤون الدولية داخل نقابة العمال.^{٧٦} وفي حالات أخرى،^{٧٧} تجري هذه المشاورات من خلال الاتحادات النقابية العالمية، من قبيل الشبكة العالمية IndustriALL أو الشبكة الدولية للنقابات العالمية. وأفاد اتحاد العمال الكمبودي ومؤتمر نقابات عموم الهند بأنهما أجريا مشاورات ثنائية أو متعددة الأطراف مع نقابات العمال من بلدان شتى. وفي حالة المجلس الأسترالي لنقابات العمال، تجري هذه المشاورات عندما تُعرب منظمات العمال من البلدان الأخرى عن شواغلها أو تُقدم شكاوى بشأن سلوك المنشآت متعددة الجنسية الموجودة في أستراليا، وهي تجري أحياناً، عند الاقتضاء، من خلال مركز الاتصال الوطني الأسترالي المعني بالمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وعلى غرار ذلك، أشار الاتحاد الياباني لنقابات العمال إلى أنه يرصد سلوك المنشآت متعددة الجنسية اليابانية، لا سيما في الفلبين.

وأشارت نسبة ٤٧ في المائة من نقابات العمال المجيبة إلى مشاركتها في المشاورات المتعلقة بنشاط المنشأة متعددة الجنسية مع المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية أو الحكومات أو منظمات أصحاب العمل. وتتراوح هذه المشاورات بين مشاورات بشأن مناقشات عامة^{٧٨} ومشاورات بشأن قضايا محددة.^{٧٩} ويشارك المجلس الأسترالي لنقابات العمال في مشاورات بشأن القضايا المتعلقة بقطاع الأعمال وحقوق الإنسان، مثل تلك المعقودة من خلال مركز الاتصال الوطني الأسترالي لشؤون منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وأفادت نقابات أخرى بأنها شاركت في مشاورات ثنائية أو ثلاثية على المستوى الدولي^{٨٠} أو الوطني.^{٨١}

وأخيراً، أشارت نسبة ٣٣ في المائة من نقابات العمال المجيبة إلى أنها نظمت أنشطة في السنوات الأخيرة تتناول على وجه التحديد المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ومن بين هذه المجالات التي تعتبر الأكثر أهمية، ساق الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين مثلاً على دوره في تسهيل مشاركة بعض النقابيين في المؤتمرات الدولية والإقليمية، فضلاً عن إسهامه في إعادة إدماج بعض الموظفين المفصولين الذين فقدوا عملهم في أعقاب سلسلة من المظاهرات التي جرت في البحرين في عام ٢٠١١. ووصف الاتحاد العام لمجالس ونقابات العمال في العراق مؤتمراً ثلاثياً بشأن الصحة والسلامة. وأشار مؤتمر نقابات العمال في الفلبين إلى أن الحلقة الدراسية الثنائية المشتركة بين اليابان والفلبين بشأن المنشآت متعددة الجنسية اليابانية في الفلبين اكتست أهمية خاصة في السعي إلى تحقيق العمل اللائق وتعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية من خلال تعزيز وتنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ كما ساعدت على وضع بيان تفاهم مشترك للنقابات اليابانية والفلبينية بشأن وقائع العمل والعمالة في المنشآت متعددة الجنسية اليابانية العاملة في الفلبين. وأشارت نقابتان عماليتان^{٨٢} بصورة عامة، إلى أهمية تنظيم أنشطة وحوارات في مجال التدريب وبناء القدرات لتسوية النزاعات.

^{٧٦} اتحاد نقابات عموم الصين؛ الاتحاد الياباني لنقابات العمال؛ اتحاد العمال الأحرار، الفلبين.

^{٧٧} الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين؛ مؤتمر نقابات العمال في فيجي؛ اتحاد جميع النقابات الإندونيسية.

^{٧٨} اتحاد العمال الكمبودي؛ مؤتمر نقابات العمال في الفلبين.

^{٧٩} الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين؛ اتحاد النقابات الوطنية في سري لانكا.

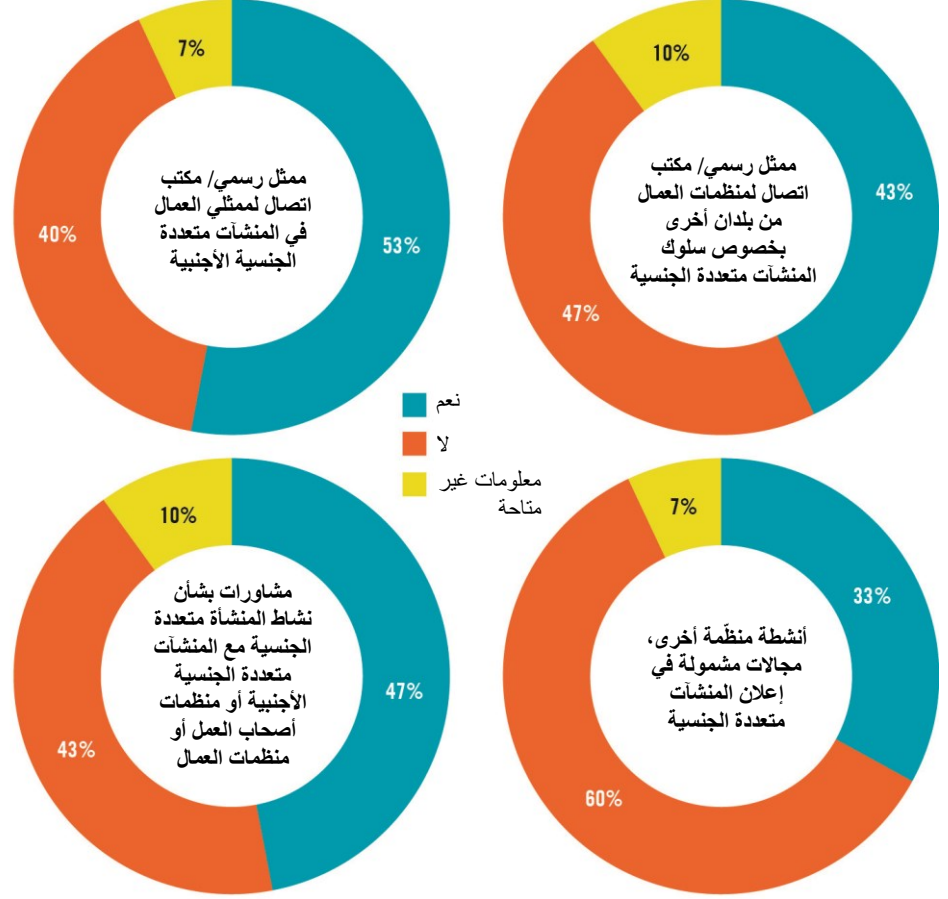
^{٨٠} اتحاد نقابات عموم الصين.

^{٨١} مؤتمر نقابات عموم الهند؛ الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان؛ اتحاد العمال الأحرار، الفلبين.

^{٨٢} تحالف اتحاد حركة العمال الخمير؛ مؤتمر نقابات عموم الهند.

ويُلخص الشكل ٤-٤ نتائج الاستبيان، الواردة في قسم الحوار والتشاور، بالنسبة إلى منظمات العمال.

الشكل ٤-٤: الحوار والتشاور، منظمات العمال



ملاحظة: جرى حساب النسب المئوية عن طريق قسمة عدد ردود منظمات العمال على كل سؤال محدد ("نعم"، "لا"، "معلومات غير متاحة") على العدد الإجمالي لمنظمات العمال الموجبة. مثلاً: ١٦ منظمة من أصل ٣٠ (٥٣ في المائة) منظمة موجبة 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؟"

٤-٤: ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

"هل نظمت منظماتكم في السنوات الأخيرة أي أنشطة أو اتخذت أي مبادرات سعت إلى ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟"

"إذا كان الرد بالإيجاب، هل نظمت هذه الأنشطة 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 منظماتكم، أو كلفت جهة ما، بإعداد أي مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوفيرها للجمهور باللغات المتداولة في بلدكم؟"

بشكل عام، أشارت نسبة ٤٥ في المائة من الجهات الموجبة إلى أنها نظمت أنشطة ترويجية بشكل أو بآخر: نسبة ٤١ في المائة من الحكومات و ٥٠ في المائة من منظمات أصحاب العمل و ٤٣

في المائة من منظمات العمال، أجابت "نعم" (الجدول ٤-٤). وأشار أكثر من نصف هذه الجهات المجيبة إلى أنها نظمت أنشطة بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، وذكر أكثر من ثلثي هذه الجهات أنها نظمت هذه الأنشطة بصورة مشتركة مع الحكومات أو المنظمات الأخرى، في حين أفاد أكثر من النصف بأنه جرى تنظيمها بصورة مشتركة مع الحكومات أو المنظمات من البلدان الأخرى.

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

الكيان	نعم	لا	معلومات غير متاحة
الحكومات	41%	35%	24%
منظمات أصحاب العمل	50%	50%	0%
منظمات العمال	43%	53%	3%

٤-٤-١ الحكومات

نظمت سبع حكومات أنشطة أو نفذت مبادرات لترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأشارت نسبة ٨٦ في المائة من هذه الحكومات إلى أنه جرى تنظيم هذه الأنشطة بصورة مشتركة مع منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو بحضورها، وذكرت نسبة ٢٩ في المائة أنه جرى تنظيمها بصورة مشتركة مع الحكومات من البلدان الأخرى، في حين أفادت نسبة ٧١ في المائة بأنه جرى تنظيمها بمساعدة منظمة العمل الدولية.

وبخصوص موضوع السلامة والصحة، ذكرت أستراليا أن وزراء العمل والعمالة في مجموعة العشرين وافقوا، أثناء رئاستها في عام ٢٠١٤، على تحسين مسائل السلامة والصحة في ممارسات قطاع الأعمال ولا سيما في سلاسل التوريد والإمداد. وأشارت بنغلاديش إلى اشتراكها في مختلف المشاريع المتعلقة بتحسين سلامة المباني في قطاع الملابس الجاهزة.

وفيما يتعلق بالعلاقات الصناعية، أشارت جمهورية كوريا إلى الدعم الذي تقدمه الحكومة إلى المنشآت متعددة الجنسية ومستخدميها من أجل تحسين علاقات العمل في المناطق الاقتصادية الحرة، فضلاً عن الترويج لاتفاق خاص للمفاوضة الجماعية وُقِعَ مع المنشآت متعددة الجنسية في عام ٢٠١١.

وفيما يتعلق بترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية ككل، أشارت أستراليا إلى أنها أيدت إعلاناً بشأن ترويج الصك أثناء اجتماع المؤتمر الأوروبي الآسيوي لوزراء العمل والعمالة. وأفادت اليابان بأنها شاركت في حلقة دراسية بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلاسل التوريد والإمداد، التي استضافها المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية. ونظمت جمهورية كوريا حلقات دراسية لفائدة المنشآت متعددة الجنسية المستثمرة في الخارج، حيث روجت مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأشارت قطر إلى أنها استضافت منتدى إقليمياً بشأن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، حيث روج أيضاً بصورة غير مباشرة مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وأشارت ست حكومات من بين الحكومات المجيبة، إلى أنها قامت، أو كلفت جهة ما، بإعداد مواد ترويجية بشأن مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وعلى سبيل المثال، اضطلعت كمبوديا واندونيسيا بإعداد مواد تتعلق بإعلان المنشآت متعددة الجنسية أو ترجمتها.

٤-٤-٢ منظمات أصحاب العمل

أفادت إحدى عشرة منظمة من منظمات أصحاب العمل المجيبة بأنها نظمت أنشطة لترويج مختلف مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأشارت نسبة ٧٣ في المائة من هذه المنظمات إلى أنها نظمت أنشطة بصورة مشتركة مع الحكومات أو منظمات العمال، و٥٥ في المائة منها بصورة مشتركة مع منظمات أصحاب العمل من البلدان الأخرى، و٣٦ في المائة منها بمساعدة المكتب.

ونظم اتحاد منشآت الصين اجتماعات تستهدف الشركات الصينية التي تستثمر في أفريقيا، بالشراكة مع منظمات أصحاب العمل من النرويج، من أجل تعزيز ممارسات قطاع الأعمال المسؤولة. وأجرى اتحاد التجارة وأصحاب العمل في فيجي دراسة استقصائية بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات، بالاستناد إلى مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وتعاونت منظمة أصحاب العمل في منغوليا مع اتحاد أصحاب العمل في هولندا لتنظيم تدريب يهدف إلى ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وتقاسم اتحاد أصحاب العمل في باكستان خبرته في ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية مع قطاع السلع الرياضية، بما في ذلك أثناء منتدى الأعمال المشترك بين باكستان واليابان (الإطار ٤-١).

الإطار ٤-١

وظائف أكثر وأفضل من خلال ممارسات العمل المسؤولة في باكستان: تعزيز العمل اللائق في قطاع تصنيع السلع الرياضية في سيالكوت

لطالما أدت صناعة السلع الرياضية دوراً رئيسياً في الاقتصاد الباكستاني. وتستمد أكثر من ١٠٠ علامة تجارية رياضية من مختلف أرجاء العالم منتجاتها من نحو ٢٠٠٠ مصنع من المصانع التي تتخذ سيالكوت مقراً لها والتي تُصنع السلع الرياضية لغرض التصدير. ويشمل المشترون أبرز العلامات التجارية العالمية والجهات الموردة في المناسبات الرياضية الكبرى، بما في ذلك كأس العالم لكرة القدم والألعاب الأولمبية.

وفي حين تراجع انتشار عمل الأطفال في مصانع كرة القدم في سيالكوت، لا تزال ثمة تحديات قائمة أمام معالجة مواطن العجز في العمل اللائق في هذا القطاع. واستناداً إلى الجهود السابقة التي بذلتها منظمة العمل الدولية في محاربة عمل الأطفال، استُهل مشروع بدعم من حكومة اليابان بهدف زيادة الإسهام الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر والمنشآت متعددة الجنسية إلى أقصى حد لضمان تحقيق نمو شامل وتنمية مستدامة في باكستان. ويعالج مشروع "وظائف أكثر وأفضل عن طريق ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً" الحاجة إلى تعزيز ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في صفوف المنشآت متعددة الجنسية ومورديها المباشرين، ويهدف أيضاً إلى النهوض بالعمل اللائق في صناعة السلع الرياضية وذلك بالعمل مع المنشآت متعددة الجنسية العاملة في سيالكوت.

ومنذ استهلال هذا المشروع في آب/ أغسطس ٢٠١٥، نُظمت عدة حلقات دراسية لاستئارة الوعي بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية في كراتشي وسيالكوت. ويشمل ذلك مناظرة للمديرين التنفيذيين في آب/ أغسطس ٢٠١٦ بعنوان "نحو الامتثال وأكثر: إشراك المنشآت متعددة الجنسية والشركات الوطنية في برنامج الأعمال المسؤولة اجتماعياً لتعزيز وظائف أكثر وأفضل"، حضرها زهاء ١٣٠ ممثلاً عن قطاع الأعمال، بمن فيهم أكثر من ١٠٠ مدير تنفيذي.

وفي سيالكوت، أُجريت دراسة استكشافية لتحديد التحديات التي تطرحها العمالة والعمل في صناعة السلع الرياضية واستكشاف الأدوار التي تضطلع بها المنشآت متعددة الجنسية في النهوض بالعمل اللائق في سيالكوت. واستناداً إلى نتائج هذه الدراسة، اشترك اتحاد أصحاب العمل في باكستان وغرفة التجارة والصناعة في سيالكوت ومنظمة العمل الدولية في تنظيم حلقة عمل استشارية في آب/ أغسطس ٢٠١٦، لتحديد الوسائل التي يمكن بواسطتها استحداث وظائف أكثر وأفضل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة بالتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية الموردة. وخير دليل على الالتزام الذي أبداه مجتمع قطاع الأعمال والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن حلقة العمل اختتمت بإبرام اتفاق لتشكيل فريق عمل معني بتعزيز الأعمال المسؤولة والامتثال في قطاع تصنيع السلع الرياضية في سيالكوت. ويهدف فريق العمل هذا إلى النهوض بالعمل اللائق في قطاع السلع الرياضية من خلال إجراء حوار متعدد أصحاب المصلحة واتخاذ إجراءات مشتركة. وتشمل التحديات المعينة التي حُددت بوصفها مجالات ذات أولوية بالنسبة إلى هذا القطاع، العلاقات الصناعية وظروف العمل والثغرات القائمة في مهارات اليد العاملة.

وستواصل المرحلة الثانية (٢٠١٦-٢٠١٧) دعم الجهود التي يبذلها فريق العمل، لا سيما فيما يتعلق بتنفيذ خطة العمل المشتركة من خلال استراتيجيات شتى، من قبيل إتاحة الفرصة للقطاع الخاص لمواءمة سياساته مع الأهداف العامة للعمل اللائق وإعداد دراسة جدوى لفائدة العلامات التجارية العالمية والجهات المشتريّة ومورديها لتنفيذ سياسات العمل المسؤولة اجتماعياً، وللتصدي مباشرة لمواطن العجز ذات الأولوية في العمل اللائق من خلال اتخاذ إجراءات مشتركة بين القطاعين العام والخاص.

وتعاونت غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية مع الهيئات المكونة الأخرى ومنظمة العمل الدولية وحكومة اليابان لتعزيز استيعاب مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في قطاع الإلكترونيات (الإطار ٤-٢).

الإطار ٢-٤

وظائف أكثر وأفضل من خلال

ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في فيتنام

أصبحت الإلكترونيات أكبر صناعة موجهة نحو التصدير في فيتنام. وهذه الصناعة تقودها بصورة رئيسية المنشآت متعددة الجنسية الكبرى، وهي تستخدم قرابة ٢٥٠.٠٠٠ عامل في أكثر من ٥٠٠ شركة. وفي حين أن فرص عمل جديدة قد نشأت نتيجة الاندماج الناجح لفيتنام في نظام الإنتاج العالمي، فثمة قلق متزايد بشأن الانعكاسات على ظروف العمل. ونظراً إلى الأدوار المهيمنة التي تضطلع بها المنشآت متعددة الجنسية من حيث تنسيق العمالة وسلسلة القيم، استهدفت منظمة العمل الدولية، بدعم من حكومة اليابان، مشروع "وظائف أكثر وأفضل من خلال ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً" في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، الذي يهدف إلى تعزيز نهج شراكة بين المنشآت متعددة الجنسية ومورديها المباشرين بغية المضي قدماً بممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في قطاع الإلكترونيات الفيتنامي.

واستناداً إلى مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، يتبع المشروع نهجاً ذا شقين، هما: (أ) تعزيز قدرات الحكومة على إنفاذ قوانينها الوطنية؛ (ب) تشجيع ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في المنشآت، بما يتماشى مع مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وسيجري تعزيز الامتثال في مكان العمل وثقافة الإدارة السديدة داخل المنشآت، بما في ذلك من خلال تحسين الحوار الاجتماعي، بالاستناد إلى سائر مشاريع منظمة العمل الدولية الجارية في فيتنام. كما ينظر المشروع في الطريقة التي يُمكن أن تؤثر بها ممارسات المنشآت متعددة الجنسية في مجال العمل والأعمال في ظروف العمل المحلية، وتجمع الأمثلة النموذجية عن حسن الممارسات لاستخلاص المبادئ التوجيهية التي يمكن أن يستند إليها أصحاب المصلحة الرئيسيين في فيتنام لصياغة خطة عمل مستقبلية ملموسة. بالإضافة إلى ذلك، يتمثل أحد المكونات المهمة للمشروع في منتديات الحوار بين بلد المنشأ والبلد المضيف، التي من شأنها أن تُسهّم في وضع نموذج فعال للشراكة بين البلدان المستثمرة وفيتنام، مما يؤدي إلى خلق وضع يعود بمنفعة متبادلة على الطرفين.

ومنذ استهلال المشروع، جرى تنظيم سلسلة من حلقات العمل لاستثارة الوعي في الشمال وكذلك في الجنوب، حيث توجد مقرات مصانع الإلكترونيات. وأجريت دراستان للوقوف على ممارسات العمالة والعمل في قطاع الإلكترونيات واستكشاف الأدوار التي يُمكن أن تضطلع بها المنشآت متعددة الجنسية في استحداث وظائف أكثر وأفضل. وشكلت النتائج والتوصيات إسهامات في تنظيم حوار سياسي رفيع المستوى قائم على البيانات في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ بعنوان "زيادة تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية في التنمية والعمالة في القطاع الإلكتروني الفيتنامي في سياق التكامل العالمي الأوسع لفيتنام من خلال اتفاق الشراكة عبر المحيط الهادئ واتفاقات التجارة الحرة".

ومع دخول هذا المشروع عامه الثاني، فإنه سيركز على تنفيذ المجالات ذات الأولوية المحددة في الحوار السياسي (خطة العمل المشتركة)، مع التركيز بشكل خاص على منهجية تحديد المخاطر وبناء قدرات هيئات تفتيش العمل. ويسعى المشروع أيضاً إلى الإسهام في إنشاء منتدى للحوار الوطني لتعزيز الامتثال في القطاعات الموجهة بالاستثمار الأجنبي المباشر.

وأعدت خمس منظمات مواد ترويجية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ومن بين هذه المنظمات، يعكف اتحاد التجارة وأصحاب العمل في فيجي على وضع دليل بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات استناداً إلى مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وقامت منظمات أخرى بتوزيع أدلة بشأن العلاقات الصناعية والتعليم والتدريب المهنيين وتعزيز تكافؤ فرص العمل.

٣-٤-٤ منظمات العمال

أشارت منظمات العمال في ثلاثة عشر رداً من ردودها إلى أنها قامت بتنظيم أنشطة لتعزيز مختلف مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وتولت نسبة ٥٤ في المائة من هذه المنظمات تنظيم أنشطة بصورة مشتركة مع الحكومات أو منظمات أصحاب العمل، و٦٢ في المائة منها بصورة مشتركة مع منظمات العمال من البلدان الأخرى، و٦٢ في المائة منها بمساعدة المكتب (الشكل ٥-٤).

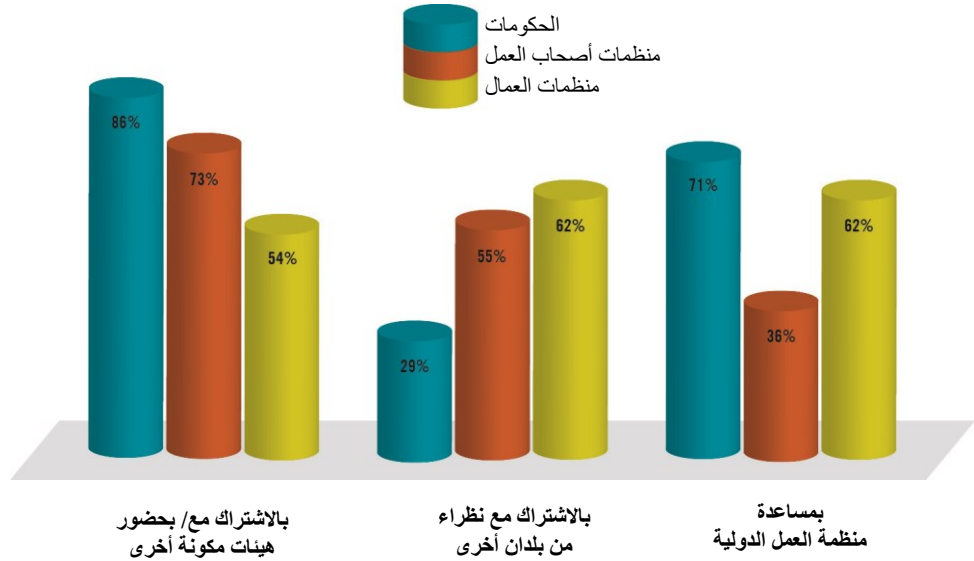
وورد ذكر مجموعة من الأنشطة، بما فيها تنظيم دورات تدريبية وحلقات عمل ودراسات استقصائية. وأشارت المنظمات المجيبة إلى أن هذه الأنشطة أدت إلى استثارة الوعي بمبادئ إعلان

المنشآت متعددة الجنسية. ومن بين هذه المنظمات، شاركت منظمتا العمال المجيبتان من إندونيسيا^{٨٣} في تنظيم أنشطة تتصل بحقوق العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وشارك مؤتمر نقابات العمال في الفلبين في دورة تدريبية نظمها المكتب بشأن الموضوع ذاته، ودورة تدريبية بخصوص مسألة العلاقات الصناعية في المنشآت متعددة الجنسية. ونظم اتحاد العمال الأحرار في الفلبين واتحاد النقابات الوطنية في سري لانكا حلقات عمل بشأن مسألة الحرية النقابية في المنشآت متعددة الجنسية. واشترك مؤتمر عمال ساموا في برنامج للقضاء على ممارسات عمل الأطفال. ونظمت منظمة العمال المجيبة في لبنان^{٨٤} أنشطة شتى ترمي إلى توضيح مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، بالشراكة مع أحد الاتحادات النقابية العالمية.

وشاركت مختلف الجهات المجيبة في أنشطة متعلقة بأنشطة المنشآت متعددة الجنسية في الخارج. وأجرى اتحاد نقابات عموم الصين دراسات استقصائية عن عمليات المنشآت متعددة الجنسية الصينية في الخارج بخصوص العلاقات الصناعية^{٨٥}. وفيما يخص مسألة ظروف العمل، عرض اتحاد نقابات العمال الكورية تجربته المكتسبة في تنظيم احتجاج يتعلق بسلوك منشآت جمهورية كوريا العاملة في الخارج. وأخيراً، أشار الاتحاد الياباني لنقابات العمال ومؤتمر نقابات العمال في الفلبين إلى تعاونهما المشترك فيما يتعلق بتنظيم حلقة دراسية ثنائية تستهدف تعزيز العمالة والعلاقات الصناعية في المنشآت متعددة الجنسية.

وبخصوص المواد الترويجية، وضعت ثلاث منظمات مواد تتناول إعلان المنشآت متعددة الجنسية. واضطلع اتحاد النقابات الوطنية في سري لانكا بتوزيع كتيب عن تشريعات العمل المحلية على العاملين في المنشآت متعددة الجنسية في مناطق التجارة الحرة في سري لانكا.

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



ملاحظة: يمثل هذا الرسم البياني التوتيرة التي تولت بها كل مجموعة من مجموعات الهيئات المكونة لتنظيم الأنشطة واتخاذ المبادرات بالمشاركة مع/ بحضور مجموعات هيئات مكونة أخرى، و/أو بالمشاركة مع نظراء من بلدان أخرى، و/أو بمساعدة منظمة العمل الدولية. وجرى حساب النسب المئوية على أساس عدد الردود الإيجابية ("نعم") لكل هيئة مكونة أشارت إلى أنها نظمت أنشطة أو اتخذت مبادرات في السنوات الأخيرة، سعياً إلى تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

^{٨٣} اتحاد جميع النقابات الإندونيسية؛ الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الرفاه.

^{٨٤} الاتحاد العمالي العام في لبنان.

^{٨٥} نظم اتحاد نقابات عموم الصين، بمشاركة منظمة العمل الدولية، حلقة دراسية مشتركة بين الصين وأفريقيا للقادة النقابيين في أيار/ مايو ٢٠١٤. وضمت الحلقة الدراسية المنشآت متعددة الجنسية الصينية والقادة النقابيين من تسعة بلدان أفريقية، حيث ركزت على علاقات العمل ودور نقابات العمال.

٤-٥ معلومات أخرى

"يرجى 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^{٨٦} من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالمكتب وهيئاته المكونة بذل المزيد من الجهود لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ. وإلى جانب تنظيم دورات تدريبية وحلقات عمل وغيرها من أنشطة استشارة الوعي، اقترحت بعض الجهات المجيبة^{٨٧} تقاسم المعارف بشأن تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في مختلف البلدان. كما أشار عدد قليل من الجهات المجيبة^{٨٨} إلى أن ثمة نقصاً في المعلومات عن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية، وأن من شأن إجراء المزيد من البحوث أن يساعد على تقييم الأثر الذي تخلفه المنشآت متعددة الجنسية في الاقتصادات وأسواق العمل المحلية.

يمكن [للمكتب] أن ينظر أيضاً في وضع آلية استشارية ثلاثية لتقييم الأثر الذي تخلفه المنشآت متعددة الجنسية ومساعدة الحكومات ورابطات أصحاب العمل على السواء على تطوير أسلوب لرصد آثار المنشآت متعددة الجنسية ونظم تقديم الخدمات لديها على المستوى الوطني والقطاعي ومستوى المنشأة (مجلس أصحاب العمل الهندي، الهند)

وذكر اتحاد أصحاب العمل في الهند أنه بينما تعتبر المنشآت متعددة الجنسية شركات عبر وطنية كبرى، فإن بعض المنشآت الصغيرة والمتوسطة تضطلع أيضاً بأنشطة متعددة الجنسية.

وبالرغم من أن الاستبيان لم يشر إلى عملية استعراض إعلان المنشآت متعددة الجنسية، التي اتخذ مجلس إدارة مكتب العمل الدولي قراراً بشأنها في آذار/مارس ٢٠١٦، وهي قيد التنفيذ،^{٨٩} فقد أشارت هيتان مكونتان صراحة إلى هذه العملية في ردودهما. وأشارت منظمة أصحاب العمل في اليابان إلى أن أصحاب العمل في اليابان "يوافقون على تحديث إعلان المنشآت متعددة الجنسية لا غير، من دون إدخال آليات جديدة"، في حين اعتبر المجلس الأسترالي لنقابات العمال أنه من الضروري أن يشكل موضوع سلاسل التوريد والإمداد العالمية نقطة تركيز وأن تؤدي عملية الاستعراض أيضاً إلى "مراجعة وتنشيط" آلية التفسير والشكاوى الواردة حالياً في إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وأعربت الجهات المجيبة أيضاً عن قلقها إزاء تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في بلدانها. وأشار مؤتمر نقابات العمال في فيجي إلى أن بعض المنشآت متعددة الجنسية قد هددت بسحب استثماراتها من البلد ونقل أنشطتها إلى الخارج. ولزيادة فعالية تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، اقترحت منظمتان من منظمات العمال^{٩٠} إنفاذ مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية من خلال التشريعات الوطنية.

^{٨٦} الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين؛ وزارة العمل والعمالة، حكومة بنغلاديش؛ اتحاد التجارة وأصحاب العمل في فيجي؛ مجلس أصحاب العمل في الهند؛ حكومة إندونيسيا؛ الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الرفاه؛ اتحاد أصحاب العمل في اليابان؛ الاتحاد العمالي العام في لبنان؛ مؤتمر نقابات العمال في ماليزيا؛ منظمة أصحاب العمل في منغوليا؛ اتحاد غرف التجارة والصناعة في ميانمار؛ اتحاد أصحاب العمل في باكستان؛ اتحاد العمال الباكستانيين؛ غرفة التجارة والصناعة في ساموا؛ مؤتمر عمال سيلان (سري لانكا)؛ رابطة الخدمات العامة (منظمة العمال في مملكة تونغغا)؛ غرفة التجارة والصناعة في فييتنام.

^{٨٧} حكومة إندونيسيا؛ مؤتمر عمال ساموا؛ غرفة التجارة والصناعة في فييتنام.

^{٨٨} مجلس أصحاب العمل الهندي؛ الاتحاد العمالي العام في لبنان؛ اتحاد أصحاب العمل في كوريا؛ غرفة التجارة والصناعة في فييتنام.

^{٨٩} من المقرر أن يقدم الفريق العامل التخصيصي الثلاثي التابع لمجلس الإدارة، توصياته إلى مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٧.

^{٩٠} الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الرفاه؛ اتحاد العمال الباكستانيين.

ملاحظات ختامية

يدل العدد المرتفع للردود المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، على اهتمام هذه الجهات بالفرص والتحديات الناشئة عن الاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية فيما يتعلق بالعمل اللائق والتنمية الشاملة والمستدامة.

ومجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية التي حُددت باعتبارها تكتسي أهمية على نحو موحد تقريباً بالنسبة إلى الجهات المجيبة من مختلف الهيئات المكونة، هي التدريب (٨٨ في المائة بالنسبة إلى الحكومات، مقارنة بنسبة ٨٢ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٨٣ في المائة إلى منظمات العمال) والأجور والإعانات وظروف العمل (٨٢ في المائة و٧٧ في المائة و٨٣ في المائة على التوالي). كما شكل التدريب أكثر المجالات المذكورة تواتراً في المتوسط بالنسبة إلى الفئات الثلاث جميعها (حظي باختيار ٨٤ في المائة من الجهات المجيبة).

ولوحظت تباينات فيما يتعلق بالأهمية التي أضفتها الجهات المجيبة من مختلف الهيئات المكونة على مجالات الحرية النقابية وحق التنظيم (٦٥ في المائة بالنسبة إلى الحكومات مقارنة مع ٤٥ في المائة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل و٩٠ في المائة بالنسبة إلى منظمات العمال) والمفاوضة الجماعية (٧١ في المائة و٥٥ في المائة و٩٣ في المائة على التوالي).

وذكر العديد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن لديها آليات متنوعة للحوار والتشاور فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية. وأشارت الردود إلى وجود مستوى كبير من التواصل والتفاعل الرسميين للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مع المنشآت متعددة الجنسية: أنشأت نسبة ٤٧ في المائة من الحكومات المجيبة و٣٦ في المائة من منظمات أصحاب العمل و٥٣ في المائة من منظمات العمال مركز اتصال للمنشآت متعددة الجنسية الأجنبية. وقلما أنشأت الجهات المجيبة مركز اتصال لجهات نظيرة من بلدان أخرى. ومع ذلك، نظمت نسبة ٤٠ في المائة على الأقل من الجهات المجيبة في كل فئة، مشاورات بشأن نشاط المنشأة متعددة الجنسية مع المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية، أو مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من بلدان أخرى.

وأفاد قرابة نصف الجهات المجيبة بأنها تولت مؤخراً تنظيم أنشطة ومبادرات شملت مواضيع تستند إلى مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ونُظم أكثر من نصف هذه الأنشطة والمبادرات بمساعدة منظمة العمل الدولية.

وأشارت المعلومات المستقاة مباشرة من الهيئات المكونة الثلاثية إلى أن ثمة مجالاً واسعاً لزيادة ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ. وناشدت جهات مجيبة عديدة، بما فيها جهات مجيبة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، منظمة العمل الدولية أن تكثف الجهود لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ

وعبرت عن استعدادها لمضاعفة جهودها الترويجية. وفي هذا السياق، شدد العديد منها على أهمية تقاسم المعلومات بشأن تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في بلدان الإقليم الأخرى للإسهام في تحسين فهم الآثار التي يمكن أن يخلقها تطبيقه على تحقيق العمل اللائق. وشدد عدد من الجهات المجيبة على أهمية وضع أطر تنظيمية وسياسية مناسبة للمضي قدماً في تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، وأكدت بعضها الحاجة إلى إجراء بحوث بشأن آثار عمليات المنشآت متعددة الجنسية في اقتصادات البلدان المضيفة. وأخيراً، شددت جهات مجيبة عديدة أيضاً على الحاجة إلى تعزيز أنشطة التوعية ومواصلة بناء القدرات.

إن عملية جمع المعلومات هذه حفزت بوضوح التفكير في صفوف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ بشأن ما يمكن القيام به لتحسين ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتطبيقه في الإقليم.



المراجع

- Asian Development Bank (ADB). 2013. *Trade and employment in Asia* (Manila, the Philippines).
- . 2015. *Key indicators for Asia and the Pacific*, 46th edition (Manila, the Philippines).
- Association of Southeast Asian Nations (ASEAN). 2009. *ASEAN Socio-Cultural Community blueprint* (Jakarta, Indonesia, ASEAN Secretariat).
- . 2015a. *ASEAN Economic Community factsheet* (Jakarta, Indonesia, ASEAN Secretariat).
- . 2015b. *ASEAN Economic Community blueprint 2025* (Jakarta, Indonesia, ASEAN Secretariat).
- Cooperation Council for the Arab States of the Gulf (GCC). 1981. GCC: the Charter. Available at: <http://www.gcc-sg.org/en-us/AboutGCC/Pages/Primarylaw.aspx>.
- Economist Corporate Network (ECN). 2016. *Asia Business Outlook Survey 2016: Responding to Asia's new normal* (The Economist).
- fDi Intelligence. 2016. *The fDi report 2016: Global greenfield investment trends* (London, The Financial Times Ltd).
- 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 (جنيف).
- . ٢٠٠٧. ب. استنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧ (جنيف).
- . 2014a. *Informal employment among youth: Evidence from 20 school-to-work transition surveys*, Publication Series No. 8, Work4Youth (Geneva).
- . 2014b. *Report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in the Americas* (Geneva).
- . 2014c. *Profits and poverty: The economics of forced labour* (Geneva).
- . 2015a. *Asia-Pacific labour market update: ILO Regional Office for Asia and the Pacific, October 2015* (Geneva).
- . ٢٠١٥. ب. تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا (جنيف).
- . ٢٠١٦. أ. تقارير لجنة العمل اللانق في سلاسل التوريد العالمية: قرار واستنتاجات مقدمة من أجل أن يعتمدها المؤتمر، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦ (جنيف).

- ٢٠١٦. لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم: اتجاهات عام ٢٠١٦ (جنيف).
- 2016c. *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*, Working Paper No.10, Bureau for Employers' Activities (Geneva).
- International Monetary Fund (IMF). 2016. *Economic diversification in oil-exporting Arab countries* (Washington, DC).
- Office of the United States Trade Representative (Oustr). 2015. *Summary of the Trans-Pacific Partnership Agreement*. Available at: <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2015/october/summary-trans-pacific-partnership#>.
- Parasie, N. 2016. "GE to invest \$1.4 billion in Saudi Arabia", in *The Wall Street Journal*, 23 May 2016.
- Reuters. 2016. *Rush before power transfer pushes Myanmar FDI to record \$9 billion*. Available at: <http://in.reuters.com/article/us-myanmar-investment-idINKCN0X10XK>.
- Shediac, R.; Khanna, P.; Rahim, R.; Samman, H.A. 2011. *Integrating, not integrated: A scorecard of GCC economic integration*, Ideation Center Insight (Abu Dhabi, United Arab Emirates, Booz & Company).
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). 2008. *World Investment Report 2008: Transnational corporations and the infrastructure challenge* (Geneva).
- 2012. *Regional integration and foreign direct investment in developing and transition economies* (Geneva).
- 2014a. *World Investment Prospects Survey 2014–2016* (Geneva).
- 2014b. "Skills and foreign direct investment promotion: What can an investment promotion agency do?", in *IPA Observer*, 2014, No. 3.
- ٢٠١٥. تقرير الاستثمار العالمي ٢٠١٥: إصلاح حوكمة نظام الاستثمارات الدولي (جنيف).
- 2016a. *World Investment Report 2016: Annex tables* (Geneva).
- 2016b. *UNCTADStat, World Statistical Database, Gross domestic product: Total and per capita, current and constant 2005 prices, annual, 1970–2014* (Geneva). Available at: <http://unctadstat.unctad.org/>.
- 2016c. *World Investment Report 2016: Investor nationality – policy challenges* (Geneva).
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP). 2015. *Asia-Pacific Trade and Investment Report 2015: Supporting participation in value chains* (Bangkok, Thailand).
- 2016. *Economic and Social Survey of Asia and the Pacific 2016: Nurturing productivity for inclusive growth and sustainable development* (Bangkok, Thailand).



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 والإعانات وظروف العمل

■ الحد الأدنى للسن

■ السلامة والصحة

■ الحرية النقابية وحقوق التنظيم

■ المفاوضة الجماعية

■ التشاور

■ بحث الشكاوى

■ تسوية النزاعات الصناعية

■ لا شيء

■ مجالات أخرى. إذا 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:

١-٢ أ... ممثلي عمال المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية؟

■ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك

■ لا

■ معلومات غير متاحة

١-٢ ب... حكومات بلدان أخرى بخصوص سلوك المنشآت متعددة الجنسية؟

■ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك

■ لا

■ معلومات غير 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

■ معلومات غير 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

■ معلومات غير متاحة

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

٣- ترويج 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 ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية؟

■ نعم

■ لا

■ معلومات غير 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

■ معلومات غير متاحة

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

■ نعم

■ لا

■ معلومات غير متاحة

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

■ نعم

■ لا

■ معلومات غير 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 والإعانات وظروف العمل

■ الحد الأدنى للسن

■ السلامة والصحة

■ الحرية النقابية وحق التنظيم

■ المفاوضة الجماعية

■ التشاور

■ بحث الشكاوى

■ تسوية النزاعات الصناعية

■ لا شيء

■ مجالات أخرى. إذا 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 أ ... ممثلي عمال المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية؟

■ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك

■ لا

■ معلومات غير متاحة

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

■ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك

■ لا

■ معلومات غير 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

■ معلومات غير 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

■ معلومات غير متاحة

٤-٢ يُرجى بيان المشاورة أو الأنشطة التي تعتبرونها الأكثر أهمية وذكر السبب.

٣- ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

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

■ نعم

■ لا

■ معلومات غير 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

☐ معلومات غير متاحة

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

☐ نعم

☐ لا

☐ معلومات غير متاحة

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

☐ نعم

☐ لا

☐ معلومات غير متاحة

٣-٣ يُرجى تقديم أمثلة على هذه الأنشطة الترويجية ووصف 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 بترويج لإعلان 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 والإعانات 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
- ☐ معلومات غير متاحة
- ١-٢ ب... منظمات العمال من بلدان أخرى بخصوص سلوك المنشآت متعددة الجنسية؟
- ☐ نعم. إذا كان الرد بالإيجاب، يُرجى تحديد ذلك
- ☐ لا
- ☐ معلومات غير 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
- ☐ معلومات غير 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
- ☐ معلومات غير متاحة
- ٤-٢ يُرجى بيان المشاورة أو الأنشطة التي تعتبرونها 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 المنشآت متعددة الجنسية؟
- ☐ نعم
- ☐ لا
- ☐ معلومات غير متاحة
- ٢-٣ إذا كان الرد بالإيجاب: هل نظمت هذه الأنشطة أو اتخذت هذه المبادرات:
- ٢-٣ أ... بالاشتراك مع الحكومة أو منظمات أصحاب العمل أو بحضورها؟
- ☐ نعم
- ☐ لا
- ☐ معلومات غير متاحة
- ٢-٣ ب... بالاشتراك مع منظمات العمال في بلدان أخرى؟
- ☐ نعم
- ☐ لا
- ☐ معلومات غير متاحة

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

■ نعم

■ لا

■ معلومات غير متاحة

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

٤-٣ هل قامت منظمتكم، 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
أفغانستان			
أستراليا	وزارة العمالة		المجلس الأسترالي لنقابات العمال
البحرين	وزارة العمل		الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين
بنغلاديش	وزارة العمل والعمالة		اتحاد عمال بنغلاديش
بروني دار السلام			
كمبوديا	وزارة العمل والتدريب المهني	الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال	اتحاد العمال الكمبودي الاتحاد الجماعي لحركة العمال
الصين	حكومة الصين	اتحاد منشآت الصين	اتحاد نقابات عموم الصين
جزر كوك	وزارة الشؤون الداخلية	غرفة تجارة جزر كوك	رابطة عمال جزر كوك
فيجي		اتحاد التجارة وأصحاب العمل في فيجي	مؤتمر نقابات العمال في فيجي
الهند		اتحاد أصحاب العمل في الهند مجلس أصحاب العمل الهندي	مؤتمر نقابات عموم الهند
إندونيسيا	مكتب التعاون الدولي	الرابطة الإندونيسية لأصحاب العمل	اتحاد جميع النقابات الإندونيسية الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الرفاه
جمهورية إيران الإسلامية			
العراق		الاتحاد العراقي للصناعات	الاتحاد العام لمجالس ونقابات العمال في العراق
اليابان	حكومة اليابان	اتحاد قطاعات الأعمال في اليابان	الاتحاد الياباني لنقابات العمال
الأردن			
كيريباتي			
جمهورية كوريا	وزارة العمالة والعمل	اتحاد أصحاب العمل في كوريا	اتحاد نقابات العمال الكورية
الكويت			
لبنان	وزارة العمل		الاتحاد العمالي العام في لبنان
ماليزيا			مؤتمر نقابات العمال في ماليزيا
جمهورية مالديف			
جزر مارشال			
منغوليا	حكومة منغوليا	منظمة أصحاب العمل في منغوليا	
ميانمار	وزارة العمل والهجرة والسكان	اتحاد غرف التجارة والصناعة في اتحاد ميانمار	
نيبال	حكومة نيبال	اتحاد غرف التجارة والصناعة في نيبال	اتحاد عموم نيبال لنقابات العمال الاتحاد العام لنقابات عمال نيبال
نيوزيلندا		قطاع الأعمال في نيوزيلندا	مجلس نقابات العمال
عُمان			الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان
باكستان		اتحاد أصحاب العمل في باكستان	اتحاد العمال الباكستانيين

البلد	الحكومة	أصحاب العمل	العمال
جمهورية بالاو			
بابوا غينيا الجديدة			
الفلبين	وزارة العمل والعمالة	اتحاد أصحاب العمل في الفلبين	مؤتمر نقابات العمال في الفلبين اتحاد العمال الأحرار
قطر	حكومة قطر		
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية			
ساموا	وزارة التجارة والصناعة والعمل	غرفة التجارة والصناعة في ساموا	مؤتمر عمال ساموا
المملكة العربية السعودية			
سنغافورة		الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة	مؤتمر النقابات الوطنية في سنغافورة
جزر سليمان			
سري لانكا	وزارة العمل وعلاقات نقابات العمال	اتحاد سيلان لأصحاب العمل	مؤتمر عمال سيلان اتحاد النقابات الوطنية
الجمهورية العربية السورية			
تايلند			الاتحاد الحكومي للعلاقات بين المنشآت والعمال
تيمور - ليشتي		غرفة التجارة والصناعة في تيمور - ليشتي	اتحاد نقابات العمال في تيمور - ليشتي
مملكة تونغا	وزارة التجارة والعمل	غرفة التجارة والصناعة في مملكة تونغا	رابطة الخدمات العامة
توفالو			
الإمارات العربية المتحدة			
فانواتو			
فيتنام		غرفة التجارة والصناعة في فيتنام	
اليمن			

الملحق الثالث - مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

المبادئ الموجهة إلى الحكومات	المبادئ الموجهة إلى المنشآت	السياسات العامة
عليها أن تصدق على جميع الاتفاقيات الأساسية وأن تطبق المبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات إلى أقصى حد ممكن، من خلال سياساتها الوطنية؛ عليها أن تشجع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لإعلان مبادئ المنشآت متعددة الجنسية، وأن تكون على استعداد للتشاور فيما بينها حيثما تدعو الحاجة.	عليها أن تلتزم بالقوانين الوطنية وأن تحترم المعايير الدولية؛ عليها أن تسهم في إعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ عليها أن تجري مشاورات مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لضمان توافق أنشطتها مع الأولويات الإنمائية الوطنية.	
عليها أن تعلن وتنتج، كهدف أساسي، سياسة نشطة ترمي إلى تشجيع العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية؛ عليها أن تنتج سياسات ترمي إلى تعزيز الفرص والمساواة في المعاملة بغية القضاء على أي تمييز قائم على العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي؛ عليها ألا تطلب أبداً من المنشآت متعددة الجنسية أو تشجعها على التمييز، وعليها أن تواصل توجيهها عند الاقتضاء لتفادي أي تمييز؛ عليها أن تدرس أثر المنشآت متعددة الجنسية على العمالة في مختلف القطاعات الصناعية؛ عليها أن توفر، بالتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية، شكلاً من أشكال حماية دخل العمال الذين أنهى استخدامهم.	عليها أن تسعى إلى زيادة فرص العمل ومعايير، مع مراعاة سياسات وأهداف العمالة الصادرة عن الحكومات؛ عليها أن تعطي الأولوية للعمالة والتنمية المهنية وترقية مواطني البلد المضيف والنهوض بهم؛ عليها أن تستخدم تكنولوجيات تولد العمالة بشكل مباشر وغير مباشر على السواء؛ عليها أن تقيم روابط مع المنشآت المحلية من خلال التزود بالمدخلات المحلية وتشجيع التجهيز المحلي للمواد الأولية وتصنيع الأجزاء والمعدات؛ عليها أن توسع نطاق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام؛ عليها أن تعزز الأمن الوظيفي عند النظر في إجراء تغييرات في عملياتها، من خلال إخطار من يعينهم الأمر قبل فترة معقولة وأن تتجنب إجراءات الفصل التعسفي.	العمالة
عليها أن تضع، بالتعاون مع كل الأطراف المعنية، سياسات وطنية للتدريب والتوجيه المهنيين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة.	عليها أن تكفل تزويد عمالها على كل المستويات بالتدريب من أجل تلبية احتياجات المنشآت وسياسات التنمية في البلد؛ عليها أن تشارك في برامج للتشجيع على اكتساب المهارات وتنميتها؛ عليها أن توفر فرصاً للإدارة المحلية داخل المنشآت متعددة الجنسية لتوسيع خبرتها.	التدريب
عليها أن تسعى إلى اعتماد تدابير مناسبة تكفل استفادة المجموعات الأقل دخلاً والمناطق الأقل تطوراً قدر الإمكان من أنشطة المنشآت متعددة الجنسية؛ عليها أن تكفل أنّ المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية على السواء توفر معايير سلامة وصحة كافية لمستخدميها.	عليها أن توفر أجوراً وإعانات وظروف العمل لا تقل مواتاة عن تلك التي يقدمها أصحاب العمل المماثلون في البلد المعني؛ عليها أن تقدم أفضل أجور وإعانات وظروف عمل ممكنة في إطار سياسات الحكومة، لتلبية الاحتياجات الأساسية للعمال وأسرها؛ عليها أن تحترم الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام؛ عليها أن تطبق أعلى معايير السلامة والصحة في العمل؛ عليها أن تدرس أسباب المخاطر الصناعية على السلامة والصحة، وأن توفر معلومات عن الممارسات الجيدة الملحوظة في البلدان الأخرى، وأن تدخل التحسينات اللازمة.	ظروف العمل والمعيشة

العلاقات الصناعية	المبادئ الموجهة إلى الحكومات	المبادئ الموجهة إلى المنشآت
	عليها أن تطبق 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.	عليها أن تطبق - في مجال العلاقات الصناعية - معايير لا تقل مواتاة عن تلك التي يطبقها أصحاب العمل المماثلون في البلد المعني؛ عليها أن تحترم الحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، وأن توفر التسهيلات والمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مفيدة؛ عليها أن تقدم الدعم لممثلي منظمات العمال؛ عليها أن تنص على إجراء مشاورات منتظمة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك؛ عليها أن تفحص شكاوى العمال وفقاً للإجراءات المناسبة.

**الملحق الرابع - قائمة بتواريخ تصديق الدول الأعضاء
من آسيا والمحيط الهادئ على الاتفاقيات
الأساسية 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 للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)
أفغانستان				1963	1969	1969	2010	2010
أستراليا	1973	1973	1932	1960	1974	1973		2006
البحرين			1981	1998		2000	2012	2001
بنغلاديش	1972	1972	1972	1972	1998	1972		2001
بروني دار السلام							2011	2008
كمبوديا	1999	1999	1969	1999	1999	1999	1999	2006
الصين					1990	2006	1999	2002
جزر كوك			2015	2015				
فيجي	2002	1974	1974	1974	2002	2002	2003	2002
الهند			1954	2000	1958	1960		
إندونيسيا	1998	1957	1950	1999	1958	1999	1999	2000
العراق		1962	1962	1959	1963	1959	1985	2001
جمهورية إيران الإسلامية			1957	1959	1972	1964		2002
اليابان	1965	1953	1932		1967		2000	2001
الأردن		1968	1966	1958	1966	1963	1998	2000
كيريباتي	2000	2000	2000	2000	2009	2009	2009	2009
الكويت	1961	2007	1968	1961		1966	1999	2000
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية			1964		2008	2008	2005	2005
لبنان		1977	1977	1977	1977	1977	2003	2001
ماليزيا		1961	1957	1958, den.: 1990	1997		1997	2000
جمهورية مالديف	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013
جزر مارشال								
منغوليا	1969	1969	2005	2005	1969	1969	2002	2001
ميانمار	1955		1955					2013
نيبال		1996	2002	2007	1976	1974	1997	2002
نيوزيلندا		2003	1938	1968	1983	1983		2001
عُمان			1998	2005			2005	2001
باكستان	1951	1952	1957	1960	2001	1961	2006	2001
جمهورية بالاو								

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 للسّن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)
بابوا غينيا الجديدة	2000	1976	1976	1976	2000	2000	2000	2000
الفلبين	1953	1953	2005	1960	1953	1960	1998	2000
قطر			1998	2007		1976	2006	2000
جمهورية كوريا					1997	1998	1999	2001
ساموا	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008
المملكة العربية السعودية			1978	1978	1978	1978	2014	2001
سنغافورة		1965	1965	1965, den.: 1979	2002		2005	2001
جزر سليمان	2012	2012	1985	2012	2012	2012	2013	2012
سري لانكا	1995	1972	1950	2003	1993	1998	2000	2001
الجمهورية العربية السورية	1960	1957	1960	1958	1957	1960	2001	2003
تايلند			1969	1969	1999		2004	2001
تيمور - ليشتي	2009	2009	2009					2009
مملكة تونغا								
توفالو								
الإمارات العربية المتحدة			1982	1997	1997	2001	1998	2001
فانواتو	2006	2006	2006	2006	2006	2006		2006
فيتنام			2007		1997	1997	2003	2000
اليمن	1976	1969	1969	1969	1976	1969	2000	2000

المصدر: مكتب العمل الدولي: Normlex: نظام معلومات منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية. www.ilo.org/normlex.

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

البلد	ظروف استخدام العمال في المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)	حماية العمال من الإشعاعات، ١٩٦٠ (رقم ١١٥)	الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩)	اتفاقية سياسة العملة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)	الرعاية الطبية وإصابات 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 والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)
أفغانستان								1979	1979
أستراليا				1969		1993			1985، نورفولك: 1992
البحرين									
بنغلاديش									
بروني دار السلام									
كمبوديا				1971					
الصين		هونغ كونغ: 1997، ماكاو: 1999		1997، ماكاو: 1999					هونغ كونغ: 1997
جزر كوك									
فيجي				2010					
الهند		1975		1998			1991		2009
إندونيسيا									
العراق		1962	1987	1970		1972	1972	1978	1978
جمهورية إيران الإسلامية				1972					2007
اليابان		1973	1973	1986				1977	1986
الأردن			1964	1966		1979			1979
كيريباتي									
الكويت			1964				1974		
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية									
لبنان		1977		1977			2000	2000	2000
ماليزيا			1974						
جمهورية مالديف									
جزر مارشال									
منغوليا				1976		1996			
ميانمار									
نيبال									

البلد	ظروف استخدام العمال في المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)	حماية 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 البز، 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 ١٤٢)
نيوزيلندا				1965					
عمان									
باكستان									
جمهورية بالاو									
بابوا غينيا الجديدة				1976					
الفلبين	1968			1976					
قطر									
جمهورية كوريا				1992	2001			1994	
ساموا									
المملكة العربية السعودية									
سنغافورة									
جزر سليمان									
سري لانكا	1995	1986			1976				
الجمهورية العربية السورية		1964	1965		1975		1977	1979	
تايلند				1969					
تيمور - ليشتي									
مملكة تونغا									
توفالو									
الإمارات العربية المتحدة									
فانواتو									
فيتنام									
اليمن				1989	1976				

المصدر: مكتب العمل الدولي: Normlex: نظام معلومات منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية.
www.ilo.org/normlex

**الملحق السادس - معدل البطالة (بالنسبة المئوية)، بلدان مختارة
من آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١١-٢٠١٥**

البلد	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	معدل البطالة في المتوسط ٢٠١١-٢٠١٥ (بالنسبة المئوية)	تقلبات معدل البطالة ٢٠١١-٢٠١٥
أفغانستان	8.2	8.3	8.3	9.1	9.6	8.7	1.4
أستراليا	5.1	5.2	5.7	6.1	6.2	5.7	1.1
البحرين	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	0.0
بنغلاديش	4.5	4.5	4.5	4.4	4.4	4.5	-0.1
بروني دار السلام	1.7	1.5	1.2	1.6	1.9	1.6	0.2
كمبوديا	0.2	0.2	0.3	0.4	0.5	0.3	0.3
الصين	4.3	4.5	4.6	4.6	4.6	4.5	0.3
جزر كوك	8.4					8.4	
فيجي	9.0	9.0	9.4	8.3	7.7	8.7	-1.3
الهند	3.5	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	0.0
إندونيسيا	6.6	6.1	6.4	5.9	5.8	6.2	-0.8
العراق	15.2	15.2	15.1	16.0	16.9	15.7	1.7
جمهورية إيران الإسلامية	12.5	12.7	10.4	10.8	10.5	11.4	-2.0
اليابان	4.8	4.6	4.2	3.8	3.5	4.2	-1.3
الأردن	12.9	12.2	12.6	11.9	12.8	12.5	-0.1
كيريباتي							
الكويت	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.1
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	1.4	1.4	1.4	1.5	1.6	1.5	0.2
لبنان	6.2	6.2	6.3	6.7	7.1	6.5	0.9
ماليزيا	3.1	3.0	3.1	2.9	2.9	3.0	-0.2
جمهورية مالديف	11.5	11.2	10.9	11.6	11.8	11.4	0.3
جزر مارشال							
منغوليا	7.8	8.3	8.0	8.0	7.1	7.8	-0.7
ميانمار	4.2	4.4	4.5	4.6	4.7	4.5	0.5
نيبال	3.5	2.6	3.3	3.1	3.1	3.1	-0.4
نيوزيلندا	6.7	7.2	6.4	6.0	6.0	6.5	-0.7
عمان	6.5	6.4	6.2	6.3	6.3	6.3	-0.2
باكستان	5.7	5.7	6.0	5.6	5.4	5.7	-0.3
جمهورية بالاو							
بابوا غينيا الجديدة	3.9	3.6	3.4	3.3	3.1	3.5	-0.8
الفلبين	7.3	7.2	7.3	6.8	6.7	7.1	-0.6
قطر	0.6	0.5	0.3	0.2	0.2	0.4	-0.4
جمهورية كوريا	3.5	3.3	2.6	3.6	3.7	3.3	0.2
ساموا	5.7	9.0	8.6	9.0	5.8	7.6	0.1

البلد	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	معدل البطالة في المتوسط ٢٠١٥-٢٠١١ (بالنسبة المئوية)	تقلبات معدل البطالة ٢٠١١-٢٠١٥
المملكة العربية السعودية	5.8	5.6	5.6	5.8	5.8	5.7	0.0
سنغافورة	2.9	2.8	2.8	2.8	3.3	2.9	0.4
جزر سليمان	39.5	34.2	33.2	33.9	34.8	35.1	-4.7
سري لانكا	4.3	4.1	4.7	4.6	4.7	4.5	0.4
الجمهورية العربية السورية	15.1	14.7	14.6	13.2	12.3	14.0	-2.8
تايلند	0.7	0.6	0.8	0.9	1.1	0.8	0.4
تيمور - ليشتي	3.6	3.7	3.6	4.4	5.0	4.1	1.4
مملكة تونغغا	5.0	4.8	4.9	5.3	5.2	5.0	0.2
توفالو							
الإمارات العربية المتحدة	4.1	4.1	4.0	3.8	3.7	3.9	-0.4
فانواتو	4.3	4.3	4.3	4.5	4.3	4.3	0.0
فيتنام	2.0	1.8	2.0	1.9	2.1	2.0	0.1
اليمن	17.7	17.7	17.6	16.4	15.9	17.1	-1.8

ملاحظة: معدل البطالة كما أبلغت عنه البلدان المعنية إلى منظمة العمل الدولية. وفي حال عدم توفره، يُستمد معدل البطالة المشار إليه من تقديرات وتوقعات منظمة العمل الدولية.

المصدر: مكتب العمل الدولي. ILOSTAT: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل، معدل البطالة بحسب الجنس والسن، تقديرات وتوقعات منظمة العمل الدولية. <http://www.ilo.org/ilostat>.